

Di padre in figlia: novità nei passaggi generazionali

Silvia Pagliuca

Aziende familiari

Non è più un dialogo esclusivo tra padri e figli: ai vertici delle aziende familiari italiane guadagnano spazio le donne. Circa un'impresa su quattro declina al femminile la propria leadership. Un trend sostenuto da una nuova generazione di leader: preparate, con esperienze esterne all'azienda di famiglia e una visione internazionale.

Sempre più spesso, le nuove amministrate delegate prendono in mano le redini delle imprese, con uno stile basato su ascolto, sostenibilità e cultura del merito. È il caso di Federica Minozzi, ceo di Iris Ceramica Group, che dopo un allontanamento dalla realtà di famiglia è tornata per guidarne l'espansione internazionale e l'innovazione tecnologica. Oppure di Maria Laura Garofalo, che ha trasformato Garofalo Health Care in uno dei principali gruppi sanitari

privati italiani, portandolo alla quotazione e ottenendo il Cavaliato al merito del lavoro. E ancora: Francesca Cerruti, che in ab medica ha rotto il modello patriarcale introducendo managerializzazione e parità di genere; Michela Conterno, protagonista del rilancio industriale e dell'internazionalizzazione dell'azienda di famiglia, la Lati Industria Termoplastici, che oggi è Marchio storico di interesse nazionale; e Gaia Paradisi che, diventata Ceo a soli 27 anni dopo la scomparsa del padre, ha reso l'impresa metalmeccanica fondata dal nonno - la torneria Paradisi - una realtà partecipativa capace di attrarre talenti. Storie diverse, unite dallo stesso denominatore: tutte hanno dovuto misurarsi con il doppio stereotipo, di genere e di generazione. Essere donne ed essere "figlie di" ha significato affrontare stereotipi radicati da superare con l'unica leva possibile: la competenza. Ma c'è anche un altro modello che continua a farsi strada: la guida condivisa tra fratelli e sorelle. È il caso di Laura Ottaviani che amministra l'argenteria Ottaviani insieme al fratello Marco, portando nel gruppo un imprinting creativo e digitale; Annalisa e Roberto Gandolfi guidano Erreà, marchio internazionale dello sportswear che ha trasformato una bottega

sartoriale in un player globale; mentre Roberta e Alessandro Vitri, impegnati nella managerializzazione di Vitrifrigo, sono l'esempio di come la coppia sorella-fratello possa essere complementare nella gestione dei processi industriali e delle strategie. Sono modelli in cui ruoli e responsabilità sono distribuiti in modo chiaro, sulla base di vocazioni, formazione e obiettivi condivisi. L'obiettivo comune è quello di far crescere le realtà aziendali anche attraverso l'internazionalizzazione.

Non solo, molte delle imprese familiari guidate dalle figlie o dal duo fratello-sorella, hanno intrapreso percorsi strutturati verso la certificazione della parità di genere, promosso l'equilibrio vita-lavoro e una cultura rispettosa e inclusiva. La sfida dei prossimi anni sarà trasformare queste esperienze in un modello diffuso, in cui il passaggio generazionale diventa un'opportunità per creare sviluppo anche attraverso la diversità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Ai vertici sempre più ceo cresciute nelle fabbriche ma con una laurea e esperienze all'estero