

Il convegno all'Annunziata di Sestri Levante organizzato dall'Istituto europeo di neurosistemica

# Risorse umane, professionisti a confronto

## «Il lavoro torni mezzo per produrre felicità»

### IL MEETING

Elisa Folli / SESTRI LEVANTE

Come attuare il “wellness organizzativo” creando dunque un ambiente “psico-fisico-organizzativo relazionale” tale da produrre addirittura felicità, tra i dipendenti delle aziende? Alla domanda hanno provato a rispondere, confrontando le diverse esperienze, dirigenti ed imprenditori responsabili delle risorse umane di grandi e piccole aziende italiane. Un meeting ospitato dall'Annunziata di Sestri Levante per l'intera giornata, aperto dal sindaco **Francesco Solinas** e dalla responsabile risorse umane del Secolo XIX **Beatrice Duce** e introdotto dalla relazione di padre **Natale Brescianini**, monaco camaldolese e coach con vent'anni di esperienza nelle aziende.

A fare da spartiacque e a cambiare le carte in tavola, rivedendo l'approccio azienda-lavoratori è stato il covid, come confermato ieri mattina durante il dibattito promosso da **Marco Rotondi**, presidente dell'Istituto Europeo di Neuro-



stistemica con sede proprio all'interno del Polo Tecnologico: realtà no profit specializzata nella valorizzazione e nello sviluppo del capitale umano. Ne sono emerse parole chiave importanti. Tra queste, la crescente necessità di dialogo, puntare sulla meritocrazia, essere anime appassionate, contagiare l'altro di bellezza e passione. «Dopo il covid il mondo intero ha chiuso la porta ai nostri marittimi, 54 mila, per 23 navi. Non potevano sbarcare

perché nell'immaginario collettivo la nave era il maggior trasmettitore di virus. E finita la pandemia nessuno voleva più imbarcarsi – ha raccontato **Magali Bertolucci**, Msc Crociere, nel convegno moderato da **Daniele Grillo**, responsabile della redazione del Levante de Il Secolo XIX – allora abbiamo deciso di inserire un nuovo strumento per trovare personale: l'ascolto. È emerso che gran parte di queste persone vuole fare questo lavoro perché ha



A sinistra **Marco Rotondi**; sopra, da destra: **Beatrice Duce**, **Paolo Cavagnaro**, **Magali Bertolucci**, **Daniele Grillo**, **Chiara Fichera** e **Daniela Sorrentino**

FOTOSERVIZIO FLASH

un progetto familiare, e poi per sentirsi cittadini del mondo. Abbiamo aumentato la formazione, e ad oggi abbiamo di nuovo persone felici di essere a bordo». «Credo che i luoghi di lavoro che abbiamo costruito ambiscono a quanto ci stiamo dicendo ma non sono ancora quello che vorremmo fossero. Con il post covid le cose potevano peggiorare, quella sensazione di essere sulle montagne russe, sentirsi travolti, eccitazione ma anche paura. Non

ci sono più certezze in quello che facciamo, ci siamo impegnati a creare un ambiente sovrastimolante, dimenticandoci la cosa importante: le persone. Dobbiamo farle fiorire, ed avere un approccio olistico», aggiunge **Daniela Sorrentino**, Emerson. «Teniamo presente che convivono anime centrate sul proprio lavoro, e chi è lì solo perché deve: la sfida è questa contraddizione – integra **Chiara Fichera**, Coop-service – Bisogna contagiare di

bellezza e passione chi sta soffrendo, la sofferenza contagia tanto quanto la gioia, occorre gestire la dimensione vulnerabilità: è un aspetto cruciale». «In sanità pubblica la gestione risorse umane è molto difficile. E le esigenze sono cambiate rispetto al passato – si inserisce con la sua esperienza **Paolo Cavagnaro**, direttore generale della Asl 5 di Spezia (già direttore Asl 4) – e paradossalmente un territorio piccolo, con meno risorse umane, lavora di più. Quindi tutti cercano il posto vicino a casa. Noi non lo avremmo mai fatto, ma oggi c'è chi si licenzia da un posto fisso senza un paracadute».

In sala **Oleandro** ad ascoltare, prendere appunti, e confrontarsi, tanti altri manager, dirigenti, consulenti di aziende. A **Laura Torretta**, chief happiness executive officer abbiamo chiesto come inserire in ambito professionale felicità e gentilezza: «Occorre includere nei processi 4 paradigmi: più chimica positiva e meno negativa; più saper essere e meno fare e avere; più noi e meno io; più disciplina e meno caos. Lavoriamo su noi stessi portando nuova cultura positiva e nuovi stili di vita». **Ilaria Fadda**, Cogne Acciai Speciali S.p.A., specializzata in diritto del lavoro, rappresenta un'azienda di Aosta con 1.200 dipendenti; si è detta d'accordo con quanto sentito e ha raccontato di avere «messo al centro i lavoratori. Parlare con loro è risultato efficace. Bisogna sapere ascoltare; essere basici è fondamentale». —