

Shipping Italy

Il quotidiano online del trasporto marittimo

Aziende di shipping e famiglie: il racconto di Bisagno, Negri, Risso e Gavarone

Nicola Capuzzo · Wednesday, October 13th, 2021

Genova – Formazione, coesione, tempo, dialettica e lavoro di squadra: sono questi alcuni dei fattori indispensabili che servono alle aziende familiari per programmare il passaggio generazionale sul ponte di comando. Questo è quanto emerso dall'ultima conviviale organizzata dal Propeller Club di Genova presieduto da Giorgia Boi che ha visto confrontarsi sul tema Marco Bisagno (T.Mariotti), Andrea Risso (Cambiaso Risso), Aldo Negri (Finsea) e Filippo Gavarone (Rimorchiatori Riuniti) moderati da Filippo Gallo (Finsea).

Il più esperto al tavolo dei relatori, Bisagno, ha raccontato come sia avvenuto l'ingresso nella società del suocero nel 1973 dalla quale non è più uscito dopo il primo giorno di lavoro e dove si prepara a celebrare il prossimo anno le nozze d'oro (50 anni). "Ricordo ancora il lavoro di trasformazione della vecchia nave di linea Galileo Galilei per farla diventare Costa Riviera da impiegare nelle crociere" ha raccontato Bisagno specificando che il suocero, contrario alla firma di una commessa da 70 miliardi con Costa Crociere che in quegli anni navigava in acqua poco tranquille finanziariamente, capì proprio da quel successo che fosse arrivato il momento di passare la mano.

"Oggi Genova Industrie Navali non è più un'azienda familiare ma una holding partecipata dai Bisagno, Garrè e Negri, che controlla diverse società e cantieri navali. Io e Ferdinando (Garrè, *ndr*) dobbiamo ricordarci ogni mattina di spersonalizzare di più l'attività e pensare che l'azienda non è nostra ma che c'è un Cda nominato da una holding" ha detto il presidente di Gin. A proposito di come sia nata l'alleanza fra San Giorgio del Porto e T.Mariotti, Bisagno ha raccontato che, "dopo esserci fatti concorrenza per moltissimi anni, Ferdinando un giorno è venuto e mi ha proposto di unire le forze visto che facevamo lo stesso mestiere ma ognuno con particolari specializzazioni. Con quella proposta dimostrò grande intelligenza e lungimiranza".

Per Aldo Negri, vertice di Finsea insieme al fratello Raffaele e nipote (è suo zio) del fondatore Luigi Negri, le alleanze oggi nascono attraverso la conoscenza e il feeling che si crea nel tempo con i colleghi nel gruppo giovani di associazioni di categoria come Assagenti e Confitarma. "I passaggi generazionali avvengono solo se sgomiti; non sono scontati e sono difficili" ha detto Negri, sottolineando in particolare l'importanza delle risorse umane e della formazione professionale in azienda perché "i solisti oggi non hanno più spazio".

Un concetto, quest'ultimo, condiviso anche da Andrea Cosulich, presidente onorario della Fratelli Cosulich, intervenuto al termine della tavola rotonda convenendo sul fatto che un punto chiave sia rappresentato dalla formazione del personale. “In passato noi facevamo in prima persona le interviste alle nuove risorse mentre più di recente abbiamo strutturato questa funzione con un Human Resource Manager” e il salto di qualità, secondo Cosulich, è apparso evidente anche grazie all’apporto esterno che ne è risultato in termini di conoscenze e competenze della funzione. L’esperto numero uno dell’omonimo gruppo ha concordato poi sul fatto che “il lavoro di squadra oggi è indispensabile e si pratica di più rispetto al passato” quando la norma era il *‘one man show’*.

La nomina di un manager esterno, in questo caso di un managing director per la holding del gruppo Rimorchiatori Riuniti (che risponde al nome di Matteo Copari, professionista con alle spalle esperienze professionali in altri settori), è la scelta raccontata da Filippo Gavarone. Lui e i suoi parenti coetanei impiegati in azienda (Giacomo Gavarone e Alberto Delle Piane) si sono specializzati in aree d’attività differenti: “Io – ha spiegato – mi sono occupato finora prevalentemente di gestione tecnica e commerciale delle navi sia per terzi che per la flotta di nostra proprietà, Giacomo ha seguito soprattutto l’*offshore* che recentemente abbiamo parzialmente *disMESSO* mentre Alberto il rimorchio portuale”. Secondo Filippo Gavarone un valore aggiunto delle family-company è in particolare “la coesione che emerge quando ci si trova a dover affrontare dei momenti difficili”.

A questo, per Andrea Risso, si somma anche l’importanza del fattore tempo che “un gruppo come Cambiaso Risso (passato da pochi anni ai francesi di Siaci Saint Honore, *ndr*) può concedersi rispetto ad altre realtà dove maggiore è la fretta di ottenere certi risultati. Io non ho avuto fretta di crescere in azienda mentre vedo che a volte si sta perdendo il rispetto del tempo” ha affermato. L’azienda familiare, e nello specifico suo padre Marco Risso, gli ha insegnato quanto importante sia l’aspetto relazionale negli affari: “Come quando avevo 14 anni e giocavamo insieme alla Play Station adesso io e mio padre ci divertiamo ad andare insieme in Grecia a trovare i clienti” ha raccontato.

Interessante anche il commento del giovane Risso sul come nascano le alleanze fra aziende familiari nel settore del brokeraggio assicurativo: “Abbiamo pensato che fosse più facile collaborare che fare a spallate, per cui si è scelto di lavorare come mercato italiano nei confronti dei competitor esteri (londinesi, scandinavi, ecc.) con il comune obiettivo di difendere la propria quota di mercato”.

Secondo Bisagno le famiglie genovesi che una volta avevano il controllo delle attività nello shipping sono rimaste poche, “proprio per la scarsa capacità a programmare la successione in taluni casi” ha detto, aggiungendo come non sia facile reperire oggi sul mercato professionisti con gli stimoli e le competenze che servono. Se e quando i contrasti all’interno di un’azienda familiare emergono l’abilità, a detta del vertice di Gin, sta nel “saper usare bene la dialettica e confrontarsi”.

Come vivono invece i manager esterni il passaggio generazione al controllo di queste aziende? Il tema meriterebbe un’altra conviviale del Propeller ma Gallo non si è sottratto alla domanda di SHIPPING ITALY rispondendo che “se l’imprenditore è bravo e intelligente come è stato con me Luigi Negri risulta facile. È innegabile che con il passaggio generazionale entrano in gioco nuove dinamiche e quello del manager che si trova in mezzo è forse il ruolo più complicato e delicato. In quel caso – ha concluso – entrano in gioco la sensibilità e la capacità delle persone; nella mia condizione il ruolo può essere anche molto bello perché il manager diventa un collante fra due

periodi storici dell'azienda”.

Nicola Capuzzo

This entry was posted on Wednesday, October 13th, 2021 at 4:20 pm and is filed under [Interviste, Politica&Associazioni](#)

You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. Both comments and pings are currently closed.