

Giovani imprenditori: “Concedeteci la paura di sbagliare”

Pubblicato: Martedì 14 Maggio 2019



Cuore, armonia, ordine e pace. Il discorso di **Mauro Vitiello** (foto), presidente uscente del **Gruppo Giovani imprenditori**, si regge su questi quattro pilastri. Una scelta «romantica» che segna una nuova linea di confine nell'era dell'industria 4.0. I sentimenti per Vitiello non possono essere smart, hanno bisogno di tempo. Non dipendono da sensori, big data e non stanno sulla nuvola, ma sono legati solo al **benessere della persona**. L'ormai ex presidente del Gruppo giovani cita **Platone** che invita l'uomo a scendere nel proprio cuore, prima di pensare di cambiare il mondo. «Questa esperienza – ha detto Vitiello – mi ha fatto maturare un'altra consapevolezza: bisogna **concedere ai ragazzi la paura di sbagliare**. Viviamo in una società che pensa che gli errori siano insormontabili e insuperabili. Non è così: **gli errori insegnano**».



In prima fila alle **Ville Ponti** ci sono i vertici di Univa. **Riccardo Comerio**, anch'egli presidente uscente, e **Roberto Grassi**, il suo successore, siedono vicini e ascoltano con attenzione perché dietro quella parola composta, ben-essere, c'è una delle principali ragioni del fare impresa oggi. «Non significa solo stare bene in azienda – ha spiegato Vitiello – ma è qualcosa di più profondo e importante che tocca la vita di chi lavora in un contesto per poi uscire per generare nuovo benessere all'esterno nelle famiglie e nella società».

L'ex presidente del **Gruppo giovani** ha richiamato più volte il programma **Whp** (Workplace Health Promotion) per la promozione della salute e degli stili di vita nelle imprese, un progetto realizzato grazie a un'intesa tra Univa, Ats e sindacati. Gli imprenditori, come hanno ricordato **Roberto Moretti**, dell'Ats di Bergamo, e **Raffaele Pacchetti**, referente del programma Whp Ats Insubria, possono fare molto per favorire il benessere in azienda, a partire dalla valorizzazione delle risorse umane. Dare maggiore **autonomia ai collaboratori, aumentare la partecipazione sociale e nelle decisioni, stabilizzare il più possibile** i lavoratori sono azioni che fanno bene a tutti. Per dirla con le parole di don **Lorenzo Milani**, priore di **Barbiana**: «Il problema degli altri è anche il mio: uscirne da soli è egoismo, uscirne insieme è politica».



Gli imprenditori intervenuti nella tavola rotonda, moderata dal giornalista del “Sole24 ore” **Luca Orlando**, hanno confermato i benefici ma anche le fatiche per raggiungere gli obiettivi del programma Whp, che potrebbero essere bollati dai lavoratori come manifestazione di un vecchio paternalismo o, ancora, peggio come un’intrusione nella sfera individuale. «Non è stato semplice far passare il messaggio – ha raccontato **Giuseppe Boggio** presidente della Sistemi **Lasi spa** – anche se noi il programma l’abbiamo adottato solo da un anno, concentrandoci sull’educazione alimentare, sull’educazione fisica e la presenza di un medico interno».

Aderire al programma Whp, per **Alessandra Caraffini**, responsabile delle risorse umane della **Ilma plastica**, ha significato prima di tutto trovare i soldi necessari per attuare il programma e aiutare i collaboratori a lasciare la propria zona di confort. «Avevamo un reparto che faticava a comunicare – ha spiegato l’imprenditrice – e dove non si comunica non c’è benessere. Così abbiamo convinto quei dipendenti a cucinare in orario di lavoro e grazie al team cooking abbiamo portato le persone che non collaboravano in reparto a farlo davanti ai fornelli. Grazie a **Fondimpresa** e **Fondirigenti** abbiamo trovato 45.000 euro per finanziare il progetto con la presenza di una psicologa in azienda». Alla **Ilma plastica**, dopo questo intervento, è diminuito l’assenteismo e **Alessandra Caraffini** ora viene salutata dai dipendenti, mentre prima veniva ignorata.

Portare il programma Whp in azienda può anche riguardare la conciliazione dei tempi casa-lavoro. Alla **Eurojersey spa** è dal 2007 che si parla di sostenibilità e molte misure per migliorare il benessere in fabbrica ci sono da anni. «Nella nostra azienda – ha concluso il direttore generale **Andrea Crespi** – dove lavorano **200 persone** di cui **l’80%** in produzione, abbiamo proposto ai lavoratori di **restituirgli tempo e spazio**, ovvero smart working con la possibilità di avere un **orario flessibile**. Sono le nuove generazioni che ce lo chiedono. Ci siamo tolti la preoccupazione riflettendo su un aspetto: se li abbiamo assunti e scelti noi, diamogli l’autonomia che chiedono. Dieci persone stanno già sperimentando questo tipo di lavoro, a regime saranno trentacinque».

Michele Mancino

michele.mancino@varesenews.it

