



Paolo Marengo, promotore del Silicon Valley Study Tour



Paolo Marengo, classe 1952. Ingegnere, promotore del **Silicon Valley Study Tour**, un viaggio organizzato dal 2005 durante l'estate nelle aziende dell'Information Technology Usa che progettano computer, web e telefonia, supportato dal 2007 da un Social Network con oltre 500 membri (www.siliconvalleystudytour.com).

Un tour culturale «per avvicinare i nostri studenti alle imprese più innovative del mondo» e far conoscere una mentalità del tutto diversa, in base alla quale l'amministratore delegato in jeans e maglietta ti dice «dammi del tu».

1) Quando è nata questa idea e qual è stata la molla che l'ha spinta a promuovere un progetto del genere?

L'idea è nata nel 2005 dall'incontro tra l'associazione da me fondata a Verbania nel 1999, La Storia nel Futuro®, e lo SVIEC, Silicon Valley Italian Executive Council fondato da un avvocato italo americano, Jeff Capaccio a Palo Alto nel 2004. L'obiettivo di SVIEC era quello di fare rete tra gli oltre 400 manager e imprenditori italiani operanti in Silicon Valley, in parte italiani rimasti là dopo la fine dell'esperienza del Centro di Ricerca di Olivetti a Cupertino degli anni 80. Il nostro era ed è quello di valorizzare il "genius loci" nelle città e Università italiane. Incontrandoci con Jeff abbiamo pensato che portare un numero selezionato di partecipanti ai cicli di conferenze La Storia nel Futuro®- 20 cicli, oltre 500 conferenze, a oggi, in 7 città italiane- avrebbe "chiuso il cerchio", dando ai selezionati la possibilità di confrontarsi con il "genio" italiano nella valle più tecnologica del mondo, per crescere in Italia. Dal 2005, dopo 4 Study Tour, 60 giovani da tutta Italia hanno avuto questa opportunità.

2) La questione del merito. In Usa, stando ai racconti di esperienze vissute, il merito esiste e viene premiato. È possibile che dal nulla, con ottime capacità, si possano raggiungere livelli eccellenti nella carriera. Lei si è fatto un'idea sul motivo per il quale questo non avviene in Italia?

Penso che da noi il giovane deva fare necessariamente "gavetta" a prescindere dal valore. E' chiaro che con questa regola non scritta, se uno è molto bravo cercherà di crescere in fretta andando all'estero. Questo vale nelle imprese come nella ricerca pubblica. Negli USA tutto ciò che è "discriminazione"- l'età e il sesso ad esempio- viene contrastato. Per questo la data di nascita e il sesso non vanno scritti nel curriculum vitae. Come cambiare? Solo dall'alto. Ci vorrebbe un bell'esempio istituzionale, certo un primo ministro di 40-45 anni potrebbe invertire dall'alto questo approccio. Fino a quella data dobbiamo solo sperare che manager "open mind", penso ad esempio a tanti Sergio Marchionne, portino un po' di stile americano nella nostra industria.

3) È importante qualificarsi e studiare all'estero, ma è giusto anche poter tornare e mettere in pratica, nel proprio Paese, quanto si è imparato fuori. Anche in questa ottica è nato Controesodo – Talenti in Movimento (www.controesodo.it), un progetto, che attraverso un pacchetto di proposte di legge ad hoc, mira a valorizzare il contributo dei talenti alla crescita del Paese. Tra le proposte di Controesodo spicca lo Scudo fiscale, che prevede incentivi fiscali per il ritorno degli Italians under 40. Cosa ne pensa?

E' una buona proposta, che può aiutare ma è importante che ci siano motivi per tornare. Intendo dire, centri di ricerca di eccellenza che possano dare le stesse opportunità e contratti degli analoghi all'estero. Penso all'Istituto Italiano di Tecnologia di Genova: ma quanti modelli IIT esistono in Italia? Per tornare a fare la propria impresa, magari al sud, è necessario avere strumenti che funzionino: incubatori, leggi regionali agili, capitale di rischio, banda larga. Per tornare in una grande azienda ci vogliono stimoli, stipendi, opportunità di livello internazionale. La FIAT che cresce a livello globale, ma anche multinazionali che hanno scelto di aprire da noi in Italia grazie ad eccellenze nella ricerca vicine- penso a Marvell azienda microelettronica della Silicon Valley ed al suo centro di sviluppo a Pavia. Marvell ha tagliato il personale in tutto il mondo nel 2009 della crisi, non nel centro di Pavia. Questi sono i fatti che parlano, da moltiplicare in tutto il nostro territorio.

4) Un'altra proposta di Controesodo è Talenti, welcome!, volta ad attrarre i migliori studenti stranieri in Italia per incentivarli a rimanere nel nostro Paese e a investire nel territorio nazionale. Che ne dice? Cosa rende oggi un sistema attrattivo?

Penso non esista al mondo paese attrattivo come l'Italia. Il lavoro è una parte della nostra vita ma chi al mondo non desidererebbe dopo il lavoro avere la massima concentrazione al mondo di bellezze culturali, ambientali ...perché no culinarie...di cui approfittare? Quindi non bisogna far altro, a questo contenitore perfetto, dare un "governo" almeno all'altezza. Cioè che valorizzi: merito, giovani, best practice, che faciliti e non complichino la vita al cittadino con servizi pubblici efficienti. Certo il fardello del debito pubblico è una pesante eredità, ci vorranno 20 anni ma bisogna cominciare. Il gruppo bi partisan che propone "controesodo" è un segnale di fiducia.

5) Learn and back è la terza delle proposte contenute all'interno di Controesodo. Si tratta della concessione di uno sconto fiscale a chi sosterrà spese per studiare e qualificarsi all'estero. Chi rientrerà in Italia dopo aver investito in alta formazione o tirocini, potrà recuperare parte delle spese sostenute attraverso l'attribuzione di un credito d'imposta. Cosa ne pensa?

Anche questo è utile, ma è sempre importante che il tornare sia agevolato, che si vedano reali spazi e forme di novità. E leggi utili applicate. Mi spiego meglio. La Legge 30- la cosiddetta Biagi- prevedeva lo staff leasing, uno strumento molto innovativo che a Brocade nella Silicon Valley, parlandone nel 2006 con un Senior fellow italiano, ex Olivetti, mi disse" Avete strumenti così innovativi anche in Italia? È quanto troviamo a Bangalore!" Ebbene come si sa lo staff leasing è

stato cancellato dal precedente Governo e trasformato, sul filo di lana, in “somministrazione di manodopera a tempo determinato” (lo SI era a tempo indeterminato). Ora su questo strumento in Italia abbiamo una sola Agenzia autorizzata dal Ministero del Lavoro ad effettuare la somministrazione di manodopera specialistica nell’IT e ingegneria, che è quella che interessa i cervelli. Un’ Agenzia del genere dovrebbe avere nel panorama dell’IT italiano migliaia di dipendenti, molti rientrati dall’estero: in realtà in 3 anni di vita ne ha 180. Questo in quanto il mestiere di Agenzia, senza esserlo, è fatto in Italia da centinaia di società di consulenza IT piccole e grandi che forniscono il personale IT, senza particolari regole normative e retributive. Non è così che si agevola il rientro dei cervelli!

6) Quante volte le è capitato di portare in tour alcuni giovani e ascoltare il loro malcontento per la situazione italiana e quanti dei giovani che ha incontrato, poi, hanno voluto trasferirsi per lavorare in Usa?

Beh, per quasi tutti, diciamo almeno il 90 %, soprattutto se ingegneri, passare un periodo nella Silicon Valley è un sogno. In realtà oggi lo è davvero, in quanto le barriere di ingresso-merito, visti, restrizioni in tempi di crisi per i non americani sono molto alte. Due su sessanta ci sono riusciti. Uno dopo avervi sviluppato la tesi lavora nella sede europea di una piccola azienda della Silicon Valley. L’altro, anch’egli dopo la tesi lavora in uno dei laboratori , i Lawrence Berkeley Labs , che maggiormente beneficeranno dei 450 miliardi di dollari stanziati dal Governo Obama per ricerca. Che faranno questi ragazzi? Entrambi tornerebbero volentieri, magari non subito, ma tra qualche anno...vale quanto detto prima: chi non tornerebbe in Italia? Alla “nuova politica” il compito di costruire lo scenario per agevolare questi e altri ritorni.