

nel richiamo della validità degli artt. 69 e 70 R.D. 2440/23 (Contabilità di Stato) e nella necessità di corrispondere gli interessi sui crediti ceduti al cessionario (ex art. 44 D.P.R. 602/73).

L'art. 5, comma 4-ter, D.L. 70/88 prevede la possibilità, per il cessionario, di non dover ripetere all'Ufficio Iva la somma cedutagli se ha prestato le garanzie opportune per lo meno finché l'accertamento non diviene definitivo. Ciò non viene, invece, ripetuto per la cessione di crediti relativi ad imposte dirette: in questo caso, però, si specifica che la responsabilità solidale del cessionario con il cedente vale fino a concorrenza delle somme indebitamente rimborsate ed a patto che l'atto, con cui l'ufficio delle Entrate o il Centro di servizio procedono al recupero, venga notificato al cessionario stesso.

Il richiamato art. 5 termina specificando che le disposizioni relative al controllo delle dichiarazioni, le relative rettifiche e l'irrogazione delle sanzioni permangono e continuano nei confronti del cedente il credito. Il DDL sulla cessione dei crediti per imposte dirette non dice niente in merito e si limita, invece, a ricordare che al contribuente/cedente si applicano le disposizioni dell'art. 43 D.P.R. 602/73 (recupero di somme erroneamente rimborsate). Completamente nuovo è il riferimento alla cessione dei crediti infragruppo (nuovo art. 43-ter). Relativamente all'Iva di gruppo possiamo fare riferimento all'ultimo comma dell'art. 73 D.P.R. 633/1972.

Ricordiamo, inoltre, un'ulteriore specificazione contenuta nel DDL di accompagnamento alla Legge Finanziaria 1996, assente, invece, nella normativa sui crediti Iva, e che riguarda le cessioni di crediti avvenute anteriormente all'entrata in vigore della presente legge: tali

cessioni rimangono efficaci, nei confronti dell'Amministrazione finanziaria, purché vengano rinnovate le notificazioni previste dal R.D. 2440/23 (secondo quanto disposto nell'art. 43-bis) ed a meno che non siano già stati emessi gli ordini di pagamento.

■ Il decreto Ministeriale di attuazione del 30 settembre 1997

Il 5 novembre 1997 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il testo del decreto del Ministero delle finanze n. 384 del 30 settembre 1997, che detta le regole operative per la cessione dei crediti fiscali chiesti a rimborso e per l'utilizzo delle eccedenze d'imposta nell'ambito dei gruppi societari.

Le nuove procedure si ricollegano alle norme contenute nella legge di accompagnamento alla Finanziaria 1996 (legge n. 549/95), che avevano apportato modifiche sulla riscossione previste dal D.P.R. n. 602/73.

L'art. 1 del presente decreto ministeriale (previsto dall'art. 43-bis del D.P.R. n. 602/73) concerne tutti i crediti relativi alle imposte dirette richiesti a rimborso nelle dichiarazioni annuali. La cessione deve avvenire con atto pubblico o con scrittura privata autenticata da un notaio.

La cessione deve riguardare l'intero importo del credito e dei relativi interessi; è infatti, nullo qualsiasi accordo che riservi una parte o la totalità degli interessi a favore del cedente. L'atto di cessione non è sufficiente a produrre effetti nei confronti degli uffici; occorre, a questo fine, una doppia notifica, da effettuarsi sia all'ufficio delle Entrate o al Centro di servizio che ha ricevuto la dichiarazione, sia al Concessionario della riscossione competente sulla base del domicilio fiscale.

Gli uffici rimborseranno gli importi ceduti direttamente al soggetto che ha acquistato il

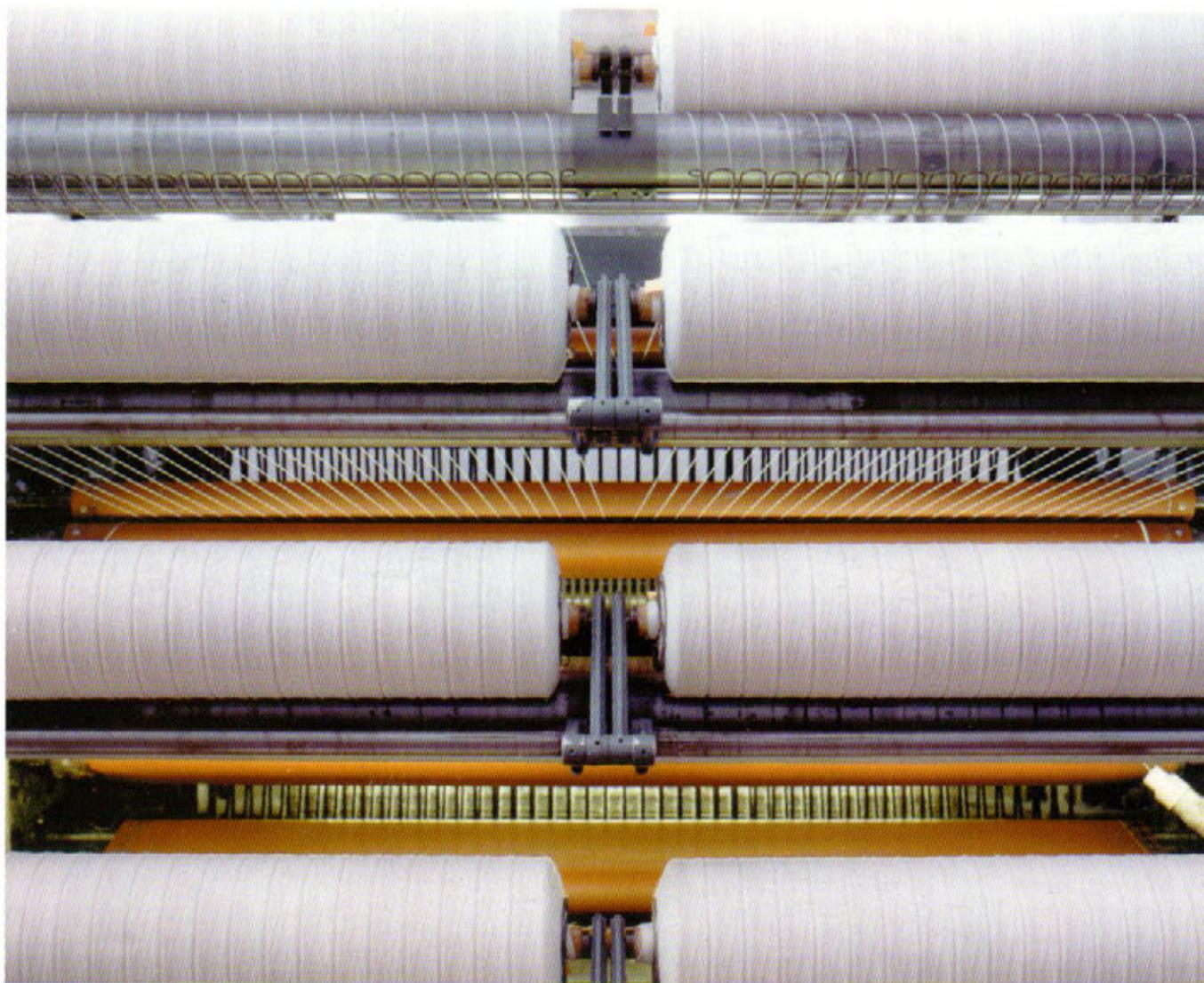
credito; il cessionario rimane solidale con il cedente in caso di recupero per indebito rimborso. In riferimento alle cessioni di crediti già effettuate prima dell'entrata in vigore della legge n. 549/95, il regolamento le considera efficaci a condizione che venga rinnovata la notifica agli uffici dell'amministrazione finanziaria.

L'art. 2 del decreto ministeriale n. 380/97 disciplina i crediti d'imposta riportati ai fini dello scomputo dagli importi delle imposte eventualmente dovute per il periodo successivo per quanto riguarda i gruppi societari, individuati dall'art. 43-ter del D.P.R. n. 602/73. Le imposte oggetto di cessione sono l'Irpeg e l'Ilor.

Tale aspetto era già stato previsto nei modelli di dichiarazione del reddito e nelle relative istruzioni a partire dall'anno 1996, con l'introduzione del quadro V del Mod. 760.

La cessione dell'eccedenza d'imposta può essere totale o parziale; la parte non ceduta può essere portata in diminuzione dei versamenti d'imposta relativi agli esercizi successivi o chiesta a rimborso.

La società che riceve l'eccedenza può utilizzarla a partire dai versamenti che scadono contestualmente o successivamente alla presentazione della dichiarazione dei redditi della società cedente. Se una parte dell'eccedenza trasferita non viene utilizzata, la società che l'ha ricevuta può utilizzarla liberamente, optando tra riporto o richiesta di rimborso. ■



Sirgi, il progetto dell'Unione sul ricambio innovativo

Sul tema del ricambio l'Unione industriale ha già avuto un primo confronto partecipando al progetto Sirgi (Strumenti integrati per un ricambio generazionale innovativo) realizzato dal Pin di Prato insieme a Consulting & Management Partners e Provincia, progetto al quale il Gruppo giovani spera farà seguito una seconda edizione. La ricerca, ha coinvolto 24 imprese che hanno già avviato il percorso della successione. "Abbiamo puntato l'attenzione sui vertici delle aziende e sul confronto tra le diverse generazioni - spiega il coordinatore del progetto Simone Guercini dell'Università di Firenze -. E' emerso che buona parte delle imprese si trova oggi a dover gestire per la prima volta il passaggio senior-junior. Si tratta di un percorso delicato - dice il docente - da preparare con cura e attuare con gradualità, ma anche di una buona opportunità per portare forze, idee e competenze nuove all'interno dell'azienda. A Prato resta molto forte il legame tra impresa e famiglia". Pier Luigi Brogi, commercialista della Bgs e Partners e docente universitario, autore per le edizioni di Franco Angeli di "Capitale e impresa", ha espresso un grande ottimismo nei confronti delle nuove generazioni. "I giovani di oggi sono molto preparati - dice - hanno avuto una formazione che i loro padri non si erano potuti permettere, ma da questi hanno ereditato lo spirito giusto per fare impresa".



Per il passaggio meglio programmare

Vecchi generali e giovani condottieri, difficile convivenza

La fotografia conferma le parole di Brogi e viene fuori un sistema pratese fatto di padri fondatori dell'impresa (circa la metà di loro), con quaranta anni di esperienza lavorativa, diplomati e con un forte ruolo nell'area della produzione e in quella commerciale. I giovani invece sono quasi sempre figli del titolare, spesso laureati, con un'età fra i 26 e i 35 anni (il 75% dei casi); un terzo di loro ha fatto altre esperienze di lavoro prima di arrivare sul ponte di comando dell'azienda di famiglia. Soltanto l'8% si occupa della produzione, mentre quasi la metà è impegnato nell'area commerciale e nel marketing.

La paura del nuovo e di perdere potere di acquisito

Quello che può giocare a sfavore dei figli semmai è una sorta di timore reverenziale, di soggezione psicologica nei confronti della figura paterna. "Il più grande nemico dei giovani è la paura - spiega la psicologa Wanda Lacorina, che ha collaborato al progetto -. I padri si sentono minacciati, temono di perdere prestigio; i figli hanno paura di non essere all'altezza. E invece si può lavorare bene in azienda, nonostante la presenza dei padri".

Il presidente del Gruppo giovani imprenditori Giulio Lombardo (anche lui partecipante come imprenditore al progetto Sirgi insieme a Sara Dell'Orco, Gaia Gualtieri, Alessandro Cartei, Matteo Cecchi e Marco Miliotti) ha sottolineato come per il distretto pratese sia "ormai indispensabile riuscire a far conciliare le forti competenze tecniche acquisite dalle imprese in questi decenni con un'organizzazione moderna, nuove competenze in ambiti gestionali e la motivazione delle nuove generazioni. Questo vale per le imprese ma soprattutto per il distretto, dove c'è bisogno che una parte del vecchio sistema, ormai non più rappresentativo, lasci il posto a nuovi progetti e nuove energie, nuove realtà che rappresentano oggi il nuovo distretto che avanza".



I giovani di oggi hanno una buona formazione



Nuove prospettive per le imprese, per l'economia e la società civile

Quello del 'cambio della guardia' infatti è un problema tutt'altro che risolto perché la mancanza di un sufficiente ricambio generazionale è un ostacolo per le aziende ma anche per istituzioni e associazioni. "Ma le risorse ci sono - osserva fiducioso Lombardo -: i giovani vanno stanati e motivati, per poi avviare un percorso di affiancamento e di sostituzione". Lasciare spazio alle idee dei giovani non significa far venir meno l'importanza dell'impresa familiare che, anzi, costituisce un'eredità positiva da sfruttare e che si concretizza in quella che i giovani industriali definiscono "cultura delle origini". Tra i progetti per lo studio e l'orientamento sul tema del cambio della guardia, il Gruppo ha individuato un percorso che vuole mettere in evidenza i diversi volti della questione: quelli di interesse collettivo e quelli di tipo più individualistico, legati alle singole realtà aziendali. Tra gli obiettivi quello di verificare la presenza della "cultura delle origini" nelle imprese pratesi e quanto questa sia oggi ancora funzionale al ruolo imprenditoriale delle nuove generazioni. Occorre poi confrontare la visione dell'imprenditore senior con quella del junior e infine le capacità di quest'ultime di gestire i nuovi strumenti di governo delle nuove criticità. Perché è anche guardando al passato che si costruisce il futuro.

Le caratteristiche contrattuali dei "domestic currency swaps"

La particolarità e la complessità di alcuni contratti finanziari derivati e l'entrata in vigore delle nuove sanzioni impongono delle riflessioni sul regime fiscale applicabile alle fattispecie.

di Fabio Tiozzo
dottore commercialista
in Genova

1 - Introduzione

Nel corso del convegno nazionale recentemente tenutosi a Prato, sono stati evidenziati i problemi connessi alla ricapitalizzazione delle piccole e medie imprese. In particolare, è stato osservato come le c.d. operazioni fuori bilancio, con le quali le società diventano soggetti di diritti ed obblighi non immediatamente iscrivibili nello stato patrimoniale, assumano sempre maggior rilevanza (1).

Nell'ambito di tali operazioni, particolarmente diffusi sono i contratti finanziari derivati che, per le loro caratteristiche, costituiscono validi strumenti per l'impiego di liquidità eccedenti e per la copertura di determinati rischi.

Con l'entrata in vigore il 1° aprile scorso delle nuove sanzioni in materia tributaria, assume particolare rilevanza la determinazione del regime fiscale applicabile a tali contratti finanziari derivati, posto che eventuali violazioni comporterebbero l'irrogazione di sanzioni anche di rilevante ammontare.

Il problema che si intende affrontare in questa sede, pur con i limiti imposti dalla natura dell'intervento, è quello della qualificazione giuridica dei contratti di swap e delle opzioni su swaps, con conseguente individuazione della base imponibile e del regime applicabile ai fini IVA.

2 - Il contratto di swap

L'adozione e lo sviluppo dei contratti di swap risalgono all'inizio degli anni '70. Questo strumento ha avuto una rapida diffusione fra gli operatori, grazie soprattutto alla sua flessibilità che consente di soddisfare molteplici esigenze (2).

Il termine "swap", in lingua inglese, indica l'operazione di baratto, lo scambio di un bene contro un altro, ed è utilizzato per individuare una pluralità di operazioni: come è già stato evidenziato su questa Rivista, ad esempio, un possibile impiego di questo strumento riguarda la copertura del rischio di cambio sopportato dalle imprese (3).

I contratti di swap vengono comunemente suddivisi in due categorie distinte: i *currency swaps* (su valute) e gli *interest rate swaps* (su tassi di interesse).

I contratti appartenenti alla prima categoria sono stati definiti dalla Banca d'Italia come accordi "con i quali le parti si impegnano a versare o a riscuotere ad una data prestabilita un importo determinato in base al differenziale del tasso di cambio contrattuale e di quello corrente alla data di scadenza dell'operazione" (4). Tale definizione è particolarmente importante, in quanto è contenuta in un provvedimento emanato in forza di uno specifico potere attribuito alla Banca d'Italia dal legislatore (5).

(1) Si v. sul punto P.L. BROGI, *Analisi comparata dei limiti civilistici nella pianificazione finanziaria*, Atti del Convegno nazionale UGDC, Prato, 16-18 ottobre 1997, Buffetti, 71 ss.

(2) Per una ricostruzione storica del fenomeno si v. F. CAPUTO NASSETTI, *Profili civilistici dei contratti "derivati" finanziari*, Giuffrè, 1997, 5 ss, ove ampi riff. bibliografici.

(3) Sul tema si v. A. VITALONE, *Una modalità alternativa di finanziamento fruttifero da parte dei soci di società di persone o di s.r.l.: i domestic currency swaps*, in questa Rivista, retro, n. 2.

(4) Art. 5, comma 10, delle istruzioni della Banca d'Italia, 16 gennaio 1995. La stessa Banca d'Italia, nel reg. 2 luglio 1991, emanato ai sensi della legge n. 1/1991 - la c.d. "Legge SIM" - all'art. 49 definisce *currency* e *interest rate swap* "il contratto derivato con il quale le parti si scambiano due flussi finanziari relativi ad attività o passività specifiche espresse rispettivamente in valute o tassi di interesse diversi".

(5) Si tratta dell'art. 5, D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 87, così come modificato dall'art. 157, D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385.

Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti



LA RICAPITALIZZAZIONE DEL SISTEMA DELLE P.M.I.

*Misure legislative, finanziarie e pattizie:
proposte e soluzioni*

CONVEGNO NAZIONALE
Prato 16-18 Ottobre 1997

RELAZIONI

BUFFETTI EDITORE

**CAPITALE E IMPRESA
ALLA LUCE DELLE
RECENTI NORME
IN MATERIA FISCALE,
CIVILISTICA
E FINANZIARIA**

**a cura di
Pier Luigi Brogi
Maurizio Masi**

Con il contributo di:
**Sandro Bicchocchi
Niccolò Bandoni**

FrancoAngeli



MODULO DI ADESIONE

Da compilare e rinviare a mezzo fax 0574 455288, Ufficio Economico. La partecipazione è gratuita.

Ragione sociale _____

Nome _____

Cognome _____

Indirizzo _____

tel. _____ fax _____

e-mail _____

D. LGS. 196/2003 - TUTELA RISPETTO AL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI INFORMATIVA DI CUI ALL'ART.13. I dati personali indicati nella presente scheda di iscrizione - raccolti in ottemperanza di obblighi di legge per scopi organizzativi - saranno trattati in piena osservanza delle disposizioni del D. Lgs. 196/2003. E' esclusa ogni forma di diffusione dei presenti dati a terzi ad eccezione della comunicazione nei confronti dell'Unione Industriale Pratese di cui Unione Industriale Pratese Servizi srl. costituisce strumento operativo. I diritti dell'interessato inerenti al trattamento di dati personali sono quelli previsti dall'art. 7 del citato D. Lgs. 196/2003. Prendo atto dell'informativa di cui sopra, consento espressamente al trattamento dei dati personali conferiti e consento alla loro comunicazione nei termini sopra indicati.

timbro e firma _____


BORSA ITALIANA


1828 2008
100 ANNI
DI BORSA ITALIANA

 UNIONE INDUSTRIALE
PRATESE


BGS Partners


EQUITY MARKETS
BORSA ITALIANA

Strumenti finanziari per accelerare crescita e competitività

Borsa e Private Equity a confronto

Segreterie organizzative


BGS Partners

www.studiobgs.com
segreteria@studiobgs.com
tel. 0574 574 561
fax 0574 564 981

 UNIONE INDUSTRIALE
PRATESE

www.ui.prato.it
uip@ui.prato.it
tel. 0574 4551
fax 0574 455 288

Martedì 22 gennaio 2008, ore 17

Auditorium della Cultura e dell'Economia
Via Valentini 14, Prato

Strumenti finanziari per accelerare crescita e competitività

Borsa e Private Equity
a confronto

La quotazione in Borsa ed il Private Equity, in modo particolare nei Paesi dotati di sistemi finanziari evoluti, costituiscono ormai da anni alcuni dei più rilevanti canali di finanziamento delle imprese.

Entrambi possono essere utilizzati non solo dalle grandi imprese, ma anche da quelle di medie o piccole dimensioni che, grazie a tali strumenti, riescono a modificare la propria struttura sotto il profilo sia qualitativo, diminuendo in proporzione il capitale di debito, sia quantitativo, aumentando le capacità finanziarie, cercando di perseguire così la propria strategia di sviluppo.

Martedì 22 gennaio 2008, ore 17

Auditorium della Cultura e dell'Economia
Via Valentini 14, Prato

Programma

Indirizzi di saluto

Unione Industriale Pratese

Gli strumenti di sviluppo per l'impresa

Borsa Italiana

Barbara Lunghi e Anna Clauser

Private equity

Andrea Bucalossi, Fondo Opera

L'intervento degli advisor nella scelta dello strumento di sviluppo

La banca

Eugenio Anglani, Intermonte spa

Lo studio di consulenza professionale

Pier Luigi Brogl, Studio BGS & Partners

Lo studio legale

Andrea Bartolucci, Studio D'Urso Munari Gatti

L'esperienza di una società quotata

Nicola Pagliai, Pramac spa

Sessione di domande e risposte

Cocktail

Moderatore:

Andrea Gennai

Il Sole24 Ore-Centro Nord

STUDIO BROGI

IN COLLABORAZIONE CON

A.B. CONSULTING

PRESENTA

LA CESSIONE DEI CREDITI D'IMPOSTA QUALE STRUMENTO DI FINANZIAMENTO NELLE PMI

- A) gli articoli 1260-1267 del Codice Civile riconoscono e sanciscono, in generale, la possibilità di cedere crediti;
- B) in particolare, per alcune imposte esistono riferimenti più precisi in cui si regola la relativa cessione di credito (IVA: art. 5, comma 4-ter, D.L. 70/88, convertito in L. 154/88; Tassa sui contratti di borsa: art. 9, comma 4, D.L. 30/12/1991 n. 417, convertito in L. 06/02/1992 n. 66; ecc.);
- C) in altri casi, invece, si è espressamente vietata la cessione del credito quale modo per estinguere l'onere del pagamento di contributi (v.

Autore: Dott. Pier Luigi Brogi

Family business e successione generazionale nelle imprese distrettuali

di Danio Berti*

top-spin dell'esperto

Nonostante in questi ultimi anni il tema della successione d'impresa sia sentito e dibattuto sempre più come tema sociale ed abbia assunto una portata economica collettiva, è fuori dubbio che rappresenti una delle principali fonti di preoccupazione per il futuro di quelle economie dove prevalente è la presenza di piccole e medie imprese a matrice familiare.

La preoccupazione non scaturisce solo dalla lettura delle stime disponibili sul fenomeno, secondo le quali soltanto il trenta per cento delle piccole e medie imprese raggiunge la seconda generazione e solo la metà di queste la terza, quanto dalla constatazione che ancora oggi nel nostro paese, diversamente da ciò che accade in alcuni paesi europei, la risposta al "problema" è fortemente correlata ai caratteri individuali e familiari del vertice imprenditoriale, al contesto locale ed al settore produttivo, mancando quasi del tutto interventi di policy in grado di governare i molteplici aspetti di questa delicata operazione. È evidente che laddove i fattori condizionanti le modalità di manifestazione del fenomeno successorio assumono caratteri di maggiore complessità, come nel caso delle economie distrettuali, il momento della successione generazionale può rappresentare un elemento di forte criticità e incertezza per la vita aziendale. In tali contesti, dove il processo evolutivo del modello imprenditoriale proprietario e familiare delle origini è stato più lento e fortemente condizionato dalla cultura del sistema locale e familiare, la successione generazionale tende ad essere vissuta e percepita più come "evento destabilizzante gli equilibri, spesso precari, esistenti tra famiglia e impresa", piuttosto che come una nuova opportunità di rivitalizzazione e di sviluppo aziendale.

In molti casi la famiglia, sovrapponendosi senza soluzione di continuità all'impresa, come se questa fosse una sorta di "prolungamento strumentale, indispensabile e quasi naturale" per la sua affermazione, continua a portare in sé e preservare rigidamente, lungo le diverse fasi del suo ciclo di vita, e quindi le generazioni di imprenditori, i caratteri della cultura delle origini, del territorio in cui vive e opera e della filiera, nelle dimensioni culturali che in essa coesistono. Si tratta di quei caratteri valoriali, distintivi e dominanti, tipici, perché ampiamente diffusi, delle culture tradizionali di stampo comunitario quali la "cultura di mestiere", la solidarietà, l'onestà, il forte senso pragmatico e acquisitivo che la famiglia ha fatto propri e che assume l'onere, ogni volta, di trasmettere alle nuove generazioni come se rappresentassero elementi unici ed indispensabili per poter continuare l'esperienza imprenditoriale e quindi sopravvivere e competere nel sistema economico locale di appartenenza.

Anche se numerose ricerche sostengono l'idea che il sistema di valori e motivazioni delle origini, appena tratteggiato, venga trasmesso in maniera sempre più affievolita nel tempo, stante anche il forte "metabolismo sociale" che si attua in molti distretti grazie alle numerose contaminazioni esterne, è possibile constatare come il perdurare di alcuni caratteri dominanti continui a produrre importanti effetti.

Nelle imprese familiari fortemente autocentrate, nelle quali lo stile di direzione è saldamente ancorato a quella cultura delle origini che ha rappresentato il primo fattore chiave di successo, si riscontra sempre più spesso, accanto ad una crescente sensibilità al rischio d'impresa, un diffuso timore che la nuova generazione non sia sufficientemente preparata in tal senso a governare le sorti

dell'azienda, indipendentemente dalla cultura manageriale che può avere acquisito nel percorso di studio, la cui importanza viene generalmente considerata marginale rispetto ai valori imprenditivi del distretto. Quanto più forte è la percezione di tale timore, tanto maggiori potrebbero essere i pericoli per il futuro dell'azienda.

In tali circostanze l'imprenditore, protraendo nel tempo la "dipendenza" dei giovani in azienda con l'intento di far loro acquisire l'esperienza necessaria, non solo corre il pericolo di frenare le innate capacità adattive della nuova generazione alle mutevoli condizioni dell'ambiente esterno, ma anche di innescare un processo spontaneo ed inconsapevole di emulazione che vede gli stessi giovani impegnati nella "acquisizione mimetica dei comportamenti dei padri" contribuendo così ad alimentare una generazione di "figli muti" e di conseguenza l'appiattimento del sistema. Inoltre, è stato osservato come un prolungamento della convivenza delle due generazioni non accompagnato da un adeguato orientamento alla delega,

possa essere fonte di aspri conflitti sia all'interno dell'impresa che della famiglia.

I caratteri culturali e motivazionali delle origini producono i loro effetti anche nei confronti delle cosiddette imprese "defamilizzate". In particolare, si è potuto constatare, come il modello imprenditoriale delle origini, che di fatto rappresenta una sorta di "avviamento naturale" accessibile incondizionatamente a tutti nell'economia locale, venga adottato, inizialmente più per consuetudine che per convinzione propria; successivamente, qualora l'impresa si "rifamilizzi" a causa dell'abbandono del socio non parente, per imitazione. In questo caso si assiste però anche ad una più decisa "ritualizzazione" del modello e ad una maggiore spinta motivazionale e cognitiva in merito alla sua adozione. Benché il sistema di valori delle origini continui a svolgere un ruolo importante nella formazione dell'imprenditorialità distrettuale, producendo, come abbiamo visto, effetti talvolta contraddittori, nell'ambito della famiglia si avverte una crescente esigenza di governare i più complessi fattori di incertezza dell'ambiente esterno. Questa necessità, che peraltro si manifesta con maggiore forza nelle imprese che hanno già affrontato il passaggio generazionale, ha spinto la famiglia ad esplorare nuovi percorsi di sviluppo sul piano dell'organizzazione del vertice d'impresa e della direzione, tanto che, come è stato osservato, al modello dell'impresa familiare tradizionale si è sovrapposto un "modello di imprenditorialità familiare evoluta", caratterizzato da un allargamento del vertice imprenditoriale talvolta interno talaltra esterno.

La consapevolezza, oggi ampiamente condivisa dalla comunità distrettuale, che "l'attività imprenditoriale non ricalcherà l'attivismo imprenditoriale di cent'anni fa, quando spettava all'uomo singolo organizzare, dirigere, controllare, bensì richiederà l'abilità di organizzare o di dirigere organizzazioni, per il futuro...", porta a considerare in prospettiva le giovani generazioni di imprenditori, che hanno saputo dotarsi di nuovi e più adeguati strumenti analitici di direzione, come nuova linfa vitale per l'economia distrettuale. Spetterà allora nuovamente alla famiglia gestire le tensioni generazionali nel momento della trasmissione, cercando questa volta di "ibridare" sapientemente i vecchi valori delle origini con quelli della nuova generazione.

* consulente di direzione e docente a contratto presso la Facoltà di Economia di Firenze nell'ambito della disciplina di marketing.

Giovani, oggi, a Prato

di Daniela Toccafondi*

Rileggendo un buon testo di qualche anno fa, le "lettere al futuro" curate da Gianfilippo Cuneo, è nata una curiosità improvvisa. In quel volume imprenditori di successo scrissero un messaggio ai propri discendenti in azienda per fornire loro indicazioni di buon senso da utilizzare nel difficile mestiere di imprenditore.

Le lettere, molto diverse l'una dalle altre, mostravano un quadro fedele all'Italia: multivariato e composito.

La curiosità sta nella verifica sui giovani. Non abbiamo avuto modo di conoscere la reazione dei figli a quelle missive, né quante nozioni sono state accolte con entusiasmo e condivisione, e quante sono state giudicate inopportune.

Di quel testo si apprezza, ancora oggi, la possibilità di affrontare l'argomento non soltanto come una questione aziendale, di pertinenza dei soli consulenti, ma come una questione di formazione personale, di preparazione ad un ruolo certo non facile.

Questo fatto introduce al tema del ricambio generazionale e della successione nelle piccole e medie aziende che costituiscono la spina dorsale del sistema manifatturiero italiano.

L'Italia è un coacervo di distretti industriali e di aree sistema. In queste aree, il ricambio generazionale non è una questione all'interno delle singole imprese bensì una questione di formazione di nuovi protagonisti, di personalità che assumono il timone dell'azienda ma anche la responsabilità collettiva dell'intero distretto.

C'è poi una questione mai affrontata nella giusta dimensione: la capacità e la volontà di intraprendere, di creare nuove imprese. I giovani che hanno l'ambizione di divenire imprenditori pur non essendo figli di imprenditori.

E' un fenomeno che spesso sfugge anche alle stesse rilevazioni statistiche.

A Prato, oggi, questi aspetti hanno molta rilevanza e la loro conoscenza potrebbe aiutare a comprenderne meglio le trasformazioni. Sino a che Prato si mostrava come un distretto in rapido sviluppo, le imprese avevano un ciclo di vita molto breve e difficilmente arrivavano alla seconda generazione.

Molti ex dipendenti assumevano un buon grado di rischio e diventavano imprenditori. Una volta consolidata l'azienda, al figlio somministravano il capitale per avviare una impresa autonoma. L'azienda distinta, (o il gruppo di imprese) significava in qualche modo abbattimento del rischio di insuccesso. Oggi, non abbiamo certezza che funzioni esattamente allo stesso modo; con lo spostamento verso l'economia immateriale, il fenomeno è diventato di difficile lettura (un consulente è imprenditore di se stesso).

Nei commenti sulla salute del distretto, gli esperti troppo spesso si limitano all'analisi della espansione o della contrazione del numero di nuove imprese.

Questo dato può fornirci l'idea della dimensione ma non della vitalità di un'area.

se i giovani imprenditori si mostrano capaci di raccogliere il testimone, ma anche se si ha un ricambio genuino delle aziende con un allargamento della funzione imprenditoriale.

Omettere questo piccolo inciso significa affrontare il problema soltanto in parte. Queste osservazioni non riguardano soltanto l'analisi quantitativa bensì coinvolgono anche il profilo qualitativo della formazione giovani imprenditori. Occorre che maturino una formazione veramente adeguata, iperspecializzata ma nello stesso tempo generalista.

Nella maggior parte dei casi, gli imprenditori di prima generazione hanno assunto responsabilità sulla spinta delle decisioni spontanee e intuitive; questo non vale più per i giovani pratesi.

A loro, infatti, viene richiesto un percorso formativo più articolato e complesso, in grado di fronteggiare problemi e con un organizzazione del tempo e dello spazio sempre più sofisticata.

Per alcuni aspetti, il futuro dispiega grandi opportunità ai giovani che scelgono il mestiere di imprenditore. Le nuove tecnologie di comunicazione, praticamente sconosciute alle generazioni più adulte, sono quasi totalmente appannaggio dei giovani. Che hanno maturato linguaggi, usi e consuetudini diverse. Che hanno imparato ad essere connessi con il mondo a tutte le ore. Questa è la grande sfida: applicare conoscenze locali e nuove competenze, per rimanere più che mai al passo con i tempi.

* Pratifutura
docente di Economia Applicata presso il
Polo Universitario Città di Prato