Ufficio Stampa della Provincia autonoma di Trento
Piazza Dante 15, 38122 Trento
Tel. 0461 494614 - Fax 0461 494615
uff.stampa@provincia.tn.it

COMUNICATO n. 1333 del 01/06/2014

ALL'ITALIA SERVE PIU' CORAGGIO NELLA SCELTA DEI MANAGER. LA RICETTA DEI "CACCIATORI DI TESTE"

L'Italia sconta un importante ritardo nei processi di selezione dei manager. Hanno pesato logiche di cooptazione piuttosto che di merito, una scarsa valorizzazione della diversità, sia essa di genere, di età, di cultura, un'insufficiente conoscenza delle lingue, un forte peso dell'impresa familiare. E poi esiste un profondo solco tra pubblico e privato: "In Francia, se vuoi assumere una posizione di responsabilità in un'azienda privata, devi prima essere passato dal pubblico; in Italia, se uno lavora nel pubblico, pensi sia figlio di qualcuno", ha sintetizzato Andrea Pecchio, di Spencer Stuart, uno dei "cacciatori di teste" intervenuti oggi, in Sala Depero, all'incontro "Scegliere la classe dirigente" moderato da Roberto Mania, giornalista de "la Repubblica".-

Sala piena, grande interesse per questa tavola rotonda che ha acceso i riflettori del Festiva dell'Economia su un tema cruciale: come viene scelta la classe dirigente, nel pubblico e nel privato?
Alberto Amaglio, responsabile della Russell Reynolds Associates in Italia, ha bocciato, dal punto di vista dei "cacciatori di teste", il tetto proposto dal Governo ai compensi dei manager pubblici. "Una deriva grave, facile, populista – ha detto Amaglio, - non certo una soluzione per attirare persone di qualità in aziende, quelle pubbliche, che hanno un livello di complessità molto elevato, oggi del tutto paragonabile a quello delle aziende private".
Andrea Pecchio, di Spencer Stuart, ha avanzato alcune proposte. "Partiamo dall'educazione – ha detto Pecchio - facendo funzionare la Fondazione per il merito, in modo da facilitare l'accesso alla studio di chi non ha i mezzi. Poi fissiamo un limite al numero di mandati per i capoazienda: siano 6 o 9 anni, non importa, ma diamo un limite. Ogni azienda ha bisogno di "sangue fresco", di nuovi modi di vedere le cose".
Secondo Gabriele Vigo, direttore dell'Ufficio di Milano di McKinsey & Company, la crisi economica ha pesato in senso conservatore sull'Italia: "Siccome i tempi sono duri – ha detto Vigo, – le aziende non se la sentono di rischiare nella selezione di manager giovani o di rottura rispetto al passato". Poi, rivolto ai giovani in sala, ha elencato i quattro tasselli che fanno il candidato ideale: talento, ovvero capacità di risolvere in poco tempo un problema articolato, capacità di lavorare in team, doti comunicative e profilo etico.
Maurizia Villa, direttore generale di Korn Ferry Italia, ha sottolineato l'abisso che esiste tra i grandi clienti esteri, come le aziende multinazionali, e le imprese italiane. Ha però apprezzato, nell'ultima riforma universitaria, la minor distanza tra mondo accademico e mondo del lavoro.
Rispetto ai "cacciatori di teste" Monica Alessandra Possa, direttore Risorse umane e organizzazione di Assicurazioni Generali, siede dall'altra parte del tavolo. Ha quindi portato il punto di vista del "cliente". "I leader che stanno a capo delle aziende – ha osservato Possa, - fanno sempre più la differenza. Perché oggi una leadership deve essere globale, deve capire le diversità e trasformarle in ricchezza, deve essere inclusiva, deve avere una forte capacità di ingaggio rispetto all'intera organizzazione. Oggi un leader solitario non va da nessuna parte".

Web: www.festivaleconomia.it
Twitter: @economicsfest
Facebook: www.facebook.com/festivaleconomiatrento -

()