

## Guicciardini (Key2people): per trovare fund manager meglio non fare da soli Il no-profit si rivolge allo specialista

«Finiti i tempi del banchetto in strada con la signora che raccoglie i fondi, il no profit chiede aiuto agli head hunter per trovare i manager a cui affidare fund raising e gestione dei fondi. Un fenomeno iniziato da qualche anno, ma che soltanto ora inizia a funzionare. Avviare le ricerche di manager per «l'economia sociale cinque anni fa spesso significava trovare la cura per il malato, ma poi vederla rifiutare. Fare incontrare domanda e offerta era un'impresa difficilissima», racconta Dan Lerner, ex cacciatore di teste nel no profit. Da un lato c'erano le resistenze delle organizzazioni «a cedere a delle logiche di gestione trasparente -

continua Lerner - che facevano poi il paio con proposte retributive inferiori rispetto al profit, spesso anche del 25-30% per le figure di executive».

Trascorsi due anni sembra quasi avvenuta una rivoluzione. «I donatori sono diventati molto critici e sia che si tratti di privati che di aziende vogliono sapere nel dettaglio le destinazioni dei fondi», spiega Eleonora Guicciardini, 45 anni, practice leader per il no profit di Key2people con dieci anni di esperienza in Telethon dove si occupava della comunicazione o meglio «di rendere la scienza e i ricercatori comprensibili al grande pubblico, portandoli in televisione».

Ma quanta permeabilità c'è tra profit e no profit? «In generale servono persone capaci di gestire reti - risponde Guicciardini -. Il commerciale è per noi un bacino molto importante perché sono conoscenza del territorio e capillarità a caratterizzare la raccolta dei fondi. Le società dove il fund raising supera i 30 milioni di euro spesso hanno reti di oltre 20 mila volontari. Per gestirle serve una struttura manageriale». E stipendi vicini a quelli dei manager. «Se in passato la forbice tra profit e no profit per gli executive poteva anche arrivare al 40%, oggi non arriva nemmeno al 20 - puntualizza Guicciardini -. I presidenti più illuminati che com-

prendono la necessità di avere una struttura manageriale sono però disposti a fare investimenti importanti. Anche perché le figure che vengono proposte hanno una professionalità diversa che in passato quando spesso la selezione degli intermediari ricadeva su profili vicini alla pensione o in declino». Oggi sono sempre manager giovani e motivati.

La prima motivazione che spinge a passare da un mondo all'altro è rimasta la stessa e cioè la volontà di dare un senso diverso dal profitto al lavoro che si fa. «Dopo anni passati a lavorare nella finanza o nell'industria con un approccio molto aggressivo al mercato - dice Lerner - molti decidono di mettere a disposizione le loro competenze di un mondo dove ormai ci sono logiche aziendali, ma finalizzate a far crescere l'economia sociale».

C. Cas.



Key2people. Eleonora Guicciardini

### DIFFERENZE PIÙ RIDOTTE

Se in passato il divario degli stipendi tra i dirigenti del profit e quelli del terzo settore era del 40% adesso è sceso al 20%

