



Daniele Fontana

Dopo gli studi in letteratura italiana e latina presso l'Università di Fribourg in Svizzera, ha iniziato il suo percorso professionale come giornalista. Nel corso degli anni ha lavorato per diverse testate nell'area del Canton Ticino, ricoprendo anche ruoli di responsabilità, con una focalizzazione nel giornalismo investigativo e d'inchiesta.

Come Direttore Sostenibilità e HR di Sintetica, Daniele Fontana ha ricevuto il mandato di costituire il dipartimento delle Risorse umane fondendolo con quello dedicato alla Sostenibilità, creando la massima collaborazione e il miglior coordinamento tra le due aree. L'obiettivo è stato quello di rafforzare una delle più importanti caratteristiche di questa azienda così dinamica: l'attenzione per l'essere umano che è sempre al centro di tutte le attività aziendali nelle sue differenti sfaccettature.

Coniugato, padre di due figlie e nonno di una nipotina, ama il lago e fare lunghe nuotate ogni domenica mattina all'alba, in ogni stagione, con qualsiasi temperatura; un modo di vedere il mondo da una diversa prospettiva.

Linkedin profile: <https://www.linkedin.com/in/daniele-fontana-aa978551/>

"La riva è più sicura, ma a me piace combattere con le onde del mare." Emily Dickinson

IT'S TEAM TIME

Negli ultimi decenni si è tanto parlato di VUCA world ma ciò che stiamo vivendo da 2 anni a questa parte - cambiamento climatico, pandemia di COVID-19, problemi geopolitici - rende questo acronimo insufficiente, svuotandolo ormai quasi di significato.

La volatilità si è trasformata in fragilità, l'incertezza ha lasciato il posto all'ansia, la complessità è banalmente descrivibile come non linearità mentre l'ambiguità si delinea come semplice difficoltà a comprendere, tanto da portare lo studioso austriaco Stephan Grabmeier a coniare il nuovo termine BANI (brittle, anxious, non linear, Incomprehensible).

In questo contesto la comunità professionale assume viepiù un ruolo fondamentale, considerato come ciascuno di noi trascorra gran parte della propria vita al lavoro, sia esso svolto in ufficio che, sempre più diffusamente, da remoto.

Su questa tela di fondo si va delineando ciò che ci piace definire con il motto "It's Team Time".

L'autonomia, l'accountability del singolo e l'empowerment possono venire letteralmente nutriti e rafforzati dall'interdipendenza e dalla interconnessione che si crea tra i diversi team di lavoro.

Come HR abbiamo dunque un importante ruolo da svolgere con la nostra funzione unitamente alla responsabilità di individuare, insieme ai collaboratori delle nostre aziende, nuovi modi, agili, innovativi e probabilmente lontani dalle configurazioni tradizionali, per rendere questi team flessibili, funzionali ed efficaci.

Questo è il salto operativo ma soprattutto culturale e di mindset che stiamo attuando in seno alla nostra azienda, una vera e propria metamorfosi a cui si aggiunge un'ulteriore importante sfida: la capacità di saper supportare la macro-rivoluzione in corso, determinata da un approccio filosofico radicalmente nuovo nella gestione della Corporate.