

LA STORIA / 1

Benedetta, dal restauro ai prodotti chimici

HA FATTO il lavoro classico, quindi ha scelto un corso di laurea in relazioni di tv, arte e ha lavorato per un paio d'anni in un conosciuto studio di restauro di Firenze. Gli studi e la passione per il restauro avevano portato Benedetta Giusti, moglie di un uomo della Geol, l'azienda familiare del babbo Eugenio — ha lavorato in chimica — nel 1979. «Il prossimo anno fotografare i trent'anni di attività e sarà un appuntamento importante», dice Benedetta che ha 31 anni e dal 2002 ha fatto una buona carriera: banca di credito, affiancamento nei professionisti non troppo remunerativi, e nulla deciso a perdersi il contratto del padre. «È stata una scelta non semplice — racconta — ma oggi credo proprio sia stata quella giusta».

LA GEAL è una Srl che ha sede ad Agliana, lavora prodotti chimici per il recupero e trattamento di materiali edili destinati per lo più alla pavimentazione (in corso, legno, pietra, marmo). Ha una trentina di dipendenti e conta su 25 acquirenti. Lo scorso anno ha avuto un fatturato di circa 7 milioni e mezzo di euro, realizzati per il 90% in Italia. «Lavoriamo anche con l'estero, ma in questa fazione. Abbiamo alcuni clienti importanti in Australia, in Libano, in Ecuador, così come il abbiamo avuto negli Usa — racconta Benedetta Giusti — ma il grosso delle vendite è sul mercato italiano». Benedetta Giusti affianca il babbo, fondatore e amministratore dell'azienda, e responsabile del settore marketing e tv. ■

avvicinando gradualmente al settore commerciale. «È da un anno o poco più che in famiglia abbiamo cominciato a pensare come non disperdere il lavoro fatto da mio padre. Così è nata la scelta di entrare in società. Difficile? Tanto, certamente, perché soprattutto all'inizio non è stato facile entrare nel mezzo tra il titolare, con mio padre, e i dipendenti, miei colleghi». Ma ora l'obiettivo è tutto concentrato sul far crescere l'azienda: «Per noi che parliamo su un prodotto tecnico, specialistico, di

GEAL

Dopo aver lavorato a Firenze si è tuffata in azienda. E presto toccherà al fratello

servizio, una delle cose più importanti — spiega — è far passare questo passaggio, togliendo dalla

comunicazione. Come sta andando il mercato? Noi siamo legati ovviamente all'andamento dell'edilizia. Negli ultimi anni, nonostante alcune ricessioni, siamo andati piuttosto bene e speriamo proprio di continuare così, magari migliorando ancora. Insieme a Benedetta Giusti anche il fratello Lorenzo, laureato in economia aziendale, è pronto a entrare in azienda per occuparsi del tutto, un giorno l'azienda del babbo. Entrando insieme l'altro già frequentava il corso di formazione nel passaggio generazionale organizzato da Assindustria con le altre associazioni di categoria artigiane, Usa e Confindustria. Per la Geol, insomma, il passaggio del titolare è generico, e differenzia di tante altre società sul mercato italiane per le quali, invece, l'andamento del titolare coincide con la chiusura dell'attività, l'inevitabile perdita di professionalità tecniche e posti di lavoro. ■

LE SCELTE DEGLI IMPRENDITORI*

- 11% prevedono di lasciare entro 2 anni
- 10% da 2 a 4 anni
- 15% da 4 a 6 anni
- 64% oltre 6 anni
- 72% pensano di lasciare l'attività a familiari
- 23% a dipendenti e altri soci non familiari
- 5% pensa alla vendita dell'azienda

I NUMERI:

- 34.363 le imprese in provincia all'inizio del 2008 di cui: 15% società di capitali
- 19% società di persone
- 65% ditte individuali
- 1% altre forme giuridiche

* Fonte: Indagine Assindustria, Cna, Confartigianato su un campione di 156 imprese con il titolare che ha almeno 55 anni.



L'INDAGINE

Di padre in figlio, imprese a rischio

Il 30% dei titolari over 55 lasceranno entro sei anni, ma trovare l'erede è per tanti un problema

L'I 71 PER CENTO degli imprenditori con più di 55 anni intendono lasciare l'impresa entro i prossimi 6 anni. Un altro 12 per cento nei due anni successivi. Entro 5 anni, quindi, quasi una piccola impresa su tre rischia di non trovare un erede. È uno dei risultati dell'indagine sul rischio generazionale d'impresa effettuata da Assindustria Firenze con Cna e Confindustria e analizzata alla fine di settembre. L'indagine è stata svolta su un campione di 156 imprese con il titolare che ha raggiunto le soglie dei 55 anni. Il rischio generazionale è un passaggio spesso cruciale, visto che solo 80 mila imprese italiane ogni anno alle prese con questo problema, l'80% incontra difficoltà e solo due su dieci — secondo uno studio della Banca d'Italia uscito nel Sole 24 Ore — hanno già raggiunto una soluzione specifica per la successione.

una delle imprese familiari scoppiare alla seconda generazione. In certi settori nei quali le crisi ha avuto effetti più pesanti — come il tessile, il mobile per citarne alcuni — il passaggio del testimone diventa ancora più complicato, perché i figli preferiscono spesso rivolgersi ad attività più redditizie. «Il problema della continuità d'impresa è molto rilevante — sottolinea infatti l'indagine — e coinvolge infatti l'indagine persone — appare evidente che nel medio termine il settore produttivo di Firenze, in assenza di interventi compensativi, rischia di perdere in modo significativo, con una particolare incidenza negativa sulle imprese di dimensioni più piccole. Tutto ciò si tradurrà in una ulteriore perdita di posti di lavoro» e nel fatto che siano cambiamenti strutturali nel giro di pochi anni determinati movimenti caratteristici del settore produttivo e del mercato del lavoro. ■

che solo nel campione interpellato, nei prossimi anni, circa 50 posti di lavoro dipendevano saranno persi per effetto delle «crisi» d'azienda. Un dato che si è ad aggiungere agli effetti pesanti delle crisi, testimoniati dai 500 posti di lavoro persi negli ultimi 6 mesi. Dall'indagine emerge che la grande maggioranza degli imprenditori punta a mantenere l'azienda nella famiglia (il 72%) ma soltanto la metà ha già pensato seriamente a come affrontare il passaggio generazionale, mentre soltanto il 5% si dice disposta a valutare l'ipotesi di cedere l'azienda ad altri. In questo caso, l'interessamento è quello di cercare gli acquirenti per legge sul mercato locale e in particolare tra i concorrenti. Nei casi in cui

si decide di tentare il salto generazionale dalle associazioni distrettuali di categoria ne è una testimonianza e dell'indagine emerge che — su fronte della formazione — quasi una stessa più volte (dal 12% degli intervistati) in particolare per i giovani fiorentini. ■

L'ANALISI
«Andiamo incontro a ulteriori perdite di posti lavoro»
I costi di formazione