



ITEM

Domenico Frisoli (nella foto a sinistra) è il fondatore di Manta Group, l'azienda che ha adottato lo statuto familiare; un'esperienza che anche CdO ha voluto raccontare, come spiega il direttore Massimo Mezzina (nella seconda foto a sinistra)

Idee

Quando non basta essere "figlio di" per entrare nell'azienda di famiglia

CINZIA CELESTE

Michele Frisoli è il giovane Ceo nell'azienda di famiglia, Manta Group di Foggia, 30 anni di storia alle spalle e tante ambizioni con la seconda generazione di imprenditori.

Uno scenario abbastanza comune quello del passaggio di consegne da generazione a generazione, con esiti più o meno positivi, tanto che vige il detto: La prima generazione crea, la seconda mantiene, la terza distrugge. Questo se si dà per scontato che il figlio debba entrare di diritto nella proprietà dell'azienda, pur non essendo sufficientemente formato e dotato delle capacità giuste. In questo contesto si inserisce l'esperienza della famiglia Frisoli.

"Sono andato via da Foggia 18 anni fa, a Milano per studiare alla Bocconi - ha raccontato Michele Frisoli -. Dopo la laurea ho fatto esperienza in McKinsey & Company (una società internazionale di consulenza manageriale, ndr); ho viaggiato e lavorato in giro per il mondo. Ma c'è stato un momento di forte riflessione quando ho lavorato con la famiglia reale del principato del Liechtenstein. Ho sviluppato un progetto per gli High Net Worth Individuals, per persone benestanti con un tetto di patrimonio personale superiore al mezzo miliardo di euro. Il fine era creare le condizioni per il capofamiglia di poter avere un cambio generazionale che fosse all'altezza dell'azienda e nei rampolli, ragazzi che nascevano di fatto in condizioni molto agiate, creare un senso di responsabilità. Questo mi ha fatto molto riflettere, forse non c'è bisogno di essere High Net Worth Individuals per creare una condizione di sostenibilità familiare. Ho iniziato a studiare per capire a quale livello ha senso avere uno statuto familiare. La risposta che ne ho ottenuto è che ha senso sempre".

Non è sempre facile, in una famiglia in affari, definire compiti e creare un set di regole, basate sui valori fondanti della famiglia. Regole che, in caso di conflitti tra parenti, rappresenterebbero un mezzo per risolvere gli attriti. "Oggi ho tre figli - spiega Frisoli - e l'ultima cosa che vorrei, sarebbe vederli litigare domani per questioni di posizione ereditaria. Bisogna quindi mettere le basi per creare sostenibilità e continuità aziendale o comunque garantire la continuità familiare. Un'azienda vive dei valori della famiglia e quei valori vanno trasmessi ai ragazzi e a tutti i collaboratori e colleghi che lavorano all'interno dell'azienda".

Manta Group è una realtà consolidata del territorio ed è in espansione, questo perché "Si possono fare cose straordinarie anche qui - sottolinea il Ceo - ma bisogna avere una struttura molto forte, sia da un punto di vista di tessuto familiare sia di collaboratori che siano in grado di portare avanti le attività. Credo nelle potenzialità che ha la nostra terra e in questo sono un po' figlio d'arte perché già mio padre ha fortemente creduto nel territorio e con-



STATUTO FAMILIARE

L'idea innovativa è di Michele Frisoli, giovane Ceo dell'azienda di famiglia, Manta Group di Foggia

tinua a farlo. Quando abbiamo deciso di redigere lo statuto familiare, mio padre mi chiese il motivo di questa scelta: dopodiché ho trovato in lui una spalla straordinaria perché ha un concetto di lungimiranza che io ho sempre vissuto in famiglia. Abbiamo così definito uno statuto familiare, sottoscritto da tutti, che si basa sui valori della nostra famiglia: continuità e unità. E' necessario che chi subentrerà in azienda abbia fame e abbia la motivazione che consenta di portare avanti un progetto. Tutti devono condividere certi valori, se così non dovesse essere, abbiamo preferito definire, con un set di regole, che i membri della famiglia non entrino in azienda. Non basta essere 'il figlio di', ma bisogna avere altri requisiti, ad esempio, dopo l'università è richiesta un'esperienza lavorativa di 5 anni fuori, che permetta di acquisire una qualifica che aggiunga valore all'azienda familiare".

Nello stesso tempo lo statuto prevede un fondo in cui si accantonano, quando è possibile, risorse per incoraggiare le nuove idee di business, previa validazione del consiglio di famiglia. Le regole impongono anche periodi di tempo in cui la famiglia si riunisce e vive a stretto contatto, in modo da rafforzare i rapporti tra i parenti, destinati a lavorare insieme. Un lavoro, quello dedicato allo statuto, dura due anni, con il supporto di un tecnico specializzato, che ha permesso di creare una struttura forte.

"La visione di lungo termine è necessaria; non si parla di 10 anni ma pensiamo a cosa potrebbe succedere al gruppo da qui a 30 anni, nella speranza di garantire a tutti quelli che iniziano a lavorare oggi con noi di arrivare alla pensione". Un'esperienza molto apprezzata in Compagnia delle Opere che per ben due volte l'ha ritenuta meritevole di essere raccontata ai propri soci.

"Non solo è interessante indicare la storia di ragazzi del sud che hanno deciso di tornare invece che restare all'estero ma abbiamo voluto approfondire l'idea dello statuto familiare, soprattutto per quei giovani, figli di imprenditori, che decidono di lavorare nell'azienda di famiglia. Il problema della successione, del passaggio generazionale è sentito e sapere che c'è qualcuno che invece l'ha affrontato in una certa maniera, ci sembrava interessante. Può essere un esempio da adattare alle singole situazioni", ha evidenziato a *L'Attacco* Massimo Mezzina, direttore di CdO Foggia.

IAt FOCUS

La crescita di Manta



Nel 1986 nasce ad Orsara di Puglia la SCS, operativa nelle opere civili e nelle manutenzioni industriali. Nel 1989 la SCS diversifica nel settore aeronautico e nel 1996, acquisisce TMC, azienda specializzata nei materiali compositi per l'ala rotante e sita a Milano. Le due aziende si rilocano su Foggia, e nel 2007 si espandono a nuovi settori: montaggi aeronautici e bonificazione di parti in composito per ala fissa, poi nel settore automotive. Nel 2016 le aziende danno vita a Manta Group, in grado di offrire le più avanzate tecnologie nelle lavorazioni dei materiali compositi, la progettazione, la produzione e la gestione completa di segmenti aeronautici verticalizzati. Manta Group è l'unico fornitore di trattamenti protettivi oltre-mare per i motori prodotti da FPT Foggia, il fornitore esclusivo di alcune componenti chiave per elicotteri civili come AW109, AW169, e l'unica realtà al mondo ad assemblare le parti mobili di coda e gli alettoni dei programmi Boeing 767 e KC-46 Tanker.



Passaggi

Si ritiene scontato che il figlio debba entrare di diritto in azienda, pur non essendo formato



Regole

"Non consentiamo l'accesso in azienda ai parenti che non condividono gli stessi valori"

