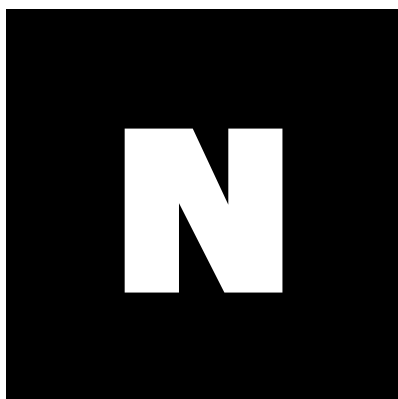


LA RICERCA DELLA FELICITÀ

ESSERE FELICI AL LAVORO NON È PIÙ UN SOGNO. DA QUALCHE ANNO, ANCHE IN ITALIA, È ARRIVATA LA FIGURA DEL CHIEF HAPPINESS OFFICER (CHO) CHE INSEGNA ALLE AZIENDE COME RENDERE PIÙ SANO L'AMBIENTE DI LAVORO E PIÙ FELICI I DIPENDENTI. CE NE PARLA DANIELA DI CIACCIO DELLA 2BHAPPY AGENCY **DI ALESSANDRO MANCINI**



NEL MONDO DI OGGI lavorare ed essere felici sembra quasi un ossimoro. Da un recente studio è emerso che solo una persona su 3 è felice al lavoro quasi tutti i giorni (Woohoo Inc.). Molti sognano una carriera brillante, ma finiscono per vivere un incubo. Orari estenuanti, stress, poca soddisfazione, compiti privi di stimoli. Ma anche, per le aziende, una produttività ridotta. Veruscka Gennari e Daniela Di Ciaccio nel 2015 hanno fondato 2BHappy Agency con lo scopo di invertire la rotta e aiutare i datori di

lavoro a rendere più felici e soddisfatti i propri dipendenti. A partire dal 2019 le due manager forniscono alle aziende certificati di Chief happiness officer (Cho). Si tratta di percorsi formativi intensivi di otto settimane: “Siamo arrivate a rilasciare 280 certificazioni dal 2019”, spiega Di Ciaccio. “Con noi ogni singola persona viene seguita con una mentorship diretta e ne esce con un piano d'azione personalizzato per la propria azienda”.

COSA FA IL CHIEF HAPPINESS OFFICER

La figura di cui si avvalgono e che hanno importato per prime in Italia dagli Stati Uniti è quella del Chief happiness officer (Cho). Il compito di questo manager consiste nel trasformare le aziende in organizzazioni positive che possano garantire benessere e felicità ai lavoratori.

“Il Cho può essere una persona esterna o interna all'azienda. Noi suggeriamo la seconda opzione, in particolare figure in posizioni apicali, perché hanno una conoscenza storica dell'organizzazione e posseggono le leve per guidare il processo di



**Sotto da sinistra
Daniela Di Ciaccio
e Veruscka Gennari
di 2BHappy Agency**



cambiamento”. Il Cho è molto di più di un motivatore: è “un complexity thinker che ha il compito di integrare il benessere individuale con il concetto di felicità organizzativa per aiutare l’azienda stessa a evolvere nel tempo in maniera sostenibile, in una relazione armonica con l’ambiente esterno”.

LA CRISI COME OPPORTUNITÀ

Nel corso dell’intervista, Daniela si trova in barca a largo di Corfù. La pandemia ha sconvolto i suoi piani, ma anche le sue priorità. “Essendo state costrette a digitalizzare tutta la formazione e i servizi di consulenza che offrivamo - spiega - mi sono accorta di poter lavorare da qualsiasi posto. Io e mio marito avevamo già una barca con cui ogni tanto facevamo qualche viaggio. Così abbiamo fatto le valigie e siamo partiti per la Grecia, non appena il tempo lo ha permesso e le restrizioni anti-Covid si sono allentate”. Una scelta personale coerente con i principi che la manager insegna alle aziende. “Conosco tante persone che hanno trasformato la crisi in un’opportunità di ripensamento della propria vita. Io e mio marito siamo fra queste” racconta. “Nel 2012, dopo oltre dieci anni di esperienza all’interno di una multinazionale farmaceutica, mi sono licenziata e sono partita per l’India. Lì ho preso una certificazione come insegnante di yoga e ho approfondito lo studio delle neuroscienze. Ero alla ricerca di risposte. Quando sei sempre dentro lo stesso contesto - aggiunge - inizi a non accorgerti più delle possibilità che hai attorno. Anche io ero rimasta vittima dello stesso sistema che criticavo. Facendo la vita da consulente, sempre in giro, avevo obiettivi da raggiungere, scadenze e pressione sui risultati. Grazie al nostro percorso e ai nostri studi, io e Veruscka abbiamo capito che la

felicità non era solo un’emozione, ma una competenza. Con 2BHappy vogliamo realizzare il principio della felicità prima di tutto per tutti”.

PIÙ FELICI = PIÙ PRODUTTIVI

La felicità è anche una questione di business. “Il benessere e il business non devono più essere considerati due concetti antitetici, perché la felicità può essere una leva strategica per ottenere profitti. Non a caso, tutte le organizzazioni che abbiamo seguito nel corso degli anni, anche durante la pandemia, hanno continuato ad assumere persone e a fatturare. Questo perché prima della crisi avevano costruito quelle condizioni di cultura organizzativa e senso di appartenenza che hanno consentito loro di superare i momenti più difficili”. Nonostante le evidenze scientifiche, in Italia si fatica a implementare sistemi agili e di welfare che vadano incontro alle esigenze dei lavoratori. “Dal mio punto di vista abbiamo una classe dirigenziale ancora troppo anziana. I senior manager sono abituati a organizzazioni basate sulla cultura del ‘prima il dovere e poi il piacere’, sull’idea di leadership come status di potere e dipendenti visti come strumenti per fare profitto. Sono modelli che forse andavano bene prima, ma che adesso non sono più efficaci. Noi ne avevamo già parlato nel nostro libro ‘Chief Happiness Officer. Il futuro è delle organizzazioni positive’ (2020), in cui mettevamo in guardia i manager su questo pericolo”. La cultura della collaborazione, del work life balance, del lavoro agile è intrinseca per i nativi digitali, ma le generazioni precedenti faticano a prenderne atto. “C’è bisogno di una piccola rivoluzione. Con 2BHappy cerchiamo di fare la nostra parte, provando a rendere il luogo di lavoro non più un inferno, ma un posto piacevole in cui trascorrere la propria giornata”. ■