

"Il passaggio generazionale nell'impresa familiare, criticità legate agli aspetti

comportamentali: la leadership femminile in Italia." - Caterina Cani

20 ottobre 2015

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE, DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE

Corso di laurea magistrale in Economia Aziendale

Â

"Il passaggio generazionale nell'impresa familiare, criticità legate agli aspetti comportamentali: la leadership femminile in Italia." *

Relatore: Prof.ssa Francesca Visintin

Laureanda: Caterina Cani

ANNO ACCADEMICO 2012/2013

Â

Introduzione

Dei molti argomenti trattati relativamente al family business e al perché tale "modello" di impresa sia così diffuso sul territorio, uno dei più rilevanti è senz'altro quello della successione e del processo di ricambio generazionale ai vertici dell'impresa stessa. Come molti studiosi affermano¹, infatti, la successione generazionale e il conseguente ricambio della leadership possono essere dei passaggi fortemente destabilizzanti per l'impresa, tali da meritare, perciò², particolare attenzione, volta anche ad individuare le modalità per affrontare al meglio tali eventi inevitabili nella vita di questa "tipologia" di imprese.

Si può² evidenziare² che la successione può² essere vista come la somma di tre principali componenti: il desiderio di lasciare in eredità l'impresa, l'abilità di rendere fattibile tale volontà e la presenza di eredi disponibili ad accettare questa responsabilità. Gli attori principali, quindi, sono il predecessore ed il successore, i cui comportamenti impattano non solo sul successo del passaggio generazionale ma anche sulla sua fattibilità. Accanto a ciò², i problemi connessi al ricambio generazionale coinvolgono, però², anche altre dimensioni: la famiglia, l'impresa e i suoi stakeholder e l'ambiente. A puro titolo esemplificativo, se le dinamiche familiari, ad esempio tra i più possibili successori, sono conflittuali ciò² andrà a sfavore del ricambio stesso e degli interessi dell'impresa. Analogamente se i dipendenti non familiari dell'impresa non sono adeguatamente preparati al processo o ancora se gli attori esterni (in primis clienti e fornitori) non accettano il successore stesso, si possono sviluppare delle resistenze tali da minare la possibilità di sopravvivenza dell'impresa al ricambio generazionale.

Indicazioni della letteratura in merito alle caratteristiche del successore per una "successione di successo"⁵, che sostanzialmente si articolano attorno a due pilastri: lo human e il social capital. In tal modo si cercherà, attraverso un apposito questionario e una ricerca a partire da varie fonti, di misurare il capitale umano e sociale delle donne-leader nelle imprese familiari italiane e comprendere se, a fronte dei dati ottenuti, è giustificata la forte assenza del fenomeno della successione femminile rispetto a quella maschile nel contesto nazionale.

Infine, il modello sarà applicato a tre casi regionali per comprendere se le variabili chiave sono coerenti anche in contesti più particolari o se esso presenta una validità circoscritta a particolari imprese ovvero se può² essere oggetto di applicazione con una sorta di valenza "predittiva" al family business italiano.

Da ultimo sono proposte delle considerazioni conclusive, in merito ai risultati emersi dal presente elaborato, in relazione alle iniziative, in termini di policy, ad oggi poste in essere allo scopo di incentivare la presenza femminile sul mercato del lavoro.

Ciò² partendo dalla convinzione che il punto di vista femminile si possa configurare come un valido contributo alle sfide

* Vincitrice di uno dei premi "Premio Tesi di Laurea - Maria Grazia Agnesina Beri", VII edizione.

Â