

L'importanza del ruolo del Family Officer

Descrizione

Il rapporto mondiale sui *family office* di Campden• annota in modo sistematico una serie di caratteristiche e di orientamenti talvolta presenti anche nelle famiglie imprenditoriali italiane, fornendo alcuni spunti operativi interessanti su cui poter ragionare. Tali spunti, infatti, se adottati, aiuterebbero a migliorare la *governance* della ricchezza familiare, sia presente sia futura.

Un passaggio in particolare individua come le maggiori criticità in tema di *passaggio generazionale* facciano maggiormente riferimento alla sfera della leadership della famiglia, e specificamente a:

- identificare gli argomenti successori più critici;
- identificare le abilità e gli attributi necessari per la futura leadership;
- preparare e realizzare un adeguato trasferimento della leadership (dal senior allo junior);
- educare i futuri leader anticipatamente alla loro possibile presa di servizio;
- (a passaggio generazionale avvenuto) sostituire il nuovo leader e iniziare a preparare la transizione generazionale successiva.

Difatti si legge sempre nel rapporto il **70% delle famiglie imprenditoriali dichiarano che presto subiranno una transizione generazionale**, ma solamente il 43% ha un piano formale di successione derivante prevalentemente dall'operato di un *family officer*.

Proprio in una situazione di tale portata, il *family officer* gioca un ruolo fondamentale, aiutando a delineare in maniera chiara obiettivi, aspirazioni, esigenze conseguenti alle scelte fatte all'interno della famiglia. Ovviamente queste esigenze possono cambiare con il tempo e per questo vengono periodicamente revisionate e l'asset management aggiustato di conseguenza.

Va evidenziato come, per poter eseguire al meglio il suo compito, è importante che il *family officer* sia indipendente e che i servizi effettivamente prestati siano di qualità. Certo, facile da scrivere, ma più complesso da mettere in pratica, dato che l'attività di *family officer* ad oggi non è adeguatamente regolamentata e quindi di fatto chiunque può liberamente affermare di essere in grado di fornire questa tipologia di servizi.

Ad esempio, alcuni fiduciari si etichettano come *multi-family office* ma, essendo di estrazione gestori patrimoniali ed ex banchieri, in realtà offrono solamente servizi di gestione patrimoniale.

Da un altro lato, ci sono anche molti *family office* che, essendo emanazione di istituti bancari o in stretto rapporto con gli stessi (ad es. azionisti) non sono in realtà indipendenti.

Ne consegue l'importanza, per le famiglie, di procedere con estrema attenzione e cautela nel processo di selezione del proprio *family officer*.

La chiave del successo e della soddisfazione, infatti, consiste nel trovare un professionista sia con un'adeguata esperienza trasversale nei diversi campi di interesse della famiglia sia che, soprattutto,

possa essere in grado di fornire i servizi più idonei a tutelare e ottimizzare il patrimonio familiare.

Il *family officer*, dal canto suo, dovrà essere in grado sia di dimostrare costantemente (ed in totale trasparenza) la sua capacità di salvaguardare l'armonia e l'identità familiare nel tempo, sia di proteggere e accrescere il patrimonio della famiglia così che ogni generazione sappia agire come custode della generazione successiva.

Del resto, parafrasando una nota frase di Pitagora, "la virtù risiede là dove c'è armonia".

[Alessandro Stival](#), Family office Consultant e International Advisor

Servizio Agorà pro collegato a questo articolo: [Family office e gestione impresa familiare](#)

**Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agorà pro.](#)**

Categoria

Imprese e Società

agorapro.eu