

ROSSELLA FORNI ALLA SERATA  
ORGANIZZATA DALLA PRESIDENTE  
PAOLA PEILA

# Il femminile in azienda

Soroptimist Club  
Milano alla Scala  
ospita  
una top manager  
di Siemens Italia





“Come sopravvivere in una multinazionale tedesca: bilanciamento tra aspetti hard e soft nella gestione”. Questo il tema dell’intervento di Rossella Forni all’incontro conviviale di Soroptimist Club Milano alla Scala mercoledì 10 febbraio. La relattrice, Direttore Business Administration del Settore Industry di Siemens Italia, è top manager della consociata italiana della multinazionale tedesca, azienda leader nel mondo nel suo ambito. Paola Peila, Presidente Soroptimist Club Milano alla Scala, ha introdotto l’incontro sottolineando che obiettivo dell’associazione è “promuovere e valorizzare il talento femminile attraverso diverse azioni: momenti di dibattito con donne che incarnano l’eccellenza femminile in tutti gli ambiti chiave della società, come quello dell’impresa economica di cui parliamo stasera, e anche supportando realtà d’avanguardia che vedono le donne protagoniste dello sviluppo sociale in tutto il mondo, compresi specialmente i paesi in via di sviluppo.

Per un’efficace azione da parte di Soroptimist, ci sembra necessario conoscere più da vicino le realtà che vedono il mondo femminile non solo in una posizione di avanguardia, ma anche promotore di eccellenza. Il nostro fine è spostare in avanti gli orizzonti della cultura e dell’azione. Un nuovo ruolo delle donne ci sembra essenziale a una società davvero moderna”.



Paola Peila presenta  
Rossella Forni.

Rossella Forni durante il suo discorso.  
A sinistra: esterno e interni del palazzo ove si è tenuto l'incontro.



Rossella Forni ha parlato di cos'è oggi Siemens e della sua esperienza nell'azienda: "Siemens è una multinazionale tedesca operante in 190 paesi con oltre 400.000 collaboratori e 77 miliardi di euro di fatturato. Un colosso leader nel mondo. In Italia la società è una tra le maggiori realtà industriali con 5.500 dipendenti e un fatturato di oltre 2 miliardi e 600 milioni di Euro.

La parte di cui sono responsabile ha 1.600 dipendenti e fattura 1 miliardo e 400 milioni". Siemens è organizzata in tre settori di business: "il settore Industria, dove lavoro, leader mondiale nell'automazione dei processi produttivi, nei trasporti, nell'illuminazione e nella building automation; il settore Healthcare, fra i market leader del comparto in grado di offrire prodotti e soluzioni all'avanguardia nell'ambito della salute; e il settore Energy, comprendente prodotti, servizi e soluzioni per la generazione, la trasmissione e la distribuzione di energia con un forte orientamento al mercato delle fonti rinnovabili.

Abbiamo inoltre, sempre in Italia, diversi centri di ricerca e di competenza a livello mondiale, a partire da quelli del settore Industry attivi nell'ambito dei software per l'automazione industriale e del trattamento delle acque. "

Parità uomo/donna in azienda? "Al momento c'è ancora molto da fare - ha spiegato Forni - .

Solo il 24% delle dipendenti Siemens è donna. Ma non sembra che ciò sia dovuto a preferenze ingiustificate.

Nella nostra azienda il numero di donne laureate è inferiore a quello degli uomini, che sono per lo più laureati in Ingegneria.

La politica di Siemens sembra quindi premiare il grado di scolarizzazione". Si pone il quesito, ha proseguito Forni, di "cosa fare per aumentare la presenza femminile nell'impresa economica, e in ruoli dirigenziali all'interno di essa".

Domanda complessa, che richiede una risposta altrettanto articolata.

Risposta che ruota intorno alla qualità professionale e alle qualità umane della singola persona. Primo, la competenza: "si tratta anche di saper ascoltare, imparare, e avere un buon maestro.

La competenza si acquisisce col tempo, e porta a un miglioramento continuo non solo delle abilità professionali, ma anche delle doti personali".

Secondo, la professionalità: "rispettare scadenze e impegni, essere affidabili. Se manca questo, non c'è base per la crescita".

Terzo, l'etica: "la considero fondamentale, anche perché connaturata all'essere umano".

Quarto, l'autorevolezza: "da non confondere con l'autorità, l'esercizio del potere come tale.

L'autorevolezza è qualcosa di più sottile e raffinato: significa doti spirituali, carismatiche. Coinvolgere il team e saperlo dirigere perché si valorizzano i talenti delle persone. In questo modo tutti quanti crescono e collaborano e c'è il piacere di lavorare per migliorare le cose".

Quinto, la politica della porta aperta: "mi piace chiamarla così. E' l'interessamento verso le persone, i collaboratori. L'apertura produce sempre risultati positivi. E contribuisce a consolidare il gruppo. La forza coordinata di tutti i componenti del team può produrre risultati sorprendenti. Per questo la collaborazione è così importante".

Sesto, la difesa del team: "non ho mai addossato ad altri le responsabilità per i risultati, a volte negativi, che il mio team ha conseguito.

Un vero leader è sempre tale, nel bene e nel male. Se uno dei miei sbaglia, la responsabilità è sempre ufficialmente mia.

Ma nei rapporti tra me e le persone del gruppo che gestisco, chi sbaglia deve poi recuperare sul lavoro".





Interventi dal pubblico.





Settimo, l'intuito: "capire quando passa il treno giusto, e prenderlo. Non è sempre facile. Dipende molto dalla fortuna, dalle opportunità, dalla personalità". E poi c'è quel "qualcosa in più", le doti vincenti che le donne sembrano possedere più degli uomini.

"Noi abbiamo una forza superiore, fatta di determinazione, concretezza e sincerità. Questo crea nei nostri confronti una sensazione di affidabilità, che spesso gli uomini non riescono a dare".

E poi c'è la *passion*: passione, attaccamento al lavoro, amore per la qualità: "noi donne riusciamo a dedicarci più profondamente all'azienda, a ciò che facciamo. Non vi è solo l'aspetto tecnico dell'attività, ma anche un lato che ci migliora come persone e sviluppa il nostro talento. Mi sembra che abbiamo anche uno spirito di leggerezza, che ci porta ad essere, al tempo stesso, eteree e profonde, serie ma non seriose.

Questo si traduce in un atteggiamento generale positivo verso la vita stessa". Siemens ha messo in campo alcune politiche concrete a favore delle donne: "controlli medici, pap-test, tele e home-working, lavoro part-time.

Misure adatte a donne con famiglia o in maternità. Pensiamo anche di fare convenzioni con asili nido e di trovare soluzioni comode per chi, ad esempio, deve fare la spesa prima di tornare a casa. Esiste poi il progetto "Diversity", per attrarre e far crescere in azienda giovani talenti, aprendo al tempo stesso al multiculturalismo come fattore importante nel mondo del business internazionale.

E' una sfida stimolante per il sistema imprenditoriale".

Le risorse umane, le persone, sono la chiave di ogni strategia vincente. "Personalmente sto puntando molto sul *coaching* e sul *mentoring* dei giovani più brillanti. Sono convinta che sia questa la strada giusta: per la qualità del sistema-azienda e per la crescita personale dei giovani. E sto notando, ancora una volta, che le giovani donne sono generalmente più brillanti e preparate dei maschi.

Alla luce di queste considerazioni - ha concluso Forni con un sorriso - mi sembra che il mondo femminile abbia tutte le carte in regola per arrivare ai vertici, nelle aziende come in politica.

Mondo in azzurro, comincia a tremare".

Paola Peila ha infine rilevato, a conclusione della relazione di Forni, la "ricchezza di stimoli e spunti di riflessione, che ci possono aiutare a capire meglio le dinamiche che si svolgono in contesti aziendali d'eccellenza, e quali potenzialità le donne abbiano in essi".



## Rossella Forni

Rossella Forni è Direttore Business Administration del Settore Industry di Siemens Spa.

Dopo la laurea in Scienze Fisiche Applicate conseguita presso l'Università Statale di Milano, inizia la sua carriera nel 1978 in Italtel Spa, nel mondo della Information Technology, passando nel corso degli anni dallo sviluppo alla progettazione e gestione di Sistemi, fino a diventare responsabile dei Sistemi Informativi Gestionali per l'Alta Direzione e dei Processi e Progetti Innovativi del Gruppo.

Nel 1996 entra in Siemens Telematica Spa, azienda del Gruppo Siemens operante nel settore delle Telecomunicazioni Private, come Direttore Business Administration della Divisione Devices. In questo ruolo si occupa di quattro Unità di Business commerciali e di un'Area Produttiva di apparecchi telefonici per il mercato italiano ed europeo.

Nel 2000 diventa Direttore BA della Divisione Mobile Devices in Siemens Spa, partecipando e contribuendo ai brillanti successi riscossi dal Gruppo in quegli anni nel mondo della telefonia mobile.

Agli incarichi in Italia, nel 2003 si aggiungono responsabilità a livello europeo. Rossella Forni ricopre infatti il ruolo di Direttore BA della Regione South-Europe per il mondo Mobile Phones.

Nel 2005 entra nel mondo dell'Industria assumendo l'incarico di Direttore BA della Divisione Automation and Drives di Siemens Italia.

Da ottobre 2008 è Responsabile BA dell'intero settore Industry Italia.

## Fascino di un logo

Creato da Anita Houts Thomson, rappresenta una donna con le braccia tese verso l'alto in un gesto di libertà, circondata da foglie e frutti di quercia, a rappresentare la forza, e da fronde di alloro, a significare la vittoria.

