

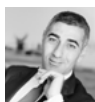
QUEL PATRIMONIO NEL CUORE

Il nuovo contenitore di educazione finanziaria di Tiziano Sordini

In questo percorso di conoscenza del complesso mondo finanziario, attraverso Racconti e Storie di valore e di Patrimonio di famiglia, ci accompagnerà lo Specialist Tiziano Sordini, attento analista delle dinamiche che ruotano attorno al nostro patrimonio, alla scoperta di scelte finanziarie sempre più consapevoli. Verranno trattati temi di attualità finanziaria da un punto di vista non convenzionale con l'intento di stimolare i lettori a formulare un giudizio razionale ma anche emotivo!

La Storia

“IL VALORE DELLA GOVERNANCE AL FEMMINILE”



Da uno studio fatto dal **World Bank**, si evince che le perdite legate al “**gender gap**” (divario di genere) sono circa 24mila dollari per individuo, con differenze a secondo delle aree geografiche e dei paesi.

Nei 141 paese presi in esame, la perdita ascrivibile alla disparità di trattamento tra uomo e donna è di 160,2 trilioni, in altre parole il doppio del PIL globale.

È stato proprio questo il tema dello “speech” durante la conferenza TED di Rocio Lorenzo Manager che con il suo gruppo di lavoro ha intervistato quasi 200 aziende in tutta Europa per poi arrivare alla conclusione che **la diversità in ambito aziendale crea innovazione**.

Quando c'è promiscuità il tasso di produttività aumenta in maniera significativa.

In relazione a questo abbiamo incontrato le imprenditrici **Ilaria e Camilla Caporali amministratori delegati** dell'azienda **Liomatic**, che insieme alla loro madre sono alla guida di questa realtà leader del settore di distribuzione automatica di alimenti e bevande.

Partiamo dall'asset societario. Mi sembra doveroso chiedervi, in merito alla vostra realtà Liomatic, soprattutto in riferimento ai ruoli apicali, qual è stato l'impatto che ha avuto la presenza di tua madre e poi la vostra Ilaria e Camilla.

Nostra madre in qualità di presidente, oggi ha un ruolo di carattere prettamente istituzionale. Lei è una persona dotata di grande sensibilità, caratteristica che ha riportato in azienda, si può dire infatti che la nostra realtà sia stata proprio plasmata sotto questo punto di vista. Inizialmente lei si occupava della gestione delle risorse umane e degli



aspetti amministrativi, ora ha indossato i panni del presidente e noi abbiamo preso in mano l'azienda e l'abbiamo fatta nostra, modellandola anche in base alle nostre caratteristiche. Fortunatamente siamo molto legate fra noi e insieme a mia madre formiamo una triade molto forte. Lei ovviamente rimane il nostro punto di riferimento, la persona con cui spesso ci confrontiamo e a cui chiedere consigli e suggerimenti. Il ruolo femminile in azienda si sta allargando sempre di più, abbiamo già molte donne manager in Liomatic. Questa è una volontà che noi porteremo avanti sempre di più, considerando anche che il nostro è un settore prettamente maschile e questo non è un dettaglio di poco conto.

Quali sono le soft skill (creatività/tolleranza/equilibrio/etica) che una donna può avere rispetto a un uomo e quali sono gli elementi distintivi nella creazione di valore?

In parte la sensibilità di cui abbiamo già parlato, che fa pendant con l'ascolto e l'empatia. E poi ci sono anche caratteristiche più hard che soft, per esempio le donne hanno la stessa professionalità degli uomini, anzi a volte anche superiore a loro. Perché noi donne siamo per indole più accurate, più meticolose, più precise, più minuziose. Sono tutte doti queste che trasferiamo anche nel lavoro e che per natura sono più frequenti nelle donne che negli uomini.

In un'ottica di continuità generazionale, quale ruolo può esercitare la donna?

Le donne possono garantire la continuità innanzitutto grazie alle caratteristiche che abbiamo elencato prima e poi con l'aggiunta di un po' di sano egoismo, passateci il termine rispetto al concetto di proprietà concepito dagli uomini. È una questione innata anche questa. La donna è di per sé tendenzialmente più generosa, la continuità scaturisce dalla famiglia, dai figli e si deve necessariamente fare un piccolo passo indietro. Questo lo fanno anche gli uomini, ma nell'ambito aziendale è un pochino più complicato per loro, perché loro vedono l'azienda come un prolungamento di loro stessi, non come un bene comune da tramandare, è come se fosse un loro figlio, come se lo avessero un po' partorito loro e questo rende le cose un po' più complicate perché entra in gioco la sfera emotiva legata anche all'aspetto dell'ambizione, del possesso e questo rende i passaggi generazionali più complessi. Noi ci auguriamo un domani, di riuscire a non essere gelose di quello che stiamo portando avanti, perché è questo che rende le cose difficili e che crea problemi.