

POLIGLOTTA 'BONA FIDE'

La locuzione latina "bona fide" è utilizzata in lingua inglese per esprimere il concetto di genuinità. Questa espressione idiomatica è associata al plurilinguismo e alle competenze di Ilenia Procičchiani, responsabile nel Sud Europa per le applicazioni mobili e per la generazione di Volvo Penta

Ilenia Procičchiani, la intervistammo all'Eima del 2022. Non è trascorso quindi nemmeno un anno e si trova ancora con i riflettori di POWERTRAIN puntati. «La vie en rose» si presta a valorizzare il percorso di una giovane donna, madre, che in 13 anni di militanza alla Volvo Penta ha scalato le gerarchie fino a diventare il punto di riferimento degli industriali in verde per il Sud Europa, che investe mercati complicati e dai volumi interessanti, come Italia, Francia e Spagna.

Le chiediamo di aprire la sua intervista con un confronto immediato, e comprensibile ai più, sulla forbice nell'approccio culturale al lavoro tra Svezia e Italia. «La cultura svedese non ama il conflitto, mentre, provenendo da una formazione italiana, a noi notoriamente non dispiace! In Svezia è preferibile perseguire la cultura del compromesso, in cui si cerca il consenso. Per me è molto più facile lavorare in questo tipo di ambiente. Tutti vogliamo avere successo. Gli italiani sono molto creativi quando si tratta di risolvere i problemi. Nelle riunioni e nelle discussioni, gli svedesi tendono a essere inizialmente più riservati. Studiano, ascoltano e poi condividono. Mentre gli italiani rivelano subito la loro personalità! In Volvo Penta sento però che tutti sono aperti: siamo un'azienda globale presente in 130 Paesi e abbiamo persone e contributi di molte nazionalità e culture diverse. Tutti possono condividere le loro opinioni e contribuire a ottenere il miglior risultato per i nostri clienti».

In che modo la sua esperienza professionale in Volvo Penta ha rispecchiato la cultura e le opportunità offerte dall'azienda?

«Quando sono diventata manager nell'aftermarket, ero in congedo parentale. In altre culture lavorative, come quella italiana, è un po' più limitante, quando si hanno figli piccoli. In Svezia, invece, si preoccupano e si prendono cura delle persone. Credo che la mia promozione in questo momento dia un'idea della nostra cultura aziendale in Volvo



Penta e delle opportunità che ci vengono offerte: se te lo meriti, puoi ottenerlo, indipendentemente dalle tempistiche. Mi sono sempre sentita sostenuta dall'azienda e dal mio manager di riferimento, per crescere e svilupparmi. Se l'azienda ritiene che tu abbia talento, sarai sostenuta. Non mi sono mai sentita limitata e questo aspetto è molto importante per me».

Nella sua zona di riferimento (Italia, Francia, Spagna, Portogallo), quali differenze percepisce nei suoi interlocutori maschi?

«Nell'Europa meridionale siamo tutti simili. In Italia, Francia e Spagna gli incontri sono molto diretti. Le persone non si preoccupano di darmi un feedback. Sono molto trasparenti, anche se in modo educato. Credo che un aspetto che investe la società nel suo complesso sia dato dal fatto che, talvolta, le donne sono trattate tuttora meno seriamente degli uomini che occupano posizioni simili. Tuttavia, detto questo, credo che dipenda dall'azienda: la nostra cultura in Volvo Penta è completamente diversa da questa».

Cosa significa per lei essere donna, manager e madre?

«Non si tratta di essere madre, ma di essere genitore. Non importa se madre o padre, fare i genitori aiuta a diventare manager migliori. Ti fa riflettere e capire che le persone hanno esigenze diverse. È necessario ascoltare, capire e assicurarsi che sul posto di lavoro le persone si sentano a proprio agio



Ilenia Procičchiani:
 «Dal 2021, a seguito di una riorganizzazione decisa da Volvo Penta secondo linea di business – Marina e Industriale – è stato individuato l'hub del Sud Europa. Ho così assunto anche la responsabilità del mercato francese: un'area che può esprimere sinergie significative».

per dare il massimo. Come sei di esempio a casa per i tuoi figli, così devi essere di esempio sul posto di lavoro per i colleghi. Come la figura genitoriale, devi dare il meglio di te stessa, agevolare il team e assicurarti che si esprima al meglio per garantire che l'azienda fornisca ai clienti un valore aggiunto rispetto ai concorrenti. Volvo Penta ha un obiettivo chiaro: aumentare le opportunità per le donne. Sta dando l'esempio ed è diventata un fiore all'occhiello per la diversità. La diversità, per me, è il miglior criterio per avvalersi delle figure più competenti. Allargando al massimo la base di scelta, invece che pescare in un gruppo selezionato, si hanno statisticamente maggiori possibilità di ottenere la risorsa più spendibile per il lavoro. Non

ci concentriamo solo su un'area e non reclutiamo da un solo background. In Italia, per esempio, nel mio team c'è un ingegnere applicativo donna di cui sono molto orgogliosa. Ha apportato una prospettiva diversa al gruppo di lavoro ed è una delle persone migliori del settore».

Nel cosiddetto senso comune, l'idea dell'ingegnere e del mondo motoristico in generale veste abiti maschili, forse perché associati alla leadership (in un mondo egemonizzato dal genere maschile). Eppure l'ingegneria implica anche creatività e la gestione richiede capacità organizzative, requisiti tipicamente associati al genere femminile...

«Heléne Mellquist è presidente di Volvo Penta dal 2020. Avere una donna in questa posizione di leadership garantisce visibilità all'azienda e all'industria in generale, mostrando alle altre donne che anche loro possono farcela. Naturalmente, lo stereotipo è che i motori sono un ambito al quale si interessano soprattutto gli uomini. Le opportunità in questo settore si sono però ampliate. Abbiamo ruoli in diverse aree che non sono strettamente legate ai motori, come l'elettrificazione e i carburanti alternativi. Continuando a espanderci nelle soluzioni energetiche sostenibili con le nostre ambizioni net-zero, stiamo iniziando a posizionarci come un'azienda di soluzioni e servizi che sarà conosciuta per molto di più che la sola fornitura di motori di qualità superiore e, di conseguenza, creeremo un maggior numero di opportunità interessanti per gruppi sempre più diversificati».

