

IL CAPITALE UMANO

Il caso Hreply Nella giovane software agency udinese il titolare è affiancato da un coach e misura il benessere dei collaboratori

Noi che siamo **felici** (di lavorare) «Qui il capo ascolta e condivide»

Chi sono

Andrea Virgilio, titolare di Hreply, è software director della storica azienda di telecomunicazioni Timenet di Empoli. Da un anno ha dato vita, a Udine, alla sua software agency, dove la governance aziendale è improntata su obiettivi che puntano al benessere dei collaboratori. Un coach aiuta titolare e dipendenti nel conseguimento degli obiettivi

Essere felici sul posto di lavoro per alcuni è una realtà, a molti sembra un miraggio, ma di sicuro la felicità dei propri collaboratori non è stata, almeno fino a tempi recenti, uno dei principali obiettivi delle imprese. Ultimamente, però, diversi studi e alcune grandi aziende hanno dimostrato che il benessere, la «felicità», del lavoratore, hanno una diretta correlazione con il suo rendimento e quindi con la produttività.

Il tema è stato preso molto seriamente da Hreply, giovanissima software agency udinese con 15 collaboratori, che si è votata a ridisegnare l'approccio al mondo del lavoro facendo leva sulla cultura della positività. Ideatore e «manager della felicità» di Hreply è un 31enne imprenditore friulano, Andrea Virgilio, che l'ha creata con il supporto della Timenet di Empoli, storica azienda di telecomunicazioni di cui dal 2018 è software director.

«L'idea mi è venuta circa un anno fa - racconta - quando nonostante le numerose gratificazioni professionali ed economiche, mi sono reso conto che non ero veramente contento del mio percorso. Una constatazione che mi destabilizzò e che mi spinse a chiedermi cosa ci fosse che non andava. La conclusione fu che la metodologia di lavoro che stavo adottando non era quella giusta, perché non metteva al centro l'aspetto del benessere e della felicità sul lavoro.



Sul lavoro con il sorriso
Il team di Hreply, giovane software agency udinese

ro. Normalmente, infatti, si pensa che il principale, se non l'unico, aspetto da valutare in un lavoro sia il ritorno economico, mentre la felicità, il piacere che si prova facendo un lavoro, il benessere, sono spesso trascurati. Ho deciso allora di creare un'azienda con una gover-

nance che ragionasse in modo diverso, che puntasse al benessere per i propri collaboratori».

È nata così Hreply, che ha introdotto una serie di cambiamenti nei comportamenti del management e dei collaboratori, rispetto ai metodi usuali di conduzione aziendale. Virgilio,

ad esempio, si è fatto fin dall'inizio seguire da un coach che lo aiuta a non comportarsi come tipicamente fanno i «capi» nelle aziende: «Quando c'è un problema in un'azienda - spiega -, di solito il capo convoca una riunione e individua il colpevole sul quale sfogarsi. Io mi prendo due giorni per riflettere, poi convoco una riunione affiancato dal coach e cerco di parlare poco e ascoltare molto, per capire come sia nato il problema e come si possa risolverlo. Ciò consente a tutti di esprimersi, di comunicare le proprie idee e sensazioni, rafforzare il senso di appartenenza e condividere gli obiettivi».

Un altro metodo di lavoro di Hreply è quello dei «goal» giornalieri che sono decisi di comune accordo, compaiono su un monitor e ogniqualvolta qualcuno raggiunge un goal parte un messaggio di complimenti. Se a fine giornata la squadra supera il 90%, l'azienda offre la pizza a tutti il giorno dopo, se sta sotto il 60%, tutti si «autopuniscono» passando sotto il calcetto (calcio balilla) che l'azienda ha nell'atrio e che viene usato anche per momenti di relax.

Hreply dedica, poi, molto tempo alla condivisione degli obiettivi attraverso riunioni collegiali, colloqui one to one del manager con i collaboratori e dei collaboratori fra loro, mette il coach a disposizione di ciascun collaboratore (che lo desidera) una volta alla settimana, così come lascia ampia libertà ai sin-

goli negli orari e nella scelta se lavorare in ufficio o da casa, purché si impegnino al raggiungimento degli obiettivi condivisi. «Monitoriamo, poi - aggiunge l'imprenditore -, settimanalmente il livello di felicità dei collaboratori in modo anonimo, per intervenire laddove ci siano motivi di insoddisfazione».

Va considerato, secondo Virgilio, che la felicità sul lavoro si basa su tre cardini: la soddisfazione economica, il fare un lavoro motivante e con possibilità di crescita, il clima lavorativo. Di solito si riesce ad accettare la mancanza o l'inadeguatezza di uno dei tre cardini, ma se ne mancano due, le persone preferiscono cambiare. «Noi - aggiunge l'imprenditore - cerchiamo sempre di far sì che tutti i tre cardini siano ben oliati. Certo non è semplice, richiede uno sforzo continuo e qualcuno che se ne occupi quotidianamente. Perché il sistema funzioni ci vuole disponibilità e consapevolezza da parte dei collaboratori. Non so dire se il metodo possa funzionare nelle grandi aziende con molte sedi o in contesti che hanno rigidità createsi negli anni, ma qui funziona, tant'è che ci sono diverse persone che ci chiedono di venire a lavorare da noi. Certo - conclude - in altri contesti potrebbe essere più difficile, ma sono convinto che cominciare a ragionare di felicità e benessere sul lavoro, possa essere utile a ogni azienda».

C.T.P.

© RIPRODUZIONE RISERVATA