



Nella pagina a fianco uno degli spazi co-working di Talent Garden. A fianco Davide Dattoli, CEO di Talent Garden

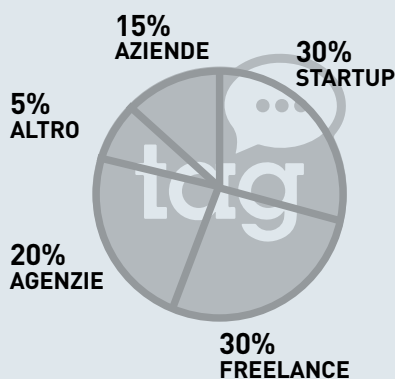
pa il fondatore di LinkedIn Reid Hoffman, e 500 Startups, uno dei più importanti acceleratori di startup californiani diretto da Dave McClure, entro il 2018 è prevista l'apertura di una decina di nuovi spazi. Talent Garden ha chiuso il 2016 con un fatturato di circa 5 milioni di euro e un team che conta una settantina di persone, il triplo del 2015. Fatturato e numero di sedi sono sempre raddoppiati ogni anno, ma soprattutto cresce il valore delle sinergie tra i talenti che ci lavorano, difficile da quantificare. Il motto di Talent Garden è Work, Learn Connect: oltre agli spazi di coworking propone corsi di formazione ed eventi. Il funzionamento dei campus è semplice: per entrare in un Talent Garden devi presentare una richiesta che viene votata dalla community. Un processo di selezione utile per aumentare la qualità dei partecipanti. L'accettazione della richiesta permette di comprare una membership. L'espansione in Europa è funzionale a quella delle startup: un "abitante" di Milano può entrare nelle altre sedi europee, con buone chance di trovare le persone giuste per aiutare il business in quei paesi.

## Talent Garden fa fiorire startup e talenti in Italia e in Europa

**Davide Dattoli racconta le tappe fondamentali per la crescita di Talent Garden e indica alcune trappole da schivare**

**D**avide Dattoli, 26 anni, è CEO e cofounder di Talent Garden, nato nel 2011, che nel giro di pochi anni è diventato il più grande network di coworking d'Europa per numero di sedi. I campus sono 18 in 5 Paesi europei (oltre alle sedi italiane ci sono quella di Barcellona, di Tirana, di Bucarest e di Kaunas in Lituania), con oltre 1500 professionisti del digitale, della tecnologia e della creatività che ci lavorano, 410 aziende che «fioriscono nel giardino», 85mila persone che ogni anno «si contaminano» nei campus. Grazie ai 12 milioni di euro raccolti a novembre non solo dai family office italiani di Tamburi Investment Partners, ma anche da Endeavor Catalyst, un fondo cui parteci-

### I NUMERI DI TALENT GARDEN





## LE TAPPE FONDAMENTALI NELLA CRESCITA DI TALENT GARDEN

### **/ PARTENZA**

«Una delle fasi più difficili è la partenza. Con Talent Garden abbiamo trovato un grande supporto nel tessuto della piccola imprenditoria bresciana. Non abbiamo ricevuto solo capitali, ma anche l'esperienza, il know how di imprenditori tradizionali che hanno apprezzato il nostro progetto, anche se lanciato da gente che di esperienza ne ha meno di loro, fatto in un modo diverso. Così siamo riusciti a partire, a fare quel passaggio da 0 a 1 che spesso è la parte più difficile».

### **/ SCALABILITÀ**

«Il secondo step è quello dello scalare. Nella mia visione nessun business, nessun nuovo progetto può essere pensato su scala solo locale. Qualche tempo fa era possibile, ma oggi ogni progetto deve essere pensato da subito per essere globale. Per questo nel team non abbiamo inserito solo italiani, ma anche background di diverse nazionalità. Così abbiamo visioni diverse su diverse problematiche, un elemento che favorisce la scalabilità, ma siamo un team affiatato, una caratteristica necessaria».

### **/ FARE SISTEMA**

«All'inizio siamo partiti con l'idea del coworking a Brescia. Poi ci siamo detti: perché non coinvolgere altre realtà? Allora è nata l'idea di provare a fare sistema con altre realtà che fanno cose simili, in modo da averne non 10 che si copiano a vicenda, ma di creare un network, la più grande rete europea. In Italia tendiamo al giardinetto, ma in questo modo tutti condividiamo un modello e cresciamo insieme. È stata una scelta che ha portato valore e continuerà a portarne».

## QUALCHE TRAPPOLA DA EVITARE

### **/ MEGLIO FALLIRE SUBITO**

«Ok al cambio in corsa, se le cose non funzionano bisogna provare a cambiare, ma senza esagerare: se non gira provo a cambiare, riprovo e se ancora non va, stop, mi fermo e chiudo. Il tentativo o i tentativi di modificare il progetto iniziale devono avvenire in un tempo chiaro, per non tirarla all'infinito, il che è tipicamente italiano: la tiro lunga e intanto mi guardo intorno in cerca di una via d'uscita... Non si fa startup per avere un lavoro, ma per cambiare, innovare, costruire qualcosa che funzioni bene».

### **/ CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI**

«Ho imparato che quando si parte si deve essere sempre molto allineati su dove si vuole arrivare. Nella mia prima esperienza con Viral Farm questo non è successo, eravamo un gruppo di amici, come spesso accade, ma alla fine non ha funzionato perché pur facendo cose interessanti non avevamo la stessa visione di business».

### **/ OCCHIO FARE IMPRESA È DIFFICILE**

«Nella retorica sul mondo delle startup una delle cose di cui si parla di meno è

la difficoltà di fare impresa. Si celebrano i round di finanziamento e non i risultati economici raggiunti e anche le difficoltà, o perfino l'aver chiuso, come elementi positivi, senza tener conto del fatto che un finanziamento è comunque un debito, ci sono soci che mettono capitale che vogliono diventi 4-5 volte tanto nel giro di poco. Non è una cosa "figa", ma un debito e una responsabilità. Noi di Talent Garden abbiamo preso l'anno scorso uno dei round di investimenti più ampi della storia, ma è un onere, una responsabilità che abbiamo. Le cose da celebrare sono il fatturato, il margine che la società genera, le opportunità create anche in termini di assunzioni»

### **/ NON È VERO CHE**

fare startup in Italia è più difficile, almeno per la ricerca di capitali...

«Secondo me non è vero che, poniamo, a Berlino fare una startup sia più facile. In Italia ci sono capitali diversi, meno venture capital ma più famiglie che hanno enormi capitali e voglia di investire, come dimostra Tamburi Investment Partners che sostiene Talent Garden. Sono i capitali di alcune

delle più grandi famiglie che investono in aziende d'eccellenza, e spesso sono perfino superiori al necessario. Le startup italiane pensano poco ai family office, eppure c'è tanta voglia di investire anche nel nostro Paese. Credo che anche il gruppo di imprenditori bresciani che ha creduto in una realtà giovane importante come la nostra sia un esempio interessante».

### **/ LA VERA DIFFICOLTÀ È**

quella di trovare le competenze.

«Ci sono pochi grandi casi successo dai quali attingere a livello di bacino di competenze. Manca la cosiddetta PayPal Mafia della Silicon Valley (i cui ex fondatori e dipendenti hanno poi fondato altre realtà di grande successo quali LinkedIn, YouTube, Yelp, SpaceX, Yammer... ndr). In Italia mancano persone che abbiano sia competenze sia esperienza, che abbiano lavorato e siano cresciuti velocemente. L'idea di Talent Garden è quella di ospitare tutte le competenze del mondo digitale negli stessi luoghi funzionali, e di creare l'esperienza necessaria; insomma siamo una startup che vuole aiutare le startup a crescere».