

**SUPSI**

# Sommario rassegna stampa

Settembre 2012

Novembre 2012

**Pagina    Articolo**

2            Giornale del Popolo, 6 settembre 2012  
**“L’innovazione è il motore dello sviluppo regionale”**

3            laRegione, 21 novembre 2012  
**Passare la mano**

4            laRegione, 28 novembre 2012  
**Dal mondo accademico a quello delle imprese**

Giornale del Popolo, Giovedì 6 settembre 2012

ERS-BV Primo incontro a Sant'Antonino su investimenti e opportunità

# «L'innovazione è il motore dello sviluppo regionale»

La competitività è figlia di nuove idee, ma anche di un diverso modo di fare impresa: questo è il messaggio rivolto agli attori che operano sul territorio del Bellinzonese e Valli.

di KATIA GUERRA

È la competitività il fattore chiave per uno sviluppo regionale di successo. Per essere competitivi sono necessarie idee, ma anche un nuovo modo di pensare e di fare impresa. In poche parole: ci vuole innovazione. L'Ente Regionale per lo Sviluppo del Bellinzonese e Valli (ERS-BV) ha riunito ieri, nella sala multiuso di Sant'Antonino, alcuni degli attori che operano sul territorio per favorire l'innovazione. «Proponiamo per la prima volta una giornata dello sviluppo regionale, ma ne seguiranno altre», ha evidenziato il presidente dell'ERS-BV Filippo Gianoni. «L'innovazione è il motore dello sviluppo regionale ed è per questo che dedichiamo a questo tema un momento di confronto e riflessione», ha continuato. Christian Vitta, sindaco di Sant'Antonino e Stefano Rizzi, direttore della Divisione dell'economia han-



Organizzatori e relatori alla prima giornata dello sviluppo regionale. (Foto Scolari)

no a loro volta salutato le numerose persone che hanno preso parte all'incontro. «Intendiamo passare ad un sistema che si fonda sull'incentivazione dell'innovazione, piuttosto che sulla premiazione», ha sottolineato Valesko Wild, capo dell'Ufficio per lo sviluppo economico, nel presentare la strategia del Cantone. L'analisi e il monitoraggio continuo della competitività, la coordinazione e la condivisione (la messa in rete) sono altri punti importanti su cui agire. Tutto ciò con l'obiettivo di creare un terreno fertile in grado di accogliere e concretizzare l'innovazione e di creare, di conse-

guenza, nuovi posti di lavoro qualificati. La Fondazione Agire, presentata dal suo direttore Lorenzo Leoni, sostiene le aziende che hanno nuove idee grazie al "coaching" e a finanziamenti. «Favoriamo il dialogo fra le imprese e i centri che generano innovazione, in particolare le università, permettendo così il trasferimento di sapere e tecnologia», ha evidenziato il direttore di Agire.

È seguita l'illustrazione di due esempi di successo. A John Nosedà il compito di presentare l'Istituto di Ricerca in Biomedicina di Bellinzona (IRB), di cui era fino a pochi mesi fa presidente. «Il

40% dei finanziamenti lo otteniamo attraverso mandati che ci vengono affidati da oltre Gottardo e dall'estero», ha specificato Nosedà, a dimostrazione della capacità imprenditoriale che l'Istituto ha saputo consolidare negli anni e che ha portato alla creazione di numerosi posti di lavoro qualificati. Paolo Guainazzi, direttore dell'azienda farmaceutica Helsinn, presente a Biasca con un centro di produzione, ha da parte sua posto l'accento sull'innovazione anche nel modo di produrre. Ad esempio, «per la realizzazione di principi attivi ad alta attività - più efficaci con meno quantità - è stato necessario implementare processi di lavoro innovativi a salvaguardia della salute dei nostri collaboratori». Un'ulteriore sfaccettatura nell'innovazione è stata messa sul tavolo della discussione da Siegfried Alberton, responsabile del Centro di competenze Inno3, una "costola" della SUPSI. «L'innovazione non è una caratteristica delle "start up" o delle "spin off" ad alto contenuto tecnologico, ma anche le aziende tradizionali posso essere innovative: è una questione che riguarda il modo di pensare di tutti, non solo degli imprenditori», ha evidenziato. In questo ambito ha ricordato una delle sfide di oggi: gli imprenditori senza "eredi" a cui trasmettere il sapere e il saper fare. Durante la tavola rotonda conclusiva, animata da Philippe Bernasconi, membro del Consiglio direttivo ERS-BV, è emerso, in particolare, un altro importante e complesso spunto di discussione: la pianificazione del territorio legata allo sviluppo economico.

laRegione, Mercoledì 21 novembre 2012

**Speciale**  
**Garantire**  
**la continuità**  
**aziendale**

a cura di

Generoso Chiaradonna  
 e Paolo Ascierio

*Sono circa 5'500 le Pmi ticinesi che devono cercare un successore entro i prossimi cinque anni. Sempre meno però la continuità viene garantita all'interno del cerchio familiare. Il rischio, se non ci si muove per tempo, è la sopravvivenza di un'azienda e i posti di lavoro a essa connessi. Presto uno studio della Supsi*

Tale padre, tale figlio. Un adagio non più attuale nella piccola e media imprenditoria ticinese. Spesso infatti la dirigenza di un'azienda familiare deve trovare soluzioni esterne quando è il momento di passare il testimone. E il problema della successione è particolarmente avvertito in Ticino. Secondo uno studio dell'Università di San Gallo - citato nella newsletter del Centro di competenze inno3 (innovazione, impresa e imprenditorialità) della Scuola universitaria della Svizzera italiana (Supsi) - "si stima che circa il 36% delle imprese ticinesi dovrà affrontare la successione nei prossimi cinque anni e che solo il 16% di esse stia già preparando attivamente l'imminente passaggio generazionale". Numeri importanti, dato che riguardano "circa 5'500 imprese". Perché se a un'impresa "familiare" non viene assicurata continuità, chi ci lavora potrebbe, nel peggiore dei casi, ritrovarsi a piedi. E la questione tocca dunque l'economia locale nella sua interezza.

Tanto che il centro di competenze della Supsi ha deciso di dedicarci uno studio. "La successione o la trasmissione di proprietà e direzione - scrive infatti il professore della Supsi Siegfried Alberton nella Newsletter - è uno dei processi imprenditoriali più strategici nel ciclo di vita di un'impresa". E per questo motivo "deve essere pianificato per tempo", considerando "tutte le dimensioni coinvolte, da quelle personali a quelle emotive, da quelle economiche a quelle finanziarie, da quelle giuridiche a quelle proprietà-

rie" e via dicendo. Insomma, la tempestività è la chiave. Se il fenomeno è affrontato per tempo, si sottolinea nella newsletter, può rivelarsi "un'opportunità di crescita e di rinnovamento per l'impresa". Al contrario se la questione successione viene presa sottogamba e si arriva "cinque minuti prima di mezzanotte", si potrebbe andare incontro a brutte sorprese che potrebbero provocare "anche ricadute esterne sull'intero tessuto economico e sociale, marcatamente percepibili soprattutto in un territorio di dimensioni ridotte come quello ticinese".

Dimensioni ridotte che spesso portano a cercare soluzioni esterne al cerchio familiare (cfr. articoli sotto). Se fino al 2005 nel 60% dei casi la successione "era regolata all'interno della famiglia", nel 2009 la percentuale è scesa al 39%. Oggi la metà dei "passaggi di mano" avviene all'esterno dell'azienda e il 70% degli imprenditori necessita del supporto di specialisti.

**Testimonianze dal fronte**

Nella newsletter della Supsi è possibile trovare diverse testimonianze che mostrano come il problema sia avvertito dal mondo economico ticinese. Il direttore della Camera di commercio (Cc-Ti) Luca Albertoni sottolinea per esempio che "i successori devono essere inseriti per tempo nei processi decisionali dell'azienda, affinché possano prepararsi". Risulta inoltre importante "far capo a consulenti specializzati per le questioni non inerenti direttamente l'attività aziendale". Sulla stessa



# Passare la mano

Nelle aziende non sempre il figlio succede al padre

lunghezza d'onda il direttore della sezione ticinese della Ssic (Società svizzera degli imprenditori costruttori) Vittorino Anastasia, secondo il quale "le ditte a conduzione familiare dovrebbero procedere con largo anticipo alla valutazione delle capacità delle persone potenzialmente

adatte alla successione". Insomma, la questione va affrontata "per tempo". Altrimenti, rileva il direttore dell'Associazione delle industrie ticinesi (Aiti) Stefano Modenini, si corre il rischio di non gestire "in modo appropriato" tutti i "passaggi", rischiando "così la soprav-

venza stessa dell'azienda".

Talvolta però non basta passare il testimone. Per una ditta, sottolinea il segretario di GastroTicino, "spesso la chiave del successo sta nella capacità del successore di investire e innovare, scostandosi dai modelli tradizionali. Ciò richiede creati-

vità, coraggio e soprattutto una grande passione per il proprio lavoro". In altre parole, ci vuole "entusiasmo". Come quello che "non è mai venuto meno" a Mauro Galli della Galli costruzioni di Rivera, che definisce l'esperienza della successione come "impegnativa, ma coinvolgente, che non esiterei a ripetere". Stefano Frei della A. Lepori di Lugano, racconta che "la passione che mi accompagna fin da studente mi ha portato, iniziando dall'esperienza diretta in cantiere, ad assumere la direzione dell'impresa pur nelle mille responsabilità e difficoltà quotidiane".

**Lo studio della Supsi**

Lo studio della Supsi, elaborato dal centro di competenze inno3, si pone come obiettivo quello di "dimensionare il fenomeno" in Ticino e di "comprendere quali siano oggi i bisogni degli imprenditori che si apprestano ad affrontare" la successione aziendale, "una fase cruciale" per il prosieguo dell'attività. L'inchiesta, curata dal team del professore della Supsi Siegfried Alberton, coinvolgerà oltre mille aziende e, nello specifico, si concentrerà su quattro traguardi: 1. Dimensionare il fenomeno della successione aziendale in Ticino; 2. Conoscere il profilo delle imprese che sono o saranno confrontate nei prossimi anni con questo fenomeno; 3. Identificare e comprendere i problemi associati alla successione, così come vissuti dalle imprese; 4. Evidenziare e valutare possibili soluzioni alle problematiche emerse. **POL**

laRegione, Mercoledì 28 novembre 2012



Tutto inizia dai banchi

## Dal mondo accademico a quello delle imprese

*Conferenza Supsi per valutare il ruolo del cosiddetto broker dell'innovazione*

Lugano – La Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua degli adulti (Cfc) e il Centro di competenze inno3 della Supsi-Dipartimento scienze aziendali e sociali (Dsas), con il sostegno della Fondazione Agire ed economiestuisse, organizzano venerdì 30 novembre dalle 9 alle 12, una mattinata di studio sul tema del ruolo del broker dell'innovazione come figura professionale di collegamento fra il mondo della formazione e della ricerca accademica e quello delle imprese.

Partendo dal presupposto che uno dei punti chiave del processo d'innovazione riguarda la capacità d'interazione tra

mondo aziendale e accademico, la mattinata di studio affronterà il tema di come incentivare e facilitare il trasferimento di competenze e conoscenze dall'ambito della ricerca accademica alle imprese, per favorire l'innovazione.

In particolare ci si soffermerà sul ruolo di figure professionali, i broker, quale elemento catalizzatore e di contatto tra mondi, quello aziendale e quello della ricerca, che a volte faticano a comunicare.

La mattinata di studio, che si inserisce nel contesto del progetto europeo Rebasing, si aprirà con la presentazione delle esperienze maturate durante lo svolgimento del progetto e dei risultati emersi

da uno studio sul 'Competence brokering e i processi innovativi' svolto in Ticino dal Centro di competenze inno3 della Supsi-Dsas.

Nella seconda parte della mattinata, si terrà una tavola rotonda dal titolo 'Formazione, ricerca, impresa: il ruolo del broker dell'innovazione', durante la quale saranno coinvolti vari attori del territorio ticinese interessati dalla tematica. Durante la discussione si cercherà di evidenziare e definire il ruolo del broker nel trasferire competenze nei processi d'innovazione.

L'evento conclude il progetto europeo Rebasing ([www.leonardorebasing.eu](http://www.leonardorebasing.eu)) che, partendo da un'esperienza di suc-

cesso sviluppata in Norvegia, ha cercato di analizzare e trasferire metodologie e competenze per migliorare la collaborazione e le sinergie tra il mondo accademico e quello aziendale. In particolare grazie al trasferimento e all'adattamento del modello norvegese si sono potute definire ed evidenziare caratteristiche e competenze che il broker deve possedere per essere in grado di agire da collegamento fra mondo accademico e ambiente imprenditoriale.

La partecipazione è gratuita. Per ragioni organizzative ci si può iscrivere inviando una e-mail a [fsatticino@alice.ch](mailto:fsatticino@alice.ch) o telefonando allo 091 950 84 16. **RED**