



Farm-Success

training farmers for sustainable succession processes

Studi di Casi

Germania 01

1. Introduzione

Negli ultimi 30 anni l'allevamento di bovini da latte è stato ampliato su larga scala. Anche prima della reale successione, il successore aveva la maggior parte della responsabilità nell'impresa agricola. Oltre all'agricoltura, offriva servizi per attrezzature da stalla. Questa era l'attività centrale dell'impresa familiare prima della successione, che avvenne nel 1993. Lo spirito imprenditoriale è aumentato di generazione in generazione. Il figlio dell'attuale imprenditore è già integrato nell'azienda, prende decisioni e viene coinvolto in tutte le discussioni e le trattative importanti.

2. Profilo del Promotore

2.1 Nome: n.n.

2.2 Età: 50

2.3 Sesso: M

2.4 Istruzione: Agricoltore; Ulteriore istruzione in psicologia e cura delle persone in situazioni di crisi

2.5 Stato civile: sposato

2.6 Numero di figli: 3: 22 anni, 18 anni, 10 anni di età

3. Profilo dell'azienda agricola

3.1 Indirizzo, da utilizzare per la localizzazione dell'azienda sulla mappa: Bavaria in Germania

3.2 Superficie dell'azienda in ettari: 60 ha

3.3 Data da quando la famiglia possiede la fattoria: Da più di 4 generazioni

3.4 N° di lavoratori in azienda: 3+

	N° Tempo pieno	N° Part-time/stagionali
Membri della famiglia	1	2
Non appartenenti alla famiglia	0	0

3.5 Descrizione della fattoria prima della successione:

Quando passò di mano, la fattoria era in cattive condizioni. Il predecessore non aveva investito nel settore agricolo, ma si era invece concentrato sempre più sul suo secondo lavoro al di fuori dell'agricoltura. Così, a partire dai 16 anni, il successore e sua madre, che di fatto conducevano la fattoria, erano gli imprenditori. Il successore ha anche lavorato part-time per altri agricoltori e sui cantieri. Ha investito i suoi risparmi nell'impresa agricola per acquistare le attrezzature tecniche necessarie. La successione è avvenuta 4 settimane prima del suo

matrimonio. All'epoca della cessione, la fattoria aveva 22 ettari di terreno agricolo (di cui 13 ettari di proprietà del successore) e 28 mucche da latte con i loro vitelli.

3.6 Descrizione della fattoria dopo la successione:

Dalla successione in poi, la gestione è notevolmente migliorata. Sono state costruite una nuova stalla e una nuova casa, sono stati acquistati 7 ettari di terreni agricoli e sono state acquisite tecnologie aggiuntive. La qualità del suolo è stata registrata e analizzata. Infine, l'intera fattoria è stata convertita alla produzione biologica. Lo sviluppo dell'azienda è stato molto impegnativo e si è svolto parallelamente alla costituzione della famiglia del successore. I suoi tre figli hanno ora tra i 22 e i 10 anni e la moglie ha 46 anni. La famiglia vive insieme nella nuova casa, che è spaziosa. La loro esperienza nella fase di successione è stata molto buona e stanno già preparandosi per la prossima successione. Attualmente hanno 65 vacche da latte e gestiscono i circa 60 ettari di terreno agricolo che utilizzano secondo le linee guida dell'agricoltura biologica.

4. Processo di Successione

4.1 Free text:

Il successore avrebbe preferito avere più tempo per prendere la decisione. Tuttavia, a causa del suo imminente matrimonio e della creazione della sua famiglia, c'erano delle pressioni in più che ebbero un effetto accelerante. Il trasferimento fu preparato male, in quanto non ci fu nessuna comunicazione in proposito.

Sua moglie aveva problemi con la madre. Non c'era mai una lode o un riconoscimento per le straordinarie prestazioni del giovane successore sia prima che dopo la successione. Prima del passaggio di proprietà, il successore era semplicemente un ottimo lavoratore. Non aveva nessuna idea della redditività della fattoria.

Prima della successione, al successore non venivano date informazioni dettagliate sull'attività. Egli guadagnava con il lavoro part-time per altri agricoltori e istituzioni rurali. Nella fattoria aveva cibo e alloggio gratuiti. A questo riguardo, lo confortavano sempre dicendogli: "Un giorno tu riceverai l'azienda!".

In tal senso, nel 1993 il successore rilevò, dal punto di vista economico, una "scatola nera". Purtroppo la successione non venne accettata in modo adeguato. Dopo l'appuntamento con il notaio, il successore prese la macchina e fece ritorno al cantiere.

Dopo la successione, le relazioni tra tutte le parti coinvolte non furono mai particolarmente buone, ma erano tuttavia accettabili. I due fratelli minori del successore furono compensati con denaro. Alla fine, tutti accettarono la situazione. Nient'altro sarebbe stato vantaggioso, né per la famiglia né per lo sviluppo dell'impresa. Prima della successione, il successore aveva già sviluppato un proprio orientamento personale e aveva un'immagine chiara della sua futura attività imprenditoriale nel settore dell'agricoltura biologica. Retrospectivamente - anche perché la situazione di oggi è migliore e sia la famiglia che l'impresa sono cresciute - il processo di trasferimento è stato brutto, ma il risultato di oggi è molto buono.

Comunque, la situazione immediatamente dopo la cessione della fattoria era brutta e fu una sfida, sia dal punto di vista economico che umano. La lezione appresa da tutto ciò ha già dato risultati. Il successore ha già inserito il figlio di 22 anni in un'impresa operativa affinché la prossima successione si basi su una vasta conoscenza pratica e contabile dell'azienda.

4.2 Minacce/Sfide:

Al successore non è stata data nessuna informazione riguardo alla situazione economica, alle attività e alle passività prima della successione. A causa di questa mancanza di informazioni e del cattivo stato degli edifici e della tecnologia, è stato molto difficile lavorare per lo sviluppare futuro dell'azienda. Non era nota neanche la situazione corrente dell'impresa.

Situazione abitativa: inizialmente tre generazioni vissero sotto lo stesso tetto. Ciò funzionò soltanto perché tutte le parti - in particolare il successore e sua moglie - si adoperavano in continuazione per disinnescare i conflitti. La vicinanza anche dopo il lavoro era molto problematica, in quanto vi erano problemi interpersonali. Con il trasferimento all'abitazione di nuova costruzione, le relazioni migliorarono in modo significativo.

4.3 Formazione/Capacità/Competenze principali

E' molto importante acquisire esperienza al di fuori della propria azienda. Questa conoscenza è insostituibile, in quanto fornisce spunti importanti di riflessione sulle proprie azioni in azienda.

Scambio di idee con agricoltori/consulenti: poiché l'imprenditore non aveva un modello imprenditoriale nel predecessore, è stato utile e necessario cercare lo scambio di idee e anche, durante il suo lavoro part-time, osservare altre situazioni, procedure e approcci.

4.4 Consiglio del successore

“Parlare tra di loro - predecessore e successore - più spesso. Come base di partenza aiuta molto discutere ripetutamente tra tutte le parti interessate e che le informazioni siano concrete, complete e uguali per tutti, perché ciò tiene alla larga le emozioni e aiuta ad avere una visione obiettiva.”

“Nessun processo funziona in modo ottimale. Ma dipende anche dal tuo punto di vista. Controlla che il bicchiere sia sempre pieno, il pensiero positivo aiuta enormemente!”

5. Considerazioni, capacità/competenze richieste nel processo di successione e quesiti/domande.

5.1 Considerazioni generali:

L'obiettivo chiaro del successore è stato cruciale per il successivo buon esito della difficile successione. Nonostante la mancanza di informazioni sull'operazione, la difficile situazione con i membri della famiglia e la continua mancanza di investimenti prima della successione, il trasferimento si presenta ora come un completo successo. L'azienda ha perseguito i propri obiettivi, ha modernizzato e ampliato le proprie attività. Oggi suo figlio siede già al tavolo delle decisioni importanti, è coinvolto in tutte le questioni e può trarre beneficio dalle difficoltà che suo padre ha avuto durante la precedente successione.

5.2 Capacità/Competenze particolarmente rilevanti per il processo di successione:

- Obiettivi chiari. Questo è l'unico modo per garantire azioni promettenti contro le circostanze negative.
- E' importante che tutte le parti interessate abbiano informazioni complete, ciò è importante soprattutto per il successore affinché possa avere un quadro chiaro dell'impresa.
- Perseveranza e resistenza.

5.3 Quesiti/Domande

- Il successore non era coinvolto nell'attività e pertanto non aveva prospettive e né opinioni. Come ci si può integrare nell'azienda?
- Il successore non ha ricevuto alcuna informazione sull'attività e quindi ha ricevuto una cosiddetta "scatola nera". Questo è molto destabilizzante. Le parti hanno tutte le informazioni necessarie per una successione?
- Esistono obiettivi e idee chiare su cui stai lavorando? Puoi continuare a lavorare per questi obiettivi e puoi trovare soluzioni nonostante le resistenze?

Technische
Universität
München



Germania
www.tum.de

**HOF UND
LEBEN**

Hof und Leben GmbH
(Germania)
www.hofundleben.de



On Projects Advising SL
(Spagna)
www.onprojects.es



COAG-Jaén
(Spagna)
www.coagjaen.es



Agricoltura è Vita
(Italia)
www.agricolturavita.it



Biotehniški Center Naklo
(Slovenia)
www.bc-naklo.si



Asociace
soukromého
zemědělství ČR

Association of Private Farming of
the Czech Republic (Repubblica Ceca)
www.asz.cz



European Council of Young Farmers
(Belgio)
www.ceja.eu

Social Media:



@FarmSuccess_PQJ



www.facebook.com/Farm-Success-1847102912209950

Pagina web del progetto:

www.farmsuccess.eu

info@farmsuccess.eu



Con il sostegno del
Programma Erasmus+
dell'Unione europea

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.
Progetto N°: 2015-1-DE02-KA202-00239