

**Chiara Bisconti**

# **Feli cità**

**Voci del lavoro nuovo / FrancoAngeli**

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con **Adobe Acrobat Reader**



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile **con Adobe Digital Editions**.

Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



## **Voci del lavoro nuovo**

*Direzione editoriale Silvia Zanella*

Il mondo del lavoro è rimasto senza parole.

Il cambiamento radicale avvenuto negli ultimi anni ha svuotato di senso molti concetti dati per assodati, tanto nel lessico quotidiano, quanto nella letteratura manageriale. Ci ritroviamo a usarli e immediatamente capiamo che qualcosa non funziona più. Serve un nuovo vocabolario. E non si tratta necessariamente di inventare nuove parole, ma di dare un senso differente o inedito a quelle che già ci sono e che non sono mai entrate a pieno titolo nel mondo del lavoro.

Al tempo stesso, servono persone nuove, voci nuove per l'appunto. Nuove per genere, per generazione, per provenienza culturale, per valori. Voci capaci di rinnovare le categorie, di ribaltare gli approcci, di generare un nuovo paradigma.

La collana **Voci del lavoro nuovo** nasce in questo contesto e per questo scopo: proporre una riflessione sulle sensibilità e le competenze distintive per il lavoro e la leadership di domani.

Libri pensati per una lettura smart e ricca di stimoli, che attivi il mindset più adatto ad affrontare le sfide professionali.

Dai protagonisti della cultura manageriale contemporanea e del people management, suggestioni strutturate e strumenti concreti per dare a ciascuna lettrice e ciascun lettore la possibilità di costruire un futuro del lavoro differente.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

**Chiara Bisconti**

# **Feli cità**

**Voci del lavoro nuovo / FrancoAngeli**

Progetto grafico della copertina: Gianni Camusso

Foto dell'autrice in copertina: Maurizio Adamo

1a edizione. Copyright © 2023 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

*Non è vero che il mondo è brutto,  
dipende da che mondo ti fai.*  
In memoria di Michela Murgia



# Indice

**Prefazione**, di *Silvia Zanella* pag. 11

**Introduzione** » 15

## Prima parte

### Di quale felicità stiamo parlando?

1. **L'etimologia di "felicità"** » 28

2. **Dove sono le emozioni?** » 34

3. **Felicità privata e felicità pubblica** » 40

## Seconda parte

### I cinque pilastri della felicità collettiva

4. **Il tempo** » 50

1. Lo schema che davamo per immutabile » 54

2. La sciatteria nell'uso del tempo » 60

3. Se 40 ore vi sembran poche » 62

<b>5. La bellezza</b>	pag.	68
1. La dimensione estetica dei luoghi	»	72
2. Gli uffici più belli del mondo	»	75
3. La natura entra negli uffici	»	78
4. Una relazione di cura	»	81
<b>6. Le emozioni</b>	»	86
1. Il libero corso alle emozioni	»	90
2. Ridere e sorridere	»	92
3. Le nuove richieste emotive	»	94
4. Un approfondimento necessario sulla rabbia	»	95
5. E invece la tristezza?	»	98
6. La lettera che passerà alla storia	»	99
<b>7. La diffusione del potere</b>	»	106
1. La ruspa in giardino	»	111
2. Potere come verbo	»	116
3. Che cosa c'entra il lavoro agile con il potere?	»	117
4. Un'insolita libertà	»	120
<b>8. La convivenza delle unicità</b>	»	124
1. Giriamo le parole al plurale	»	129
2. Se le categorie diventano comunità	»	133
3. Le carriere agili	»	135

**Terza parte**  
**Costruire la felicità collettiva**

<b>9. I luoghi di lavori felici</b>	»	144
1. Il caso Nespresso. Un benvenuto vero	»	145
2. Il caso Raptus&Rose. La bellezza sul fiume	»	154
3. Il caso Europ Assistance. 100 laboratori in contemporanea	»	160

<b>10. Un nuovo umanesimo</b>	pag.	164
1. Il team HR che vorrei	»	166
2. E io che cosa posso fare?	»	168
<b>Conclusioni</b>	»	177
<b>Alla ricerca della nostra felicità: 10 domande per iniziare</b>	»	179
<b>Bibliografia</b>	»	181



# Prefazione

di *Silvia Zanella*

“Felicità” è la seconda parola con la quale arricchiamo questa collana di FrancoAngeli “Voci del lavoro nuovo”, grazie al contributo di Chiara Bisconti.

Mi sono chiesta a lungo se includere o meno questo lemma nel dizionario per il lavoro di domani che stiamo costruendo con tante autrici e tanti autori “fuori dal coro”. Io stessa avevo paura a pensare a questo termine, “felicità”, all’interno del lessico professionale e manageriale. Da una prospettiva individuale, temevo un’invasione di campo: perché mai l’azienda dovrebbe occuparsi che i propri collaboratori siano felici? Motivati, semmai, o soddisfatti: ma felici mi sembrava davvero qualcosa fuori dal perimetro degli obiettivi di un’organizzazione. Dal punto di vista dell’impresa, ero preoccupata potesse sembrare l’ennesima *buzzword* leggera, e per ciò stesso – lo abbiamo già visto con gentilezza, orizzontale, circolare, femminile – depotenziata.

Sono intervenuti tre fattori decisivi per convincermi che “felicità” è invece un vocabolo determinante nel futuro del lavoro.

Il primo, l’emergere prepotente di tutto il discorso pubblico sulla crisi che sta attraversando il lavoro, ritenuto incapace di dare un senso alla vita delle persone. Al di là di libri, documentari, articoli di giornale, discussioni sui social network

(business e non), negli ultimissimi mesi sono diventati oggetti del dibattito quotidiano temi quali le grandi dimissioni, il quiet quitting, segnali fortissimi della disaffezione che sta inesorabilmente toccando la sfera professionale di un crescente numero di persone. Non che la frustrazione non fosse un tratto tipico anche in passato, ma con la pandemia la riflessione sulle priorità personali (salute, tempo per la famiglia, benessere mentale, e anche felicità) è diventata la base per ogni negoziazione professionale, dall'accettare un nuovo impiego a restare in un certo ruolo, a collaborare efficacemente con i colleghi.

Il secondo elemento che mi ha persuaso riguarda le ultimissime evidenze degli istituti di ricerca, come il report 2023 di Gallup sullo "State of the Global Workplace", dove l'Italia si è classificata penultima in Europa per tasso di coinvolgimento (engagement) dei lavoratori. Non si tratta di intervenire sulla gratificazione delle persone per una mera ragione buonista. La stessa analisi calcola, infatti, che la perdita di produttività a causa del basso coinvolgimento dei dipendenti potrebbe ammontare a 8,8 trilioni di dollari a livello globale, ovvero il 9,9% del prodotto interno lordo globale.

La terza ragione che mi ha esortato definitivamente a inserire la parola "felicità" all'interno di questa collana è stato il taglio che ha proposto l'autrice Chiara Bisconti. Innanzitutto, delimita in maniera molto lucida e onesta il proprio raggio di azione, affermando che "la felicità individuale è privata e unica. Insindacabile e non oggetto di interesse di alcuno, al di fuori di noi stessi. Men che meno di manager o direttori del personale. Quella pubblica è collettiva. Nasce dalle relazioni tra persone, nei luoghi in cui si incontrano". Secondo l'autrice, un lavoro felice è frutto di una visione precisa che tiene insieme economia e felicità, che distingue tra felicità privata e pubblica e che della seconda riconosce spazio e condizioni facilitanti.

In questi anni di ripensamento del lavoro, "felicità" è una parola che deve entrare di diritto nel mondo del lavoro. È la

condizione che ogni persona deve poter perseguire, tutti i giorni; nel lavoro che fa e nella vita che vive”. La responsabilità è non solo di chi può mettere in campo condizioni “felicizzanti”, *in primis* il management, i capi diretti, la direzione Risorse Umane, ma anche di ciascuno di noi.

Questo libro può aiutare tangibilmente entrambi, ponendoci una domanda tanto semplice quanto dirompente: perché tolleriamo che le organizzazioni rimangano luoghi di infelicità?

Rispetto al passato, sta diventando sempre più cruciale riconoscere che le emozioni sono parte naturale della nostra vita, dentro e fuori dal lavoro. Tale consapevolezza porta con sé la necessità di sviluppare e valorizzare soft skill come l’empatia, la comunicazione, la capacità di ascolto, tradizionalmente riconosciute come competenze di serie B. Alle emozioni, nel loro complesso, qualsiasi esse siano, nelle organizzazioni bisogna fare spazio. Il cambiamento permanente, forse l’unica cifra del lavoro contemporaneo, richiede infatti agilità emotiva, una flessibilità che tenga conto anche delle emozioni, positive o negative che siano.

Proseguire questa collana con la parola “felicità” significa procedere con entusiasmo, vitalità e fiducia verso il lavoro nuovo, accedendo a strumenti, suggerimenti e piani di azione concreti per migliorare la propria vita, professionale e non.

Grazie alla voce nuova di Chiara Bisconti e a FrancoAngeli per darci la meravigliosa opportunità di costruire un futuro del lavoro diverso, con felicità.



# Introduzione

Ricevo la telefonata in cucina, mentre pulisco le foglie di un cavolo nero. Aveva avvisato, mi avrebbe chiamata approfittando del bagno serale delle sue tre bimbe.

Mi racconta. Anni fa ha lasciato il lavoro per un misto di ragioni: le figlie da seguire, un sogno imprenditoriale in mente. Ora però si rende conto che vuole riprendere a lavorare e si è messa alla ricerca. Ma oggi ha declinato un'offerta. Pur trovandola estremamente interessante.

“Perché?”, le chiedo. “Quando ho domandato se fosse previsto il lavoro agile mi hanno detto no. Alla mia successiva richiesta di flessibilità oraria mi hanno risposto che la presenza era necessaria in orario fisso. Quando ho provato a buttare lì che, organizzando turni in ufficio, avrei potuto uscire almeno due volte a settimana alle 16.30, mi hanno detto no”.

“No?”, ho chiesto io.

“No categorico”.

Commentiamo incredule queste risposte. Io la incoraggio e rinforzo la sua decisione. “Hai fatto bene a declinare”, le dico. Parliamo per un po' di questo mondo del lavoro che continua a essere così rigido, ostico, scoraggiante. Quando ci salutiamo, le nostre voci stanno sorridendo e promettiamo di incontrarci in una delle sue iniziative imprenditoriali che caparbiamente porta avanti.

Mi rendo conto che con le nostre parole di commiato stiamo cercando di togliere peso a quei no categorici. Come se ci dicessimo, senza dircelo, che invece c'è spazio per un modo diverso di lavorare. E di vivere. Derubrichiamo le risposte a incidente di un percorso che, con immutato ottimismo, continuiamo a vedere di fronte a noi.

Quando torno alle mie foglie di cavolo nero, però, provo una sensazione di disagio. Non sono contenta della telefonata. Non mi è piaciuto il nostro balletto intorno a una verità che è semplice ed evidente. Quello che ho ascoltato non è un incidente di percorso. È la normalità. È il modo in cui lavora la maggior parte delle persone nel nostro Paese. È un meccanismo conosciuto, che si ripete da sempre. E che, da sempre, crea infelicità.

Mi fermo e cerco di ascoltare meglio la mia sensazione. Scendo in maggiore profondità dentro di me. E provo a sentire le mie emozioni.

Riconosco la delusione nella voce della mia amica. Risuona in me la sua stanchezza. Mi è familiare anche quella spinta che ci ha portate a essere ottimiste, a guardare oltre. Una spinta estenuante, perché faticosa.

Questa volta, però, sento anche una rabbia sorda, profonda, che va a toccare qualcosa di più intimo.

È la rabbia della felicità sfiorata. Quella che potrebbe essere, ma all'ultimo viene negata. Quella che è a portata di mano, ma sfugge per motivi incomprensibili, prese di posizioni immotivate, no inspiegabili. E categorici.

È la sensazione soffocante dei sogni in cui corriamo senza arrivare mai, con l'ansia che ci sveglia di notte, nel letto, il cuore nella gola.

È l'esatto contrario della felicità.

Sono convinta che, quando pensiamo alla felicità, la immaginiamo delimitata nello spazio e nel tempo. Ci tornano alla

mente episodi piacevoli e momenti di allegria o ripesciamo singoli ricordi di un passato in cui siamo stati felici. Consideriamo la felicità occasionale, uno stato d'animo che solo a volte riusciamo a provare.

Io credo invece che la felicità – quale che sia la personale definizione che ognuno di noi vuole darle – sia una condizione da perseguire. Sempre. Una possibilità da costruire giorno dopo giorno. E che, per poterlo fare, servano condizioni facilitanti il suo raggiungimento.

E, poiché il lavoro è parte centrale delle nostre vite, credo che essere felici del proprio lavoro – esserlo *mentre* si lavora – sia obiettivo vitale delle nostre esistenze.

Ci sono ruoli e persone che più di altri hanno la possibilità di attivare condizioni che facilitano la felicità. Manager, chi gestisce team, direzioni Risorse Umane hanno responsabilità diretta sulla felicità delle persone.

Ecco perché il no categorico mi ha colpito così a fondo. Non è stato l'ennesimo esempio di risposta ottusa data da un manager miope. È stata la testimonianza di un meccanismo strutturale, ancora ben presente nelle organizzazioni in cui lavoriamo.

È un meccanismo che blocca le condizioni felicitanti attorno a cui ognuno di noi potrebbe plasmare la propria vita.

È un meccanismo che blocca di fatto la felicità.

La tesi nel mio libro è tutta qua.

“Felicità” è una parola che deve entrare di diritto nel mondo del lavoro. È la condizione che ogni persona deve poter perseguire, tutti i giorni; nel lavoro che fa e nella vita che vive.

Ed è una condizione individuale che si realizza solo se esiste uno spazio protetto in cui farlo.

Questo spazio è sorretto da condizioni facilitanti. Sono la sincronia del tempo personale rispetto al tempo collettivo; la bellezza degli spazi; la libera circolazione delle emozioni;

la diffusione del potere; la possibilità che l'unicità di ognuno di noi fiorisca e conviva in libertà.

Le organizzazioni, se vogliono, possono metterle in atto.

Chi ricopre posizioni di responsabilità nelle aziende può realizzare le condizioni perché le persone possano essere felici. Se lo fa, garantisce loro la libertà di costruire la propria felicità personale. Se non lo fa, le condanna all'infelicità.

La felicità non è materia facile. Intorno a noi vediamo spesso situazioni di grande infelicità.

E se restringiamo il campo d'osservazione alle organizzazioni del lavoro – è di loro che ci occuperemo – la situazione diventa desolante. Lo capiamo dai racconti di amiche e amici, confrontandoci tra colleghi, intercettando conversazioni sui treni, a volte semplicemente prendendo qualche minuto di silenzio per ascoltarci.

Lo capiamo anche leggendo alcuni dati. Lo “State of the Global Workplace Report”<sup>1</sup>, prodotto dalla società Gallup, è una fotografia globale e, al tempo stesso, molto dettagliata delle emozioni che circolano nel mondo del lavoro. Io lo considero una sorta di manuale che ogni manager dovrebbe leggere con cura.

L'edizione del 2022 va subito al punto che ci interessa: nel mondo *il 60% delle persone è emotivamente distaccato dal proprio lavoro e il 19% soffre quotidianamente nei luoghi di lavoro.*

Quasi 8 persone su 10. Una quantità impressionante di infelicità e talento sprecato, e quel terribile 19% – una persona ogni cinque, in media una in ogni team – che sta proprio male.

La situazione diventa ancora più allarmante se analizziamo i dati del nostro Paese.

<sup>1</sup> Lo “State of the Global Workplace Report” viene prodotto annualmente dalla società Gallup Inc., <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.

Il dato mondiale di persone felici del proprio lavoro - stiamo semplificando ciò che la società Gallup definisce "persone altamente coinvolte ed entusiaste del proprio lavoro e del luogo in cui lavorano; che riescono a gestire le proprie emozioni, ottengono risultati, producono innovazione e fanno evolvere l'organizzazione" - è 21%. Lo stesso dato relativo alla sola Europa scende al 14%.

Ma nello spaccato dei dati del nostro continente l'Italia è all'ultimo posto della classifica, con un misero 4%.

Nel nostro Paese solo 4 persone su 100 dicono di essere felici, ingaggiate o coinvolte nel lavoro che fanno.

L'Italia svetta invece al secondo posto in un'altra classifica. Quella in cui alle persone è stato chiesto se durante la giornata precedente avessero provato tristezza.

Il 27% delle persone ha risposto sì. Un terzo della nostra forza lavoro è triste.

Nel nostro Paese, dunque, il mondo del lavoro è profondamente infelice.

E forse oggi la frustrazione è ancora più grande perché percepiamo che potrebbe non esserlo. Sappiamo che basterebbe poco, che le condizioni felicitanti esistono, sono possibili.

Eppure, queste semplici condizioni non arrivano. Quindi il nostro mondo del lavoro, in questo inizio di millennio, è sì un mondo infelice. Ma, io credo, anche molto arrabbiato.

Le cose però possono cambiare. Costruire condizioni felicitanti - o facilitanti la felicità, e quanto è bello che queste due parole abbiano un'assonanza così profonda - è possibile.

Ci sono organizzazioni che ci stanno riuscendo. Ci sono nuovi modelli organizzativi che mettono in discussione modi obsoleti di lavorare.

Ci sono aziende che ribaltano l'uso dello spazio e del tempo, che cancellano la gerarchia esibita e ricercano quella

esclusivamente funzionale, che sperimentano nuovi modi di attribuire le responsabilità.

Ci sono luoghi lavorativi che lasciano spazio alle emozioni e mettono l'unicità della singola persona, con i suoi bisogni, al centro del loro pensiero.

Nell'arco della mia esperienza professionale ho lavorato molto sull'attivazione delle condizioni felicitanti. Ho provato su me stessa il benessere che si sente quando è il lavoro ad aggiustarsi sulle esigenze di vita e non il contrario. Ho visto nelle persone la felicità di sentirsi finalmente riconosciute.

Nel corso di questo libro voglio raccontare un po' della mia esperienza per fornire, insieme ad altri casi, esempi reali di come si può mettere in moto il cambiamento che porta a una maggiore felicità.

Prima, però, dobbiamo farci una domanda importante. Forse è la più importante, quella che ci porta al senso profondo di ciò che facciamo.

Perché ci interessa che le organizzazioni diventino luoghi felici? La risposta che sto per dare tiene insieme la potenza e l'inafferrabilità del fuoco.

Non c'è un unico motivo. Ce ne sono infiniti.

Tanti quante le singole persone con cui ho parlato nel corso della mia vita lavorativa. Tanti quante le scelte di chi sta decidendo di lasciare il proprio lavoro in questi anni di post pandemia. Tanti quante le idee che stanno scorrendo adesso nelle vostre menti. Tanti quante le proteste del secolo scorso per ottenere condizioni di lavoro migliori. Tanti quante le prime faticose sperimentazioni di lavoro agile quasi vent'anni fa. Tanti quante le rinunce, le prove, le ripartenze.

Sono tutti i motivi che nascono dalla pluralità di persone che lavorano nelle organizzazioni. Unici, diversi e irripetibili. Perché le organizzazioni sono moltitudini di esseri umani. E i motivi sono dunque il valore di ognuna di quelle singole persone. Un valore umano che deve essere riconosciuto.

È l'unicità delle persone che deve essere rispettata e protetta. Che deve essere valorizzata e messa nelle condizioni di brillare. Perché ogni singola persona, a modo suo e con le sue motivazioni, deve poter essere felice.

C'è poi una seconda risposta. Ed è così vera e al tempo stesso banale, che mi lascia attonita il fatto che ancora oggi sia così poco presente nelle nostre menti.

Le persone felici lavorano meglio. Punto.

Riprendiamo di nuovo l'indagine della società Gallup, che con una semplice frase dimostra il nostro assunto: *le organizzazioni con lavoratrici e lavoratori coinvolti hanno profitti più alti del 23% rispetto a organizzazioni con lavoratrici e lavoratori infelici*. Punto.

Le persone felici sono più produttive, contribuiscono meglio ai risultati dell'organizzazione.

Allora forse la risposta interessante è quella da dare alla domanda inversa.

Perché tolleriamo che le organizzazioni rimangano luoghi di infelicità?

Terrò nel corso di questo libro la felicità sempre al centro.

Nella Prima parte esporrò i motivi per cui la felicità può far parte del mondo del lavoro. Partirò dall'etimologia della parola, scegliendo, tra le tante definizioni, quella più funzionale al nostro obiettivo. Introdurrò poi una riflessione sulle emozioni e sul perché nel lavoro non trovano lo spazio che potrebbero avere. Chiuderò questa prima parte con la distinzione tra felicità pubblica e felicità privata; anticipando già da ora che quest'ultima - la vostra personalissima inclusa - non è oggetto di indagine. In quanto possibilità libera e insindacabile è solo agevolata o ostacolata dalle scelte di felicità pubblica. "Nessuno mi può costringere a essere felice a modo suo", per citare Immanuel Kant.

Nella Seconda parte incontreremo le condizioni facilitanti la felicità. Per rendere l'idea di quanto sia solida la mia conce-

zione di felicità, le ho chiamate pilastri. Sono cinque: il tempo, la bellezza, le emozioni, il potere e l'unicità.

Proveremo a guardare la felicità come se lo facessimo attraverso una camera ottica, osservando la sua immagine capovolta. Passeremo, cioè, attraverso l'infelicità per capire quali sono le condizioni felicitanti da mettere in atto.

Per farlo, seguiremo un personaggio immaginario nel suo lavoro, in situazioni che molti di voi conoscono bene. Cercheremo di analizzare le cause della sua infelicità per individuare ogni volta il suo esatto contrario, quella specifica condizione che invece può renderci felici.

E così farà con noi la nostra persona, che fiorirà sotto i nostri occhi mentre leggiamo la sua storia.

Infine, nella Terza parte, andremo a conoscere chi ce la sta facendo. Aziende che hanno messo in atto percorsi di cambiamento verso un'organizzazione del lavoro felice.

Incontreremo chi sta lasciando spazio a una nuova sostenibilità umana, chi rimette in circolo le emozioni, chi scardina la gerarchia per come la conosciamo.

E ci accorgeremo che al centro di questi cambiamenti ci sono pionieri, spesso donne, capaci di portare il loro sguardo diverso su un mondo del lavoro tradizionalmente maschile.

Sono aziende che sperimentano percorsi nuovi; che stanno mettendo in discussione, a volte ribaltandoli, paradigmi su cui è ancora fondato il vecchio modo di lavorare. E che aprono la strada verso quel concetto di felicità che è nostro diritto provare.

Prima di iniziare, un'ultima considerazione sulla metafora dei pilastri. L'ho utilizzata perché mi piace immaginare di costruire fisicamente uno spazio concreto, come loro suggeriscono, che garantisca solidità alla felicità collettiva.

Mi piace vederli. Pensare che, man mano che li innalziamo, sollevino soffitti, aprano squarci in tetti bassi e ci permettano di guardare sempre più in alto. Lo spazio della "stanza tutta

per sé” di Virginia Woolf che diventa una stanza tutta per noi, con orizzonti larghi, dove si muove libera la nostra felicità.

Alla fine di ogni parte, ho provato a descriverli fisicamente. È un puro esercizio immaginario. Ma permette anche a voi, per differenza, di visualizzare il vostro spazio di felicità collettiva. Sapendo che è lì che potremo incontrarci.

## **Nota sul linguaggio**

In questo libro non ho usato un linguaggio di genere, per non appesantire la lettura e per coerenza con l'impostazione editoriale. Di questo mi dispiaccio. Ho comunque declinato sia al femminile sia al maschile le professioni ogni volta che venivano nominate, per consolidare uno spazio femminile in un mondo del lavoro che ne ha molto bisogno. Ho usato spesso la parola “dirigente” invece esclusivamente al maschile, soprattutto negli aneddoti lontani nel passato. Ma questa non è una forzatura linguistica; spesso, purtroppo, è ancora la fotografia della realtà.



# Prima parte

## Di quale felicità stiamo parlando?

Le parole “felicità” e “facilità” sono quasi sorelle.

In enigmistica si passa velocemente da una all'altra. Un cambio di vocale e uno scambio di consonante.

Ma nella realtà la felicità è tutt'altro che facile. E ha poco o nulla a che fare con la nostra idea di una persona adulta che lavora.

Immaginatevi parte di un team, qualche giorno prima della vostra riunione mensile di aggiornamento. Arriva la consueta e-mail con la richiesta degli argomenti da mettere in agenda. Voi suggerite un unico punto: felicità. Facile immaginare che almeno un commento ironico, per e-mail o di persona, vi arriverà già prima dell'inizio della riunione.

Ora pensatevi nella riunione, mentre prendete parola. Con viso serio annunciate che “nella mia mezz'ora parlerò di felicità”. Immaginate le facce davanti a voi, gli sguardi, i sorrisi, i commenti. Magari il vostro rimarrà un intervento memorabile, ma la partenza non sarà facile.

Perché felicità e lavoro oggi raramente sono vicini nella nostra mente; e lo sono ancora meno *mentre* stiamo lavorando.

Se ricerchiamo una nostra felicità personale, quasi sicuramente non lo facciamo nel mondo del lavoro.

Al lavoro associamo più naturalmente parole come “fatica”, “sforzo”, “sacrificio”. Che sono poi i concetti più vicini alla sua etimologia. E non solo in italiano. *In varie lingue europee, il significato originario di questa parola pare concentrarsi sempre sui suoi accenti più negativi: il dolore come in travaillé e trabajo; la servitù come in Arbeit, forse l’urgenza come in work*<sup>1</sup>.

È dunque la denominazione stessa di lavoro che tiene a distanza il concetto di felicità.

Torniamo ancora alla ricerca della società Gallup<sup>2</sup>, citata nell’Introduzione, e all’evidenza delle sue migliaia di risposte: “Spesso pensiamo al coinvolgimento come a qualcosa che succede al lavoro e alla felicità come a qualcosa che succede al di fuori; le nostre analisi dimostrano però che questa dicotomia è falsa”.

Il mondo del lavoro è pensato faticoso e raccontato infelice.

Nella narrazione comune l’unico spazio di felicità è concesso alle professioni artistiche. Immaginiamo felici cantanti, attrici e attori di teatro, scrittrici e scrittori.

Chi lavora con la creatività, i sentimenti e le emozioni, pensiamo, può maneggiare la felicità.

Altrimenti liquidiamo l’equazione “felicità uguale lavoro” applicandola ai pochissimi che hanno la fortuna di fare il lavoro che amano. Ma è un Gronchi rosa.

Forse, con una specie di automatismo non ragionato, la attribuiamo allora a chi fa carriera. Con una stretta correlazione ai soldi. Nonostante le ricerche dimostrino da anni che nel mondo del lavoro i soldi coincidano solo parzialmente con la felicità.

Lo spiega bene il paradosso della felicità - o “paradosso di Easterlin”, dal nome del professore che lo ha misurato per la

<sup>1</sup> Questo pezzo è estratto dalla newsletter “Una parola al giorno”, che ricevo quotidianamente (<https://unaparolaalgiorno.it/significato/lavoro>). Esiste anche l’omonimo sito.

<sup>2</sup> Si veda nota a p. 18.

prima volta<sup>3</sup>. La felicità delle persone non dipende dal reddito. Aumenta sì con il reddito, ma solo fino a un certo punto. Perché poi comincia a diminuire, seguendo l'andamento di una curva a campana. Superata una certa soglia, dunque, non sono più i soldi a dare felicità.

Eccola, allora, la nostra difficoltà a maneggiare la felicità.

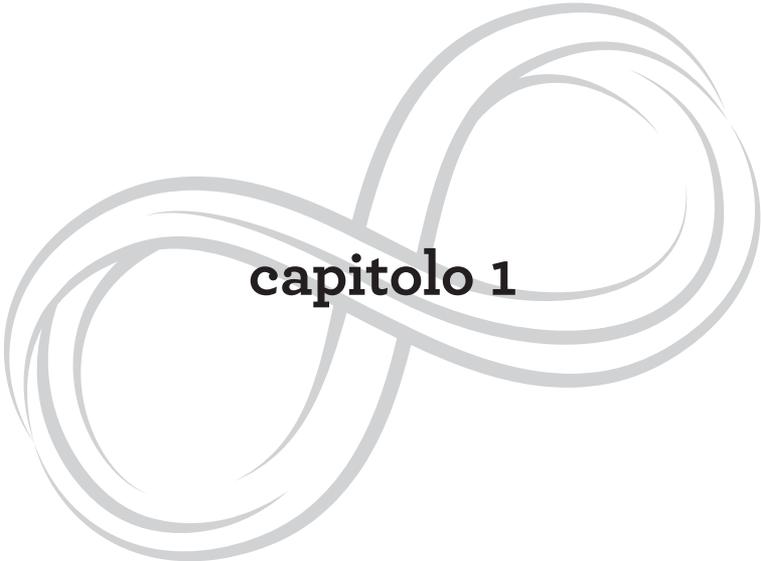
Non capiamo come inserirla nel mondo del lavoro, perché non si adatta al nostro immaginario e sfugge anche alle nostre correlazioni più semplici.

Per provare ad avvicinarla alla dimensione lavorativa, allora, iniziamo a riconoscere che la felicità è l'emozione su cui ognuno di noi ha il diritto di fondare la propria esistenza.

Un'esistenza completa, che tiene insieme tutte le sue parti. Noi, lo scorrere del nostro tempo, lo spazio in cui ci muoviamo. Proviamo quindi a vederla come un'emozione che ha il diritto di valere sempre. Mentre lavoriamo, mentre riposiamo, mentre, semplicemente, viviamo.

Affrontiamola allora questa emozione. Nella sua delicatezza e complessità. Con la curiosità di conoscerla meglio. Per farlo ritorniamo all'etimologia. Perché, potevamo già immaginarlo, di felicità non esiste una sola definizione. E noi vogliamo trovare quella giusta, da portare con noi nel mondo del lavoro.

<sup>3</sup> Richard Easterlin è un professore di Economia dell'Università della California Meridionale e membro dell'Accademia Nazionale delle Scienze, che nel 1974 ha introdotto la nozione di "paradosso della felicità".



**capitolo 1**

# L'etimologia di “felicità”

L'etimologia è una mia grande passione dell'età adulta. E non è l'unica. Ne ho avuta un'altra, solo pochi anni fa, intensa e fulminante, per la fisica quantistica.

Sono entrambe discipline che non hanno fatto parte del mio percorso di studi e sono entrambe lontane dal mio bagaglio professionale.

Ma forse proprio qui risiede per me il loro fascino. Perché mi avvicinano a loro senza alcuna necessità; non ho l'obiettivo di comprenderne a fondo le strutture per un mio lavoro futuro.

Mi posso invece permettere il lusso di affrontarle a livello intuitivo, saltando le regole base, per arrivare subito ai concetti più sofisticati.

Beneficiando della divulgazione di chi le stesse materie le ha studiate per anni, mi posso muovere per suggestioni, immagini, metafore. Come i bambini con le favole, che, non conoscendo il significato letterale delle parole, ne colgono comunque i messaggi. E quindi con il loro stesso, intatto, stupore.

Le parole, tra l'altro, sono il contatto più vivo che abbiamo con il nostro passato. Viaggiando attraverso i millenni, sono un legame viscerale con chi ha vissuto prima di noi.

Mi incanta sapere che esprimiamo oggi le stesse emozioni, le stesse visioni della vita, usando ancora la stessa forma. È una connessione profonda con il genere umano, che il linguista Tullio De Mauro chiama il nostro “legame con la storia”<sup>1</sup>.

Entriamo allora in questo legame con la storia per capire l’origine della parola “felicità”.

Per farlo, attingiamo dal bellissimo libro di Marco Balzano *Cosa c’entra la felicità?*.

Conoscendolo già come autore di romanzi appassionanti, ho scoperto in questo suo saggio una disamina sulla felicità molto interessante, che ci permette di individuare il significato più funzionale al nostro scopo.

Il libro inizia con una strepitosa definizione: “La felicità... è una parola di cristallo, splende di luce diversa a seconda delle angolazioni da cui la guardiamo e della distanza da cui la ammiriamo”<sup>2</sup>.

Ne propone poi quattro significati, legati a quattro diverse culture.

Felicità è *eudaimonia* per i greci, *felicitas* per i latini, *ashrè* per gli ebrei, *happyness* nel mondo anglosassone.

Le quattro accezioni sono molto diverse.

La parola latina affonda le sue radici nell’abbondanza e nella fertilità ed è etimologicamente vicina all’atto di allattare al seno.

Quella ebraica è legata al percorso esistenziale che ogni persona è chiamata ad affrontare, direttamente da Dio.

Nei Paesi anglosassoni, invece, la parola “felicità” condivide la stessa radice etimologica di caso, fortuna. Felicità, dun-

<sup>1</sup> De Mauro T. (2002), *Prima lezione sul linguaggio*, Editori Laterza.

<sup>2</sup> Balzano M. (2022), *Cosa c’entra la felicità? Una parola e quattro storie*, Feltrinelli.