



**FIT FOR THE
FUTURE**

Intervista – Charitini Maria Skoulidi

WP 2

Attività 1 (Intervista ai leader)

Sviluppato da EMVIO | Novembre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	29.07.2025
Nome dell'intervistatore:	Chara Stassinopoulou
Consenso per la raccolta dati	Sì
Osservazioni aggiuntive sull'intervista	-

Incontra il leader

Nome:	Charitini Maria Skoulidi
Età:	48 anni
Genere:	Femminile
Ruolo e posizione attuali:	CEO Responsabile del Dipartimento Internazionale di p-consulting.gr
Anni di esperienza lavorativa:	27 anni
Anni in ruoli di leadership:	17 anni
Organizzazione:	p-consulting.gr
Settore di attività:	Consulenza, Ricerca, Servizi Tecnologici (ICT)
Paese / Città:	Grecia Patrasso
Dimensione dell'organizzazione:	☐ Micro ☐ Piccola ☐ Media ☐ Grande

Contenuto principale dell'Intervista

Sezione dell'Intervista	Sintesi delle risposte	Frase da ricordare
Il percorso verso la leadership Momenti chiave, sfide, valori	Ha costruito la sua carriera in molti anni nel settore della consulenza e ICT, guidata da mentori. Sottolinea che errori e fallimenti sono stati punti di apprendimento fondamentali. È più orgogliosa del suo team forte e solidale.	<i>“Errori e fallimenti sono stati i momenti di svolta più critici nel mio percorso.”</i> <i>“Il team è l’alfa e l’omega della nostra azienda.”</i>
Il tuo approccio alla leadership Inclusione, processo decisionale, visione	Attribuisce grande valore all’empatia e alla comunicazione aperta. Incoraggia l’autonomia bilanciata dalla guida. Discute attivamente i piani aziendali con il suo team per farlo sentire parte di una famiglia. Ha introdotto il lavoro da remoto per sostenere l’equilibrio tra vita professionale e privata.	<i>“Credo fermamente nell’empatia e nel mettersi nei panni degli altri.”</i> <i>“Il lavoro da remoto ha aiutato i colleghi a bilanciare vita familiare e professionale.”</i>
Guidare il cambiamento Strategie per risultati sostenibili e positivi	Il processo decisionale si basa su esperienza, intuizione e attenta valutazione dei dati. Promuove il trattamento paritario, l’inclusione e la sostenibilità ambientale. Cerca un feedback continuo da eventi e partner per migliorare l’impatto.	<i>“È meglio prendere una decisione, anche se sbagliata, che lasciare che le cose vadano alla deriva.”</i> <i>“La sostenibilità deve essere la parola chiave per ogni azienda.”</i>
Pregiudizi e appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	Politiche consolidate per le pari opportunità e il rispetto della diversità. Sottolinea la prevenzione attraverso un dialogo aperto e un’espressione democratica. Ritiene che tutti dovrebbero sentirsi liberi di essere se stessi sul lavoro. Per incoraggiare una genuina apertura e fiducia, ha posto particolare attenzione all’adozione da parte dell’azienda di diverse pratiche semplici ma efficaci: Le riunioni regolari del team e il debrief dei progetti prevedono un momento in cui tutti possono condividere opinioni o proporre cambiamenti, assicurando che nessuna voce venga trascurata.	<i>“Dobbiamo prevenire i problemi invece di risolverli posteriormente.”</i> <i>“La libertà di esprimere opinioni senza paura è essenziale.”</i>

	Questionari interni anonimi vengono distribuiti occasionalmente per raccogliere feedback sul clima lavorativo e sull'inclusione, a complemento della discussione aperta. L'amministratore delegato effettua riunioni individuali con i membri del team per affrontare tempestivamente le problematiche, in linea con la sua convinzione che prevenire sia meglio che correggere. Canali di comunicazione dedicati (bacheche online e gruppi di chat) permettono al personale di esprimere idee o preoccupazioni al di fuori dei contesti formali. Queste pratiche coltivano un ambiente di lavoro sicuro e democratico, dove esprimere opinioni senza paura fa parte della cultura quotidiana e non è limitato alle procedure ufficiali.	
Condividere ciò che funziona Ispirazione, esempi, strumenti trasferibili	Sostiene l'accettazione, l'empatia e il lavoro di squadra come principi fondamentali. Nota che ogni organizzazione deve adattare i metodi al proprio contesto. Si ispira alle proprie esperienze nel contrastare il pregiudizio di genere e nel promuovere ambienti aperti e di supporto. L'ambiente di supporto si sostiene attraverso abitudini semplici e strutturate che incoraggiano apertura ed equilibrio, come: Le riunioni di coordinamento settimanali riservano sempre tempo a riflessioni personali e feedback, aiutando a prevenire tensioni e a favorire la collaborazione. La programmazione flessibile e il lavoro da remoto sono prassi standard, supportate da piattaforme digitali per una comunicazione trasparente e il monitoraggio condiviso delle attività. L'azienda organizza formazioni interne periodiche—spesso a seguito di progetti Erasmus+—su tematiche quali innovazione digitale, sostenibilità e pari opportunità.	<i>“Accettazione, empatia e lavoro di squadra sono il punto da cui tutti dovremmo partire.”</i> <i>“Come donna in posizioni di leadership, ho personalmente vissuto pregiudizi e questo mi rende più consapevole.”</i>

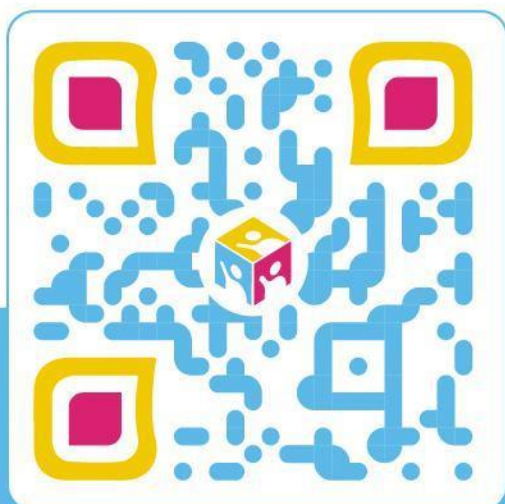


	Celebrazioni regolari del team e momenti di riconoscimento creano un'atmosfera positiva e rafforzano il senso di appartenenza.	
--	---	--



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.