

Rassegna Stampa

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLZANO (ultimo evento)

Convegno 8 giugno 2016

Chi porterà avanti la mia impresa?

PANORAMA ECONOMY - Gruppo Mondadori

Articolo pubblicato sul numero n° 22 - 23 di maggio 2012

Pag: 68 Passaggi Generazionali "Alleno padri e figli"

TRENTINO INDUSTRIALE

Articolo pubblicato sul numero n°04 di agosto/settembre 2013

Pag: 38 • Assoservizi per il passaggio generazionale

L'IMPRESA RIVISTA ITALIANA DI MANAGEMENT - Gruppo 24 Ore

Articolo pubblicato sul numero n°01 di gennaio 2014

Pag: 24 • Family Business - Il segreto è pianificare

ASSOIMPREDITORI ALTO ADIGE

Convegno 16 marzo 2015

Le reti nell'innovazione

ASSOSERVIZI SITO WEB - Confindustria Trento

Notizie in primo piano - Preparati al passaggio

ASSOSERVIZI SITO WEB - Confindustria Trento

Notizie in primo piano - Nuove sfide: la convivenza tra generazioni

CHI PORTERÀ AVANTI LA MIA IMPRESA?

 HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

KOMMUNIKATION

COMUNICAZIONE

Bolzano, 15/06/2016

COMUNICATO STAMPA

**Convegno della Camera di commercio:
Chi porterà avanti la mia impresa?**

I cambi generazionali sono un momento importante per l'azienda e richiedono strategie precise. Per questo la Camera di commercio di Bolzano sostiene gli imprenditori e le imprenditrici dell'Alto Adige nella fase di successione. Settimana scorsa si è svolto un convegno dedicato a questo tema.

Il passaggio generazionale comporta sfide, sia per chi subentra. Con il supporto meglio questa fase importante, che resta tutti Per facilitare questo processo il servizio commercio offre alle parti interessate inf generazioni a sviluppare adeguate strategie "Per l'imprenditore o l'imprenditrice l'azienda investite, delle fatiche e dei risparmi di tutta a lasciare l'azienda in buone mani e di garantire con la prossima generazione la necessaria continuità", sottolinea Michl Ebner, Presidente della Camera di commercio di Bolzano.

Se non si trova un successore, può essere conseguente perdita di prezioso know-how corso degli anni. Ma ancora più importante comunque la possibilità di vendere l'azienda e il proprio lavoro e coronare quindi un rischio di lavoro.

"Capacità e disponibilità di subentrare: la successione in famiglia non è cosa ovvia" è il titolo della prima relazione tenuta da Frank Halter, fondatore e membro della Direzione del Center for Family Business dell'Università San Gallo. Tema centrale del suo intervento era il reperimento dei giusti successori.

Giacomo De Candia, altro esperto nel campo della successione d'impresa, ha parlato nella sua relazione intitolata "Mettersi in gioco per la continuità d'impresa" della propria esperienza di consulente, illustrando alcuni esempi di successioni riuscite in aziende molto note. Il programma si è concluso con le testimonianze dirette dell'imprenditrice altoatesina Maria Niederstätter della Niederstätter S.p.A. e dei due imprenditori Hans e Wolfgang Holzner del Parkhotel Holzner.

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi alla persona di riferimento Imrgard Lantschner, lantschner@camcom.bz.it.

1-39100 Bolzano
Südtiroler Straße 60
Tel. 0471 945 672
Fax 0471 945 623
press@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it
Steuernummer: 8000670218
DABA-Zertifizierung: 9901/2008

I cambi generazionali sono un momento importante per l'azienda e richiedono strategie precise. Per questo la Camera di commercio di Bolzano sostiene gli imprenditori e le imprenditrici dell'Alto Adige nella fase di successione. Settimana scorsa si è svolto un convegno dedicato a questo tema.

"Per l'imprenditore o l'imprenditrice l'azienda è l'espressione concreta delle forze investite, delle fatiche e dei risparmi di tutta una vita. È comprensibile la preoccupazione di lasciare l'azienda in buone mani e di garantire con la prossima generazione la necessaria continuità", sottolinea Michl Ebner, Presidente della Camera di commercio di Bolzano.

"Capacità e disponibilità di subentrare: la successione in famiglia non è cosa ovvia" è il titolo della prima relazione tenuta da Frank Halter, fondatore e membro della Direzione del Center for Family Business dell'Università San Gallo. Tema centrale del suo intervento era il reperimento dei giusti successori.

Giacomo De Candia, altro esperto nel campo della successione d'impresa, ha parlato nella sua relazione intitolata "Mettersi in gioco per la continuità d'impresa" della propria esperienza di consulente, illustrando alcuni esempi di successioni riuscite in aziende molto note. Il programma si è concluso con le testimonianze dirette dell'imprenditrice altoatesina Maria Niederstätter della Niederstätter S.p.A. e dei due imprenditori Hans e Wolfgang Holzner del Parkhotel Holzner.



 CAMERA DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

SUCCESSIONE D'IMPRESA

**Chi porterà avanti
la mia impresa?**

Convegno



INVITO

8 giugno 2016
ore 15.00 – 18.15
Camera di commercio di Bolzano

Al giorno d'oggi, subentrare in un'impresa come successore non è più così scontato. I giovani con una formazione consolidata e con esperienza lavorativa possono scegliere di realizzarsi come imprenditori oppure contribuire alla vita aziendale anche sotto altri aspetti. Inoltre non è sempre facile trovare un comune denominatore tra gli interessi delle diverse generazioni.

La successione d'impresa significa dunque trovare una strategia condivisa per un nuovo scenario, con nuovi attori ed anche nuove attività. C'è bisogno di pianificare e predisporre, di accordare tra loro il processo ed i tempi e discutere le questioni ereditarie e finanziarie.

Un ulteriore capitolo nella storia aziendale e familiare si apre su tutti i fronti.

Informazione e iscrizione:

Camera di commercio di Bolzano, Successione d'impresa via Alto Adige 60, 39100 Bolzano
tel. 0471 945 642, fax 0471 945 524
generation@camcom.bz.it
www.camcom.bz.it

Termine per l'iscrizione: 3 giugno 2016

È richiesta l'iscrizione! La partecipazione è gratuita.



Frank Halter



Maria Niederstätter



Giacomo De Candia



Urban Perkmann



Hans Holzner



Wolfgang Holzner

Programma

- ore 15.00 **Saluti**
Michl Ebner, Presidente della Camera di commercio di Bolzano
- ore 15.15 **Capacità e disponibilità di subentrare: La successione in famiglia non è cosa ovvia!***
Frank Halter, Center for family business, Università San Gallo
- ore 16.00 **Il cambio generazionale e la sfida della successione***
Maria Niederstätter, Niederstätter spa, Bolzano
- Pausa caffè**
- ore 16.45 **Mettersi in gioco per la continuità d'impresa**
Giacomo De Candia, Meta Consulenti di Direzione, Genova
- ore 17.30 **Struttura e sfide della successione d'impresa in Alto Adige***
Urban Perkmann, IRE - Camera di commercio di Bolzano
- ore 17.40 **La trasmissione alla quarta generazione***
Hans e Wolfgang Holzner, Parkhotel Holzner, Soprabolzano
- ore 18.00 **Quesiti dei partecipanti e conclusioni**

*in lingua tedesca



[MANAGEMENT]

Allenano padri e figli in azienda



PASSAGGI GENERAZIONALI
«È meglio concentrare il lavoro sulla generazione uscente» spiega Giacomo De Candia, coach per aziende di famiglia. «Perché i giovani entrano in campo solo quando loro hanno deciso di lasciare». Come dimostrano tre casi concreti.
 di Daniela Faggion

Giacomo De Candia, ingegnere elettronico, dopo un passato nell'informatica ha iniziato a svolgere consulenze per i passaggi generazionali.

In Italia l'80% delle aziende che arrivano alla seconda generazione con essa terminano la corsa. Di quelle che ce la fanno, appena il 14% arriva alla terza. E dietro a questa incapacità di passare il testimone in avanti c'è l'incapacità di adeguare il sistema di gestione che ha funzionato per i padri a quello che funziona al tempo dei figli. Su questi meccanismi non solo è difficile intervenire dall'esterno: la vera sfida è trovare qualcuno che sappia razionalizzare i processi con cui ogni famiglia affronta la rinascita dell'impresa di padre in figlio. Giacomo De Candia, ingegnere elettronico, ha costruito una «cassetta degli attrezzi» con cui apre la porta a imprenditori e familiari verso il prossimo step.

Come si diventa coach di trapassi aziendali?

Ho cominciato ad accostarmi al tema in modo informale, mettendo a frutto studi personali di formazione e comunicazione. Abbandonata l'informatica, ho perfezionato gli strumenti di coaching, leadership e fa-

REGOLE CHIARE PRIMA DI TUTTO TRA GLI EREDI

L'azienda è sul mercato da trentacinque anni e fa riferimento a una famiglia composta da imprenditore, moglie, figlia primogenita e marito, figlio secondogenito, figlio terzogenito, che però fa un altro lavoro e vive in un'altra regione. L'imprenditore nei primi mesi del 2010 decide di coinvolgere sempre più i suoi familiari (la figlia, il secondogenito e il genero) nella gestione dell'azienda con una modalità più strutturata. I familiari coinvolti hanno risposto positivamente ed è iniziato un lavoro con questo gruppo di persone e quei collaboratori giovani ma esperti del lavoro che costituiscono le colonne portanti dell'azienda.

Con il gruppo di famiglia si sono affrontati tre temi prevalenti:

- 1 la crescita professionale dei familiari nel ruolo loro affidato, in termini di competenze, responsabilità, capacità relazionali e strumenti manageriali. Per l'imprenditore, nello specifico, riguarda il passaggio di consegne, la gestione e il monitoraggio della crescita dei suoi familiari;
- 2 la valutazione e la valorizzazione dei beni, cioè l'attività dell'azienda, gli immobili in cui si svolge (capannoni e stabilimenti) e i beni immobili dell'imprenditore;
- 3 la definizione di criteri di equità e garanzie nella futura suddivisione dei beni di famiglia, soprattutto fra i figli che lavorano in azienda e il figlio che fa altro.

I familiari acquisiscono spazi in modo concordato e pianificato, fanno sperimentazione controllata e partecipano alle decisioni da prendere durante il consiglio di famiglia e non in altri momenti. Così, imparano a utilizzare moderni strumenti manageriali di gestione e confrontano i risultati ottenuti con i dati forniti dall'esperienza dell'imprenditore. I collaboratori vedono in azienda un gruppo che si confronta, sostanzialmente coeso e immerso su un percorso di crescita, e partecipano ai confronti in modo propositivo.

FATTURATO: 10 mln € circa

DIPENDENTI: 60 circa

SETTORE: Abbigliamento moda.



cilitazione che utilizzo negli incontri con imprenditori e famiglie.

Come fanno le aziende a sapere di avere bisogno di lei?

Da un lato funziona il passaparola. Dall'altro, si muove il network dei consulenti aziendali: commercialisti, avvocati, revisori. Tutte figure con cui gli imprenditori si fidano e con cui io mi confronto lavorando nelle imprese, perché nei passaggi da una generazione all'altra ci sono anche tanti aspetti legati alla valutazione e al passaggio del patrimonio, per esempio.

Esattamente lei che cosa fa?

Cerco di accompagnare la generazione uscente a diventare il miglior consulente della sua stessa azienda attraverso il confronto degli obiettivi e frequenti step di verifica. L'esperienza può essere buttata al vento dai conflitti, oppure messa a frutto nel momento in cui i ruoli degli uni e degli altri si riescono a condividere. Certo, deve esserci una forte volontà da parte di padre e figlio per mettersi in gioco e sviluppare comportamenti diversi da quelli che hanno sempre avuto.

Che cosa determina il successo di questa azione?

Il fulcro del lavoro è spostare il baricentro dalla polemica alla produttività, dal problema alla soluzione: portare le persone a vedere che cosa succede se continua la polemica e i vantaggi che invece arrivano cambiando prospettiva. Bisogna aiutare le famiglie imprenditrici a sviluppare un nuovo atteggiamento propositivo e produttivo, sennò l'azienda resta ferma mentre potrebbe facilmente crescere e andare avanti. L'obiettivo è evidentemente un punto di mediazione e più sono i partecipanti, più ciò è complesso.

Che cosa è mancato finora in questi snodi cruciali?

Il passaggio generazionale è un processo in cui bisogna coinvolgere soprattutto la generazione uscente. I giovani entrano in gioco solo quando gli anziani decidono che è venuto il momento di lavorare seriamente con loro.

DEFINIRE LE QUOTE DI CHI ESCE

L'azienda garantisce una filiera produttiva dalla semina al prodotto finito. Ha tradizioni antiche e ha acquisito l'attuale struttura grazie al lavoro di tre generazioni, con il passaggio in corso dalla seconda alla terza. Sei cugini/fratelli appartenenti alla seconda generazione sono i figli di due fratelli: sono tutti soci e siedono tutti all'interno del consiglio di amministrazione, hanno età diverse (dai 40 ai 65 anni) e un livello culturale simile, percepiscono lo stesso emolumento, come da loro concordato per evitare motivi di conflitto. Il modello organizzativo rilevato ricorda più lo studio di professionisti associati che non quello funzionale tipico di un'azienda.

Questa scelta è stata fino a ieri equa e premiante, ma ora in azienda entrano quattro componenti della terza generazione con livelli culturali e di scolarità molto differenti, dalla terza media alla Bocconi e il modello organizzativo della seconda generazione non è più equo, né funzionale.

Il progetto è in corso d'opera e prevede:

- 1 la definizione di un criterio di valutazione dell'azienda che permetta a coloro che sono arrivati all'età della pensione di ottenere, in modo "predeterminato", la definizione e la liquidazione delle proprie azioni o quote;
- 2 la ricerca di una nuova struttura organizzativa, che preveda un passaggio graduale dalla situazione attuale a un modello più efficace e aderente alle esigenze della nuova realtà in crescita;
- 3 un nuovo modello retributivo adeguato al nuovo modello organizzativo;
- 4 la definizione e realizzazione di un percorso di crescita per le persone della terza generazione;
- 5 la definizione di un percorso di ingresso delle nuove generazioni con una serie di attività strutturate, un monitoraggio e una valutazione finale prima dell'ingresso in azienda in un ruolo compatibile con le capacità.



FATTURATO: 40 mln € circa
DIPENDENTI: 100 circa
SETTORE: Agroalimentare

UN FIGLIO E UNA NIPOTE CHE DEVONO «CRESCERE»

Riceve dal cliente ordini di semilavorati che produce e consegna al cliente, fornendo eventualmente anche consulenza al cliente nella progettazione dei semilavorati stessi. L'azienda opera sul mercato da quaranta anni e affronta il

passaggio tra seconda e terza generazione: l'imprenditore e sua sorella, figli del fondatore, in questo momento governano l'azienda, mentre la terza generazione è costituita al momento dal figlio dell'imprenditore e dalla figlia della sorella. L'imprenditore ha anche una figlia più giovane che non lavora in azienda. L'attività è caratterizzata da una forte spinta verso l'innovazione e la qualità. È conosciuta anche all'estero, dove ha clienti che le chiedono sofisticate lavorazioni, e proprio all'estero comincia a cimentarsi il figlio dell'imprenditore, mentre la figlia della sorella opera nell'area amministrativa di cui dovrebbe, nel tempo, acquisire la responsabilità.

Il progetto è in corso d'opera e prevede:

- 1 il miglioramento dell'efficacia del modello organizzativo;
- 2 un affiancamento ai giovani nella gestione dei rapporti con gli specialisti e gli operai dell'azienda;
- 3 lo sviluppo delle capacità e delle relazioni del figlio dell'imprenditore nella gestione diretta dei clienti sul mercato estero;
- 4 lo sviluppo delle capacità di relazione della giovane nipote dell'imprenditore che, nel tempo, dovrà acquisire la responsabilità dell'amministrazione del personale.



FATTURATO: 15 mln € circa
DIPENDENTI: 70 circa
SETTORE: Metallmeccanico

38
associazione

Assoservizi per il passaggio generazionale

La società di servizi di Confindustria Trento offre agli imprenditori uno strumento per gestire una fase complessa della vita aziendale. Abbiamo approfondito il tema con Giacomo De Candia, consulente di direzione.

GIACOMO De Candia, il tema del passaggio generazionale è cruciale in tutte le aziende di famiglia, siano esse di grandi o piccole dimensioni. In quale occasione si è reso conto che il processo può trarre beneficio da un sostegno esterno?

Anni fa, un imprenditore volle che lo consigliassi a proposito del percorso del figlio, prossimo alla conclusione del ciclo di studi. Mi chiese se era opportuno inserirlo immediatamente in azienda, o se non fosse meglio spingerlo a fare esperienze diverse. Io, che mi occupavo di consulenza di direzione e for-

Esattamente, perché dalla migliore gestione del processo discende il benessere di tutti i lavoratori. La guida delle persone è un aspetto imprescindibile: ci vuole sensibilità, trasparenza, rispetto, un presidio costante della motivazione dei collaboratori, che appartengono alla famiglia o meno. Se in azienda le cose non vanno bene, magari proprio a causa di un conflitto esistente tra la generazione entrante e la generazione in carica, il rischio che corre il lavoratore è altissimo. La proprietà deve essere consapevole che porta sulle spalle la responsabilità di decine, centinaia, anche migliaia di famiglie... di una fetta di comunità e di territorio.

In che modo si sviluppa l'intervento?

Lavoriamo sulla convivenza tra generazioni: si tratta di una fase che spesso dura a lungo. Far crescere un giovane significa aiutarlo a mettersi nella condizione di gestire in modo positivo l'azienda. Da parte nostra, curiamo le modalità attraverso le quali la generazione entrante si "allena" a fare le cose: si precisano gli obiettivi, si costruiscono i piani di azione e si individuano eventuali ostacoli al loro conseguimento. Questo consente di chiarire le capacità, la passione e la determinazione del giovane, al fine di valorizzarne le caratteristiche. La generazione in carica assume un ruolo caratterizzato dalla capacità di delega e dal monitoraggio costante dei risultati.

Un case history particolarmente evocativo?

Potrei citare il caso di un'azienda che stiamo seguendo ancora oggi. Da una parte, la generazione in carica: due fratelli, gemelli, dalle caratteristiche estremamente diverse e però complementari; il primo, più operativo; il secondo, visionario e creativo, capace di intravedere il business nel medio termine.

Rete Formazione: percorsi itineranti sull'innovazione

Si intitola "Persone & Aziende per l'Innovazione" il progetto di percorsi itineranti sul tema dell'innovazione coordinato da Assoservizi nell'ambito dei rapporti con le società partner di Rete Formazione. La proposta formativa offre agli imprenditori che vi aderiranno, insieme alla ricchezza dei contenuti degli interventi tradizionali, l'opportunità di confrontarsi con gli omologhi di altri territori e di visitare aziende e strutture d'eccellenza. Gli appuntamenti saranno promossi a partire dal prossimo autunno.

www.reteformazione.it

mazione comportamentale, scelsi di affrontare per la prima volta questo tema importante accanto alla famiglia. Fu così che misi a punto i nuovi "attrezzi" di questa particolare declinazione dell'attività. Mi resi conto, fin da allora, che il tema toccava sì la generazione entrante, ma anche la generazione in carica. E non solo.

Si riferisce ai collaboratori d'azienda che non appartengono alla famiglia?



Giacomo De Candia,
consulente Assoservizi

- Dall'altra la generazione entrante: i figli dell'uno e dell'altro, che avevano seguito le orme dei padri esasperandone le differenze, senza però sviluppare il legame affettivo che aveva consentito ai genitori di mantenere l'armonia e di riconoscere, nella combinazione degli approcci, la forza dell'azienda. Con il nostro supporto, la famiglia ha potuto esaminare le criticità della situazione e riscontrare i rischi del percorso intrapreso. Si è compreso che l'obiettivo principale, in quel dato momento, era ripristinare l'unità della famiglia (dunque dell'azienda) e definire un progetto strutturato che valorizzasse i profili professionali in sintonia con i bisogni dell'impresa. ■

Assoservizi propone un'area dedicata e incontri con aziende interessate ad approfondire il tema.

Per informazioni

Assoservizi Srl – Area consulenza strategica

T 0461 935050

F 0461 390127

direzione@assoservizi.tn.it



MERCATI

Il segreto è pianificare

Ogni azienda richiede un approccio personalizzato, sono molte le variabili in gioco: la dimensione dell'azienda, la numerosità dei componenti della famiglia, il mercato in cui si opera, la storia precedente. Se in generale la consulenza aziendale deve calarsi nelle singole realtà, il principio vale ancora di più per i progetti di continuità aziendale. Se parliamo di dimensioni più piccole, ci troviamo di fronte a una storica difficoltà a pianificare gli interventi e a progettare il futuro. «Senza una prospettiva strategica è difficile pensare al passaggio generazionale, che è per sua natura un processo graduale che va pianificato – afferma **Giorgio De Candia**, fondatore di Meta Consulenti, una società di consulenza che affianca aziende medio-piccole –. Il progetto strategico che proponiamo parte dalla famiglia e

dall'interazione tra famiglia e azienda. Sono tre i passi fondamentali: far emergere i valori della famiglia e dell'impresa, mettere al centro il bene comune, ossia l'impresa, e definire regole precise per le generazioni future. In questo modo si può arrivare a impostare una collaborazione tra generazioni, definendo con precisione i ruoli che andranno a ricoprire le nuove leve, che possono essere cariche operative o di indirizzo, e l'imprenditore uscente, che può trovare una posizione utile all'azienda, per esempio come testimonial oppure come mentore per i più giovani». Le difficoltà emergono perché non sempre si parte per tempo ad affrontare il tema del passaggio generazionale, si aspetta spesso l'ultimo momento perché il cambiamento spaventa e ci vogliono lungimiranza e una buona dose di umiltà. ■

LE RETI NELL'INNOVAZIONE



Reti di impresa, storie di successo - Convegno di Assoimprenditori: gioco di squadra fondamentale per svilupparsi e innovare

Comunicato stampa - Entusiasmo, voglia di fare, aspirazione a crescere e svilupparsi su nuovi mercati. Sono alcuni degli ingredienti fondamentali delle reti di impresa indicati da Aldo Bonomi, Vicepresidente di Confindustria oggi (16 marzo 2015) a Bolzano in occasione del convegno "Le reti nell'innovazione" organizzato da Assoimprenditori Alto Adige.

"Riuscire a mettere in rete le eccellenze è fondamentale ed è fondamentale riuscire a farlo a prescindere dalle dimensioni di impresa o del loro settore di attività, perché le reti di impresa costituiscono un'opportunità per tutti", ha sottolineato Bonomi.

Sulla stessa linea anche il Presidente di Assoimprenditori, Stefan Pan (Pan Surgelati Srl): "Il gioco di squadra è indispensabile per la crescita delle nostre aziende e lo è ancora di più quando parliamo di innovazione".

Nel corso del convegno, insieme al consulente aziendale nei processi di innovazione, Giacomo De Candia, alla responsabile per i finanziamenti diretti dell'UE presso l'ufficio della Provincia di Bolzano a Bruxelles, Giulia Chiarel, ed a Petra Sevvì dell'Ufficio per l'integrazione europea, si è discusso anche della capacità di collaborare come valore aggiunto per lo sviluppo di impresa e delle nuove opportunità di finanziamento a livello comunitario nel campo della ricerca e sviluppo.



Programma (mattinata):

inizio lavori: ore 10.00

- **Saluto e introduzione:**
 - **Josef Negri**, Direttore di Assoimprenditori Alto Adige
- **Le reti d'impresa per la ricerca e lo sviluppo:**
 - **Aldo Bonomi**, Vicepresidente di Confindustria con delega alle reti d'impresa
- **La capacità di collaborare come valore aggiunto per lo sviluppo d'impresa:**
 - **Giacomo De Candia**, consulente aziendale nei processi d'innovazione
- **Il finanziamento diretto dell'UE per R&S a favore delle imprese dell'Alto Adige**
 - **Giulia Chiarel**, responsabile per finanziamenti diretti dell'UE presso l'ufficio dell'Alto Adige a Bruxelles

Buffet

Programma (pomeriggio):

inizio lavori: ore 14.30

Workshop con Ing. Giacomo De Candia:

"Un'efficiente collaborazione tra imprese si basa sulla fiducia reciproca"

Obiettivo è affrontare un progetto di collaborazione tra imprese, concentrandosi sulle problematiche e difficoltà concrete che incontrano gli imprenditori.

Il Workshop ha la durata di ca. 1,5 ore ed è a numero chiuso di max. 15 partecipanti.

È necessaria un'adesione esplicita al Workshop.

Il convegno si terrà in lingua italiana.

Safari File Composizione Vista Cronologia Preferiti Sviluppo Finestra Aiuto 212.110.16.148/ Assoservizi

AS ASSOSERVIZI CONFINDUSTRIA TRENTO

ASSOSERVIZI ATTIVITÀ AREE FAD NEWS OPPORTUNITÀ CONTATTI

PERCORSI

- Estero
- Innovazione
- Donne&Impresa
- Finanza d'Impresa
- Sviluppo e crescita
- Passaggio generazionale
- Sicurezza e Medicina
- Giovani
- Ambiente ed energia
- Expo 2015

Notizie in Primo Piano

PREPARATI AL PASSAGGIO



Il 30% delle aziende familiari non riesce a portare a termine il passaggio alla seconda generazione. La seconda generazione guarda con fiducia al passaggio alla terza solo nel 14% dei casi. Gli imprenditori più emancipati sperano di superare le difficoltà con il patto di famiglia o con altri strumenti analoghi che di solito trattano il patrimonio e la proprietà. Questi strumenti funzionano solo se a monte c'è un accordo di base vero tra tutte le parti. Un imprenditore ci racconta: "Abbiamo fatto un patto di famiglia, ma francamente non mi ricordo neanche cosa ci sia scritto". Non è un caso: strumenti come questo funzionano quando non servono. Restano in un cassetto, finché il problema diventa più grosso di quanto si possa immaginare. Bisogna forse allora intraprendere un percorso diverso per rendere questi strumenti utili e superflui contemporaneamente. Lo sportello "passaggio generazionale" è finalizzato a proporre una nuova metodologia di approccio al processo strategico di passaggio generazionale basato sui valori, sulla consapevolezza delle emozioni, sulla convivenza efficace tra generazioni e all'interno della stessa generazione, sul concetto di azienda - bene comune e sulla capacità di trovare un accordo autonomamente e di rimetterlo in discussione quando le situazioni della vita si siano modificate. La vita è dinamica. Nessuno strumento statico è adeguato a gestire nel tempo ciò che è dinamico. In un convegno sul passaggio generazionale un esperto diceva trionfante durante la sua presentazione: "con questo strumento abbiamo "ingabbiato" la situazione". Gli animali soffrono molto quando vengono messi in gabbia e fanno di tutto per uscire. Figuratevi le persone! La giornata di incontri di consulenza gratuita sul passaggio generazionale è in programma per mercoledì 24 settembre, quando sarà a Palazzo Stella Giacomo De Candia, consulente e formatore specializzato nell'area della Leadership, della Comunicazione e del Comportamento organizzativo. Chiamaci per fissare il tuo appuntamento.

[vai a storico Notizie in Primo Piano >>](#)

ASSOSERVIZI Srl Unipersonale
è riconosciuta
CAT IMPRESE
Centro Assistenza Tecnica

via A.Degasperi, 77 - 38123 Trento
Tel. +39 0461 935050 Fax: +39 0461 390127
E-mail: info@assoservizi.tn.it
PEC: assoservizi.trento@pec-neispa.com

Cap. Soc. € 104.000 i.v. | C.F e P.IVA 01260510225
Trib. Trento n. 13552 vol. 17° Reg. Soc.
C.C.I.A.A. Trento sito 126114
IBAN IT29W0830401822000022312043

Safari File Composizione Vista Cronologia Preferiti Sviluppo Finestra Aiuto 212.110.16.148/ Assoservizi

AS ASSOSERVIZI CONFINDUSTRIA TRENTO cerca

ASSOSERVIZI ATTIVITÀ AREE FAD NEWS OPPORTUNITÀ CONTATTI

PERCORSI

- Estero
- Innovazione
- Donne&impresa
- Finanza d'impresa
- Sviluppo e crescita
- Passaggio generazionale
- Sicurezza e Medicina
- Giovani
- Ambiente ed energia
- Expo 2015

Notizie in Primo Piano

NUOVE SFIDE: LA CONVIVENZA TRA GENERAZIONI



Nelle aziende guidate da padri, figli, zii, cugini, sorelle e fratelli, la convivenza tra generazioni e consanguinei è un aspetto che va gestito con sapiente strategia. La capacità di collaborare diventa un fattore di successo per l'efficacia dell'azienda e per il consolidamento dei rapporti familiari. Alle imprese che possono desiderare assistenza nella gestione di una fase complessa della vita aziendale qual è per l'appunto il passaggio generazionale Assoservizi, con l'ausilio della consulenza esperta di Giacomo De Candia, propone un approccio specifico e strutturato. Lo scopo dell'attività è di aiutare le aziende familiari a definire e realizzare il proprio progetto aziendale, e le persone a realizzare il proprio progetto personale attraverso il progetto aziendale.

Per farvi conoscere l'iniziativa, Assoservizi organizza a Palazzo Stella una giornata di incontri gratuiti - previa prenotazione - il 28 maggio.

Per informazioni:

Agnese Biasioli
T 0461 360079
agnese.biasioli@assoservizi.tn.it.

[vai a storico Notizie in Primo Piano >>](#)

ASSOSERVIZI Srl Unipersonale
è riconosciuta
CAT IMPRESE
Centro Assistenza Tecnica

via A.Degasperi, 77 - 38123 Trento
Tel. +39 0461 935050 Fax: +39 0461 390127
E-mail: info@assoservizi.tn.it
PEC: assoservizi.trento@pec-neispa.com

Cap. Soc. € 104.000 i.v. | C.F e P.IVA 01260510225
Trib. Trento n. 13552 vol. 17° Reg. Soc.
C.C.I.A.A. Trento sito 126114
IBAN IT29W0830401822000022312043

Giacomo De Candia Ingegnere e Umanista con la passione per lo sviluppo delle persone.

Consulente di Direzione. Esperto di Peak Performance. Manager in aziende nazionali e multinazionali.

Consigliere di amministrazione in aziende appartenenti a diversi settori merceologici.

Formatore specializzato nell'area della Leadership, della Comunicazione e del Comportamento Organizzativo.

Esperto nella "costruzione del futuro" di un'organizzazione, ovvero nella definizione e realizzazione di progetti di cambiamento coerenti e strutturati finalizzati a trasformare l'organizzazione dallo stato iniziale ad uno stato futuro desiderato, definito e sostenibile.

Facilitatore di gruppi di imprenditori durante tavole rotonde all'interno di convegni

Nel corso della sua vita professionale ha ideato e realizzato progetti di Valorizzazione dei Collaboratori e Sviluppo delle Performance, Gestione del Cambiamento, di Miglioramento Continuo ed



Age Management utilizzando l'approccio innovativo "Persone, Processi e Risultati".

In particolare ha progettato e realizzato "New Generation", un approccio specifico e strutturato per facilitare il passaggio generazionale nelle aziende italiane.

Speaker in convegni sulla convivenza e collaborazione tra generazioni nelle aziende familiari.

All'inizio degli anni 2000 ha ideato e realizzato una propria metodologia di Business Coaching seguendo un approccio Umanistico.

Da allora svolge regolarmente attività di Business Coaching con Imprenditori, Manager, gruppi di Manager e gruppi di progetto di aziende nazionali e multinazionali dei settori Bancario, Finanziario, Assicurativo, Automobilistico, Information Technology, Costruzioni, Macchine Utensili, Metalmeccanico, Shipping Business, E-Business, Telecomunicazioni, Agroalimentare, Abbigliamento, Demolizioni Refrattarie, Recupero e Impianti di Illuminazione.

È autore del libro "Il Grillo Ascoltante": una favola sulla crescita e sullo sviluppo delle persone all'interno delle aziende.