

L'intervento

di UMBERTO BUSSOLATI e ANDREA PECCHIO\*

# I semi giusti per la coltivazione dei talenti

Cresce da parte dei giovani la voglia di partecipare e aprire la società. Come aiutarli

**Q**uali le ipotesi di lavoro e le idee fin qui emerse nel dibattito ospitato in queste settimane da *CorrierEconomia* sul rapporto tra governance e nuova classe dirigente?

Ne abbiamo individuato dieci:

1) supportare davvero il talento e la voglia di fare al di là delle possibilità economiche a partire dal nostro sistema educativo (buon inizio in questo senso è la costituzione della Fondazione per il merito mirata ad erogare prestiti d'onore agli studenti meritevoli);

2) perseguire sulla strada della rimozione degli ostacoli alla valorizzazione professionale delle donne (risorsa indispensabile se vogliamo riavviare un percorso di crescita nel nostro Paese);

3) offrire pari opportunità ai giovani nelle stanze dei Consigli di amministrazione e ai vertici operativi delle aziende;

4) passare dalla logica del concorso nel mondo pubblico ivi incluso quello accademico (spesso foriera di decisioni contrarie alla reale valorizzazione dei talenti) alla realizzazione di processi di selezione trasparenti;

5) rafforzare la rappresentanza degli investitori istituzionali, e delle minoranze in senso lato, negli organi sociali delle aziende, valorizzando sempre più il contributo dei

consiglieri indipendenti;

6) creare processi di selezione trasparenti del top management delle aziende, partendo dal buon esempio della cosa pubblica (la creazione di un Comitato nomine presso l'esecutivo sarebbe in questo senso uno splendido segnale all'interno e all'esterno del Paese);

7) responsabilizzare l'imprenditore, l'azionista e il consiglio di amministrazione a costruire piani di successione chiari e trasparenti del top management aziendale;

8) creare i presupposti e favorire l'osmosi tra mondo pubblico e mondo privato, partendo dalla rivitalizzazione di centri di eccellenza pubblici quali sono stati il Servizio studi della Banca d'Italia e la Direzione generale del Tesoro;

9) agevolare l'investimento nelle grandi scuole di formazione aziendali, riprendendo l'esperienza da troppo tempo abbandonata di quanto fatto nel nostro Paese negli anni 60 e 70;

10) creare un rating della governance con un adeguato sistema di premio/punizione (emulando il rating della legalità, su cui sta lavorando l'Antitrust).

Tutti temi collegati da un innegabile filo rosso: l'importanza di improntare il nostro sistema di governance e selezione della classe dirigente (non solo in ambito economico, ma anche sociale e politi-

co) a criteri di trasparenza, pari opportunità, competenza, merito e rinnovamento.

A fianco di questa fucina di idee certamente molto ricca, quello che ci piace qui sottolineare è quanto emerso nello scambio di mail, nelle conversazioni telefoniche, nei tweet con un panorama molto ampio di protagonisti (e non) della vita pubblica ed economica del nostro Paese, inclusi molti giovani che ogni giorno combattono per farsi spazio in una società che di spazi in questo momento ne offre assai pochi.

Quella che emerge è una vista contraria rispetto a quello che è considerato (forse a torto) il comune sentire: da una situazione di crisi profonda in quasi tutti i campi del vivere civile sta emergendo la voglia di cambiare, di mettersi in gioco e confrontarsi con gli altri senza truccare la partita, di partecipare, di riscoprire i valori etici fondamentali di una comunità civile.

Noi come industria dell'executive search ci faremo carico di portare avanti questo cammino su cinque fronti:

1) supportare il prossimo esecutivo nel cammino intrapreso verso un reale riconoscimento delle competenze e verso una più efficace governance e trasparenza nella selezione della classe dirigente del mondo pubblico allargato;

2) promuovere l'estensione delle nuove regole definite da Banca d'Italia sulla governance delle banche alle altre autorità di vigilanza e regolamentazione;

3) supportare e rafforzare quanto fatto dal Comitato

per la revisione del Codice di autodisciplina e promuovere l'applicazione anche al di fuori dello specifico ambito delle società quotate;

4) aiutare le imprese, specie quelle a estrazione familiare, a garantire l'esistenza e valorizzazione dell'azienda nel tempo. Il buon funzionamento del Consiglio di amministrazione, la managerializzazione dell'impresa non è e non vuole essere una sorta di esproprio proletario per interposta persona. È, invece, il mezzo migliore per assegnare ad ogni attore il ruolo che gli spetta;

5) sollecitare e supportare i piani di successione dei capi-azienda sia in ambito pubblico sia nel mondo delle società quotate per non trovarsi in situazioni di emergenza, e senza soluzione affidabile già definita, come è successo di recente ad alcune grandi aziende del nostro paese.

\*Spencer Stuart

© RIPRODUZIONE RISERVATA

