

# NESSUNO SI SALVA SOLO

**Per Silvia De Dominicis, presidente e amministratore delegato J&J Medical, si vede la luce in fondo al tunnel. Ecco come la pandemia ci ha cambiati**

**di MARGHERITA LOPES**

**Più di un anno di Covid-19 ha modificato il modo di lavorare. In J&J Medical come è stato affrontato il problema di coniugare lo smart working con la sicurezza e le esigenze della produzione?**

Quando è iniziata la pandemia ci siamo preoccupati di assicurare le attività per non fermare chi conta su di noi per la cura e la diagnosi di tante patologie, dall'altro lato però abbiamo voluto garantire la massima sicurezza ai nostri dipendenti e a quanti ci consentono di portare la nostra offerta di cura sul mercato. Così, una settimana prima della chiusura di marzo 2020, abbiamo messo tutti a casa in smart working, attuando protocolli di sicurezza per coloro che non potevano fermarsi. Nel caso dei dispositivi medici, parliamo anche di tutta la catena



Silvia De  
Dominicis,  
presidente e Ad  
di J&J Medical

distributiva. Abbiamo creato turni speciali per evitare assembramenti e abbiamo dovuto ripensare al modo in cui garantivamo i ristori fisici. Assicurando, naturalmente, a tutti i dispositivi di protezione. Avevamo già delle politiche di smart working, che sono state implementate. Ma abbiamo voluto anche pensare a come supportare i nostri dipendenti dal punto di vista della salute e del benessere mentale. Sono molto fiera dei programmi attraverso i quali abbiamo trovato il modo di farlo. L'azienda aveva già sviluppato una app che si chiama Seven minutes workout: offre programmi per fare esercizio fisico ogni giorno, ed era stata pensata per i manager che viaggiano. Ebbene, è stata utile anche per tenersi in forma nei mesi chiusi in casa. Abbiamo attivato una serie di programmi di 'emotional health': corsi di cucina, di arte, cercando di unire la popolazione aziendale in cluster di interessi, per rompere le barriere e sentirci uniti nonostante Covid-19.

**A livello generale, in Italia le lavoratrici sono quelle che hanno pagato il prezzo più salato in pandemia. Quali sono i nodi da sciogliere?**

Sono convinta che occorra combattere il messaggio che la donna, anche in una situazione oggettiva di parità - perché madri e padri in questo caso erano, in generale, entrambi a casa - si debba occupare da sola della famiglia. Ci sono dei pregiudizi, anche inconsci, da contrastare. Qualche anno fa abbiamo fatto una survey globale e abbiamo capito che bisogna rimuovere gli ostacoli, anche invisibili, rispetto allo sviluppo di carriera delle donne. Perché alla fine la carriera è nelle nostre mani, anche se man mano che si va avanti ci sono bias

culturali da combattere per creare un mondo migliore e più inclusivo. E questo perché la diversità è ricchezza, ed è anche più divertente. Dire che la pandemia peggiora lo stato della donna è vero, perché spesso è stato così, ma paradossalmente rinforza l'idea che sia la donna a doversi occupare di casa e famiglia da sola. Mi piacerebbe invece che si parlasse anche dei casi positivi: ho tanti colleghi del mio leadership team che hanno lavorato da remoto in questi mesi, e che si presentavano e si presentano in riunione con i figli piccoli. E lo trovo corretto e anche molto positivo.

#### **In che modo la pandemia ha influito sulla ricerca e sviluppo di J&J Medical?**

In realtà si è innestata su un processo già in atto. Cento anni fa abbiamo inventato la chirurgia sterile, poi la chirurgia mini-invasiva: la laparoscopia. Adesso andiamo verso la chirurgia robotizzata e digitalizzata, per standardizzare gli outcome e ottimizzare i risultati. La medicina è affiancata dall'ingegneria biomedica e poi c'è il grande capitolo dei dati. Dal punto di vista di R&S stiamo lanciando piattaforme digitali che da un lato automatizzano, dall'altro sistematizzano la modalità con cui i dati vengono generati e trasformati in informazioni. Pensiamo solo al fatto di riuscire a ridurre i tempi di permanenza in ospedale, anche per limitare i rischi ad esempio legati a Covid-19. In che modo? Se l'ospedale prende in carico i pazienti prima ancora del loro ingresso fisico, li segue e li indirizza in modo che arrivino al trattamento nelle condizioni migliori. Questo vuol dire anche una ripresa più rapida. Insomma, è ormai in vista una rivoluzione non solo dentro la sala operatoria, ma lungo tutto il percorso di cura.

#### **Lei è una donna che ha rotto il soffitto di cristallo: oggi guida una grande azienda. Qual è stato il suo approccio? E qual è un consiglio che si sente di dare alle giovani donne che sono agli inizi della carriera?**

Le donne spesso non pensano di voler fare carriera. Nella mia esperienza, il primo motore è stato il desiderio di portare un cambiamento, di lasciare un'eredità che facesse la differenza. E poi c'è la grandissima curiosità, che mi ha portato a cimentarmi in numerosi settori. All'inizio bisogna investire nei mattoncini del sapere, senza però farsi intrappolare dall'eccesso di competenze. Cambiare aree, trovare nuovi

settori, mantenere viva la curiosità imparando a guardare il mondo da nuove prospettive. Un po' come un puzzle. Accettando la propria diversità e le proprie caratteristiche: per me la vita è il viaggio, l'importante e goderselo e, soprattutto, farlo in compagnia.

#### **Torniamo a Covid-19, a che punto siamo secondo lei? Si vede la luce in fondo al tunnel della pandemia?**

Credo di sì, certo in questi mesi abbiamo imparato tantissimo. Ad esempio a non dare per scontato il valore della salute e l'importanza della prevenzione. Ma soprattutto abbiamo imparato a fare squadra. Abbiamo imparato, come direbbe Margaret Mazzantini, che nessuno si salva da solo. E questo è un altro valore importante. Grazie alla ricerca e alle collaborazioni sono arrivati i vaccini in tempi record, e il nostro piano pandemico prevede che a fine luglio raggiungeremo l'immunità di gregge. Dunque ci aspettiamo che da giugno-luglio ci sia una ripresa. E, anzi, come azienda stiamo supportando una campagna per favorire un recupero di diagnosi, screening e terapie, dopo la grande paura di Covid-19 che ha tenuto i pazienti lontani dai centri di cura. ■

### **JOHNSON & JOHNSON MEDICAL IN ITALIA**

Nata nel 2004, i dipendenti sono 700



In Italia Johnson & Johnson Medical Spa è nata nel 2004. Oggi conta oltre 700 dipendenti ed è organizzata in varie divisioni, per un'offerta a 360 gradi di presidi, dispositivi, strumenti biomedicali e soluzioni per procedure sanitarie più efficienti. Nel 2019 l'azienda ha chiuso con un fatturato di circa 530 milioni di euro. In Italia le donne rappresentano il 53% del totale, il 51% delle figure manageriali e il 40% all'interno del top

management. In Johnson & Johnson Medical vige l'assoluta parità di salario a parità di mansione svolta tra uomini e donne, oltre a politiche di assunzione, sviluppo e retribuzione capaci di garantire parità di trattamento. Per favorire l'inclusione, l'azienda è dotata di un asilo nido per i figli dei dipendenti. Prima della pandemia garantiva lo smart working a oltre il 40% della popolazione aziendale.