

Imprese individuali Dal 2002 al 2008 si è registrata una crescita del 6,3 per cento dei titolari anziani

Cariche direttive Anche per amministratori, presidenti e consiglieri, record di manager «esperti»

Imprenditori d'Italia: Grandi Vecchi al comando

Sempre più over 70 ai vertici delle aziende

Giorgio Armani: 75 anni. **Giovanni Rana**: 71 anni. Luciano Benetton: 73. Bernardo Caprotti (Esselunga): 82 anni. **Leonardo De Vecchio (Luxottica)**: 73. I vecchi leoni che hanno fatto grande l'impresa italiana del dopoguerra sono ancora saldi al timone delle loro aziende. Navi che dopo mezzo secolo di navigazione ora sfidano la tempesta della prima vera crisi globale.

Una quota non trascurabile di capitani d'azienda ultrasettantenni aiuta ad affrontare più sereni la congiuntura? Dubbioso il ministro del Welfare, Maurizio Sacconi. «Nel mezzo della "grande crisi" gli uomini che hanno fatto l'impresa in Italia arrivano ad appuntamenti anagrafici importanti», ha fatto notare nei giorni scorsi il ministro, a Milano per una serie di appuntamenti istituzionali. «Staghi succedendo — ha raccontato il ministro —, aziende familiari che avevano all'attivo ottimi risultati nel 2008 oggi hanno deciso di tirare i remi in barca. Più per la difficoltà a passare il testimone che per le insidie della congiuntura».

Boom degli oversettanta

Quando Sacconi parla di «imprenditori ultrasettantenni» ha in mente un fenomeno ben preciso. I dati **Unioncamere** sono chiari. Nei sette anni che vanno dal 2002 al 2008 le imprese individuali con titolare ultrasettantenne sono aumentate del 6,3 per cento mentre la popolazione complessiva di riferimento ha registrato un meno 0,6 per cento. La tendenza è particolarmente accentuata in Lombardia dove si registra un più 16,7 per cento per un totale di 19.755 miniimprese gestite da ultrasettantenni.

Spostando l'attenzione dalle piccole alle grandi aziende, la sostanza non cambia. Se si considerano le cariche direttive (presidenti, amministratori delegati, ammi-

nistratori unici, consiglieri delegati) delle attività con una struttura societaria più articolata, si scopre che nei soliti sette anni (tra 2002 e 2008) gli under 30 al vertice sono diminuiti del 7,6 per cento mentre le posizioni riservate agli ultrasettantenni sono lievitate addirittura del 58,2 per cento. In valori assoluti si è passati da 65.500 settantenni al top delle aziende italiane nel 2002 ai 103.700 di oggi. Certo, bisogna tenere conto che nello stesso periodo il numero delle caselle direttive è aumentato del 28,6 per cento. Ma anche così gli ultrasettantenni risultano vincenti.

Aziende anziane a rischio?

All'Aidaf, associazione delle imprese familiari, nessuno si dispettisce per la sottolineatura del ministro. «Per carità, qualche famiglia che cerca di approfittare della crisi per chiudere se non ha né la voglia né la capacità di subentrare ci sarà pure, ma è l'eccezione, non la norma — rassicura Gioacchino Attanzio, direttore generale dell'associazione. «Al contrario, quello che notiamo oggi è la tendenza delle diverse generazioni presenti in azienda a fare

L'economista

«Il capitano dell'impresa familiare ha un senso di responsabilità più forte nei confronti delle maestranze» fronte comune — racconta Attanzio —. Alcuni imprenditori "anziani" che avevano ceduto il timone ai figli stanno rimettendo di tanto in tanto la testa in ufficio. Cosa che non facevano più da tempo. La stragrande maggioranza non ha nessuna voglia di gettare la spugna».

L'Italia ha tutte le caratteristiche del Paese per vecchi, soprattutto quando si parla d'impresa. «I dati evidenziano un problema

di ricambio generazionale — constatata il segretario generale di Unioncamere, Giuseppe Tripoli —. Assicurare continuità sul mercato a imprese con capitani anziani ma di grande esperienza, che "resistono" al comando per mancanza di alternative o perché non hanno individuato a chi passare il testimone, rappresenta in assoluto un fattore fondamentale per l'assetto economico nazionale. Altrettanto importante, però, è anche avvicinare sempre di più i giovani al mondo dell'impresa».

Imprese più responsabili

Dopo aver valutato pro e contro, **Marco Fortis**, docente di Economia industriale alla Cattolica di Milano e vicepresidente della fondazione Edison, prende le difese del capitalismo familiare. «Nessuno sa davvero quanto durerà questa crisi — esordisce Fortis —. Per ora la certezza è una soltanto: sopravviveranno le aziende che sapranno resistere più a lungo sott'acqua. Senza nuovi ordini a garantire ossigeno. L'imprenditore-capofamiglia accorto, indipendentemente dall'età, è più disponibile a metterci del suo. In senso letterale: soldi propri accantonati quando le cose andavano bene. E questo può aiutare a sopravvivere qualche mese in più, fino all'uscita dal tunnel».

Ma le imprese familiari darebbero più sicurezza anche per un altro motivo. «Le multinazionali ta-



gliano migliaia di posti in un colpo solo perché non hanno radicamento nel territorio, cercano solo di far quadrare i conti — continua Fortis —. Di solito, invece, il capitano dell'impresa familiare prima di licenziare ci pensa due volte. Il senso di responsabilità verso le maestranze è più forte».

Selezione della specie

Queste considerazioni valgono per tutte le imprese familiari, indipendentemente dall'età del titolare. E' dove l'imprenditore è over 70? «Questa crisi potrebbe accelerare i processi di successione, con il coinvolgimento di figli o manager esterni. Le aziende sanno che oggi si gioca il tutto per tutto. Certo, gli innesti sbagliati ai vertici dell'impresa avranno subito effetti deleteri. La crisi non perdona», valuta Guido Corbetta, docente di Strategia delle aziende familiari all'università di Bocconi. L'economista è convinto che in questa fase un'accelerazione nella «selezione della specie» nel mondo delle imprese sia inevitabile. «Qualche famiglia finirà il suo ciclo — avverte Corbetta —. Altre nasceranno. Perché ad alcuni la crisi offrirà opportunità interessanti. E vincerà chi saprà guardare più avanti mettendosi nelle condizioni migliori per ripartire quando sarà finita la tempesta».

Ai capostipite delle dinastie imprenditoriali Corbetta dà un consiglio: «Capisco la preoccupazione legata al momento difficile. Ma i fondatori delle aziende che hanno già passato il testimone ai figli evitano marce indietro pericolose: sarebbe come delegittimare gli eredi».

Rita Querzé

Com'è difficile passare il testimone

Aziende guidate da altrasettantenni pronte a buttare la spugna? Il timore del ministro del Welfare, Maurizio Sacconi, è fondato su casi concreti. Primo fra tutti quella della Iris ceramica di Fiorano Modenese. L'azienda è stata fondata nel '61 da Romano Minozzi e da allora ne ha fatta di strada. Esempio da manuale nel distretto emiliano delle piastrelle, con le società collegate la Iris ceramica è arrivata a occupare 3.000 persone. Poi, a gennaio, la doccia fredda. «Tutti a casa — è stato comunicato ai 750 dipendenti — l'azienda va in liquidazione».

Sindacato, regione, ministero del Welfare si sono mobilitati. Anche perché i conti non erano poi così disastrosi. Non al punto da giustificare la chiusura. «Nella faccenda ha pesato il fatto che il titolare non avesse ancora passato il testimone. Le due figlie sono sì entrate in azienda all'inizio degli anni 2000, ma ne sono anche uscite molto presto. E così si deve essere arrivati alla decisione di chiudere», raccontano tutti quelli che hanno avuto a che fare con la vicenda. Mentre Romano Minozzi tace.

Fatto sta che alla fine del mese scorso è stato trovato un accordo. Il primo anno di cassa integrazione si è chiuso il 28 febbraio. Un altro anno è stato accordato. In più c'è l'impegno del ministero alla riconferma dell'ammortizzatore nei due anni successivi. Nella speranza che la crisi finisca prima dei sostegni al reddito. Certo, il ricambio generazionale continua a mancare. «Il problema non riguarda solo Iris ceramica ma anche molte altre aziende del settore. Stesso discorso nel tessile», rileva Manuela Gozzi, segretario generale Filcem e Filtea Cgil di Modena.

Sempre più frequenti i casi di aziende in cui alla gestione familiare subentra quella dei fondi. Come cambiano le cose? «La responsabilità sociale dell'impresa è vissuta in modo diverso — risponde Gozzi —. L'azienda familiare spesso è disponibile a fare qualche sforzo in più per mantenere l'occupazione. I fondi, invece, prima di tutto pensano a razionalizzare per far tornare i

conti».

Molto diverso dal caso Iris è quello della Fratelli Rossetti. L'azienda produce scarpe dal lontano 1953, quando fu fondata da Renzo Rossetti insieme con il fratello Renato in un garage di Parabiago. Oggi nella cittadina di 25 mila abitanti alle porte di Milano l'impresa è diventata un punto di riferimento per il territorio. Nello stabilimento la Rossetti occupa 150 dipendenti: la Rossetti ha sempre prodotto tutto in Italia e per ora non ha intenzione di andare all'estero. Gli stipendi da pagare a fine mese diventano 300 se si tiene conto anche del personale dei 27 negozi a controllo diretto (di cui due a Londra, cinque a Parigi, e poi uno rispettivamente a Bruxelles, Anversa, New York). «La rete distributiva diretta ci garantisce il 50 per cento del fatturato

Strategie

«Le aziende che passano di padre in figlio spesso affrontano la crisi economica mettendo in gioco anche le risorse di famiglia»

(che nel 2008 si aggirerà sui 60 milioni di euro, ndr.). In momenti di crisi come questo per noi è un punto di forza», racconta Luca Rossetti, figlio di Renzo, responsabile della gestione aziendale ma anche dell'ufficio stile insieme con il fratello Dario, mentre del commerciale si occupa il terzo fratello, Diego Rossetti.

La gestione dell'azienda è da anni nelle mani della seconda generazione. «Dal 2000 papà ha smesso di venire tutti i giorni in ufficio. Certo, non ci fa mancare consigli e osservazioni soprattutto in un momento difficile come questo», racconta Luca Rossetti. Tagli al personale? «Nessuno. Ce la siamo cavata con quattro settimane di cassa nella saldatura tra le due stagioni che per il nostro settore è abbastanza normale. E non abbia-

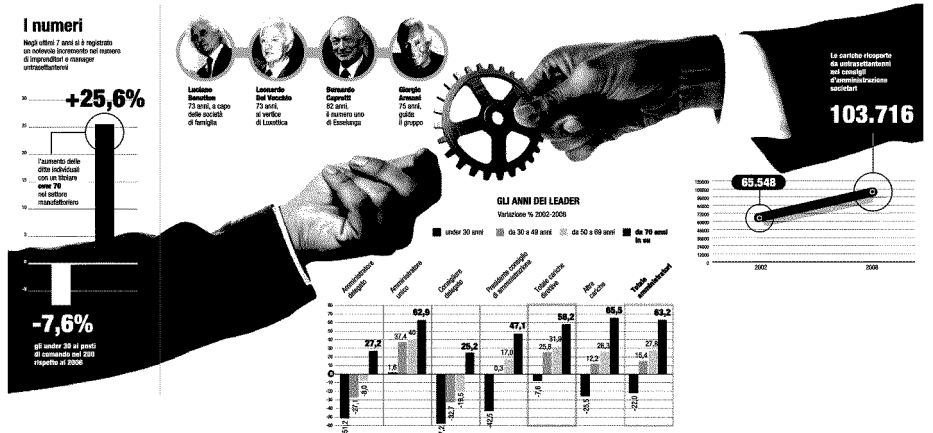
Ostacoli

«Quando manca il ricambio generazionale

lo sviluppo s'inceppa e la crisi può scoppiare all'improvviso»

mo intenzione di rinunciare a rafforzare l'area commerciale con una decina di persone in più. L'obiettivo è compensare i cali di fatturato con l'apertura su nuovi mercati». «Ma sa qual è il nostro vero punto di forza? — conclude Rossetti —. La disponibilità, se necessario, a mettere in gioco per l'azienda anche risorse di famiglia. Così è più facile non essere ostaggio delle banche».

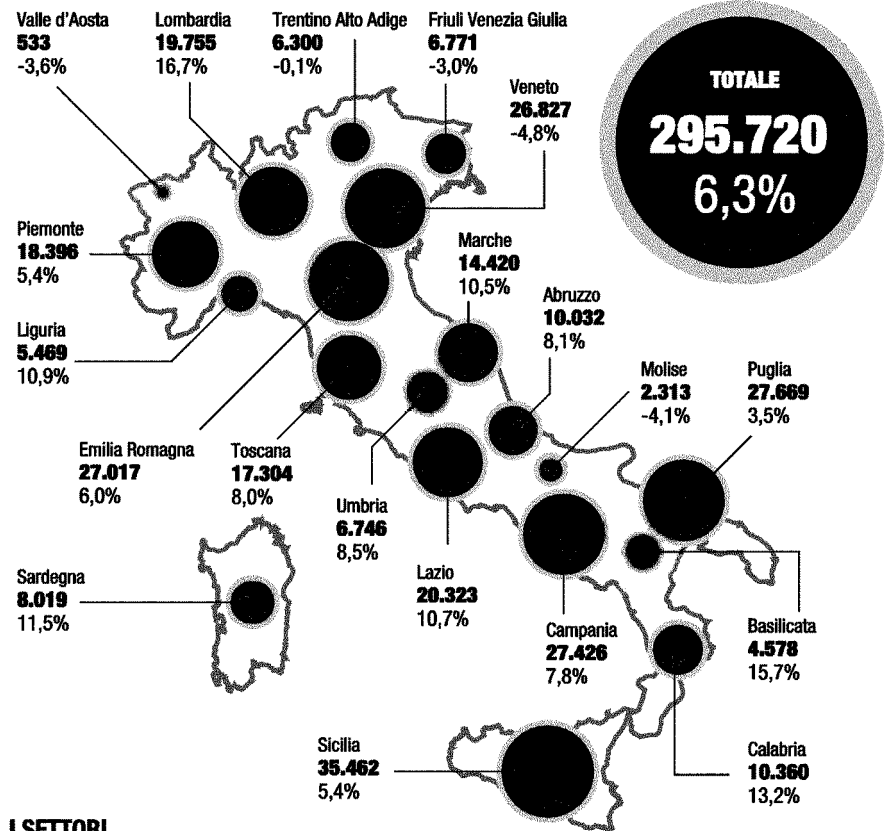
Ri. Que.



TITOLARI DI IMPRESE INDIVIDUALI

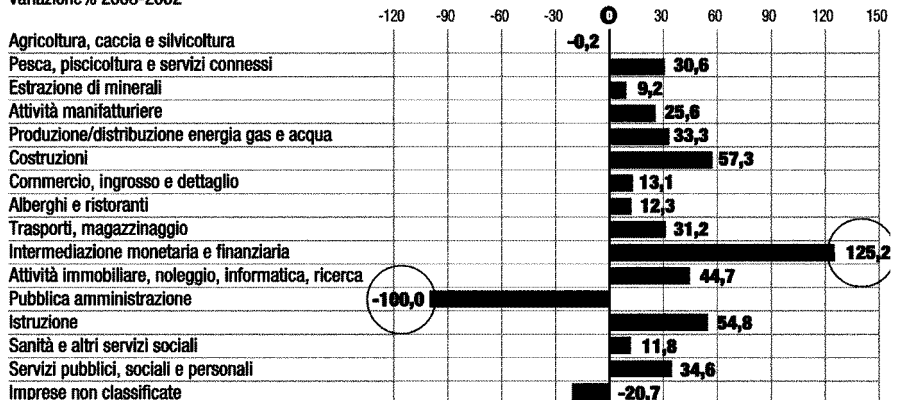
con età uguale o maggiore di 70 anni per regione

● = Numero delle imprese
= variazione % 2008-2002



I SETTORI

Variazione% 2008-2002



Fonte: Unioncamere-Infocamere, MovImprese Foto: Mirco Tangherlini