

Voci di Valore

Nr. 94
Ottobre 2026
Anno II

"L'integrazione dei Public Benefit nasce dall'idea che l'azienda possa essere un soggetto abilitatore di conoscenza che amplia le risorse a disposizione dei lavoratori."



Intervista con:

VALERIO VIGLIANESI

P&C Director dell'Area Nord-Est di FIEGE

Un appuntamento con la cultura
del Lavoro e del Welfare a cura di

bonoos

In questo numero abbiamo intervistato:

VALERIO VIGLIANESI P&C Director dell'Area Nord-Est, che guida strategicamente le politiche HR per oltre 1.500 dipendenti, integrando relazioni industriali, sviluppo dei talenti e progetti di Welfare aziendale. Prima dell'approdo in Fiege, ha maturato un'esperienza pluriennale come consulente in Big Four e primari studi di diritto del lavoro, occupandosi di fornire consulenza a 360 gradi in ambito HR, con focus su relazioni industriali strategiche e sviluppo piani di Welfare. Grazie a una visione strategica e competenze trasversali, promuove organizzazioni inclusive, efficienti ed orientate al benessere delle persone.

I bisogni delle persone sono in continua evoluzione e anche per questo il Welfare Aziendale può assumere una valenza centrale, soprattutto nelle imprese realmente attente alle proprie persone. FIEGE è tra queste ed è particolarmente attiva anche sul fronte dell'innovazione delle sue iniziative. Quali sono le caratteristiche più recenti e significative del vostro piano di Welfare Aziendale?

Con "FIEGECARE 2.0", il nostro piano di Welfare Aziendale, abbiamo superato la logica del "pacchetto di benefit" per costruire un vero ecosistema di Welfare & Wellbeing. Il modello nasce da un ascolto strutturato e continuo della popolazione aziendale, per intercettare bisogni reali lungo le diverse fasi della vita, in una realtà come quella di Nogarole Rocca, che conta oltre 1.500 dipendenti e più di 50 nazionalità rappresentate. La novità più significativa è l'integrazione tra tre dimensioni: quella contrattuale, quella digitale – con strumenti immediatamente accessibili – e quella territoriale, attraverso partnership con cooperative sociali locali. Questo ci permette di rispondere non solo alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e genitorialità, ma anche ai bisogni legati al benessere e alla resilienza, in un

contesto così multiculturale. Il welfare diventa una leva concreta di cultura organizzativa, capace di generare valore per le persone, l'azienda e la comunità.

Le persone sono cercatrici di "senso", ma oggi, rispetto ad un passato neppure troppo lontano, il "senso" del lavoro è più sfuggente o se ne sono sfocati i contorni. Come si crea un ambiente di lavoro in cui le persone si sentono realmente supportate e valorizzate e quindi capace di generare non solo un impatto positivo sul loro benessere personale, ma anche su motivazione, engagement e produttività?

Il senso del lavoro oggi si costruisce meno nelle dichiarazioni valoriali e più nei comportamenti quotidiani. In FIEGE partiamo da un principio semplice: tutte le persone hanno diritto a una buona leadership, indipendentemente dal ruolo o dalla sede. Per questo abbiamo sviluppato il "FIEGE Compass" che traduce i nostri valori in comportamenti osservabili, dall'apprezzamento reciproco alla comunicazione trasparente, fino al dare feedback come strumento di crescita e non di giudizio. Accanto al "Compass" c'è il sistema "One to One", i nostri colloqui individuali, che trasformano il confronto da evento HR periodico a momento di ascolto continuo, guardando anche al futuro e non solo al passato. Il Team Leader, responsabile diretto del team, diventa così un vero attivatore di sviluppo. I primi risultati mostrano effetti positivi su produttività, sicurezza, puntualità e percezione di ascolto: quando il confronto diventa continuo e strutturato, il senso del lavoro torna a essere tangibile.

Siete tra le aziende che hanno rapidamente compreso l'utilità dell'integrazione dei Public Benefit (bonus monetari e agevolazioni di fonte statale, regionale e comunale) nell'ambito della complessiva offerta di Welfare Aziendale. L'intento sottostante è socialmente meritorio perché si offre ai lavoratori la possibilità – tramite la consapevolezza dell'esistenza e dei contenuti delle misure pubbliche – di esercitare più pienamente i propri diritti

di cittadini. L'azienda può diventare, così, un soggetto abilitatore di conoscenze, altrimenti assenti o solo molto parziali, con le quali accrescere le capacità di attivazione (e le risorse economiche) di ciascuno. Vi rispecchiate in questa prospettiva?

Ci rispecchiamo pienamente in questa prospettiva. L'integrazione dei Public Benefit nel nostro piano di Welfare Aziendale, realizzata anche grazie alla collaborazione con Bonoos, nasce dall'idea che l'azienda possa essere un soggetto abilitatore di conoscenza, non solo un erogatore di servizi propri. Molti lavoratori non conoscono pienamente le

"Il senso del lavoro si costruisce nei comportamenti quotidiani. Se il confronto diventa continuo, il senso del lavoro torna ad essere tangibile."

misure pubbliche a cui avrebbero diritto: la nostra collocazione geografica, a cavallo tra più province e regioni, rende

questo compito ancora più rilevante, perché ogni territorio ha istituzioni diverse e opportunità differenti da conoscere e attivare. Metterli nelle condizioni di conoscere ed esercitare questi diritti significa ampliare concretamente le risorse a loro disposizione, oltre i servizi offerti direttamente dall'azienda. È un approccio

coerente con la funzione sociale di un'impresa radicata nel territorio e con l'impegno verso una crescita più inclusiva e sostenibile della comunità in cui operiamo ogni giorno.