



CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

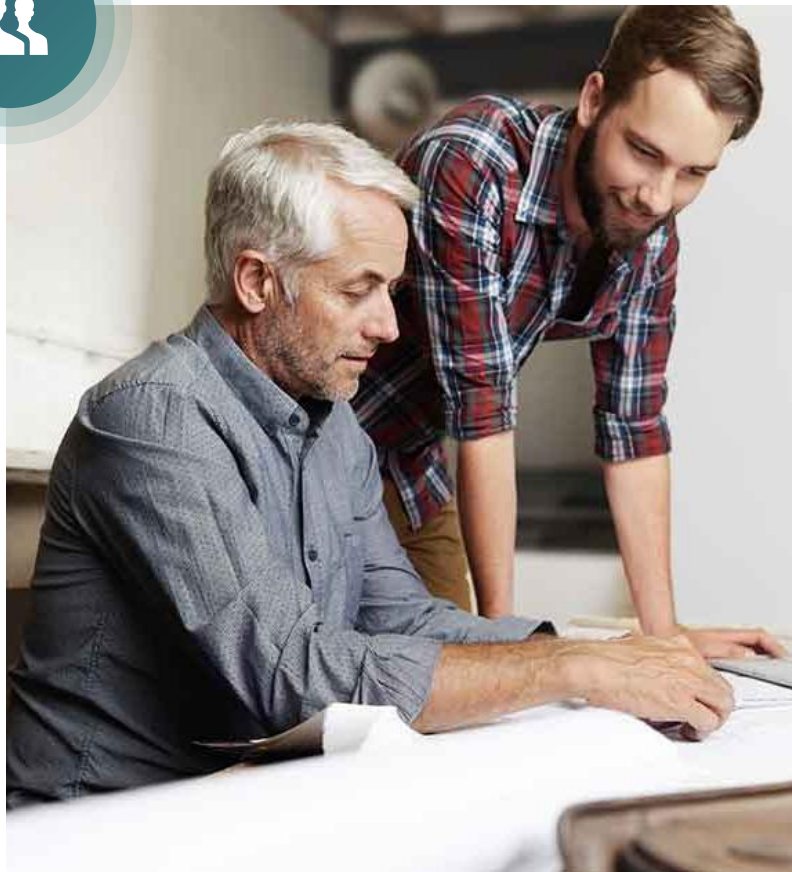


Seminario

Il confronto generazionale nella famiglia imprenditoriale

11 marzo 2025

La successione **non** è il vero problema



- La sfida è nella gestione congiunta
- Non si tratta di facilitare la transizione

= stabilire efficaci equilibri relazionali e generazionali, nelle decisioni, nel rischio, nella realizzazione del sé e nella gestione d'impresa

A hand is shown from the bottom, holding a large, light blue feather. The background is a gradient of teal and blue. The text 'Let's Start.' is written in a large, bold, sans-serif font. The letters are filled with a green, grassy texture. The word 'Let's' is on the top line, and 'Start.' is on the bottom line.

Let's Start.

TEMI DI CONFRONTO

1

Generazioni a confronto

- *Nuovi fenomeni*
- *Chi c'è in famiglia*

2

L'importanza della chiarezza

3

Conversazioni cruciali

- *Cosa sono e come gestirle*

Generazioni a confronto

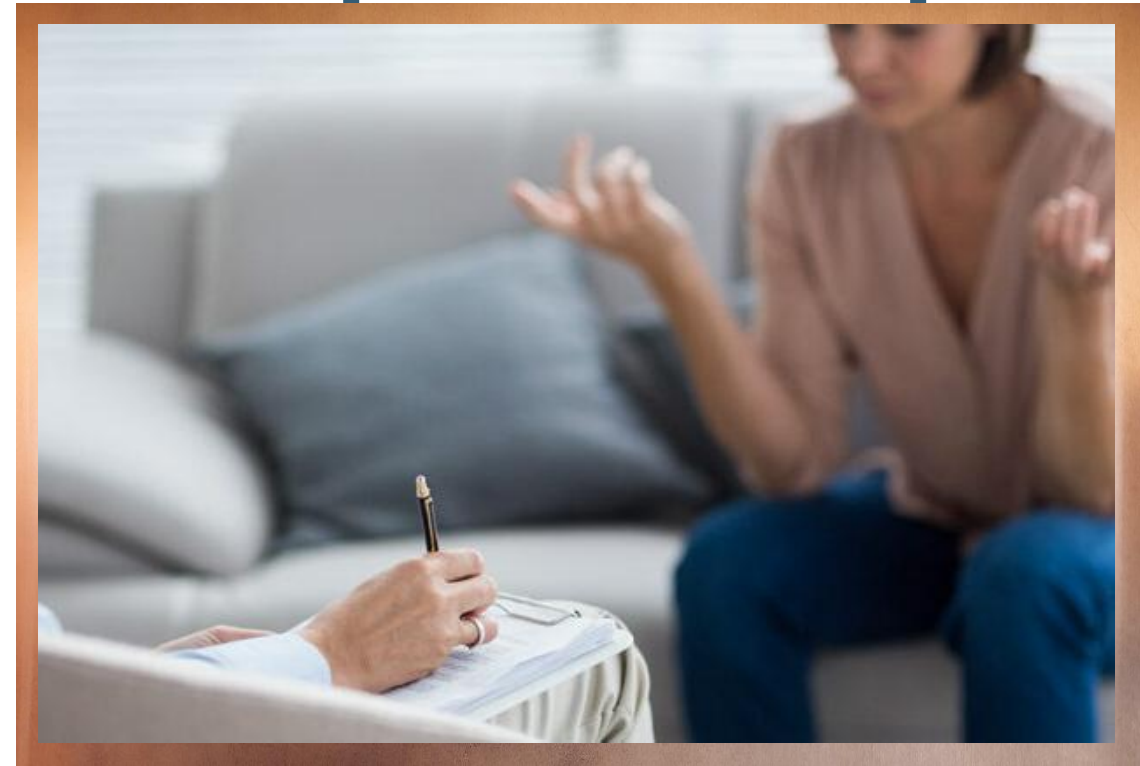
1



Lo psicologo aziendale

*- Scrivi una lettera alla
persona che ti ha fatto
arrabbiare e poi bruciala*

*- E della lettera cosa
me ne faccio?!*



NUOVI FENOMENI:

che succede?

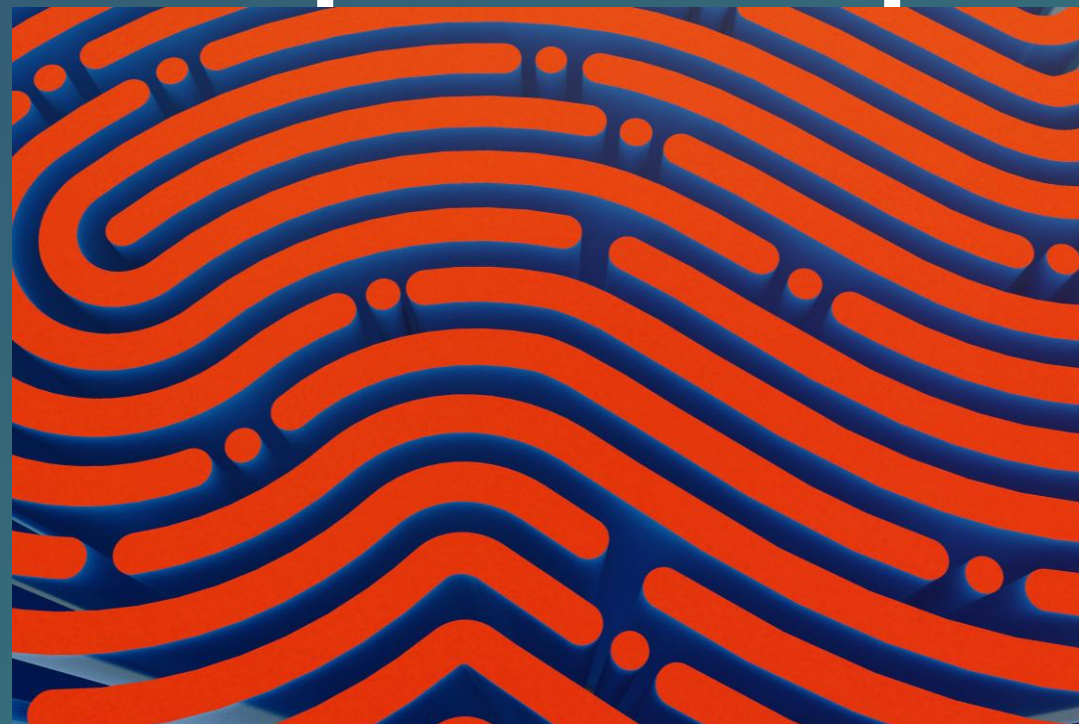
- **Smetto quando voglio**

In Italia, solo il 5% dei collaboratori si sente coinvolto

- **Più stress, meno soddisfazione**

Una persona su cinque si trova a fare i conti ogni giorno con un senso di solitudine

- **Il lavoro è immerso in una profonda crisi di senso**





Dal mondo della ricerca

Quali sono i punti di contatto tra le diverse generazioni?

Che valore ha il lavoro?

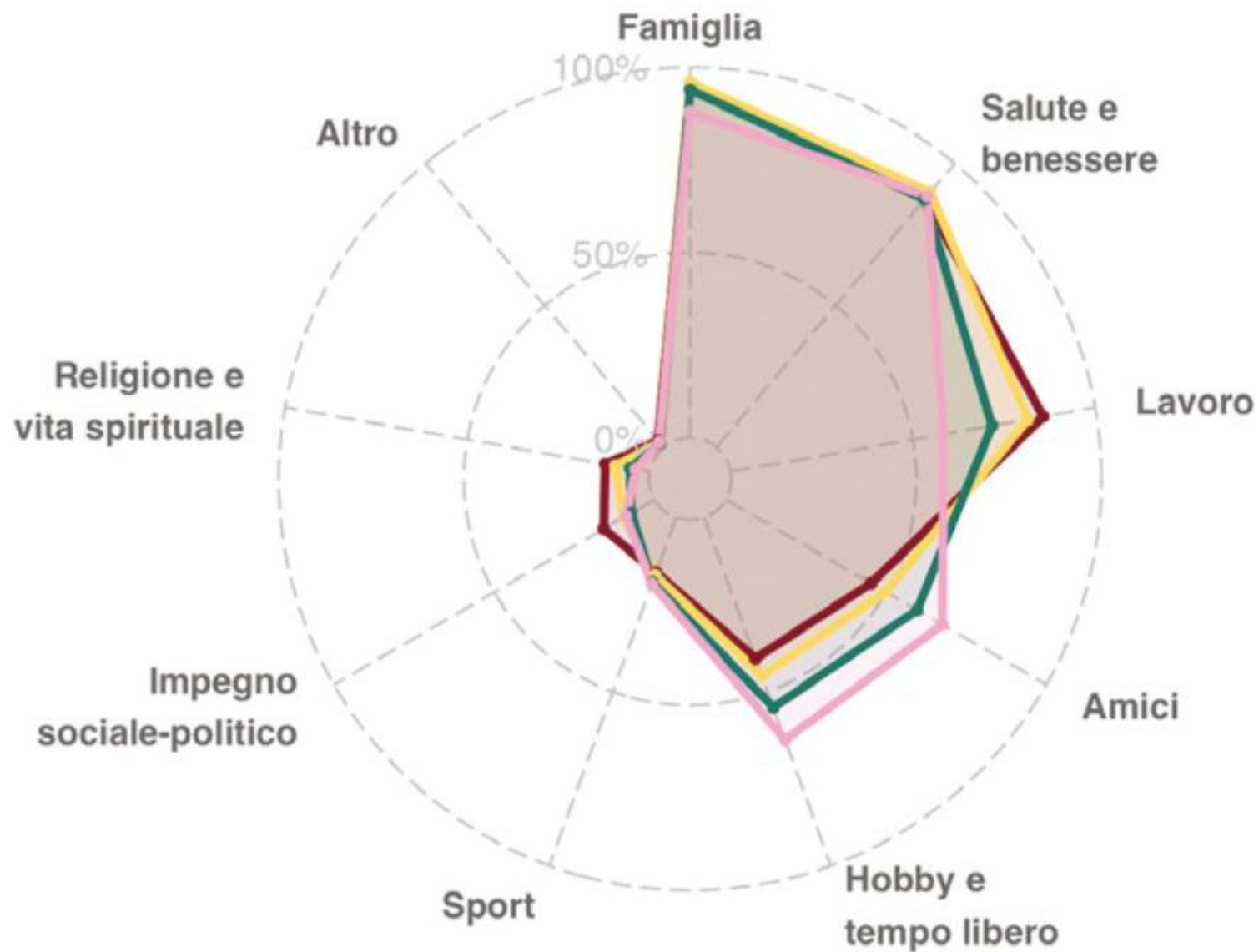
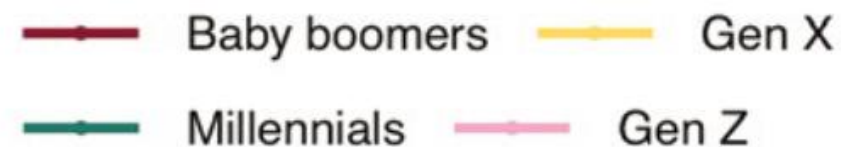


Grafico 2.1:

Valori generazionali

Secondo te, quali sono gli aspetti più importanti nella vita di una persona? Seleziona i quattro più importanti per te.



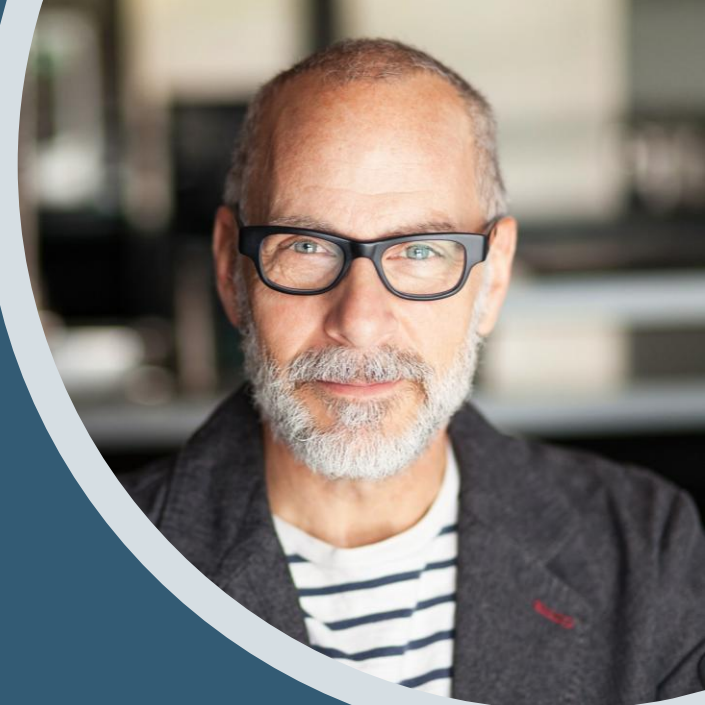


Chi c'è
«in famiglia»?



AVVERTENZE

1. È una questione statistica
2. In evidenza le differenze tra generazioni
3. Attenzione agli stereotipi
4. Obiettivo conoscersi e aprirsi a un mondo nuovo



Un mosaico di stili,
motivazioni, valori



**il Cinema
insegna[®]**

formazione con i film

Veterani

«Non ci sono più i valori di una volta»

- Orientamento al passato
- Attenti al denaro, regole, gerarchia, senso del dovere
- Emotività = tabù





Boomers

«Trovati un lavoro vero»

- Si misura sul lavoro, sensibile al riconoscimento
- Più invecchia meno sopporta lo stress

Generazione X

«Io alla tua età...»

«Non ti sto rubando l'impresa»

- Imprenditorialità / managerialità
- Cultura del risultato
- Work-life balance





Rischi dei senior

- 1 Azienda come “creatura”
- 2 Tenace attaccamento all’azienda e continua procrastinazione della delega
- 3 Dinamiche di competizione e conflitto



Millennials Gen Y

«Me first»

- Lavoro e vita si mescolano
- Riconoscimento e bisogno di feedback
- Novità e divertimento
- Sostenibilità

A photograph of three young people, two women and one man, looking at a smartphone together. The woman in the foreground is wearing a green jacket, and the man behind her is wearing a tan jacket. They are all smiling and appear to be engaged with the device. The background is a blurred outdoor setting with a building facade.

Generazione Z

«*YOLO = You only live once*»

- Amano la flessibilità
- Istruiti e critici
- Iperconnessione, multitasking
- Emotività

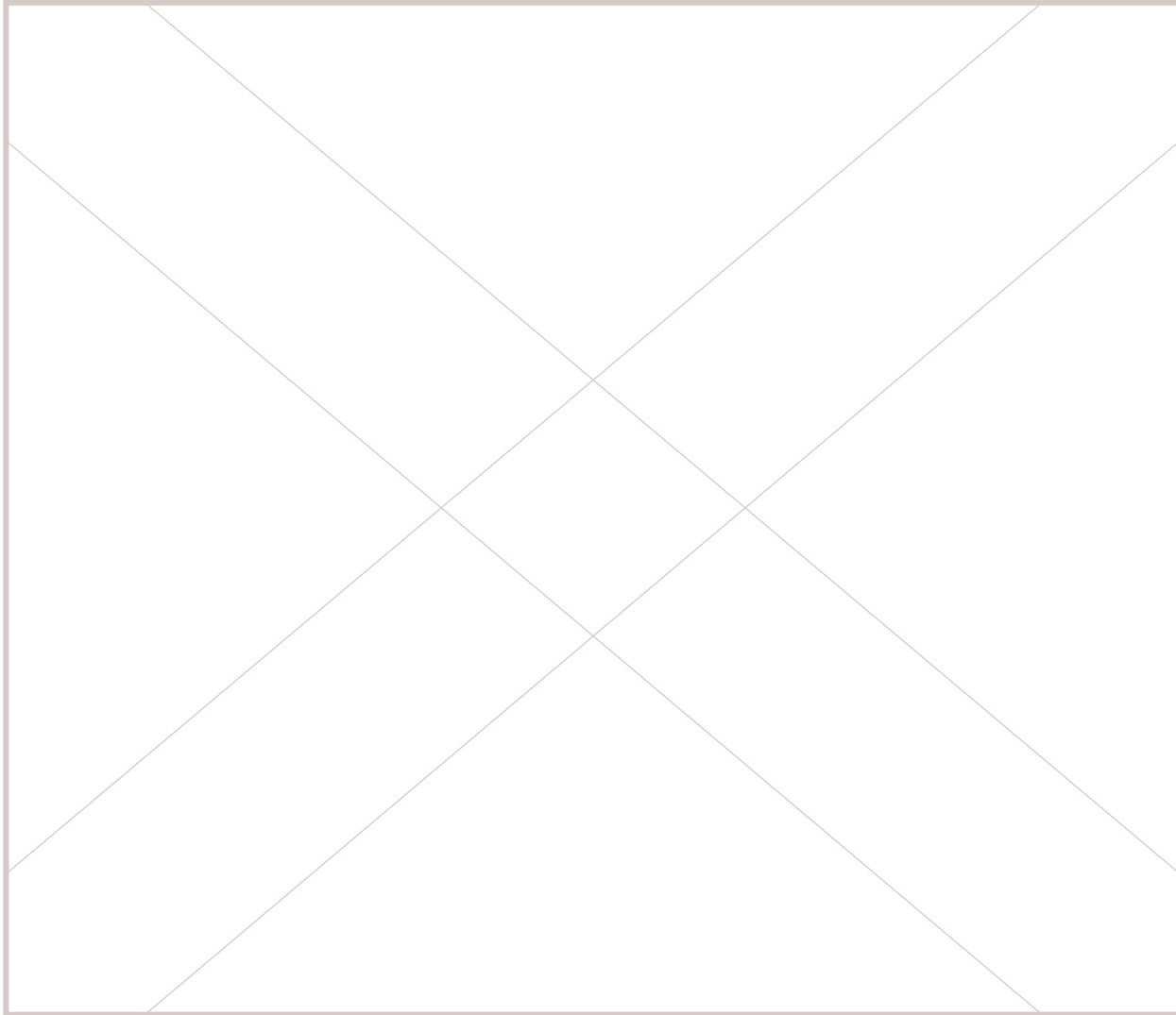


*Il mondo cambia,
le persone cambiano,
fare impresa
ed essere imprenditrici/imprenditori
devono necessariamente evolvere*

In cerca del tesoro



In cerca del tesoro



Studio condotto da Richard Wiseman



L'importanza della chiarezza

2



Perchè fate impresa?

- Condividete la vostra visione
Non ho bisogno che sia facile, ho bisogno che ne valga la pena (Lil Wayne)
- Attenzione alla trappola del successo personale
Se corri per te, corri da solo
- Chiarite le aspettative
Quasi ogni conflitto deriva da aspettative disattese (Blain Lee)





Non è importante
solo il risultato,
ma il percorso per arrivarci

"Affinché un'azienda resista al passaggio generazionale occorrono tre requisiti:
merito, chiarezza e capacità di adattamento.

Il merito vale per tutti: nessuno, che sia membro della famiglia oppure no, deve occupare cariche per le quali non è all'altezza, professionalmente e caratterialmente.

Per chiarezza intendo che la linea di comando deve essere ben definita. Infine, avere un grande passato di per sé non dà alcuna garanzia per il futuro perché ogni cosa appartiene al suo tempo.

Per resistere alla storia ogni generazione deve saper trasformare la propria attività, adattandola ai mercati, ai tempi."

John Elkann



01

VISIONE, DIREZIONE

02

SAPER MOTIVARE

Conversazioni cruciali

3



COSA RENDE UNA CONVERSAZIONE

cruciale



POSTA IN GIOCO ALTA



COME REAGISCE

il nostro cervello?

- Tendiamo a reagire istintivamente
- Perdiamo lucidità
- Compriamo scelte irrazionali





Prima

**DI AFFRONTARE UNA
CONVERSAZIONE**

SCEGLIAMO L'ARGOMENTO

giusto

RISCHI

Facile anzichè difficile
Recente anzichè
opportuno

ANALISI

Contenuto
Schema
Relazione
Modalità

SCELTA

Cosa voglio
veramente?

Di cosa parlare



GESTIAMO

le nostre storie

Che succede dentro di noi?

VEDIAMO E
ASCOLTIAMO

CI
RACCONTIAMO
UNA STORIA

PROVIAMO
UN'
EMOZIONE

AGIAMO

Ripercorriamo i fatti



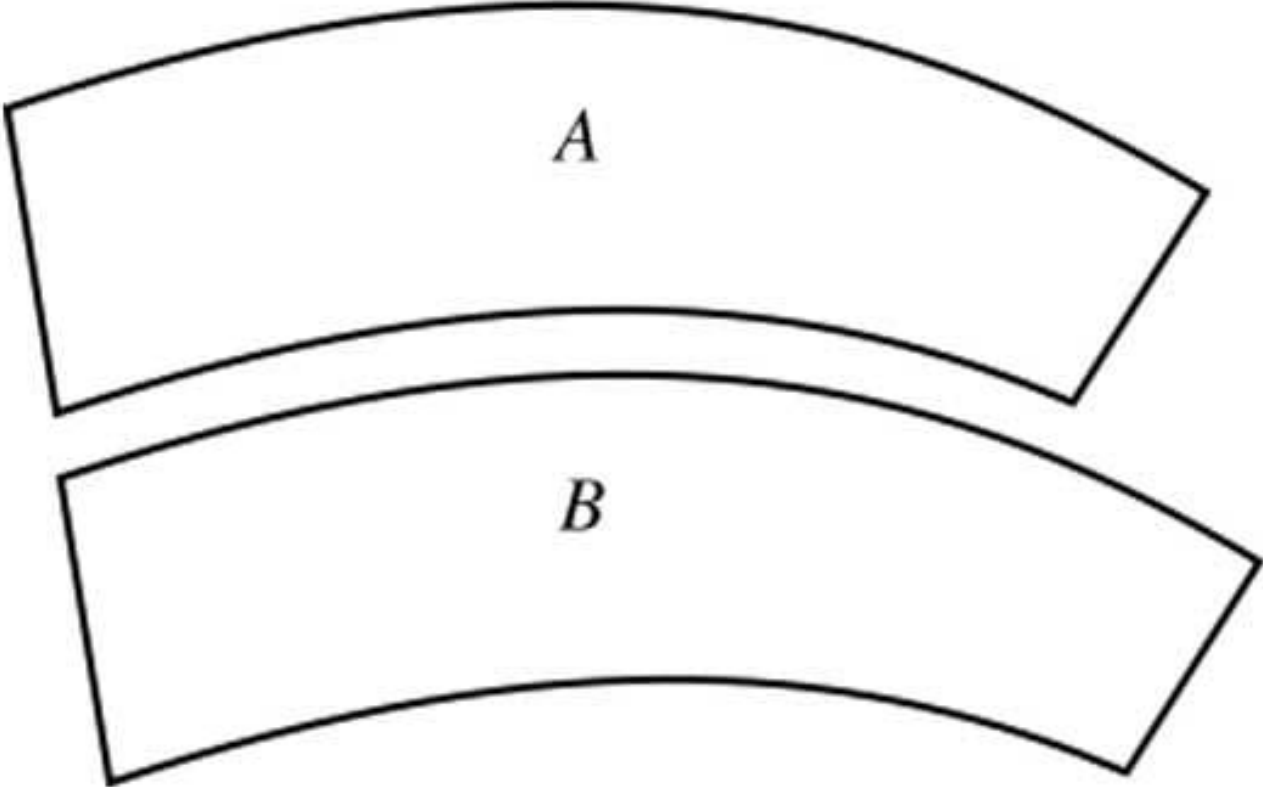


**Siamo davvero
oggettivi?**

A volte la nostra mente mente



Quale delle due figure, tra A e B, a colpo d'occhio vi appare più lunga ?







RICENTRIAMO

la nostra mente

Impegniamoci a vedere la situazione con occhi diversi

Le persone fanno il meglio che possono in quella data circostanza, secondo i loro mezzi e le loro capacità.

Non giochiamo a chi ha ragione, puntiamo alla soluzione

Focalizziamoci su: obiettivo e piano per arrivarci





Come affrontare
UNA CONVERSAZIONE CRUCIALE



Fattore sicurezza

- Quando c'è un clima di sicurezza psicologica possiamo dire qualsiasi cosa
- Quando le persone smettono di sentirsi al sicuro iniziano ad adottare alcuni comportamenti disfunzionali

Silenzio e violenza verbale





Perchè le persone si mettono sulla difensiva?

01

Hanno frainteso le nostre buone intenzioni

02

Percepiscono mancanza di rispetto

COME CREARE O RIPRISTINARE *un clima di sicurezza*

- 01.** **Condividiamo le nostre intenzioni**
cosa vogliamo per noi e per l'altra persona?
- 02.** **Chiediamo scusa quando è opportuno**
- 03.** **Usiamo le dichiarazioni contrastanti per risolvere malintesi**
non intendevo... intendevo...
non voglio che tu pensi... voglio
- 04.** **Definiamo un fine comune**



Parliamo in modo efficace

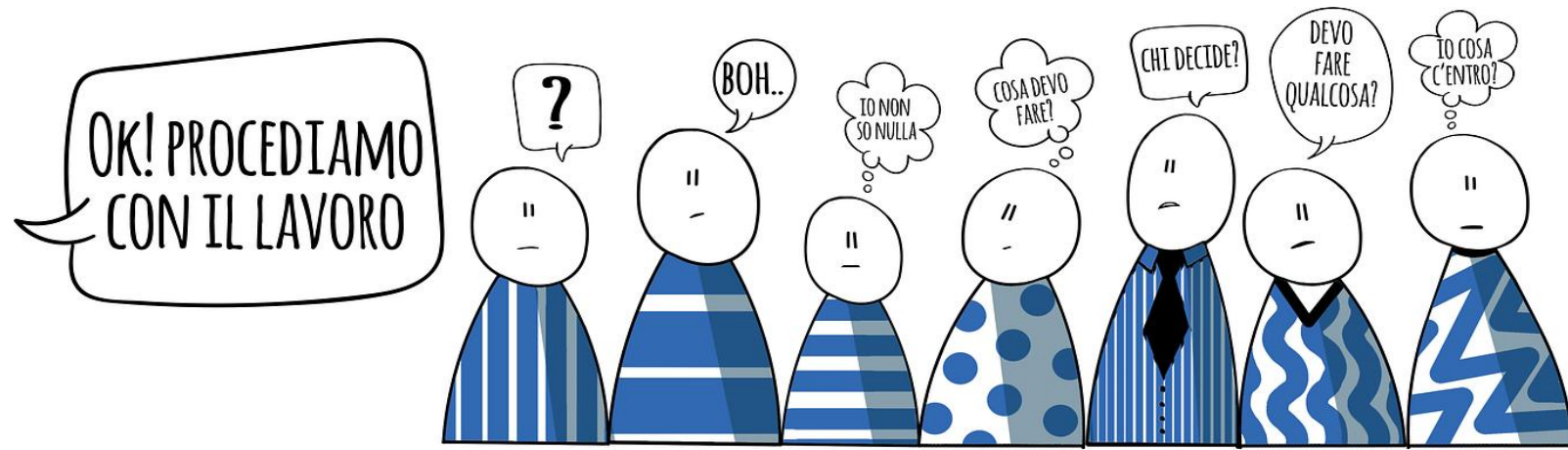


1. Condividiamo i “nostri” fatti
2. Raccontiamo gli effetti
3. Esploriamo il percorso degli altri
4. Ascoltiamo
5. Insieme verso la soluzione

CONCLUDIAMO

con chiarezza

- Stabiliamo chi fa che cosa entro quando
- Chiariamo i risultati che devono essere raggiunti
- Prendiamo nota degli impegni assunti e verificiamo che vengano portati a termine
- Riteniamo le persone responsabili delle promesse fatte



A hand is shown from the bottom, holding a large, light blue feather. The background is a gradient of teal and blue. The text 'Let's Start.' is written in a large, bold, sans-serif font. The letters are filled with a green, grassy texture. The word 'Let's' is on the top line, and 'Start.' is on the bottom line.

Let's Start.

TEMI DI CONFRONTO

1

Generazioni a confronto

- *Nuovi fenomeni*
- *Chi c'è in famiglia*

2

L'importanza della chiarezza

3

Conversazioni cruciali

- *Cosa sono e come gestirle*

C'ERA UNA VOLTA

La vostra impresa di
famiglia
è viva o morta?

È nelle vostre mani





Grazie

stay driin

Francesca Gazzola



+39 3477349660



www.driin.it

www.imprenditriciribelli.it





CONFINDUSTRIA
VENETO EST

Area Metropolitana Venezia Padova Rovigo Treviso



+39 0422 294248



dif@confindustriavenest.it