VareseNews

Viva il merito. Viva il valore di ogni persona. Lati spa di Vedano Olona un campione nascosto di eccellenza

Pubblicato: Domenica 30 Ottobre 2022

L**'Olona** sgorga alla Rasa di Varese e a Milano entra nel **Lambro**. Originariamente andava dritto al **Po** e fu deviato dai romani per portare acqua al fossato delle mura della città, segnandone il destino. La forza motrice dell'Olona ha trasformato la sua valle in una delle culle dell'industrializzazione italiana, con idee diventate imprese globali. L'intuizione di economia circolare ante-litteram di **Cosimo Conterno** lo porta a fondare nel **1943 la Lati spa a Vedano Olona**. Sottovesti, biancherie sintetiche, maschere militari in plastica del Piano Marshall vengono riciclati e trasformati a nuova vita e utilizzo per clienti come la Montedison, in primis materiali autoestinguenti per gli elettrodomestici del boom post-bellico. Oggi Lati spa è tra i più importanti produttori europei di termoplastici tecnici per uso ingegneristico, un settore ad altissimo tasso di innovazione, con, ad esempio, materiali termicamente conduttivi, stampabili in 3D, autolubrificanti, spesso a base riciclata o bio.
(*nella foto, da sinistra: Michela Conterno, ceo di Lati spa, e il padre Francesco*)

LATI, UN CAMPIONE NASCOSTO

Come l'Olona, che a Milano si inabissa sotto la città, anche **Lati è uno degli esempi di "hidden champions"**, i campioni nascosti dell'eccellenza, mai scontata, del **capitalismo imprenditoriale italiano**. **Famigliare d'origine,** meritocratica e inclusiva di adozione, è studiata da chi vuole capire come sia possibile fare il passaggio generazionale, mantenendo controllo azionario e dei valori, aprendosi con coraggio alle competenze esterne, alla managerializzazione, al welfare aziendale, in una

parola ad una **governance moderna e vincente**. Il consiglio di amministrazione attuale è guidato da Michela Conterno, che rappresenta la terza generazione, ma tra i suoi 9 membri solo tre sono legati alla famiglia e oltre la metà sono donne. Il welfare aziendale è considerato il motore del miglioramento delle performance dei dipendenti e ha un menù ricco e aggiornato da molto tempo: palestra aziendale con corsi in presenza e online, programma Workplace Health Promotion, convenzioni per le famiglie, smart working e flessibilità oraria, corsi di formazione offerti a tutti, non solo a una sparuta minoranza di "talenti". Il prossimo passo sarà la trasformazione in società benefit (B Corp) con l'obiettivo, tra gli altri, di ridurre il gender gap assicurando equità salariale e servizi come l'asilo. (**https://www.varesenews.it/2018/07/yoga- pilates-fabbrica-affrontare-cambiamento/734648/**).

UN CASO A CUI ISPIRARSI

Lati è uno dei casi cui ispirarsi, tra quelli del nuovo libro "La governance meritocratica. Storie di talento e di impresa sostenibile" a cura di **Silvia Stefini,** presentato alla sesta "Giornata nazionale del merito", l'iniziativa promossa dalla partnership di Assolombarda, Federmanager e Università Cattolica per promuovere la cultura del merito nel Paese. **Maria Cristina Origlia**, presidente del **Forum della Meritocrazia**, ha sintetizzato così il risultato non brillante dell'Italia (ultima tra 12 nazioni in Europa) nella performance del **Meritometro 2022**: "I dati ci dicono che siamo un Paese dove le condizioni della famiglia di origine condizionano ancora molto l'accesso ai livelli di studio superiori (universitari e post-universitari). Ma anche che siamo il Paese europeo che meno valorizza il suo capitale umano, soprattutto giovanile e femminile. Ecco perché quest'anno, ci soffermiamo sulla governance meritocratica e sulla misura del merito agito nelle organizzazioni, come precondizione di un successo sostenibile, così come definito dal **Codice di Corporate Governance** aggiornato nel 2020. Una scelta strategica per tutte le imprese italiane, che vogliano fare del buon governo il loro asset più importante". Per una meritocrazia efficace, serve una Governance basata su 5 principi che Stefini identifica come: una struttura proprietaria con una visione di lungo periodo; la formazione di un consiglio di amministrazione basato sulle competenze e prospettive anche esterne; un dibattito che faciliti il successo sostenibile; una cultura del coinvolgimento attento degli stakeholder; processi di gestione delle persone trasparenti ed equi.

MERITO E MERITOCRAZIA

Questo caso di eccellenza stimola la riflessione su merito e meritocrazia, concetti complessi e a volte anche divisivi. Chi è meritevole? E chi e cosa stabilisce che lo sia? Tra inclusivo ed esclusivo – l'accesso al merito è, potenzialmente, aperto a tutti, o solo a una ristretta selezione? Ci aiuta l'etimologia. In **greco** antico significa **essere fatti partecipi** di qualcosa, e le **Moire** sono le mitiche tessitrici del destino di ognuno. In **latino**, invece, si sviluppa l'accezione di premio e ricompensa ma anche di castigo. Il merito quindi incorpora la quintessenza, ex-ante, dell'inclusione, accessibile a tutti come potenziale in divenire, e, ex-post, dell'esclusione, selettiva, come fatto avvenuto e definitivo.

L'**educazione è la soluzione regina** per una società meritocratica, che liberi dal giogo delle condizioni di partenza, acclamata da molti politici, i Blair, i Clinton, gli Obama, maestri dei nostrani copia e incolla. Ma l'accesso al sistema scolastico alla pari rimane una chimera. Nell'**Italia post pandemia** e pre-inflazione energetica, ci sono **2 milioni di poveri assoluti e il 30% di NEET** , i giovani in fascia d'età 15-34 che non studiano, non lavorano, né sono attivamente alla ricerca di impiego (contro una media UE del 18%). Persone che a causa di barriere economiche, sociali, culturali, familiari, non hanno facile accesso a contesti e dinamiche meritocratici; ha scarse opportunità di sviluppare le proprie skills, senza una rete e interventi di supporto; ha difficoltà ad accedere e portare a termine percorsi educativi, formativi, scolastici. Le conseguenze della povertà riducono l'accesso alla formazione, la possibilità di scegliere l'occupazione più confacente alle proprie competenze e di negoziarne le condizioni senza dover accettare qualsiasi lavoro. Un gioco viziato in partenza rende la società accogliente solo per chi parta già in condizione di vantaggio, condannando gli altri al destino dei **Malavoglia**, quello di "**meritarsi" la povertà**, senza possibilità di mobilità, di inclusione, né di riscatto sociale. **C'è un lato**

oscuro, un lato demoralizzante nella dittatura del merito. L'implicazione è che coloro che non si elevano non hanno nessuno da incolpare tranne se stessi. E, sentendosi traditi, cambiano orientamento politico.

I LAVORATORI ESSENZIALI

La **pandemia** di Covid-19, e in particolare il nuovo apprezzamento del valore del presunto lavoro non qualificato e poco retribuito, offre un punto di partenza per il rinnovamento. Da precari e visibilmente non visti, **i lavoratori "essenziali" sono diventati gli eroi al lavoro nonostante il rischio di contagio**. Ora ci rendiamo conto di quanto profondamente dipendiamo da trasportatori, magazzinieri, braccianti agricoli, fattorini, cassiere, tele-operatrici, agenti di sicurezza, baby-sitter, badanti informali, infermieri e medici. Bene il dibattito sulla retribuzione minima e le tutele; ancor meglio il focus sulla **dignità del lavoro**, anche in termini di stima. Possiamo riscoprire il valore essenziale dell'umiltà, una virtù-antidoto all'arroganza meritocratica che divide.

Quale prospettiva possiamo adottare? La meritocrazia è giustamente amata dagli economisti perché è una soluzione efficiente al problema dell'allocazione delle risorse. Se vogliamo che le persone svolgano lavori difficili che richiedono talento, istruzione, impegno, formazione e pratica, dobbiamo essere in grado di identificare i candidati con la **giusta combinazione di attitudine e volontà** e fornire loro incentivi per la formazione e la pratica. Questo **non ha nulla a che fare con il valore intrinseco delle persone**. Anche ai massimi livelli di realizzazione, c'è sempre in gioco un enorme peso dei fattori contingenti. Se Einstein fosse nato un secolo prima, non avrebbe potuto dare un contributo importante nel suo campo; un Mozart diventato maggiorenne all'inizio del XXI secolo avrebbe composto musica elettronica? Certamente nessuno dei due avrebbe potuto fare molto uso delle proprie attitudini se fosse cresciuto tra i Kakwa amazzonici. **Le vite dei meno fortunati non sono meno degne di quelle degli altri**, perché semplicemente non esiste un modo sensato per confrontare il valore delle vite umane.

L'UGUAGLIANZA MORALE DEL VALORE UMANO

Una società ben progettata attirerà e distribuirà i talenti sviluppati in modo efficiente, senza l'utopia di sradicare la pletora di gerarchie incommensurabili, e il flusso perenne della stima sociale, che andrà sempre a beneficio dell'architetto migliore, del matematico più importante, dell'uomo d'affari più scaltro, del corridore più veloce, dell'influencer più seguito. Il nostro sforzo collettivo è fare in modo che le identità delle persone non interiorizzino quegli esiti perché crediamo all'uguaglianza morale del valore umano.

Tornando alla storia dell'Olona. Possiamo deviare l'acqua verso i meritevoli, assicurandoci che siano rispettate (governance) le **regole della buona gestione** e compensando con le ricchezze create chi rimane senza l'acqua che gli era stata donata dagli dei.

"Sono tornato e ho visto sotto il sole che non è degli agili la corsa, né dei forti la guerra e neppure dei sapienti il pane e degli accorti la ricchezza e nemmeno degli intelligenti il favore, perché il tempo e il caso raggiungono tutti", Ecclesiaste Capitolo 9.

TUTTI GLI ARTICOLI SU LATI SPA

di Giuseppe Geneletti g.geneletti@methodos.com