Leadership femminile nel vino: più governance, più futuro

scritto da Redazione Wine Meridian | 15 Aprile 2026



La ricerca MIB Trieste School of Management e Associazione Le Donne del Vino, presentata a Vinitaly, analizza 152 imprenditrici associate e conferma: la leadership femminile trasforma concretamente i modelli organizzativi del settore vitivinicolo. Governance più strutturata, visione di lungo periodo, attenzione alle persone e alla sostenibilità sono i tratti distintivi delle aziende a guida femminile.

Dove la leadership femminile è più presente, le aziende del vino risultano più strutturate, più orientate al futuro e più capaci di valorizzare il capitale umano.

È quanto emerge dalla ricerca **“Il ruolo delle donne nella**

trasformazione dei modelli di governance e di leadership nelle aziende vitivinicole”, realizzata da **MIB Trieste School of Management** in collaborazione con l’Associazione Nazionale Le Donne del Vino (1250 associate presiedute da Daniela Mastroberardino), presentata oggi a Vinitaly.

Lo studio, basato sulle risposte di **152 imprenditrici associate**, evidenzia come nel settore vitivinicolo italiano la leadership femminile non sia più un tema di rappresentanza, ma un **fattore concreto di evoluzione dei modelli organizzativi**, capace di rafforzare governance, sostenibilità e gestione delle persone.

«Questa ricerca dimostra che la leadership femminile non è un tema di rappresentanza, ma di efficacia – dice **Francesca Poggio**, vicepresidente vicaria dell’Associazione Nazionale Le Donne del Vino – Le imprese del vino stanno cambiando e richiedono modelli più strutturati, capaci di tenere insieme visione, persone e territorio. In questo processo, le donne stanno dando un contributo concreto e misurabile».

Pierpaolo Penco, responsabile della formazione in Wine Business di MIB Trieste School of Management, sottolinea come «non sia il prodotto il punto debole del vino italiano, ma la struttura delle imprese. Il modello tradizionale non è più sufficiente per affrontare la complessità attuale. La leadership femminile emerge come uno dei fattori che accompagnano il passaggio verso organizzazioni più evolute, capaci di pianificare, delegare e lavorare sul lungo periodo».

All’incontro, moderato dalla giornalista de Il Gusto La Stampa **Lara Loreti**, hanno partecipato la delegata del Piemonte **Marina Mortara Marsaglia,** l’imprenditrice vitivinicola e presidente Ascovilo **Giovanna Prandini** e l’amministratore delegato dell’azienda Elena Walch **Karoline Walch.**

«La complessità del mercato e le speculazioni –

spiega **Giovanna Prandini**– aggravate da attacchi alla salubrità del vino e al valore della dieta mediterranea, insieme a risposte politiche ancora deboli, impongono a imprese e consorzi di rivedere rapidamente le proprie strategie. Nella mia esperienza ho lavorato per creare una rete di imprese capace di superare i limiti dimensionali e, in ambito istituzionale, per avviare con Kpmg un percorso di analisi e riposizionamento dei vini dop e igp dei 12 consorzi di Ascovilo. Molto si può fare insieme: è fondamentale valorizzare anche il talento femminile in agricoltura, ancora oggi non pienamente riconosciuto»

«Credo profondamente che il nostro compito sia quello di preservare ciò che abbiamo ricevuto – aggiunge **Karoline Walch** – continuare a costruire su queste basi e trasmetterlo alle prossime generazioni in uno stato altrettanto forte, se non migliore. Ogni generazione lascia così il proprio segno, con la consapevolezza di essere parte di una storia molto più grande di noi».

Dal leader solo al comando a organizzazioni più evolute

Il settore vitivinicolo sta vivendo una trasformazione profonda: il modello tradizionale dell'imprenditore carismatico, accentratore e decisionista, mostra oggi i suoi limiti. La complessità dei mercati, la gestione delle persone e la necessità di pianificazione richiedono modelli diversi: più strutturati, più condivisi, più consapevoli. La ricerca evidenzia come la leadership femminile si inserisca in questo passaggio non come elemento accessorio, ma come **espressione coerente di un nuovo paradigma organizzativo**, basato sulla capacità di coordinare competenze, formalizzare i processi e costruire valore nel tempo.

Dove cresce la leadership femminile, cresce la governance

Uno dei dati più significativi riguarda la struttura delle aziende. Nelle imprese dove la leadership femminile è più forte emergono con maggiore frequenza ruoli e responsabilità ben definiti, sistemi di delega più chiari, una maggiore pianificazione strategica, inclusa quella della successione. Non cambia solo "chi decide", ma **come si prende decisione**: in modo più strutturato, condiviso e orientato al futuro.

Il lungo periodo torna al centro

La ricerca restituisce un quadro molto netto:
le aziende guidate da donne mostrano una forte convergenza verso una visione di lungo periodo.

- oltre il **75% indica la sostenibilità come priorità**
- circa il **70% valorizza il territorio come asset strategico**
- oltre l'**80% adotta una prospettiva di lungo periodo**

Il vino viene interpretato non solo come prodotto, ma come **sistema complesso di relazioni, identità e valore**.

Le persone come leva competitiva

Un altro elemento chiave riguarda il capitale umano. Le imprese a guida femminile mostrano una maggiore attenzione a retention dei talenti (circa 78%), formazione continua e qualità del clima organizzativo. La competitività si sposta sempre più dalle sole performance produttive alla capacità di **attrarre, motivare e far crescere le persone**.

Le criticità restano: accesso ai ruoli e

mondo cooperativo

Il quadro non è privo di ombre. Persistono resistenze culturali e l’accesso ai ruoli apicali non è ancora equilibrato. In particolare, il mondo cooperativo appare ancora in ritardo, con una presenza femminile limitata nei vertici delle grandi strutture. Un ambito cruciale su cui lavorare per il futuro del settore.

Non è una questione di numeri, ma di modelli

Il punto centrale che emerge dalla ricerca è netto: non si tratta semplicemente di aumentare la presenza femminile, ma di comprendere **quale modello di impresa stia emergendo**. La leadership femminile si distingue per la capacità di integrare competenze, l’attenzione alle persone e la visione sistemica tra business e territorio. Non come eccezione, ma come **espressione coerente del nuovo paradigma organizzativo**.

Punti chiave

1. **La leadership femminile porta struttura organizzativa più solida,** delega più chiara e pianificazione strategica nelle aziende vitivinicole.
2. **Oltre l’80% delle aziende guidate da donne** adotta una prospettiva di lungo periodo come priorità strategica.
3. **Sostenibilità e territorio sono asset centrali**: rispettivamente oltre il 75% e il 70% li indicano come priorità.
4. **La retention dei talenti raggiunge circa il 78%** nelle imprese a guida femminile, segno di forte attenzione al capitale umano.
5. **Il mondo cooperativo resta il nodo critico**: la presenza

femminile ai vertici rimane ancora limitata e squilibrata.