

LAVORO & PROFESSIONI

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



Arriva il "manager della felicità" per migliorare l'armonia in ufficio

IL GURU DEL SETTORE A LIVELLO INTERNAZIONALE È CHADE MENG, ENTRATO IN GOOGLE AGLI ALBORI COME INGEGNERE INFORMATICO E POI CONVERTITOSI AL NUOVO RUOLO. "DIVERSE IMPRESE ITALIANE SI STANNO ATTREZZANDO ISTITUENDO FIGURE AD HOC"

Luigi dell'Olio

Milano

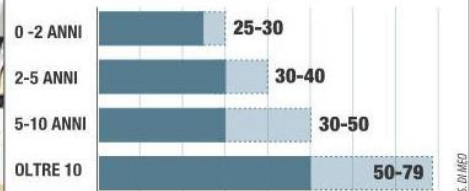
Musi lunghi, indisponibilità a fare qualcosa in più del minimo indispensabile e nessuna voglia di apportare idee e proposte per far crescere l'organizzazione. Sono alcuni dei "mali" che può curare il manager della felicità, una figura professionale impegnata ad accrescere l'armonia in ufficio e quindi la produttività.

Il guru del settore a livello internazionale è Chade Meng, entrato in Google agli albori come ingegnere informatico e presto convertitosi a manager della felicità, attraverso l'organizzazione di corsi collettivi e momenti di formazione individuale dei dipendenti basati sull'acquisizione di consapevolezza in sé e sullo sviluppo delle capacità di lavorare in gruppo. Un piano avallato dal top management del principale motore di ricerca al mondo, consapevole della necessità di tenere alte le motivazioni dei collaboratori per non perdere colpi sul terreno della produttività. Quest'ultimo è un neo per l'economia italiana, che sconta il combinato disposto tra il ridotto numero di grandi realtà nei settori più innovativi e la rigidità che caratterizza il mercato del lavoro. «È in questa cornice che diverse aziende italiane si stanno attrezzando con l'istituzione di figure ad hoc nell'ambito delle risorse umane, impegnate ad ascoltare le richieste e le ambizioni dei dipendenti affinché ciascuno possa sentirsi in un ambiente di lavoro confortevole», spiega Francesca Contardi, managing director di EasyHunters, che negli ultimi mesi ha ricevuto numerosi incarichi di cercare questi professionisti. Le due professioni più gettonate sono il già citato chief happiness officer e il leadership & learning manager. «Il primo si occupa del monitoraggio e dell'incremento del livello di motivazione e soddisfazione dei di-



RETRIBUZIONI DELLO CHIEF HAPPINESS OFFICER

Lorde annue in migliaia di euro, per anzianità



S. DI ARCO

senso. Oltre a una sala relax con divani, biliardino e ping-pong, ha lanciato corsi di yoga e box, riscontrando "una crescente partecipazione e un maggiore coinvolgimento nel lavoro". Quali le ragioni della scelta? "La componente umana è il nostro asset primario: vogliamo che i dipendenti possano concedersi dei momenti di relax e benessere poiché le idee più belle nascono da chiacchiere informali". Insomma, pensare ai dipendenti in primo luogo come persone fa bene anche al business.

Alcune aziende si affidano a free-lance, come Matteo Fantoni, consulente per la comunicazione interna e formatore, che annota: «Il tema del benessere e della soddisfazione dei dipendenti sta diventando sempre più attuale per le aziende. L'aspetto più importante che chi si occupa del settore è l'ascolto dei bisogni di ciascun collaboratore. Soprattutto per i più giovani, sono fondamentali aspetti meno tangibili, come ad esempio un migliore bilanciamento vita-lavoro e la possibilità di operare in un ambiente di cui si condividono valori e obiettivi».

E chi non si è ancora dotato di queste figure professionali, adotta comunque alcune tecniche tipiche, come racconta Muriel Nussbaumer, ceo di ExportUsa: «Lavorando in un contesto multiculturale - con dipendenti dislocati tra Rimini, New York e Barcellona - è fondamentale avere un clima sereno e di totale collaborazione tra dipendenti che lavorano a migliaia di chilometri di distanza. Così periodicamente organizziamo eventi ludici per sviluppare lo spirito di gruppo e due volte all'anno facciamo incontri con i singoli dipendenti per verificare che i valori e gli obiettivi siano condivisi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Muriel Nussbaumer (1), ceo di **ExportUsa**; **Philippe de Chanville** (2), co-founder di **Manomano** e **Francesca Contardi** (3), managing director di **EasyHunters**

pendenti», spiega Contardi. I livelli retributivi possono arrivare a superare i 50mila euro annui per le figure più esperte, mentre si collocano non oltre i 30mila per i più giovani. Una parte della retribuzione solitamente è legata ai risultati, con i parametri di valutazione che possono riguardare ad esempio la riduzione delle assenze dal lavoro e il calo del turnover. «Questa professione è destinata a diffondersi sempre più considerato che ormai non è più possibile puntare solo sugli incentivi economici, ma diventa indispensabile valorizzare soprattutto gli aspetti legati al work-life ba-

lance», aggiunge Contardi.

Il leadership & learning manager si occupa invece di formazione continua per trattenere i talenti. In questo caso il range retributivo si colloca tra 25mila e 35mila euro per una seniority inferiore ai cinque anni e fino a 58mila euro per i più esperti.

L'adozione di questi profili non è appannaggio solo delle grandi aziende, ma è trasversale a tutte quelle che si trovano a operare in ambiti molto competitivi, come racconta Philippe de Chanville, co-founder di Manomano (e-commerce), che si è fatto promotore di una serie di iniziative in tal