

Il cambio generazionale in azienda: "Va preparato con grande anticipo"

Date : 22 novembre 2019

Meno di un'azienda familiare su tre sopravvive fino alla seconda generazione. Solo il 15% arriva alla terza. Il **ricambio generazionale** all'interno delle piccole e medie imprese a gestione familiare – che costituiscono il fulcro economico del Varesotto – è **un momento delicato** e dove è facile fare errori.

Le aziende familiari hanno però dei punti di forza particolari, che se sfruttati al meglio possono dare vita a realtà virtuose. Per questo motivo **Confartigianato Imprese Varese** ha organizzato **giovedì 21 novembre** nella sua sede di **Gallarate** un incontro per discutere su **rischi e opportunità legate all'inserimento delle nuove generazioni** nella gestione delle aziende.

Nel corso della discussione sono intervenuti: **Mauro Colombo**, direttore generale di Confartigianato Varese, **Luca Petoletti**, partner di The European House Ambrosetti, **Carlo Preve**, amministratore delegato Riso Gallo, e **Mauro Marocco**, consulente di Banca Mediolanum.

«La continuità generazionale delle aziende – ha detto Mauro Colombo – riscuote col passare del tempo sempre più interesse tra gli imprenditori. Si tratta di un passaggio complesso e rischioso per le aziende, e ogni attività che fallisce rappresenta un fallimento per tutto il territorio. È importante che le aziende non siano lasciate sole in questi momenti così delicati».

Secondo **Luca Petoletti**, partner di The European house Ambrosetti ed esperto di ricambio generazionale, è importante che i proprietari inizino a pensare all'ingresso dei loro figli e delle loro figlie in azienda con largo anticipo. «Se – fa sapere Petoletti – si riesce a organizzare il cambio generazionale bene, con chiarezza e in anticipo, allora tutto il processo può rivelarsi più facile del previsto».

Oltre alla scarsa preparazione, esistono altri motivi che possono portare al fallimento dell'azienda, tra questi: il non essere riusciti a dividere le dinamiche aziendali da quelle familiari (applicare la meritocrazia in un'azienda dove lavorano persone imparentate tra loro è sempre molto difficile), oppure l'aver rimandato troppo a lungo il momento di affrontare il ricambio generazionale.

«A mio parere – ha però aggiunto Petoletti – **le imprese familiari che riescono ad affrontare bene il ricambio generazionale** hanno una marcia in più rispetto alle altre aziende. I legami familiari permettono di prendere decisioni più rapidamente, e se a questo si aggiungono l'impegno nel lavoro e la qualità, allora possono nascere iniziative imprenditoriali straordinarie».

Può però capitare che i figli e le figlie dei proprietari non siano interessati all'azienda di famiglia,

oppure che non abbiano le capacità necessarie per gestirla. **Abilità nello svolgere il lavoro, motivazione e valori** sono secondo gli esperti le tre qualità fondamentali che tutti coloro che vogliono portare avanti un'azienda dovrebbero avere. A queste tre, **Carlo Preve**, amministratore delegato di Riso Gallo, ha aggiunto il rispetto.

«La premessa fondamentale – **ha commentato Preve** – per lavorare in un'azienda a gestione familiare è la chiarezza dei ruoli. Per i giovani è importante fare delle esperienze professionali all'estero, o per lo meno sotto l'autorità di qualcuno estraneo alla famiglia. In questo modo si assorbe una propensione al rispetto nei confronti dei superiori, che si conserva anche quando si è inseriti nel contesto dell'azienda familiare».