

**GODETEVI ORA
L'ARROSTO DELLA
DOMENICA**

www.locandosgasthaus.it



Calcio
Südtirol, a Pisa
il quarto successo
consecutivo

a pagina 8 Pasini



Cultura
Salorno, le ossa
che raccontano
l'età del bronzo

a pagina 9 Brumat

OGGI 9°
Nubi sparse
temp. min. 7/9°
max. 17/19°

LUN	MAR	MER	GIO
-10/11°	-11/12°	-12/13°	-13/14°
part. nuvolose	part. nuvolose	part. nuvolose	part. nuvolose

Previsioni Agri-Arno



CORRIERE DELL'ALTO ADIGE

C

La Stella Alpina

LA FORZA DELLA STABILITÀ

di Marco Angelucci

L'era Kompatscher tre sta per iniziare. Ormai anche i nemici del governatore sembrano aver digerito il boccone amaro e accettato l'inevitabile. Ovvero la sua ricandidatura alle elezioni provinciali di ottobre. La battaglia ora sarà sui nomi della lista Svp, ci sarà una guerra interna per accaparrarsi le preferenze ma tutti hanno capito che senza Kompatscher la Stella Alpina non può andare da nessuna parte.

Si potrebbe dire che l'Svp ha bisogno di Kompatscher quanto l'Alto Adige ha bisogno della Svp. Sì perché se la Stella Alpina muore senza Kompatscher, anche l'Alto Adige — quello che conosciamo — rischia di morire senza la stabilità che l'Svp garantisce da decenni. Senza stabilità — questo noi italiani lo sappiamo bene — non c'è sviluppo, la crescita (non solo economica ma anche culturale) si blocca e si torna indietro. E, in una terra come l'Alto Adige tornare indietro significa tornare ai tempi dello scontro etnico, delle bombe e della strategia della tensione. Un passato che nessuno — salvo qualche nostalgico scioccatto — vuole veder tornare. Pur con tanti difetti, l'Svp ha sempre garantito un governo attento alla popolazione e anche alle esigenze delle valli più remote. Certo Bolzano è stata un po' dimenticata ma Kompatscher ha promesso di sbloccare gli investimenti che il capoluogo attende da anni. I soldi per progettare la circosvalazione sono stati stanziati, la ferrovia è in corso di rinnovamento e pure il riassetto della mobilità in zona industriale.

continua a pagina 4



MONTAGNA DOPPIA TRAGEDIA

Dalla valle Aurina a San Vigilio: due alpinisti morti sotto le valanghe

LA VITTIMA

L'uomo che aveva aggredito Angela Merkel



a pagina 2 De Pellegrin

Due tragedie sulle montagne dell'Alto Adige in poche ore. La prima venerdì pomeriggio in Valle Aurina, dove un uomo di 32 anni di Campo Tures, Simon Forer, durante un'escursione di freeride era finito sotto una valanga. Trovato dopo diverse ore, era stato portato in ospedale a Brunico, dove è poi deceduto. La seconda tragedia si è verificata ieri alle 11 in Val Badia, sull'Alpe di Fanes: morta sotto una valanga (nella foto del Soccorso alpino Cnsas) una scialpinista tedesca.

a pagina 2 Ruggera

Il rogo Le fiamme stanno devastando il bosco, evacuate tre case. Le operazioni andate avanti anche durante la notte

Va a fuoco il monte di Marlengo

Terribile incendio sopra Merano, mobilitati oltre 200 pompieri. Il vento blocca l'elicottero

Bruce il bosco sul Monte Marlengo. L'allarme, di grado 2, è scattato alle 16.50 di ieri, e sul posto si sono precipitati oltre duecento vigili del fuoco volontari da tutto il circondario. In tutto 200 persone. Le forti raffiche di vento che hanno soffiato per tutto il giorno, da ovest, provocando forti disagi in tutto l'Alto Adige, nel burgraviato hanno raggiunto gli 82 chilometri, complicando le operazioni di spegnimento e bloccando l'elicottero. Evacuate anche tre case.

a pagina 3 Currò Dossi

IL PERSONAGGIO



Weishaupt, un decalogo per le aziende familiari «Consigli per non fallire»

di Silvia M. C. Senetto

a pagina 7

ACCORTEZZA L'ALLARME

La garante dei minori: «Ci mancano tutori per i ragazzi stranieri»

Cercasi tutori per minori stranieri non accompagnati. La garante dei minori Höller invita la cittadinanza a partecipare al corso di formazione: lo scorso dicembre solo 39 persone erano iscritte all'elenco presso il Tribunale per i minori. È dal 2017 che offriamo questo corso e probabilmente a maggio organizzeremo il prossimo» spiega Hübler.

a pagina 5 Shmittko

COMUNE

All'open day dell'anagrafe rilasciate 300 carte d'identità

a pagina 5

Kompatscher acclamato dalla base

Oltre 240 delegati della Svp al Noi Techpark: «Con Arno vinceremo le elezioni»

Quando il presidente Arno Kompatscher ha concluso il suo discorso, tra i 240 delegati è partito un applauso scrosciante. Non è ancora l'investitura ufficiale del partito ma, di fatto, era il segnale che Kompatscher attendeva. Senza una chiara investitura della base, il governatore non sarebbe sceso in campo alle provinciali. Adesso l'Svp può voltare pagina e dedicarsi a recuperare i consensi perduti. «Siamo sulla buona strada» sorride Achammer.

a pagina 4

IL CONVEGNO



Dibattito Pro vita accuse a Konder e Vettorato

«Si potrà ancora dire mamma e papà?». A scatenare la polemica, più che il titolo del convegno di Pro vita e famiglia, è la lista dei partecipanti. Sette, tutti uomini, tra cui anche Konder e Vettorato.

a pagina 4

**ESPERTI
DELL'UDITO
DA 40 ANNI.**

Perché ci sono delle buone ragioni per avere un buon udito. Vieni a trovarci!

40



T 800 835 825
zelger.it

ZELGER
Esperti dell'udito

Economia

«Conta il merito non il nome» Il guru delle aziende familiari

Weishaupt, consulente della Val Venosta: in un libro i consigli per non far sbandare l'impresa

cognome per camuffare incapacità o incompetenza».

Quali errori non commettere?

«La scarsa propensione delle famiglie imprenditoriali a protocollare. Condividere accordi e idee per iscritto riduce le incomprensioni; a causare malumori e conflitti. Un altro errore è la convinzione che il "buon ricambio generazionale" sia quello in cui i figli ereditano l'azienda e la gestiscono. Ci sono altre forme: la si può ereditare e lasciar gestire da manager esterni per una generazione, sperando che quella successiva maturi passione imprenditoriale. Una buona strategia aziendale concentra le risorse umane e finanziarie su pochi progetti di importanza vitale».

Una case history recente?

«Nord Italia, azienda produttiva con 75 anni di storia, genitori e quattro figli in azienda, 150 collaboratori, affari in tutto il mondo. Una figlia è nettamente più capace e imprenditoriale, ma i fratelli esigono pari ruolo e trattamento economico. Si ragiona in modo "familiare" e non "aziendale": se non fossero fratelli sarebbe ovvio che l'identico trattamento economico non è equo. Per creare consapevolezza ho dato un consiglio: candidatevi nelle aziende del territorio per vedere se vi assumerebbero e quanto guadagnereste. Un test sorprendente e una forte presa di coscienza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di **Silvia M.C. Senette**

BOLZANO «Avere successo nonostante la famiglia». Un titolo forte quello che Markus Weishaupt, consulente finanziario altoatesino specializzato in family business, ha scelto per il suo ultimo libro in cui spiega «come evitare gravi errori nelle imprese familiari e sopravvivere alle nuove generazioni». Cinquant'anni, originario della Val Venosta, l'esperto si occupa di strategia, sviluppo organizzativo e manageriale, successione e corporate&family governance per i clienti che segue in Alto Adige, Austria, Svizzera e Germania, ma anche nel resto d'Italia e in Australia.

Partner di Weissman International, docente alla Kufstein University, ha sviluppato un software che analizza il modello di family business basandosi sul dna delle imprese familiari pluri-generazionali di maggior successo: dieci i "cromosomi" che distinguono «le imprese familiari eccezionali da quelle solide, le migliori da quelle buone». E, nel suo ultimo libro, affronta temi scomodi: gli im-



Altoatesini
Da sinistra l'illustratore Dietmar Gamper e Markus Weishaupt

prenditori sono immortali? Un piano di successione deve essere per forza equo? Il cognome giustifica la leadership? C'è troppa famiglia in azienda?

Quello delle imprese a conduzione familiare, rivela il guru altoatesino, è «un mondo affascinante, emozionante, ricco di insegnamenti e divertente. Il mio obiettivo è far sì che le persone siano gratificate e motivate: solo così l'azienda può avere successo sul medio e lungo periodo».

Chi sono i suoi clienti?

«Aziende abbastanza strutturate, di tipo produttivo, commerciale o di servizi — raramente artigiane — con un orientamento internazionale e, spesso, siti produttivi e filiali commerciali in varie aree del mondo. Il mio maggior cliente ha più di diecimila dipendenti, il più piccolo otto, ma in media hanno raramente meno di cento collaboratori o più di tremila».

Qual è il suo approccio?

«Modi e tempi dipendono dalle esigenze del cliente. I progetti di consulenza posso-

no avere un inizio e una fine, per esempio quelli di strategia aziendale e commerciale, innovazione, internazionalizzazione, sviluppo di indicatori strategici, organizzazione o governance. In certi casi propongo percorsi formativi, in altri sono operativo nella gestione di progetti strategici o entro nell'interim management».

Qual è la criticità più ricorrente?

«Ne cito quattro: il ricambio e la convivenza generazionale, la definizione e l'implementazione della strategia aziendale, la gestione delle risorse umane e la leadership, lo sviluppo organizzativo e la chiarezza dell'organigramma».

Qualche "consiglio d'oro"?

«Primo: l'azienda esiste in virtù dell'utilità che fornisce ai clienti, non ai dipendenti e non alla proprietà. Secondo: azienda e famiglia sono due sistemi paralleli, spesso conflittuali. Definiti in modo chiaro i punti di contatto e assegnati con onesta meritocrazia i ruoli aziendali, l'impresa familiare diventa imbattibile. Terzo: mai confondere i ruoli o approfittare del "peso" del

«
Azienda e famiglia sono due sistemi paralleli, spesso conflittuali. I ruoli vanno assegnati per le capacità