



RUBBETTINO

Quotidiano

28-09-2024

Pagina 20/21

Foglio 1 / 2

Conquiste del Lavoro

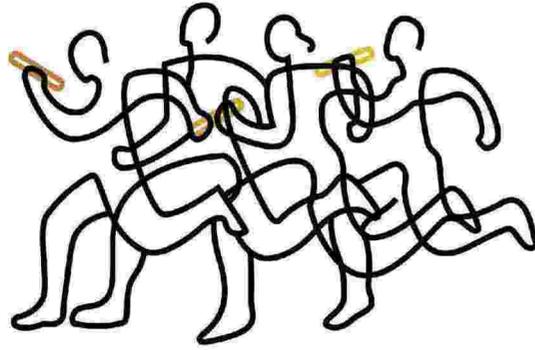
Quotidiano di informazione socio-economica



www.ecostampa.it

Le imprese di fa

di
**ELISA
LATELLA**



Non è rar dell'auto tori anzia vogliono quando i azienda c a loro vol anni o pe dono di c amminist gato (del quindi?). La fotogr tini è chia degli imp sono vist hanno la non sonc arrogant molto più In questo certo tor

In poco più di 120 pagine Alberto Albertini, un umanista prestato alla realtà aziendale, descrive il difficile passaggio del testimone nelle aziende familiari: il testo, pubblicato nel 2024 dalla casa editrice Rubbettino, ha un titolo che farebbe pensare di più a un thriller che a un saggio sulla sopravvivenza delle aziende alla seconda e alla terza generazione: "L'urlo disumano". Il rapporto padre-figlio non è mai semplice: non lo è nella mitologia greca (basti pensare a Crono, che divora i propri figli perché il tempo distrugge tutto ciò che crea), non lo è nella religione e non lo è neanche in azienda. Il libro si avvale anche dei contributi di Mariasole Bannò, Alessandro Ceriani, Maura Pozzi e Sergio Simonini.

Le imprese, quando sono di famiglia, diventano teatri di una variegata umanità, in cui però certi ruoli si esasperano. Spesso, troppo spesso, si dice che i figli non sono all'altezza. In realtà- questa è la chiave di lettura più affascinante del libro- in Italia (ma anche altrove) c'è una tendenza eccessiva ad assimilare l'errore al fallimento o quanto meno al preludio del fallimento.

Invece, come spiega l'autore, in fondo sbagliare e imparare sono sinonimi. Non solo perché sbagliando si impara, ma perché gli errori molto spesso hanno determinato scoperte importantissime.

Nella mentalità americana c'è invece un invito a "sbagliare", cioè a fare esperienza anche se questo comporta inevitabilmente la commissione di errori. Gradualmente si sbaglia meno, o magari si sbaglia meglio, si fanno errori più originali, che sono comunque sintomo di impegno e di personalità. Non è facile essere figli di imprenditori di successo. Da un lato si è consapevoli di essere privilegiati, dall'altro si ha la responsabilità di un passaggio di consegne che in realtà i padri non vogliono affatto effettuare.

ALBERTO ALBERTINI L'URLO DISUMANO

IL PASSAGGIO DEL TESTIMONE
NELLE AZIENDE FAMILIARI

Con i contributi di Mariasole Bannò, Alessandro Ceriani,
Maura Pozzi e Sergio Simonini

RUBBETTINO

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

006633



Famiglia in Italia

to, nei vari esempi re, trovare imprenditori che ancora dettare legge figli che lavorano in la trent'anni e sono ita adulti avanti negli ggio quando preten- omandare su un ratore esterno dele- legato a cosa

afia scattata da Alber- ara e nitida. I figli renditori spesso i come persone che strada spianata, e rari i casi in cui sono i con il personale i competente di loro. o caso, non avrebbe to il "padre fonda-

tore" che dicesse ai figli a chiare lettere che vengono dopo l'ultimo dei dipendenti e che il mestiere lo devono imparare.

Ma allo stesso modo, non ha senso non voler mollare le redini dell'azienda in avanzata terza età, o, peggio, in quarta età.

Non è tutto. Come emerge dal testo, spesso il fondatore di un'azienda ha diversi figli, diversi eredi, fratelli tra loro, alla seconda generazione. Alla terza diventano cugini di primo e di secondo grado. Il legame affettivo si allenta gradualmente e le visioni aziendali spesso cambiano. Ma anche quando il legame affettivo è forte (seconda

generazione), non è necessariamente un bene a livello aziendale. Perché una scelta aziendale positiva non necessariamente coincide con una scelta affettiva positiva.

Affidarsi ad un amministratore esterno? Non sempre è facile, non tutti lo accettano, ma certo, se l'amministratore è bravo e gli utili arrivano, si risolvono tanti problemi.

In una parola, sopravvivono al tempo le aziende che sanno affrontare i cambiamenti della società civile di cui sono parte e senza la quale non esistono.

Sopravvive l'azienda che si trasforma, che si rinnova, che sa riequilibrare i poteri, che sa

essere alternativa nelle scelte e originale nelle decisioni. L'azienda che sopravvive alla seconda e alla terza generazione non può essere la stessa delle origini. Può conservarne lo spirito, le idee, deve proteggerne il know-how. Ma le imprese di famiglia in Italia e nel mondo (pregevole la descrizione dell'ultimo capitolo) sopravvissute alle generazioni successive, sono quelle che hanno saputo trasformare i conflitti (che non mancano mai) in opportunità, in soluzioni positive. E allora l'urlo disumano non è un urlo di morte, non è un parricidio. È un urlo di incoraggiamento dai padri ai figli a trovare la propria strada, anche sbagliando, in azienda o altrove. È vigliacco che voler fermare il mondo al proprio tempo. È generoso trasmettere esperienza e fare spazio a idee nuove. Perché senza quelle, qualsiasi azienda muore.

