

Centro Studi e Ricerche

1

DONNE OCCUPAZIONE IMPRESA

Il valore del genio femminile nella “cura” delle imprese

CONAPINAZIONALE.IT

2024

Gennaio
Febbraio





DONNE OCCUPAZIONE IMPRESA

Il Valore del genio femminile nella "cura" delle imprese

Rapporti Studio

I Rapporti Studio di Co.N.A.P.I. rappresentano analisi e monitoraggi periodici eseguiti dal Centro Studi e Ricerche della Co.N.A.P.I. Nazionale con l'intento di favorire tematiche di particolare interesse, utili a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Redazione a cura di Antonio Zizza (Direttore Centro Studi e Ricerche)

Si ringraziano le donne per il loro impegno creativo nella società, le imprese che hanno collaborato nella raccolta dei dati e tutto il *team* Co.N.A.P.I. Nazionale per la realizzazione del Rapporto studio.

Per commenti e approfondimenti scrivere a: csr@conapinazionale.it

Chiuso in data: 4 marzo 2024

Edito da:



Centro Studi e Ricerche
Co.N.A.P.I. Nazionale
Via Nazionale, 172 - 00184, Roma

www.conapinazionale.it

Indice

I.	Introduzione	5
II.	Parte Prima: I dati	8
3.1	L'occupazione femminile	8
3.2	La retribuzione media delle lavoratrici dipendenti	10
3.3	L'imprenditoria femminile	11
3.4	L'indagine di Co.N.A.P.I. Nazionale	13
3.5	Focus: Le donne e l'imprenditoria agricola	16
III.	Parte Seconda: misure di contrasto al <i>gender gap</i>	19
4.1	Politiche e strategie sovranazionali di contrasto al <i>gender gap</i>	19
4.2	Politiche e strategie nazionali di contrasto al <i>gender gap</i>	20
4.3	Alcune misure nazionali che incentivano l'occupazione femminile e la parità di genere	23
4.1	Focus: la certificazione di parità di genere	25
IV.	Conclusioni	28

I. Introduzione

Nonostante la diffusa percezione dell'importanza delle donne nel contesto economico e occupazionale, i dati del *Global Gender Gap* evidenziano una persistente disparità di trattamento in termini di salario, opportunità lavorative e condizioni occupazionali.

Compounding these patterns, women continue to face higher unemployment rates than men, with a global unemployment rate at around 4.5% for women and 4.3% for men. Even when women secure employment, they often face substandard working conditions: a significant portion of the recovery in employment since 2020 can be attributed to informal employment, whereby out of every five jobs created for women, four are within the informal economy; for men, the ratio is two out of every three jobs¹.

Conformemente al Rapporto appena menzionato, un approfondimento condotto dal Servizio Studi del Dipartimento Lavoro presso la Camera dei Deputati sottolinea il divario lavoratore-lavoratrice come una lacuna che richiede una seria attenzione, dal momento che i dati registrano 9,5 milioni di donne impiegate rispetto ai 13 milioni di uomini impiegati². Questi risultati trovano conferma nel nostro studio, dove emerge che, a parità di mansioni, le donne, soprattutto se provenienti da contesti economici e territoriali svantaggiati, ricevono un trattamento inferiore rispetto ai colleghi uomini.

Di conseguenza, a fronte di una narrativa storica che ostacola il riconoscimento dell'unicità e dell'originalità delle donne rispetto agli uomini, si rende necessaria una riflessione approfondita sui criteri di valutazione delle competenze e delle responsabilità professionali, nonché sulle politiche occupazionali e sulle pratiche aziendali volte a promuovere la parità di genere.

Affrontare simili questioni richiede un impegno concreto da parte della classe dirigente, delle confederazioni sindacali, delle imprese e della società nel suo complesso, con l'obiettivo comune di "immaginare" e poi "realizzare" un ambiente lavorativo dove uomini e donne siano liberi di esprimersi, in condizioni di lavoro dignitose³.

In altre parole, si avverte l'esigenza di promuovere un progresso "integrale" delle imprese e della comunità lavorativa, riconoscendo e valorizzando il cosiddetto "genio femminile". Quest'ultimo, precisa una parte della letteratura, «non va confuso con il tradizionale stereotipo della femminilità, ma va assunto come [...]

“...le donne hanno una maggiore credibilità e affidabilità...”

partecipazione e coinvolgimento delle donne in vari ambiti»⁴, a cominciare da quello lavorativo.

I dati raccolti evidenziano una peculiare abilità delle donne nel ramo della gestione e dell'organizzazione aziendale, una capacità che gli uomini sembrano manifestare con una diversa intensità. Alla domanda che abbiamo posto a campione ad alcune imprese sulle ragioni per cui si predilige assumere, in determinati settori e con specifiche mansioni, una donna anziché un uomo, la risposta si è rivelata pressoché identica: «le donne hanno una maggiore credibilità e affidabilità, soprattutto nei ruoli organizzativi». Per questa ragione, a fronte di una tendenza che cerca di sminuire le donne dal ricoprire specifici compiti, molte aziende ascoltate nell'indagine hanno nel proprio organico numerose donne che ricoprono diversi incarichi dirigenziali.

In realtà, la loro dimensione creativa, associata alla capacità di investire in modo efficace le risorse e le energie disponibili per migliorare la qualità della vita delle persone che le circondano, le posiziona come principali artefici dello sviluppo economico, imprenditoriale e culturale di una comunità, sia essa lavorativa che cittadina.

Tutto questo è ben chiaro ai Padri Costituenti i quali, immaginando l'Articolo 37 della Costituzione, in conformità con quanto stabilito dall'Articolo 3, giungono a sostenere in maniera esplicita che

La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione⁵.

Tuttavia, a settantasei anni dall'entrata in vigore della Costituzione, i dati evidenziano che c'è ancora molto da fare per garantire una piena attenzione alle esigenze delle donne lavoratrici, soprattutto per quanto riguarda la conciliazione tra lavoro e vita familiare. Sono ancora molti i casi in cui le donne si trovano di fronte a scelte difficili tra la dimensione affettiva-procreativa e quella lavorativa.

La scelta di avere dei figli può talvolta rischiare di compromettere la carriera professionale, spingendo alcune donne ad accettare lavori “poveri” e precari, contratti atipici, mal retribuiti e lontani dal loro percorso formativo.

Recenti studi hanno evidenziato che il matrimonio, combinato alla nascita dei figli, può produrre effetti negativi sulla stabilità occupazionale: «ne sono testimonianza l'incremento delle dimissioni femminili al secondo figlio,

la sproporzione nella scelta [...] del part time, la discontinuità nei percorsi lavorativi, la segregazione in posizioni e settori a bassa qualità e il basso salario che spesso per questo motivo ne consegue»⁶.

Secondo l'approfondimento sopra citato dell'Ufficio Studi della Camera dei Deputati, le donne disoccupate con figli sono più numerose rispetto a quelle senza figli, evidenziando una disparità significativa che varia in base al livello di istruzione. Infatti, «nel 2022, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 55,5% (+1,6 p. p. rispetto al 2021), mentre quello delle donne della stessa età senza figli è del 76,6% (+2,7 p.p. rispetto al 2021)»⁷.

I dati forniti dall'Istat confermano un numero ancora alto di coppie monoreddito che crescono all'aumentare del numero dei figli: «le coppie monoreddito maschile sono il 19,7 per cento tra quelle senza figli, il 24,7 per cento se con un solo figlio, il 39,8 per cento se i figli sono almeno tre»⁸.

Questi numeri sono assai significativi in quanto, associati ai livelli attuali d'inflazione e, dunque, ad un corrispettivo ed elevato costo della vita, concorrono all'aumento delle povertà e dell'esclusione sociale.

Inoltre, è essenziale prendere in considerazione l'impatto che una separazione coniugale potrebbe avere sulle donne, specialmente nelle famiglie monoreddito, dove spesso sono proprio loro a subire gravi conseguenze economiche, trovandosi intrappolate nella terribile “morsa della povertà”. In merito, Caritas Italiana segnala che oltre il 70% delle persone che si rivolgono alla rete di solidarietà è di genere femminile⁹.

Tutto questo induce nelle donne un forte senso di smarrimento e delusione, spingendole a cercare opportunità lavorative autonome e dignitose, in linea con le proprie competenze e aspirazioni.

Di conseguenza, molte donne scelgono di avviare attività imprenditoriali proprie, contribuendo così a generare nuove opportunità lavorative che valorizzano al meglio il “genio femminile” e contrastano il *gender gap*. Come dimostrato di seguito dalla nostra indagine, è importante sottolineare che l'imprenditoria femminile non dovrebbe mai essere vista come un'alternativa di ripiego, piuttosto come un'opportunità per potenziare il talento e le capacità delle donne, a vantaggio sia dell'azienda che della società.

“... molte donne scelgono di avviare attività imprenditoriali proprie, contribuendo così a generare nuove opportunità lavorative ...”

II. Parte Prima:

I dati

“... la percentuale di donne occupate nell’intervallo di età compreso tra i 20 e i 64 anni nell’area euro si attesa intorno al 69,3%”

3.1 L’occupazione femminile

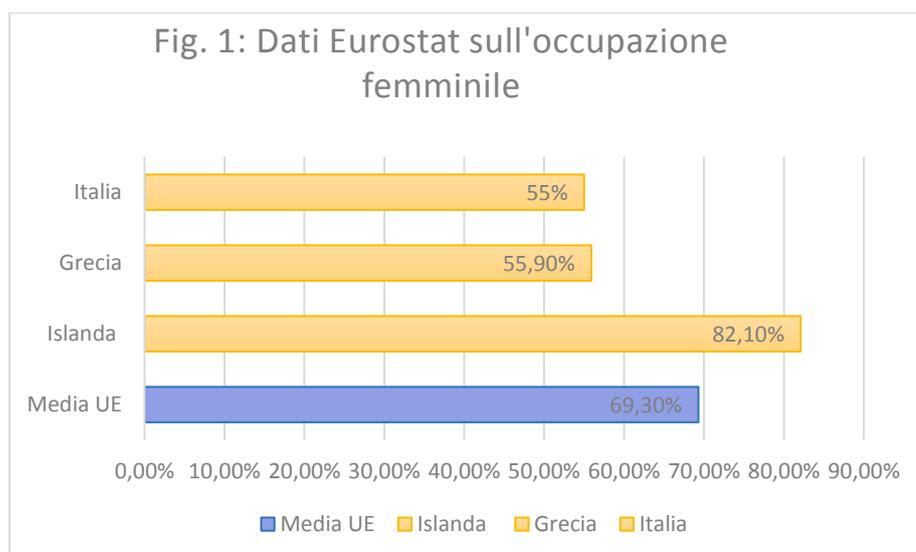
L’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) evidenzia che su cinque posti occupazionali riservati alle donne, ben quattro sono informali, carenti di qualsiasi forma di tutela legale.

The ILO estimates that out of every five jobs created for women, four are within the informal economy, whereas for men, the ratio is two out of every three jobs.¹⁰ While informal work is critical and may drive production and employment, it is often a “last-resort” option characterized by a lack of legal protections, social security, and decent working conditions, and poses numerous challenges for women’s economic and social wellbeing¹⁰.

Di conseguenza, sebbene la nostra indagine campionaria mostri prospettive promettenti, è evidente l’esigenza di un ragionamento più approfondito a livello internazionale e nazionale. In particolare, è importante sottolineare la persistenza di divari generazionali e territoriali, il che sottolinea le tante difficoltà delle donne nel trovare opportunità lavorative formali e dignitose.

In Italia, l’indice di partecipazione femminile al mercato del lavoro è notevolmente inferiore rispetto a quello maschile. Secondo le più recenti statistiche di Eurostat, datate dicembre 2023, la percentuale di donne occupate nell’intervallo di età compreso tra i 20 e i 64 anni nell’area euro si attesta intorno al 69,3%. Tuttavia, l’Italia, preceduta da Grecia e Romania, registra una percentuale di occupazione femminile di circa 55 punti percentuali.¹¹

Un’analisi più dettagliata dei dati mostra che, nonostante un incremento positivo di quasi due punti percentuali rispetto al 2021, l’Italia si colloca tra i Paesi con la più bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, con un divario percentuale rispetto alla media europea di circa 14 punti. Questo non implica necessariamente una minore partecipazione delle donne italiane rispetto a quelle di altri Paesi europei, ma riflette piuttosto il fatto che le donne italiane sono spesso intrappolate in un sistema lavorativo precario, talvolta stagionale e privo di adeguate salvaguardie legali, il che di fatto impedisce l’accesso a un’occupazione dignitosa e stabile nel tempo.



Fonte: Rielaborazione dati Eurostat del 14.12.2023

Tuttavia, è imperativo notare che, sulla base dei dati forniti da Eurostat, nonostante la situazione di svantaggio che il nostro Paese sperimenta in materia di parità di genere, dagli ultimi dati emerge un incremento graduale, seppur lento in confronto agli altri Stati membri, dell'occupazione femminile. Secondo l'Istat, nell'ultimo rilevamento di novembre 2023, si registra un graduale incremento dell'occupazione femminile.

Difatti, sebbene il tasso di disoccupazione resta invariato al 61,8%, «l'occupazione aumenta (+0,1%, pari a +30mila unità) tra le donne (quella maschile rimane sostanzialmente stabile), i dipendenti e gli over 34, mentre cala tra gli autonomi e i 15-34enni»¹².

Nonostante ciò, a novembre 2023, il divario di genere rimane comunque significativo: secondo i dati Istat, mentre il 70,8% degli uomini è impiegato, solo il 52,9% delle donne ha un lavoro¹³.

Integrando questi dati con un ulteriore divario, quello di natura territoriale, emerge che il tasso di disoccupazione e inattività femminile è più elevato nelle regioni meridionali rispetto a quelle del Centro-Nord. Tuttavia, è cruciale sottolineare che tale constatazione non denota una minore dedizione al lavoro da parte di alcune donne, bensì riflette una maggiore propensione, sicuramente non volontaria, delle donne del Sud a ricoprire posizioni caratterizzate da contratti atipici e soprattutto con minori tutele legali.

3.2 La retribuzione media delle lavoratrici dipendenti

“... a parità di mansioni, le donne sono retribuite meno degli uomini, generando ciò che comunemente è noto come *gender pay gap*”

La disparità di genere nel contesto lavorativo si manifesta non solo attraverso il tasso di occupazione inferiore delle donne rispetto agli uomini, ma comprende almeno altre due concause rilevanti: la disparità delle mansioni assegnate e la disparità salariale.

Nel quadro di questo Rapporto, sebbene si riconosca l'importanza della disparità nelle mansioni che contribuiscono a rendere le lavoratrici donne più vulnerabili rispetto agli uomini, l'attenzione è concentrata sull'analisi della retribuzione media delle donne impiegate in rapporti di lavoro dipendente e subordinato. Per questa indagine, si fa principalmente riferimento ai dati recentemente pubblicati da Inps e Istat.

Bisogna altresì notare che, di norma, a parità di mansioni, le donne sono retribuite meno degli uomini, generando ciò che comunemente è noto come *gender pay gap*. Secondo uno studio precedentemente citato, nel 2023 oltre la metà delle donne percepisce un reddito mensile inferiore a 1.500 euro¹⁴; i dati diventano ancora più significativi per le giovani donne, che non arrivano neppure ai 1.000 euro mensili.

Altresì, confrontando i dati raccolti dall'Inps sul lavoro dipendente privato, emerge che i lavoratori maschi, oltre ad essere numericamente più numerosi, godono di una remunerazione superiore rispetto alle lavoratrici femmine. Nel corso del 2022, la retribuzione media complessiva ammonta a 22.839 euro «ed è costantemente più alta per il genere maschile (nel totale 26.227 euro contro 18.305 euro per le femmine)»¹⁵.

Questi dati sono ulteriormente approfonditi nel Rapporto dell'Istat del 10 gennaio 2023, che evidenzia una particolare disparità retributiva tra uomini e donne nelle posizioni lavorative ricoperte nel mercato del lavoro. Nel dettaglio, nel corso dell'anno oggetto di indagine (2021) la retribuzione media annua complessiva ammontava a 12.139 euro. Tuttavia, per le posizioni lavorative occupate da donne, tale cifra si abbassava intorno a 9.375 euro, rivelando una significativa disparità retributiva tra i generi¹⁶.

Considerando la retribuzione oraria, l'Istat segnala che in Italia esistono oltre un milione di posizioni lavorative che percepiscono «una retribuzione lorda oraria inferiore ai due terzi della mediana calcolata sul totale delle posizioni (nel 2021 tale soglia è pari a 7,79 euro/ora)»¹⁷. Queste cosiddette *low pay jobs* coinvolgono soprattutto giovani, donne e stranieri.

Il fenomeno del lavoro povero e precario ricopre una particolare rilevanza, specie tra le categorie sociali considerate più deboli, come appunto le donne. Infatti, un numero sempre maggiore di loro, nonostante lavorino, non riesce a raggiungere una retribuzione adeguata a garantire una vita dignitosa per sé e la propria famiglia.

Tuttavia, l'Istat rivela che queste remunerazioni, tendono ad aumentare con l'esperienza e con almeno un titolo accademico, sia esso la laurea, un master o un dottorato di ricerca. Nel merito,

“Le donne [...] dimostrano una maggiore competenza nelle varie sfaccettature aziendali, rivelando tenacia, abilità di gestione e sensibilità nella valorizzazione di ogni aspetto organizzativo”

Anche tra le donne, la retribuzione mediana più elevata è quella delle laureate con almeno 35 anni che hanno occupato una sola posizione - quasi 26mila euro nell'anno per una retribuzione oraria pari a 15,59 euro - il cui valore è tuttavia molto al di sotto di quello degli uomini con le stesse caratteristiche e più simile, in termini di retribuzione annuale, a quello degli uomini con almeno 35 anni privi di laurea o a quello dei laureati under35¹⁸.

3.3 L'imprenditoria femminile

Nel considerare l'impresa femminile, risulta imperativo delineare preliminarmente due concetti chiave: quello generale di imprenditoria e quello specifico di imprenditoria femminile.

Per quanto concerne la prima definizione, l'Enciclopedia Treccani fornisce un quadro esauriente: l'imprenditore, indipendentemente dal genere, assume il ruolo di guida dell'impresa e si fa carico della responsabilità per ogni sua articolazione, dalla produzione all'analisi degli investimenti. Egli è inoltre colui che «innova i metodi, i processi, i prodotti, creando opportunità di crescita economica e di sviluppo dei consumi»¹⁹.

Tutto questo, se combinato al genio e alla creatività femminile, genera un *unicum* nel panorama imprenditoriale. Le donne, in virtù della loro propensione naturale alla cura, dimostrano una maggiore competenza nelle varie sfaccettature aziendali, rivelando tenacia, abilità di gestione e sensibilità nella valorizzazione di ogni aspetto organizzativo.

Introduciamo così il secondo concetto della riflessione, quello di “imprenditoria rosa”. Con questo termine intendiamo indicare quelle aziende individuali in cui la titolare è donna, ovvero la partecipazione femminile supera il 50% dei componenti.

Evitando di approfondire in questo studio le motivazioni che spingono le donne a diventare imprenditrici o nelle sfide quotidiane affrontate dalle imprese da loro

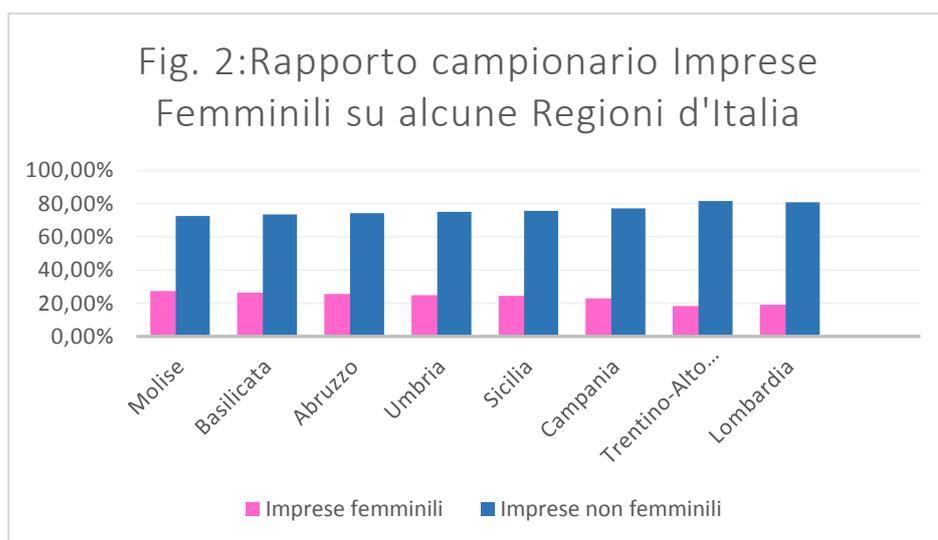
gestite, focalizziamo ora il nostro interesse sui dati relativi all'imprenditoria femminile.

Secondo le statistiche fornite dal *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), il numero di *start-up* fondate da donne è significativamente inferiore rispetto a quelle fondate da uomini. Tuttavia, si prevede un miglioramento di questi dati, dal momento che una donna su dieci manifesta l'intenzione di avviare una propria attività entro il prossimo decennio.

Questi dati trovano ulteriore riscontro a livello nazionale, come indicato da Unioncamere il quale riporta che «a fine 2022 le imprese femminili registrate sono 1.337mila, il 22,21% del totale delle imprese»²⁰, mostrando un calo rispetto all'anno precedente.

Il V Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile, condotto dalle Camere di Commercio, fornisce un'analisi dettagliata sul numero totale di imprese nelle diverse Regioni d'Italia.

Nel merito, le prime cinque Regioni *leader* in termini di "imprenditoria rosa" sono il Molise, la Basilicata, l'Abruzzo, l'Umbria e la Sicilia, sino ad arrivare al Trentino-Alto Adige, dove il 18,3% delle imprese presenti nel territorio è gestito da donne. In Lombardia e in Campania, invece, per quanto ci sia un alto numero di imprese rosa, fra le più alte in Italia (in Lombardia oltre 181.000 e in Campania oltre 140.000), in proporzione alle imprese totali in Regione, il numero maggiore è sempre quello a conduzione maschile²¹.



Fonte: Unioncamere, rielaborazione dei dati raccolti nel V Rapporto Nazionale Imprenditoria Femminile

Come si evince dal grafico riprodotto, la proporzione di imprese guidate da donne in Italia risulta ancora inferiore rispetto a quelle guidate da uomini.

Un analogo ragionamento può essere esteso al settore dell'artigianato, dove, in base ai dati del 2021 raccolti da Unioncamere, «le imprese artigiane ammontano a oltre 219 mila e rappresentano il 16,3% del totale imprese rosa»²².

Per quanto riguarda, invece, i settori imprenditoriali d'interesse occorre rilevare che le imprese femminili sono maggiormente concentrate nei settori educativi, terziari, assistenziali, commerciali o dell'artigianato locale. Al contrario, settori come quello petrolifero o bancario rimangono ancora inaccessibili alle donne. In merito, il *Global Gender Gap*, sottolinea che

Industries where women are under-represented yet still make up more than 40% of the workforce (i.e. above the global average score of 41.9%, and the median score of 42.4%) are Retail (48.7%), Entertainment Providers (48.4%), Administrative and Support Services (46.5%), Real Estate (44.7%), Accommodation and Food (43.3%) and Financial Services (42.4%). Finally, women are poorly represented in sectors like Oil, Gas and Mining (22.7%) and Infrastructure (22.3%), where they account for less than one-quarter of workers²³.

“...le imprese femminili sono maggiormente concentrate nei settori educativi, terziari, assistenziali, commerciali o dell'artigianato locale”

In Italia, si osserva una dinamica simile, evidenziando la persistente esclusione delle donne da specifici settori imprenditoriali e occupazionali. La partecipazione femminile, infatti, risulta notevolmente limitata nei comparti della logistica, dei trasporti, delle costruzioni e della metalmeccanica. All'interno del contesto della nostra indagine interna, abbiamo rilevato che, in tali settori, le donne occupano prevalentemente funzioni di natura amministrativa e organizzativa, ma raramente assumono ruoli di pura imprenditorialità.

Questa osservazione esclude i casi di ereditarietà. Nell'ambito della nostra analisi campionaria condotta tra alcune aziende affiliate alla Co.N.A.P.I., si osservano diverse imprese femminili attive in settori specifici, il che può essere attribuito direttamente alla gestione delle proprie attività familiari.

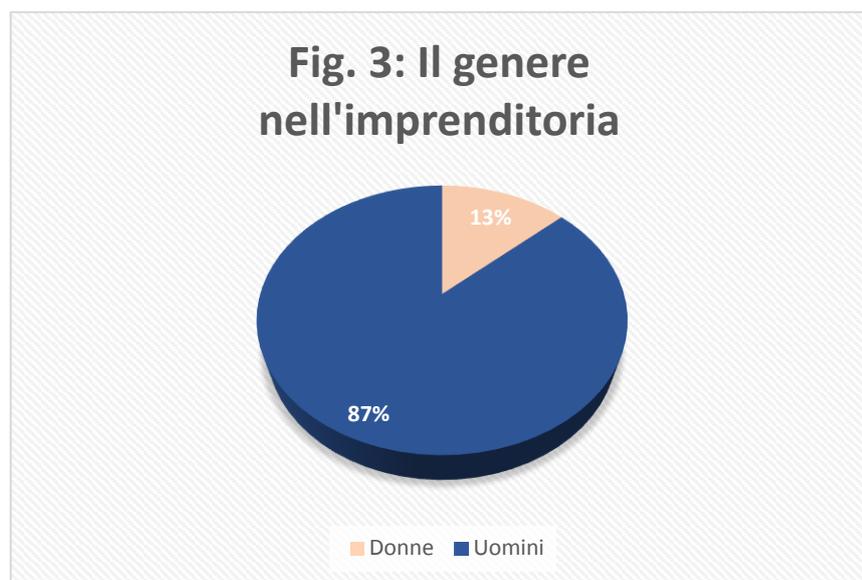
Tuttavia, contrariamente a questa tendenza, si rivela che una significativa percentuale di imprese rosa operano nei settori educativi, sanitari, assistenziali, del commercio al dettaglio, dell'artigianato locale e dell'agricoltura trasversale.

3.4 L'indagine di Co.N.A.P.I. Nazionale: i dati raccolti

Sulla base delle informazioni raccolte precedentemente, il nostro Centro Studi ha svolto un'indagine campionaria coinvolgente all'incirca trenta imprese,

di cui solamente quattro a gestione esclusivamente femminile.

“...predominanza femminile di oltre il 65% nei settori della formazione e della cura alla persona”



Fonte: Elaborazione dati Co.N.A.P.I. su 30 intervistati

Tuttavia, in modo univoco e, in controtendenza rispetto a possibili pregiudizi, gli intervistati hanno manifestato una propensione evidente nell'adottare tutte le misure di competenza per promuovere la parità di genere all'interno delle proprie aziende, a cominciare proprio dalla parità di trattamento e di salario, senza per questo sminuire la singolarità e il valore che comporta l'essere donna.

Gli intervistati sono stati interpellati su sei quesiti che riguardano: il profilo socio-numerativo dell'azienda, i punti di forza nell'assumere donne, i ruoli svolti dal genere femminile nell'azienda, il livello personale di soddisfazione delle dipendenti, la conciliazione vita familiare-vita lavorativa e, non da ultimo, l'eventuale disponibilità nell'adottare misure che incentivano la partecipazione femminile nel mondo occupazionale, come ad esempio il certificato di parità di genere.

Per quanto riguarda la prima questione, l'analisi ha evidenziato risultati incoraggianti per la parità di genere, ad eccezione di alcuni settori, con una predominanza femminile di oltre il 65% nei settori della formazione e della cura alla persona.

Si è altresì notato che quasi il 50% dei dirigenti e dei quadri è costituito da donne, le quali ricoprono posizioni di rilievo all'interno dell'azienda interpellata. Tuttavia, a livello nazionale, sono ancora poche le donne che ricoprono ruoli di *leadership* in maniera formale. Più, precisamente, da diversi dati emerge che

“...le donne presentano notevoli qualità in termini di creatività, perseveranza e predisposizione al lavoro di squadra...”

numerose donne hanno una posizione significativa e di responsabilità all'interno dell'azienda, ma ancora in maniera informale: diventa perciò costruttivo, prendendo spunto da esempi virtuosi, promuovere una politica aziendale inclusiva verso il genere femminile, anche nel ricoprire alti ruoli di dirigenza.

Per i punti di forza relativi all'assunzione di donne all'interno delle proprie imprese, emerge che le donne presentano notevoli qualità in termini di creatività, perseveranza e predisposizione al lavoro di squadra, contribuendo altresì ad uno sviluppo “integrale” dell'azienda. La loro capacità di essere *multitasking*, coniugata a doti organizzative, conferisce loro una maggiore affidabilità e serietà nel lavoro svolto. Tale constatazione motiva la tendenza, sottolineata più volte dagli intervistati, di assegnare con più frequenza alle donne funzioni amministrative e gestionale all'interno della propria azienda.

Quanto al grado di soddisfazione del lavoro, buona parte delle donne intervistate dichiara un alto livello di soddisfazione, dimostrando una parità di trattamento (economico e organizzativo) tra lavoratori maschi e lavoratrici femmine.

Tuttavia, è possibile riscontrare alcune leggere difficoltà nella conciliazione tra lavoro e vita privata ovvero familiare. Alcune delle lavoratrici intervistate riferiscono che, a causa delle responsabilità e delle posizioni chiave che ricoprono all'interno dell'azienda, talvolta incontrano delle difficoltà nell'armonizzare in modo uniforme la sfera lavorativa con quella affettiva, specie con la presenza di più figli. Nonostante ciò, viene sostenuto con fermezza di non aver mai rinunciato alla vita familiare e, pur sperimentando un livello di stress, si riesce a bilanciare entrambi gli aspetti, senza sacrificare né l'uno né l'altro. Infatti, tra le lavoratrici coinvolte nell'indagine studio, nessuna dichiara di aver interrotto la propria carriera per dedicarsi alla famiglia o viceversa.

Per quanto riguarda, invece, la certificazione della parità di genere, tutte le imprese interrogate sostengono univocamente nel dichiarare un interesse nei confronti di tale certificazione, seppur come afferma un imprenditore, «la certificazione è solo una via per familiarizzare con un modello organizzativo», serve prima ancora però una cultura che valorizzi la funzione delle donne nella comunità occupazionale.

In conclusione, per quanto riguarda il tema dell'imprenditoria femminile, vada detto che questa è ancora poco diffusa, soprattutto in alcuni settori a tendenza maschile, come il metalmeccanico, l'edilizia, la logistica e i trasporti. I dati raccolti dal nostro Centro studi confermano che le donne alla guida di un'impresa sono ancora un numero esiguo.

“...le donne alla guida di un'impresa sono ancora un numero esiguo...”

Quanto alle imprenditrici intervistate sono state poste essenzialmente tre domande: la motivazione dietro la scelta di intraprendere un'attività autonoma, le difficoltà incontrate nell'amministrare la propria azienda e un consiglio per le donne desiderose di avviare una *start-up*.

Per quanto riguarda la motivazione, è emerso che, oltre alla comune aspirazione di raggiungere l'indipendenza economica, decisionale e personale, unite ad un elevato grado di soddisfazione, molte imprenditrici hanno avviato la propria impresa principalmente per una "vocazione" personale, che in alcuni casi si è coniugata con la volontà di continuare una tradizione familiare.

Riguardo alle difficoltà incontrate, ad eccezione delle sfide legate all'accesso al credito e ai finanziamenti pubblici, le intervistate hanno rivelato di non aver incontrato ostacoli significativi nel ruolo di donne al vertice dell'impresa. Tuttavia, hanno sottolineato che ogni successo è stato ottenuto gradualmente, attraverso passione, sacrificio e perseveranza.

Infine, rispondendo alla domanda su quale consiglio darebbero ad una giovane che desidera intraprendere un'impresa oggi, una delle imprenditrici coinvolte nell'indagine ha particolarmente colpito con la sua risposta, affermando che «per una donna, avviare un'impresa oggi, specialmente in settori tradizionalmente dominati da uomini, può ancora essere impegnativo, ma le gratificazioni che ne derivano rendono affrontabile ogni difficoltà».

3.5 Focus: Le donne e l'imprenditoria agricola

Parallelamente all'indagine studio condotta sul settore dell'agricoltura e dell'innovazione²⁴, che ha coinvolto circa dieci imprese agricole, si sono ulteriormente estese le ricerche includendo altrettante imprese del settore a conduzione esclusivamente femminile.

Storicamente, nell'ambito delle microaziende agricole a conduzione familiare, bisogna premettere che le donne hanno sempre svolto un ruolo cruciale. Figlie, sorelle, mogli e madri hanno coadiuvato gli uomini nelle attività contadine e nella trasformazione dei prodotti, partecipando significativamente alla sussistenza della famiglia e alla promozione di concetti come quelli di filiera prossima.

All'interno del comparto agricolo, le donne hanno da sempre fornito un sostegno economico, sociale e culturale alla vita familiare, rappresentando un modello fecondo e innovativo. Questo è stato possibile grazie al fatto che oltre il 90%

“... il 65% di quelle che svolgono attività trasversali, dall'agriturismo alla preparazione delle confetture da vendere nel proprio *farm shop*, è gestito esclusivamente da donne”

delle microaziende agricole è stato e rimane ancora, in parte, a conduzione familiare.

Un aspetto rilevante emerso dalla nostra indagine è rappresentato dall'introduzione, soprattutto da parte di donne *leader*, di un nuovo paradigma imprenditoriale nel settore agricolo. Tale paradigma è caratterizzato dall'inclusione di servizi aggiuntivi, quali ristorazione, benessere, degustazione, attività didattiche e culturali-paesaggistiche. A ciò che tradizionalmente costituiva l'attività agricola si aggiunge dunque una vasta gamma di servizi che spaziano dalle escursioni all'equitazione o alla promozione della cucina tradizionale.

Nel nostro studio *Agricoltura e innovazione* abbiamo evidenziato l'importanza delle attività trasversali; tuttavia nell'ambito di questa indagine sulla parità di genere, si osserva come la multidimensionalità in agricoltura sia più sviluppata nelle aziende a conduzione prevalentemente femminile, anziché in quelle maschili.

Delle imprese agricole che abbiamo intervistato per questa indagine, il 65% di quelle che svolgono attività trasversali, dall'agriturismo alla preparazione delle confetture da vendere nel proprio *farm shop*, è gestito esclusivamente da donne. Queste realtà femminili dimostrano una capacità di reinventarsi e trasformare le loro aziende familiari in entità moderne, in grado di adattarsi alle mutevoli esigenze del mercato.

Una imprenditrice agricola coinvolta nello studio, ha dichiarato: «Nel 2021, subito dopo il Covid-19, l'azienda agricola di famiglia si trovava sull'orlo di cessare l'attività a causa di costi non bilanciati dalle entrate. Abbiamo deciso di sfruttare la nostra produzione di albicocche per la creazione di succhi e confetture, ampliando la nostra presenza quasi ed esclusivamente *online*. In appena due anni, il volume di affari si è moltiplicato per cinque volte e attualmente contiamo tre dipendenti».

Un'altra azienda agricola a conduzione femminile, specializzata in olio biologico e cosmetici, ha aggiunto: «Abbiamo recentemente trasformato la nostra azienda. I nostri clienti ci chiedono continuamente di poter visitare i nostri ulivi secolari e di poter organizzare cerimonie tra i campi. Sta nascendo così l'idea di aprire anche un agriturismo».

In realtà, i dati Istat sugli agriturismi in Italia, evidenziano una crescita significativa di queste strutture negli ultimi decenni. «Nel 2004 le aziende agrituristiche erano poco più di 14mila, oggi il loro numero è pressoché

“Le donne sono il cuore pulsante della nostra azienda agricola”

raddoppiato. Il tasso di crescita medio annuo è del 3,8% ed è praticamente omogeneo per tutte le macroaree, con valori che vanno dal 5,5% e 4,3% del Nord-ovest e del Centro, al 3,6% e al 3% delle Isole e del Sud fino al 2,8% del Nord-est»²⁵.

Tutto questo ovviamente va ad inficiare sull'economia del Paese e sull'intero comparto agricolo. Sempre l'Istat osserva che «Nel 2022 il valore corrente della produzione agrituristica è di poco inferiore a 1.517milioni di euro e contribuisce per il 4,4% alla formazione del valore economico dell'intero settore agricolo, sul quale gli agriturismi incidono per poco più del 2,3%»²⁶.

L'offerta degli agriturismi si sta ampliando, includendo servizi come escursioni, *trekking* e visite guidate nelle aziende agricole. Queste strutture sono gestite principalmente da donne, contribuendo così a garantire una maggiore partecipazione femminile nei ruoli decisionali e manageriali.

Un imprenditore agricolo coinvolto nell'indagine dice: «Numerose sono le donne che operano nell'azienda, ricoprendo ruoli di *leadership*. Abbiamo, ad esempio, una donna che si occupa degli eventi, una responsabile delle degustazioni e della cucina tradizionale, una addetta al *packaging* dei prodotti e un'esperta nell'accoglienza degli ospiti. Le donne sono il cuore pulsante della nostra azienda».

Negli agriturismi, in particolare, sono sempre più numerose le donne che intraprendono queste sfide. Secondo l'Istat, «le donne alla guida delle aziende agrituristiche sono oltre 8.800 (34,1%) e sono in leggero aumento rispetto allo scorso anno (+0,7%)»²⁷.

Infine, risulta rilevante osservare che la maggior parte delle imprese agrituristiche gestite da donne è concentrata principalmente nel Mezzogiorno d'Italia, costituendo una risorsa rilevante per lo sviluppo e l'avanzamento del territorio. Approssimativamente il 46,6% delle aziende agrituristiche guidate da donne si localizza al Sud, evidenziando percentuali significative di circa il 50% soprattutto «in Basilicata, in Campania (48%) e Calabria (47%)»²⁸. Altresì, «L'indice di prevalenza di genere (aziende con conduttore/aziende con conduttrice) segnala una maggiore propensione all'imprenditoria femminile in Basilicata (100 maschi ogni 96 donne), Liguria (105 maschi ogni 100 donne), Campania (110 maschi ogni 100 donne)»²⁹.

III. Parte

Seconda: misure di contrasto al *gender gap*

4.1 Politiche e strategie sovranazionali di contrasto al *gender gap*

Le politiche e le strategie sovranazionali per contrastare il *gender gap*, in particolare l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e la Strategia per la parità di genere 2020-2025, rappresentano punti focali nell'impegno internazionale per raggiungere l'uguaglianza di genere.

L'Agenda 2030, sottoscritta nel 2015 da 193 Paesi membri dell'Onu, costituisce una cornice programmatica suddivisa in 17 obiettivi, ognuno dei quali mira a raggiungere un totale di 169 traguardi e che impegna i Paesi membri di raggiungere entro il 2030.

Fra gli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineati dall'Agenda 2030, si colloca un Goal esclusivamente riservato al conseguimento dell'uguaglianza di genere e dell'*empowerment* femminile.

L'obiettivo n. 5 si propone di porre fine a ogni forma di discriminazione e violenza di genere, garantendo «la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di *leadership* ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica»³⁰.

Il Goal in questione intende altresì impegnare i Paesi membri nell'avviare riforme finalizzate al riconoscimento di uguali diritti per ciascuna donna, riconoscendo loro il libero accesso «alle risorse economiche così come alla titolarità e al controllo della terra e altre forme di proprietà, ai servizi finanziari, eredità e risorse naturali»³¹.

Questo obiettivo si traduce nella necessità di assicurare pari opportunità di trattamento nel mercato del lavoro e l'accesso delle donne ai ruoli decisionali e imprenditoriali autonomi.

In conformità ai principi dell'Unione Europea, orientati all'eliminazione delle disuguaglianze e alla promozione della parità di genere, così come sancito dall'Articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), la Commissione ha adottato una strategia per la parità di genere in cui, nel quinquennio 2020-2025, si definiscono le politiche volte a realizzare la parità di genere, a cominciare proprio dall'occupazione femminile.

La Strategia 2020-2025 parte da un presupposto molto importante, ossia che l'occupazione femminile costituisce un enorme potenziale economico, culturale e politico per lo sviluppo dell'Unione Europea; la parità di genere, secondo questa prospettiva, contribuisce all'incremento dell'occupazione, dell'efficienza produttiva e, di conseguenza, alla mitigazione della povertà.

All'interno della Strategia 2020-2025, focalizzata essenzialmente sulla promozione di una maggiore partecipazione femminile nel contesto lavorativo dignitoso e sull'ulteriore miglioramento della conciliazione tra vita professionale e familiare, la Commissione europea ha una chiara consapevolezza, ossia che

“... l'occupazione femminile costituisce un enorme potenziale economico, culturale e politico per lo sviluppo dell'Unione Europea”

La costruzione di un'Europa prospera e sociale dipende da tutti noi. Le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, dovrebbero avere pari opportunità di realizzazione personale ed essere economicamente indipendenti, ricevere la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore, avere pari accesso ai finanziamenti e percepire pensioni eque. Le donne e gli uomini dovrebbero ripartirsi equamente le responsabilità economiche e di assistenza familiare³².

Sulla base di questa affermazione, che coinvolge ogni attore sociale e politico, dal contesto governativo alle organizzazioni sindacali, nonché agli imprenditori stessi che implementano politiche di lavoro eque e dignitose per i propri dipendenti, la Strategia 2020-2025 si propone di contrastare il divario di genere presente nel mercato del lavoro. Tale contrasto viene affrontato sia dal punto di vista delle mansioni e delle professioni, che dal punto di vista delle disparità retributive e pensionistiche.

La Strategia mira altresì a «emancipare le donne nel mercato del lavoro», offrendo loro non solo l'incentivo a ricoprire posizioni dirigenziali senza, per questo, dover sacrificare la vita privata, ma anche «la possibilità di affermarsi come investitrici e imprenditrici»³³, contrastando le difficoltà che, di fatti, impediscono una donna nell'avviare un'attività. A tale scopo, una considerevole parte dei finanziamenti previsti dall'Unione Europea è indirizzata specificamente a «promuovere le start-up e le piccole e medie imprese innovative guidate da donne»³⁴.

4.2 Politiche e strategie nazionali di contrasto al *gender gap*

Tra le politiche e le recenti strategie nazionali di contrasto al *gender gap*, oltre alle diverse linee decisionali che caratterizzano i governi degli ultimi anni, è

opportuno fare qualche cenno sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

Per quanto concerne il PNRR è rilevante evidenziare che l'uguaglianza di genere, unitamente all'uguaglianza intergenerazionale e territoriale, costituisce una priorità "trasversale", integrata in ciascuna delle *mission* del Piano.

A riguardo, il potenziamento dei servizi educativi per l'infanzia, come ad esempio gli asili nido, rappresenta una misura che indubbiamente favorisce la promozione della parità di genere nel contesto occupazionale, senza per questo dover sacrificare la vita familiare. Il PNRR presenta numerosi altri casi di interventi trasversali che concorrono a generare occupazione libera e dignitosa tra le donne, dalla promozione delle competenze nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche (STEM), alla valorizzazione delle infrastrutture locali.

Tuttavia, la *mission* n. 5 del PNRR, dedicata alle politiche del lavoro, include investimenti specifici per sostenere la creazione di imprese femminili e istituire un sistema che certifichi la parità di genere. L'obiettivo è quello di aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Nella fattispecie dell'imprenditoria femminile, il Piano – anticipando l'istituzione di un fondo specifico, quello che è stato poi il *Fondo impresa femminile* (oggi chiuso a causa dell'esaurimento delle risorse disponibili) – mira, in termini programmatici e teorici, a:

- Promuovere l'imprenditoria femminile, sistematizzando e ridisegnando gli attuali strumenti di sostegno rispetto a una visione più aderente ai fabbisogni delle donne;
- Sostenere la realizzazione di progetti aziendali innovativi per imprese già costituite e operanti a conduzione femminile o prevalente partecipazione femminile (digitalizzazione delle linee di produzione, passaggio all'energia verde, ecc.);
- Sostenere l'avvio di attività imprenditoriali femminili attraverso la definizione di un'offerta che sia in grado di venire incontro alle necessità delle donne in modo più puntuale (mentoring, supporto tecnico-gestionale, misure per la conciliazione vita-lavoro, ecc.);
- Creare un clima culturale favorevole ed emulativo attraverso azioni di comunicazione mirate che valorizzino l'imprenditorialità femminile, in particolare, presso scuole e università³⁵.

In concomitanza con la progettazione rivolta all'imprenditoria femminile, il Piano prevede l'istituzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità

“... il potenziamento dei servizi educativi per i l'infanzia, come ad esempio gli asili nido, rappresenta una misura che indubbiamente favorisce la promozione della parità di genere ...”

di genere, aperto a tutte le imprese, al fine di sostenerle e incoraggiarle nell'adozione di «policy adeguate a ridurre il *gap* di genere in tutte le aree maggiormente “critiche” (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità)»³⁶.

Sulla certificazione di parità di genere sarà dedicato, più avanti, un apposito *focus*. Riguardo invece il tema della parità di genere il PNRR è affiancato e potenziato da una Strategia nazionale che, seguendo il modello Europeo, ambisce ad ottenere un aumento di 5 punti nella classifica del *Gender Equality Index* nel quinquennio che va dal 2021 al 2026. La visione, in conformità con quanto espresso dalla nostra Carta Costituzionale, è quella di

Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri³⁷.

Per raggiungere tali obiettivi, la Strategia per la parità di genere 2021 – 2026 stabilisce cinque priorità strategiche: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Nel dettaglio:

- a. **Lavoro:** si prevede un incremento del tasso di occupazione femminile di circa 3-4 punti percentuali, attraverso l'implementazione di misure quali la defiscalizzazione, gli incentivi per le imprese che assumono donne o il supporto al rientro post-maternità. Parallelamente, con il sostegno fornito all'imprenditoria femminile, ci si attende un incremento del numero di imprese femminili di circa 8 punti percentuali. È prevista altresì una riduzione della disparità nel tasso di occupazione tra donne con figli e donne senza figli.
- b. **Reddito:** la Strategia mira a ridurre il *gender pay gap* nel settore privato del 7%, sia per le lavoratrici non laureate che per quelle laureate.
- c. **Competenze:** si prevede un aumento dell'istruzione per le donne, agevolando l'accesso alle materie STEM, nonché un incremento di circa 15 punti percentuali nel settore accademico in qualità di docenti ordinari;
- d. **Tempo:** nel favorire la conciliabilità tra vita privata e professionale,

si prevede l'estensione del congedo di paternità, superando almeno il 50% dei richiedenti, ispirandosi così a modelli virtuosi come, ad esempio, la Svezia. Inoltre, in coerenza con gli investimenti già avviati dal PNRR, si prevede la creazione di nuovi posti per gli asili nido; questo è particolarmente significativo per prevenire l'interruzione della carriera delle lavoratrici madri e la conseguente accettazione di lavori precari e sottopagati.

- c. **Potere:** la Strategia mira ad aumentare la quota delle donne di almeno 6 punti percentuali nell'amministrazione e nella direzione delle aziende, sia private che pubbliche.

“... l'assunzione di una donna offre vantaggi anche a livello fiscale ovvero contributivo ...”

4.3 Alcune misure nazionali che incentivano l'occupazione femminile e la parità di genere

Nel corso dell'indagine Co.N.A.P.I. condotta all'interno di questo studio, in merito alla domanda riguardante i punti di forza nell'assumere una dipendente donna, gli intervistati hanno espresso quasi unanimemente, oltre all'enfasi sul capitale umano e sull'importanza del “genio femminile” già menzionato in precedenza, l'opinione comune che l'assunzione di una donna offre vantaggi anche a livello fiscale ovvero contributivo.

In tempi recenti, a partire dalla Legge Fornero (Legge n. 92 del 28 giugno 2012), è stata introdotta una agevolazione, originariamente del 50%, sui contributi a carico dei datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età e «prive di un impiego regolarmente retribuito» per un tempo variabile che va dai sei ai ventiquattro mesi, a seconda delle specifiche condizioni di svantaggio. La legge di Bilancio del 2021 (Legge n. 178 del 30 dicembre 2020), ha esteso l'agevolazione al 100%, in via sperimentale, con un limite massimo di 6.000 euro annui, successivamente elevato a 8.000 euro con la legge di Bilancio 2023.

La legge di Bilancio del 2024 (Legge n. 213 del 30 dicembre 2023) introduce una serie di misure dirette e trasversali per sostenere la parità di genere nel mercato del lavoro, inclusi incrementi nel bonus degli asili nido e nell'indennità per il congedo parentale. Viene proposta anche una decontribuzione, pari al 100% e fino al 2026, con riferimento alle lavoratrici madri con un contratto a tempo indeterminato con 3 o più figli e fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio minore; nel 2024, invece, tale decontribuzione è estesa anche alle lavoratrici madri con due figli e fino al compimento del decimo anno di età del figlio minore.

Sono previsti inoltre esoneri contributivi, pari al 100% del versamento previdenziale, anche per chi assume, nel triennio 2024-2026, donne disoccupate vittime di violenza, purché «nel limite massimo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile». Tale sgravio è previsto per un anno nel caso dei contratti a termine; se questo viene trasformato a tempo indeterminato si proroga fino a 18 mesi e, nel caso in cui l'assunzione avvenga sin da subito a tempo indeterminato è di 24 mesi.

Da ultimo, la legge di Bilancio 2024, stabilisce un incremento nel Fondo per le politiche relative alle pari opportunità, per permettere l'indipendenza economica delle donne in condizioni di povertà e vittime di violenza.

Per quanto riguarda, invece, l'imprenditoria femminile la Legge di Bilancio 2021, in concomitanza con le linee programmatiche previste dal PNRR, ha previsto una serie di finanziamenti per sostenere le imprese rosa. Fra questi, è stato già menzionato il Fondo impresa femminile, il cui sportello oggi risulta chiuso a causa dell'esaurimento delle risorse.

Tralasciando i diversi finanziamenti a livello territoriale, sul profilo nazionale troviamo diverse misure che permettono di implementare, l'autoimpiego da parte delle donne. Tra questi:

- a. Il **microcredito di libertà**, gestito dall'Ente Nazionale per il Microcredito e finalizzato a finanziare, a tasso zero e per un importo massimo di 50.000 euro, la nascita e lo sviluppo dell'attività imprenditoriale che fa capo a donne che hanno subito violenza.
- b. Il **Nuovo SELFIEmployment** che, con prestiti a tasso zero e con un importo compreso tra 5.000 e 50.000 euro, finanzia micro iniziative imprenditoriali, promosse – su tutto il territorio nazionale – da giovani *neet*, donne inattive e disoccupati a lungo periodo.
- c. Il **progetto ON – Oltre Nuove imprese a tasso zero** che sostiene le nuove iniziative o per l'implementazione e l'ampliamento di micro e piccole imprese esistenti. Tali agevolazioni prevedono un finanziamento a tasso zero ovvero un contributo a fondo perduto finalizzati a coprire fino al 90% delle spese ammissibili. Possono partecipare a tale progetto, donne (per tutte le fasce di età) ovvero da giovani (con un'età compresa tra i 18 e i 35 anni).
- d. Il **Progetto Smart&Start Italia** che offre un finanziamento a tasso zero e senza garanzia per le *start up* innovative a ad alto contenuto tecnologico. In linea generale il progetto copre l'80% delle spese

ammissioni che nel caso in cui l'impresa è costituita interamente da donne sale al 90% e, nel caso in cui la *start up* ha sede in particolari regioni delle Aree Interne o del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sardegna e Sicilia) è prevista l'eventualità di ottenere un contributo a fondo perduto pari al 30% del mutuo e restituire così, a tasso zero, solo la restante parte del mutuo.

A queste misure di sostegno all'imprenditoria femminile, se ne aggiungono altre, come per esempio l'IFIM, ossia gli Investimenti innovativi sostenuti da imprese femminili nei Comuni montani. La misura si rivolge a *start up* innovative in determinate aree montane, principalmente costituite da donne e prevede un contributo a fondo perduto, pari al 70% delle spese ammissibili ovvero di un massimo di 70.000 euro.

“... abbiamo notato un notevole interesse da parte delle imprese nell'ottenere la certificazione di parità di genere”

4.1 Focus: la certificazione di parità di genere

Durante il corso della nostra ricerca, condotta all'interno di questo studio, abbiamo notato un notevole interesse da parte delle imprese nell'ottenere la certificazione di parità di genere. Tale certificazione, delineata dalla missione numero 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e confermata nella Strategia 2021-2026, è disciplinata dalla Legge n. 162 del 5 novembre 2021, nota come Legge Gribaudo, insieme alla Legge di Bilancio del 2021. Con questi interventi il legislatore intende ridurre il divario di genere nel contesto del mercato del lavoro, concentrandosi su vari aspetti, dal salario alla possibilità per le donne di ricoprire ruoli di *leadership*. Tale partecipazione mira altresì a facilitare l'armonizzazione tra vita privata e professionale.

Secondo quanto enunciato dalla Legge 162/2021 all'articolo 4, la certificazione di parità di genere ha come scopo quello di «attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità».

Sulla base dei risultati raccolti in questa ricerca, riteniamo che tale motivazione sia già di per sé un incentivo idoneo a sollecitare le imprese nel richiedere la certificazione di parità di genere. Ciononostante, il legislatore, sin dalla sua istituzione formale, ha predisposto una serie di meccanismi incentivanti volti a spingere le aziende private a contrastare il divario di genere e a conseguire, di conseguenza, la relativa certificazione.

Fra gli incentivi, ricordiamo l'esonero contributivo e ai benefici sanciti dal nuovo Codice degli appalti.

- a. Per quanto riguarda l'esonero contributivo, la Legge n. 162/2021 prevede, per l'anno 2022, una riduzione a carico del datore di lavoro «in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile». Altresì si dispone che «le aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere [...] è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti».
- b. Il nuovo Codice degli appalti, disciplinato dal D.lgs. 36/2023, introduce, tramite l'articolo 106 e l'articolo 108, una serie di incentivi aggiuntivi per le imprese partecipanti alle gare di appalto che detengono il certificato di parità di genere. Nello specifico, oltre all'articolo 106, comma 8, che stabilisce una riduzione del 20% della garanzia per le aziende certificate in materia di parità di genere, molto importante è l'articolo 108.

L'articolo 108, rubricato «Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavoro, servizi e forniture», al comma 7, dispone che le stazioni appaltanti debbano prevedere «nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese che attestano, anche a mezzo di autocertificazione, il possesso dei requisiti di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. La stazione appaltante verifica l'attendibilità dell'autocertificazione dell'aggiudicataria con qualsiasi adeguato mezzo».

Inoltre, il soggetto Attuatore, identificato nell'Unione italiana delle Camere di commercio (Unioncamere), in grado di attuare specifici contributi per l'assistenza tecnica-gestionale volta all'individuazione dei requisiti richiesti.

Per tutte queste ragioni, le imprese, inclusi i soggetti di dimensioni ridotte come le microimprese, che intendono richiedere la certificazione e che soddisfano i criteri di ammissibilità stabiliti dall'ordinamento, avranno sicuramente un beneficio da considerare attentamente.

“Un numero considerevole di imprese coinvolte nel sondaggio ha dichiarato di adottare piani di lavoro personalizzati per le donne con figli ...”

Da ultimo, in questa sede, è essenziale delineare il procedimento per richiedere la certificazione di parità di genere, il quale si articola in due fasi principali: la presentazione volontaria iniziale da parte delle imprese e, successivamente, l’emanazione della certificazione da parte degli Organismi di Certificazione (OdC), regolarmente riconosciuti e accreditati ai sensi del Regolamento (Ce) 765/2008 e che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022³⁸.

La suddetta certificazione, infatti, si fonda su un insieme di indicatori noti come *Key Performance Indicator* (KPI), che abbracciano sei specifiche aree di valutazione, indispensabili per raggiungere un punteggio pari o superiore al 60%, requisito minimo per ottenere la certificazione di parità di genere. Tali aree spaziano dall’equità lavorativa alla tutela della genitorialità, includendo anche le opportunità di crescita professionale per le donne all’interno dell’azienda.

Dall’analisi dei risultati della nostra ricerca emerge che molte delle imprese intervistate vedono donne occupare regolarmente ruoli di *leadership* aziendale, beneficiando di un equo trattamento retributivo e, soprattutto, godendo di politiche di conciliazione vita-lavoro favorevoli alla vita privata e alla famiglia. Un numero considerevole di imprese coinvolte nel sondaggio ha dichiarato di adottare piani di lavoro personalizzati per le donne con figli, evitando nel contempo interruzioni del rapporto di lavoro o ricorso a contratti part-time. Come sottolineato da uno degli imprenditori intervistati, l’obiettivo è creare un ambiente aziendale che sia prima di tutto inclusivo e accogliente, valorizzando appieno le donne nel loro contesto antropologico. Questo perché una donna che si sente integrata nell’ambiente lavorativo è in grado di contribuire in modo più significativo rispetto a chi vive uno stato di disagio o insicurezza.

IV. Conclusioni

In conclusione, in questo studio emerge chiaramente che il contributo femminile all'interno delle imprese, sia in posizioni di lavoro subordinato ad ogni mansione che in posizione di lavoro autonomo, riveste una funzione strategica per diverse ragioni. Innanzitutto, le donne mostrano un elevato grado di creatività e cooperazione, spesso superiore rispetto a quello degli uomini. In secondo luogo, la maggior connessione delle donne con la famiglia e la sfera domestica le orienta meglio verso lo sviluppo del territorio. Infine, ma non meno importante, le donne dimostrano una maggiore capacità di comprendere le esigenze delle persone del proprio sesso, facilitando così la promozione della parità di genere in tutti gli aspetti, dal contesto relazionale a quello salariale.

“Le donne, come emerso in questo studio, possono rappresentare una via di sviluppo per il mercato del lavoro, le aziende e il Paese in generale”

Le politiche nazionali, in sinergia con gli sforzi internazionali, come sottolineato dall'Agenda 2030 che promuove l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne, si configurano come strumenti propulsivi per ridurre il divario tra uomini e donne, specie nel mondo del lavoro. A riguardo, le recenti misure adottate dal Governo Italiano, unite al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), si collocano proprio in questa direzione.

Tuttavia, come sottolineato dal Rapporto ASviS 2023, i progressi realizzati in tema di parità di genere nel raggiungimento del Goal 5 dell'Agenda sono risultati lenti e limitati rispetto alle previsioni. Difatti,

L'Italia non solo si colloca al 79esimo posto nella graduatoria di 146 Paesi, ma registra un arretramento di 16 posizioni rispetto al 2022, il che fa sì che, al ritmo di progresso attuale, si prevede che l'UE raggiungerà la parità di genere in 67 anni, mentre per l'Italia i tempi saranno ancora più lunghi³⁹.

Le donne, come emerso in questo studio, possono rappresentare una via di sviluppo per il mercato del lavoro, le aziende e il Paese in generale. La loro capacità di adattamento e di reinventarsi è cruciale per la crescita culturale, economica, sociale e, in certi aspetti, spirituale delle nostre comunità.

In ogni caso, si sottolinea la necessità di incentivare la classe dirigente ad incoraggiare la parità di genere nel mondo occupazionale ad ogni livello, oltre che a riconoscere un maggiore approdo del genio femminile a tutti i livelli.

- ¹ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, Cologny/Geneva Switzerland, 20 June 2023, p. 7.
- ² Cfr. Servizio Studi Camera dei Deputati, *L'occupazione femminile*, n. 4, dicembre 2023, p. 3.
- ³ Per un approfondimento si rimanda a V. Martinelli, A. Zizza, *La sfida del salario minimo per un'esistenza "libera e dignitosa". Una lettura di Giorgio La Pira per gli attuali scenari del mondo del lavoro*, in "Amministrazione in Cammino", pp. 1-19.
- ⁴ G. Rossi, *L'identità femminile*, in "Dizionario di dottrina sociale della Chiesa. Le cose nuove del XXI Secolo", 2 (2023), in www.dizionariodottrinasociale.it.
- ⁵ Costituzione della Repubblica Italiana, Art. 37, co.1.
- ⁶ C. Volpato (a cura di), *Misurarsi con la disparità*, in Acli, *Lavorare dis/pari*, RCS Mediagroup S.p.A., Trebaseleghe (PD) 2023, p. 8.
- ⁷ Servizio Studi Camera dei Deputati, *L'occupazione femminile*, cit., p. 3.
- ⁸ Istat, *Rapporto Annuale 2023. La situazione del Paese*, Marchesi Grafiche Editoriali, Roma 2023, p. 98.
- ⁹ Cfr. F. De Lauso, W. Nanni (a cura di), *Tutto da perdere. Rapporto su povertà ed esclusione sociale in Italia 2023*, Caritas Italiana, Palumbi, Teramo 2023, p. 68.
- ¹⁰ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, cit., p. 36.
- ¹¹ Cfr. Eurostat, Data Broeser, *Employment and activity by sex and age – annual data*, in www.ac.europa.eu, consultato in data 16.01.2024.
- ¹² Istat, *Occupati e disoccupati*, dati provvisori di Novembre 2023, 9 gennaio 2024, p. 1.
- ¹³ Cfr. Istat, *Occupati e disoccupati*, cit., p. 3.
- ¹⁴ Cfr. Acli, *Lavorare dis/pari*, cit., pp. 22-32.
- ¹⁵ Coordinamento Generale Statistico Attuariale, *Anno 2022. Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato*, Inps, Novembre 2023, p. 3.
- ¹⁶ Cfr. Istat, *Report su occupazione, retribuzione e costo del lavoro dipendenti privati. Anno 2021*, 10 gennaio 2023, p. 4.
- ¹⁷ Istat, *Report su occupazione, retribuzione e costo del lavoro dipendenti privati. Anno 2021*, cit., p. 5.
- ¹⁸ *Ivi*, p. 10.
- ¹⁹ Treccani online, voce *Imprenditori*, in www.treccani.it, consultato in data 08.01.2024
- ²⁰ Unioncamere, *Comunicato stampa: Imprese femminili: 6mila in meno nel 2022. Ma l'innovazione delle donne tiene e accelera*, Roma, 6 marzo 2022, p. 1.
- ²¹ I dati sono tratti da uno studio Unioncamere, tenuto dal Centro Studi G. Tagliacarne, Si.Camera, di T. Pompei (a cura di), *V Rapporto Nazionale Imprenditoria Femminile*, 2022, p. 13.
- ²² Unioncamere, *V Rapporto Nazionale Imprenditoria Femminile*, cit., p. 22.
- ²³ World Economic Forum, *Global Gender Gap Report*, cit., p. 37.
- ²⁴ A. Zizza (a cura di), Centro Studi e Ricerche di Co.N.A.P.I. Nazionale, *Agricoltura e innovazione. Un binomio necessario per lo sviluppo del territorio*, 7 febbraio 2024, in www.conapinazionale.it.
- ²⁵ Istat, *Le aziende agrituristiche in Italia. Anno 2022*, 8 gennaio 2024, p. 2.
- ²⁶ *Ivi*, p. 3.
- ²⁷ *Ivi*, p. 10.
- ²⁸ *Ibidem*.
- ²⁹ *Ibidem*.
- ³⁰ Organizzazione delle Nazioni Unite, Assemblea Generale, *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*, Goal 5, Target 5.5, A/RES/70/1, 21 ottobre 2015.
- ³¹ *Ivi*, Target 5.a.
- ³² Commissione Europea, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Un'Unione dell'eguaglianza: la strategia per la parità di genere*, Bruxelles, 05.03.2020, p. 7.
- ³³ *Ivi*, p. 9.
- ³⁴ *Ivi*, p. 10.

³⁵ Italia Domani, *Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, #NextGenerationItalia*, Missione 5, 2021, p. 208.

³⁶ *Ivi*, p. 209.

³⁷ Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità, *Strategia Nazionale per la Parità di Genere*, Luglio 2021, p. 11.

³⁸ Per consultare l'elenco degli Organismi di Certificazione si rimanda al sito della Presidenza del Consiglio, www.certificazione.pariopportunita.gov.it.

³⁹ ASviS, *L'Italia e gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Rapporto ASviS 2023*, Roma 2023, p. 119,