



# SURVEY SULLA CONTINUITÀ AZIENDALE

---

Fondazione Imprendi - Scuola di Imprenditorialità

Confindustria

# Indice

1. Presentazione.....	p.2
2. Sintesi della survey.....	p.4
2.1. Elementi emersi dalla Survey "lato genitore".....	p.5
2.2. Elementi emersi dalla Survey "lato figli".....	p.8
3. Impostazione della Survey.....	p.10
3.1. Risultati della Survey "lato genitore".....	p.12
• <i>Proprietà</i> .....	p.14
• <i>Governance</i> .....	p.16
• <i>Fiducia nei figli per la continuità aziendale</i> .....	p.19
• <i>Pianificazione della continuità aziendale</i> .....	p.21
• <i>Interesse per l'azienda da parte dei figli</i> .....	p.24
• <i>Preparazione imprenditoriale dei figli</i> .....	p.26
• <i>Quando la successione?</i> .....	p.32
• <i>Commenti</i> .....	p.35
3.2. Risultati della Survey "lato figli".....	p.36
• <i>Valori</i> .....	p.41
• <i>Realizzazione personale</i> .....	p.42
Conclusioni.....	p.45

# Presentazione

Fin dalla nascita, tra gli obiettivi della Fondazione Imprendi-Scuola di Imprenditorialità, c'è stato lo studio dell'evoluzione della risorsa imprenditoriale.

Da una parte l'emergere di nuovi imprenditori a capo di startup innovative e tecnologiche, dall'altro la continuità delle imprese consolidate che tuttavia richiede rinnovamento e l'emergere di una nuova visione sia per le imprese che per la stessa azione imprenditoriale.

Da questo punto di vista la Fondazione ha accolto di buon grado l'invito a sviluppare e condurre una Survey sul fenomeno della continuità aziendale e successione familiare.

La Survey è stata impostata con una parte dedicata ai genitori e una parte dedicata ai figli, per capire le diverse percezioni sul fenomeno della continuità e successione.

I risultati sono incoraggianti e testimoniano di una riflessione congiunta genitori-figli a tutto vantaggio di un passaggio che sia il più possibile ordinato e proficuo.

La presente ricerca pone le basi per ulteriori sviluppi, sia come allargamento della base di risposte, che come approfondimento di singoli casi particolarmente significativi.

Un sentito ringraziamento al Presidente del Gruppo Giovani Confimi Industria, Michele Ghibellini, per il supporto operativo nella diffusione della Survey.

Un ringraziamento particolare a Maurizio Zordan, membro attivo della Fondazione, e a Matteo Manzardo, Presidente del Gruppo Giovani di Confimi Industria Vicenza che hanno creato l'opportunità di questo studio.

Prof. Moreno Muffatto, Presidente, Fondazione Imprendi

Maggio 2023

Attraverso questa indagine abbiamo voluto restituire, sia all'imprenditore "che lascia", sia al giovane "che eredita", un quadro di dati e suggerimenti che li possano supportare in una valutazione magari non puntuale, ma di certo utile a portare avanti giorno per giorno un dialogo sulla continuità della governance in azienda, attraverso archi temporali di medio/lungo termine.

Trasmettere l'azienda vuol dire consegnare ai propri eredi qualcosa di "vivo". Nell'azienda c'è la vita vera di persone vere. Dei collaboratori e delle loro famiglie, dell'imprenditore e della sua famiglia, nonché di fornitori e clienti. L'imprenditore è il capo di questo organismo vivente, il centro di questo fascio di relazioni: trasmettere l'azienda vuol dire trasmettere un ruolo. Non si ereditano solo o soprattutto dei beni, si eredita un ruolo.

Di qui, l'importanza che attribuiamo, come giovani imprenditori, al tema della continuità generazionale e investigarla diviene di fondamentale importanza.

Michele Ghibellini, Presidente Gruppo Giovani Confimi Industria



# Sintesi della Survey

Questa Survey sulla continuità aziendale nasce dalla collaborazione tra la Fondazione Imprendi – Scuola di Imprenditorialità e l'associazione imprenditoriale Confimi Industria.

Si è pensato di denominarla “continuità aziendale” e non, più semplicemente, “successione familiare” ipotizzando la possibilità di altri percorsi, che infatti sono emersi dall'indagine.

Un ulteriore elemento distintivo dello studio è l'effettuazione di due Survey in parallelo, la prima, lato genitori, la seconda, lato figli degli stessi.

Il numero di questionari raccolti non è stato elevato, tuttavia dall'indagine emergono alcuni spunti interessanti.



## Elementi emersi dalla Survey “lato genitore”

Un primo dato significativo è quello dell'età dei rispondenti. Si va da un'età minima di 36 anni ad un'età massima di 85 anni, con una media di poco superiore a 53.

Quanto ai figli, 85 rispondenti dichiarano di avere figli, mentre 11 non ne hanno. L'età dei figli è molto varia, da 3 anni e fino a 47 anni.

Due terzi dei rispondenti ritengono che la **successione familiare sia preferibile** ad altre forme di continuità aziendale ma, significativamente, circa un terzo (31 su 96) ritiene che ci possano essere altre forme di continuità aziendale. Circa i due terzi ritengono che sia bene tenere la proprietà ed il controllo dell'azienda all'interno della famiglia.

La successione familiare è preferibile ad altre forme di continuità aziendale?



Si  
65,9%

Un elemento chiave è la **fiducia riposta dal genitore nella capacità dei figli** di dare continuità all'azienda familiare.



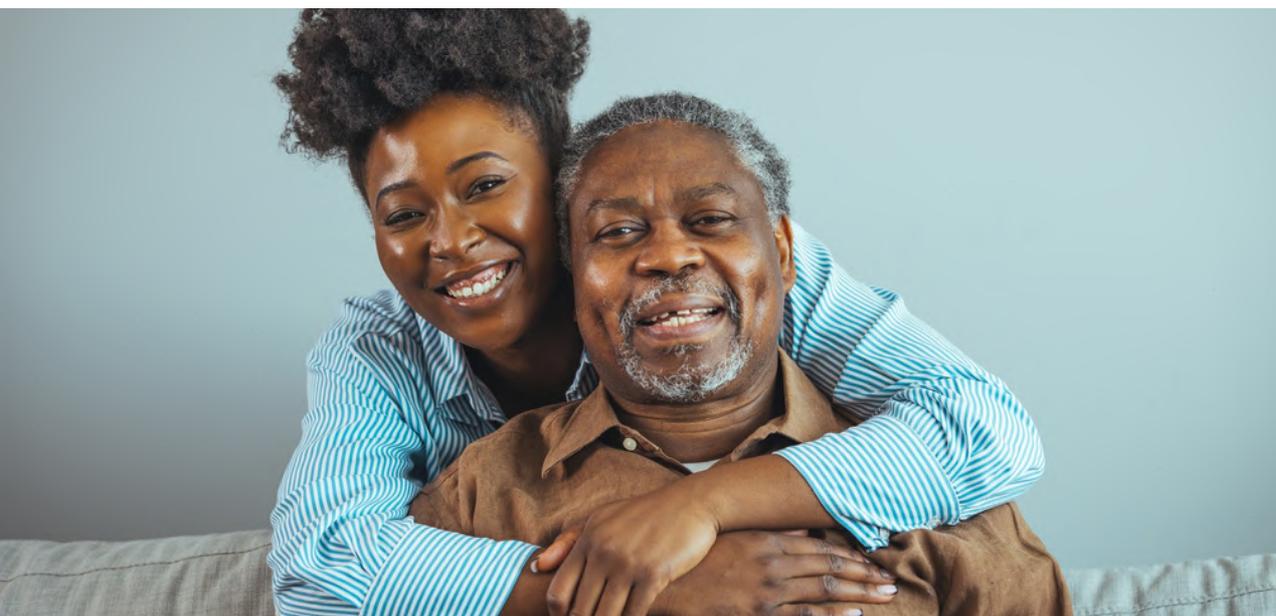
Due terzi dei genitori hanno fiducia che i figli sapranno guidare adeguatamente l'azienda

Circa i due terzi ripongono fiducia ma con una significativa variabilità delle valutazioni.

Viceversa circa un terzo non è sicuro che i figli diano garanzie sulla continuità aziendale e questo è in linea con quanti sostengono che la successione familiare non sia l'unica forma di continuità aziendale.

Circa un terzo ritiene che anche i collaboratori siano coinvolti e abbiano rappresentatività nelle decisioni ed anche questo numero è molto vicino a quelli che ritengono che la continuità aziendale non sia solo familiare.

Interessanti le risposte alla domanda sull'età in cui l'imprenditore ritiene opportuno iniziare la **formazione imprenditoriale dei figli**; 20 rispondono "durante gli studi universitari", ma ben 17 rispondono "dai 15 ai 18 anni in parallelo alla scuola secondaria superiore", 13 rispondono "prima dei trent'anni", 11 "subito dopo la laurea" e 2 "prima dei 35 anni"



La maggioranza ritiene che la **formazione all'imprenditorialità debba essere esterna alla famiglia**, ma un quarto circa ritiene che la formazione non possa che essere interna alla famiglia. Analogamente la maggioranza ritiene opportuno che nella formazione imprenditoriale intervengano soggetti esterni.



Quando è opportuno iniziare la pianificazione della successione?

**58**  
anni Età genitori

**26**  
anni Età figli

Quando l'imprenditore ritiene opportuno **iniziare la pianificazione della successione?** La media si colloca "a 58 anni", ma va da un minimo di 50 anni ad un massimo di 70 (la mediana è a 55 anni).

A che età è opportuno iniziare con i figli la **pianificazione della successione?** La media si colloca "a 26 anni", ma si va da un minimo di 20 anni ad un massimo di 35 anni (la mediana è a 25 anni).

Quando è opportuno che l'imprenditore faccia il **passaggio generazionale?** "a 60 anni" (28 risposte), "a 65 anni" (18), "a 70 anni" (15), "a 75 anni" (2) "oltre i 75 anni" (2).

A che età è opportuno fare il passaggio generazionale?

**60**  
anni Età genitori

**30**  
anni Età figli

A che età i figli sono maturi per il **passaggio generazionale?** "a 30 anni" (27 risposte), "a 35 anni" (25), "a 40 anni" (10) "oltre i 40 anni" (4).

La grande maggioranza (63 su 68 rispondenti) ritiene che i figli possono avere maggiore predisposizione verso modelli di business improntati alla sostenibilità. Analogamente (66 su 68) ritiene i figli abbiano buona disposizione per la transizione digitale.



## Elementi emersi dalla Survey “lato figli”

In termini di percezione della propria **capacità imprenditoriale** il campione si sente decisamente portato per una carriera imprenditoriale.

Una certa **formazione all'imprenditorialità** e managerialità è ritenuta necessaria, o auspicabile.

Il coinvolgimento nell'azienda di famiglia è bene che sia pianificato per tempo, ma non necessariamente il prima possibile.

**Un'esperienza lavorativa al di fuori dell'azienda di famiglia** è ritenuta auspicabile ed, in misura minore, indispensabile, mentre anche l'esperienza lavorativa nell'azienda di famiglia è ritenuta una buona opzione

È auspicabile fare **un'esperienza di studio all'estero**, ma non necessariamente indispensabile.

È anche auspicabile fare un'esperienza lavorativa all'estero.



L'indagine ha avuto come obiettivo anche quello di sondare i giovani su valori e fattori di realizzazione personale.



Per quanto concerne i valori prevalgono **Competenza, Integrità ed Onestà e Passione ed Impegno**.

Per quanto concerne, invece, i fattori di realizzazione personale sono stati indicati per la scelta “fattori legati all’impatto personale”, “fattori legati al lavoro e organizzazione” e “fattori economico-sociali”.

Tra i “fattori legati all’impatto personale” i giovani privilegiano quello di “Contribuire a migliorare la società”.

Tra i “fattori legati a lavoro ed organizzazione” i giovani privilegiano quello di “Far parte di un gruppo di lavoro interessante”.

Tra i “fattori economico-sociali” i giovani privilegiano quello di “Avere sicurezza economica”.

Tra gli obiettivi ritenuti prioritari i giovani mettono ai primi posti “Salute e benessere per le persone”, “Istruzione di qualità per tutti”, “Miglioramento delle condizioni di lavoro”.



A man with a beard and glasses, wearing a white shirt and dark trousers, is pointing at a tablet held by a woman in a brown blazer. They are both smiling and looking at the screen. The background is a blurred office environment.

## Impostazione della Survey

## Analisi dei dati

Per gli scopi dell'indagine si invitavano a rispondere genitori con figli tra i 18 e i 30 anni, un range d'età per cui è presumibile che si possano fare ragionamenti sul coinvolgimento dei figli in azienda e di conseguenza sulla continuità familiare. In realtà hanno risposto alla Survey imprenditori con figli in un range tra 3 e 47 anni.

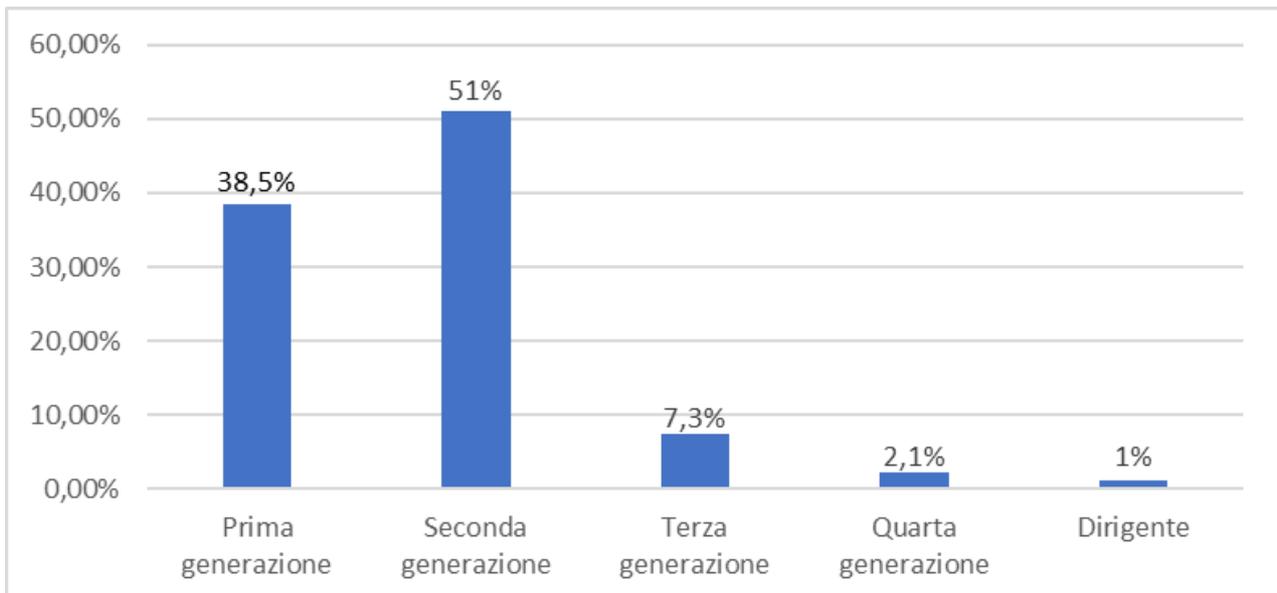


## Risultati della Survey "lato genitori"

Alla Survey "genitori" hanno fornito risposte 96 persone.

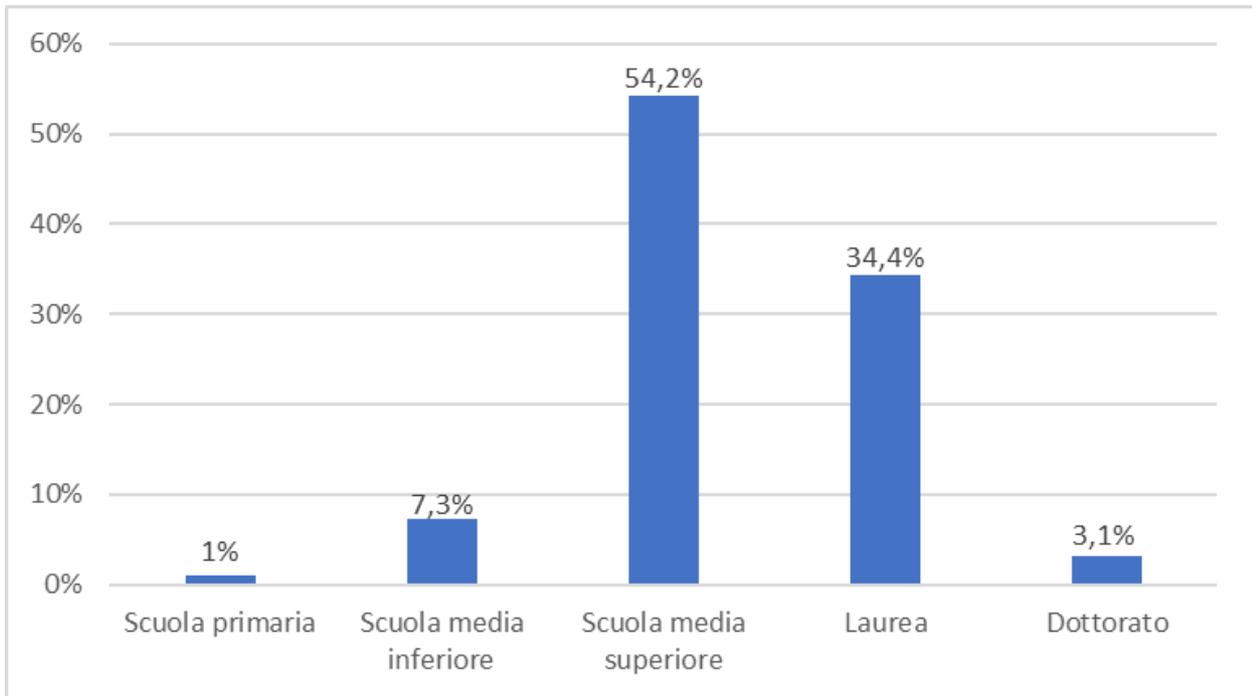
Il dato sull'età è significativo. Si passa da un'età minima di 36 anni a un'età massima di 85 anni con una media di poco superiore a 53 (ma con significativa deviazione standard).

Imprenditori di prima, seconda generazione, etc  
Totale 96



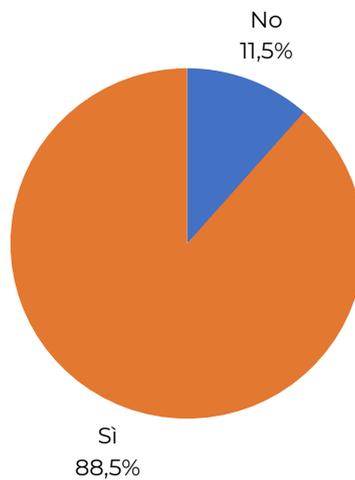
### Titolo di studio

Totale 96



### Figli

Risposte 96



In media il campione ha 2 figli (con dispersione molto bassa). Per quanto riguarda l'età dei figli si va da situazioni in cui i figli hanno 3-6 anni a situazioni in cui i figli hanno fino a 47 anni. Quindi una situazione molto variegata; un buon numero, tuttavia, si colloca in una fascia di figli relativamente giovani ovvero tra i 18 e i 25 anni.

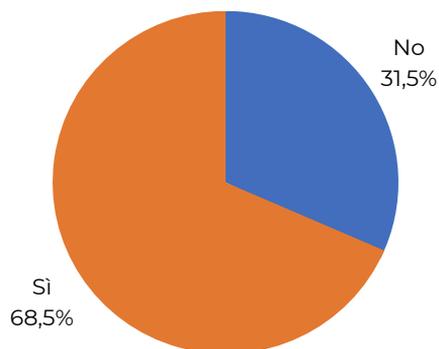
## Proprietà

Circa un terzo delle risposte afferma che la proprietà non è interamente familiare e poco più di un terzo dice che la proprietà è aperta a dirigenti e dipendenti. Questo dato è da mettere in relazione con quanti ritengono che la continuità aziendale possa passare anche attraverso un coinvolgimento di collaboratori e dipendenti.



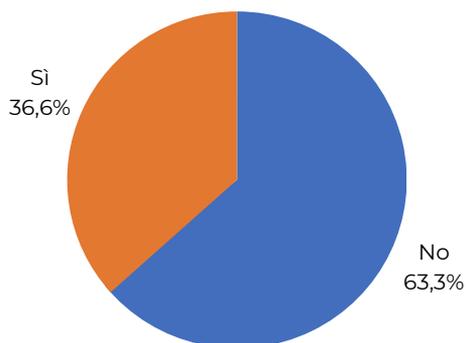
### La proprietà è interamente familiare?

Risposte 92



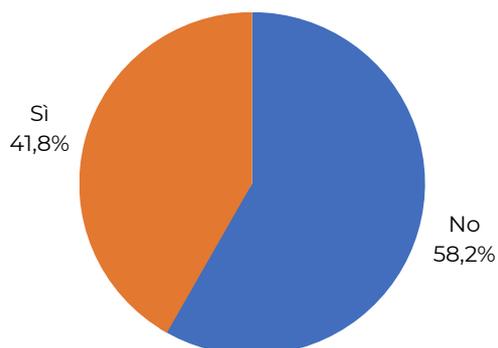
### La proprietà è aperta a dirigenti e dipendenti?

Risposte 91



### Nella proprietà sono già inseriti alcuni o tutti i figli?

Risposte 91



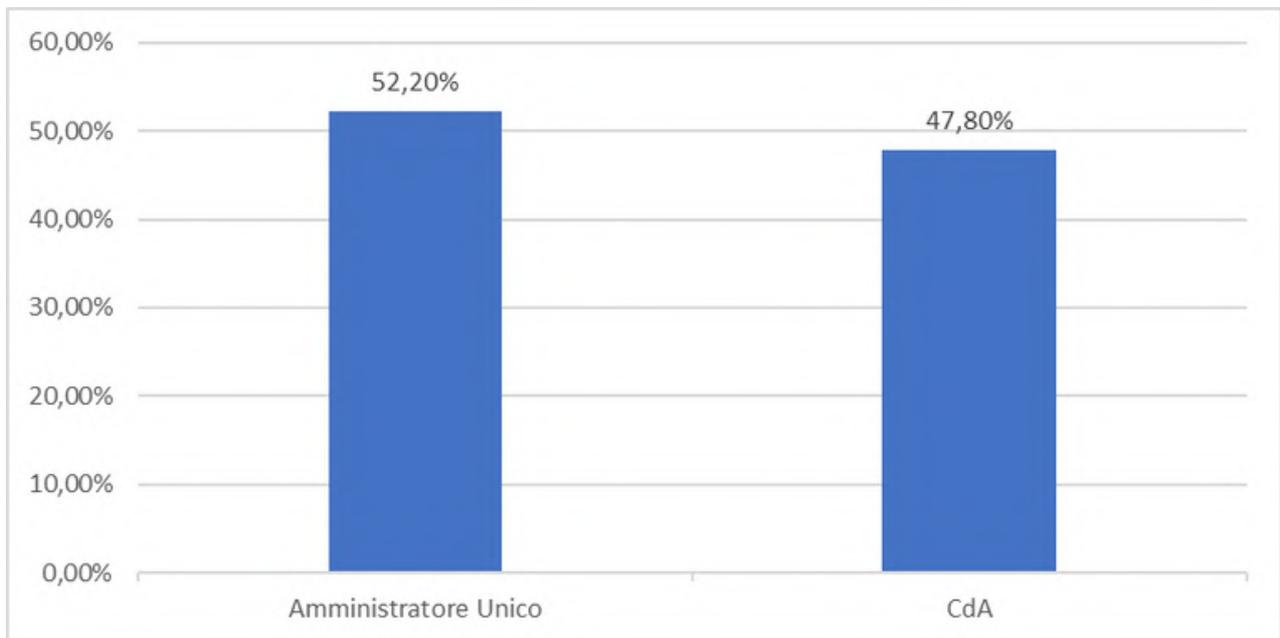
## Governance

Il campione si suddivide abbastanza equamente tra imprese gestite da un amministratore unico e imprese gestite da un Consiglio di Amministrazione. E in circa la metà le imprese gestite da un CdA, nel CdA stesso ci sono componenti esterni alla famiglia.

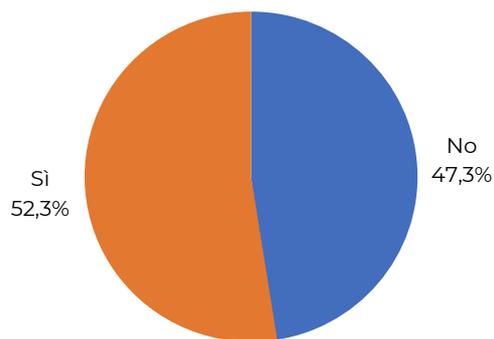
Circa i due terzi ritengono che la successione familiare sia preferibile ad altre forme di continuità aziendale ma è significativo anche il 34% che preferirebbe altre forme di continuità rispetto alla successione familiare.



L'impresa è gestita da:  
Risposte 92

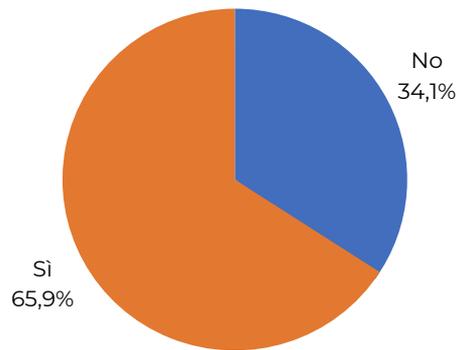


Il CdA è composto interamente da membri della famiglia?  
Risposte 44



La successione familiare è preferibile ad altre forme di continuità aziendale?

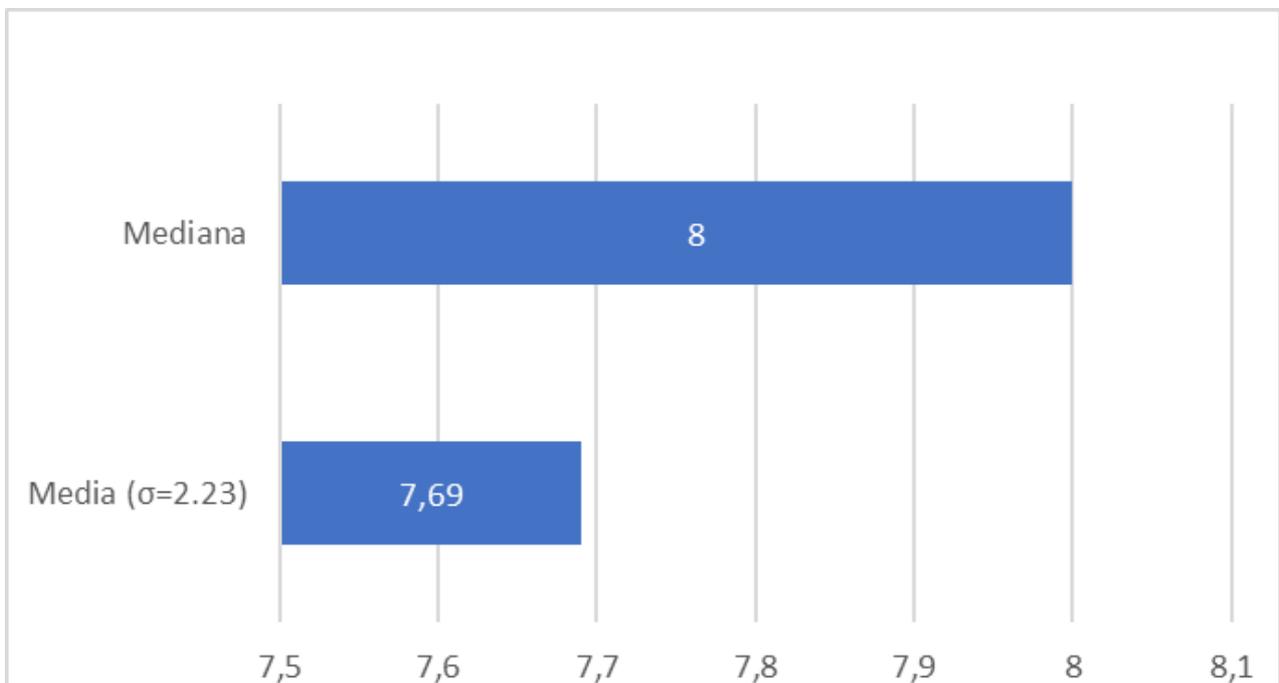
Risposte 91



È bene tenere la proprietà ed il controllo dell'azienda all'interno della famiglia?

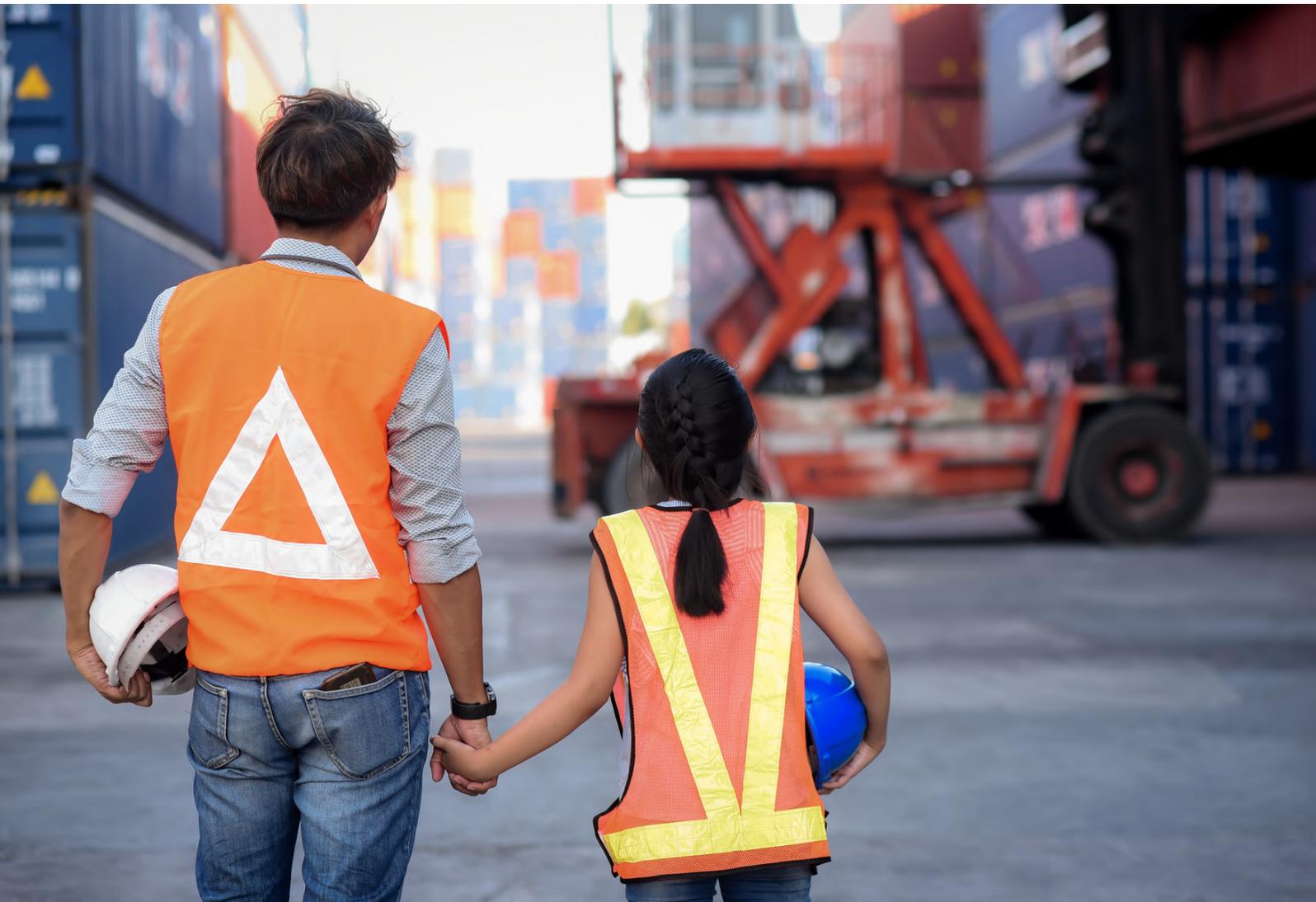
(scala 1-10)

Risposte 58

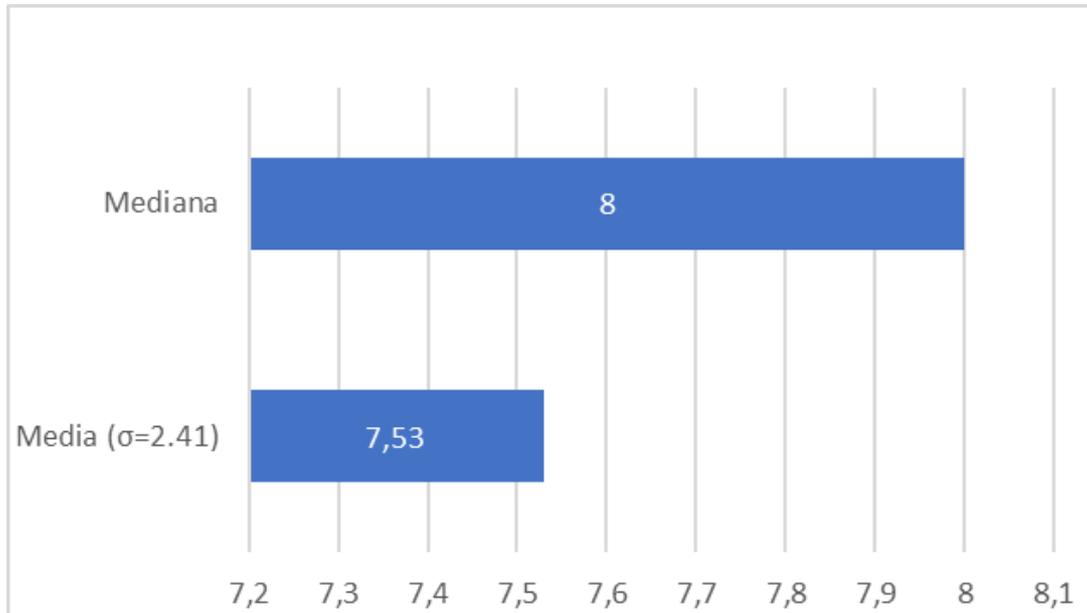


## Fiducia nei figli per la continuità aziendale

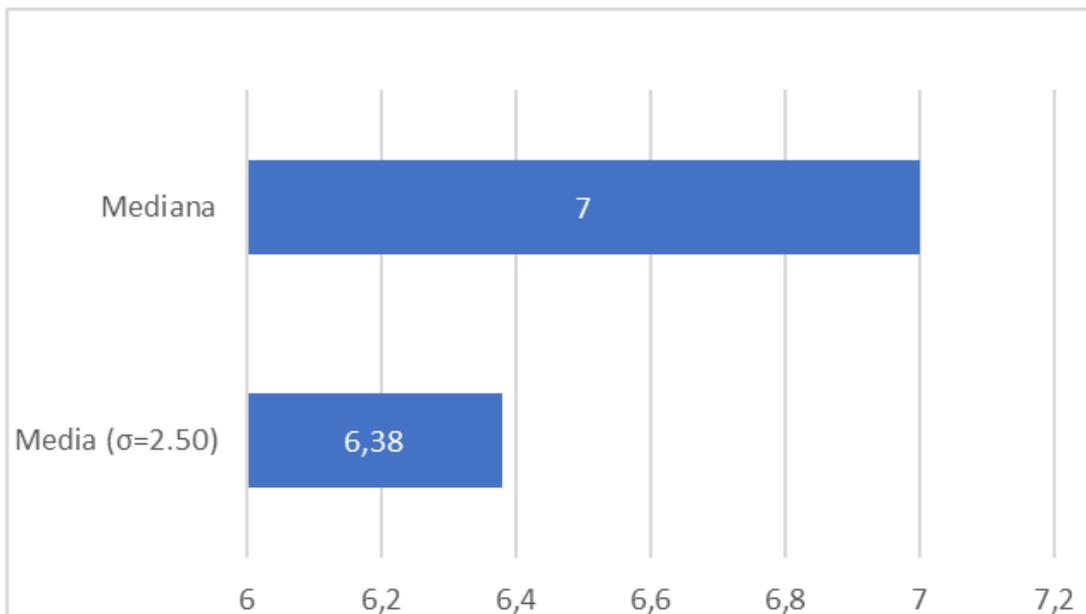
Generalmente c'è un'elevata fiducia che i figli sappiano successivamente guidare adeguatamente l'azienda, tuttavia un numero significativo di risposte, circa un terzo, ritiene che anche i collaboratori debbano essere coinvolti e abbiano rappresentatività nelle decisioni.



Ho fiducia che i figli sapranno guidare adeguatamente l'azienda  
(scala 1-10)  
Risposte 58



È bene che anche i collaboratori siano coinvolti e abbiano rappresentatività nelle decisioni  
(scala 1-10)  
Risposte 29



## Pianificazione della continuità aziendale

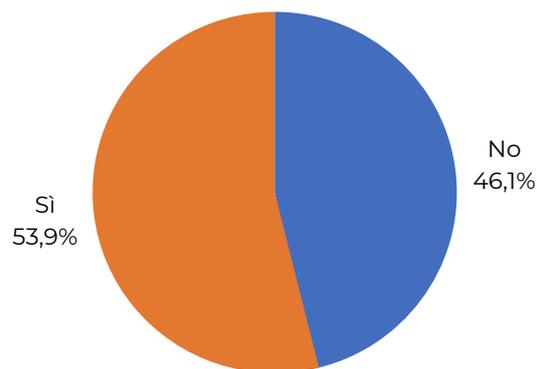
Poco più della metà del campione ha già pensato alla continuità aziendale dopo il ritiro dell'imprenditore. Ma questo dato è da mettere in relazione all'età dei partecipanti che, come visto in precedenza, è molto varia. Dei 48 che hanno pensato alla continuità aziendale per 28 è stata anche pianificata.

È interessante notare che numero significativo di risposte vanno nel segno di coinvolgere altri collaboratori e manager nel processo di continuità aziendale. Per quanto concerne invece le modalità di coinvolgimento di collaboratori nella continuità aziendale le risposte sono abbastanza varie con una netta prevalenza però per la cessione di quote di proprietà a pochi collaboratori. Tuttavia, in un caso specifico, si parla di cessione di una percentuale della proprietà a tutti i dipendenti.



## Ha già pensato alla continuità aziendale dopo il suo ritiro?

Risposte 89

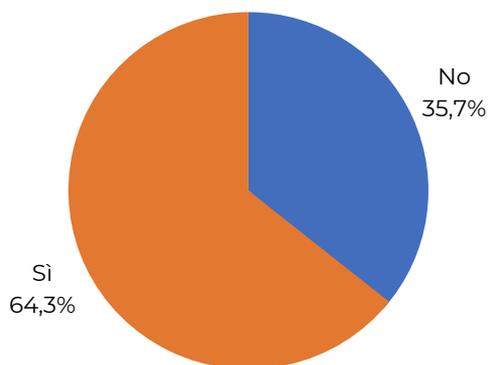


Questo dato è da mettere in relazione all'età dei partecipanti che, come visto in precedenza, è molto varia.

Dei 48 che hanno pensato alla continuità aziendale per 28 è anche stata pianificata, mentre per 22 non ancora pianificata.

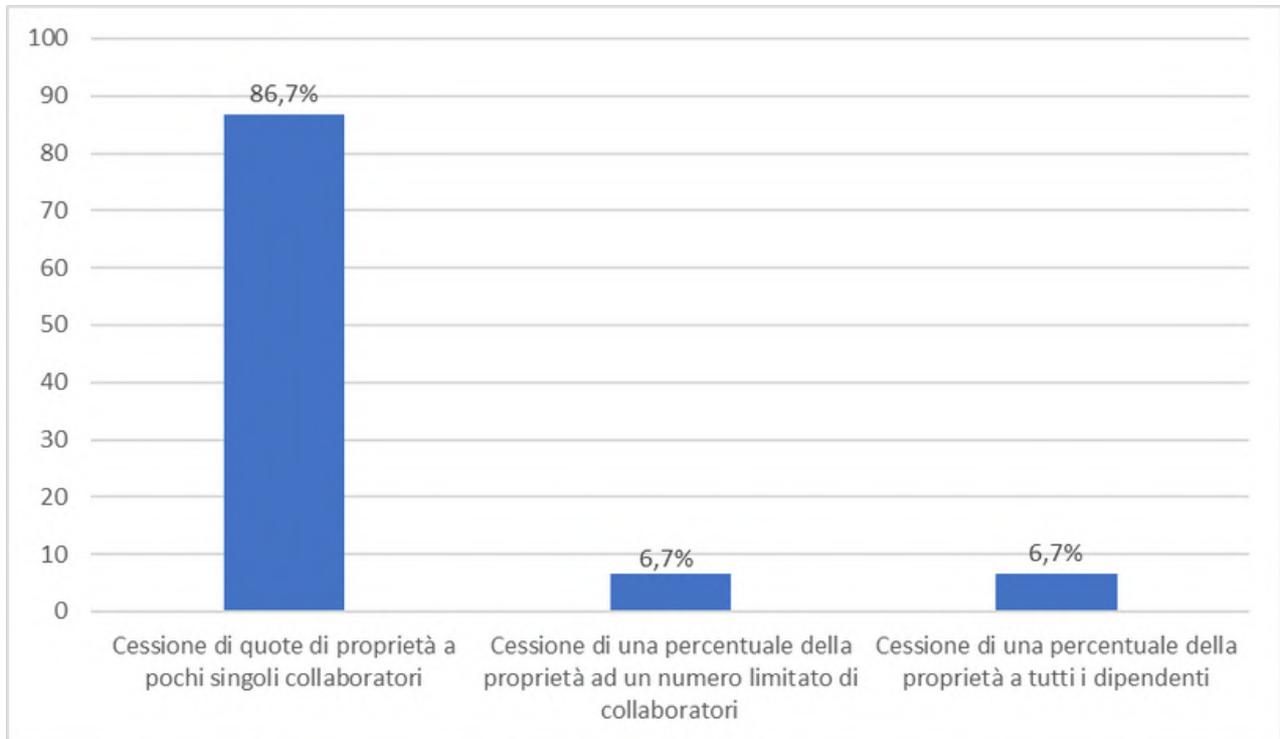
## Sono stati (o saranno) coinvolti manager e altri collaboratori per la continuità aziendale?

Risposte 28



## Come saranno coinvolti collaboratori e dipendenti nella continuità aziendale?

Risposte 15



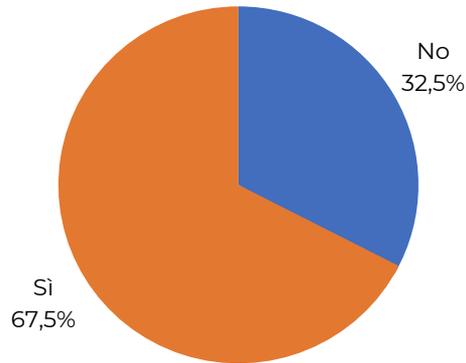
## Interesse per l'azienda da parte dei figli

Un dato significativo che riguarda le potenziali difficoltà di fare una successione familiare è legato all'interesse dei figli per la proprietà dell'azienda che nei due terzi dei casi è positiva ma per un terzo dei casi non lo è. Lo stesso risultato si ha nel caso in cui i figli sono interessati sia la proprietà che alla gestione dell'azienda, ma in questo caso aumenta la percentuale di coloro che non sono interessati alla gestione.



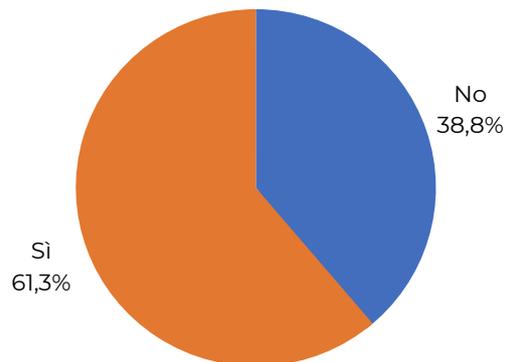
I figli sono interessati alla proprietà dell'azienda?

Risposte 80



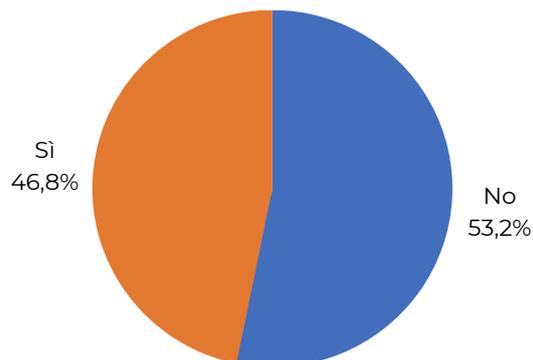
I figli sono interessati sia alla proprietà che alla gestione dell'azienda?

Risposte 80



Uno o più figli hanno ruoli operativi in azienda?

Risposte 79



## Preparazione imprenditoriale dei figli

In questa sezione si cerca di capire quali percorsi di preparazione alla guida l'impresa hanno già fatto, stanno facendo o faranno i figli. Quasi nella metà dei casi la risposta è problematica stante la giovane età di molti dei figli dei partecipanti alla Survey.

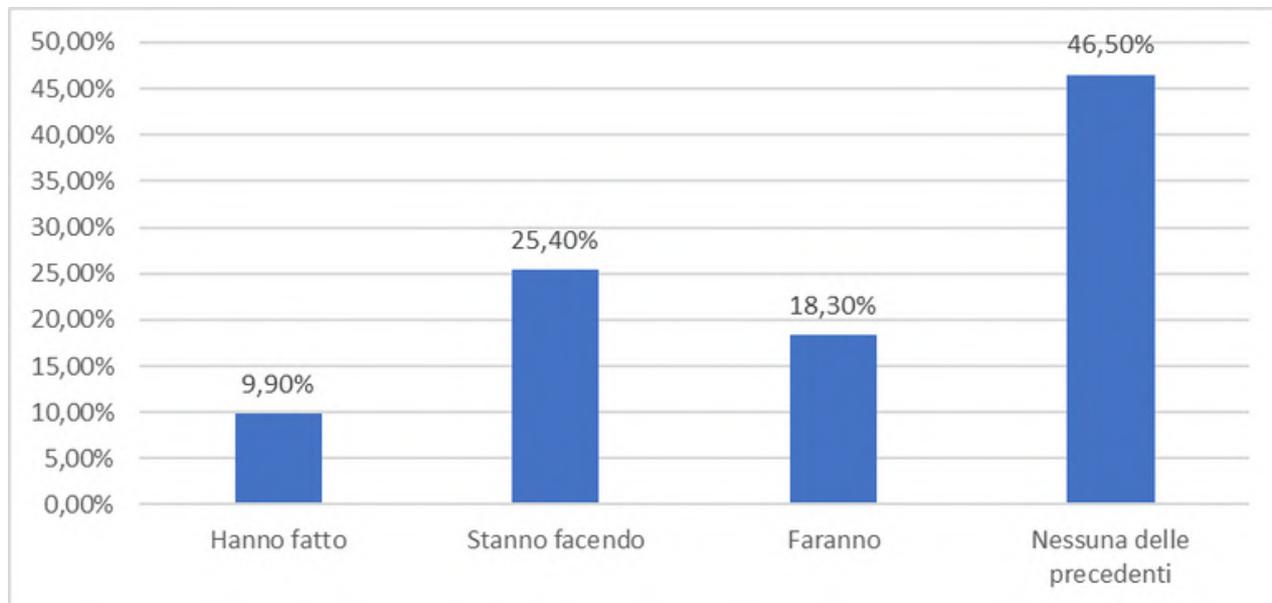
Più interessante invece l'analisi della percezione dell'età più opportuna per iniziare una formazione all'imprenditorialità da parte dei figli. Poco meno di un terzo ritiene che questa formazione debba iniziare durante gli studi universitari ma un significativo 25% ritiene che la formazione debba iniziare prima, nella fascia di età dai 15 ai 18 anni. E il 35% ritiene tuttavia che la preparazione vada iniziata subito dopo la laurea e comunque prima dei trent'anni. Da questo punto di vista quindi il campione rivela preferenze molto diverse.

Più di due terzi ritiene che la formazione l'imprenditorialità non sia da limitarsi alla famiglia ma viceversa debba essere affidata anche a soggetti esterni. E la quasi totalità ritiene che gli studi che portano avanti i figli diano loro una maggiore capacità di portare innovazioni in particolare innovazioni gestionali. Una percentuale simile, superiore al 90%, ritiene che i figli abbiano una predisposizione maggiore a modelli di business improntati alla sostenibilità e una percentuale ancora maggiore, quasi vicino al 100%, ritiene che figli possono avere una predisposizione a nuovi modelli di business improntati alla transizione digitale.



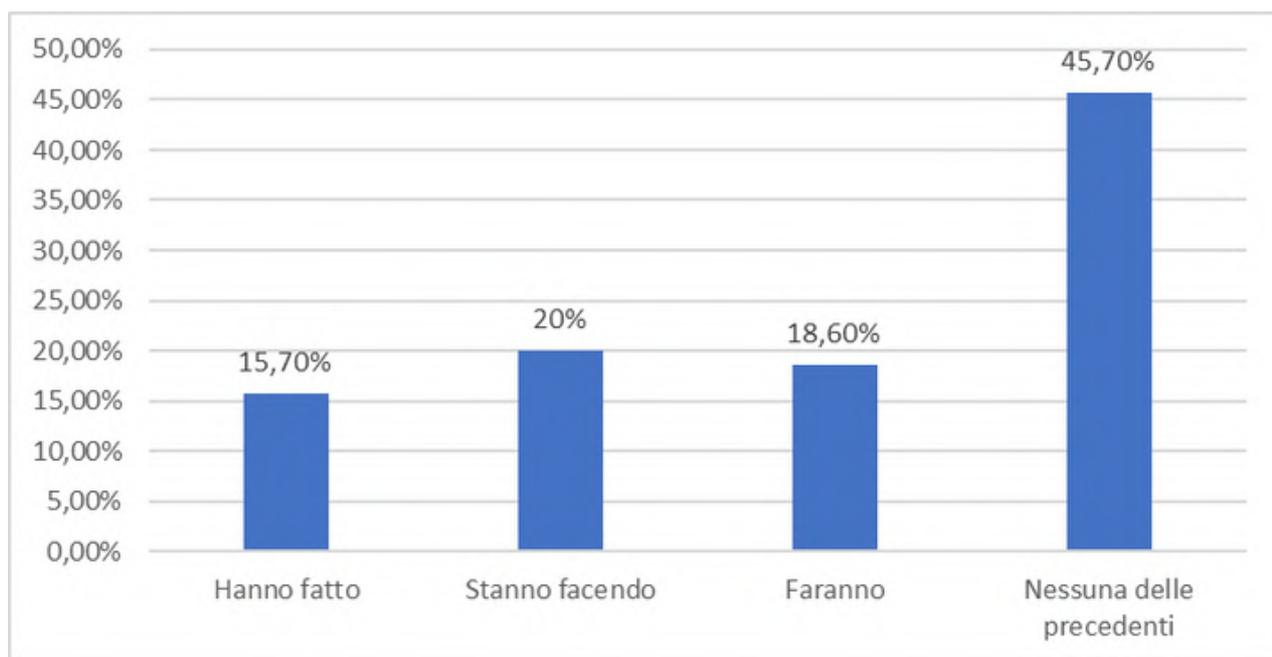
I figli hanno fatto/stanno facendo/faranno un percorso imprenditoriale/manageriale all'interno dell'azienda di famiglia?

Risposte 71



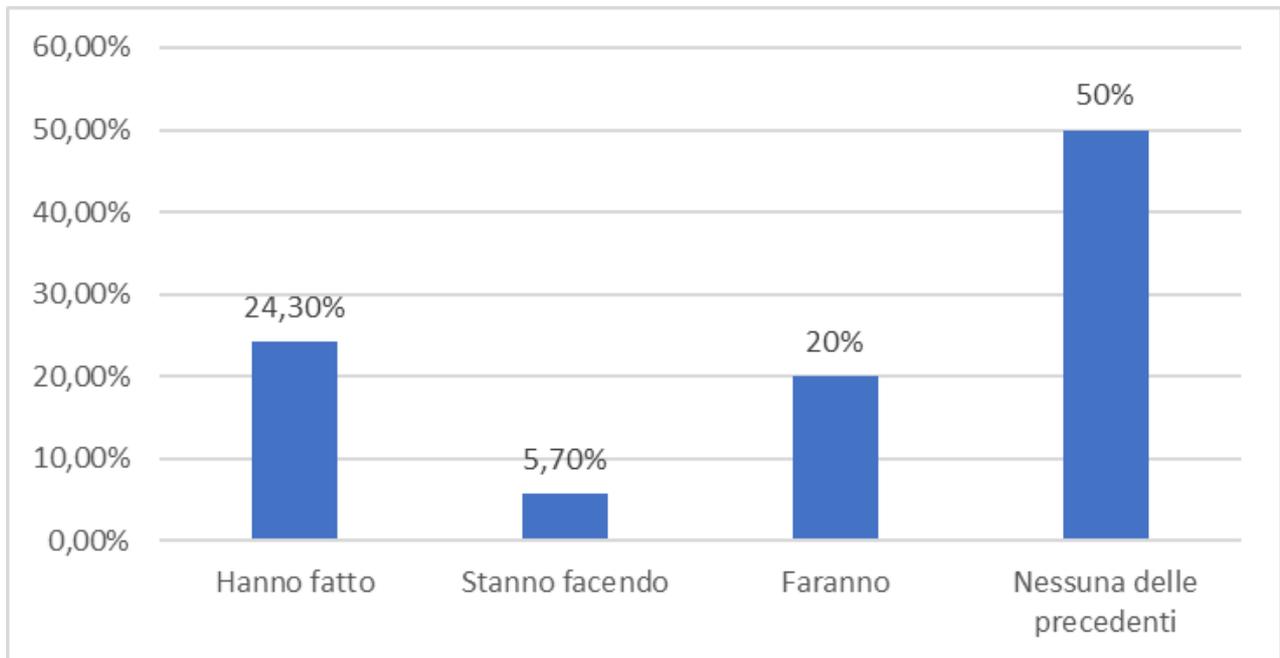
I figli hanno fatto/stanno facendo/faranno esperienza al di fuori dell'azienda di famiglia?

Risposte 70



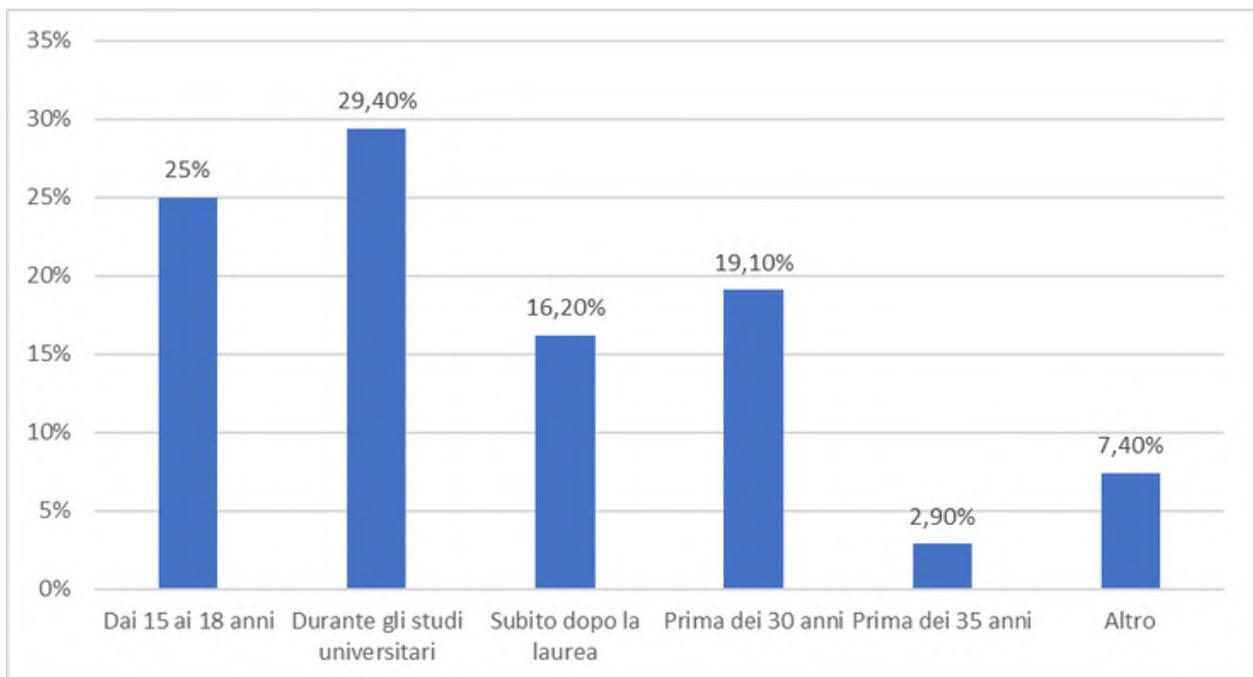
## Il figli hanno fatto/stanno facendo/faranno esperienze all'estero?

Risposte 70



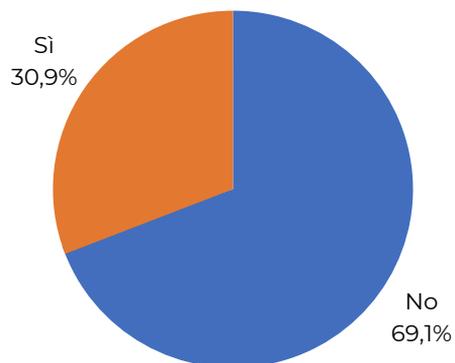
## A che età ritiene opportuno iniziare una formazione all'imprenditorialità dei figli?

Risposte 68



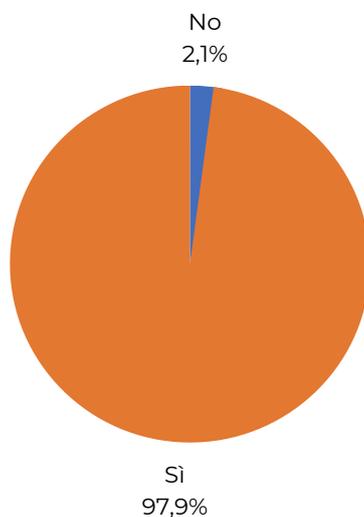
È bene che la formazione all'imprenditorialità sia all'interno della famiglia?

Risposte 68



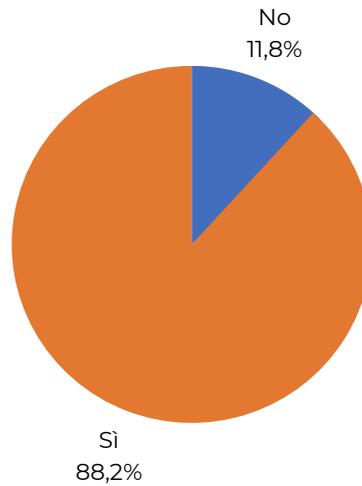
È bene che nella formazione all'imprenditorialità intervengano soggetti esterni?

Risposte 47



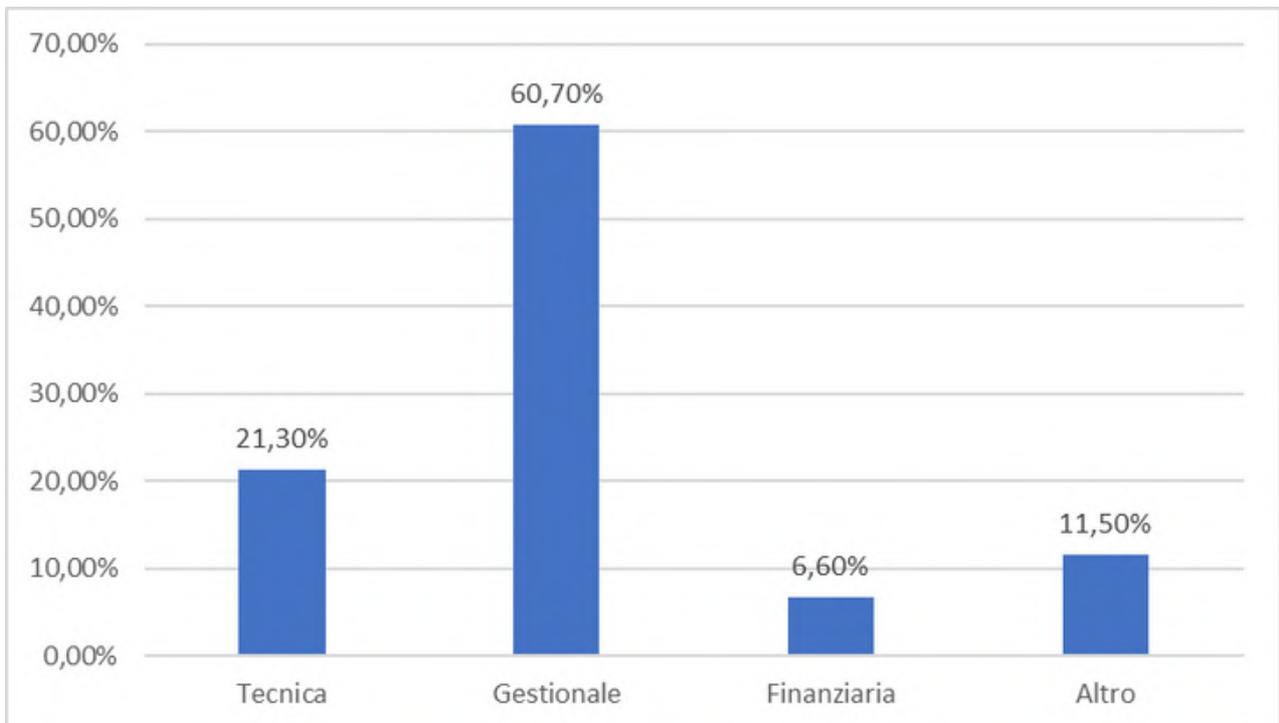
Grazie agli studi ritiene che i figli abbiano maggiori capacità di portare innovazione in azienda?

Risposte 68



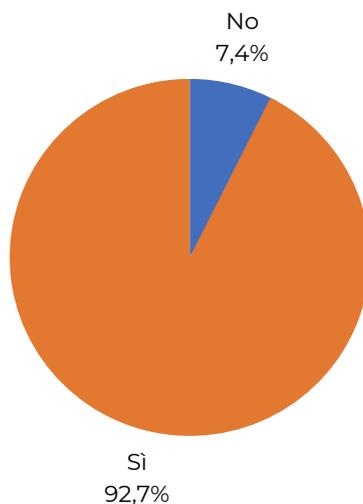
Innovazione di che tipo?

Risposte 61



Ritiene che i figli possano avere maggiore predisposizione a nuovi modelli di business improntati alla sostenibilità?

Risposte 68



Ritiene che i figli possano avere maggiore predisposizione a nuovi modelli di business improntati alla transizione digitale?

Risposte 68



## Quando la successione?

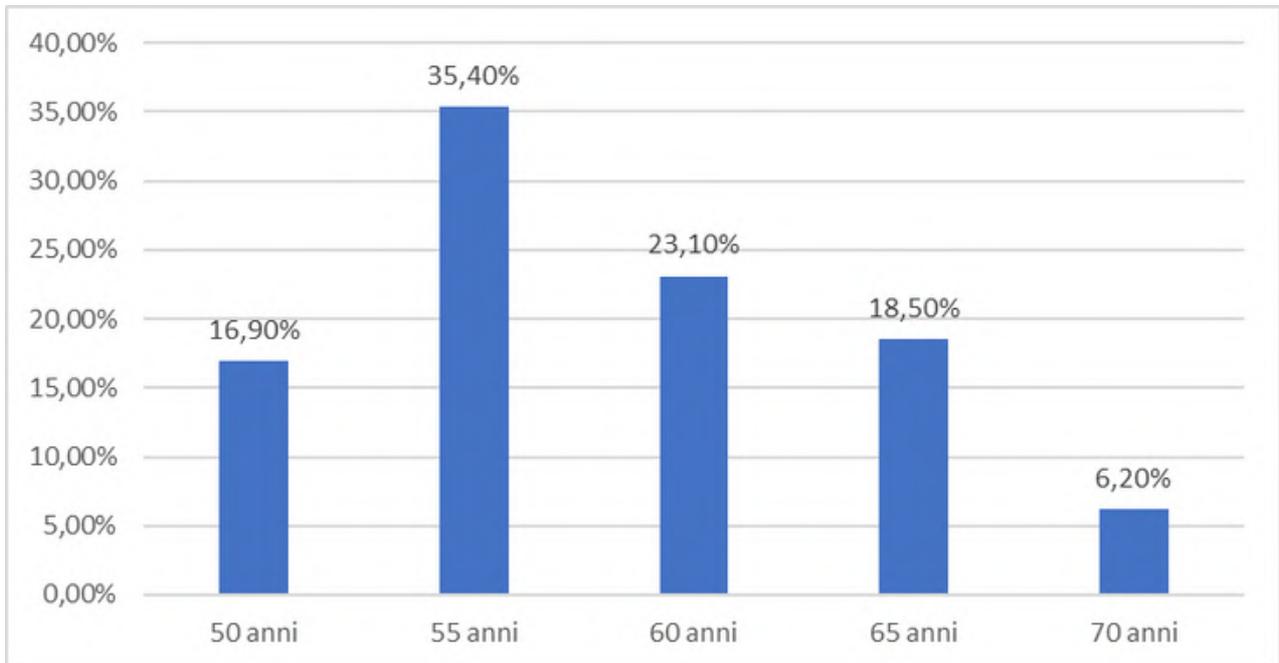
Il 35% ritiene che la successione vada pianificata intorno ai 55 anni ma un altro 17% ritiene che l'età per la pianificazione sia intorno ai cinquant'anni, quindi complessivamente il 53%, la maggioranza, ritiene che la pianificazione debba avvenire prima o intorno ai 55 anni.

A che età invece dei figli si ritiene opportuno iniziare con loro una pianificazione della successione il 37,5% intorno ai 25 anni, un altro 27% intorno ai vent'anni. Quindi, complessivamente, il 65% ritiene che la pianificazione vada effettuata prima o intorno ai 25 anni. E la maggioranza relativa il 43% ritiene che sia opportuno fare il passaggio generazionale intorno ai sessant'anni, mentre per un altro 28% circa intorno ai 65 anni. Per quanto concerne invece l'età dei figli idonea per il passaggio generazionale, il 41% ritiene che il passaggio generazionale debba avvenire intorno ai trent'anni e per un altro 38% che debba venire intorno ai 35 anni.



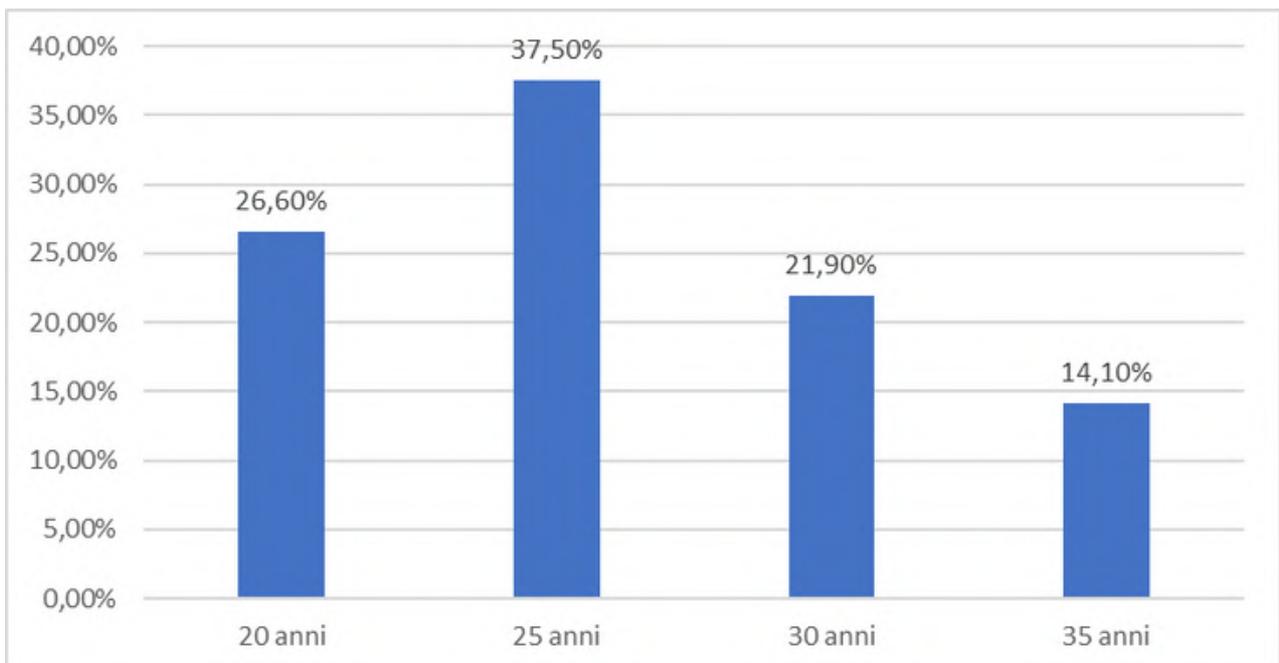
A che età ritiene opportuno iniziare la pianificazione della successione?

Risposte 65



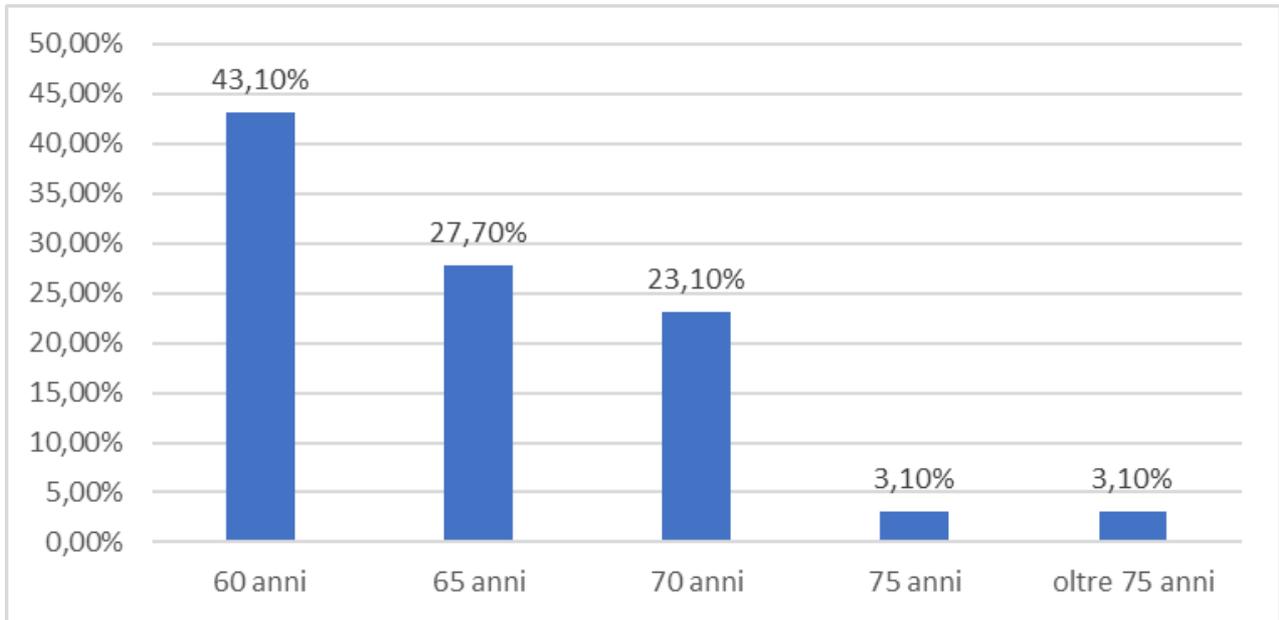
A che età dei figli ritiene opportuno iniziare con loro la pianificazione della successione?

Risposte 64



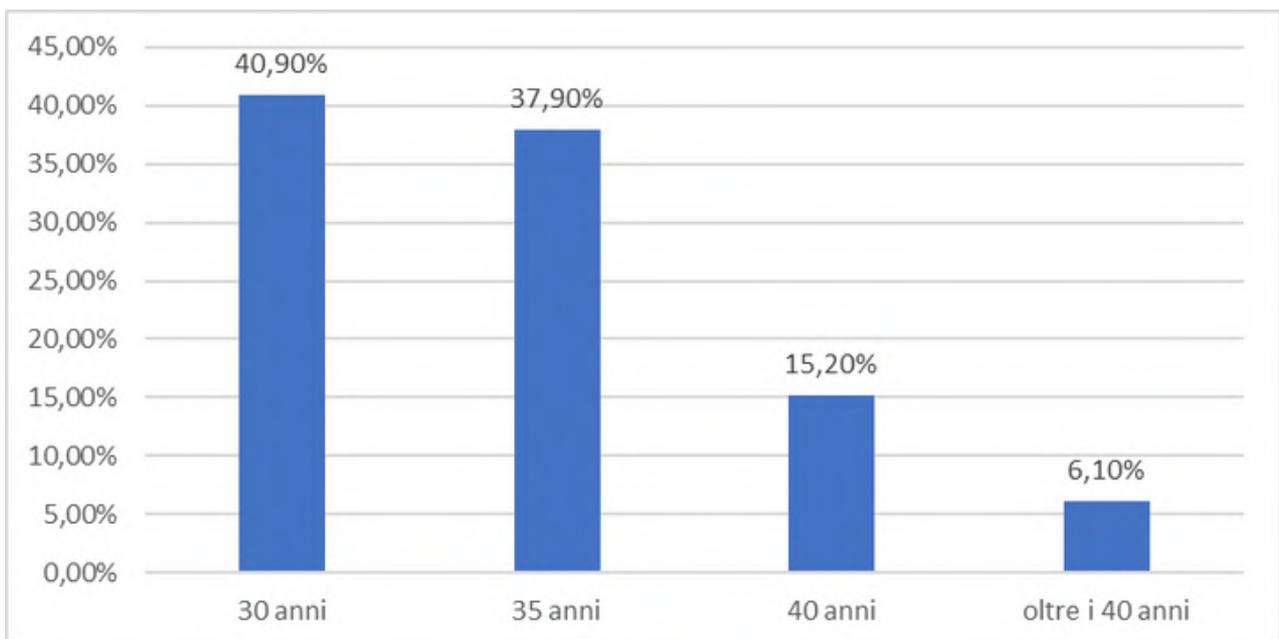
### A che età ritiene opportuno fare il passaggio generazionale?

Risposte 65



### A che età dei figli ritiene che siano maturi per il passaggio generazionale?

Risposte 66



## Commenti

“L'imprenditore si augura sempre che i figli possano garantire continuità a ciò che hanno costruito loro. E' una scommessa che ognuno di noi fa. A me personalmente è andata molto bene e sono orgogliosa e fiera di come mio figlio sta vivendo il passaggio generazionale, al quale anche io ho dovuto adattarmi, accettando con impegno e interesse le innovazioni che, la freschezza dell'età e la coerenza con i tempi attuali, mi sono state proposte. Noi genitori dobbiamo avere il coraggio di lasciare esprimere i ragazzi, accompagnandoli in questo meraviglioso viaggio del "fare impresa" che mai, come di questi tempi, è sempre più un'IMPRESA ardua. Ma non dimentichiamo che Imprenditori si nasce. Il DNA dell'Imprenditore è una questione di genetica e se non c'è, è assolutamente inutile e addirittura dannoso, imporlo ai figli, perché li renderemmo infelici”.

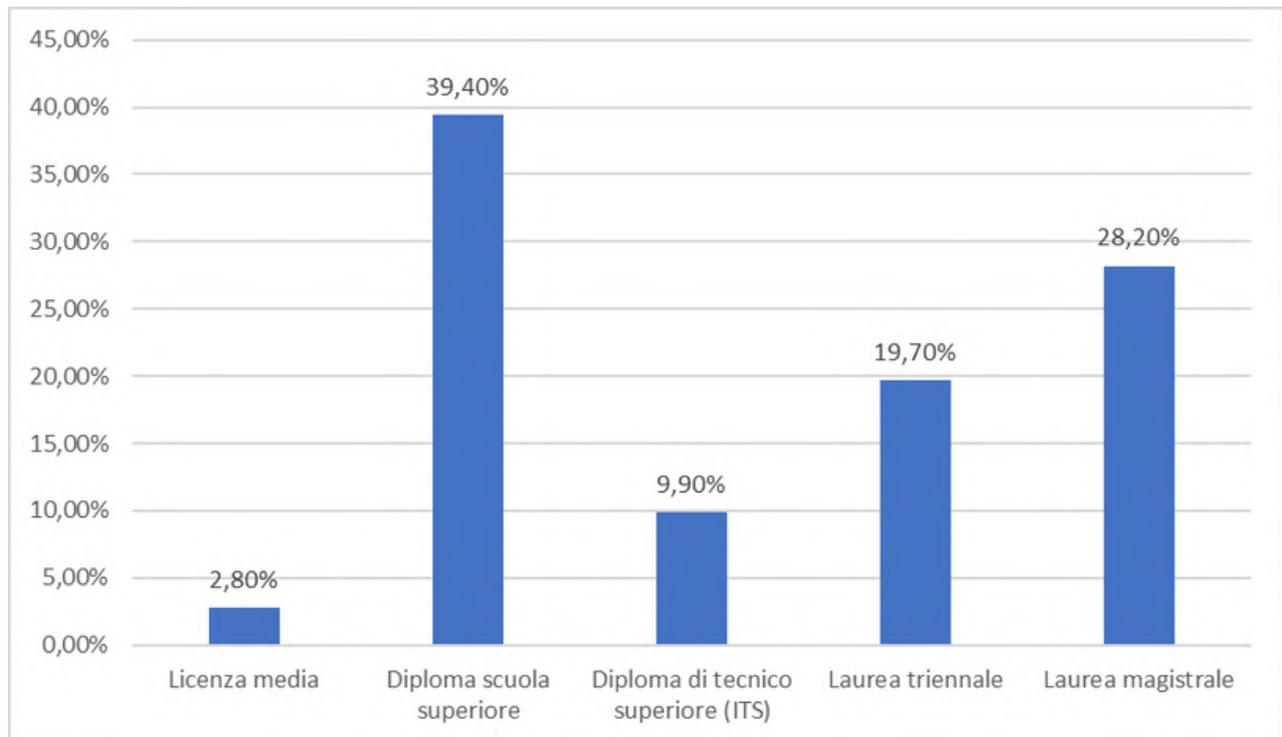
## Risultati della Survey "lato figli"

Alla Survey "figli" hanno fornito risposte 74 persone, di cui 42 uomini e 32 donne.

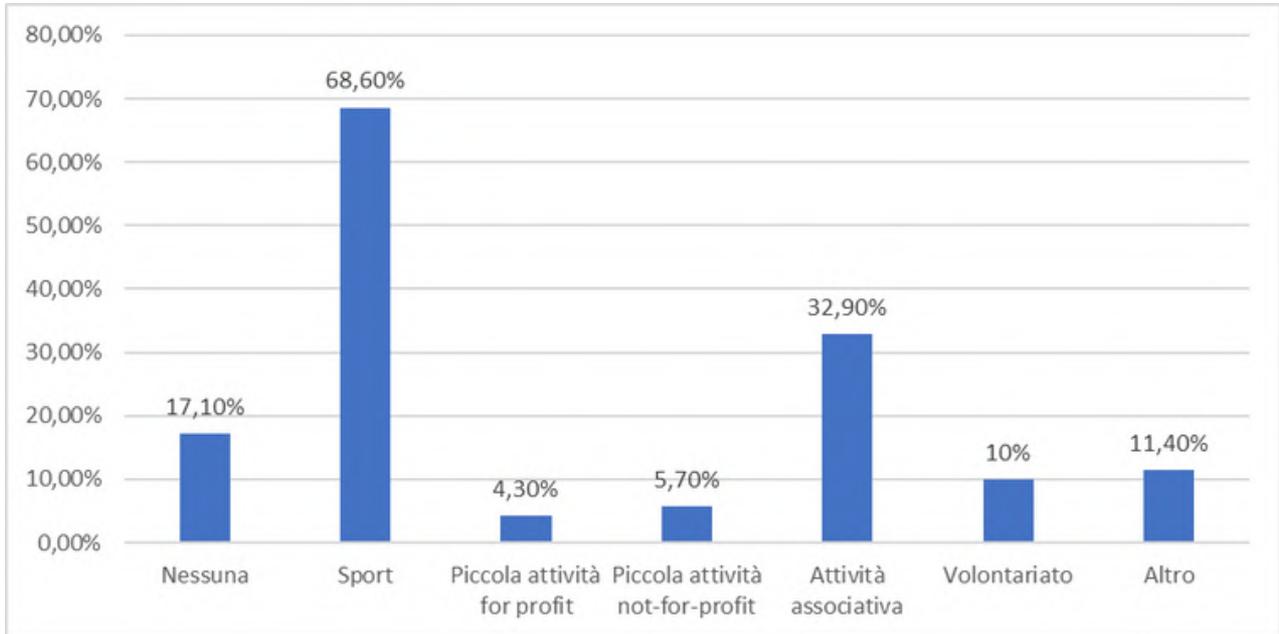
La media delle età è di quasi 33 anni, (con deviazione standard elevata), minimo 19, massimo 51 anni. (La mediana è 32,5 anni).

### Titolo di studio acquisito

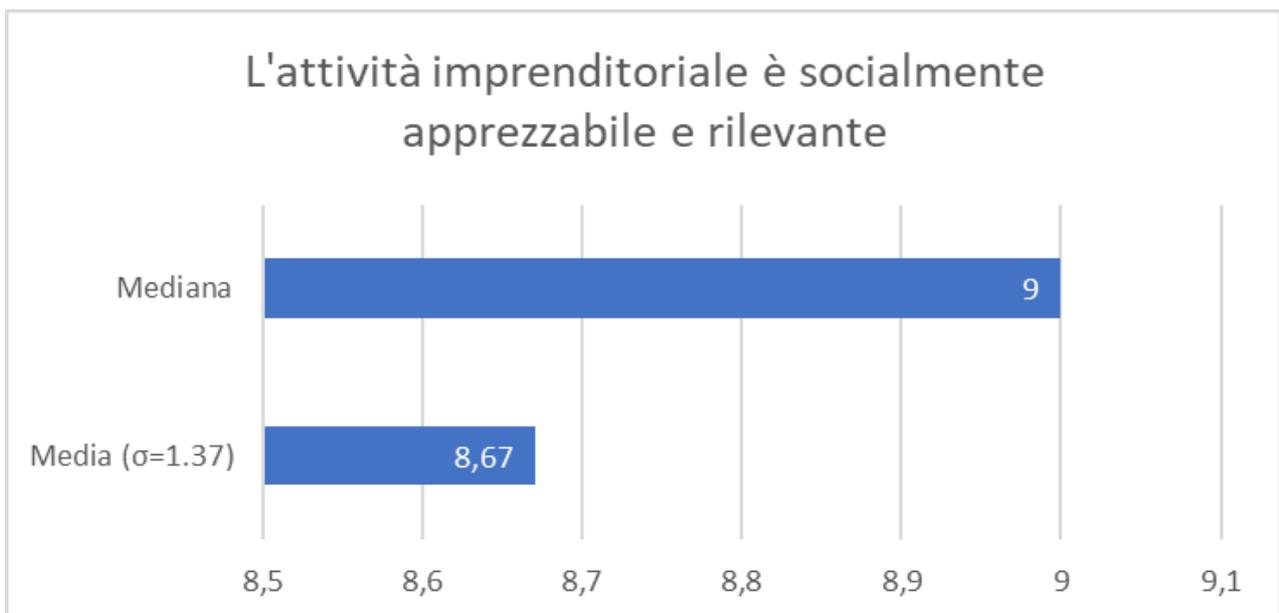
Totale 71



## Impegno in altre attività Risposte 70

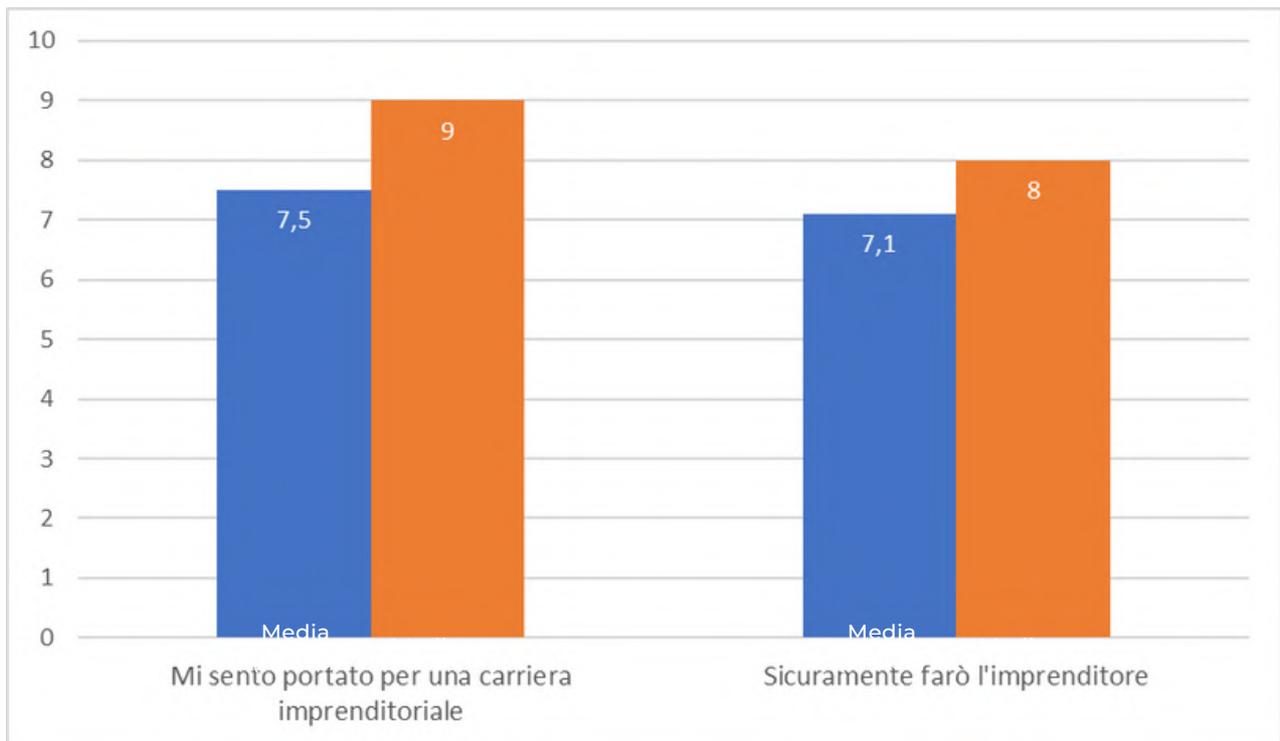


## Percezione dell'attività imprenditoriale Risposte 57



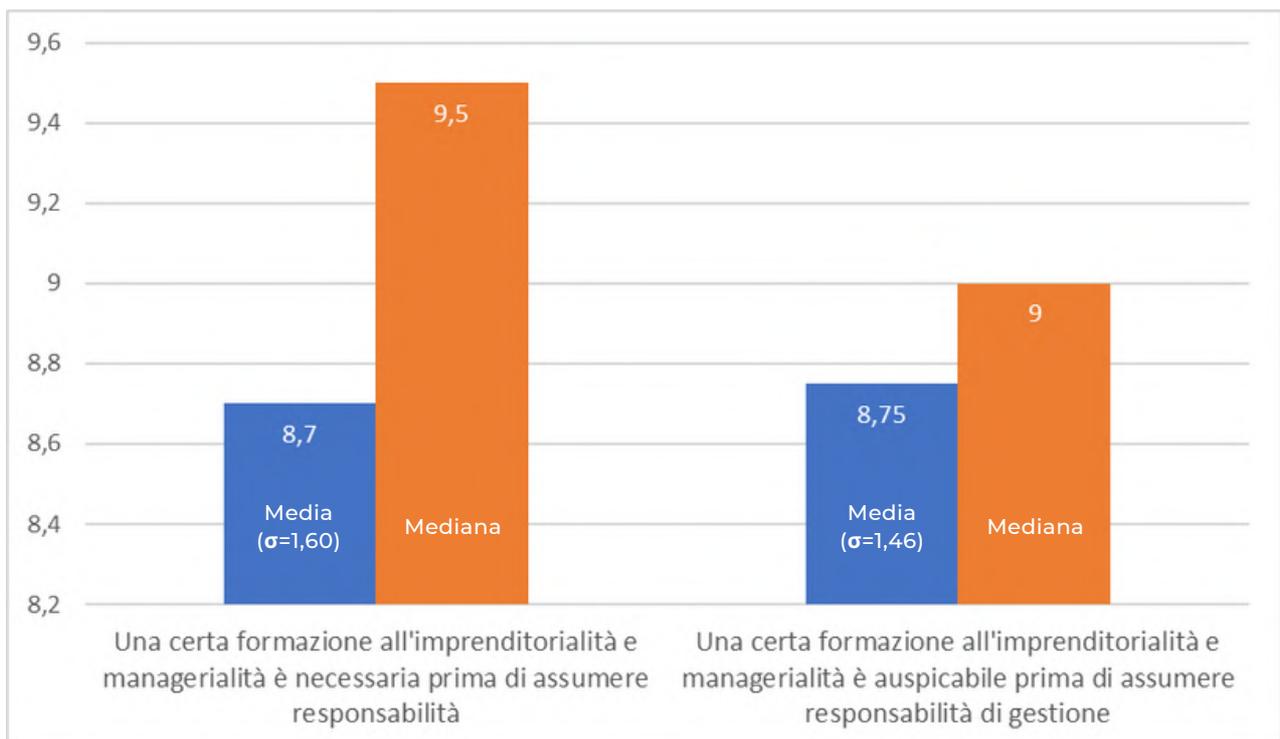
## Percezione di propensione per attività imprenditoriale

Risposte 57



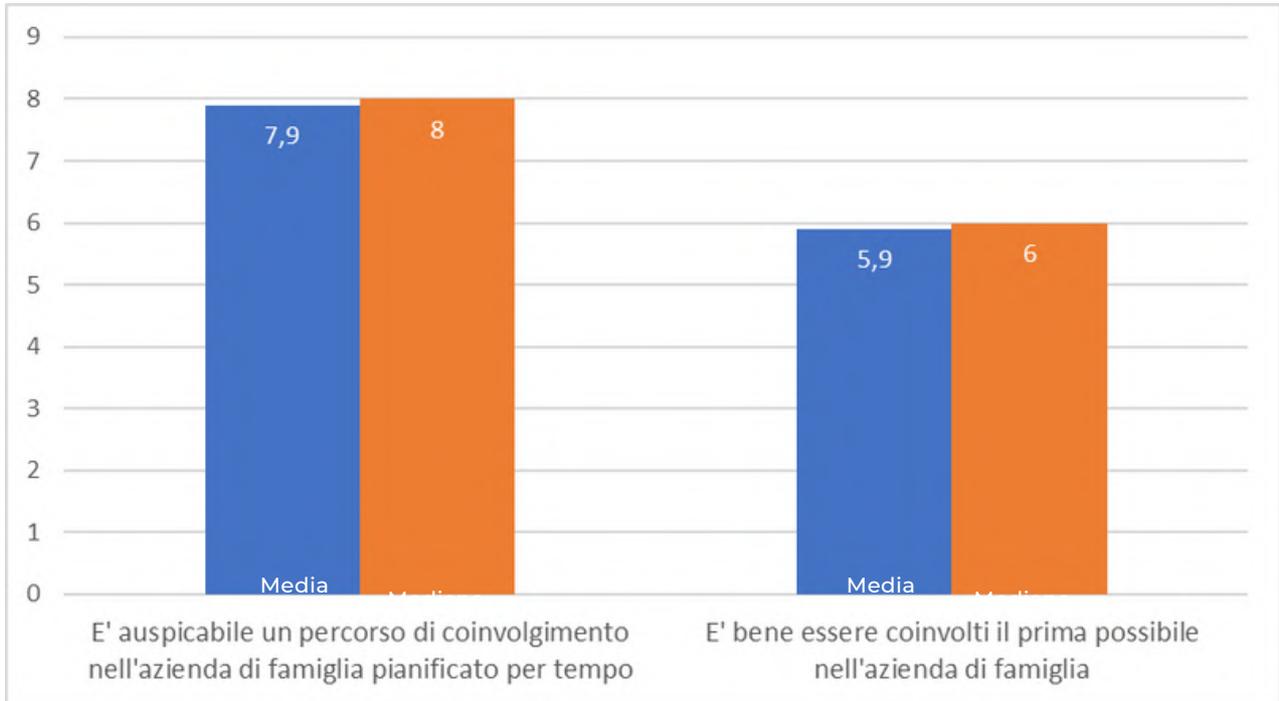
## Formazione all'imprenditorialità

Risposte 56



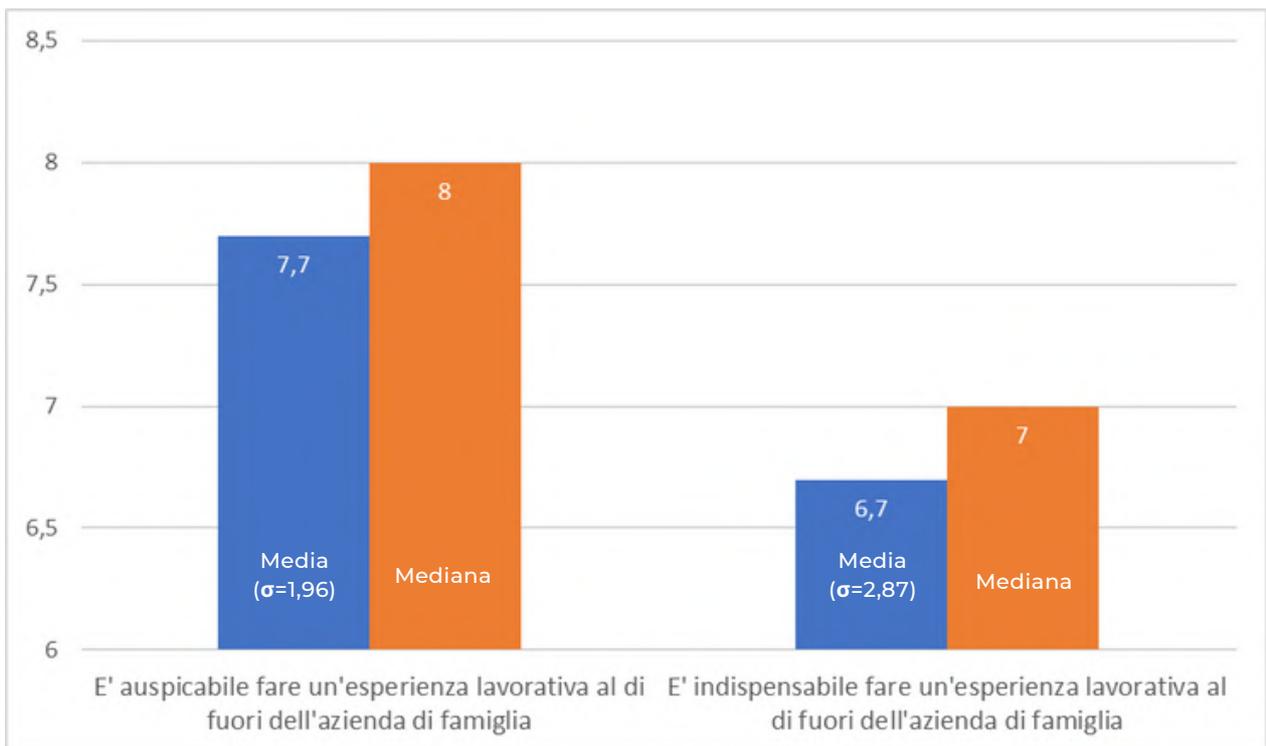
## Coinvolgimento nell'azienda di famiglia

Risposte 55



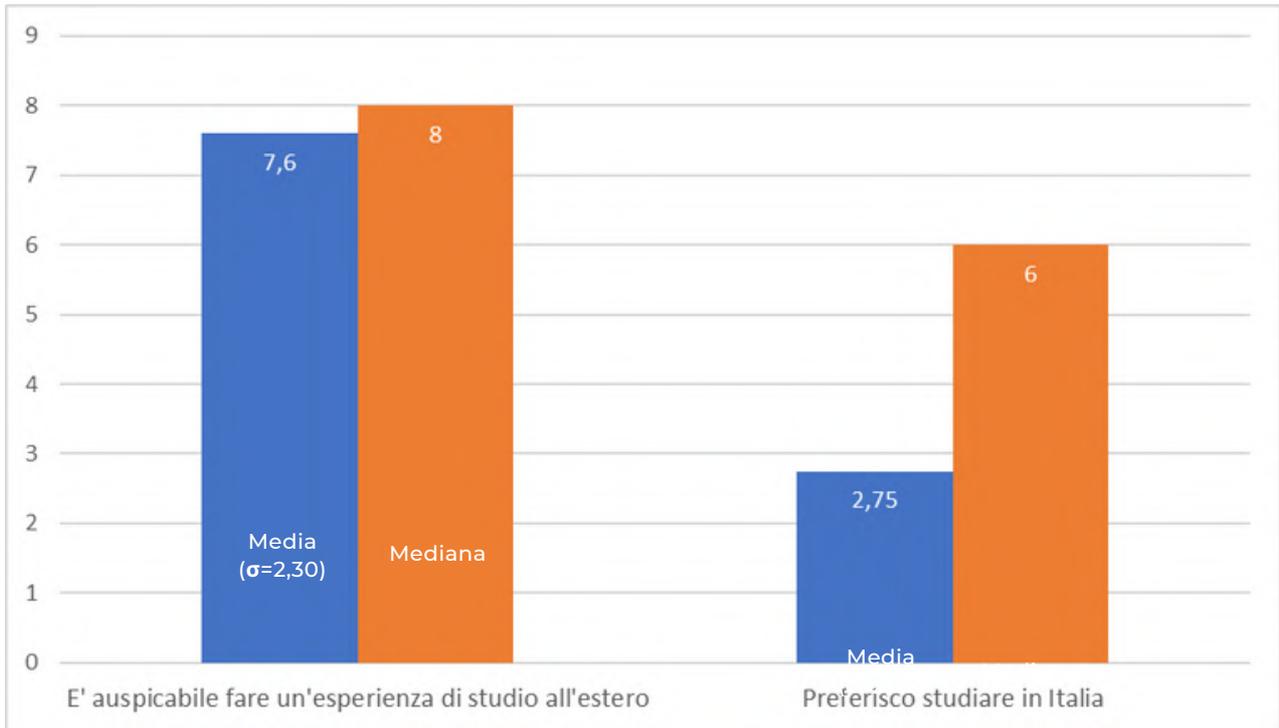
## Esperienza lavorativa dentro o fuori l'azienda di famiglia?

Risposte 55



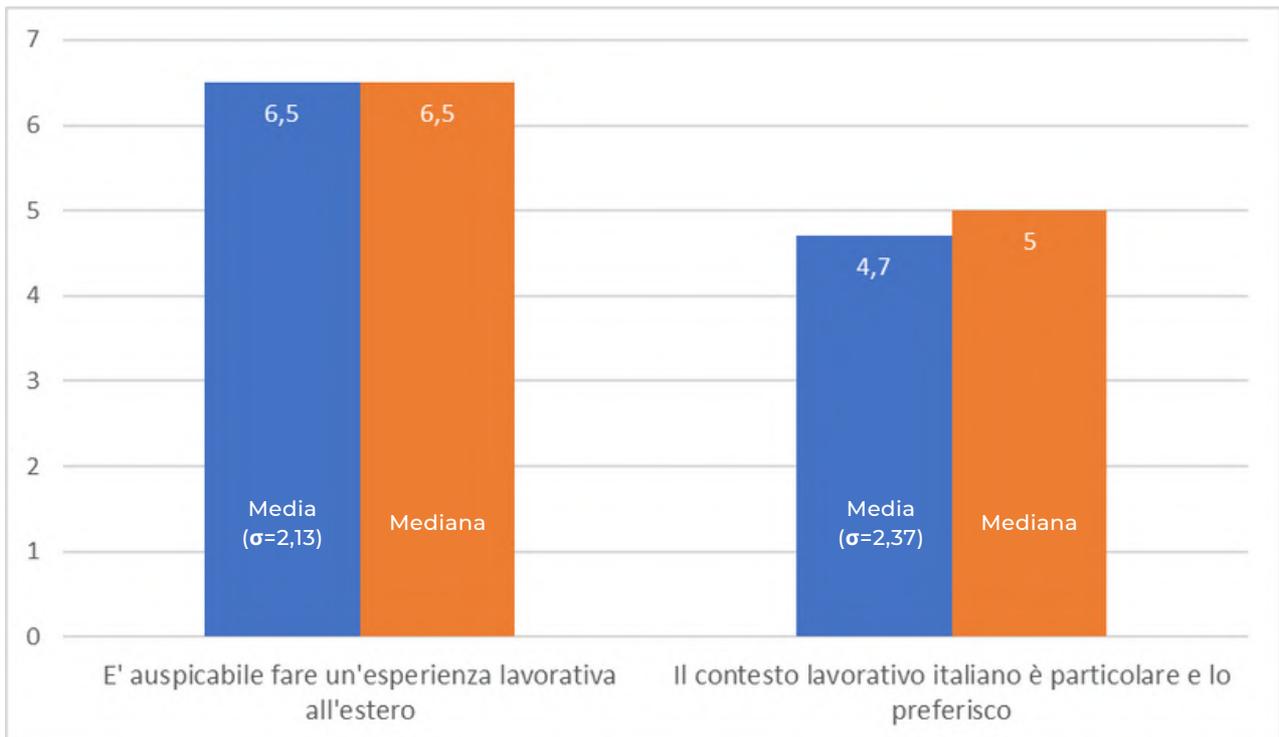
## Studiare all'estero?

Risposte 54



## Fare un'esperienza lavorativa all'estero?

Risposte 52

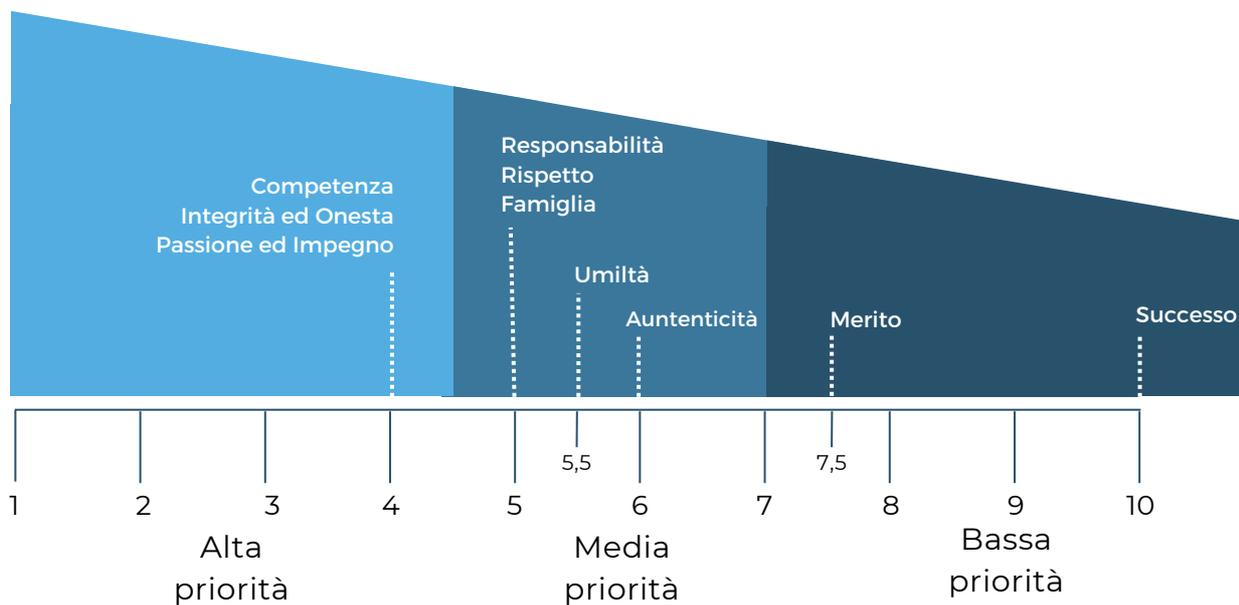


# Valori

Un elemento caratterizzante è stato quello dell'indagine sui valori e i fattori di realizzazione personale dei giovani.

Tra i valori, nella fascia di alta priorità si collocano competenza, integrità ed onestà, passione ed impegno. In una fascia di media priorità la responsabilità, il rispetto, la famiglia, l'umiltà e l'autenticità mentre bassa priorità hanno il merito ed il successo.

In quale di questi Valori ti riconosci di più?  
 (ordine di priorità) (numero basso = alta priorità)  
 50 risposte



## Realizzazione personale

Tra i fattori di realizzazione personale si è voluto distinguere tra fattori legati all’impatto che ciascuno può avere sulla società e l’ambiente circostante, i fattori legati al lavoro e i fattori economico-sociali. Tra i fattori legati all’impatto prevale nettamente quello di contribuire a migliorare la società, tra i fattori legati al lavoro la priorità è quella di far parte di un gruppo di lavoro interessante seguita a distanza dal lavoro in autonomia, mentre scarsa priorità assume quello di aver potere e influenza su altre persone. Tra i fattori economico sociali prevale la sicurezza economica seguita dall’aver una buona posizione sociale, a distanza invece il godere di un elevato stile di vita.

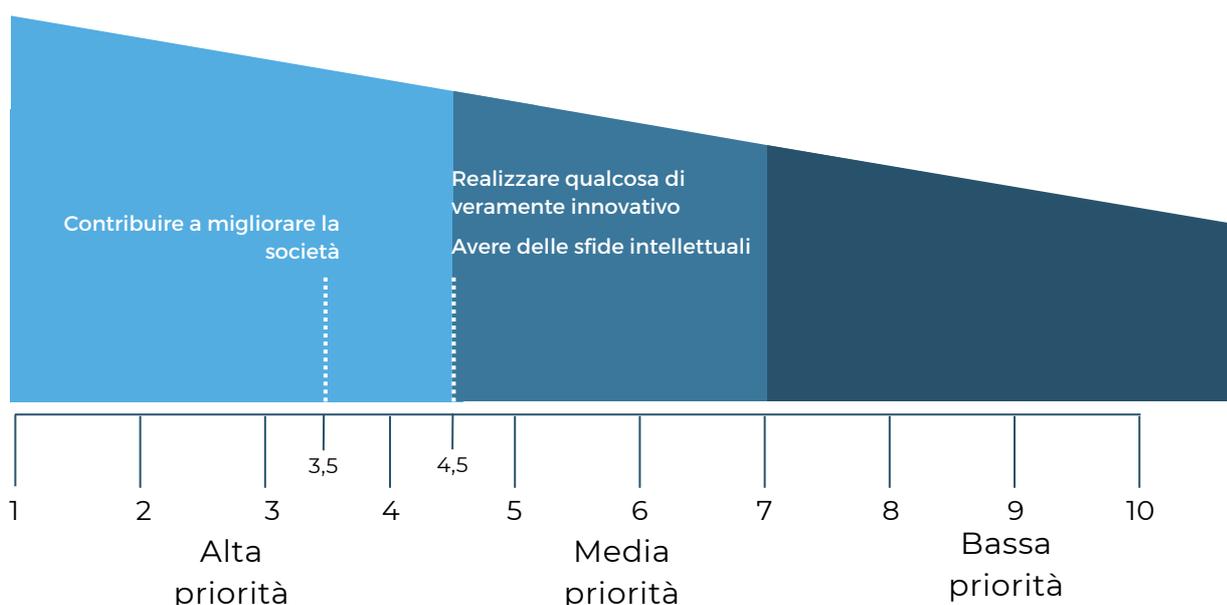
Quale tra questi fattori di realizzazione personale si avvicinano di più al tuo ideale?

50 risposte

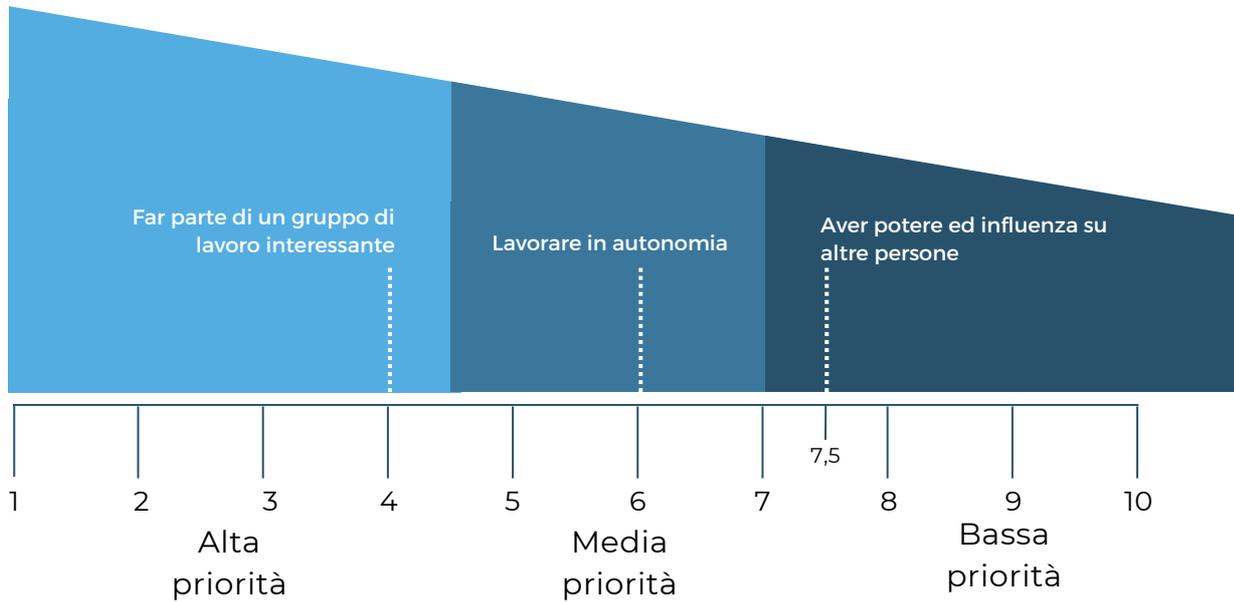
Priorità sui Fattori (numero basso = alta priorità)

I numeri seguenti corrispondono alle mediane per ciascun “fattore”

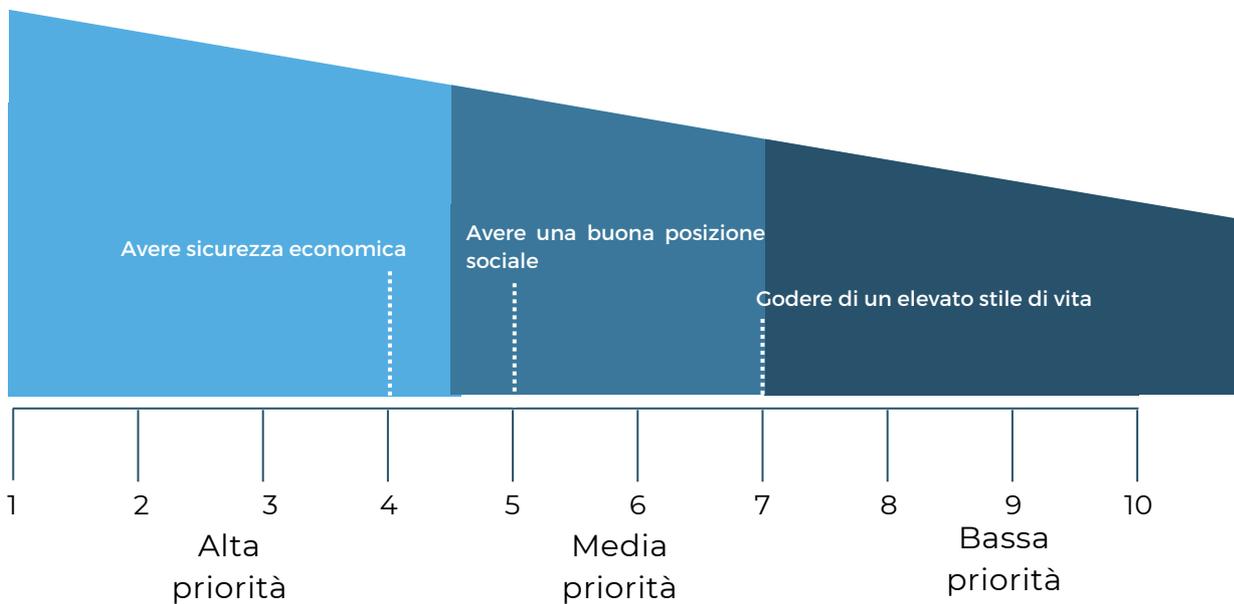
### Fattori legati all’impatto



### Fattori legati al lavoro



### Fattori economici-sociali





# Conclusioni

La Survey, pur con un numero basso di risposte, ha fornito qualche elemento significativo di riflessione.

In primo luogo l'affermazione che la successione familiare, pur essendo preferibile, non è l'unica forma di continuità aziendale percorribile. Altre forme comportano il coinvolgimento di collaboratori e manager anche nella proprietà.

Un fattore chiave è la fiducia riposta dal genitore nella capacità/volontà dei figli di dare continuità all'azienda di famiglia. La mancanza, o non completa presenza, di questo fattore fa crescere l'importanza di garantire la continuità in altre forme.

Un elemento che può far propendere per una maggiore garanzia di continuità nell'ambito della famiglia è la formazione imprenditoriale dei figli. E' interessante sottolineare come una percentuale significativa di risposte propenda per una formazione che inizia molto presto, ovvero in età di scuola secondaria superiore. Il miglior modo per capire orientamenti, motivazioni e valori.

Interessante anche notare che la maggioranza ritiene che la formazione all'imprenditorialità debba essere esterna alla famiglia. Per conseguire un'iniezione di esperienza e di varietà di prospettive sempre più rilevante in contesti in forte evoluzione.

Sul versante dei figli la percezione della desiderabilità del ruolo imprenditoriale è molto elevata così come generalmente positiva è la percezione della propria capacità imprenditoriale.

La formazione all'imprenditorialità e managerialità è ritenuta necessaria e/o auspicabile.

Generalmente è ritenuta auspicabile, ma non necessariamente indispensabile, sia un'esperienza lavorativa al di fuori dell'azienda di famiglia che un'esperienza di studio all'estero.

Un'indagine lato figli, e giovani, non può non concentrarsi anche su valori e fattori di realizzazione personale. Da questo punto di vista è sicuramente significativo che le preferenze sui valori vadano a Integrità ed Onestà, Competenza, Passione ed Impegno.

Mentre tra i fattori di realizzazione personale prevalgono quelli di "Contribuire a migliorare la società", "Far parte di un gruppo di lavoro interessante" e "Avere sicurezza economica".

Complessivamente le due Survey hanno dati spunti interessanti. E' auspicabile un'estensione delle stesse Survey, rivedute e migliorate alla luce dei risultati ottenuti.



**Fondazione Imprendi - Scuola di Imprenditorialità**

Corso Milano 43, Padova