

Un'impresa su cinque passa ai figli «Ma la successione è un rischio»

Resiste solo il 30%. Da Assolombarda il manuale per non chiudere

FOCUS ECONOMIA

LA MAPPA
IL 23% DEI TITOLARI
DI AZIENDE FAMILIARI
HA SUPERATO I 70 ANNI

I RISULTATI
QUESTE PMI PRESENTANO
REDDITI INFERIORI RISPETTO
A QUELLE PIÙ GIOVANI

IN SINTESI

Lo scenario

Il 18% delle imprese familiari vivrà un cambio al vertice nei prossimi cinque anni. Soltanto il 13% delle aziende arriva alla terza generazione.

L'intervento

La successione in azienda rappresenta una criticità per gli imprenditori. Così Assolombarda ha definito alcune norme per aiutare le aziende nel passaggio di consegne.



IN CAMPO Andrea Dell'Orto, vicepresidente di Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza

LE REGOLE

Strutture moderne e regole condivise
Il vicepresidente dell'associazione:
«Il passaggio tra generazioni è delicato»

di LUCA BALZAROTTI

- MILANO -

NEI PROSSIMI CINQUE ANNI, un'azienda familiare su cinque avrà un nome diverso al timone. Il cognome, invece, resterà lo stesso perché in molti casi saranno i figli a proseguire il percorso imprenditoriale dei genitori. Un passaggio generazionale non privo di insidie e difficoltà, come è emerso dall'analisi di Assolombarda, che ha raccolto in una guida sette regole da seguire per una "successione di successo".

«Oggi il 23% dei leader di aziende familiari ha più di 70 anni e le aziende guidate dagli ultrasettantenni mostrano performance reddituali inferiori rispetto alle altre», sottolineano Guido Corbetta e Alessandro Minichilli, docenti della cattedra AIdAF-EY di Strategia delle aziende familiari dell'Università Bocconi in memoria di Alberto Falck. «Il 18% delle imprese familiari prevede un passaggio generazionale nei prossimi cinque anni. Si tratta di un passaggio delicato, visto che solo il 30% delle aziende sopravvive al proprio fondatore e solo il 13% arriva alla terza generazione».

LE SETTE REGOLE raccolte nel manuale invitano i neo imprenditori a distinguere l'impresa dalla famiglia, applicare un sistema di

governance moderno, premiare le competenze, definire un quadro di regole condivise, prepararsi all'imprevisto, privilegiare una prospettiva di processo e coinvolgere attori terzi. «Il passaggio generazionale nelle aziende familiari è un tema delicato, che riguarda non solo trasferimenti di quote e cariche, ma soprattutto un patrimonio di competenze aziendali» dichiara Andrea Dell'Orto, vicepresidente di Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza con delega allo Sviluppo Manifatturiero, Medie Imprese -. Non affrontarlo con gli strumenti adatti potrebbe mettere in difficoltà la continuità aziendale. È quanto emerge anche dal Comitato medie imprese, un'innovazione di Assolombarda che può rappresentare un'idea per tutto il sistema confindustriale. Le medie imprese costituiscono, infatti, un segmento sul quale Assolombarda ha deciso di intervenire con una strategia volta a supportarne la crescita e lo sviluppo. Tanto che uno dei progetti specifici del Piano strategico di Assolombarda "Far Volare Milano" l'abbiamo dedicato proprio al passaggio generazionale».

