

“IL NOSTRO MODELLO PEOPLE FIRST: PERCHÉ IL LAVORO È ESSENZIALMENTE UN PROGETTO DI VITA”

Intervista a **ROBERTA DI BRIGIDA**, Head of talent CoE di Fater

Di **Francesco Limone***

PER LA RUBRICA The Human Factor, in collaborazione con Digit'Ed, intervistiamo Roberta Di Brigida, Head of talent CoE di Fater. Negli ultimi anni l'azienda ha intrapreso un percorso strutturato che ha definito 'people first', mettendo concretamente al centro ascolto e benessere, come leve strategiche per la crescita delle persone e dell'organizzazione.

Alcuni anni fa in Fater avete iniziato a parlare apertamente di felicità in azienda, riconoscendo il lavoro come parte integrante del progetto di vita delle persone. Cosa vi ha spinto a fare questa scelta?
Siamo convinti che, prima di tutto, siamo persone con il diritto e il

desiderio di vivere una vita piena e soddisfacente. Crediamo che il lavoro non sia solo un compito, ma una possibilità preziosa per realizzare il proprio purpose, ossia ciò che dà senso vero alla nostra esistenza. Il lavoro diventa così uno strumento: serve per crescere, per esprimersi come professionista, ma anche per dare forza e significato a uno dei tanti ruoli che ci caratterizzano. Io, ad esempio, non sono solo Head of talent in Fater: sono anche una mamma, una moglie, un'amica, una

figlia. La mia identità si costruisce attraverso tutte queste sfaccettature, e il lavoro è una parte importante, ma non totalizzante, del mio percorso. Da questa consapevolezza è nata l'esigenza di chiarire che cosa intendiamo davvero per felicità. Così è nato il nostro 'Manifesto della felicità', in cui abbiamo definito con attenzione cosa significa essere felici in Fater, ma anche cosa la felicità non è. Per noi, significa poter esprimere liberamente il proprio pensiero in un contesto caratterizzato da un alto livello di sicurezza psicologica; significa sentirsi autorizzati ad essere autenticamente sé stessi, con tutte le proprie idee e prospettive. Ogni punto di vista trova spazio, viene ascoltato, valutato e messo a confronto con gli altri. E anche quando la decisione finale non coincide con le aspettative di ciascuno, sappiamo che il contributo di ogni persona è stato realmente preso in considerazione e ha portato valore all'intera organizzazione.

Hai detto che l'ascolto delle persone è diventato uno dei pilastri centrali del vostro modello 'people first'. Come si è tradotto tutto questo nelle pratiche organizzative e manageriali?

Tutto parte dall'ascolto: abbiamo riconosciuto che ogni persona porta con sé tanti ruoli, ovvero responsabilità, desideri, aspettative e il bisogno di realizzarsi sia dentro che fuori dal lavoro. Per questo abbiamo creato occasioni di confronto mirate, attraverso focus group dedicati a diversi gruppi aziendali, dai senior ai junior, fino ai people manager. L'ascolto è stato particolarmente significativo con i genitori: sono stati

Digit'Ed è il polo di riferimento in Italia per la formazione delle imprese e uno dei maggior player a livello europeo con oltre 400 professionisti, 13 sedi in tutta Italia, più di 5.000 aziende clienti e un network di 1.300 docenti di estrazione manageriale e accademica.

Scopri di più





POWERED BY

Digit Ed

Roberta Di Brigida,
Head of talent CoE
di Fater

È così che è nato 'Fater future flow', un evento ispirato al format TED, articolato in tre stream focalizzati su persone, mercati e tecnologie. Abbiamo coinvolto advisor esterni e speaker di rilievo, per aiutarci a interpretare i grandi cambiamenti in corso, in particolare l'impatto che l'intelligenza artificiale sta avendo sull'employee experience, sull'evoluzione dei mercati e sulle frontiere dell'innovazione.

A fianco di questa iniziativa, abbiamo sperimentato il 'Social dreaming', un metodo di ascolto profondo diverso dai classici focus group. In questo spazio, le persone condividono sogni e riflessioni in modo intimo e autentico, un'opportunità resa possibile solo grazie a un solido livello di sicurezza psicologica. Il riscontro è stato sorprendente: le iscrizioni hanno fatto il tutto esaurito in appena quindici minuti.

Tutto questo non significa che sia sempre facile, né che tutto vada sempre come previsto. Siamo consapevoli che ogni percorso comporta errori e tentativi, e per questo ci impegniamo a imparare e a riprovare. Il nostro obiettivo resta quello di costruire un ambiente in cui il lavoro sia uno strumento concreto per dare forma al proprio progetto di vita.

Il lavoro è una parte significativa dell'esistenza di ognuno di noi e merita di essere vissuto con autenticità, rispetto e piena consapevolezza. 📌

**Professore 24ORE Business School, Co-Founder Humanistic ESG società benefit*

proprio i papà, raccontando la loro esperienza, a farci riflettere su quanto fosse corta la permanenza a casa alla nascita di un figlio. Da questo confronto è nata la scelta di introdurre tre mesi di paternità al 100% retribuita. Lo stesso approccio ha portato alla decisione sull'asilo nido: noi pensavamo fosse utile averne uno aziendale, ma le persone ci hanno detto di preferire la libertà del proprio smart working, scegliendo di portare i figli in una struttura vicina a casa. Così abbiamo trasformato quell'investimento in un contributo economico mensile.

Oggi in Fater offriamo lo smart working cinque giorni su cinque, flessibilità oraria e ferie illimitate fino al livello impiegatizio.

Abbiamo messo a punto un vero 'activity system' per ascoltare e coinvolgere tutti: dai 'Caffè con il leadership team', ovvero momenti informali

di dialogo diretto e trasparente con il board, a una survey annuale che registra una partecipazione altissima. Leggiamo ogni commento con attenzione, uno per uno, perché per noi rappresentano occasioni preziose di crescita.

Da questo ascolto nascono le nostre iniziative di formazione: la 'People manager academy', i percorsi sui 'Seven habits', l'High performing team, il coaching e la fiducia vulnerabile. Per noi, benessere significa soprattutto stare bene con gli altri: in un ambiente dove la sicurezza psicologica è concreta, dove l'errore viene accolto e il valore delle relazioni è al centro della vita aziendale.

Guardando al futuro, come sta evolvendo il vostro modello people first?

Negli ultimi anni abbiamo avvertito la necessità di guardare al futuro con maggiore consapevolezza e visione.