



## **Quando una DONNA fa il suo ingresso in un'azienda (familiare)**

Quello della successione aziendale è un tema di cui le aziende si devono occupare sempre più spesso, poiché attualmente è in atto un cambio generazionale. In Germania, p.e., 70.000 imprese familiari si trovano ad affrontare il grave problema del passaggio di consegne ai vertici.

In questi casi l'aspetto più importante è la scelta dei successori, nel limite del possibile, in seno alla famiglia o tra i collaboratori perché da anni conoscono l'azienda, il settore e la materia, spesso già da ragazzi. Inoltre dispongono della necessaria mentalità imprenditoriale dato che sin da giovani hanno seguito l'attività familiare, vantano la giusta sensibilità per gli aspetti importanti, conoscono i propri punti forti e le opportunità, così come i punti deboli e i rischi, che caratterizzano la quotidianità e che potrebbero condizionare il futuro.

Nella questione della successione aziendale, questi vantaggi vengono riconosciuti da molte imprese, come dimostra uno studio dell'istituto per la ricerca sul ceto medio, (Institut für Mittelstandsforschung) di Bonn: il 53% delle aziende familiari ricerca i propri successori nell'ambito familiare, il 18% sceglie un collaboratore e il 29% una persona esterna.

In passato era solitamente il figlio maschio a prendere in mano le redini dell'azienda, mentre le figlie non erano considerate "candidate papabili" e spesso venivano posizionate alla dirigenza per mera necessità.

Con il tempo quest'atteggiamento è lievemente cambiato e anche le donne, proprio per i vantaggi accennati poc'anzi, sono in grado di gestire con successo un'impresa, anche se decidono di portare avanti, nel contempo, carriera e famiglia. Naturalmente questo doppio incarico è molto oneroso e richiede una grande volontà, una buona organizzazione, oltre che il supporto di familiari e collaboratori.

Fondamentalmente, la successione aziendale non dovrebbe essere una scelta legata al genere, perché non è certamente quest'aspetto a determinare il successo o l'insuccesso di un'impresa, bensì la predisposizione personale, la volontà e l'accettazione di tutte le parti coinvolte.

### In breve

I fattori importanti per la scelta del successore!

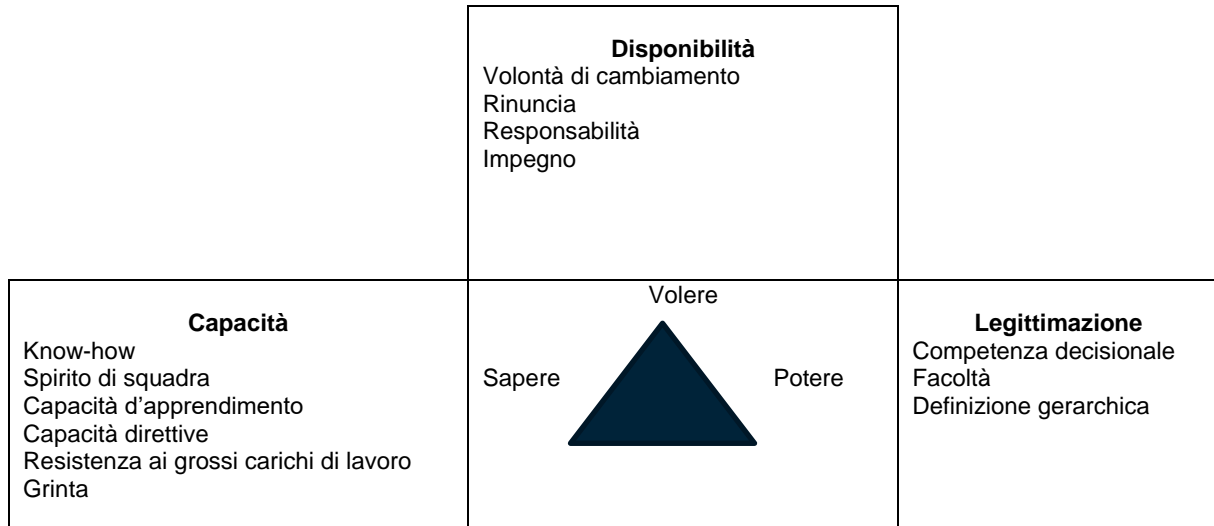
### Autore

Dott.ssa Vera Giuliani

### Bibliografia/fonte

[www.welt.de](http://www.welt.de), Bilanz  
das deutsche  
Wirtschaftsmagazin

Handbuch  
Unternehmensrestrukturierung (manuale di ristrutturazione aziendale, ndt),  
U.Hommel, T.C.  
Knecht, H.



La capacità (il sapere), la disponibilità (il volere) e la legittimazione (il potere) del successore deve essere determinante per la disciplina delle successioni.