



BUSINESS FELICITÀ



Produrre più reddito non basta: bisogna investire sulla salute, sull'istruzione, sull'ambiente. E prevenire i disagi anche psichici. Così le nazioni vivono meglio. E i conti dello Stato ne beneficiano

DI STEFANO VERGINE

Una società finalizzata alla felicità di tutti. Potrebbe sembrare l'incipit della costituzione di una comunità hippy, se non fosse che a scriverla sono stati Richard Layard, economista della London School of Economics, il sociologo Geoff Mulgan e Anthony Seldon, docente di storia e preside del Wellington College. Denominatore comune: tutti e

tre hanno lavorato nello staff dell'ex premier britannico Tony Blair. Gente che il "sistema" lo conosce bene. Ma che resta convinta della necessità di una svolta. Per questo i tre super esperti hanno creato l'organizzazione no profit Action for Happiness, una sorta di lobby della felicità, laboratorio di idee e proposte concrete indirizzate non solo ai singoli individui, ma soprattutto ai governi.

«Per cinquant'anni», dicono i fondato-

ri, «abbiamo puntato incessantemente ad accrescere il nostro reddito. Siamo diventati più ricchi, ma non siamo più felici di prima. Anzi, tra le popolazioni c'è stato un aumento dell'ansia e della depressione». Che fare? L'organizzazione ha stilato un decalogo di piccole azioni da seguire per vivere meglio. Norme di buon senso, come l'apprezzare ciò che ci circonda, fare attività fisica per aiutare il nostro corpo, avere buone relazioni con gli altri, accettarsi per come si è. Più o meno gli stessi consigli che duemila anni fa Seneca raccolse nelle "Lettere a Lucilio". Alla voce numero dieci l'indicazione principale: dare un senso alla propria esistenza. Gli studiosi inglesi non scrivono quale debba essere, ma si deduce dal complesso dei testi: "Fare del bene fa sentire bene". Anche questa non è nuova, ma la teoria è suffragata da prove scientifiche: come la ricerca svolta da un gruppo di psicologi americani dell'Università di Rochester, che hanno misurato lo stato d'animo di 147 giovani a distanza di un anno e due anni dal conseguimento della laurea. Risultato: le persone che hanno concentrato il proprio impegno sui rapporti personali e l'aiuto verso gli altri hanno mostrato tassi di soddisfazione più alti rispetto a chi si è concentrato solo sulla ricchezza finanziaria. Un duro colpo all'equazione soldi-benessere, ma soprattutto un punto di partenza scientifico per dimostrare che l'obiettivo di una società felice è tangibile tanto quello di una società ricca.

Per la verità questa tesi è stata considerata valida fino al secolo scorso, quando spiega nei suoi discorsi sempre Layard - lo scetticismo filosofico e il comportamentismo psicologico hanno convinto quasi tutti che fosse impossibile misurare la felicità altrui. Recentemente diversi neuroscienziati, da ultimi quelli della University of Wisconsin, hanno dimostrato esattamente il contrario, e la psicologia cognitiva ha certificato che la fonte dell'infelicità non è la povertà, ma il disagio mentale e la depressione. Insomma, la scienza ha cacciato indietro gli scettici. E Action for happiness ha allargato il suo campo d'azione: non solo consigli ai singoli individui, ma anche alle istituzioni. ▶



L'ECONOMISTA RICHARD LAYARD. A DESTRA: GIOVANI IN SPIAGGIA; CHRISTIAN BOIRON

I più critici dicono che i governi non possono costringere la gente a essere felice. Richard Layard risponde con un esempio: «I governi decidono le politiche universitarie, ma questo non significa che stiano costringendo gli studenti ad andare all'università. Allo stesso modo potrebbero creare le condizioni per rendere felici le persone». Tradotto in termini pratici, i governi dovrebbero investire soldi sul benessere psicologico. Ma per farlo occorrerebbe invertire l'ordine delle priorità, perché nel frattempo lo scetticismo si è trasferito in campo economico, portando la crescita del prodotto interno lordo all'apice della scala dei valori sociali. Come stanno attualmente le cose lo ha spiegato Serge Latouche, economista e filosofo francese: negli ultimi decenni l'economia si è slegata dalla morale, portando come conseguenza «il dominio dei mercati finanziari, i monopoli delle imprese transnazionali, l'utilizzazione delle sue formule per giustificare le ingiustizie». Nonostante la peggiore recessione dal 1929, il Pil rimane insomma saldamente l'obiettivo principale di una nazione, ma qualche certezza inizia a scricchiolare.

Seguendo l'esempio di Francia e Canada, il premier britannico David Cameron ha recentemente ordinato all'Ufficio di statistica nazionale di inserire un nuovo indicatore dello stato di salute di un Pa-



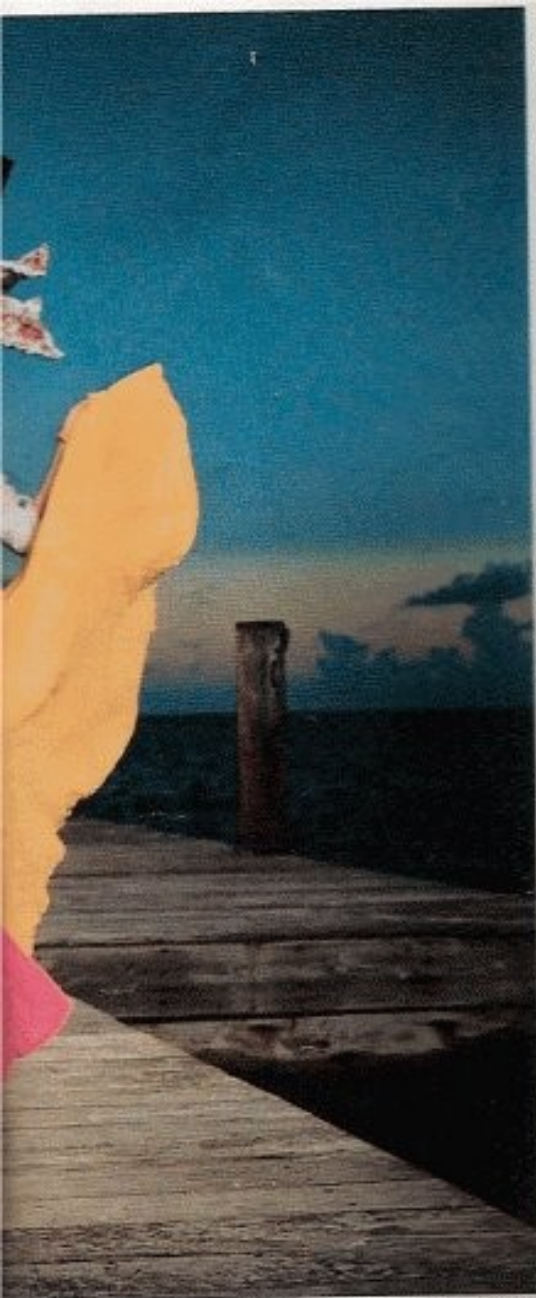
se: proprio quello della felicità. Il sistema prende in considerazione, per esempio, il benessere psico-fisico e ambientale dei cittadini. Non siamo ancora ai livelli del Bhutan, il piccolo Stato himalayano dove al posto del prodotto interno lordo si calcola la felicità interna lorda, e su questa si assumono tutte le decisioni di politica finanziaria, ma certamente qualcosa si sta muovendo. Lo dimostra anche il fatto che

l'Ocse, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, ha di recente presentato un nuovo indicatore statistico, il Bil, acronimo di Benessere interno lordo, un indice basato su parametri come gli spazi abitativi, la salute e l'ambiente (se ne parlerà anche a Pesaro e a Urbino, al Festival della Felicità organizzato dalla provincia, fino al 5 giugno). L'Italia? È al 24° posto, su 34 Paesi.

«Se andiamo a guardare le previsioni sui settori dominanti dell'economia dei prossimi 10 o 20 anni», scrive Geoff Mulgan, tra i fondatori di Action for Happiness, «vediamo che la risposta non saranno le automobili, le navi o l'acciaio, ma l'industria del benessere». Alcuni governi occidentali sembrano attenti a questa previsione. Barack Obama ha creato un ufficio dedicato al tema, affiancato da un fondo da 650 milioni di dollari per i nuovi

Modello Australia

È l'Australia, secondo l'ultimo rilevamento Ocse, il Paese più felice sui 34 che aderiscono all'organizzazione. L'indicatore per la prima volta utilizzato, il Bil, il benessere interno lordo, poggia su 11 parametri: si va dalla soddisfazione sul lavoro alla stabilità politica, dalla salute alle politiche per la casa, dalla cura per l'ambiente alla percezione della sicurezza. Completano la top ten: Canada, Svezia, Nuova Zelanda, Norvegia, Danimarca, Usa, Svizzera, Finlandia, Paesi Bassi. L'Italia è 24esima, seguita da Polonia, Corea del Sud, Grecia, Slovacchia, Ungheria, Portogallo.



Il segreto è coltivare la fiducia

Dal 1970 gestisce il gruppo Boiron, una multinazionale attiva nella produzione di medicinali omeopatici, con oltre 3.800 dipendenti. Laureato in Farmacia, docente al dipartimento di Scienze umane e sociali all'Università di Lione. Christian Boiron, 63 anni, sostiene che la gestione di un'azienda basata sullo stress dei dipendenti è sorpassata. Filantropia? No, pragmatismo.



Lei descrive un modello aziendale in cui il profitto non è più l'obiettivo ma il risultato, conseguenza della felicità dei dipendenti. Ci spiega questo ribaltamento?

«Generalmente crediamo che l'economia sia al servizio della felicità, e questo non è totalmente falso. L'espressione di se stessi, condizione indispensabile per raggiungere la felicità, dipende anche dalla condizione finanziaria. Senza soldi difficilmente avremo la possibilità di informarci, meditare, conoscere. Tuttavia il benessere è una condizione necessaria ma non sufficiente per raggiungere la felicità. Il problema è che per molti lo sviluppo economico è diventato il fine e non il mezzo».

Come si fa a rendere "felice" un'azienda?

«Non esiste un'azienda felice in assoluto. Esiste, come per gli esseri umani, un procedere verso la felicità, e dipende dalla capacità dei manager di rinforzare la fiducia delle persone. Non significa dare fiducia alle persone, significa lasciare emergere la fiducia che le persone hanno in se stesse, fare in modo che possano esprimere la propria personalità».

Ma non tutte le persone hanno fiducia in se stesse.

«Infatti non possiamo rendere felice una persona che non vuol esserlo: ci vogliono persone propense a essere felici, per questo è importante la selezione. E si può anche far capire alla persona che è stata scelta per quella che è. La persona deve accettare di essere se stessa all'interno dell'azienda. Per raggiungere questo obiettivo ho organizzato corsi in cui si punta a sviluppare la creatività artistica delle persone, per scoprire la loro capacità di creare. Questo rafforza il senso di fiducia».

Come si può raggiungere la felicità nella logica di competizione alla base del capitalismo?

«Non vedo contraddizione tra felicità e competizione aziendale, perché una maggiore competizione a livello economico comporta uno sviluppo superiore della felicità dei dipendenti. Il presupposto è che per diventare migliori bisogna sviluppare la felicità dei lavoratori, perché il dipendente felice è più produttivo».

Avere dipendenti felici può essere un obiettivo relativamente facile da raggiungere quando le cose vanno bene, l'economia cresce, gli ordini arrivano. Ma come si fa quando si vive un momento di crisi economica, ed è magari necessario tagliare costi, ridurre dei diritti acquisiti?

«Nei periodi di crisi è più difficile, ma la felicità si può raggiungere comunque. Il neuropsichiatra Viktor Emil Frankle lo ha scoperto nei campi di concentramento, notando che le persone che avevano dato un senso alla loro vita si sentivano molto meglio degli altri. Quando le condizioni esterne sono difficilissime, in realtà, abbiamo ancora più bisogno di concentrarci sull'essenza della vita e non sui piaceri. Certo, spesso iniziare a cercare se stessi quando c'è già la crisi è troppo tardi: sono cose che hanno bisogno di tempo e di allenamento. Ma non sono impossibili».

S. V.

metodi educativi. Ancora di più ha fatto il governo australiano, che ha messo a disposizione dei servizi di salute mentale 1,5 miliardi di dollari; guarda caso Canberra è prima nella classifica dell'Ocse basata sul Bil. Per capire che cosa si intende con innovazioni sociali, e quali sono le ricadute economiche, si può partire dall'analisi di Layard. «Disagi psichici come l'ansia e la depressione causano difficoltà, o addirittura l'impossibilità di svolgere un lavoro», sostiene l'economista. Tutto ciò crea una perdita di produttività pari a 24 miliardi di euro all'anno, equivalente all'1,5 per cento del prodotto interno lordo in Gran Bretagna». Non solo. Oltre alle minori entrate, il disagio mentale assorbe parecchie risorse finanziarie dello Stato. Layard, specializzato sul tema della disoccupazione, ha calcolato che nel Regno Unito ci sono più di un milione di persone che

ricevono sussidi per disagio mentale, «un numero più alto (i dati sono aggiornati al 2006, ndr) di quello dei senza lavoro che ricevono benefit statali». Come uscirne? Investendo sulla psicoterapia, non sugli antidepressivi. Cioè puntando sulla prevenzione più che sulla cura, se è vero che mille euro dedicati alla psicoterapia ne fanno guadagnare 8 mila alla collettività, che pagherebbe in questo modo meno tas-

se. Così Layard ha convinto il governo britannico: con uno stanziamento di 800 milioni di euro, Londra punta a formare entro il 2013 ben 10 mila psicoterapeuti per trattare 800 mila persone. Il metodo? Action for Happiness consiglia di sviluppare dei buoni servizi di salute mentale, ma sostiene di puntare soprattutto sul mondo della scuola, di investire soldi per migliorare il benessere dei ragazzi che ▶

magari con la depressione non hanno nulla a che fare. Un'idea nata in Italia, dove un gruppo di psicologi dell'Università di Bologna coordinati dal professor Giovanni Fava, docente anche alla State University of New York Buffalo, ha trasformato in terapia il modello sviluppato 20 anni fa dalla collega Carol Ryff. Secondo l'americana, le dimensioni per definire il benessere psicologico di una persona sono sei: autoaccettazione, relazioni positive con gli altri, autonomia, padronanza ambientale, scopo della vita e crescita personale. Spiega Fava: «Non si tratta solo di far sfogare i ragazzi, bisogna anche farli interagire, fornire loro gli strumenti per riconoscere le emozioni. Per questo abbiamo messo a punto degli interventi da svolgere in classe. Facciamo un esempio: si prende una situazione sgradevole, come un

amico che non mantiene una promessa, e si insegna ai ragazzi a capire che tipo di emozioni provano e come gestirle. Si lavora anche sulla rimozione dei virus mentali: di quei pensieri che portano ad avere scarsa fiducia in sé. Ma bisogna riuscire a far capire che reagire vale la pena, che si può migliorare, anche nella consapevolezza dei limiti. Il maggiore ostacolo è rappresentato dal fatto che questo approccio è totalmente antitetico al sistema culturale dominante». I risultati? «Con questi interventi di poche ore nelle classi migliorano in modo significativo le relazioni interpersonali, e ciò potrebbe servire a prevenire tanti di quegli atteggiamenti solitamente raggruppati sotto la categoria di bullismo». Lo psicologo propone di trasformare questi interventi estemporanei in presenze continue. «Ma per farlo lo Stato deve decidere di investire sul disagio infantile e adolescenziale, mettendolo al centro dell'attenzione». ■

SOTTO: L'ATTRICE TERI HATCHER. SOPRA:
L'IMPRENDITRICE LUISSELLA TRAVERSI GUERRA



Più tempo per sé

Usare il teatro dei burattini per risolvere i conflitti tra persone. Una terapia applicata dagli psicologi. E da qualche tempo impiegata anche in azienda: perché individui più "felici" sono anche dipendenti più produttivi. Il teatro è



entrato anche alla Robur, oltre 200 dipendenti, azienda bergamasca che produce sistemi di riscaldamento, dai termosifoni alle pompe geotermiche. «È servito soprattutto per far dialogare i reparti, per trovare un linguaggio comune tra i tecnici e i commerciali, tra l'ufficio acquisti e la produzione», racconta Luisella Traversi Guerra, titolare dell'azienda insieme al marito. **Quali sono le altre iniziative che avete realizzato per migliorare il benessere dei dipendenti?**

«Abbiamo creato la "sala del tempo", uno spazio comune per sviluppare progetti creativi, ma anche semplicemente per ascoltare i bisogni delle persone. Abbiamo studiato, con la consulenza di un architetto e in base alle richieste dei dipendenti, come organizzare gli spazi di lavoro affinché fossero belli. Abbiamo creato un comitato per organizzare feste aziendali. E concediamo part time e orari flessibili alle donne che aspettano o hanno avuto un bimbo. Cerchiamo di coinvolgere i dipendenti, perché non è possibile avere una società che produce ricchezza se non c'è ricchezza nelle persone».

Tutto questo ha dei costi.

«Certo, ma io ho passato la mia vita in azienda, e con i dipendenti bisogna vivere bene. La finanza la mettiamo dopo. E comunque, se si è fedeli a questi atteggiamenti, i risultati ci sono. Lo dimostra il basso tasso di assenteismo e l'alta produttività. E lo conferma il fatto che l'anno scorso, nel bel mezzo della crisi, abbiamo dato ai nostri collaboratori un premio annuale pari a uno stipendio e mezzo. Il risultato è l'attaccamento dei dipendenti: negli anni, come capita da qualsiasi parte, ci sono state persone che hanno deciso di andare via, di provare una nuova esperienza: 45 lavoratori che lo hanno fatto alla fine sono tornati, e molti di loro ora sono tra i nostri migliori dirigenti, da cui alla fine dipendono i successi economici dell'azienda».