

PIÙ DONNE AL VERTICE COSÌ MIGLIORANO I BILANCI E LA GESTIONE

di **Fabio Sottocornola**

Grandi donne fanno crescere il business. E crescono esse stesse al vertice delle aziende di famiglia italiane. Merito della legge Golfo-Mosca sulle quote di genere nei board? Certo, ma non solo perché l'incremento di presenze femminili si registra anche tra le realtà non quotate. Ecco allora che occorre un'altra chiave di lettura. A giocare un ruolo forte è stata anche la pandemia: tra virus, lockdown e nuove modalità di lavoro, in particolare lo smart working, sono usciti allo scoperto aspetti particolari della leadership femminile che sembrano andare oltre i tradizionali meccanismi di genere.

Le statistiche

È quanto emerge in una ricerca condotta da Kpmg, multinazionale di servizi alle imprese, tra le prime cento aziende familiari per dimensione di fatturato e attive in settori come telecomunicazioni, energia, infrastrutture, costruzioni, consumer good. Nel 27% dei casi analizzati le donne sono presenti in ruoli importanti, dal presidente (o vicepresidente) del Consiglio di amministrazione alla carica di consigliere fino a quella di amministratore (o consigliere) delegato. Di queste, quasi per tutte la provenienza è dallo stesso nucleo familiare, mentre solo in due realtà la persona è stata scelta al di fuori dell'album di famiglia. Dal punto di vista dei numeri, tutte le aziende analizzate godevano di buona salute, almeno fino al 2020: i bilanci dell'anno pandemico non sono rientrati nell'analisi perché non ancora tutti disponibili. Ma nel periodo 2016-2019 l'incremento medio del fatturato è stato del 7,7% e quello della redditività (Ebitda) è salito del 13,3%. Però, il dato più interessante si ottiene rifacendo il calcolo di queste performance e tenendo conto delle realtà che vedono la presenza di figure femminili nei ruoli apicali. Allora il fatturato sale del 9,1%, l'Ebitda del 13,6%.

Effetto donna? «La leadership femminile denota una guida con maggiore collegialità, una più spiccata responsabilità sociale, la propensione a rivolgersi, per ruoli chiave, a manager esterni alla famiglia. Non solo: le donne attuano meccanismi di incentivazione più spinti, tipo le stock option, rispetto agli uomini», afferma Silvia Rimoldi, partner di Kpmg e responsabile del Centro di eccellenza sul family business che ha cu-

rato la survey. «Insomma, la presenza di donne al top mostra una indubbia spinta modernizzatrice nelle imprese. Che si traduce sicuramente nei buoni risultati dei bilanci».

Tra le imprese che hanno messo il turbo al business, la Zucchetti guidata dalla presidente Cristina Zucchetti nel periodo considerato ha incrementato il giro d'affari del 29%, mentre per Amplifon della presidente Susan Holland la crescita è stata del 15%, stessa percentuale di Reply dove Tatiana Rizzante è l'Ad. Crescite importanti per il gruppo Marcegaglia della presidente



La classifica

L'evoluzione della presenza delle donne nelle imprese di famiglia

■ Fatturato 2019/2020 in miliardi di euro



La pandemia sta facendo scomparire gli stereotipi di genere. Emerge una leadership femminile su governance e valore dei talenti
L'ingresso delle ventenni. Lo studio di Kpmg

Emma Marcegaglia o la Md di Maria Podini. Altri esempi da citare sono quelli di Marina Caprotti presidente di Esselunga e l'omologa Marina Berlusconi in Fininvest, o Miuccia Prada che è l'Ad dell'omonimo gruppo (nel grafico una selezione delle imprese più importanti). Senza timore di cadere nel politicamente incorrecto, lo studio di Kpmg dà uno sguardo anche all'età che, nella media si aggira tra 58 e 62 anni per quelle manager già in carica ma scende a 46/52 come età alla quale avviene l'ingresso nei board. Numeri che si stanno ancora abbassando, segnala Rimoldi, con avviamenti avvenuti a cavallo dei lockdown o subito dopo.

Le aziende di famiglia hanno voglia di puntare sulle giovani promesse? Di certo, ci sono alcuni casi concreti come alla Lavazza con l'ingresso in Consiglio nell'aprile dell'anno scorso di Manuela Lavazza, esponente di quarta generazione, figlia del presidente Alberto Lavazza e sorella di Marco e Antonella già da anni attivi nel gruppo. Nel novembre dello scorso anno, terminati gli studi in Hospitality a Boston, è toccato a Chiara Giulia Patanè entrare da consigliera nel board di Uvet, gruppo di turismo e viaggi guidato dal padre Luca. Più

recente, perché risale a maggio di questo anno, la nomina di Marina Golinelli nel Consiglio di amministrazione di Alfasigma, multinazionale farmaceutica di famiglia. O ancora, Giulia Manca che dal luglio scorso fa parte del comitato esecutivo di Sicuritalia. Senza svelare le età: sono tutte al di sotto dei 35 anni.

Lo scenario

Che cosa sta avvenendo? Ancora Rimoldi: «La pandemia è stato un acceleratore di processi, le aziende hanno affrontato trasformazioni radicali sui modelli di business o i meccanismi di innovazione. Per esempio, prendiamo lo smart working che sposta l'attenzione dall'organizzazione all'efficienza. Escano di scena vecchi stereotipi di genere che penalizzavano le donne alla ricerca di un equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Il gender gap viene mitigato dalle competenze manageriali e dal valore dei talenti». Su temi come la successione al comando, la governance, le performance, la leadership femminile è pronta a farsi sentire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Fbf a Genova il 21 e 22 ottobre: i cinque workshop, in digitale e a iscrizione



Dritto di famiglia

Matrimoni, divorzi, figli. La vita privata ha strette correlazioni con la vita dell'azienda e può ripercuotersi negativamente sulla sua continuità. Nel workshop vengono presentati gli strumenti per gestire le varie situazioni. Con **Cristina Rossello** (nella foto). Iscrizioni: <https://eventi.corriere.it/family-business-2021/evento/diritto-di-famiglia/>

Diventare imprenditori

Un programma per conoscere le differenze tra Europa e Italia, oltre alle nuove competenze legate al digitale ed alla transizione ecologica dedicato a tutti i futuri imprenditori. A cura di **Salvatore Nigro** (Ja Europa, nella foto), **Miriam Cresta** (Ja Italia) e **Manuel Sorrentino** (Farm Animal Trade). Iscrizioni: <https://eventi.corriere.it/family-business-2021/evento/a-scuola-di-imprenditorialita/>

La leadership femminile

L'affermazione di una leadership femminile introduce nuovi modelli a cui ispirarsi. Nel workshop saranno presentate le migliori pratiche e le soluzioni ai possibili problemi. Con **Silvia Rimoldi** (Kpmg, nella foto) e **Michela Conterno** (Lati industria termoplastici). Ecco l'indirizzo per prenotarsi: <https://eventi.corriere.it/family-business-2021/evento/leadership-femminile/>

L'internazionalizzazione

Internazionalizzarsi è una delle parole d'ordine delle imprese. Nel workshop saranno analizzati i processi da seguire, gli strumenti pubblici disponibili e la nuova organizzazione del lavoro. A cura di **Elia Rossi** (Simest, nella foto) e **Carlo de Simone** (Simest). Iscrizioni: <https://eventi.corriere.it/family-business-2021/evento/processi-internazionalizzazione-imprese-italiane/>

Passaggio generazionale

È uno dei momenti più delicati di una impresa familiare. Come affrontare questo snodo garantendo la continuità aziendale è il focus del workshop tenuto da **Guido Corbetta** (Bocconi) con **Costanza Musso** («M.A. Grendi dal 1828», nella foto). Per prenotazioni: <https://eventi.corriere.it/family-business-2021/evento/passaggio-generazionale/>