

TDHI

Passaggi di generazione in generazione

Nella vita delle imprese familiari, è fondamentale anticipare i problemi che potrebbero derivare dalla discontinuità dovuta al passaggio da una generazione all'altra, a volte imprevedibile e prematuro. Tale anticipazione è necessaria al fine di ridurre il più possibile gli impatti negativi e garantire la normale prosecuzione dell'attività.

La nostra Divisione assiste gli imprenditori nell'identificazione e nella pianificazione del passaggio generazionale, occupandosi di tutte le attività legate ai rapporti famiglia-impresa, alle aspettative dei familiari, all'analisi del patrimonio, alle prospettive dell'impresa nonché alla definizione e attuazione degli strumenti legali e fiscali più idonei per garantire un efficiente passaggio di generazione in generazione.

Abbiamo all in house, cioè - legali, auditor, fiscalisti, marketing, comunicazione, analisti, nella sostanza ogni figura professionale necessaria per fornire consulenza e sviluppare e ristrutturare aziende e/o progetti. Solo 3 gruppi al mondo hanno questa caratteristica.

Le aziende e le Divisioni del TDHI Group lavorano separate, così che ogni team di analisi possa fare le proprie valutazioni senza essere influenzato da logiche aziendali. Questa metodologia, aggiunta al fatto che siamo il più grande gruppo di consulenza al mondo completamente in remoto dalla ideazione e fondazione (team diversi che lavorano in paesi e time zone diversi), ci permette di offrire un servizio di analisi e di valutazione libero da ogni vincolo e conflitto d'interesse, completamente oggettivo. Gli analisti si basano sui numeri e sulla loro professionale interpretazione.

■

Come sempre il nostro consiglio è di scriverci, di presentare la sua azienda o di scriverci quali sono gli obiettivi o desideri. La Divisione TDHI HUB farà una prima analisi, e la invierà al nostro General manager Dr Magri ed a lei in copia.

Segreteria italiana
General manager dr Paolo Magri

info@tdhi-italia.com
generalmanager@tdhi-international.com

Facebook

www.facebook.com/trustdhitalia

Potrebbe interessarle anche:

Export
Strategie, Contrattualistica, legale
Start up per aziende già attive al 31 12 2019

www.tdhi-cea.com
www.tdhi-saa.com
www.tdhistartup.com

Se desidera approfondire



TDHI

ALCUNI DATI SUL PASSAGGIO GENERAZIONALE IN ITALIA

Le imprese familiari che riescono ad arrivare alla terza generazione sono il 13%, quelle che sopravvivono al fondatore sono il 30% e solo il 4% arriva alla quarta generazione. (fonte Bocconi – Family Firm Institute).

Di tutte le PMI italiane, circa il 23% è guidata da un leader ultrasettantenne (fonte Osservatorio AUB).

Le imprese familiari che prevedono di pianificare o subire un passaggio generazionale sono il 18% (fonte AUB, Istat)

Da un'analisi effettuata da UnionCamere – Mediobanca, gli imprenditori che intendono lasciare l'azienda ad un familiare sono circa il 68%.

Ogni anno in Italia 80.000 imprenditori passano l'azienda ai figli. Solo in 3 casi su 10 i passaggi generazionali funzionano (fonte Eurispes). Purtroppo sono più frequenti la vendita a terzi o il fallimento.

Secondo una ricerca, "il 20% dei figli non vuole lavorare nell'azienda di famiglia, il 59% crede che sarà difficile guadagnarsi la stima dei collaboratori; mentre il 64% pensa che i padri avranno difficoltà a cedere davvero le redini". (PwC)

Il 10% in media dei fallimenti deriva dalla mancata pianificazione e organizzazione del passaggio generazionale. (fonte UNIONCAMERE – MEDIOBANCA)

Vi riportiamo cosa il nostro Presidente ritiene fondamentale nell'ambito del cambio generazionale.

✓ Introduzione preliminare

" Il passaggio di testimone tra nuove e vecchie generazioni è una fase difficile per le aziende, sia per l'imprenditore che deve comprendere quando è il momento di affidare tutto a qualcun altro, sia per il successore, che deve essere pronto a tenere le redini dell'azienda di famiglia. La mia esperienza come consigliere di azionisti e Amministratori Delegati (gentilmente non utilizziamo - nei passaggi generazionali - le parole "coach" e "tutor" aziendali, che vanno molto di moda ma che possono usarle solo i consulenti che non hanno mai gestito una azienda in vita loro), mi ha insegnato che, se il passaggio generazionale non è gestito adeguatamente e con partecipazione, può provocare anche il fallimento dell'impresa. Ecco perché desidero darvi alcuni suggerimenti per affrontare il passaggio generazionale in azienda e ottenere i migliori risultati.

✓ Come affrontare il passaggio generazionale in azienda

Il passaggio tra generazioni è molto critico e può comportare diversi problemi: la mancanza di fiducia in una persona più giovane, l'assenza di dialogo e di comunicazione, le lacune nella preparazione e nelle competenze del nuovo titolare. A questo si aggiunge anche la mentalità totalmente differente tra gli imprenditori di vecchio stampo e quelli di nuova generazione. In base alla mia esperienza nel settore, ho notato che il passaggio più delicato è quello dalla prima alla seconda generazione, poiché coinvolge l'imprenditore che ha saputo trasformare una startup in un'azienda di successo, che deve riuscire ad affidare tutto nelle mani di un altro imprenditore.

TDHI

Il passaggio generazionale richiede di trasferire non solo un'organizzazione, ma anche il luogo fisico dove il vecchio imprenditore ha trascorso i momenti più emozionanti della sua vita: i primi guadagni, i colloqui per trovare nuovi collaboratori, le negoziazioni con i clienti e anche i conflitti. Questo processo è particolarmente delicato nelle aziende a conduzione familiare, che possono trovarsi a gestire diversi problemi: da un parte, i genitori vedono i figli impreparati, dall'altra, i giovani, ritengono vecchi e superati i loro genitori, hanno paura del giudizio paterno/materno oppure non hanno le competenze necessarie per governare l'impresa.

✓ Consigli pratici per la tua azienda

La mia esperienza, come imprenditore figlio prima ed imprenditore padre dopo e come consigliere, mi ha permesso di individuare alcuni aspetti pratici che possono aiutare l'azionista e la nuova generazione ad affrontare il passaggio generazionale in azienda. Il primo consiglio è quello di pensare al cambiamento come a una fase essenziale per l'azienda. Si tratta di una soluzione che permetterà di continuare a crescere e consolidare l'azienda. Per affrontare al meglio l'intero processo, il mio consiglio è quello di preparare il futuro imprenditore alla gestione dell'azienda. Ad esempio, va creato un percorso studiato per offrire al successore:

- Le competenze tecniche necessarie;
- I consigli per la leadership;
- La credibilità agli occhi dei dipendenti e dei clienti;
- I valori dell'azienda da preservare nel tempo.

In questo modo, quando sarà giunto il momento di passare il testimone, il nuovo CEO saprà come gestire ogni aspetto aziendale. È importante credere e dare fiducia alle nuove generazioni: sono spesso nate nell'era del boom tecnologico, usano i social network e il Web e sono pratici con gli strumenti informatici. Queste caratteristiche sono fondamentali per portare una ventata di innovazione in azienda. Inoltre, i giovani sanno che per far fronte alle necessità aziendali, non devono limitarsi a lavorarci dentro, ma esplorare e cogliere al volo le nuove opportunità.

Un percorso serio, concreto, motivante e formativo. Un imprenditore quando prende il timone di una azienda o di un Gruppo va accompagnato al potere e poi assistito nel tempo.
”

Possiamo aggiungere che formiamo, assistiamo e diamo un servizio di assistenza nel tempo allo scopo di aiutare il futuro CEO o l'azionista dell'azienda. Gli eredi vanno formati non solo quando devono prendere le redini dell'azienda, ma anche quando dovranno svolgere l'attività di consiglieri o di azionisti.

TDHI

Come tutti i grandi cambiamenti organizzativi, il passaggio generazionale e la pianificazione della successione di solito comportano rischi e fattori di stress e destabilizzano l'ambiente aziendale. Le imprese familiari affrontano ulteriori rischi a causa della necessità di considerare le relazioni familiari.

A causa di queste difficoltà, il 70% delle imprese familiari fallisce alla 2a generazione e l'88% alla 3a generazione. Con il 41% dei proprietari di imprese familiari che intendono trasferire l'attività ai membri della famiglia, un'attenta pianificazione può alleviare molte delle difficoltà coinvolte in questo processo.

Le imprese familiari presentano sia vantaggi sia svantaggi, che derivano dalla presenza di interazioni personali e commerciali tra i membri.

Lavoriamo con le famiglie per creare ricchezza, migliorare le relazioni e ridurre questo rischio all'interno della famiglia.

Ragioni per la pianificazione della successione

Una pianificazione successoria della successione familiare può:

- Migliorare il funzionamento e le prestazioni della tua azienda ora e in futuro
- Portare a relazioni migliori e ridurre i conflitti tra i membri della famiglia
- Garantire una gestione finanziaria per il futuro
- Aiutarti a proteggere i tuoi figli e nipoti
- Aiutare a ridurre l'incertezza nell'azienda e nella famiglia

Quando è il momento giusto per pensare alla pianificazione della successione?

Prima si inizia il percorso, meglio è.