

LEADER ESPLORATORI: IMMAGINARE, ACCOMPAGNARE E TRASFORMARE

Intervista a **SILVIA CASSANO**, Chief HR Officer
di Fastweb + Vodafone

Di **Francesco Limone**

I **N QUESTA** nuova conversazione di The Human Factor, ci confrontiamo con le riflessioni di Silvia Cassano, che ha messo l'idea di una "caring leadership" al centro del proprio purpose, in un contesto fortemente complesso ed in trasformazione.

Silvia, guidi l'ufficio dedicato alle persone in un Gruppo ad alta tecnologia, in piena trasformazione. Come stanno insieme questi temi?

Viviamo in un'epoca di trasformazione senza precedenti. La tecnologia, con l'intelligenza artificiale in prima linea, sta cambiando radicalmente il nostro modo di vivere, lavorare, comunicare e collaborare. Le aziende si trasformano altrettanto rapidamente - o per lo meno tentano di farlo - per rimanere competitive e cavalcare questi cambiamenti, integrando tecnologie, ampliando le competenze interne e ridisegnando processi. Ma la trasformazione non è

solo tecnologica: è anche e soprattutto sociale. Le organizzazioni evolvono e si rinnovano per rispondere alle nuove esigenze dei propri dipendenti e della società.

In questo contesto, il purpose, la ragion d'essere aziendale, è un elemento sempre più determinante. È la forza che ci spinge ad alzarci ogni mattina e a credere in ciò che facciamo. Quando il purpose personale si allinea con quello aziendale, si crea una sinergia potente che motiva, ispira e guida anche quando tutto intorno evolve. E i leader oggi hanno l'importante compito di aiutare le persone a trovare questo allineamento, creando un ambiente in cui ognuno possa esprimere il proprio pieno potenziale e sentirsi

parte di qualcosa di più grande. Un altro passo fondamentale per abbracciare il cambiamento è avere il coraggio - in un mondo di facili modelli anche non autentici - di accettare l'imperfezione, riconoscere che gli errori fanno parte del processo di apprendimento. In questa rubrica avete detto con Lorenzo Bernardi che "l'eccellenza non esiste, si può solo apprendere e migliorare": vedere i propri errori come opportunità è fondamentale in un contesto in piena accelerazione. Quando le persone si sentono libere di sperimentare e di fare errori, sono più propense a proporre idee innovative e a trovare soluzioni creative ai problemi: così l'imperfezione può diventare un potente motore di innovazione e una fonte inesauribile di crescita. Questo è particolarmente importante in un mondo in rapida evoluzione, dove la capacità di adattarsi e di innovare è cruciale per il successo. In un mondo in cui la crescita non è lineare e il vero progresso avviene spesso fuori dalla nostra zona di comfort, è necessario rinnovare la nostra idea di cambiamento. Riconoscere che la crescita è fatta di alti e bassi, di momenti di stallo e di improvvisi balzi in avanti, permette di ridurre le aspettative di performance costante e quindi l'ansia e la frustrazione.

Hai parlato di leader, ma è la stessa interpretazione della leadership che è oggi in discussione ed in trasformazione. Quale il tuo pensiero?

Serve rinnovare la nostra idea di leadership: i leader devono diventare più esploratori e meno controllori, un cambiamento di paradigma essenziale per contesti che non sono più stabili e prevedibili e in un mondo caratterizzato da incertezza e cambiamento

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





continuo. Essere un esploratore significa avere il coraggio di navigare in territori sconosciuti, sperimentare nuove idee e accettare che non tutte le risposte siano immediate o definitive, promuovere una cultura di adattabilità. Creare spazio per esprimere anche emozioni negative, spesso ignorate o represses, ma che fanno parte dell'esperienza umana e la cui comprensione è determinante nella risoluzione dei problemi. E infine offrire presenza, supporto e guida senza imporre soluzioni preconfezionate ma anche co-esistenza, valorizzando e coordinando prospettive, esperienze ed emozioni diverse.

La nuova leadership non si misura con i modelli tradizionali basati su machismo, perfezione e comunicazione unidirezionale, ma con la capacità di attivare la generatività. Si tratta di promuovere una "via femminile alla tecnologia" in un contesto in cui il divario digitale tra uomini e donne è ancora significativo sia per un gap nelle competenze sia per una minore accessibilità al digitale per

Silvia Cassano,
Chief HR Officer
di Fastweb + Vodafone

le donne. Molti software e sistemi di intelligenza artificiale sono costruiti sulla base di pregiudizi che influenzano negativamente le opportunità professionali delle donne. Rendere le opportunità del futuro digitale accessibili e agevolare l'accesso alle competenze digitali per tutti non è un'opportunità ma una vera e propria necessità. Si tratta di ridurre lo skill gap, di divulgare le competenze utili ad affrontare i cambiamenti dell'ecosistema in cui le aziende operano, di mettere in connessione persone e futuro, a prescindere dal genere. Integrare i valori femminili nel mondo della tecnologia permette anche l'integrazione di aspetti culturali determinanti come la promozione della creatività, la capacità di affrontare e risolvere i conflitti, di riparare relazioni danneggiate e costruirne di solide per creare un ambiente di

POWERED BY

Digit Ed

lavoro armonioso. Ripensare quindi l'approccio alla tecnologia promuovendo per esempio l'empatia nel design dei prodotti tecnologici per portare a soluzioni più user-friendly e accessibili, prendersi cura del benessere 'digitale' degli utilizzatori ma anche dei dipendenti per migliorare la qualità della vita lavorativa e ridurre le possibili fonti di stress, adottare l'intelligenza artificiale con senso e logica per liberare 'spazio' da poter reinvestire in attività a maggior valore aggiunto.

Qualcuno dice che dobbiamo già imparare a vivere in un workplace che vedrà sempre di più al lavoro insieme persone e tecnologie.

L'AI generativa nello specifico non è solo uno strumento tecnologico, ma una bussola che ci guida in un viaggio di trasformazione profonda. Un viaggio che ci permetterà per esempio di prevedere i fabbisogni di competenze prima che diventino reali, costruire percorsi di sviluppo su misura per ogni singolo talento, creare ambienti di lavoro che evolvono di pari passo con l'innovazione. Potremo utilizzare l'AI per anticipare la generazione di gap di competenze e progettare programmi di upskilling e reskilling avanzati ed efficaci, supportare la strategia aziendale con insight predittivi sul capitale umano. Nell'era dell'AI serve equilibrio tra tecnologia e umanità. La tecnologia deve partire dalla funzionalità e dall'essere umano, deve essere empatica. E i leader devono fare da ponte tra tecnologia e fattore umano. Siamo qui per essere pionieri, non spettatori della trasformazione. Il futuro non sarà definito dalla tecnologia che usiamo, ma dall'umanità con cui la implementeremo. Siete pronti a immaginare, accompagnare e trasformare? Benvenuti in questa rivoluzione. 📌