

# SI RIPARTE!

La tradizione che innova



## La tradizione che innova



## Guardare lontano per ripartire subito: la Geico di Cinisello, dalla crisi alla leadership mondiale

Salvare un'azienda ormai sul ciglio del precipizio? È possibile. E la storia di **Ali Reza Arabnia** e della sua **Geico** lo dimostra. L'imprenditore di origine iraniana ha comprato nel 2005 dal **gruppo Fiat** la ditta cinesellese di **verniciatura di automobili**: "Prima dell'acquisto della Fiat la **Geico** (<http://www.geico-spa.com/>) era in mano a mio suocero: non potevo stare fermo a guardarla colare a picco".

# SI RIPARTE!

La tradizione che innova



Già imprenditore, Arabnia ha lasciato la sua impresa e ha preso in mano Geico, puntando subito sull'**innovazione**: "Sono partito da una **"rivoluzione culturale"**: un'azienda è fatta soprattutto dalle persone e a quel tempo i cento dipendenti (<https://siriparte.files.wordpress.com/2014/09/cav.jpg>) avevano completamente perso la fiducia nel futuro. – spiega – Abbiamo subito iniziato con i corsi di formazione e aperto il dialogo diretto con loro". In seguito Arabnia ha gestito il cambio look dell'azienda per rendere l'habitat lavorativo più bello: "Tutti pensavano al fallimento, noi puntavamo al contrario. Ci è voluto un anno per convincerli".

Dal 2006 l'imprenditore ha intrapreso un percorso ambizioso, che guardava molto avanti, non solo a un futuro prossimo: "Studiando le ricerche di mercato ho capito che era necessario concentrarsi su ecologia e costi del consumo energetico. E brevettare un impianto di verniciatura completamente ecologico e innovativo". Con un piano ben definito e una data di chiusura precisa: il 16 giugno 2020, il **Geico Energy indipendece day**.



Perché proprio quel giorno? "il 16 giugno 2020 compirò 65 anni: tempo di andare in pensione lasciando qualcosa di importante a chi arriverà dopo. L'azienda deve guardare lontano".

Per innovare Arabnia ha creato un team di lavoro e di ricerca, fatto da persone interne, paradossalmente **dirigenti in età pensionabile**: "Avevano 30 o 40 anni di esperienza, tantissime idee ma prima non hanno mai avuto la possibilità e il tempo per metterle in pratica". Ai giovani, invece, corsi di formazione e parte operativa. Nuove idee rivoluzionarie hanno iniziato a emergere all'ordine del giorno.

E mentre Geico cresceva e si rinnovava Arabnia continuava a pensare al benessere dei suoi dipendenti: "Nel 2008, quando stavamo iniziando a risollevarci, è arrivata la crisi. Una batosta che non ci voleva", racconta. Tra il 2008 e il 2010, il gruppo ha accusato annullamenti di contratti e mancato rispetto delle commesse per 120 milioni di euro. Un disastro che ha riportato Geico sull'orlo del precipizio. Ali Reeza ha deciso di ricorrere alla **cassa integrazione**, non prima di aver convocato i suoi dirigenti e averli invitati a una forte riduzione dello stipendio, e non prima, soprattutto, di aver rinunciato totalmente al suo, alle stock options, e a tutti i benefits. Quando nel 2010 c'è stata la ripresa è accaduto l'impensabile: l'imprenditore ha restituito ai dipendenti tutti i soldi persi.







[https://siriparte.files.wordpress.com/2014/09/dsc\\_5011.jpg](https://siriparte.files.wordpress.com/2014/09/dsc_5011.jpg)) Oggi Geico ha **200 dipendenti**, 120 dei quali in Italia. Dal 2011 ha creato alleanza con il gruppo giapponese DaiQuisha, del quale ha acquisito le sei sedi europee. Il centro direzionale, però, rimane a Cinisello Balsamo. Sul fronte innovazione, altri successi: l'azienda è arrivata a portare 400 kilowatt/ora il consumo energetico per scocca, quando altrove gli impianti ne consumano circa tremila per scocca.

Siamo nel 2014 e Arabia ha quasi raggiunto, con sei anni di anticipo, il suo obiettivo 2020: in termini di risparmio energetico la Geico è arrivata al 56% e il goal finale è al 70. Già toccato invece il livello zero di spreco d'acqua. Secondi al mondo nel loro settore per fatturato, sono primi per innovazione tecnologica. **E sono italiani.**

### **Quali sono state le principali difficoltà?**

“Le dimensioni dell'azienda: ai clienti piaceva molto lavorare con noi, ma non si sentivano di occupare un nostro impianto completo. Altra difficoltà: tutte le società parlano di innovazione ma non vogliono essere mai i primi a testarla. Quindi molte ci consideravano con interesse ma diffidenza. Infine la cultura interna: gli italiani sono spesso inclini a sottovalutarsi e a vedere l'erba del vicino più verde”.

**Come le avete risolte?**



<https://siriparte.files.wordpress.com/2014/09/geico.jpg>)

“Le prime due difficoltà sono state risolte con una strategia chiara: abbiamo firmato l'accordo con DaiQuisha anche per avere maggiore disponibilità di impianti produttivi. Poi siamo andati a testare la tecnologia innovativa nei paesi in via di sviluppo, in cui c'è fame di innovazione. In Cina, per esempio, abbiamo l'impianto più innovativo del mondo. Dove abbiamo portato gli imprenditori occidentali. Per anticipare i tempi nel 2009, l'anno più buio della nostra storia, abbiamo aperto a Cinisello un centro in cui abbiamo creato prototipi funzionanti e testabili. Abbiamo invitato i clienti, dalla Ford alla Chrysler, uno a uno per degli Experiment Day durante i quali potessero toccare con mano i nostri impianti innovativi. Infine ho sempre cercato di passare ai miei dipendenti l'orgoglio di essere un'azienda italiana e dimostrare loro che non abbiamo niente in meno dei grandi competitor stranieri. Creando dei metodi finalizzati a non soffocare la straordinaria creatività italiana. A dirlo, ricordatevi, è uno straniero”.

<http://siriparte.com/2014/09/26/guardare-lontano-per-ripartire-subito-la-geico-di-cinisello-dalla-crisi-alla-leadership-mondiale/>

**Venerdì 26 Settembre 2014**