



**Medacta International: una realtà dinamica e innovativa  
anche nel passaggio generazionale**

## Patto di famiglia



DI **CRISTINA FERRARI**

► Le imprese di famiglia rappresentano quasi il 70% dell'economia privata del Cantone Ticino. Un dato che ci ha svelato il presidente dell'Associazione delle imprese familiari ticinesi (AIF), Flavio Audemars: «Sempre più le aziende familiari nel mondo – ha evidenziato in un recente intervento – sono un modello ricercato e studiato anche nelle università. Il segreto della loro longevità sta nella capacità di dare continuità al rapporto famiglia-impresa. Ma l'attenzione riversata verso le aziende di famiglia non è sentimentalismo. Piuttosto le cifre economiche ci indicano che le aziende di famiglia sanno innovare in corrispondenza con una visione di medio e lungo termine e s'indebitano meno ricorrendo maggiormente all'autofinanziamento». Fondata nel 2015 da 36 imprenditori, l'AIF è oggi una realtà di ben 70 soci

rappresentativa di tutti i settori economici: dal primario al commercio, dall'industria alla finanza.

Fra i maggiori esempi troviamo, a Castel San Pietro, Medacta International, impresa di oltre 900 dipendenti che progetta, produce e distribuisce dispositivi medici ortopedici e neurochirurgici. In forte crescita per produzione e fatturato, l'azienda si è trovata proprio in questi ultimi mesi al delicato bivio del passaggio generazionale. Il fondatore Alberto Siccardi, che mantiene il ruolo di presidente del Consiglio di amministrazione, il primo di ottobre ha consegnato il testimone di amministratore delegato (CEO, ossia chief executive officer) al figlio maggiore Francesco, ingegnere biomedico. A fianco di Francesco, a sostenere l'impegnativa guida dell'azienda ci sono i fratelli Alessandro (membro del CdA e responsabile della catena di approvvigionamento) e Maria Luisa Siccardi Tonolli, (Vice Presidente responsabile della Finanza e membro del CdA).

Un passaggio di consegne che ci permette di approfondire la dinamica realtà imprenditoriale di Medacta e cogliere i "segreti" di un successo che non teme il futuro già affidato ai sei, per ora, nipoti del fondatore.

Nel delicato passaggio intergenerazionale, infatti, le difficoltà per un'azienda sono molte. Medacta sembra però porsi come una "mosca bianca". C'è un segreto? «Uno dei focus principali per la nostra azienda – ci spiega Maria Luisa – è stato proprio il passaggio generazionale. Si tratta di un aspetto fondamentale ed è un processo al quale abbiamo cominciato a lavorare ormai sei/sette anni fa. Ricordo che ero incinta del mio primo figlio e impostavamo i cosiddetti "patti di famiglia". Questa è stata una differenza importante rispetto ad altre aziende. Me ne sono accorta andando alle riunioni dell'AIF. Quando ho parlato di questa nostra decisione tutti sono stati molto sorpresi. "Ma perché? Non è necessario; con i figli si parla", mi dicevano in molti. Ho risposto:

«Finché va tutto bene non ci sono problemi, però quando arrivano i nipoti, i cugini, i partner, magari i divorzi, le persone coinvolte diventano molto più numerose». Finché, infatti, c'è una sola persona che è proprietaria di tutto e decide da sola è ovvio che sia facile. Per questo è importante iniziare a pensarci per tempo. Con i patti si cerca di prevenire eventuali discussioni su diversi aspetti. Per esempio, se uno degli eredi vuole uscire dalla compagine azionaria, è già prevista una modalità per cui lo può fare, senza danneggiare i familiari che non vogliono vendere, ove possibile. Resta un accordo fra le parti, che non ha una grande valenza legale, ma che dà un quadro di base».

Preventivare significa anche avere lungimiranza nella gestione della propria azienda. «Mio padre – continua la Vice Presidente responsabile della Finanza – in questo è stato molto lungimirante. Altre famiglie imprenditoriali, più del Nord Italia, in passato avevano già impostato questi discorsi, tant'è che se ne parla da più tempo. In Ticino la questione è più recente: non c'è una lunga storia imprenditoriale locale e solo recentemente ci si è posti il problema del cambio generazionale».

### Fra piccola, media e grande impresa

A tenere banco in Ticino è oggi, soprattutto, il passaggio generazionale della piccola e media impresa. «Esatto – ci conferma Maria Luisa –, la grande azienda è già normalmente più strutturata, ha un quadro dirigenziale forte; mentre nella piccola e media azienda l'imprenditore ricopre anche diversi ruoli operativi: è azionista, CEO e al contempo operativo in altri ambiti».

Si evince così che in Medacta l'azienda è sempre "entrata" nella famiglia e viceversa, tanto che i figli sono sempre stati vicini ai suoi traguardi ma anche ai

non pochi problemi che un'impresa deve quotidianamente affrontare. «Sì, siamo sempre stati coinvolti, da quando eravamo piccoli – ci risponde Maria Luisa –. E ciò è stato, ed è, molto importante. Da figlio di imprenditore respiri lo spirito impen-

### L'AZIENDA È SEMPRE "ENTRATA" NELLA FAMIGLIA E VICEVERSA, TANTO CHE I FIGLI SONO STATI SEMPRE PARTECIPARE DEI SUOI TRAGUARDI E DELLE SUE SFIDE

ditoriale anche nei pranzi della domenica. Potremmo dire che mia mamma fa parte del board come osservatore! Da noi non ci sono delle riunioni formali: ci troviamo nei corridoi, alle cene festive, per una grigliata e magari, fra un discorso e l'altro, parliamo anche dei problemi aziendali. Certo si può fare fino a che l'azienda ha una certa dimensione. Gli aspetti strategici è perciò più facile che li discutiamo in un ambiente informale essendo coinvolti solo noi della famiglia».

Per Francesco, Maria Luisa e Alessandro trovare un proprio spazio all'interno dell'azienda si è, dunque, rivelato un passaggio "naturale" e non imposto dal padre Alberto. «Vi sono due aspetti che è fondamentale separare – non manca di evidenziare Francesco –. Noi figli abbiamo in azienda ruoli completamente diversi, ma allo stesso tempo siamo tutti e tre esattamente allo stesso livello da un punto di vista di azionariato. Quindi quando ci mettiamo il "cappello" degli azionisti sediamo allo stesso tavolo, con gli stessi diritti e con gli stessi doveri. Diversamente, a livello operativo, abbiamo ruoli distinti. Oggi questi ruoli sono ricoperti da noi tre, un domani potrebbero esserci al nostro posto dei manager oppure potremmo rimanere noi. E in questi ruoli conta la preparazione, il background, la voglia. Nessun ruolo è stato imposto o deciso a tavolino dal lato operativo. Ciò che è stato, invece, imposto – anche se la parola più giusta sarebbe "regalato" – è il ruolo di azionisti. Da un punto di vista operativo, infatti, mia sorella ha un background che le permette di occuparsi della parte finanziaria; io ho un background da ingegnere e mi occupo della parte tecnico-commerciale e di marketing; mio fratello ha un background ancora diverso perché si è dedicato maggiormente alla comunicazione, e ora gestisce uno spazio complementare ai nostri, occupandosi della parte organizzativa-operativa dell'azienda. Per cui ci siamo trovati naturalmente, e in buon equilibrio, gli spazi di cui l'azienda necessitava».



La famiglia Siccardi: (da sinistra) Alessandro (responsabile della catena di approvvigionamento), Alberto (presidente), Francesco (amministratore delegato) e Maria Luisa (vice presidente Finanza).



Parenti significa anche persone di estrema fiducia, fondamentale per un'azienda. Come il ruolo di Alessandro, responsabile di tutti gli acquisti, quindi dei fornitori e della produzione. Un settore importante di Medacta, in quanto parliamo di grossi investimenti e una precisa gestione dei magazzini è di fondamentale importanza. «Il mio, in un certo senso – nota Alessandro – è il ruolo che ho ereditato da mio padre perché l'ha sempre fatto lui. Crescendo come azienda e dovendo lasciare spazio al passaggio generazionale si è pensato di fare in modo che mio fratello, che è un po' il cervello dedicato all'innovazione e alla crescita dell'azienda, fosse libero dalla gestione ordinaria. A me,





dunque, è stato affidato il compito di far funzionare... la macchina».

Una macchina – come ben sottolinea dal padre Alberto – «che se si ferma, si ferma tutto. Se non si è capaci di consegnare ai clienti si vanifica tutto lo sforzo principale, ossia fare prodotti e venderli. Mi fa venire i brividi l'idea che non riusciamo a fornire clienti che ci siamo conquistati con una fatica indiavolata e con grossi investimenti».

L'impegno nell'azienda è costante e ogni variabile va considerata e riconsiderata continuamente. «Il nostro mestiere – illustra Francesco – è quello di fornire in continuità ospedali che consumano costantemente. Quindi nel momento in cui loro comprano, noi dobbiamo rifornire, come un rubinetto aperto che deve sempre dispensare dell'acqua. Se, per un qualsiasi errore di pianificazione, non hai prodotto, loro devono comunque andare avanti e cambiano fornitore, ed è poi molto difficile riconquistarli in quanto hai offerto loro un pessimo servizio. Per

fortuna a noi non è mai successo, in quasi vent'anni, di avere dei problemi di fornitura e questo è ancora più difficile se si pensa che siamo un'azienda che cresce molto rapidamente. Quindi pianificare la capacità di produzione, che è ciò che ha portato avanti mio padre e che oggi porta avanti mio fratello, è fondamentale».

Ogni minuto può cambiare le sorti di un'azienda, nel bene e nel male: «Per predisporre un macchinario – ci dice Alessandro – ci vogliono anche sei mesi, per ampliare uno stabilimento con i permessi di costruzione ci vogliono degli anni e quindi bisogna sempre anticipare di molto i bisogni dei clienti. Ci vuole insomma una bella pianificazione, noi di solito viaggiamo con una pianificazione di tre-cinque anni e ogni anno la rispostiamo. In questo momento, nello stabilimento di Rancate, il nostro secondo polmone di espansione, abbiamo una capacità potenziale che ci porta fino al 2022-2023, a ritmi di crescita costanti. Lì abbiamo anche dei terreni, c'è ancora spazio...».

### AZIENDA E FAMIGLIA, UN BINOMIO CHE LEGA LE GENERAZIONI NON SOLO NEI GRANDI TRAGUARDI MA ANCHE NELLE QUESTIONI GESTIONALI

In Medacta pianificare è, quindi, una delle parole d'ordine. Un peso, anche psicologico, non indifferente. «Mette ancor più pressione non averlo fatto! – è la risposta di Alessandro –. Se lo si fa con calma, sappiamo che quando tocca a quell'ordine dobbiamo far partire quel preciso investimento, quelle macchine, quelle persone». Per Alberto avere difficoltà a rifornire i clienti è sempre stato «un incubo, perché si è consapevoli che si sta rovinando quello per cui si è lavorato. Tanto più che ci sono quasi mille famiglie che dipendono da questa azienda fra qui e il resto del mondo».

#### Radicati nel territorio

Molte sono, infatti, le variabili da considerare come ci indica Maria Luisa: «Al di là dei nostri dipendenti diretti c'è anche tutto l'indotto. Noi siamo molto radicati nel territorio in cui ci troviamo, il Ticino e il Mendrisiotto in particolare. Siamo sì una famiglia originaria dell'Italia, arrivata qui negli anni Ottanta, diventata svizzera (mio fratello minore Alessandro è nato quando eravamo già in Ticino) e in questa terra abbiamo creduto e qui abbiamo continuato a espanderci. È bello dunque dare un contributo all'interno delle associazioni, fare rete, perché questo è un pro-

blema che si riscontra in tanti posti, non solo in Ticino. L'imprenditore solitamente è un po' individualista, cerca i suoi interessi. Quello che noi, invece, cerchiamo di fare, anche attraverso la nostra scuola My School Ticino (aperta nel 2012 come nido aziendale poi estesa alle famiglie del territorio, ospita ora oltre 100 bambini) è proprio di creare delle relazioni forti, non solo economiche, con gli altri portatori di interessi. Mio padre, infatti, è attivo in tante organizzazioni locali e cantonali».

Nelle biografie delle più note famiglie imprenditoriali si avverte, quasi sempre, un momento di crisi che combacia con l'entrata in azienda di mariti, mogli, nuovi compagni, nipoti. Un avvicinamento all'azienda delle rispettive famiglie che Alberto e i suoi figli hanno gestito, e continuano a gestire, al meglio. «Diciamo – ammette Maria Luisa – che dipende sempre dai partner, perché alla fine sono le persone che fanno la differenza. Se pensiamo alla Pirelli, è stato l'ex marito di Cecilia Pirelli, Tronchetti Provera, che ha poi preso la guida dell'azienda di famiglia di sua moglie. A livello di azionariato in Medacta cerchiamo, attraverso diversi accordi che abbiamo preso, di fare in modo che le azioni non escano dal contesto familiare; a livello operativo, di base, ci siamo soffermati sulle competenze di ciascuno. Mio marito, in particolare, ha un forte background finanziario e anche industriale, perché arriva da una grossa famiglia di industriali. Pertanto viene spesso chiamato come consulente: ha un piccolo ruolo operativo per la supervisione della tesoreria e ci aiuta molto dal punto di vista del family office, che è la gestione del patrimonio finanziario e immobiliare della nostra famiglia, curandone l'ottimizzazione legale e fiscale».

Poi il ricordo e gli esempi portano al passato. «Abbiamo già avuto un'azienda prima di questa – ci rivela Alberto –.



Avviata negli anni Cinquanta con mio padre, alla fine degli anni Novanta è stata venduta. Dopo di che siamo ripartiti, vent'anni fa, con questa. Ecco perché abbiamo questa doppia gestione, una parte del patrimonio è andata ad attivare questa nuova avventura imprenditoriale, l'altra è andata in immobili e gestione patrimoniale classica».

Il discorso torna ora al presente e al futuro: «In Medacta – riporta Maria Luisa – abbiamo già impostato le cose in modo che anche i nostri figli potranno diventare azionisti, mentre i ruoli operativi dipenderanno, come già detto, dalle capacità, dalla volontà, dagli sbocchi scolastici, quindi non c'è e non ci sarà un obbligo

## L'AMORE PER L'AZIENDA FIGURA FRA I VALORI DELLA FAMIGLIA SICCARDI CONDIVISI CON GLI STESSI OLTRE NOVECENTO DIPENDENTI

ma neppure un divieto. Vi sono diverse strutture di aziende che arrivate alla terza, quarta generazione si sono dovute dotare di regole pazzesche, tipo il divieto di ogni erede di entrare in azienda al fine di non creare tensioni, mentre, per portare un altro esempio, in altre è obbligatorio che un erede faccia almeno un'esperienza nell'azienda di famiglia. È un'impostazione che si può scegliere, è insomma libera. Importante però è che tutte le famiglie coinvolte respirino l'aria dell'azienda ma soprattutto i valori della famiglia. In una recente conferenza a cui ho partecipato, si è detto che è importante far giocare insieme i cugini fin da piccoli, fare ogni tanto delle vacanze comuni, in cui si parla certamente di cose "più leggere", ma ogni tanto si parla anche dell'azienda e di questi "patti di famiglia" che alla fine sono sì degli accordi di principio, ma che vanno condivisi con i partner, i figli, i nipoti. Perché è solo così che puoi garantire, al di là del passaggio monetario e patrimoniale, un passaggio di valori, che è ciò che garantisce una solidità familiare. E noi lo facciamo regolarmente».

Le fa eco Francesco: «Perché se per noi fratelli è automatico vedersi tutti i giorni in ufficio, se non facessimo attenzione, i nostri figli finirebbero per vedersi due volte l'anno. E non si potrebbe, in questo caso, forzare una collaborazione fra persone che possono non conoscersi, tutto diventerebbe molto più difficile. Fra questi accordi di famiglia c'è proprio anche quello di pianificare delle riunioni, dei viaggi di famiglia tutti insieme, due, tre, quattro volte all'anno proprio per as-

sicurarsi che vi sia questo scambio fra nipoti, zii, nonni. Penso sia molto utile».

L'amore per l'azienda parte, dunque, dalla famiglia, a cui però non tutti gli imprenditori sembrano riservare la stessa attenzione. «Abbiamo visto con altre aziende (Esselunga con il suo patron Caprotti) – ci porta un esempio Maria Luisa – che i fondatori possono anche litigare con tutti i loro figli e magari alla fine, a novant'anni, vendere a un gruppo concorrente. Però alla famiglia cosa è rimasto oltre ai soldi? Credo si rischi di perdere moltissimo, dal punto di vista dei valori, dell'impegno, delle energie dedicate». Anche Alberto è d'accordo: «Alla famiglia in questi casi rimangono tanti soldi e basta. E la situazione vissuta quando con mio padre ho venduto la nostra prima azienda. Mi sono trovato con dei figli ancora giovani, senza alcuna attività e con una certa disponibilità finanziaria. Il rischio era che diventassimo degli spendaccioni nullafacenti, che è la cosa peggiore che può succedere a una famiglia, per cui mi sono volentieri rimesso in gioco. Avevo cinquant'anni, e sono contento di averlo fatto. Per ora è andata molto bene».

Oltre alla famiglia, una risorsa preziosa per un'azienda "illuminata" sono anche i dipendenti e il loro coinvolgimento nella vita stessa dell'azienda. «La condivisione si realizza in diverse forme – spiega Francesco –. Vi sono delle attività che sono organizzate da noi e altre organizzate dai dipendenti stessi in maniera autonoma. Anzi, adesso vorrei conoscerle meglio e magari supportarle maggiormente. Come azienda organizziamo per tutti i dipendenti almeno una cena all'anno, tipicamente fra fine e inizio anno. E devo ammettere che sono diventate complesse da organizzare perché partecipano oltre 500 persone, vengono anche dalla Svizzera interna e francese, e dall'Italia. In quell'occasione si comunica quanto è stato fatto nell'anno

passato e i piani futuri. Ci sono poi dei tornei di calcio aziendali e la scuola della nostra Fondazione promuove delle giornate a porte aperte».

La stessa Fondazione Medata for Life ha un suo ruolo ben preciso in questo: «Vengono sostenute anche svariate attività filantropiche, spesso segnalate anche dai dipendenti stessi – dice Maria Luisa –. È importante perché anche qui vi è una condivisione di valori. Anche le attività di team building sono anche un progetto in corso che vogliamo incrementare. Quando eravamo più piccoli come azienda, tutti i quadri organizzavano di andare insieme a pranzo. Era un momento conviviale dove si parlava sì di lavoro ma anche d'altro, incrementando dunque molto la coesione. Adesso è un po' più difficile perché siamo in tanti, ma abbiamo uno spazio mensa molto ampio dove poter stare tutti insieme».

## Responsabilità sociale di impresa

Un altro aspetto che avvicina la direzione e i dipendenti viene messo in luce da Alberto: «Noi non abbiamo il sindacato. Abbiamo, invece, con i dipendenti un colloquio continuo. Quando necessario il personale sa che può venire a raccontarci i suoi problemi. Non ci sono irrigidimenti o paure o timori reverenziali. Si parla molto fra di noi e il clima è positivo. Lo conferma l'indice molto basso di rotazione del personale, così come le assenze per malattia, una percentuale irrilevante». Nel primo report di sostenibilità, stilato in collaborazione con la Supsi, si parla molto di responsabilità sociale di impresa, dati che mettono in evidenza quanto Medacta fa per il welfare aziendale.

«Non dimentichiamo – non manca di riportare le cifre Francesco – l'alta percentuale di donne part-time (le cui richieste abbiamo sempre accolto), un dato legato al 100% di ritorno al lavoro dopo il periodo di maternità. Essendo anche noi genitori sappiamo che è potenzialmente più complicato lavorare quando si hanno dei figli. Ciò non toglie che man mano che crescono la dipendente può aumentare il tempo di lavoro, se crede. Del resto, da parte nostra, vi è sempre necessità in quanto, essendo un'azienda in crescita, dobbiamo continuamente assumere nuovo personale; questo ci permette di non perdere il know-how. Il 18% di donne manager è un altro aspetto importante. Spesso sono donne che sono con noi da diversi anni, che abbiamo formato, che una volta madri abbiamo agevolato affinché rimanessero, cambiando per esempio il loro *job design* per non farle più viaggiare o per ridurre loro gli spostamenti, permettendo così una maggiore compatibilità fra famiglia e lavoro».

Non solo. «Non siamo mai stati – aggiunge Alberto – neanche fiscali per l'as-





senza dovuta alla maternità. Dico sempre alle donne quando le assumo o quando si stanno per sposare che devono vivere il momento della maternità con serenità. È terribile pensare che una donna sia martoriata dal pensiero di perdere il posto solo perché madre. E questo spirito continua in quello che diceva Francesco e cioè di aiutarle a rimanere attaccate all'azienda. Con questo non è che siamo dei perfetti buonisti...».

Un principio, inderogabile, resta impresso fra i cardini dell'azienda di Castel San Pietro: «Chi viene da noi – avverte Maria Luisa – deve sposare i valori aziendali e i principi che vengono condivisi. Pur essendo ormai abbastanza grandi non abbiamo ancora il concetto di megamultinazionale *corporate* dove ciascuno bada al suo orticello, qui c'è un dialogo continuo fra tutti i livelli. Chi arriva qui entra dunque in una grande famiglia, con pregi e difetti di questo modo di fare azienda».

Alla nuova generazione chiediamo così un ultimo commento, rivolto in particolare ai progetti nel cassetto. «Non penso che questo passaggio generazionale comporti la necessità di fare cose diverse fra il prima e il dopo» è l'opinione di Francesco a cui si aggancia subito il padre Alberto: «Le dico una cosa che l'aiuterà a capire molte altre cose. Qui noi lavoriamo come dei matti, siamo sempre sotto-strutturati rispetto a domani mattina, perché cresciamo. Non siamo un'azienda stati-

## DARE VALORE AL DIPENDENTE AFFINCHÉ NON DIVENTI UN NUMERO MA RESTI UNA PERSONA

ca, dall'inizio dell'anno abbiamo assunto un'ottantina di persone. Assumere una persona per noi significa formarla, seguirla con impegno e valorizzarla. Quando ero solo mi era difficile dedicarmi alla formalizzazione e comunicazione della cosiddetta responsabilità sociale d'impresa, eppure queste attenzioni le abbiamo sempre date, senza pensarci troppo in maniera teorica. Al giorno d'oggi sono diventati anche dei piani di studio all'università».

Il progetto del nido aziendale My School Ticino è un esempio. «Qui le dipendenti – spiega Maria Luisa – possono andare ad allattare e tornare in ufficio, sono più serene in generale sapendo che il loro bebè è nello stabile di fianco a dove lavorano. Oggi la struttura My School Ticino da nido aziendale si è aperta alle famiglie del territorio; è diventata anche scuola dell'infanzia e da quest'anno anche scuola elementare, con circa 100 bimbi



Un ambiente della My School Ticino, nido, scuola dell'infanzia ed elementare bilingue.

ospiti della struttura, dei quali solo il 30% sono figli di dipendenti. Una scuola ad orario continuato e prolungato, bilingue italiano-inglese, con tanti laboratori e atelier. Si tratta di un progetto che ho voluto iniziare io sei anni fa e la mia famiglia, mio padre in primis, mi ha dato pieno sostegno, non ho dovuto aspettare il passaggio generazionale per iniziarlo».

### Una ricchezza per la comunità

Vivendo l'azienda come famiglia si nota come Alberto e i tre figli tendano a voler trasmettere ai dipendenti lo stesso spirito di dedizione e attaccamento, sia tra di loro sia fra loro e i vertici dell'azienda. Qualcosa di importante, che sembra mancare al mondo imprenditoriale moderno, ovvero quel dare valore al dipendente (risorsa umana!) affinché non diventi un numero ma resti una persona. Un impegno non da poco... «Ogni dipendente è molto

responsabilizzato – ci spiega Maria Luisa –. Sono molto autonomi nell'organizzazione del loro lavoro in quanto si lavora per obiettivi, non c'è un controllo fiscale del tempo. Ci si concentra sulla “delivery” del progetto che si sta seguendo; come dipendenti si è molto più motivati in questo modo».

Dipendenti di cui si occupa anche Alessandro: «Bisogna dedicar loro molto tempo. Ho visto lo scorso anno, rivedendo il premio di produzione di fine anno, e trattando circa 500 persone. Uno per uno. Un lavoro lungo e delicato, ma che affronti volentieri sapendo che va a favore del personale, poi maggiormente motivato».

Medacta International vive una realtà imprenditoriale in crescita e, per il momento, economicamente sana: «Ciò ci permette – conclude Francesco – di non dover prendere delle decisioni che sono difficili da prendere ma che a volte vanno prese per il bene di un'azienda. Quando un'azienda va male, i margini e i fatturati scendono, si perdono dei soldi ed è molto più difficile fare il buon imprenditore. È chiaro che per noi oggi perdere del personale è un grosso danno perché, come le dicevamo prima, è una grande fatica trovarlo, assumerlo, formarlo, e dunque cerchiamo di tenercelo stretto e motivato. Essendo una realtà in crescita, con molti giovani, credo vi sia un ambiente dinamico e molto positivo. Non siamo Google con i flipper in ufficio e non abbiamo neppure playstation come Facebook, ma anche in Medacta stiamo costruendo qualcosa di solido e duraturo. È bello gestire un'azienda andando a creare benessere per i dipendenti e ricchezza per la comunità. Il nostro impegno è quello di continuare a crescere e creare valore, con la passione, il coraggio e la professionalità che ci hanno sempre contraddistinto».

