

inglese del buon governo delle imprese, il «Code of best practices».

Una buona governance è auspicabile «solo» per evitare frodi e fallimenti o anche per migliorare le performance aziendali?

«Tutti i più recenti studi hanno certificato il legame esistente tra governance e performance aziendali. "Abbiamo riscontrato una positiva relazione tra governance e valore delle aziende" conclude l'analisi di Aggarawal e Williamson su 5.200 aziende Usa. Governance metrics international ha stilato una classifica basata su 400 indicatori di governance relativa a oltre 4.000 società. Quelle che occupano le prime posizioni di questa graduatoria mondiale risulta-

cremento dell'indice della Borsa australiana. E' per questi motivi che la maggioranza degli investitori istituzionali tiene conto degli standard di governance nel decidere gli investimenti».

Lei è contro le regole rigide: niente codici imposti per legge e uguali per tutti. Ogni società dovrebbe farsi il suo?

«Società, presidenti, consigli, soci investitori hanno le loro specificità. Per questo non esiste un unico metodo per dirigere un'azienda. I codici di governance, comunque, fissano principi o linee guida che vanno seguiti ma che vanno anche adattati alle situazioni esistenti. Ciò che però reputo fondamentale è la trasparenza. L'obiettivo del princi-

## Il libro

Adrian Cadbury è noto soprattutto per il ruolo di presidente della Commissione britannica sugli aspetti finanziari della corporate governance che, nel 1992, varò il «Code of best practices», più noto come «Cadbury code». In Italia ha appena pubblicato «Corporate governance. Cosa è». Il libro, edito da Luiss University Press, offre un'ampia trattazione di tutti gli aspetti della governance con particolare attenzione al ruolo del presidente del consiglio d'amministrazione

che. In tal caso è però essen-

“  
**Ceo e presidente? Due cariche che è meglio tenere separate: sono lavori differenti con competenze diverse**

ziale poter contare su un consiglio con una forte presenza di consiglieri indipendenti non esecutivi, autorevoli ed esperti. La principale ragione per la quale credo sia comunque meglio tenere separate le due cariche, è che si tratta di due lavori differenti che richiedono competenze diverse. I presidenti devono creare

Le compensation dovrebbero essere assolutamente legate alle performance, costruite cioè il più possibile in relazione all'effettivo contributo che ognuno dà allo sviluppo dell'impresa. Gli azionisti dovrebbero insistere molto su questo punto e pretendere la creazione dei "compensation committees", organismi che devono decidere e controllare le modalità retributive. Se i top manager ricevono compensi che la maggioranza dei dipendenti ritiene non ragionevoli perché troppo alti rispetto alla media degli impiegati, i lavoratori si chiederanno perché mai dovrebbero continuare a lavorare duro senza essere adeguatamente ricompensati. E ciò potrebbe produrre conseguenze negative di carattere sociale».

Enzo Riboni

Agostino Gamba

E i corsi universitari? Sono necessari, ma non sufficienti per entrare a pieno titolo in azienda. Come suggerisce l'architetto Francescomaria Bonanotte, 42enne barese, amministratore delegato di Ishimoto Europe, coordinatore del progetto per il Nuovo Politecnico della Bovisa a Milano: «Nel mio caso ho consolidato gli studi prima con un anno di specializzazione a Londra e poi con una lunga permanenza a Tokyo». Dunque una concreta esperienza sul campo. Da compiere se possibile nell'ultimo periodo degli studi. Per prendere coscienza delle problematiche della professione, non presenti nella preparazione accademica. Attenzione però, l'esperienza di praticantato va vista come «addendum», non una scusante per andare fuoricorso. Si tratta di un sacrificio, per abituarsi alla fatica di poi. E nel percorso formativo dell'architetto Gamba non sono presenti Mba né corsi postlaurea specialistici: «Dopo la laurea ho preferito accettare il contratto di una società di costruzioni greca. Operativo sul campo, nella progettazione civile con specifiche mansioni di gestione del cantiere. Considero questo un valido compimento del ciclo di studi». Per imparare a programmare gli interventi esecutivi, mantenere i tempi stabiliti, le giuste sequenze operative, i costi e la qualità finale dell'intera opera.

Umberto Torelli

## Cambi di poltrona

# Diamantini ai vertici di Interhome Italia Cannarsi sale nel gruppo Microsoft

Marco Bragadin, 40 anni, in Vodafone dal 2002, ha assunto il ruolo di amministratore delegato di Tele 2 Italia. Ha maturato esperienze in Boston Consulting Group.

Bruno Vettore, 46 anni, è entrato in Gabetti Franchising Agency in qualità di amministratore delegato. Proviene da Grimaldi Franchising. Ha lavorato in Pirelli Re Franchising e Tecnocasa.

Antonio Bortuzzo, 47 anni, è entrato in Allison, azienda di occhiali, con la carica di amministratore delegato. Proviene da Marcolin. Vanta esperienze in Ernst & Young Financial.

Giacomo Lurani Cernuschi, 40 anni, è diventato direttore generale di Aedes Value Added sgr. Proviene da Banca Rothschild. Ha lavorato in Lazard.

Michele Diamantini, 38 anni, è stato chiamato da Interhome Italia, società specializzata in case vacan-

za, in qualità di amministratore delegato. Proviene da Expedia.it. Ha lavorato in Everyday.com ed Europ Assistance.

Giovanni Carrara, 50 anni, ha assunto i ruoli di chief operating officer e managing director per l'Italia di Credit Suisse. Proviene da Deutsche Bank. Ha maturato esperienze in Arthur Andersen.

Emilio Izzo, 45 anni, è stato nominato amministratore di Meccaniche Veloci, azienda di orologeria acquisita da Cielo Venezia 1270. Van-

## Credit Suisse

Giovanni Carrara ha assunto i ruoli di chief operating officer e managing director per l'Italia del gruppo Credit Suisse

ta esperienze in una catena di negozi affiliati a Euronics.

Amedeo Brasolin, 47 anni, è il nuovo vicepresidente sales & product marketing di Think 3, fornitore di tecnologia. Ha iniziato la carriera in Olivetti. Vanta esperienze in Hp, Epi Clink e Kaitech 3d.

Franco Villardi, 59 anni, è diventato direttore generale di Iale, società acquisita da Konvergence attiva nel mercato dei servizi per la grande distribuzione e il retail.

Luca Brandi, 41 anni, è stato nominato enterprise distribution & smb sales director southern Europe di Symantec, multinazionale di sicurezza it. Ha lavorato in Ingram Micro.

Paolo Corradini, 58 anni, è entrato in Lavazza con la qualifica di direttore rapporti istituzionali. Ha maturato esperienze in Regione Piemonte, Lingotto, Agenzia investimenti di Torino e Agenzia turistica Piemonte.

ca Piemonte.

Mario De Lorenzo, 50 anni, ha assunto l'incarico di direttore dei sistemi di pagamento di Sia-Ssb, provider tecnologico per il sistema finanziario. Ha lavorato in Ibm.

Massimiliano Morrone, 32 anni, è entrato nel gruppo Aedes come direttore investimenti immobiliari nei settori core e trading. Proviene da General Electric Real Estate.

Giuseppe Mastrocicco, 45 anni, è il nuovo direttore commerciale di Brother Office Equipment. Ha iniziato la carriera in Nixdorf Computer. Vanta esperienze in Hp.

Alessandro Cannarsi, 34 anni, è stato nominato direttore education di Microsoft Italia. Ha lavorato in Sun Microsystems Italia.

Pietro Quattropiani, 40 anni, è diventato direttore ufficio acquisti di Aicon, costruttore d'imbarcazioni da diporto. Proviene da Crn



G. Mastrocicco



M. Donnamaria



M. Diamantini



B. Vettore

(gruppo Ferretti). Ha lavorato in Coinav e Smeb Cantieri Navali.

Marco Donnamaria, 42 anni, è entrato in Integra Document Management come direttore vendite e marketing. Proviene da Prima Optimo. Ha lavorato in Tc Sistema.

Arturo Ferrigno, 40 anni, è stato nominato direttore risorse umane di Schneider Electric in Italia. Ha maturato esperienze in Banca Commerciale Italiana, Ing Direct e Motorola.

Paolo Vasques, 44 anni, è il nuo-

vo direttore risorse umane della Cartiera Carmignano, società del gruppo svizzero Cham Paper Group Ag. Ha lavorato in Fiat Auto e Cementizillo.

Andrea Bucci, 37 anni, ha assunto il ruolo di direttore b2b Western Europe del gruppo Zed, multinazionale di contenuti per la telefonia mobile. Ha lavorato in Italtel e Vodafone.

Luca Silvi, 35 anni, è diventato business unit manager di Avery Dennison Office Products Italia e Spagna, aziende di etichette e soluzioni per ufficio e casa da realizzare con il pc.

Roberto Bocchi, 39 anni, è stato nominato retail channel manager per l'Italia di Optoma, azienda di produzione di videoproiettori professionali. Ha lavorato in Avid International.

a cura di Felice Fava  
felicefavacor@hotmail.com

CORRIERE DELLA SERA

VEN 21 DICEMBRE 2007