

Lavoro

Passaggio da padre a figlio? per aziende familiari è sfida di innovazione



ultimo aggiornamento: 09 marzo, ore 18:54

Roma, 9 mar. (Labitalia) - Avviene nell'imprenditoria, come già nella politica e nella società civile. Di passare il 'testimone' alle nuove generazioni i 'governanti' dell'economia italiana non ne hanno proprio voglia. E questo accade anche per le aziende familiari, che rappresentano il 95% del tessuto imprenditoriale della nostra economia, dove si tratterebbe di passare la guida di padre in figlio.

E del passaggi generazionale come sfida per affrontare le nuove frontiere dell'economia, tra innovazione e allargamento dei mercati, senza perdere le proprie caratteristiche imprenditoriali, si è parlato a Roma nel corso del convegno 'Padri, figli e patrimoni: family business e passaggio generazionale', organizzato da Atema (Associazione per il temporary management), in collaborazione con Aidaf (Associazione italiana delle aziende familiari).

L'Italia, come ha spiegato Stefano Cordero di Montezemolo, economista, direttore accademico della European School of economics di Milano e presidente di Aimba (Academy of italian Mbas), deve confrontarsi, infatti, con questa sfida: "Aiutare le aziende familiari nel passaggio necessario a farle competere sui mercati internazionali. E questo può avvenire attraverso un modello di gestione capace di valorizzare gli aspetti propri delle aziende familiari". Una definizione, quella di imprese familiari, che va dalle pmi con meno di 15 dipendenti fino alle grandi aziende con centinaia di addetti. Tutte accomunate dalla presenza di una famiglia alla guida della proprietà dell'azienda.

Guida che, però, nella stragrande maggioranza dei casi, nel nostro Paese, è ancora nelle mani di chi ha fondato l'azienda stessa. "Il passaggio generazionale in Italia -ha detto Angelo Deiana, responsabile 'Mercato Family Office' del Gruppo Montepaschi di Siena- ancora non è avvenuto, tanto che solo il 16% dei soggetti a maggiore patrimonializzazione in Italia deve la sua ricchezza a un passaggio intergenerazionale". Tra passaggi di patrimoni, ma anche di valori e competenze, sono tante le sfide per le aziende familiari. Tra queste, 6 su 10, secondo

stime Bankitalia ricordate nel corso del convegno, devono ancora fare i conti con il passaggio generazionale.

E per gestire questo passaggio Montepaschi offre 'Family office', che è "un'offerta di accompagnamento consulenziale -ha spiegato Deiana- per questo percorso, che è complesso, non solo per via del patrimonio aziendale, ma anche della trasmissione del patrimonio personale, di valori e comportamenti".

Oggi l'Italia, anche per via del mancato passaggio di consegne tra vecchie e nuove generazioni di imprenditori, è un Paese, secondo Pietro Grassano, senior sales executive di JP Morgan Asset management, "ancora con un alto livello di ricchezza accumulata negli anni e un basso indebitamento privato rispetto agli altri Paesi sviluppati, ma anche un Paese con bassa crescita, che sta invecchiando, con le nuove generazioni che non hanno sviluppato capacità di investimento". "E per il colpevole ritardo sul passaggio generazionale - ha avvertito - c'è un rischio di sempre maggiore 'marginalizzazione' dei patrimoni accumulati".

Sulla necessità di scelte chiare per il passaggio nella guida delle aziende è intervenuto poi Fausto Aquino, imprenditore nel settore della sanità privata e dell'editoria, "Mi trovo qui -ha detto Aquino, che è anche vicepresidente di Assafrica, l'associazione imprenditoriale della Confindustria che rappresenta e supporta le imprese italiane operanti o interessate a svilupparsi nei 70 Paesi del Mediterraneo, Africa e Medio Oriente- nella duplice veste di chi ha ricevuto il testimone della guida dell'impresa dal proprio genitore e di chi si prepara a cederlo al proprio figlio".

"Io ho sempre considerato l'azienda - ha sottolineato - non come un bene fruibile esclusivamente dall'imprenditore, ma come un bene che appartiene alla società tutta. Per questo motivo, l'imprenditore deve saper scindere il suo ruolo all'interno dell'azienda dagli affetti familiari e quindi deve essere in grado di valutare, per il bene dell'impresa stessa, che deve venire prima di ogni cosa, l'eventualità di passare il testimone della guida di un'azienda a una persona che si rivelerà poi incapace di guidarla, solo perché suo familiare. L'ideale, a mio parere, è di inserire nell'azienda il proprio figlio -ha aggiunto- con uno spazio autonomo, per testare le sue capacità e verificare le sue potenzialità".

Per Aquino, inoltre, non si deve escludere a priori la possibilità di affidare la conduzione dell'azienda a un professionista. "E' giusto anche verificare la possibilità di affidarsi a un manager -ha concluso - che sappia temporeneamente o definitivamente gestire l'azienda".

E sul ruolo del 'temporary management' è intervenuto Marco Grassi, referente per il Lazio di Atema: "Il 'temporary manager' porta alle imprese un arricchimento, oltre che una soluzione, con un servizio che può essere utile in situazioni particolari come il passaggio generazionale. E' un momento in cui l'imprenditore deve assicurare continuità, deve mantenere il controllo dell'azienda, ma dare anche a chi viene dopo di lui la possibilità di formarsi ai nuovi compiti. E in questo caso -ha chiuso Grassi- un professionista introdotto in azienda, con un contratto a tempo, che sappia fare squadra, può essere una soluzione per le aziende".

« tutte le notizie di Lavoro

CATEGORIE

Cronaca

Politica

Esteri

Economia

Finanza

Sport

Spettacolo

Cultura

CyberNews

Ultim'ora

Regioni

Lavoro

Prometeo progresso, sviluppo, sostenibilità



[versione classica del sito](#)

©2010 Giuseppe Marra Communications - Partita IVA 01145141006

Ign - Testata giornalistica registrata - Registrazione numero 478 del 7 dicembre 2004 presso il Tribunale di Roma -
Direttore responsabile Giuseppe Pasquale Marra