



.... E ADESSO A CHI LA DO? (L'AZIENDA)



*ma non dovrebbe essere
al contrario?*

RIFLESSIONE

Nel periodo estivo il pensiero v'è verso quelle stupende barche delle quali ammiriamo i timonieri figura, questa, associata spesso ai capitani di industria; signori delle tempeste economiche finanziarie e di mercati spesso affollati di minacce improvvise che scavano rughe di esperienza forgiandone il carattere e l'esperienza.

E così si supera la tempesta e si va verso nuove mete visto che, teoricamente, la vita di Una azienda ha un inizio ma, ripeto teoricamente, non ha fine.

IL TIMONE?

In questo eterno peregrinare è ovvio che deve esistere un avvicendamento proprio lì nella plancia di comando da parte di qualcun altro che dovrà, saldamente, prenderne in mano il timone.

Scrutare l'orizzonte per prepararsi ai cambiamenti più o meno forti dei mutamenti atmosferici, decidere la rotta più opportuna, gestire gli imprevisti ... insomma fare del management!

LE NUOVE E LE VECCHIE GENERAZIONI

Nei prossimi **10 anni circa il 53% delle aziende dovrà affrontare (prima rimandato ahimè) il problema del ricambio generazionale** (ricerca Management Forum promossa da Confindustria e Federmanager) percentuale sensibilmente più alta qui nelle Marche per il noto tessuto imprenditoriale a prevalenza familiare.

Se guardassimo le posizioni di vertice vedremo che dal 2002 al 2006 **gli ultra sessantenni sono aumentati del 6,3%** mentre **l'affidamento di posizioni di vertice a 30enni sempre dal 2002 al 2006 è calata del 7,6%** (dati UNIONCAMERE).

Nel nostro tessuto imprenditoriale, fatto di medie piccole aziende, **sembrerebbe ovvio e naturalmente automatico che i figli prendano le "consegne"** ma ... spesso, ripeto spesso non è così.



L'importazione in casa dei problemi più che delle soddisfazioni, l'incomprensione generazionale, forzature più o meno velate spesso hanno già minata nella verde età dei figli quello che sarebbe dovuto essere un passaggio semplice e indolore ... e adesso? **Una vita di sacrifici ma una aziendina, spesso sana e generatrice di ricchezza, sembra avviata ad un laconico e tristissimo "suicidio".**

Spesso la via della vendita è difficile e porta a lunghissime trattative con dei nulla di fatto per particolarismi e piccinerie incomprensibili e inestricabili.

Figli di ingegneri che vogliono fare gli avvocati e figli di avvocati che vogliono fare gli ingegneri e figli di imprenditori che vogliono fare di tutto meno che gli imprenditori e **nessuno ha mai detto loro che l'imprenditore, piccolo o grande che sia, è colui che da sempre ha permesso la crescita del paese, ed è grazie a loro se ci sono gli ospedali le scuole e quant'altro forma un paese avanzato e benestante**, insomma un ruolo sociale imprescindibile che ha convinto anche paesi e politici, anche di casa nostra.

Una adeguata preparazione a questo passaggio avrebbe evitato o quanto meno, drasticamente abbassato, il tasso di fallimento del ricambio generazionale nelle nostre aziende famigliari ... **in fondo non c'è battaglia più persa di quella che non si è combattuta!**

COSA FARE?

A questo riguardo finalmente si cominciano a vedere segnali seri da parte di iniziative private che, facendosi carico di questi problemi, vogliono aiutare le nostre aziende in questa difficile prova.

Che cosa fare allora?

Vorrei dire a tal proposito quello che ritengo il mio personale parere in proposito:

1. non ritengo ripeto non ritengo uno svantaggio la struttura famigliare delle nostre aziende tutt'altro
2. la diagnosi della questione è relativamente facile
3. per convesso la terapia è lunga e difficilissima

Perché?

1. al di là di note teoriche e poco realistiche posizioni **il tessuto familiare imprenditoriale ha dimostrato di reggere meglio degli altri** e può spionare un leitiv motiv senz'altro superiore se non altro perché l'azienda è "mia".



2. le ragioni della questione sono palesi e chiarissime ripetendole: **frattura generazionale; incomprensioni e ignoranza**

3. a dispetto di quel che si può credere penso che la minaccia peggiore risieda in colui che deve lasciare che in colui che dovrà prendere l'azienda in mano; **l'ingerenza del "vecchio"(mondo) è spesso devastante intendendo con questo una rigidità e una spocchia che spesso vanificano i più seri tentativi formativi.**

Concludendo vedo la questione superabile in due fasi, la prima tutta sull'imprenditore e una seconda sull'erede che può sicuramente farsi aiutare (seriamente) con figure professionali ad hoc come coaching strateghi e operativi.

Un augurio ed incoraggiamento a non mollare!

[Dr. LIVIO GIULIODORI-Docente e consulente strategia aziendale](#)

(Riproduzione riservata)