



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



comunicato stampa

CERIF: È DI 25 MILIARDI DI EURO ANNUI IL DANNO ECONOMICO DOVUTO AI PASSAGGI GENERAZIONALI NON ANDATI A BUON FINE

Uno studio del Centro di Ricerca sulle Imprese di famiglia – condotto in occasione del lancio dell’ottava edizione del premio “Di padre in figlio – Il gusto di fare impresa” – evidenzia il danno economico e sociale causato dai mancati passaggi generazionali e definisce quali sono gli elementi che ne determinano invece il successo.

Per Credit Suisse, le aziende famigliari quotate hanno performance superiori alla media

Milano, (*) maggio – **Il 49% delle imprese familiari** – pari a oltre a 3,5 milioni su un totale di 4,3 milioni di imprese a livello nazionale – **scompare alla seconda generazione**: un danno quantificabile economicamente e socialmente sul sistema Italia in oltre 25 miliardi di euro, analizzando i 16.513 passaggi generazionali che si stima non vadano a buon fine.

Il dato è frutto di una ricerca condotta da CERIF – Centro di Ricerca sulle Imprese di Famiglia dell’Università Cattolica del Sacro Cuore – in occasione del lancio dell’ottava edizione del premio “Di padre in figlio” (<http://premiodipadreinfiglio.it/>), promosso da CERIF con il contributo di Credit Suisse, LCA Studio Legale, KPMG, Mandarin Capital Partners, Lombard International Assurance e la collaborazione della Camera di Commercio di Milano, Monza Brianza e Lodi e del Gruppo 24Ore.



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



Dalla ricerca CERIF emerge inoltre che il 46% delle imprese familiari ha già la **generazione successiva presente in azienda**, ma si tratta di un ricambio non pianificato nei dettagli; il 17% **supera la terza generazione**; il 56% ha imprenditori al vertice **oltre i 60 anni di età**; il 75% degli imprenditori considera il **passaggio generazionale un evento difficile da gestire** e si dichiara impreparato; il 22% delle imprese ha già definito **accordi per la successione**, ma spesso è una pianificazione insufficiente.

Il “**Premio di Padre in Figlio**” si rivolge a imprenditori di aziende, almeno alla seconda generazione, con sede legale in Italia con un fatturato superiore a 10 milioni di euro, che abbiano avuto la capacità, la dedizione e la passione nel proseguire e valorizzare il lavoro dei propri genitori subentrando alla guida operativa e strategica dell’impresa, garantendone il successo e la continuità.

L’adesione è libera e gratuita: la scheda di adesione è disponibile e scaricabile presso il sito www.premiodipadreinfiglio.it. **La premiazione si svolgerà sabato 20 ottobre 2018** presso l’Aula Pio XI (Sala degli Atti Accademici) dell’Università Cattolica di Milano.

Lo scorso anno la Giuria ha proclamato **Bauli S.p.A.** come vincitore assoluto.

Menzione speciale anche per: Fonti di Vinadio S.p.A (Innovazione), VRV S.p.A (Internazionalizzazione), Noberasco S.p.A. (Giovani Imprenditori), Paglieri S.p.A. (Storia e tradizione), DVP S.p.A (Piccole imprese), Forma Italiana S.p.A (Apertura del capitale), Keyline S.p.A. (Donne al comando), Granoro S.r.l. (Fratelli al comando), Banca del Piemonte S.p.A. (Performance finanziaria) e Bertazzoni S.p.A. (Made in Italy).



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



I PASSAGGI GENERAZIONALI ECCELLENTI

Da un campione selezionato di 55 imprese di famiglia, prevalentemente ubicate nel centro-nord Italia, Cerif ha analizzato i “migliori” passaggi generazionali, ovvero quelli che hanno generato, grazie all’eccellenza del loro processo di successione, un esito positivo sia a livello aziendale che finanziario.

Le eccellenti individuate sono 20, il cui fatturato cumulato è di circa 1,9 miliardi di €, con un fatturato medio aziendale pari a € 93 milioni, quindi in una delle fasce più caratteristiche delle PMI italiane. Anche la forza lavoro coinvolta è significativa, con una media dipendenti per azienda pari a 200 lavoratori.

I modelli adottati nel PG da questi campioni sono di due specie: “semplice” l’uno, “dinamico” l’altro. Il passaggio generazionale semplice ricorre nel 60% dei casi, quello dinamico nel 40% delle aziende esaminate. Non si sono presentati casi di PG cosiddetti “tira e molla” (quando cioè vi è un continuo e indeciso lascia e riprendi tra fondatore e padrone) e “traumatici” (morte improvvisa del fondatore).

*“Il PG semplice si ha quando il fondatore/titolare passa il testimone all’erede senza la presenza della discontinuità o della traumaticità – spiega il **Professore Claudio Devecchi, amministratore unico e direttore scientifico Cerif** - Decide semplicemente di lasciare il campo di gioco all’erede e si ritira in buon ordine. Ciò accade in quanto il processo di transizione generazionale è stato pianificato per tempo e realizzato con efficacia. Il PG dinamico è stimolato da elementi di discontinuità interni ed esterni messi in atto dal potenziale erede. Tipici elementi di discontinuità di solito sono: una start up per l’erede, la crescita aziendale per acquisizioni, la managerializzazione*



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



in azienda, lo spin-off guidato dall'erede, l'internazionalizzazione, l'ingresso di un private equity, l'innovazione. Il PG si conclude quando il fondatore/titolare vede che i risultati di questi elementi sono positivi e dà fiducia all'erede consegnandogli le chiavi dell'azienda di famiglia".

La ricerca ha messo in luce altri aspetti originali nel panorama italiano che si stanno sempre più diffondendo nelle PMI eccellenti italiane: l'importanza della storia familiare, l'innovazione, la giovane età dell'imprenditore, la performance economico- finanziaria.

In particolare Cerif ha osservato come il 75% di tutti i migliori PG esaminati abbiano come elemento qualificante la **Business History Familiare** (Storia e Tradizione). *"È appurato che la storia della famiglia e dell'azienda di famiglia condizionano il passaggio generazionale. Ciò accade perché lo stile della casa, le «tante battaglie condotte sul campo», gli esempi ricevuti, la vita vissuta dal fondatore e dagli eredi in tutte le sue dimensioni (affettive, valoriali, materiali, psicologiche), i condizionamenti sociopolitici ed economici ricevuti, tutto ciò contribuisce a determinare in modo indelebile il dna degli eredi"* precisa il professore Devecchi.

L'altro fattore di successo presente nel 70% dei casi di eccellenza è l'**innovazione**. Il rinnovamento della formula imprenditoriale sta alla base del successo duraturo soprattutto delle aziende di famiglia. La distribuzione dell'innovazione lungo la catena del valore è la chiave per interpretare tale rinnovamento. *"La famiglia che governa l'impresa deve ricorrentemente interrogarsi su cosa ha fatto, cosa sta facendo e cosa intende fare nel futuro prossimo per alimentare il vantaggio competitivo – continua Devecchi - Occorre quindi innovare ovunque: dentro la supply chain, nell'IT, trasformandola da routine contabile a leva di business, nei prodotti e nei processi, nei servizi resi al cliente, nelle politiche di sviluppo del personale, nelle architetture organizzative e nella politica finanziaria".*



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



Un ulteriore aspetto originale è composto da altri due fattori: la presenza al vertice dell'azienda nel 65% dei casi esaminati di un giovane imprenditore, accompagnata da una performance economico-finanziaria forte, robusta e consistente rilevata nel 60% delle aziende indagate.

L'imprenditore giovane che tiene in mano le redini dell'azienda di famiglia (escludiamo quindi tutte le altre posizioni o situazioni intermedie) si caratterizza, nel campione delle aziende indagate, per i seguenti elementi: è riuscito a guadagnarsi la fiducia del fondatore/titolare, passaggio a suo dire obbligato per ricevere deleghe, autonomie e responsabilità, ha deciso di dedicarsi totalmente all'azienda, risulta essere dotato di equilibrio psicologico e comportamentale, ha un notevole carisma e una capacità di innovare continuamente, è portatore di una sua cultura aziendale dominante nonché un divulgatore di valori forti.

Si circonda inoltre di persone che, come lui, amano rischiare e quindi non hanno paura di sbagliare, e non di rado dedica il suo tempo libero ad attività associative di natura industriale soprattutto per arricchire il proprio network di conoscenze.

Il secondo fattore importante che, da studio Cerif, ha contribuito al successo del PG è la **performance economico-finanziaria** dell'azienda di famiglia che accompagna tale processo lungo tutto il suo periodo di svolgimento. Durante il passaggio, e appena dopo, le aziende eccellenti hanno fatto crescere il fatturato, spesso raddoppiandolo in sei-sette anni senza aiuti esterni (M&A, PE, Quotazioni, PIR, ecc.) unicamente ricorrendo all'autofinanziamento. Questi eredi riescono a mantenere, parallelamente a questa crescita, i principali indicatori e ratio economico-finanziari molto positivi.



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



*“Quello che costantemente rileviamo dai nostri colloqui con gli imprenditori è che trasferire l’impresa familiare alla nuova generazione è motivo costante di preoccupazione – sottolinea **Silvia Rimoldi, responsabile del centro di eccellenza family business KPMG**. Le imprese familiari devono dedicare tempo alla comprensione dei desideri e delle necessità della nuova generazione. Si inizia con un confronto sull’azienda e su come la famiglia si vede in qualità di proprietaria. Si tratta di un dialogo importante che li spinge a riflettere su governance, successione e su ciò che serve per assicurare il benessere finanziario e di come questi aspetti influenzano la continuità aziendale.*

Gli imprenditori che intendono passare il testimone riconoscono l’importanza di preparare un piano di successione solido che deve comprendere due aspetti distinti: la successione nella proprietà e la successione nella dirigenza. Le imprese familiari – conclude Silvia Rimoldi - devono attivare dei processi per gestire entrambi questi aspetti”.

LE AZIENDE FAMILIARI QUOTATE HANNO RITORNI SUPERIORI ALLA MEDIA

Per Credit Suisse, molto attenta all’universo degli imprenditori e alle aziende di famiglia, le aziende familiari quotate hanno ritorni superiori alla media, così come le piccole medie imprese italiane di recente hanno sovraperformato l’indice.



Promosso da



In collaborazione con:



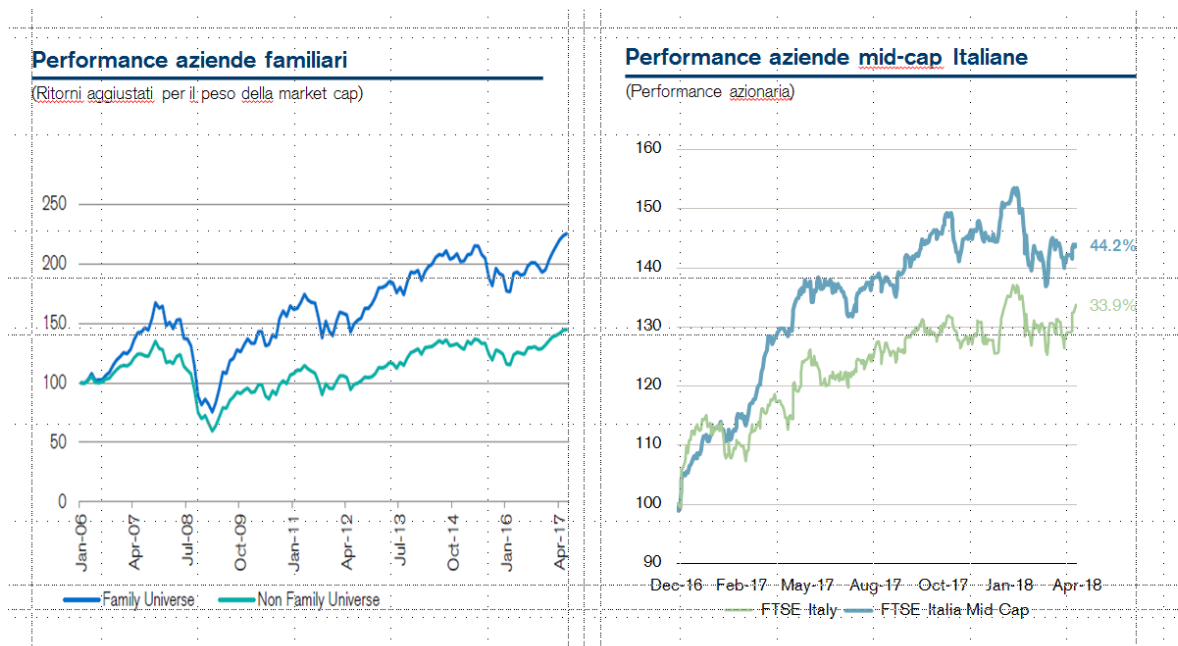
Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



CERIF, nata nel 2006, è un'Associazione senza fini di lucro che riunisce le imprese di famiglia italiane, diventandone un qualificato punto di riferimento per gli imprenditori e gli operatori di questo settore dell'economia italiana. La sua missione è "Sustaining Family Business Growth Vitality" e consiste pertanto nell'osservare, studiare ed analizzare in modo rigoroso le imprese di famiglia fornendo strumenti e soluzioni a supporto delle loro attività. Desidera dare voce all'intera comunità imprenditoriale familiare la quale, pur costituendo l'asse portante dell'imprenditoria italiana, non gode fino ad oggi di opportunità di incontro e visibilità e non di rado soffre di essere lasciata sola a se stessa.



Promosso da



In collaborazione con:



Con il contributo di:



Con il supporto scientifico di:



Media partner:



UFFICIO STAMPA

SEC SPA

Daniele Pinosa – pinosa@secrp.com

Francesca Brambilla – brambilla@secrp.com