

CLIENTE	Desmet Balestra	TESTATA	Corriere della Sera	DATA	22 febbraio 2008
---------	--------------------	---------	------------------------	------	---------------------

Le aziende cercano candidati per sedi poco comode e decisamente distanti. Offrendo più soldi, benefit e sbocchi. I giovani, però, tentennano

Manager «no limits», quelle carriere molto veloci ma lontano da casa

A 32 anni si è piazzato in Brasile come vicepresidente di una multinazionale statunitense. A un suo collega è andata ancora meglio: a 30 è approdato alla vicepresidenza di una multinazionale spagnola. Il segreto per centrare carriere tanto veloci? Angola, Colombia, Etiopia, Iran, Kazakistan o, a preferenza, Ecuador, Costa d'Avorio, Nigeria e tante altre. Cioè le location ad alto tasso di problematicità nelle quali, se si accetta di lavorare e si ha talento, si ottengono vantaggi difficilmente a portata di mano in Italia. I due casi di carriere lampo li ricorda Marco Galateri di Genola, vicepresidente esecutivo di Db Group, nata due anni fa dalla fusione dell'italiana Ballestra con la belga Desmet: «E' vero, hanno cominciato con noi e poi hanno fatto il salto». La Desmet Ballestra è la maggiore azienda mondiale per la

costruzione di impianti per il biodiesel e così deve mandare tecnici specializzati a lavorare in tutto il globo. Ma trovare gente disposta ad andare anche solo per un paio d'anni nelle sedi più disagiate non è per niente facile. «Il problema si pone in modo più netto in Italia — sostiene Galateri di Genola — perché da noi frenano più che altrove legami familiari d'ogni genere. Con l'aggravante che anche nei giovani scarseggia lo spirito d'avventura. Pur se non stiamo cercando degli Indiana Jones: an-

Greggio e gas

Le difficoltà a trovare personale? In settori come l'impiantistica e l'energia (petrolio, gas e biodiesel)

dare oggi in Siberia, per esempio, può dare qualche disagio, ma non vuol dire finire in una sede pericolosa né fisicamente provante».

Il problema si pone non solo per Db, ma per molte aziende del mondo che realizzano impianti, scavano pozzi petroliferi o vanno a caccia di gas. Un settore dove lavorano società come Eni, Ansaldo e Tecnimont, solo per citare qualche italiana. Come conferma Patrizia Bonometti, direttore risorse umane Europa di Tenaris Dalmine, impresa che, tra l'altro, vende tubi alle aziende petrolifere e li installa sulle piattaforme. «Noi — spiega — abbiamo centri servizi dove inviamo i nostri tecnici sparsi un po' nel mondo. Dalla Nigeria, al Kazakistan, all'Arabia Saudita, all'Egitto, al Qatar o anche al Mare del Nord. Effettivamente gli italiani sono in genere meno deside-



Fuori sede Impianto di estrazione del greggio in Siberia

rosi di avere queste assegnazioni estreme. Anche se va detto che cerchiamo profili molto particolari, ti-

po tecnici di perforazione, gente cioè che ha optato per una formazione che è più una scelta di vita che

semplicemente professionale». Unica arma per attrarre persone (soprattutto ingegneri chimici, meccanici e minerari) verso queste location è fornire quelle sedi di un appeal particolare. «Non si tratta solo di retribuzioni impensabili in Italia, uno stipendio doppio per i livelli più bassi e il 50% in più per i senior — spiega Galateri di Genola — ma anche di una grossa parte di spese interamente pagate, dalla casa, all'auto, al telefono, ai viaggi da e per l'Italia per tutta la famiglia. E poi per i junior ci sono prospettive importanti, si comincia con la responsabilità di un cantiere di 300 persone e per qualcuno si finisce col diventare Ceo di una controllata locale». Unico grosso rischio: infilarsi in un circuito di carriera per "expatriate no limits" da cui poi è difficile sganciarsi.

En.Rib.