

Ho incontrato Jean-Claude Bivier al World Business Forum di Milano e abbiamo scambiato qualche considerazione a partire dal concetto guida **"The Art of Fusion"** che ha caratterizzato Hublot dal suo arrivo in poi. E da lì è cominciato uno scambio che riporto nei suoi aspetti essenziali.

## **THE ART OF FUSION:** unire Tradizione e Vision.

The Art of Fusion può essere sintetizzata nell'unione tra tradizione e vision, ovvero utilizzare la tradizione e sposarla con le visioni di oggi e del futuro; in altre parole sfruttare tutti i mezzi a disposizione nel presente dell'azienda non tanto per preservare la tradizione, quanto per farla evolvere al meglio, al passo con i tempi pur conservandone gli imprescindibili elementi core.

Parlando con Bivier, The Art of Fusion (di cui l'orologio Big Bang ne è l'emblema: cassa e lunetta con angoli acuti, viti che attraversano la cassa e ricordano l'oblò di una nave secondo il look dei primi orologi della casa svizzera) ho avuto la sensazione che questo concetto in lui così radicato abbia curiosamente ispirato non solo il prodotto ma anche la gestione delle persone.

### **The Art of People's Fusion**

Bivier del resto ha costruito "la miglior squadra del passato per conquistare il futuro"; ha infatti reclutato il miglior team possibile di pensionati (l'età media sfiorava i 75 anni) da un lato poiché la situazione di crisi richiedeva un forte contenimento dei costi; dall'altro poiché Bivier crede fortemente che il lavoro intellettuale non abbia limiti di età, la testa è più forte del corpo, sino a quando funziona bene. E più l'intelletto lavora a lungo, più diventa ricco di esperienze, di input dall'ambiente, di conoscenza: asset impagabili per un'azienda. E' stupido credere che si abbia sempre meno da dare con il passare dell'età: è ormai una vetusta credenza sociale basata esclusivamente sul lavoro fisico.

### **Una start-up di pensionati**

Hublot ha così sviluppato la mentalità della start-up con persone con grande esperienza alle spalle. Una start-up che ha funzionato in primo luogo poiché Biver si è adoperato affinché "i vecchietti" vedessero messo a frutto il loro forte desiderio di restituire a quella che sarebbe stata la successiva generazione aziendale ciò che avevano appreso nell'arco della loro vita oltre che della loro carriera, e i giovani ampliassero le loro vedute capendo che se a scuola vengono trasmessi contenuti, veniamo nutriti, al lavoro tocca a noi agire attivamente in prima persona mettendo in campo il desiderio di apprendere, anzi di apprendere ad apprendere.

### **Niente talenti**

In questo scambio intergenerazionale che ha avuto un successo inizialmente impensabile la prospettiva di Biver sulla gestione delle persone ha avuto un ruolo notevole: niente talenti, solo le capacità non sono sufficienti, meglio avere qualcuno con l'attitudine ad integrarsi perfettamente nella squadra a tutto vantaggio degli equilibri interpersonali, dell'atmosfera e dello spirito di sacrificio nel breve termine per poi ottenere un ritorno personale nel medio/lungo periodo.

### **Il risultato**

E' così che Biver ha potuto instaurare un forte contratto psicologico con le persone che può essere ben esplicitato dalla sua emblematica richiesta: "domandati cosa puoi fare adesso per la tua azienda e Hublot tra un anno si chiederà cosa può fare per te". Uno dei tanti risultati ottenuti, giusto a titolo informativo, ha visto i dipendenti lavorare al sabato non retribuiti.