

L'importanza del ruolo del Family Officer

Descrizione

Il rapporto mondiale sui *family office* di Campdemâ• 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 criticit  in tema di *passaggio generazionale* facciano maggiormente riferimento alla sfera della leadership della famiglia, e specificamente a:

- identificare gli argomenti successori pi  critici;
- identificare le abilit  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) sostenere il nuovo leader e iniziare a preparare la transizione generazionale successiva.

Di fatto 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, **  importante che il *family officer* sia indipendente e che i servizi effettivamente prestati siano di qualit **. Certo, facile da scrivere, ma pi  complesso da mettere in pratica, dato che l'attivit  di *family officer* ad oggi non   adeguatamente regolamentata e quindi di fatto chiunque pu  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 realt  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 realt  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 cosicché 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 Agorapro collegato a questo articolo: [Family office e gestione impresa familiare](#)

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

Categoria

Imprese e Società

agorapro.eu