

8 marzo, Silva (Flos): "Aziende cominciano a preferire manager donna"

Roberta Silva dal maggio 2019 è alla guida di Flos, azienda di illuminazione riconosciuta come leader a livello mondiale per la produzione di lampade di design. "Ora le donne si cercano per i consigli di amministrazione"



Roberta Silva, Ceo Flos

Milano, 5 marz. (Labitalia)

Le donne manager in Italia sono in aumento. Anzi, molto spesso può capitare che nello scegliere una persona per un ruolo apicale si preferisca una donna, come spiega ad Adnkronos/Labitalia **Roberta Silva, che dal maggio 2019 è alla guida di Flos**, azienda di illuminazione riconosciuta come leader a livello mondiale per la produzione di lampade di design di alta gamma e sistemi innovativi di luce nel settore residenziale e architettuale. Flos fa parte di Design Holding, il più grande gruppo al mondo nel settore del design di alta gamma, fondato nel novembre 2018 da Investindustrial e controllato da società di investimento di Investindustrial e The Carlyle Group.

"Adesso le donne si cercano per i consigli di amministrazione: ad esempio, per Piero Gandini (l'imprenditore che ha ceduto Flos a Design Holding, ndr) il fatto che io fossi una donna era positivo. Mi capita spesso che mi chiamino per posizioni apicali perché vogliono una donna per questione sia di immagine sia di sensibilità a certi temi, che saranno sempre più rilevanti. E questo è interessante, è una dinamica che sarà molto più 'disruptive' delle quote di genere, perché se è la società che richiede una donna diventa un fatto estremamente rilevante".

In un Paese dove il tasso di occupazione femminile è basso e in ulteriore diminuzione, e dove dei 101mila lavoratori in meno registrati a dicembre 2020, 99mila sono donne, aggiunge Silva, "la questione del lavoro delle donne diventa ancora più importante". "Il problema è che, anche al di fuori di una situazione estrema come quella generata dal Covid, l'Italia ha una percentuale bassissima di partecipazione delle donne al mercato del lavoro: penso ai Paesi del Nord Europa dove c'è un 70-75% di popolazione femminile che lavora in modo continuativo, e questo è un valore e una partecipazione al Pil che è spaventosa. **Noi ci perdiamo un valore enorme.** E' una grandissima potenzialità che non usiamo".

Ma anche le donne devono credere un po' di più nella loro capacità. "Bisogna anche -esorta Silva- un po' cambiare la mentalità di fondo. Il fatto che si cerchino più donne per le posizioni apicali, e anche per altre posizioni, porterà a dare più importanza alla diversità di genere che sarà poi sarà inserita nelle valutazioni dell'azienda e in tutta in una serie di cose che porteranno a generare l'idea che la diversità di genere è positiva, non mette a rischio nulla anzi porta delle visioni diverse nel team. E questa ricchezza di visioni porta a decisioni migliori".

Insomma, aggiunge la manager, è "importantissimo che ci sia un impegno anche da parte delle donne: **come ha detto Sheryl Sandberg, direttrice operativa di Facebook, 'il problema delle donne è che non si siedono mai al tavolo'**. Vuol dire che le donne spesso si tirano indietro perché pensano di non essere adeguate, pensano che non possono chiedere l'aumento di stipendio o la promozione. Invece un uomo no, di per sé è perfetto e, di conseguenza, ha totale diritto a tutto. Questa è una mentalità devastante -dice senza mezzi termini Silva- che va smontata a partire dalla famiglia e dall'educazione di bambini e bambine".

"Se una donna riesce ad essere determinata, assertiva e non aggressiva, empatica, e se riesce ad usare la femminilità nel modo giusto -osserva Silva- nel senso di capire chi ha di fronte e adattare la modalità di comunicazione e di guida a seconda della persona che ha davanti, ha una potenza enorme".

"Nella mia azienda -ricorda la ceo di Flos- siamo tante donne: io, la Cfo, la direttrice marketing è una donna e il direttore delle risorse umane che arriverà tra poco è una donna, un elemento molto indicativo. E quello che stiamo facendo nella logica di sistema è anche lavorare su una situazione di partenza e definire una serie di linee guida molto precise che porteranno poi anche a degli impatti. **Il fatto di avere di una varietà di genere nel management ha facilitato molto il lavoro** e anche la mentalità aziendale ha aiutato perché il fatto di essere una multinazionale americana trasferisce in modo forte questo valore".

Silva, prima di approdare a Flos, ha lavorato per molti anni in aziende multinazionali del calibro di Kraft e Bose: "Già alla fine degli anni '80 - ricorda- in Bose eravamo tantissime donne: io a capo del retail mondiale, e dal capo Finance a quello marketing eravamo tutte donne".

"Certo, il mondo italiano è diverso -osserva- e l'ho visto anche recentemente apportando dei cambiamenti a un'azienda, però sta cambiando per tutte una serie di decisioni corrette prese nel passato. Nel 2009 è stato fatto l'elenco delle 'ready for boardwomen', le donne pronte ad entrare nei cda, perché all'obiezione che non c'erano donne, la risposta che si riceveva sempre era 'Ma non ce ne è da inserire'. Questo è stato un passaggio importante, come la legge Golfo-Mosca. Quando bisogna rompere un meccanismo, è importante farlo perché questo genera dei meccanismi virtuosi e poi ci si accorge che qualcuna è anche brava. **Si matura un punto di vista diverso, che aiuta innanzitutto l'azienda"**, conclude. (di Mariangela Pani)