

FAR CARRIERA IN AZIENDA
LE STRADE PER IL VERTICEIl gioco delle carte sviluppa le capacità strategiche,
il team building e insegna a gestire il rischioDopo le università di Danimarca, Olanda e Svezia
anche la Sapienza di Roma insegnerà questa disciplina

Il bridge seleziona i migliori Ceo

Francesco Angelini (farmaci) e Maria Teresa Lavazza (caffè) guidano due squadre

di **Daniele Barzaghi**
e **Franco Vergano**

Racconta l'imprenditore farmaceutico Francesco Angelini che con la sua squadra ha vinto un Campionato del mondo, quattro europei e ora è in nazionale: «Nel bridge si cerca di inventare nuove strategie. Si parte dagli schemi degli altri, dei campioni, e si tenta di migliorarli. Esattamente come si fa nella vita d'azienda e nell'innovazione industriale, tutti giorni».

Ma nonostante l'argomentato parere di Angelini (che insieme all'imprenditrice torinese del caffè Maria Teresa Lavazza è ai vertici del nostro bridge) i manager, come pure i cacciatori di teste, sembrano negare l'idea che in Italia si possano costruire carriere al tavolo delle smazzate, come invece succede in Usa, anche se tutti riconoscono che il gioco è formativo. Perché abitua a pensare in maniera strategica e a rispettare le regole. Esercita la logica, la capacità di analisi e di sintesi, la deduzione e insegna a gestire il rischio, oltre al lavoro di gruppo. E soprattutto permette di conoscere le persone, di osservare le loro reazioni e prevedere le prossime mosse.

Non per niente il gotha dell'economia

LA CORPORATE AMERICA

Gli Stati Uniti sono il regno dei circoli per Vip: Jack Welch aveva trasformato la General Electric in una «golf company»

CRITICI GLI HEAD HUNTER

Anche i cacciatori di teste riconoscono le capacità formative del passatempo ma preferiscono utilizzare i metodi tradizionali

mondiale è da tempo seduto al tavolo del bridge. Il fondatore di Microsoft Bill Gates, il presidente di Generali Antoine Bernheim e l'ex Ceo di Bear Stearns James Cayne sono solo alcuni esempi. Bridge e imprenditori, del resto sono sempre andati a braccetto. Dai club britannici alle società Usa il gioco è stato il catalizzatore di una fascia di persone agiate e la borghesia l'ha utilizzato per selezionare le nuove leve.

E ora persino le università si stanno accorgendo di questa realtà. Quasi certamente la facoltà di Ingegneria della Sapienza di Roma dedicherà un insegnamento alla disciplina, affidato a Lino Bove: in Italia sarebbe il primo caso, ma esistono precedenti in Svezia, Danimarca e Olanda.

«Lo studio del bridge è paragonabile, per quantità di regole, a un esame universitario - continua Angelini -. La pratica del gioco ha un'indubbia base di scientificità, poiché tutto si basa su previsioni statistiche e gestione del rischio».

Così come i campi da golf (dove fanno affari Bill Gates e Warren Buffet) e le sfide a tennis, il bridge è diventato momento di incontro tra manager globali (in virtù del successo mondiale del gioco) e può essere molto più efficace di una cena. Non c'è nemmeno bisogno di imbastire una conversazione poiché sarà il gioco stesso a catalizzare l'attenzione: «Le partite - conclude Angelini - sono momenti di conoscenza e di pubbliche relazioni impagabili: imprescindibili, soprattutto per chi opera in colossi multinazionali, dove anche una passione comune tra manager provenienti da mondi diversi può essere determinante».

Si potrebbe aggiungere anche: non è cer-

to un caso che le aree italiane dove il gioco è più sviluppato siano quelle delle grandi città (in particolare, Milano e Torino), dove i manager risultano più numerosi.

Nonostante tutti questi indubbi punti di forza, i cacciatori di teste sono perplessi: «Devo dire che i criteri di base nella scelta dei candidati si basano ancora oggi sul colloquio e sull'analisi delle esperienze e competenze» spiega Francesco Santulin, presidente dell'omonima boutique milanese di executive search.

«Noi operiamo - continua il cacciatore di teste, sintetizzando in verità anche il pensiero di molti suoi autorevoli colleghi - su posizioni di elevata responsabilità che richiedono precise e affidabili capacità manageriali. La scelta dei candidati avviene, quindi, sulla base delle esperienze, delle responsabilità e dei risultati. Poi vengono prese in considerazione le dimensioni delle aziende gestite, la complessità e la capacità di essere protagonisti sui mercati. Anche la valutazione del profilo personale viene fatta sulla base di fattori come l'empatia, l'autorevolezza, la leadership, che include anche visione strategica e pensiero laterale».

Esistono delle tecniche particolari per evidenziare questi elementi? «In linea generale - conclude Santulin - la valutazione di un candidato è il frutto di un mix di skill ed esperienze che fanno parte del bagaglio professionale di un bravo consulente, tuttavia vi sono alcuni indicatori importanti da tenere in considerazione. Ad esempio, l'aver praticato sport di squadra è un fattore che viene valutato positivamente. Il candidato "sportivo" sembra avere alcune caratteristiche manageriali importanti: spirito di team, capacità di motivazione, integrità, energia nel perseguire gli obiettivi».

Di parere analogo Lucio Vollarò, partner di Civi International che osserva come «forse le tecniche di recruiting non tradizionale siano più adatte per manager di secondo livello».

Secondo altri esponenti il golf (specialmente in Usa) aiuta, anche perché spesso è accoppiato allo stesso bridge.

L'esperto Usa David Rynecki racconta le storie di manager famosi e del loro rapporto con il "green": «Gates e Buffett, entrambi appassionati golfisti, approfondirono la loro amicizia, al golf anche perché - forse in contrasto con quando giocano a bridge - non si prendono sul serio quando sono sull'erba».

Dice Rynecki: «Non importa quanto sofisticato diventi il business, nulla può sostituire il campo da golf, come un "hub" di comunicazione. È il luogo dove gli "up-and-comers" riescono a impressionare il capo e dove i Ceo possono concludere grandi affari». Non è una coincidenza che molti dei più ammirati personaggi del business (oltre a Jack Welch, Sandy Weill, Stan O'Neal) ritaglino del tempo nella loro fitta agenda per il golf. Rynecki porta esempi di manager famosi e del loro rapporto con il golf.

Jack Welch, il mitico leader della General Electric, considerava gli handicap una buona misura di "business acume" e pensava al golf come un elemento chiave della sua squadra manageriale, che ha implementato con successo durante il ventennale regno in Ge.

La società era già nota come una "golf company", quando l'ha presa in mano. Ma con Welch «il "green" è diventato uno strumento essenziale per qualsiasi manager che volesse fare carriera». Il golf «è stato un banco di prova per il carattere. Ha dimostrato se una persona aveva il coraggio di lavorare nella Ge di Welch».

Diventato il gioco di carte più diffuso al mondo, il bridge (o "contract bridge") conta quasi 100 milioni di appassionati e oltre un milione e mezzo di giocatori a livello agonistico (di cui circa 400mila solo in Italia).

franco.vergano@ilssole24ore.com

