

IL CONVEGNO. Nella sede di Confindustria Schio un confronto tra studi legali e imprenditori sulle norme che cambiano

Imprese, preparare da subito la successione

L'esperto: «Meglio iniziare a coinvolgere i figli già dai 13-14 anni nel passaggio generazionale»

Silvia Dal Caredo
SCHIO

In tempi in cui i mercati sono sempre più competitivi e il timore di altre batoste per la crisi è sempre in agguato, gli imprenditori devono iniziare a guardarsi intorno con la consapevolezza di non essere immortali e quindi prepararsi con le giuste mosse al passaggio del testimone aziendale ai successori. Se n'è discus-

so a Schio nella sede del mandato di Confindustria alla tavola rotonda "Aziende di famiglia. Il passaggio. Esperienze e problematiche". Un focus, organizzato dagli studi Rebecca&Associati, "Prospettiva diritto" e De Stefano per offrire pratici consigli su come l'anziano (e spesso preoccupato) imprenditore può programmare il passaggio in favore dei discendenti, che magari non sono però ancora pronti, dal punto di vista delle competenze e dalla capacità di leadership. I professionisti Simone Veronese, Giuseppe Rebecca, Francesco De Stefano e Francesco Venca-

to, col giornalista Mauro Meazza del Sole24Ore, hanno illustrato i principali strumenti giuridici come successione, donazione o collazione e quanto si spende, avvertendo però che le normative «a breve cambieranno e la pressione fiscale relative sicuramente crescerà».

LE STORIE. Dopo la carrellata tecnica, spazio ad alcuni imprenditori vicentini. Laura Dalla Vecchia (Polidoro di Schio), Antonio Guarda Nardini (distilleria Nardini di Bassano) e Gianni Ragusa (La Nordica Extraflame di Montebelluna P.) hanno rac-

contato le loro esperienze di passaggio generazionale, per offrire un esempio pratico sul come agire in certe situazioni. «Mio padre decise di acquisire totalmente, con me e mio fratello, l'azienda di cui era socio - ha spiegato Dalla Vecchia - liquidando il signor Polidoro ed eredi. Io e mio fratello entrammo come soci minoritari, ma poco dopo nostro padre morì all'improvviso e noi due diventammo i titolari, tutto grazie ad un testamento ben costruito». Alla Nardini, fondata 237 anni fa, si sono succedute sette generazioni di eredi. «Per scongiurare la diluizio-

ne della quote societarie - ha detto Guarda Nardini - abbiamo frequentato un corso specifico di formazione e aggiornamento sui "Patti di famiglia" alla Bocconi. Dopodiché, appoggiandoci ad uno studio, abbiamo organizzato la governance aziendale a livello di cda individuando quattro rami familiari, che esprimano ciascuno una quota di rappresentatività».

L'IMPREVISTO. Il manager Gianni Ragusa: «La maggioranza delle quote è dei 4 soci della famiglia. Quando mio suocero è mancato ci siamo ritrovati spiazzati, ma il fatto



Il relatori sui casi di riuscita successione familiare in azienda

che io lo avessi affiancato nel lavoro fin da giovane è stato fondamentale. È meglio pensare per tempo alla successione aziendale, per il bene dell'attività e della famiglia». Sui figli degli imprenditori, tutti concordi: «È importante provare a lanciarli della mischia, farli provare e anche sbagliare. La massima protezione non ha nessuna utilità,

anzi li lascia di fatto improntati ad affrontare "il dopo". Infine Dario Voltattorni, rettore dell'Associazione italiana delle aziende familiari, meglio «coinvolgere i figli nel passaggio generazionale fin da giovani, dai 13-14 anni e pensare all'operazione, senza timori, come un percorso a tappe da cui si può tranquillamente passare indenni».