



Bolzano 8 giugno 2016

**Benvenuti!**

**Chi porterà avanti la mia impresa?**

**Mettersi in gioco per la continuità d'impresa.**

Giacomo De Candia

## **Partenza**

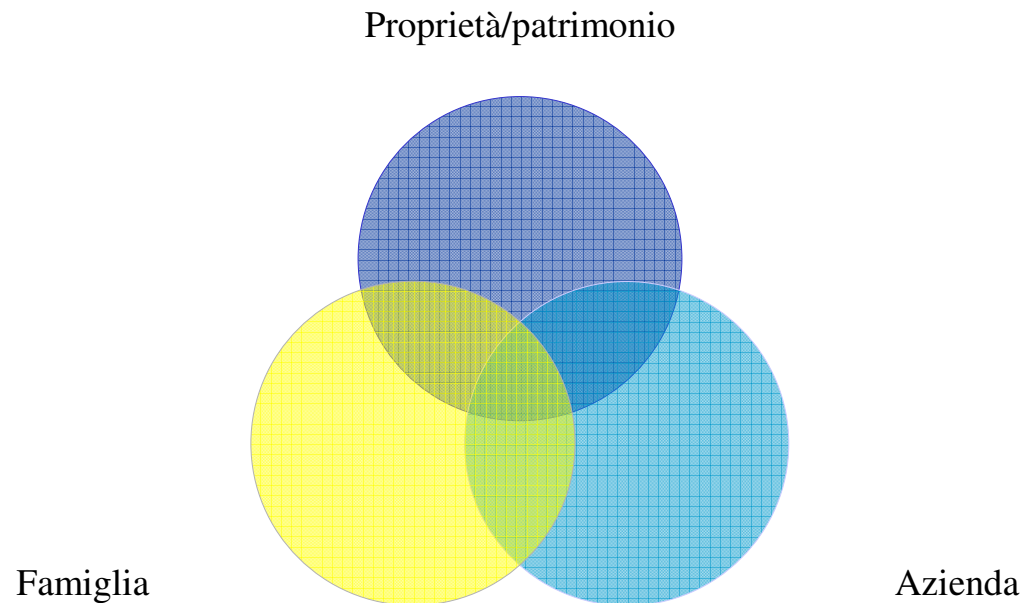
“Arriva un giorno in cui bisogna lasciare tutto, abbandonare tutto: mettersi in cammino, anche se è faticoso.

È la dinamica stessa dell’esistenza che chiama ad uscire da sé, dalle proprie abitudini, dalle proprie sicurezze e a mettersi in ricerca.

Può essere un Sogno, una Voce, una Persona a metterti in movimento.

Ciò che conta è che tu sia disposto a partire, che tu sia disposto a rischiare, nonostante le paure, le incertezze, le incognite che avvolgono il futuro”. ( Papa Francesco)

## Azienda Familiare: tre elementi caratteristici



## Percorso sintetico di passaggio generazionale e continuità

A \_\_\_\_\_ B

preparazione

Oggi siamo qui in A  
governance conosciuta

L'equilibrio è  
conosciuto e condiviso

→ RISULTATI

Domani saremo in B.  
Cambio di governance

Ci sarà un nuovo  
equilibrio condiviso?

→ RISULTATI ?

**Un nuovo punto di equilibrio si crea in modo automatico?  
Bisogna costruirlo!**

## I due elementi della continuità

- Gestione del presente
- Preparazione del futuro

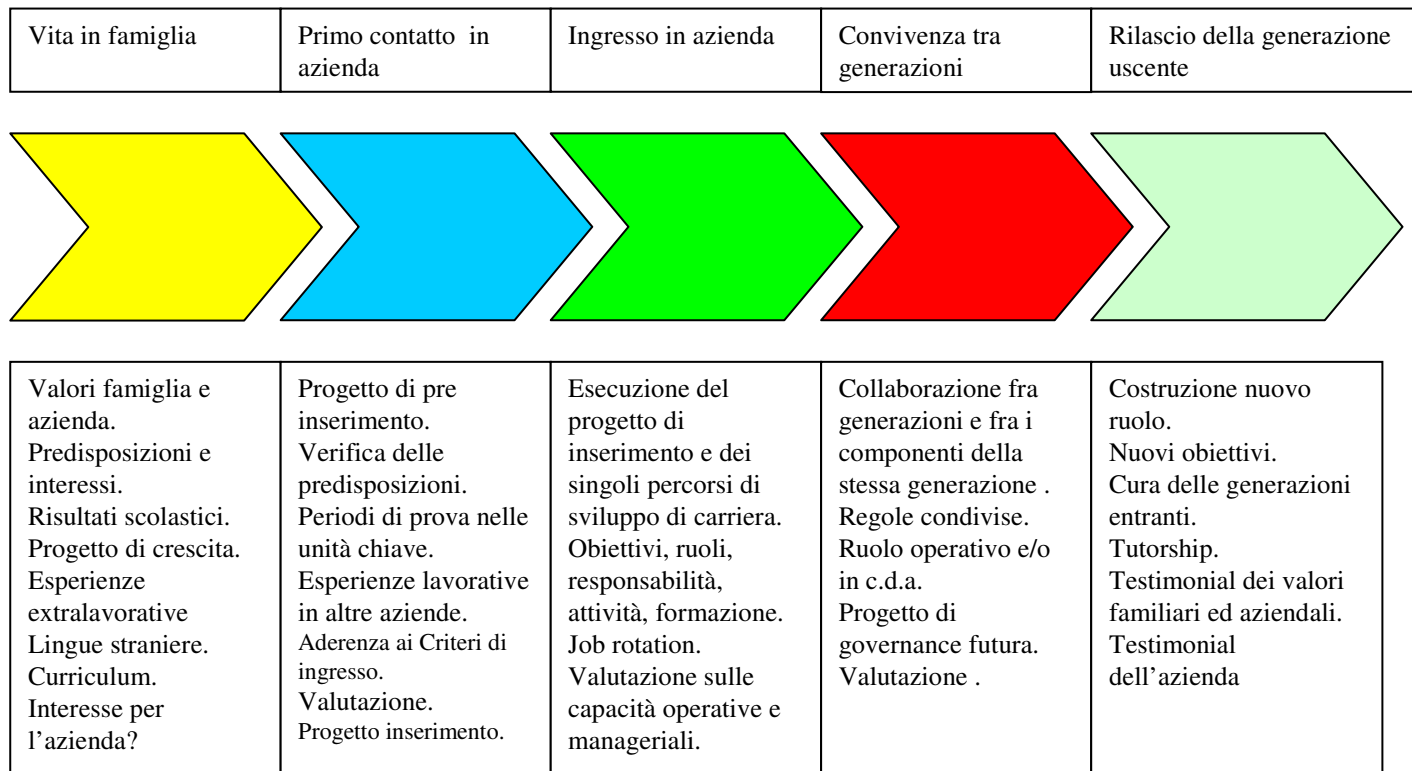
Il progetto di continuità consiste nel

“Preparare il futuro attraverso la gestione del presente”

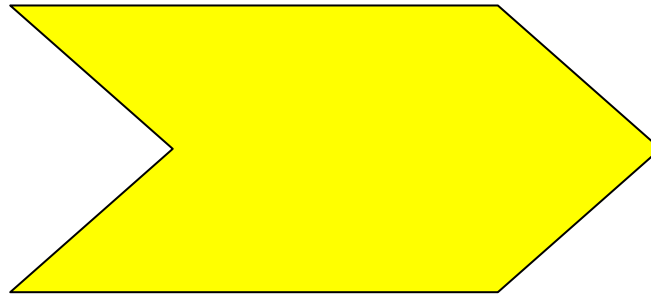
## Preparare il futuro vuol dire:

- Creare un progetto per il futuro ed esserne il responsabile
- creare una squadra di giovani della famiglia e non che partecipano al progetto di continuità ed a cui si possa affidare nel tempo la nostra azienda
- far crescere le persone attraverso le attività e la realizzazione dei piani
  - preparare i nuovi leader
  - imparare a delegare nel tempo le responsabilità e le attività operative
- pianificare, nel tempo una pesante riduzione del proprio impegno dalle attività operative
  - imparare a diventare il miglior consigliere di chi guida l'azienda
- rendere l'azienda vendibile ovvero fare sì che il mercato le riconosca un valore che sia un valore importante.

## Processo strategico di passaggio generazionale e continuità



## Vita in famiglia



Valori famiglia e azienda.  
Predisposizioni e interessi.  
Risultati scolastici.  
Progetto di crescita.  
Criteri di ingresso in azienda  
Esperienze extralavorative  
Lingue straniere.  
Curriculum.  
Interesse per l'azienda?

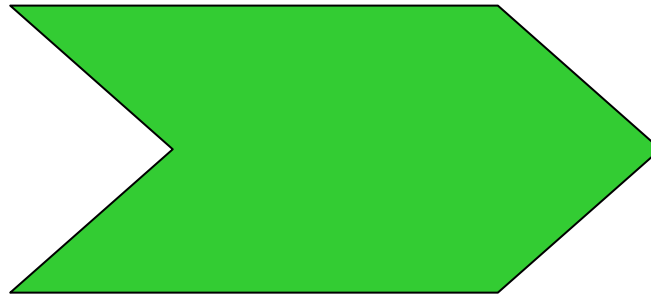


## Primo contatto con l'azienda



Aderenza ai Criteri di ingresso.  
Progetto di pre inserimento.  
Verifica delle predisposizioni.  
Periodi di prova nelle unità chiave.  
Esperienze lavorative in altre aziende.  
Valutazione.  
Progetto inserimento

## Ingresso in azienda



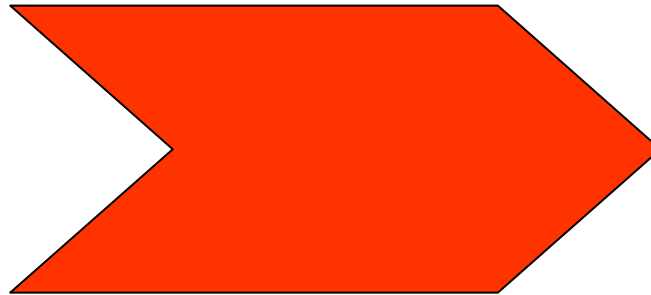
Esecuzione del progetto di inserimento e dei singoli percorsi di sviluppo di carriera.

Obiettivi, ruoli, responsabilità, attività, formazione.

Job rotation.

Valutazione delle capacità operative e manageriali.

## Collaborazione tra generazioni



Collaborazione fra generazioni e fra i componenti della stessa generazione .

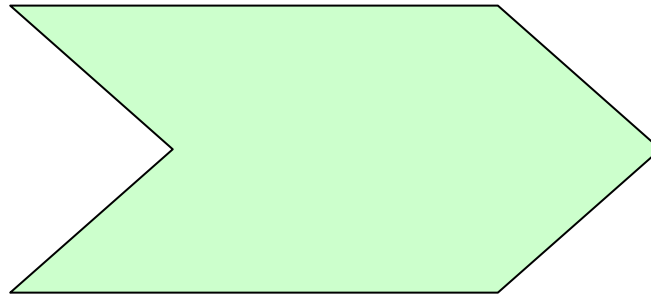
Regole condivise.

Ruolo operativo e/o in C.d.A.

Progetto di governance futura.

Valutazione .

## Rilascio della generazione uscente



Costruzione nuovo ruolo.

Nuovi obiettivi.

Cura delle generazioni entranti.

Tutorship.

Testimonial dei valori familiari ed aziendali.

Testimonial dell'azienda

## Indicazioni pratiche

- proprietari si nasce. Imprenditori si diventa?
  - proprietà  $\neq$  gestione operativa
- un obiettivo di continuità trasparente e condiviso
- una piattaforma di valori condivisi in famiglia ed in azienda (rispetto, fiducia...)
  - regole di convivenza e criteri chiari per l'ingresso in azienda e il rilascio
    - ruoli chiari
  - un piano di crescita della generazione entrante concordato
    - criteri di valutazione chiari e trasparenti
    - una comunicazione trasparente
- allenamento a lavorare insieme all'interno della stessa generazione
  - nuovo ruolo per la generazione uscente



“ il futuro dipende da ciò che facciamo nel presente”  
( Ghandi)



Grazie  
per la vostra attenzione!