

Nuovi processi

IRUOLI DIPADRONI EMANAGER

di **Giovanni Costa**

E sportiamo manager. I manager italiani vanno alla grande nel mercato globale. È di questi giorni la notizia che Luca De Meo, 52 anni, è stato chiamato al ruolo di amministratore delegato del Gruppo Renault e che Andrea Guerra, 55 anni, andrà a dirigere un'importante divisione di Lvmh dove Antonio Belloni, 66 anni, è direttore generale del Gruppo. Ma la lista è lunga. Comprende tra gli altri Luca Maestri direttore finanziario di Apple, Diego Piacentini vice president di Amazon, Marco Bizzarri ad di Kering (divisione Luxury Couture & Leather Goods) e così via. Fuga di cervelli? Non mi sembra un'espressione corretta. Si tratta di professionisti che non hanno trovato in Italia aziende con la governance, le dimensioni e le prospettive adeguate alle loro capacità, competenze e aspirazioni. In alcuni casi sono stati attori chiave di spettacolari processi di crescita e consolidamento. Qualche anno fa, Corriere Economia ne aveva censiti 22 ai vertici di multinazionali con ricavi per oltre 1.100 miliardi (più di 6 volte il Pil del Veneto), utili netti per 117 miliardi e oltre 2,7 milioni di persone impiegate. Questo parco di manager espatriati costituisce da un lato una rete di relazioni che potrebbero rivelarsi preziose nei processi di crescita internazionale del nostro sistema imprenditoriale, da un altro lato una riserva di candidati alla conduzione di gruppi italiani desiderosi o bisognosi di un innesto manageriale di alto livello.

continua a pagina 17



 **L'editoriale**

Esportiamo manager

SEGUE DALLA PRIMA

Ma le nostre famiglie imprenditoriali vogliono farsi affiancare da manager in grado di portare il sistema produttivo ai livelli dei competitori globali? Si direbbe di no, a giudicare dal numero di imprenditori che lasciano perché in difficoltà o privi di successori o destinatari di offerte «irrifutabili». Queste offerte provengono in buona parte da stranieri. Esportiamo manager e importiamo «padroni», termine un po' desueto che ha perso la connotazione negativa legata a epoche di contrapposizioni di classe per assumere un significato diverso. Quello del «pater familias buono e generoso che dà sicurezza e ispira simpatia» (Mario Unnia). Doti che gli «antagonisti» rimpiangono quando vengono meno e scoprono che i «nuovi» padroni hanno l'approccio algido del fondo d'investimento, del finanziere o del grande gruppo multinazionale. L'approccio di quello che è stato definito capitalismo senza anima. È frequente nell'imprenditoria veneta una metamorfosi da padrone a rentier, spesso mitigata da dichiarazioni che giustificano la cessione dell'azienda, o di una quota di controllo, con l'esigenza di assicurarne continuità e crescita. Con più sincerità si è così espresso un imprenditore padovano dopo aver venduto a un Fondo straniero «...meglio mettere in sicurezza il patrimonio familiare, perché quel che si è costruito in trent'anni può andare in fumo in una stagione». La paura di crescere e cambiare ruolo è una remora che rende fragili certe imprese in quanto si privano dei supporti finanziari e manageriali che sono premessa e conseguenza della crescita e della separazione dei destini dell'azienda da quelli della

famiglia. E fondamentale capire la diversità di ruoli tra proprietà e manager. All'imprenditore in crescita non si chiede più di essere un manager ma di gestire dei manager, selezionarli, integrarli e motivarli. Andrea Guerra ha dichiarato di propendere per «la famiglia nel ruolo di investitore e azionista di lungo periodo ma aperta al management esterno». Non ci resta che augurarci che i nostri imprenditori imparino presto, e insegnino ai loro figli, a fare gli azionisti, nel senso non di rentier ma per l'appunto «di investitori di lungo periodo». Magari copiando dai (pochi) casi virtuosi che anche nella nostra regione ci sono e soprattutto dai nuovi padroni stranieri che comprano le nostre aziende ma anche valorizzano i nostri migliori manager portandoseli a Parigi, Londra o New York.

Giovanni Costa

© RIPRODUZIONE RISERVATA