



# **LE CITTA' DELLE DONNE**

## **LE IMPRESE FEMMINILI MOTORE DEL RILANCIO DELL'ECONOMIA**

**Il Women in Business Act**

**EMPOWERMENT DELLE DONNE**

**CONIUGARE ED AGIRE LA SOSTENIBILITÀ CON LA PARITÀ' DI GENERE IN OCCASIONE DEL G20**

**25 agosto 2021**

**In presenza al Campus Universitario di Savona, Università di Genova,  
palazzina Marchi e in via telematica su zoom**

**WORKING PAPER DI INDIRIZZO STRATEGICO SULLA  
IMPRENDITORIA FEMMINILE**

## **Agenda**

Isa Maggi, coordinatrice Stati Generali delle Donne

Ouverture musicale a cura della violinista Giovanna Ferrara “Meridiem” verso [#ExpoDubai 2021](#)

Nicoletta Dacrema, Prorettrice Vicaria dell’Università degli Studi di Genova

Marco Testa, delegato del Rettore per il Campus di Savona

Angela Celeste Taramasso, Presidente Comitato Pari Opportunità e Delegata del Rettore alle Pari Opportunità dell’Università degli Studi di Genova

Elena Bonetti, Ministra per le Pari Opportunità e la famiglia,

Teresa Bellanova, Viceministra delle Infrastrutture e Trasporti, in video teletrasmesso

Alessandra Todde, Viceministra Ministero Sviluppo Economico

Ilaria Cavo, Assessora alle Politiche socio sanitarie e Terzo Settore, Politiche giovanili, Scuola, Università e Formazione, Cultura e Spettacolo, Programmi comunitari di competenza della Regione Liguria

Federico Bertorello Presidente del Consiglio Comunale del Comune di Genova, “Città delle Donne”,

Linda Laura Sabbadini, Martina Rogato W20

Tiziana Pompei, Vice Segretaria Generale Unioncamere

Eleonora Mattia, Presidente IX Commissione Lavoro, formazione e politiche giovanili, pari opportunità, istruzione, diritto allo studio della Regione Lazio

Titti de Simone, Consigliera per l'attuazione del Programma Regionale della Regione Puglia

Luisella Dellepiane, coordinatrice Stati Generali delle Donne Liguria

Sara Roversi, Future Food Institute

Raffaella Pergamo, Maria Assunta d’Oronzo, di Crea

Sonia Sandei, Vicepresidente Confindustria Genova, con delega al PNRR e transizione ecologica del porto “Donne e trasporto sostenibile: un'opportunità di accelerazione del PNRR”

Anna Manca, Alleanza delle Cooperative

Luciano Vazzano, Direttore CNA Imperia

Caterina Mazzella, Past Presidente Nazionale Fidapa Bpw Italy

Nicoletta Viziano, Presidente del MuMA, Istituzione dei Musei del Mare e delle Migrazioni del Comune di Genova, “La cultura come valorizzazione del territorio Ligure”

Nadia Bragalini, Orgogliosamente Uniche, Terziario Donna Piacenza

Dea Callipo, Pr Manager Fortune Italia, MPWproject coordinator

Romina Nicoletti, Ceo M.Ro srl Business Cooperation& Innovation Center

Melina Martello, Comitato Scientifico degli Stati Generali delle Donne

### **In partnership con**

Università degli Studi di Genova

W20

Unioncamere

Crea - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria

Confindustria Genova

Future Food Institute

Studio Aschei

Cna Imperia

Orgogliosamente Uniche, Terziario Donna Piacenza

### **Media partner**

Rai Radio 1

Donna in affari

Sharing Tv

**Isa Maggi**

## **Coordinatrice Stati generali delle Donne- Alleanza delle Donne**

Un ringraziamento all'Università di Genova e al Campus di Savona che ci ha accolto. Un ringraziamento a tutti i partner di questa iniziativa, importantissima per mettere a fuoco un tema particolare che è quello dell'imprenditoria femminile. Un ringraziamento alle Ministre Elena Bonetti, Maria Teresa Bellanova e Alessandra Todde. Un ringraziamento al W20 e alla chair Linda Laura Sabbadini. Grazie alla Regione Liguria e alla Città di Genova, "Città delle Donne".

Un pensiero alle donne afghane alle quali dedichiamo la musica di "Meridiem" "come in un bagliore", per un messaggio di speranza e di solidarietà

La giornata è a latere del G20 dedicato, per la prima volta nella storia, al tema dell'*empowerment* femminile, su quattro specifiche aree di approfondimento:

- 1) STEM, competenze finanziarie e digitali;
- 2) lavoro e *empowerment* economico;
- 3) armonizzazione dei tempi di vita;
- 4) ambiente e sostenibilità

Anche gli Stati Generali delle Donne e l'Alleanza delle Donne, in continuità con il lavoro in atto da anni e gli impegni assunti in ogni ambito territoriale, intendono continuare il lavoro intrapreso sui territori regionali e in ambito internazionale per portare i contributi di specialiste sul tema dell'*empowerment* femminile, in particolare sul lavoro imprenditoriale delle donne.

Le donne sono state, e continuano ad essere, tra le più colpite dalle conseguenze socio-economiche della pandemia da Covid-19, che ha aggravato le sempre più evidenti disuguaglianze che hanno determinato e continuano ad imporre loro sfide, sia nella vita privata che in quella professionale.

Intendiamo oggi portare il focus su una **Economia al Femminile** per supportare i "7 Principi di Empowerment delle donne" (creati da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite).

I temi:

- 1) Promuovere la parità di genere a livello decisionale e di top management

- 2) Promuovere l'equità tra uomini e donne nell'ambiente lavorativo – rispettare e sostenere i diritti civili e la non discriminazione
- 3) Garantire il diritto alla salute, alla sicurezza e al benessere per tutte le donne lavoratrici e gli uomini lavoratori
- 4) Promuovere la formazione e lo sviluppo professionale per le donne
- 5) Implementare logiche di sviluppo imprenditoriale e pratiche di acquisto e di marketing per lo sviluppo e l'empowerment femminile
- 6) Promuovere la parità di genere attraverso iniziative comunitarie, patrocini e partnership
- 7) Monitorare e comunicare i progressi nel raggiungimento della parità di genere

**La nostra visione** nasce dal senso di responsabilità delle imprenditrici a impiegare la potenza del business, motore trainante dell'economia, al servizio della collettività al fine di migliorare la vita delle persone e della collettività.

Fare impresa vuol dire avere un'idea e trasformarla in valore per gli altri/le altre. Le imprenditrici lavorano col cuore e con la passione.

Siamo in un momento storico molto particolare. Le aziende devono **ripensare i loro modelli di business** per la ripartenza in maniera più equa e responsabile.

La **sostenibilità** è la chiave per una trasformazione strutturale, sana e rigenerativa dell'economia e del mondo.

Le **Città**, agili, resilienti, rigenerate con lo sguardo delle donne, sono il luogo dove tutto questo si può realizzare.

“Peggio di questa crisi, c'è solo il dramma di sprecarla” è una frase di Papa Francesco, che con l'enciclica Laudato Sii, i suoi comandamenti “verdi” e la sua teoria dell'ecologia integrale per una rivoluzione trasformativa e rigenerativa.

Il modello femminile di fare impresa è un nuovo paradigma d'impresa responsabile, etica e sostenibile che valorizza tutta la tradizione italiana di CSR, di economia civile e dei rispettivi “padri nobili”, tra gli altri Stefano Zamagni, Adriano Olivetti, per trasformare le aziende in soggetti che producono valore per la società, per dar vita a una nuova politica economica.

L'imprenditoria femminile contribuisce in maniera significativa al PIL italiano costituendo una risposta importante alla crisi, grazie anche al contributo di competenze e stili imprenditoriali spesso differenti.

Il potenziale imprenditoriale delle donne è un motore di crescita economica e occupazionale molto poco sfruttato. Le donne costituiscono il 34,4% dei lavoratori autonomi in Europa, questo indica come sia necessario un maggiore incoraggiamento per diventare imprenditrici.

Occorre favorire la nascita di nuove imprese femminili attraverso il sostegno, la valorizzazione e l'individuazione delle capacità e potenzialità imprenditoriali dei soggetti con maggiore rischio occupazionale favorendone il consolidamento e radicamento sui diversi territori.

Occorre sostenere e valorizzare il capitale umano e le pari opportunità mediante la creazione di nuove leve imprenditoriali all'interno dei diversi settori di attività.

Occorre ridurre il tasso di mortalità delle nuove imprese correlato alla carenza dei fattori di conoscenza del tessuto produttivo, di stabilità e di continuità delle nuove iniziative imprenditoriali.

Fondamentale è il ruolo delle pubbliche amministrazioni nelle politiche di gender mainstreaming, nelle incoraggiare, supportare e accompagnare attivamente le politiche aziendali favorevoli ad una migliore armonizzazione tra il tempo per il lavoro e il tempo per le famiglie.

Le attività a favore dell'imprenditoria femminile devono essere sdoganate dall'etichetta di genere ma viste e interpretate nell'interesse dell'intero sistema economico, come priorità per la crescita e lo sviluppo.

La leadership femminile, coi suoi valori e le sue capacità di comunicazione, collaborazione, resilienza, innovazione, apertura, empatia e cura, è una leva vincente per il cambiamento, la trasparenza, l'equità e la meritocrazia.

**La nostra mission** è quella di ispirare positività e cambiamento, contaminare il mondo di energia virtuosa, e costruire entusiasmo e speranza per co-progettare e anticipare il futuro, in questo momento storico terribile ma meraviglioso, alba di una nuova era di rinnovamento sostenibile.

**L'Italia è un luogo di innovazione sociale e una scuola di rifondazione di un'economia più sostenibile.**

In particolare metteremo al centro alcuni settori e le criticità da risolvere nel breve. Metteremo oggi al centro le imprese delle donne nella mobilità e nei trasporti, nel digitale, nel turismo, nel commercio, nella cultura, nel #madeinwomanmadeinitaly, in agricoltura e intorno al cibo poiché le donne hanno sempre fornito un contributo essenziale per l'economia rurale e la sopravvivenza della famiglia rurale.

Punteremo da subito alla prossima tappa del nostro roadshow internazionale, Expo Dubai 2021, mettendo al centro la sostenibilità e **l'internazionalizzazione** delle imprese femminili.

#madeinwomanmadeinitaly

#labellezzauniscelepersone

#womeninbusinessact

## Saluto di apertura di Nicoletta Dacrema, Prorettrice dell'Università di Genova.

Il futuro si colora di rosa. E come sempre il “pennarello”, per così dire, sono le donne, artefici da sempre del loro destino e della loro affermazione. Falange instancabile che nella storia si è trovata spesso a combattere contro i pregiudizi sociali, sessisti, religiosi. Di recente, per parlare della rivoluzione rosa dei nostri tempi, si usa il termine *empowerment* per indicare la conquista della consapevolezza di sé. Ma alle donne, nel profondo, non è mai mancata questa consapevolezza: la vera conquista recente è l'orgoglio con cui hanno imparato a mostrare di ben conoscere la propria forza e il proprio valore perché ora il prestigio faticosamente raggiunto è sotto gli occhi di tutti. Un numero crescente di settori dell'economia, della politica e della cultura è guidato da donne, giunte al comando per merito, grazie ad altre donne che in passato hanno lottato perché quel posto al vertice fosse una concreta possibilità per le loro figlie e nipoti e non solo un'utopia.

In questo fermento, il ruolo dell'Università come istituzione culturale e centro di formazione è quello di declinare questa presa di coscienza con l'apprendimento accademico, sempre più in linea con le esigenze della società. In questo le giovani laureate, determinate e preparate, saranno future professioniste di successo e donne fiere di essere tali. Ma l'Università agisce non solo da motore di formazione, ma anche come esempio. I numeri lo dimostrano. Si è raggiunta la quasi parità tra quote azzurre e quote rosa nel personale accademico italiano (docenti e staff amministrativo): l'ateneo genovese (UniGe) ha superato la percentuale nazionale: il 51% del suo personale è composto da donne (la media nazionale è di 49%). La *governance*, insediatasi nel 2020, è costituita per metà (50%) da prorettrici e delegate del Rettore. E per la prima volta nella storia di UniGe il Rettore è affiancato da una prorettrice vicaria.

Anche tra le fila della popolazione studentesca c'è aria di rinnovamento. I corsi che per tradizione sono i preferiti dagli studenti – ingegneria, matematica e informatica, i cosiddetti STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) – vengono scelti sempre di più anche dalle matricole rosa. La tendenza è in aumento e, in alcuni casi, come il corso di biotecnologia, il numero delle studentesse è di molto superiore a quello dei loro colleghi uomini (A.A. 2020/21: 509 studentesse, a fronte di 206 studenti). Ancora poche, ma significativamente in aumento, le iscritte al corso di ingegneria meccanica-energia e produzione: negli ultimi tre anni accademici il loro numero è

triplicato, passando da 10 nel 2018/19 a 32 nel 2020/21. Anche le laureate sono in aumento, in tutte le discipline, non solo in quelle umanistiche, considerate, di solito, più nelle corde delle donne.

La conquista dell'uguaglianza passa attraverso la cultura. E l'Università lo sta dimostrando. Il prossimo passo è dimostrare che ogni conquista verso la strada dell'uguaglianza è il risultato di impegno e di merito - da parte delle donne-, di fiducia e di apertura mentale - da parte degli uomini.

**Angela Celeste Taramasso, Presidente Comitato Pari Opportunità e  
Delegata del Rettore alle Pari Opportunità dell'Università degli Studi di  
Genova**

E' con grande piacere che ho accettato l'invito degli Stati Generali delle Donne a contribuire alla realizzazione di questo evento che mette al centro della ripresa dell'economia del nostro paese le donne concentrandosi sulle città delle donne, tra cui vi sono Savona e Genova.

Nel mio ruolo di delegata del Rettore per le pari opportunità ed inclusione dell'Ateneo di Genova e di presidente del Comitato per le Pari Opportunità il tema del ruolo della donna nell'economia è sicuramente di interesse e oggetto di diverse azioni che sono state e che saranno implementate all'interno di UNIGE.

L'anno scorso è stato redatto il primo Bilancio di Genere che ci ha permesso di fotografare la questione di genere nelle diverse componenti dell'Ateneo mettendo in evidenza alcune criticità che sono state inserite come azioni nella stesura del Piano di Azioni Positive per il triennio 2021-2023.

Tra queste si prevede la realizzazione di uno sportello di ascolto per aiutare le nostre studentesse e le lavoratrici di UNIGE in caso di violenza all'interno dell'Ateneo e/o all'esterno; sportello che vedrà coinvolte le diverse associazioni che si occupano di violenza presenti nel territorio della nostra regione, perché il nostro Ateneo è l'Ateneo della Liguria.

Si sono previste anche azioni di informazione specifica nelle scuole medie superiori per incentivare l'iscrizione delle donne nei percorsi universitari delle aree scientifiche, ingegneristiche, tecnologiche e matematiche, le cosiddette STEM. A questa azione sarà affiancata un'attività di "mentoring" per supportare le laureate e dottoresse di ricerca in tali materie con una rete "consigliatoria di indirizzo", che le porti a completarla con successo, ma soprattutto che insegni loro gli strumenti per poter continuare e concorrere ad armi pari per le posizioni apicali insieme alla componente maschile.

In questi giorni in cui per le donne afgane è tornato il buio dell'integralismo islamico un mio pensiero va anche a loro con la speranza che le rifugiate possano trovare anche da parte di UNIGE supporto e un aiuto per realizzare i propri sogni.

## **LE CITTA' DELLE DONNE:**

### **LE IMPRESE FEMMINILI MOTORE DEL RILANCIO DELL'ECONOMIA - II WOMEN IN BUSINESS ACT**

#### **Spunti Saluto Viceministra Infrastrutture e Mobilità sostenibili**

**Sen. Teresa Bellanova**

Buongiorno a tutte e tutti,

un saluto agli ospiti, alle relatrici e ai relatori, e un sentito grazie a chi ha promosso questa giornata, a tutte le donne che l'hanno resa possibile mettendo al centro il tema dell'empowerment femminile e una domanda sfidante, proseguendo così la riflessione del luglio scorso.

Come riorganizzare e ripensare le città perché siano capaci di sostenere le imprese femminili e il lavoro delle donne, e siano, esse stesse, motore e occasione di un nuovo protagonismo delle donne nei settori chiave dell'economia e della pubblica amministrazione.

Oggi però, proprio nell'affrontare questo specifico tema, non è possibile sottrarsi al pensiero di quanto sta accadendo, sotto i nostri occhi, a Kabul e nelle maggiori città afgane. Non lo dico pensando solo alle scene drammatiche che continuano ad essere trasmesse senza sosta dall'aeroporto ma anche a quel pezzo di popolazione civile, fatta di uomini e soprattutto di donne, che ha scelto di restare per continuare a sfidare il fondamentalismo. Donne che, con un coraggio indomabile, affermano: "continueremo a insegnare a leggere e scrivere a bambini, bambine e alle madri. Solo un governo democratico e laico può garantire al popolo afgano la sicurezza, l'indipendenza, l'uguaglianza di genere e la fine delle discriminazioni razziali. Torniamo ad agire dietro le quinte, come abbiamo già fatto. Aiutiamo a creare una coscienza politica afgana, aiutiamo le donne a sentirsi libere di pensare e dire quello in cui credono". Ripeto queste parole una per una perché sono convinta che a questo oggi è chiamata a dare risposte la politica, nazionale come internazionale: cercare e trovare tutti i modi per mettere in sicurezza - rafforzando il lavoro delle diplomazie e moltiplicando i corridoi umanitari, senza abbagli di nessun genere - le donne, gli uomini, i bambini che affollano quell'aeroporto e che

sentendosi minacciati a morte cercano disperatamente di lasciare il Paese e, allo stesso tempo, rafforzare i canali e le relazioni per sostenere tangibilmente chi sceglie di restare per lavorare sul campo e aiutare le bambine, i bambini, le madri.

Credo debba essere un punto fondamentale e ineludibile del G20 straordinario che con eccezionale tempismo il Presidente Draghi ha proposto e, anche, della prima Conferenza G20 delle donne in calendario domani a Santa Margherita Ligure, espressamente dedicata all'empowerment femminile.

Per questo, lo voglio dire pubblicamente, ho molto apprezzato l'appello strutturato e l'azione che come Stati generali delle donne avete messo in campo rivolgendovi, tra gli altri, ai Sindaci e alle Sindache delle Città delle donne: le donne che scelgono di restare in Afghanistan devono sapere di non essere sole e questa è una responsabilità e un impegno, un patto, cui nessuno di noi, e la politica nel suo complesso, può sottrarsi.

E vengo a questa giornata e ai temi che convoca.

Temi a me molto cari ad iniziare dal legame che considero inscindibile tra politiche dell'istruzione e della formazione e politiche attive per un mercato del lavoro realmente inclusivo capace di sostenere e rafforzare la presenza femminile.

Sappiamo perfettamente come la pandemia abbia colpito soprattutto donne e come, nel 2020, su 4 posti di lavoro persi 3 sono stati persi da donne.

Sappiamo che la spesa italiana in politiche per il mercato del lavoro resta tra le più basse all'interno dei Paesi europei.

Sappiamo, ce lo confermano studi recenti, come l'assenza o quasi di politiche attive per il lavoro nel nostro Paese ha fatto sì che la maggior parte dei disoccupati, a maggior ragione se donne, non abbia contattato un centro per l'impiego pubblico o privato durante la pandemia.

Sappiamo che nei lavori e nei settori scarsamente retribuiti e negli inquadramenti di livello più basso, la presenza femminile è superiore a quella maschile.

E sappiamo, indicazione confermata dall'Ocse, che il rilancio del mercato del lavoro deve ripartire dalla formazione. Sarebbe già dovuto accadere se avessimo saputo e voluto utilizzare la didattica a distanza anche per le lavoratrici e i lavoratori costretti a casa durante i periodi di lockdown.

Urgenza che nel passato Governo ho posto ripetutamente. Ahimé, inascoltata.

Allo stesso tempo sappiamo che le donne, e le nuove generazioni, sono la più straordinaria leva per l'innovazione su cui il nostro Paese può contare.

Che le aziende abitate soprattutto da donne dimostrano una maggiore capacità di resilienza e una maggiore orizzontalità nelle relazioni interne.

Che nelle imprese dove la presenza di donne nei board o nelle posizioni apicali è più elevata, la performance complessiva aumenta.

Che il crescere della partecipazione delle donne al mercato del lavoro ha un forte impatto positivo sull'economia, soprattutto a fronte di una riduzione della forza lavoro e di una forte e significativa carenza di competenze,

Che più donne nel mercato del lavoro significa più libertà e autodeterminazione e anche più donne sottratte alla violenza domestica o al ricatto economico.

E sappiamo che se il divario di genere si sta colmando nel campo dell'istruzione, è ancora presente nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni.

Ecco perché il Piano nazionale di Ripresa e resilienza, e il nuovo ciclo di programmazione dei fondi UE 2021/2027, soprattutto il FESR e il FSE, possono essere, veramente, l'occasione per dare slancio alle riforme strutturali volte a colmare il divario di genere nei livelli occupazionali.

E perché, qui più che altrove, trasversalità deve essere la parola chiave.

Per fare in modo che le politiche sociali ed economiche come la fiscalità e i sistemi di protezione sociale abbiano quale obiettivo prioritario una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro e soprattutto siano la leva perché le donne possano affermarsi come investitrici e imprenditrici.

Anche in questo caso il Pnrr potrà avere un ruolo rilevante: sostenendo l'imprenditoria femminile, il (re)inserimento delle donne nel mercato del lavoro, la parità di genere in settori specifici, tradizionalmente maschili, e monitorando i passi in avanti con il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere per ridurre i divari nella crescita professionale delle donne e garantire trasparenza salariale.

Lo dicevamo prima: politiche attive, anche di natura fiscale, e formazione.

Rafforzare l'*empowerment* femminile deve significare, in modo omogeneo dal nord al sud del Paese, promuovere il ruolo e la partecipazione delle donne

all'innovazione e garantire la loro presenza nelle posizioni apicali per una crescita più sostenibile, inclusiva e innovativa.

E deve significare un piano di informazione e formazione mirato che consenta alle giovani donne in età scolare e alle loro famiglie di orientarsi verso le discipline STEM abbattendo il gap di competenze necessarie per rispondere ai fabbisogni di un mondo produttivo in rapida evoluzione.

Siamo preda di un paradosso: sebbene le laureate superino numericamente i laureati, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle professioni più remunerative e continuano a non studiare le discipline STEM.

Anche su questo il PNRR può costituire la chiave per migliorare i servizi di orientamento, istruzione, formazione.

E anche per aumentare l'offerta di posti negli asili nido e nelle scuole per l'infanzia, il che significa stemperare notevolmente il ruolo di cura che il più delle volte obbliga le donne o a scegliere tra famiglia e lavoro o a doversi districare tra desiderio di autorealizzazione, responsabilità professionali, cura della famiglia, obblighi domestici.

E' il meccanismo che dobbiamo essere capaci di scardinare perché rischia di essere tra i motivi scatenanti di un Paese sempre più senilizzato e perché il minor guadagno, la maggior concentrazione nel lavoro a tempo parziale e il divario a livello di carriera professionale legati alle responsabilità di assistenza sulle spalle delle donne contribuiscono notevolmente anche al divario pensionistico di genere.

Può un nuovo modo di intendere, vivere, progettare e organizzare le città sciogliere alcuni dei nodi sommariamente indicati?

Io credo di sì. Anzi, ne sono sicura.

Perché sono le città il luogo della vita e perché riorganizzarle da una prospettiva di genere significa rendere – alla lettera - vivibili tempi, spazi, servizi.

Per questo dico che più donne alla guida delle città significa uno sguardo diverso per una diversa organizzazione degli spazi e soprattutto dei servizi urbani, quelli di trasporto inclusi.

E' la ragione per cui, ad iniziare dalle prossime amministrative, le forze politiche dovrebbero fare a gara per moltiplicare la presenza delle donne come candidate sindache e per rafforzarne comunque la presenza nelle liste, piuttosto che replicare le liturgie di una politica ancora troppo maschile.

Ci eravamo lasciate, nel luglio scorso, con l'invito a lavorare insieme, mettendo a valore la straordinaria occasione del Pnrr per città sempre più a misura di donne.

Rilancio l'invito e stavolta dico: per città capaci di generare e ri-generare opportunità anche occupazionali avendo ben chiaro che ogni città è, anche, un pezzo di quel mercato del lavoro di cui oggi discutiamo e dove vogliamo che le donne siano sempre di più e molto di più a loro agio.

Auguro a tutte e tutti voi ottima discussione, e vi ringrazio ancora per questa occasione di confronto e di scambio.

## **Imprenditoria femminile**

**Intervento Vice Ministra Alessandra Todde**

**Savona, 25 agosto 2021**

### **Introduzione**

Ambizione:

- ripartire dalle donne per costruire in Italia un nuovo percorso di crescita
- imprenditoria femminile rappresenta un potenziale inespresso, chiave per sbloccare il PIL.

(riferimento rapporti McKinsey e Citygroup)

Tema non è nuovo, la legge 215 fu una “legge bandiera” a cui lavorarono personalità come Tina Anselmi, Cappiello, Giovannini, Paola Cavigliasso, c'erano coinvolte (Boni, Costa): donne che lasciarono il segno. La legge si è arenata per tante regioni e da 10 anni non si fanno bandi utilizzando lo strumento della premialità o politiche industriali dedicate.

Ad oggi, ci sono elementi di diversità che vanno valorizzati:

- la questione digitale: poche donne nelle start up, nel settore del venture capital, all'interno delle facoltà STEM che porteranno ai lavori di qualità nel futuro;
- qualità della crescita economica, della ricerca e dello sviluppo.

Occorre lavorare su:

1. **fattore culturale, role models e formazione** per “far capire” nella società il valore dell’impresa femminile.

es programmi francesi e svedesi per incentivare le ragazze nel fare imprese, Es. modello irlandese – formazione imprenditoriale e giornata dedicata per valorizzare imprenditorialità

**2) assistenza – sistema di incubatori** in cui le donne con programmi dedicati possono colmare le loro lacune con un supporto di una rete per aiutare le donne a “fare impresa”.

**3)incentivi alle imprese sotto forma di prestiti e contributi con un’azione a favore delle startup femminili.**

Su tali profili il livello statale deve lavorare con le Regioni che hanno programmi e con il sistema Camerale che ha tenuto sul territorio una costante attenzione sui temi.

I punti sui quali lavorare sono chiari e abbiamo occasione del Recovery fund che dobbiamo interpretare come strumento per superare i nodi dell’imprenditoria femminile che è in essere dagli anni 90 e che necessita di essere risolto.

Durante il periodo di emergenza Covid è stato visto un rallentamento della nascita di imprese femminili, perché il peso delle incombenze del periodo è ricaduto sulle donne.

In questo momento occorre ripensare strumenti per consentire all’Italia di recuperare il deficit di crescita che separa l’Italia dagli altri Paesi UE.

Le donne che fanno e vogliono fare impresa rappresentano un potenziale ancora inespresso su cui puntare per il rilancio dell’economia e a vantaggio del sistema – Paese.

## **II. Dati imprenditoria femminile e caratteri dell’impresa femminile**

**1.** 22% delle imprese sono femminili – solo una attività imprenditoriale su 5 è guidata da una donna.

**2.** 45,6% imprenditrici over 35 - 20% sono giovani, 1/3 over 50

**3.** negli ultimi 5 anni: +2,9% imprese femminili vs +0,3% imprese maschili e contribuzione con il 75% dell’incremento complessivo di tutte le imprese in Italia (+50.784 unità).

**4.** aprile – giugno 2020 le iscrizioni di nuove aziende guidate da donne sono oltre 10mila in meno rispetto allo stesso trimestre del 2019. calo, pari al -42,3%, vs attività maschili (-35,2%).

**5.** post COVID-19 inattive (+438.00 donne contro + 307.00 uomini) con un divario di oltre 100 mila unità, aumento più accentuato età 35-49 anni (+10,4%, per circa 278 mila unità) e 25-34 anni (+ 8,8 %, per circa 172 mila unità).

**6.** post COVID-19 Centro-Nord riduzione più consistente di imprese femminili (-47,0%), Mezzogiorno -34,1%, Lombardia (-1.776), Lazio (-1.222), Campania (-965), Piemonte (-913), Toscana (-911), Emilia-Romagna (-789), Veneto (-732).

**7.** fattori di fragilità delle donne nell'impresa:

- minore propensione all'innovazione (56% vs 59),
- minori investimenti in tecnologie digitali di industria 4.0 (19% vs 25% ),
- minore internazionalizzazione (9% vs 13%)
- minore ricorso al credito bancario (46% si finanzia con capitale proprio o di famiglia)

**8.** fattori di forza delle imprese femminili:

- attenzione all'ambiente, all'etica e al cambiamento climatico (31% vs 26%),
- sensibilità verso welfare (50% vs 43%) come occasione di sviluppo aziendale (69% vs 60%)
- maggiori iniziative vs salute e benessere dei propri lavoratori (72% vs 67%)
- rapporti più stretti con il territorio (3,81 vs 3,58).

**9.** impatto della formazione delle donne sulla produttività: il raddoppio della spesa in formazione (100% di incremento) aumento del 12% circa di produttività e competitività.

**10.** Strategia europea per la parità di genere 2020-2025: ruolo delle donne quale leva per la transizione digitale ed ecologica, nonché per la ripresa economica post Covid. Tutti i Paesi Europei (Francia, Germania, Irlanda) politiche per imprenditoria femminile dedicate e introduzione di fondi e misure di contesto.

Nel panorama nazionale la legislazione in materia (Legge 215/1992) è risalente, settoriale e quasi totalmente abrogata.

### **III. Gli strumenti del Ministero dello Sviluppo Economico a sostegno dell'imprenditoria femminile: il Fondo ed il Comitato Impresa Donna**

Con legge di Bilancio n.178/2020 sono stati istituiti nello stato di previsione del Ministero dello Sviluppo Economico:

#### **1. il Fondo a sostegno dell'impresa femminile**

#### **2. il Comitato impresa donna**

I relativi decreti attuativi hanno ricevuto concerto interministeriale e sono in fase di registrazione alla Corte dei Conti. Con tali strumenti si intendono sostenere i valori di impresa al femminile, anche stimolando la nascita di nuove imprese e di start up innovative o favorendo interventi di trasformazione nelle diverse fasi del ciclo di attività dando una prospettiva futura che punti allo sviluppo sostenibili.

Per l'attuazione di queste finalità si prevede:

- un approccio di intervento multilivello che valorizzi la possibilità di combinare l'incentivo con quelli previsti dai Programmi delle Regioni per potenziarne le risorse e migliorare la sinergia con il territorio;
- la creazione di network sull'imprenditoria femminile che consenta lo scambio di best practices, l'emersione dei fabbisogni dei territori e di una politica in materia di imprenditoria femminile ambiziosa, innovativa, competitiva<sup>1</sup> che stimoli l'*empowerment* delle donne.

### **FONDO IMPRESA FEMMINILE**

(da 98 a 102, del medesimo articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178)

Il Fondo finanzia:

- a) interventi per sostenere l'avvio dell'attività, gli investimenti e il rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, con specifica attenzione ai settori dell'alta tecnologia;

- b) programmi e iniziative per la diffusione della cultura imprenditoriale tra la popolazione femminile;
- c) programmi di formazione e orientamento verso materie e professioni in cui la presenza femminile deve essere adeguata alle indicazioni di livello dell'Unione europea e nazionale;

Gli interventi del *Fondo impresa femminile* sono articolati nelle seguenti linee di azione:

- 1. incentivi per la nascita e lo sviluppo delle *imprese femminili*;
- 2. incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle *imprese femminili*;
- 3. azioni per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile.

La dotazione finanziaria prevista dall'articolo 1, comma 97, della *legge*, pari a 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, in via di prima applicazione, è così ripartita:

- 1. per gli interventi agevolativi di cui ai Capi II e III: 33.800.00,00 (trentatremilionioctocentomila/00) euro, di cui:
  - a) un importo pari a 8.200.000,00 (ottomilioniduecentomila/00) euro è destinato agli interventi per l'avvio di nuove imprese.  
Nell'ambito della predetta dotazione è costituita una riserva pari al 60% delle risorse in favore delle *imprese femminili* costituite in forma di impresa individuale o di *lavoratrice autonoma*.
  - b) un importo pari a 25.600.000,00 (venticinquemilioneisecentomila) euro è destinato agli interventi di sviluppo e consolidamento delle imprese;
- 2. per gli interventi per la diffusione della cultura e la formazione imprenditoriale femminile: 6.200.000,00 (semilioniduecentomila/00) euro;
- 3. una quota parte della dotazione finanziaria di cui alla lettera a), pari al 5% iva inclusa, è destinata all'esecuzione della convenzione di cui all'articolo 5, commi 2 e 3.

## **COMITATO IMPRESA DONNA**

(articolo 1, comma 106, della legge 30 dicembre 2020, n. 178)

Il comma 104 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, istituisce, presso il Ministero dello sviluppo economico, il «Comitato Impresa donna», con il compito di:

1. contribuire ad aggiornare le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del Fondo a sostegno dell'impresa femminile istituito dal comma 97 dello stesso articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178;
2. condurre analisi economiche, statistiche e giuridiche relative alla questione femminile nell'impresa;
3. formulare raccomandazioni relativamente allo stato della legislazione e dell'azione amministrativa, nazionale e regionale, in materia di imprenditorialità femminile e in generale sui temi della presenza femminile nell'impresa e nell'economia;
4. contribuire alla redazione della relazione che il Ministro dello sviluppo economico presenta annualmente alle Camere sull'attività svolta e sulle possibili misure da adottare per risolvere i problemi relativi alla partecipazione della popolazione femminile alla vita economica e imprenditoriale del Paese, ai sensi del comma 102 dello stesso articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178;

Il Comitato Impresa Donna è composto dai seguenti rappresentanti delle amministrazioni centrali e locali:

1. due rappresentanti del Ministero dello sviluppo economico, di cui uno designato con funzioni di Presidente;

2. un rappresentante del Ministro per le pari opportunità e la famiglia – Dipartimento per le pari opportunità;
3. un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze;
4. un rappresentante delle Regioni e delle Province autonome;
5. un rappresentante di Unioncamere.

#### **IV. Recovery Plan e PNRR**

Nei giorni scorsi la Commissione Europea ha erogato all'Italia 24,9 miliardi di euro attraverso il Recovery Fund per 106 progetti.

E' il tanto atteso pre-finanziamento del 13% del pacchetto di aiuti comunitari da 191,5 miliardi di euro che l'Italia riceverà tra sovvenzioni (68,9 miliardi) e prestiti (122,6 miliardi) nell'ambito del meccanismo di ripresa e resilienza concepito per rispondere ai danni economico – finanziari da pandemia.

Nel paragrafo delle Linee guida specificamente dedicato a ricerca e sviluppo, un **primo ambito di intervento** sarà orientato a **favorire l'accesso degli studenti diplomati a corsi di laurea in discipline STEM**, inclusa l'informatica.

Le linee guida fanno espresso riferimento anche all'obiettivo di **rafforzare la partecipazione delle imprese italiane a progetti e alleanze europee e internazionali di collaborazione su progetti di innovazione tecnologica, compresi i cosiddetti hub tecnologici.**

Un altro spunto è stato quello di **istituire borse per ricercatori professionali** con gruppi di lavoro in Italia, anche richiedendo l'aggiunta di fondi privati alle risorse pubbliche, ovvero di dedicare parte delle risorse a iniziative che **privilegino il lavoro femminile.**

**Gli interventi di riforma proposti dalle Raccomandazioni del Consiglio UE nel 2019 e 2020 e nei Country Report della Commissione**, trovano un loro **seguito nelle Linee guida per la definizione del Piano nazionale di ripresa e resilienza** (cfr. in particolare, i Cluster di intervento del PNRR Competitività del sistema produttivo, Digitalizzazione ed innovazione e Rivoluzione verde e transizione ecologica).

La **Relazione per paese 2020<sup>2</sup>** ha rilevato che in Italia continua a mancare un adeguato coordinamento e una strategia globale che combini un sistema fiscale

più efficiente con l'accesso a servizi/misure di assistenza, volti ad armonizzare **la vita professionale e la vita familiare.**

Inoltre, le Raccomandazioni specifiche al Paese pubblicate a maggio con il c.d. Pacchetto Primavera richiedono all'Italia di adottare nel 2020 e nel 2021

- *“misure volte a fornire liquidità all'economia reale, in particolare alle piccole e medie imprese, alle imprese innovative e ai lavoratori autonomi ...*
- *accelerare la creazione di una infrastruttura digitale rafforzata per garantire la fornitura di servizi essenziali*
- *conseguire un aumento del tasso di occupazione di 10 punti percentuali per arrivare all'attuale media UE (73,2% contro il 63% dell'Italia)*
- *raddoppiare il tasso medio di crescita dell'economia italiana (0,8 nell'ultimo decennio) portandolo in linea con la media UE (1,6%).*

**Questi elementi non hanno differenziazione di genere che andrebbe introdotta per correggere i forti divari**

## **V. Politiche pubbliche nazionali e imprenditoria femminile**

Il Governo seguendo queste direzioni strategiche di intervento, anche ribadite in sede sovranazionale, intende intervenire con politiche che puntano a migliorare **“l'autoimprenditorialità femminile” sia nel contesto familiare che nel mercato del lavoro.**

**Il Piano di Rilancio del Governo è costruito intorno a 3 linee strategiche:**

- 1. modernizzazione del Paese;**
- 2. transizione ecologica;**
- 3. “inclusione” sociale e territoriale, parità di genere.**

Come riportato nelle Linee Guida presentate al Parlamento lo scorso 15 settembre realizzare la parità di genere richiede di intervenire su molteplici dimensioni che riguardano prioritariamente:

- partecipazione delle donne al mondo del lavoro;
- retribuzione e qualità del lavoro;
- accesso alle risorse finanziarie;
- disuguaglianze tra donne e uomini nell'allocazione del tempo dedicato al lavoro di cura, al lavoro domestico e alle attività sociali;
- uguaglianza di genere nell'accesso alle posizioni decisionali a livello politico, economico e sociale.

Il Governo seguendo queste direzioni strategiche di intervento, anche ribadite in sede sovranazionale, intende intervenire con politiche che puntano a migliorare **“l'autoimprenditorialità femminile” sia nel contesto familiare che nel mercato del lavoro.**

## **VI. Analisi di contesto comparata**

Nel lavoro di studio e mappatura delle migliori pratiche previste nel panorama europeo in materia di imprenditoria femminile abbiamo fatto una ricerca per verificare i fattori considerati strategici che condizionano tale policy:

- contesto socio economico di partenza all'interno del quale si definiscono i livelli di occupazione femminile da incrementare;
- il sistema di welfare operante nel Paese (questo dato coinvolge anche il regime fiscale e la programmazione delle politiche);
- il contesto economico finanziario di riferimento e il debito pubblico da considerare per valutare il margine di manovra, la capacità finanziaria del Paese e l'ampiezza delle misure di policy.

Esiste una relazione tra imprenditoria femminile e *gender gap* del Paese dove le donne vivono. Nei contesti in cui le donne vivono meglio ci sono delle condizioni ottimali per i quattro criteri rivelatesi fondamentali:

- educazione (parità di condizioni per l'accesso all'istruzione tra maschi e femmine),
- giustizia (leggi che promuovono le pari opportunità e tutelano le donne)
- contesto politico,
- salute.

Tuttavia, i dati non sempre sono comparabili perché spesso prendono in esame indici differenti.

Ad esempio in base ai risultati dell'”*Index of Women Entrepreneurs*”<sup>3</sup> la Svizzera si colloca al 7° posto tra i 58 Paesi esaminati. Secondo tale classifica in cima ci sarebbero USA, Nuova Zelanda, Canada ed Israele, mentre gli ultimi posti sono occupati da Egitto, Algeria, Arabia Saudita e Iran.

In base ai dati del *Global Gender Gap Report 2020* pubblicato sul *World Economic Forum*<sup>4</sup> - tenuto conto del *Global Gender Gap Index*, che è un indice utilizzato per esprimere con un valore la disparità di genere - in ambito Europeo l'Islanda si colloca al 1° posto, la Norvegia al 2° posto, la Svezia al 4° posto, l'Italia al 76° posto su 153 Paesi.

Sulla base di tali dati si ritiene interessante la posizione della Francia che attualmente occupa il 15° posto mentre nel 2006 si collocava al 70° posto: ha scalato cinquantacinque posizioni in 14 anni mediante l'introduzione di “misure di contesto” ed una normativa di impatto che coinvolge quattro *sub indici* relativi ad un risultato ideale di parità di genere: istruzione e formazione, riforme sociali e previdenziali, partecipazione economica e opportunità.

Dalla lettura di tutti questi Rapporti è emerso che nei Paesi posizionati ai vertici delle classifiche ci sono delle condizioni di contesto che a livello educativo, sociale, economico, politico e culturale consentono alle donne una collocazione lavorativa pari a quelli degli uomini.

E' inoltre emerso che l'imprenditoria femminile fiorisce soprattutto nelle economie ad alto reddito e sviluppate, in cui l'accesso all'istruzione ed ai servizi finanziari è elevato ed il contesto imprenditoriale è favorevole.

Il lavoro di analisi comparata viene descritto nella **Scheda 1** allegata presente nota ed è stato realizzato mediante visita approfondita al sito dell'EIGE (European Institute for Gender Equality)<sup>5</sup>, analisi di Report<sup>6</sup> e contatti con le ambasciate dei Paesi indicati.

## **\*VII. Ulteriori proposte di politiche pubbliche in materia di imprenditoria femminile**

Nell'ambito delle competenze del Ministero dello Sviluppo Economico, si intende utilizzare lo strumento del Fondo per l'imprenditoria femminile e il Comitato Impresa Donna per implementare un ulteriore pacchetto di misure di natura sistemica, da implementare in maniera contestuale in diversi ambiti e a diversi livelli di governo, anche territoriale. A titolo esemplificativo si riportano le misure oggetto di studio ed analisi avuto riguardo ai seguenti ambiti:

**1. REGOLAZIONE**

**2. FORMAZIONE**

**3. GOVERNANCE**

**4. INCENTIVI**

**5. ESEMPI**

**REGOLAZIONE**

1. Interventi di metodo:

Introduzione nell'ambito delle politiche pubbliche femminili e quindi anche delle norme in materia di welfare e previdenza, di una **analisi di impatto della regola(menta)zione e di una successiva valutazione di impatto e monitoraggio delle norme.**

Finalità

L'analisi di impatto consente di valutare l'efficacia delle norme ed il loro rapporto con le risorse finanziarie pubbliche ad esse associate, consentendo di valutare la neutralità delle politiche pubbliche rispetto al genere e le conseguenze attese (e non attese) rispetto agli obiettivi prefissati.

Presupposti:

- obiettivi differenziati rispetto ad una “*opzione zero*” e osservazione delle politiche passate e delle politiche esistenti;

- individuazione obiettivi a diversa intensità nel tempo (breve, medio, lungo);
- indispensabilità di dati e informazioni “*testati*” e affidabili per costruire indicatori ad hoc.

Esempi: E’ stato dimostrato che molte riforme anche strutturali (pensioni, incentivi, formazioni) una volta attuate si sono rivelate svantaggiose per la componente femminile.

Applicazioni: istituzionalmente previsti Monitoraggio e valutazione dei fondi strutturali e valutazioni politiche del lavoro.

### **Valutazione ex post (VIR) 3 declinazioni:**

- monitoraggio dell’attuazione socio – economica e finanziaria;
- analisi di indicatori e informazioni di carattere temporale, amministrativo, di performance;
- il *benchmarking*: possibilità di avere degli standard di risultato definiti sulla base di passate esperienze di programma.

La verifica di impatto della regolamentazione (VIR), al pari dell’AIR è uno strumento di c.d. *better regulation* e di controllo dell’azione amministrativa. Si tratta di una valutazione ex post dell’intervento regolatorio ed è volto ad accertare che, quest’ultimo risponda agli obiettivi prefissati e, soprattutto, abbia sortito gli effetti previsti.

Le principali norme di riferimento in materia di VIR sono la Legge 246/2005 che ne ha fornito una definizione “*La VIR consiste nella valutazione, anche periodica, del raggiungimento delle finalità e nella stima dei costi e degli effetti prodotti da atti normativi sulle attività dei cittadini e delle imprese e sull’organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni*”.

Secondo il regolamento, la VIR deve essere effettuata principalmente sugli atti normativi già oggetto di AIR.

Presupposti:

- il raggiungimento delle finalità che l'atto normativo si prefiggeva;
- i costi e gli effetti della norma;
- l'osservanza da parte dei destinatari;
- i risultati in termini di semplificazione,
- l'eventuale insorgenza di costi o effetti non previsti e, in generale, la presenza di criticità che comportino misure integrative o correttive.

Esempi: Esperienza del monitoraggio del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione.

Applicazioni: prevedere uno specifico audit di performance sull'impatto di genere indicato come *mainstreaming* nelle politiche come già sperimentato nella politica di coesione per i progetti cofinanziati.

Il progetto di atto regolatorio nasce a seguito del recepimento dei vari segnali del mercato, dal raffronto dei dati presenti sulla banca dati riguardanti le imprese, dalle segnalazioni ricevute, dalle notizie apprese dagli organi di informazioni ma anche da tavoli tecnici ed audizioni preventive organizzate all'apposito fine di raccogliere proposte, suggerimenti e informazioni.

La VIR si può concludere con la conferma dell'atto valutato, con la sua modifica per gli aspetti di dettaglio o con l'avvio di una nuova AIR, al fine di adottare un atto di regolazione sostitutivo del precedente.

## **FORMAZIONE**

Nel contesto della formazione si intende intervenire sviluppando l'idea di una formazione imprenditoriale durante tutto il percorso scolastico, nell'ambito di momenti di orientamento professionalizzante e nella scelta del percorso universitario.

Finalità:

- contribuire a creare una c.d. “*cultura di impresa*” particolarmente orientata a coinvolgere in modo paritario gli allievi e le allieve;
- incentivare una formazione verso specifici nuovi *skills* di carattere tecnico, richiesti dalle imprese e dal mercato del lavoro e propri delle c.d. “*professioni del futuro*” connessa al superamento di stereotipi;
- sviluppare un’ “*etica manageriale*” che tenga conto delle peculiarità della gestione al femminile;
- supportare le donne a fare impresa non quale soluzione di “autoimpiego” ma con specifica vocazione e preparazione, a diventare quindi imprenditrici assumendo managerialità e allargando l’impresa<sup>7</sup> con l’assunzione di personale;
- aiutare ad acquisire i c.d. “skill alti” nell’ambito dei nuovi processi produttivi;
- capire come migliorare la struttura delle loro aziende nei settori a maggior potenziale di sviluppo;
- offrire un networking efficiente che funzioni da cinghia di trasmissione dei fabbisogni sul territorio e monitori l’impatto di genere delle normative di contesto.

Interventi proposti sono:

- inserimento della cultura di impresa nell’insegnamento didattico curricolare dell’educazione civica dalla scuola secondaria di primo grado;
- sessioni di “*story telling*” di donne imprenditrici e di “*ambasciatrici della cultura di impresa*” nelle scuole;
- promozione sul territorio nazionale della frequenza degli ITS e sinergia scuola – impresa;
- esenzione tasse per le facoltà c.d. “*STEM*” per le ragazze;

- sessioni di orientamento sulle c.d. professioni del futuro e sulle richieste del mercato del lavoro;
- sessioni di formazione finanziaria per le donne che intendono “fare impresa” anche nei corsi professionalizzanti regionali o presso le Camere di Commercio.

## **GOVERNANCE NELLE IMPRESE**

Nel contesto delle imprese si intende intervenire sia nella *governance* sia mediante incentivi diretti, nonché promuovendo interventi di semplificazione negli adempimenti propedeutici alla costituzione di una impresa.

### Interventi sulla Governance:

- linee guida per sviluppare una etica manageriale femminile connessa al superamento degli stereotipi nel contesto lavorativo;
- monitoraggio della condotta responsabile adottata dall’impresa e valorizzazione del ruolo delle donne nel contesto aziendale quale parte integrante delle *policy* in materia di Responsabilità Sociale di impresa;
- integrazione della Legge 231/2001 (recante, “*Disciplina delle responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”) con protocolli finalizzati a promuovere il ruolo delle donne:
- protocolli volti ad evitare discriminazione sia a livello orizzontale che verticale verso donne;
- protocolli finalizzati ad assicurare che le riunioni nei settori dove sono presenti lavoratrici o i padri che scelgano di avvalersi di congedo parentale con figli minori o in periodo di rientro dalla maternità si tengano nelle ore antimeridiane e/o in collegamento al fine di consentire la più corretta e completa partecipazione al lavoro programmato;
- presenza nell’OdV di una componente femminile e di rivolgere anche a tale Organismo di Vigilanza le segnalazioni su specifiche ipotesi di

mancata partecipazione.

## **INCENTIVI**

### Incentivi e contributi proposti:

approfondire quanto la Direzione incentivi sta predisponendo, di concerto con MEF, ai sensi dell'articolo 29 del DL 34/2019 il Mise pre – COVID – 19 per la definizione di misure c.d. di “medio periodo” per le imprese femminili mediante:

- innalzamento del livello del finanziamento a tasso zero concedibile;
- ampliamento delle spese agevolabili;
- potenziamento delle specifiche azioni a favore delle imprese femminili previste dal Fondo di garanzia per le PMI.

### Ulteriori misure ipotizzabili:

- una “no tax area” per le nuove imprese femminili di durata triennale;
- impegno dell'Italia a rivedere i rating di Basilea III al fine di rendere maggiormente “bancabili” le imprese femminili, che potrebbero beneficiare di una disposizione finalizzata alla valorizzazione del rendiconto non finanziario previsto dalla Direttiva 2014/95/UE; \*\*
- incentivi su imprese femminili innovative e start up;
- specifico regime contributivo agevolato per le aziende che assumono donne in settori strategici o nelle professioni del futuro;
- prevedere specifica sezione del voucher *innovation manager* della digitalizzazione per le donne;
- supporto al terzo settore di coop femminili per servizi di assistenza bambini/anziani soprattutto in un contesto c.d. di “vicinato” e di

“economia della cura”;<sup>\*</sup>

- incentivi alle imprese che assumono donne o le supportano mediante riconoscimento di forme di flessibilità o modalità di lavoro a distanza; (è misura maggiormente legata alla materia del lavoro e dell'occupazione)
- imprenditoria femminile nel settore del turismo;
- iniziative nell'ambito delle competenze ITC e vigilanza RAI o comunque attinenti i settori del Codice di autodisciplina per gli emittenti che sia diretto alla rimozione degli stereotipi ed alla promozione delle donne nelle professioni del futuro;
- misure di semplificazione;

<sup>\*</sup> altre ipotesi ambito green e place based

promuovere la creazione da parte di donne di piccole imprese specializzate in:

- ristrutturazioni e restauri ecologici
- turismo locale, ristorazione, tessili, industria del riciclaggio, etc..
- organizzazione di conferenze on line: un settore emergente, che richiede personale organizzativo, servizi di traduzione, documentazione
- la manutenzione informatica.

<sup>\*\*</sup> integrazione di valore

- dare un riconoscimento ufficiale alle abilità manageriali che le donne hanno acquisito svolgendo lavoro volontario non retribuito per enti di beneficenza e altre organizzazioni senza scopo di lucro. Tali capacità vengono convalidate mediante una qualifica riconosciuta a livello nazionale (è indispensabile il MUR e il Ministero Istruzione). Ci si potrebbe concentrare principalmente sulle capacità trasferibili, come la soluzione di problemi, l'organizzazione del lavoro di gruppo, la capacità di eseguire più funzioni e quella di gestire un bilancio (forte grado di

complessità nella realizzazione).

### **Possibili misure da implementare**

Se si decidesse di agire nel secondo quadro logico, gli interventi potrebbero essere diretti a:

- **esonerare dalle tasse universitarie** le ragazze che si iscrivono alle facoltà **STEM o STEAM**;
- **esonerare dalle tasse brevettuali di deposito e di mantenimento in vita per i primi tre anni per brevetti delle università, dei centri di ricerca e delle imprese dove partecipano almeno il 50% di donne**;
- **istituire dottorati con placement in aziende private per un mentoring rafforzato all'avvio o alla rilevazione di un'azienda**;
- **mentorship per l'accesso al credito e strumenti di venture capital, misure per favorire l'attrazione del capitale di rischio**;
- **incentivi a fondo perduto come previsti dal Codice delle Pari opportunità poi abrogato dalle L. 247/2007** con cui è stata conferita al Governo una delega per il riordino generale della materia dell'imprenditoria femminile mai onorata. Dal 2007 si sono avute in materia solo leggi regionali;
- **interventi settoriali in contesti che caratterizzano in maniera più rilevante il sistema produttivo** per es. Made in Italy: turismo, moda, ristrutturazioni e restauri ecologici, industria del riciclaggio, organizzazione di conferenze on line, manutenzione informatica.

A titolo esemplificativo si allega la **Scheda 2** sull'industria della moda in quanto in base ad un'analisi della Camera Italiana della Moda è emerso che è un settore produttivo a forte conduzione femminile, caratterizzato da PMI e indirettamente alimenta il settore del turismo.

- **interventi che agiscono su una componente critica del sistema produttivo** e imprenditoriale nazionale, al fine di ridurre l'impatto

negativo (es. eccessiva frammentarietà) con sostegno all'**aggregazione** per superare il nanismo dimensionale (incentivi specifici per una crescita dimensionale dell'impresa) o al **trasferimento di impresa** (il passaggio generazionale è un tema importante e sentito in tutta Europa anche se non diffusamente affrontato: si salverebbe il Know how di aziende che non trovano nei figli maschi successori interessati e risentono di una diffidenza verso le figlie si promuoverebbe l'ingresso di donne in imprese già avviate).

- **previsione di un'analisi ex ante di impatto di genere e di un monitoraggio di efficacia ex post su tutte le norme economico – sociali** (modello AIR-VIR per le PMI) come proposto in **Scheda 3**;
- **interventi di *Responsabilità Sociale di impresa*** - come dettagliato in **Scheda 4**;
- **istituzione del Comitato Impresa Donna quale network per le donne imprenditrici o aspiranti imprenditrici**

### **Incentivi e contributi esistenti per l'autoimprenditorialità femminile**

Gli strumenti di sostegno proposti nel tempo per la creazione e lo sviluppo di imprese a prevalente o totale partecipazione femminile consistono essenzialmente in:

- misure volte a garantire migliori condizioni di accesso al credito (mutui a tasso zero per micro e piccole imprese femminili, accesso alla Sezione speciale del Fondo di Garanzia per le PMI, e Piano per le PMI "in rosa");
- misure per l'autoimprenditorialità giovanile e femminile;
- un Protocollo vigente tra il 2014 al 2019 che prevedeva tre direttrici: investiamo nelle donne, donne in start up, donne in ripresa.

Per quanto attiene le condizioni di accesso al credito il capo 01 del Titolo I del D.lgs. 185/2000 – introdotto dal DL 145/2013 (Legge n.9/2014) e recentemente riformato dall'art. 29 del DL 34/2019 (Legge n. 58/2019) contiene misure dirette a sostenere, attraverso condizioni agevolate la

creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione giovanile o femminile in tutto il territorio nazionale.

#### NOTE

1 -La promozione del network avviene mediante Comitati per l'imprenditoria femminile esistenti presso le Camere di Commercio Industria e Artigianato, con la Task Force "Donne per un nuovo Rinascimento" presente presso il Ministero delle Pari Opportunità, con analoghi Comitati costituiti presso altri soggetti pubblici o privati, presso altri Stati Membri dell'Unione Europea, nonché con European Institute for Gender Equality.

2 - Le raccomandazioni specifiche 2020 si concentrano sulle modalità per fronteggiare l'impatto socioeconomico della pandemia di COVID-19 e agevolare la ripresa economica, le raccomandazioni specifiche per paese del 2019 riguardavano anche riforme che – secondo il Consiglio – continuano ad essere essenziali per affrontare le sfide strutturali a medio e lungo termine.

3-<https://m.tio.ch/svizzera/economia/1404153/donne-imprenditrici-la-svizzera-offre-buone-condizioni>

<https://www.kmu.admin.ch/kmu/it/home/consigli-pratici/indirizzi-e-link-utili/per-le-donne.html>

4-<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/>

5 -<https://eige.europa.eu>.

6 - Tra cui quelli in precedenza indicati, il Women Leadership in Emerging Markets, Report di UnionCamere su "Donne imprenditrici in una economia e in una società che cambia".

7 . In base ai dati Eurostat sulle imprese disaggregati su cinque classi dimensionali e tredici settori Nace, pur tenendo conto delle differenze legislative e statistiche tra i vari Paesi tra il 2013 ed il 2018 le imprese italiane occupavano mediamente 3,8 addetti ciascuna, contro i 5,1 della Francia, i 4,5 della Spagna e gli 11,7 della Germania.

## **Città delle Donne: Le imprese femminili motore del rilancio dell'economia**

**Ilaria Cavo, Assessora alle Politiche socio sanitarie e Terzo Settore,  
Politiche giovanili, Scuola, Università e Formazione, Cultura e Spettacolo,  
Programmi comunitari di competenza della Regione Liguria**

Regione Liguria è da sempre fortemente impegnata sulle tematiche di pari opportunità. Negli ultimi anni sono state adottate importanti misure di conciliazione dei tempi, mirate a favorire e valorizzare l'occupazione femminile e a sostenere le donne nella gestione del lavoro di cura familiare. La "conciliazione" con il sistema dei servizi sociali, la formazione, ma anche la cultura, hanno contrassegnato i miei due mandati perché le considero le vere "fondamenta" per poter avviare ulteriori percorsi e servizi strutturati rivolti alle donne, in particolare, allo sviluppo dell'imprenditoria femminile.

Voglio partire dalla formazione in particolare con l'orientamento.

Cosa sta facendo e ha fatto Regione Liguria proprio a Savona dove si sta svolgendo questa assise, al Campus Universitario? Ha messo in "campo", nell'ambito della sua attività volta all'orientamento dei giovani, percorsi di formazione, scolastici ed universitari più utili per disegnare il proprio futuro, una serie di azioni a sostegno dell'orientamento e dell'avvicinamento delle ragazze alle discipline STEAM, Science, Technology, Engineering, Mathematics and Arts. L'azione regionale si inquadra in un contesto coerente con gli obiettivi nazionali e internazionali che individuano l'avvicinamento delle ragazze alle discipline STEAM quale aspetto prioritario su cui intervenire per essere protagoniste nella costruzione del futuro con le competenze scientifiche e tecnologiche. Tutte le attività in atto sono il risultato di una sempre più solida sinergia fra diversi attori istituzionali in particolare con l'Università di Genova, operanti nel mondo dell'istruzione, della formazione e dell'orientamento all'interno del quadro regionale: Progetto Scuola Digitale Liguria e #Progettiamocilfuturo con Orientamenti. Si tratta di attività che ormai accompagnano i giovani lungo tutto l'anno solare, ma nel 2021 sono state focalizzate proprio sul tema ragazze e discipline STEAM, dove ben 500 ragazze hanno partecipato ai laboratori estivi. Nel campo della formazione professionale, alcuni numeri possono essere utili per fornire un quadro generale dell'ampia partecipazione femminile finanziata con fondi FSE. Le donne che hanno avuto accesso ad azioni formative Fse sono ad oggi n. 15.380 pari al 46,26 % dei destinatari (su totale di 33.242 allievi). Le donne partecipano sia a

percorsi IEF – che soddisfano l'obbligo scolastico – il numero censito in questo caso ammonta a 1.112 allieve, pari al 27,96% del totale. Per aumentare la partecipazione femminile a questi percorsi, recentemente sono aumentati i percorsi maggiormente frequentati in questo ambito dalle donne, anche in modalità duale (alternando cioè formazione e tirocini). Ancora più ampia è la partecipazione femminile alle iniziative di formazione successive alla qualifica e al diploma (n. 320 donne pari al 39,75% su totale n. 805 allievi), e ancora più marcata è la partecipazione a percorsi di alta formazione tra cui master, dottorati, corsi di alta formazione e post laurea; in questo caso le donne partecipanti sono state 532 pari al 58,26% (su un totale di 913 allievi). 2 Si tratta di iniziative il cui esito occupazionale, dopo il termine del percorso è molto alto, con punte superiori al 80%. . E in questa direzione, nell'ultima giunta regionale, abbiamo erogato anche un bando voucher master da 700mila euro dedicato a giovani laureati di età inferiore ai 35 anni per la specializzazione a corsi di perfezionamento e master di primo e secondo livello. Mi aspetto che, proprio per l'alta adesione femminile ai master, questa sia una misura che viene incontro, anche e soprattutto, alle nostre laureate donne liguri che vogliono specializzarsi. Dal punto di vista della formazione continua e permanente, che riguarda anche le persone occupate, la partecipazione delle donne è di un punto percentuale più alta rispetto a quella degli uomini (partecipano a questo tipo di iniziative, in rapporto alla popolazione totale, il 10,3% delle donne contro il 9,2% degli uomini).

Le azioni formative possiamo dire che hanno contribuito a mantenere l'occupazione femminile in Liguria a livelli più soddisfacenti rispetto ad altri contesti territoriali, anche se nel primo trimestre 2021, si assiste ad un peggioramento degli indicatori, dovuto con tutta evidenza all'emergere in tutta la loro gravità degli effetti della pandemia.

Anche nell'ambito delle imprese femminili, i dati di UNIONCAMERE rilevano che in Liguria alla data del 31.12.2020 le imprese femminili sono 388 in meno rispetto al 2019. Ma con un trend in Liguria (22,10%) superiore alla media italiana (21,98%). Per aumentare l'occupazione, abbiamo attivato con l'assessorato competente, la formazione abbinata alle politiche del lavoro con una misura per chi è inattivo, partendo da Garanzia Giovani a Match Point (formare figure richieste dalle aziende agganciando il bonus assunzionale) come modello di garanzia giovani Ligure. E se parliamo di lavoratrice o imprenditrice, a qualsiasi livello, si deve prima o poi fare i conti con il tema della "conciliazione" tra vita familiare e vita professionale, una faticosa ricerca di equilibrio tra due impegni in perenne conflitto. L'esigenza di aumentare la

competitività delle aziende anche attraverso una maggiore produttività della forza lavoro si scontra infatti con le crescenti difficoltà che incontrano i lavoratori e, soprattutto le lavoratrici, nella cura dei bambini e anziani, a causa dell'invecchiamento della popolazione e della carenza di servizi di cura dedicati. In Liguria, soprattutto, assistiamo ad un aumento dei carichi di cura nelle famiglie, legato alle dinamiche demografiche, che finiscono per influenzare anche la produttività delle aziende. L'aumento del carico di cura sulle famiglie e sulle lavoratrici può quindi essere alleggerito solo attraverso la costruzione di un sistema di servizi più ampio e fruibile in grado di corrispondere ai bisogni reali e di integrare tutte le forze del territorio, pubbliche, private e del terzo settore che a vario titolo di occupano di welfare. 3 Cito a ad esempio i più significativi supporti che sono stati introdotti con il POR Liguria FSE 2014- 2020 alle donne e alle famiglie:

Tutti i territori: Voucher Nido, n. 3 Edizioni, Euro 9.085.505 Numero domande 7454

Tutti i territori: Voucher Badanti e baby sitter, n. 2 Edizioni, Euro 11.905.892 Numero domande 3093 (esaurimento fondi)

Tutti i territori: Voucher Centri Estivi, n. 2 Edizioni, Euro 10.500.00 Aperto fino al 20.09.21 (2^edizione)

Concludo e auspico, secondo il quadro programmatico di prossima definizione, che i fondi destinati all'infrastrutture con il PNRR possa assieme al FSE + con la formazione e il sostegno sociale e lavorativo creare una importante chance per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile. Ed è per questo che con un processo che definirei "dal basso", mi sono attivata per affrontare con voi una sfida molto più alta dedicata a nuovi modelli di incontro, di contaminazione tra i diversi attori, come ad esempio l'Università, per creare un modello pilota ligure che tenga assieme l'emersione dei bisogni, da parte delle donne imprenditrici, con tempi e risorse definite per una formazione specifica, per dare risposte adeguate al generarsi di aspettative molte volte taciute.

## **EMPOWERMENT DELLE DONNE – CONIUGARE E AGIRE LA SOSTENIBILITÀ CON LA PARITÀ DI GENERE IN OCCASIONE DEL G20**

**TIZIANA POMPEI Unioncamere**

Partecipo con molto piacere a questo appuntamento che, come Unioncamere, abbiamo voluto sostenere patrocinando l'evento perché riteniamo che in questo momento sia fondamentale tenere alta l'attenzione sulle imprese femminili che, come è stato detto e scritto, sono il "motore trainante dell'economia" e ripensare il modello di business con un approccio più etico e responsabile.

E' necessario, quindi, concentrare gli sforzi di tutte e di tutti in questa direzione.

Ed infatti la road map della G20 dedicata all'empowerment femminile punta sia sulle Stem, competenze finanziarie e digitali, su ambiente e sostenibilità ma anche sull'empowerment lavorativo ed economico e l'armonizzazione dei tempi di vita.

L'empowerment delle donne è un tema trasversale rispetto alle STEM, all'alfabetizzazione digitale e all'ambiente e alla sostenibilità, e sono ambiti collegati che si influenzano reciprocamente.

Infatti le discipline STEM e le competenze digitali sono un prerequisito per le donne per lavorare in settori legati all'ambiente e alla sostenibilità, e per essere in grado di sviluppare le tecnologie necessarie per la transizione energetica, la conservazione dell'ambiente e la lotta al cambiamento climatico.

Il raggiungimento di un'economia completamente circolare, che richiede anche un alto grado di alfabetizzazione finanziaria tra la popolazione, è un ulteriore aspetto fondamentale nel percorso verso lo sviluppo sostenibile.

La trasformazione digitale sta cambiando il mondo e l'esistenza di un divario digitale tra uomini e donne rischia di alimentare ulteriormente il gender gap, generando potenzialmente un paradosso: uno strumento che ha il potenziale per guidare una maggiore inclusione delle donne nella società potrebbe diventare causa della loro esclusione.

Vorrei darvi anche un altro elemento di valutazione recentissimo. In questi giorni abbiamo diffuso i dati di una indagine del centro studi Tagliacarne di Unioncamere su dati Unioncamere/InfoCamere sulle 17 filiere individuate dal Ministero dello Sviluppo economico. Un universo che conta oltre 3,8 milioni di imprese attive - il 75% del sistema imprenditoriale italiano-, occupa più di 12

milioni addetti (71,4% del totale economia extra-agricola) e genera 2.500 miliardi di euro di fatturato (78,9% del totale industria e servizi).

Emerge che le imprese che operano all'interno di filiere sono più innovative, più aperte ai mercati stranieri e più ottimiste sul futuro di quelle che lavorano in maniera isolata.

Il 41% di queste imprese prevede di recuperare i livelli produttivi pre-COVID già entro quest'anno, contro il 36% delle altre aziende. Una quota che sale al 45% per le imprese in filiera che hanno investito nelle tecnologie 4.0 contro il 35% delle altre digitalizzate.

La collaborazione tra imprese che hanno attività interconnesse lungo tutta la catena del valore - dalla creazione sino alla distribuzione di un bene o servizio - si rileva, quindi, un importante fattore di competitività per gli imprenditori, soprattutto se abbracciano il digitale avanzato, ma la cosa più interessante è che il rapporto tra le imprese non si esaurisce nel contratto di fornitura ma si arricchisce con fattori qualitativi, servizi, supporti finanziari, percorsi di certificazione, spesso indotti dalle aziende più grandi.

Questo mostra come la repentina diffusione delle tecnologie digitali durante la pandemia di COVID-19 ha reso ancora più urgente dare a tutti ed alle donne, in particolare, le competenze e le opportunità necessarie per svolgere appieno il loro ruolo nell'economia digitale.

Dai dati di Digital skill Voyager (strumento per la valutazione delle competenze digitali messo in campo gratuitamente dai Punti impresa digitale delle Camere di commercio) emerge che un italiano su due padroneggia gli strumenti di base di internet e solo il 4% vanta competenze digitali avanzate ma per portare a compimento la transizione serve, oltre alle tecnologie, il capitale umano che sappia utilizzarle e occorre lavorare, quindi, sulle competenze dei cittadini ma soprattutto delle imprese.

Per questo come Unioncamere e sistema camerale abbiamo pensato in questi mesi di puntare su una serie di iniziative concrete di formazione come strumento di crescita economica, sociale e culturale.

Parto con il progetto «WOMEN EMPOWERMENT» che nasce nell'ambito di un Accordo di partnership avviato nel 2020 tra e-Bay e Dintec (una delle agenzie del sistema camerale) con l'obiettivo di supportare le micro, piccole e medie imprese nei loro processi di digitalizzazione e, in particolare, nella apertura di canali di vendita on-line ad integrare quelli tradizionali. Il progetto

darà l'opportunità a 40 imprenditrici femminili di realizzare un percorso di coaching e di upskilling sull'e-commerce e di beneficiare di un supporto tecnico per l'apertura di un negozio virtuale. La selezione delle imprenditrici (Il termine per l'adesione è fissato al 10 settembre 2021) avverrà sulla base del livello di competenze digitali misurate proprio attraverso il Digital Skill Voyager ([www.dskill.eu](http://www.dskill.eu)).

Il divario di genere è anche aggravato da un divario di alfabetizzazione finanziaria tra uomini e donne, che fa sì che le donne faticino ad assicurarsi l'indipendenza e il benessere finanziario e a partecipare con fiducia alle attività economiche e finanziarie.

In media, solo il 78% delle donne nei paesi del G20 ha un conto in banca rispetto all'82% degli uomini (Banca Mondiale, 2020). Le indagini sull'alfabetizzazione finanziaria dimostrano che più uomini che donne raggiungono un punteggio obiettivo minimo per quanto riguarda la conoscenza finanziaria, e che tali differenze sono costanti nel tempo.

Per questo il 17 settembre realizzeremo il secondo webinar del progetto pilota "Donne in attivo", promosso dal Ministero dello Sviluppo Economico e da Unioncamere in collaborazione con il Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria. Il progetto, erogato in modalità on line e gratuito, si rivolge alle donne, a partire dai 25 anni, in quanto cittadine e consumatrici.

Obiettivo principale è fornire alle partecipanti i concetti e le informazioni necessarie a garantire loro un'adeguata alfabetizzazione finanziaria, utile nella vita quotidiana e professionale.

Al primo incontro di presentazione del progetto, tenutosi il 16 luglio seguiranno due incontri il 17 settembre "*Donne in attivo: come possiamo colmare il gap?*" e l'8 ottobre con approcci diversi e innovativi: *sessioni teoriche, spazi dedicati a domande e riflessioni, breakout session* ( e cioè stanze virtuali in cui la platea viene divisa, per favorire l'interazione), avvicinamento a *strumenti di autovalutazione, focus group* guidati da esperti selezionati per una valutazione qualitativa del percorso di apprendimento al fine di evidenziare bisogni e percezioni delle donne partecipanti.

Il webinar del 17 settembre si focalizzerà sul tema della gender equality, fornendo le chiavi di lettura dell'attuale situazione italiana, approfondendo le distorsioni, gli stereotipi di genere e gli ostacoli al conseguimento della

realizzazione personale e sottolineando come l'utilizzo delle conoscenze possa rappresentare uno strumento di emancipazione economica femminile.

Le partecipanti potranno anche interagire condividendo riflessioni individuali in piccoli gruppi, per capire come migliorare la fiducia in sé, utilizzando l'autovalutazione ma anche il role modeling ed il networking. Le partecipanti verranno accompagnate nell'acquisizione della consapevolezza delle proprie capacità e delle proprie aree di miglioramento. Informazioni e materiali sul sito di progetto [www.donneinattivo.it](http://www.donneinattivo.it)

Ma occorre valorizzare anche l'impegno europeo e per questo nell'ambito del progetto Women2027 con Unioncamere Lombardia, Piemonte e Veneto e con il supporto tecnico di *Donne si fa storia* da settembre Unioncamere nazionale con gli uffici di Unioncamere Europa organizzerà *quattro webinar* per prendere confidenza con la nuova programmazione comunitaria che, come sappiamo, mira ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere attraverso tutti i suoi programmi, nonché con progetti ed iniziative ad hoc che possano altresì valorizzare le competenze dell'imprenditoria femminile europea.

Transizione digitale e green, sostenibilità economica e sociale, i temi che saranno affrontati.

Si tratterà di incontri di co-progettazione per aiutare le imprenditrici a partecipare alle call europee.

Alcuni Programmi, infatti, stanno cominciando a lanciare le prime call (es. Erasmus plus, Creative Europe) mentre le chiamate a valere sui fondi strutturali che passano dalle Regioni e quelli afferenti al PNRR – le più interessanti per le pmi, soprattutto femminili - sono attesi nelle prossime settimane.

Sarà fondamentale, inoltre, il lavoro di attuazione e di monitoraggio della prima Strategia nazionale per la parità di genere, varata dalla Ministra per le Pari Opportunità e che rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e che sarà di riferimento per l'attuazione del PNRR e per la riforma del Family Act.

Potremo dare il nostro contributo fattivo come Unioncamere, Camere di commercio e rete dei comitati in termini di sensibilizzazione e di monitoraggio anche per l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, indispensabile per la crescita e la ripresa, così come continueremo a mettere a disposizione dei decisori politici il patrimonio informativo statistico del sistema camerale.

Infatti l' Osservatorio per l'imprenditorialità femminile di Unioncamere-Infocamere è l'unico strumento in Italia e in Europa a consentire le statistiche disaggregate per genere.

I dati e i risultati del Rapporto "Impresa in genere", realizzato in collaborazione con il Ministero dello Sviluppo Economico e il Dipartimento per le Pari Opportunità, sono stati, ad esempio, determinanti nell'orientare le recenti scelte governative che hanno portato all'approvazione della norma della legge di Bilancio che ha istituito il "Fondo Impresa femminile" di cui si attende il Decreto attuativo, così da avviare mirate azioni di sensibilizzazione e diffusione della cultura imprenditoriale con il coinvolgimento della rete dei comitati e sempre con "approccio di prossimità".

## **Dalla cura all'empowerment: la presenza femminile dietro al cibo.**

**Sara Roversi e Claudia Laricchia, Future Food Institute**

Le donne, queste sconosciute.

L'Italia è il penultimo Paese in Europa per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Nel 2017, il 73% delle dimissioni volontarie è stato composto da donne e in particolare da madri. Le dirigenti d'azienda donne sono meno del 30% e comunque, a parità di ruolo, guadagnano meno dei colleghi uomini.

Questo senza parlare di violenza sulle donne, che colpisce più del 30% delle donne tra i 16 e 70 anni.

In questo scenario, esiste un settore dove le donne possono e devono esercitare una leadership naturale, fisiologica e indispensabile.

È il settore agroalimentare.

Il cibo, infatti, alimenta anche i rapporti di comunità ed il motore di tali relazioni, storicamente, antropologicamente, culturalmente è la donna.

Nel convivio si costruiscono legami sociali, si rafforza il senso identitario, religioso e culturale, si assicura inclusione e coesione, perché cibo è prima di tutto un linguaggio universale. Pratiche spontanee e comuni, che si manifestano nella quotidianità della vita di comunità, che inconsapevolmente spesso impattano sul il valore paesaggistico, turistico, enogastronomico, economico del territorio e che non sarebbero possibili senza assicurare e rispettare il delicato rapporto col Pianeta. Prodotto della Terra, il cibo, è il risultato di delicati rapporti ecosistemici, dei cicli naturali, ma anche dell'attesa, della fatica, della cura e del lavoro di chi produce quotidianamente ciò che arriva sulle nostre tavole.

La donna è generatrice di vita come la Terra lo è del cibo, che è vita. La donna custodisce il creato, è la radice ultima della cura e del senso del prendersi cura dei frutti che la natura materna offre. Ne è custode, sentinella, è madre anche quando non lo è.

All'origine del cibo ci sono donne che impiegano la maggior parte del loro tempo nella produzione e raccolta nei campi, che sono il 43% della manodopera

in agricoltura, pur non avendo pari accesso alle risorse, al suolo, al tecnologie. Pertanto il settore dove possono esercitare la propria leadership non è immune da un sistema discriminatorio che caratterizza un ruolo della donna ancora anacronistico che non possiamo più assecondare.

I dati [FAO](#) al riguardo sono agghiaccianti.

Il sistema agro-alimentare è ancora fortemente iniquo, esclusivo e patriarcale. In troppi Stati al mondo, le contadine sono escluse da un accesso paritario alle risorse agricole, alle varietà di sementi migliorate, alle attrezzature, alle informazioni, all'istruzione, al credito e all'assicurazione rispetto agli uomini; pescatrici che lavorano in modo informale, senza essere assunte contrattualmente, senza tutele, assegnate alle posizioni più instabili e mal pagate; donne che nella gestione del bestiame non hanno accesso alle tecnologie e attrezzature che possono ridurre l'intensità del loro lavoro, massimizzare le rese e ridurre i rischi per la salute.

Eppure, sono le donne nella maggioranza dei paesi del mondo a farsi carico delle scelte alimentari della famiglia, custodi di conoscenze tramandate e della cultura alimentare. E' dalla donna che passa la nutrizione del bambino, soprattutto nei suoi primi giorni e anni di vita, quelli maggiormente cruciali. Sono sempre donne, quelle alle quali vengono riconosciuti meriti per attività ad alto valore aggiunto, che si mostrano maggiormente propense all'[innovazione](#) sociale e ambientale, alla cura dei dettagli. Se il cibo è in primis un atto d'amore, allora non possiamo continuare a permettere, nel XXI secolo, tali livelli di disparità di genere, soprattutto nel settore che è primario per la sopravvivenza e la vita, ed in cui paradossalmente l'ingiustizia di genere raggiunge il suo massimo picco.

E' più che mai urgente un *advocacy globale* affinché il sistema agro-alimentare poggia su solide basi di giustizia, inclusione e uguaglianza, creando ponti di dialogo tra rappresentanti politici, diplomatici, imprenditori, imprenditrici, società civile, start-upper, giovani. La prima conferenza del G20 sull'empowerment delle donne, in linea con gli obiettivi condivisi dal Pre-Food System Summit di Roma, ed arricchita dalla presenza della [Delegazione Women 20](#) e dal [side event organizzato dagli Stati Generali delle Donne](#), l'Alleanza delle Donne presso il Campus Universitario di Savona dell'Università di Genova non può che essere accolto come un primo, importante passo verso le pari opportunità, la rigenerazione economica e l'imprenditoria femminile. Un contributo che ha visto impegnato in prima linea anche il Future Food Institute, con la diffusione di eventi collaterali alle varie ministeriali del G20 ([Food for](#)

[Earth – G20 Edition](#)) e uno specifico [Dialogue del Food System Summit](#) dedicato al ruolo delle donne nell'agricoltura, concentrandoci in particolare sul ruolo della tecnologia come strumento per garantire sicurezza e giustizia alimentare, organizzato in collaborazione con [MooFarm](#).

Attività che però, per essere reali e tangibili, abbisognano una parallela implementazione nell'attualità dei contesti locali e specifici.

*“Think global but act local”* è quello che ci ha portato a Pollica (SA), Comunità Emblematica UNESCO della Dieta Mediterranea e territorio emblematico di uno stile di vita mediterraneo che concorre ad aumentare i livelli di salubrità per gli esseri umani e per il Pianeta.

Pollica sta diventando, anche grazie al progetto “Paideia Campus”, un centro sperimentare per la rigenerazione ecologica integrale, di cui applica concretamente i principi nel ritmo della vita della comunità che segue quello della natura, diventando un modello di benessere e stile e di vita da studiare e replicare.

Partire dalla culla della Dieta Mediterranea è una scelta strategica e ineluttabile. E' questo infatti il posto dove la Dieta intesa come “stile di vita”, attraverso il cibo combina la salute dell'uomo e salvaguardia dell'ambiente, la tutela del piacere gastronomico e la difesa della biodiversità. Ed è di nuovo la donna al centro di questo modello virtuoso.

*Il cibo, infatti, può rigenerare l'individuo, i rapporti sociali ed il paesaggio, perchè è il cibo è cura.*

La cura affonda le sue origini nel passato, con l'origine della Scuola Eleatica animata dal Filosofo-Medico Parmenide poi con la nascita della Scuola Medica Salernitana nel IX secolo che richiama con sé il fondamentale contributo di Trotula De Ruggiero, la prima donna medico della storia, quando si ponevano le basi della prima scuola di Medicina occidentale moderna. Una donna capace, già all'epoca, di vedere quanto salute del corpo, cura dell'ambiente e all'alimentazione fossero inscindibilmente connesse. Lascito prontamente raccolto e valorizzato nel tempo da altre donne, come Margaret Haney, moglie di Ancel Keys, scienziata americana che, insieme al marito, codificò in un nome, lo stile di vita salutare e longevo ed i regimi alimentari dei paesi che si affacciano sul Mar Mediterraneo: la Dieta Mediterranea appunto. Ma anche di tutte quelle donne, mamme, nonne che continuano a vivere e tramandare i valori, umani, sociali, ambientali che sottendono alla Dieta Mediterranea, nelle loro ricette, nelle loro cucine, nelle loro case.

Per creare sistemi agro-alimentari realmente resilienti, equi ed inclusivi, abbiamo bisogno di ritornare ai valori essenziali di vita, quelli universali che si fondono sulla cooperazione e aiuto reciproco, sull'ascolto e sull'empatia. Abbiamo bisogno di riabituarci ad educare alla bellezza, strumento potentissimo contro la paura, che nell'era del Covid 19 è tornato ad essere un antidoto indispensabile. Abbiamo bisogno di promuovere nuove nozioni di prosperità, intese come benessere diffuso ed universale, volto alla rigenerazione collettiva, da analizzare oltre le lenti economiche e finanziarie. Questo significa anche avere cura delle risorse naturali, intese come beni comuni da valorizzare e proteggere, avere cura dell'individuo, rimettendo al centro il suo benessere. Significa saper abbracciare una visione integrale dell'ecologia, che attraversi la dimensione economica, sociale, ambientale, culturale e umana.

Bisogna quindi aumentare la consapevolezza sul ruolo cruciale della donna nel settore agroalimentare, partendo dalle parole di Papa Francesco, "*la donna è colei che fa bello il mondo e lo custodisce*" e proseguendo con determinazione il percorso del riconoscimento e della tutela dei diritti delle donne, conferendo loro il potere all'altezza della propria natura e del proprio ruolo.

## **“Donne e trasporto sostenibile: un'opportunità di accelerazione del PNRR”**

**Sonia Sandei - Vice Presidente Confindustria Genova** con delega al PNRR e transizione ecologica del Porto

La mobilità e la sostenibilità sono anche materia di welfare: il benessere delle persone ha certamente molto a che fare con la salute, con il lavoro, con un'equa condivisione dello spazio pubblico, con una progettazione più inclusiva delle città e delle loro infrastrutture. La progettazione dell'architettura e delle infrastrutture urbane deve tenere conto delle esigenze concrete dei cittadini: in questo senso le città possono svolgere un ruolo essenziale in termini di inclusione sociale e contrasto alle disuguaglianze. [ Una riflessione interessante è stata condotta dalla giornalista e attivista Caroline Criado Perez che, nel suo ultimo libro (2020), affronta il problema dell'assenza di dati di genere illustrando le conseguenze nefaste di questa lacuna in politiche e decisioni che si dichiarano “neutre” rispetto al genere. Nella sezione dedicata alla vita quotidiana Criado Perez approfondisce i meccanismi di progettazione di alcuni servizi pubblici – dalla manutenzione delle strade in inverno alla programmazione del trasporto pubblico locale – evidenziando che molte decisioni in questi campi sono prese senza il supporto di dati empirici o comunque in assenza di dati disaggregati per genere. Le donne sono le principali utenti dei trasporti pubblici, ma i trasporti pubblici non sono progettati per loro. Questi ultimi sono infatti tendenzialmente progettati per privilegiare le esigenze lavorative, sia dal punto di vista degli orari che da quello dei percorsi (che, molto spesso, hanno un disegno a raggiera che converge verso il centro cittadino). Queste convinzioni si basano su due presupposti distorti: che i movimenti non legati al lavoro siano molto meno importanti – “come se le donne che viaggiano per svolgere un lavoro di cura fossero delle dilettanti perditempo” – e che la maggior parte degli spostamenti avvenga sul percorso lineare tra centro e periferia. La mobilità delle donne, che nella maggior parte dei casi si fanno carico del lavoro di cura familiare, non è perfettamente compatibile con questi assunti: i loro percorsi sono spesso caratterizzati dal cosiddetto trip-chaining (più tappe concatenate, magari di diversa natura, in vari punti della periferia e del centro cittadino). Il problema è aggravato dalla variabile della condizione socio-economica: i disagi della mobilità e del trasporto pubblico locale affliggono maggiormente le donne che appartengono a fasce di popolazione meno abbienti, poiché è più probabile che utilizzino i mezzi pubblici e che svolgano in prima persona il lavoro di cura (senza affidarlo a supporti esterni a pagamento). Privilegiare i mezzi pubblici a scapito dei mezzi privati appare dunque non solo una questione di mobilità

sostenibile, ma anche una questione di politica sociale e di contrasto alle disuguaglianze di genere, razziali e sociali. Tenere conto delle esigenze di cura nella progettazione di tempi e percorsi può inoltre portare benefici in termini di conciliazione tra vita e lavoro per chiunque si faccia carico del lavoro di cura. Nell'affrontare il tema della mobilità sostenibile bisogna evitare la strada della generalizzazione e della radicale contrapposizione tra i diversi utenti della strada: anche gli automobilisti usano la bicicletta, anche gli uomini si fanno carico del lavoro di cura, anche le donne hanno esigenze lavorative, e queste ultime non sono necessariamente incompatibili con le esigenze di cura. Tuttavia, in un'ottica di sostenibilità e di equità, dobbiamo ridisegnare i nostri spazi e percorsi urbani in modo più inclusivo e rispettoso dei reali bisogni e stili di vita di tutti e tutte. ] Il 26% di CO2 emessa in Italia ogni anno viene dai trasporti e se vogliamo vincere la sfida del clima dobbiamo intervenire subito. I gas serra provengono dal 69% da auto, dal 25% dal traffico merci, dal 3% da autobus e altrettanto dalle due ruote, in particolare motocicli (fonte ISPRA istituto superiore per la protezione e ricerca ambiente). Inoltre il 75% dei cittadini e cittadine che si sposta in Italia ogni giorno non fa più di 10 km: sono loro la priorità su cui investire per la mobilità sostenibile. In base ai dati ISPRA, il trasporto su strada mostra un aumento delle emissioni di gas serra del 3,9% rispetto al 1990 e rappresenta il 23,4% delle emissioni nazionali totali di CO2 equivalente. Nel 2019, preso a riferimento, il peso preponderante è ancora dei carburanti fossili: in particolare i consumi di gasolio e benzina rappresentano circa l'88% del consumo totale su strada. In termini di emissioni di anidride carbonica (CO2), le emissioni da trasporto su strada dal 2019 al 2030 diminuiscono del 39% passando da circa 97 a 59 milioni di tonnellate, con un'ulteriore diminuzione al 2050 arrivando a -70%, fino a raggiungere 22 milioni di tonnellate (ISPRA). In un recente articolo, Bloomberg ha raccontato come molte città europee stiano lavorando per modificare la mobilità e i trasporti non solo per ridurre il traffico e l'inquinamento, ma anche per renderli più inclusivi. Tenendo conto delle statistiche che mostrano come uomini e donne si muovano in modo differente, tra i parametri della progettazione urbanistica si è cioè cominciato a considerare concretamente anche la questione del genere.

<https://www.ilpost.it/2021/07/17/un-altro-genere-di-mobilita/>

In un grafico, Bloomberg ha riassunto le caratteristiche di genere della mobilità nelle aree urbane. Gli uomini utilizzano più delle donne l'automobile e si muovono molto spesso in modo lineare, fanno cioè un percorso costante per andare a lavorare la mattina e poi per tornare a casa la sera. Le donne, invece, usano mediamente più degli uomini i mezzi pubblici e camminano più spesso.

Poiché, in misura mediamente maggiore rispetto agli uomini, hanno impieghi part-time e poiché su di loro ricade spesso gran parte del lavoro di cura, fanno poi diversi viaggi al giorno, più brevi e con un maggior numero di soste: si spostano per portare i bambini e le bambine a scuola, per riprenderli, per andare al lavoro, per fare la spesa, per occuparsi degli anziani e così via. Hanno dunque frequentemente esigenze di trasporto più complesse rispetto a un tradizionale pendolarismo casa-lavoro.

**Caterina Mazzella**

**Past Presidente Nazionale Fidapa Bpw Italy**

Buongiorno a tutti, ringrazio ancora una volta Isa Maggi e Stati generali delle Donne per l'invito e la realizzazione di questo importante evento di riflessione ed azione dedicato alle "Città delle donne, le imprese femminili motore del rilancio dell'economia". Ho ascoltato ed apprezzato gli interessanti interventi che si sono susseguiti fino ad ora.

E' un tema questo che la Fidapa ha attenzionato nell'ambito del goal 11-Città e Comunità sostenibili dell'Agenda 2030 delle NU in attuazione del Tema internazionale Bpw.

**DARE FORZA ALLE DONNE PER REALIZZARE GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE.**

La nostra Associazione (Federazione Italiana Donne, Arti, Professioni e Affari) che oggi rappresento, da più di novanta anni, svolge, su tutto il territorio nazionale, forte delle sue 300 Sezioni e 10.000 Socie, un costante e incisivo movimento di opinione per la difesa dei diritti delle donne, contro tutte le forme di violenza e per il loro empowerment, con la conquista di nuovi traguardi in ogni settore della vita sociale e politica.

Possiamo affermare che, i temi che verranno trattati alla Conferenza di domani sono sempre stati al centro dell'azione associativa Fidapa.

A questo aggiungiamo che la nostra associazione è federata a livello internazionale alla Business Professional Women che coopera

con le Nazioni Unite e le varie agenzie ad essa collegate impegnando le proprie associate a condividere e sostenere i programmi e le campagne internazionali a livello locale, consolidando un piano d'azione comune attraverso progetti integrati tra le Socie in tutto il mondo, compreso quello di costruire una cultura imprenditoriale e la promozione dell'imprenditorialità delle giovani donne.

Tornando al tema di oggi, la nostra consolidata macchina organizzativa, unita alle specifiche competenze delle nostre Associate, ci ha permesso di creare, non solo in Italia ma a livello Europeo delle Reti Regionali a supporto delle donne imprenditrici. Solo per citare alcuni progetti realizzati: sostegno economico a giovani imprenditrici ideatrici di start up, Progetto "le Donne dell'olio e del vino" Progetto "Tesori da scoprire" dedicato alle imprenditrici turistiche, Creativity camp dedicato a giovani imprenditrici...

A livello di BPW Europe mi piace citare il DANUBE NET, la rete di donne imprenditrici nei paesi della Regione del Danubio, una piattaforma per condividere, in un Forum annuale dedicato, idee, opinioni, informazioni, cultura, azioni per costruire contatti d'affari e di lavoro. (Austria, Bulgaria Croazia, Germania, Ungheria, Moldavia, Romania e Ucraina fa parte di questa rete).

Una new entry è l'ADRION NET, il network per le imprenditrici - donne nei paesi dell'Adriatico e dello Ionio. L'Italia ne fa ovviamente parte.

Non solo: per celebrare la Giornata dell'imprenditoria femminile, la BPW Cyprus ospita il Simposio dei Paesi del Mediterraneo, a novembre di ogni anno e, noi della Federazione italiana partecipiamo assiduamente con nuove proposte.

Obiettivo comune di questi proficui meeting è identificare le sfide comuni delle imprenditrici, discutere modi e mezzi per sostenerle e, soprattutto, fissare obiettivi che aiutino le donne imprenditrici a crescere ed incrementare la propria attività.

La nostra presenza all'interno del Comitato di parità del Ministero del lavoro costituisce ulteriore opportunità per far giungere nelle sedi istituzionali le istanze provenienti dalla nostra rete associativa.

Pertanto, la Fidapa Bpw Italy rappresentata in Alleanza delle Donne di Stati Generali delle Donne conferma il costante impegno delle 10mila socie a favore di un effettivo empowerment delle donne nei vari ambiti della vita sociale ed in particolare delle donne imprenditrici che, in questo particolare momento storico che stiamo attraversando hanno dimostrato coraggio e valore.

A loro tutto il nostro sostegno! Grazie

## **Donne e cultura**

### **Nicoletta Viziano, Presidente del Mu.MA Istituzione Musei del Mare e delle Migrazioni del Comune di Genova**

Da ormai oltre 10 anni con la riapertura di Palazzo della Meridiana, la mia formazione scientifica da ingegnere ha iniziato a convivere con la sensibilità dell'arte e della cultura. L'arte, il bello, il rispetto della storia s'impara da bambini, ed è per questo che le attività didattiche che si svolgono all'interno dei luoghi d'arte, hanno un ruolo fondamentale per l'apprezzamento della storia e della bellezza che abbiamo ricevuto dai nostri nonni e che dobbiamo preservare e tramandare alle future generazioni. Al Galata Museo del Mare il 10% dei visitatori sono scuole, un dato che è sempre stato in crescita fino all'arrivo della pandemia. All'inizio del primo, lockdown riflessione che mi sono fatta da donna, da imprenditrice ma soprattutto da Presidente del Mu.MA che cosa sarebbe accaduto con la chiusura fisica dei luoghi della cultura. Aspettare che passi e scomparire o reagire? Grazie all'aiuto dei miei collaboratori (in gran parte formato da donne) ci siamo resi conto che da un dramma per la cultura poteva nascere un'opportunità: il digitale ci ha aiutato ad arrivare nelle case delle persone facendo scoprire ciò che temporaneamente non era più visibile fisicamente. E' nato quindi il tour virtuale al Galata Museo del mare (<https://www.youtube.com/watch?v=cBJiSVvuJoQ>), o gli approfondimenti con il direttore Campodonico con la rubrica settimanale "Storie dal Galata" (<https://www.youtube.com/watch?v=wJY5n0F5Bt8>); la lanterna di Genova è stata segnalata da "Striscia la notizia" come uno dei musei dotati di virtual tour (<https://www.lanternadigenova.it/tour-virtuale-3d/>). Ma anche a Palazzo della Meridiana è stata realizzata la rubrica settimanale "Palazzo della Meridiana incontra....." un appuntamento per promuovere la cultura attraverso il digitale e le storie di cultura a Genova e in Liguria (<https://www.youtube.com/watch?v=CWYx0TiCopw&t=126s>)

Il mondo della scuola nell'anno scolastico 2020-21 ha dovuto annullare tutte le visite culturali ai musei e su richiesta di molti insegnanti siamo stati sollecitati ad aprire anche per loro virtualmente i musei. E' nato così il laboratorio didattico "Se la scuola non va alla meridiana, la meridiana va a scuola": veniva spedito il kit a scuola e con un collegamento multimediale l'operatrice a Palazzo della Meridiana raccontava la storia del Palazzo e dei suoi personaggi per poi proseguire per la parte interattiva con il kit inviato alla scuola. Non è stato semplice cambiare le impostazioni di fare cultura ma posso affermare con

certezza che con sacrificio, passione e dedizione è stato l'unico modo per non far scomparire la cultura. Questo nuovo modo di fare cultura ha permesso di formare anche nuove professionalità giovani permettendo così di avvicinarli al settore museale che nella fascia d'età dei 20-30enni spesso veniva abbandonato. Con la tecnologia e l'interattività, si è permesso di riavvicinarli alla scoperta della nostra storia in chiave moderna. Il periodo del lockdown è stato anche il momento di avvio della realizzazione del MEI il Museo Nazionale delle Migrazioni che aprirà nel 2022 alla Commenda di Prè. Sempre attraverso il digitale in questi mesi siamo entrati in contatto con parecchie comunità di italiani all'estero che venendo a conoscenza della realizzazione del nuovo Museo sulle loro origini italiane si sono resi disponibili a collaborare con contenuti che magari non sarebbero stati considerati. Sono rimasta stupita quando attraverso la Regione Liguria l'Ambasciatore Italiano a Santo Domingo Andrea Canepari si è messo in contatto con me per iniziare una collaborazione e a Novembre 2021 il Galata Museo del Mare ospiterà una Mostra sugli italiani a Santo Domingo che finita l'esposizione a Santo Domingo viene in Italia alla Reggia di Venaria a Torino e al Galata Museo del Mare. Si inizia la promozione estera del MEI anche con questi percorsi di avvicinamento e collaborazioni internazionali. Personalmente ritengo che l'inizio della svolta per la cultura in chiave moderna è stato tracciato, ma dobbiamo fare ancora di più! Se tra 20 anni saranno aumentate le donne impegnate nella cultura come bene comune da preservare e trasmettere, vorrà dire che gli sforzi e i sacrifici di questi anni non sono stati vani! Grazie a tutti!

## **CONTRIBUTO COMMISSIONE DONNE E PARITÀ DELL'ALLEANZA DELLE COOPERATIVE ITALIANE**

**Anna Manca**

Non possiamo che aprire il nostro intervento sottolineando la preoccupazione e il dolore per la situazione drammatica in Afghanistan, in particolare per le donne. E' fondamentale che la comunità e la diplomazia internazionale insistano per l'attivazione quanto prima di corridoi umanitari. Auspichiamo che le ONG possa continuare il loro operato in loco in condizioni di sicurezza per dare assistenza e supporto laddove sembrano essere stati azzerati i diritti umani fondamentali. Come movimento cooperativo insieme agli altri Enti di Terzo settore siamo ovviamente coinvolti in prima linea per l'organizzazione dell'accoglienza delle persone che sono riuscite a fuggire e a raggiungere il nostro Paese.

A maggior ragione l'evento di oggi, ma soprattutto quello di domani a Santa Margherita Ligure acquisisce ancor più valore, perché condividiamo totalmente la necessità di dare il via ad una "strategia globale", azioni e politiche monitorabili, concrete, condivise di respiro internazionale finalizzate alla valorizzazione delle donne nella società, nell'economia e nella politica. Abbiamo grandi aspettative e confidiamo in una definizione condivisa di obiettivi che con approccio trasversale mettano al centro azioni di empowerment efficaci.

Il miglioramento in termini di uguaglianza di genere produce numerosi impatti positivi sulle persone e sulla società nel suo complesso, a cominciare dall'occupazione. Il lavoro è infatti parola chiave, perché è attraverso l'inclusione lavorativa che si valorizzano competenze e talenti, che si raggiunge quella autonomia economica necessaria all'espressione massima di cittadinanza e la possibilità di contribuire al benessere del proprio Paese. Sappiamo che occupazione femminile buona, stabile, giustamente retribuita e tutelata vuol dire sviluppo economico, aumento del PIL, contrasto alla denatalità e alla povertà.

Ma occorre innanzitutto rimuovere gli ostacoli per i quali oggi l'Italia è fanalino di coda in Europa per donne occupate, in primis la mancata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Un retaggio culturale che vede la donna angelo del focolare, ma che soprattutto risente di una non sufficiente diffusione e accessibilità di servizi assistenziali, educativi. E' fondamentale pensare dunque ad infrastrutturazione sociale, tenendo conto di tutto il territorio, comprese le aree interne e il Sud concentrandosi sui servizi per l'infanzia, su un sistema scolastico all'altezza dei tempi, in costante relazione con comunità che si fanno

educanti perché forti investitrici verso le nuove generazioni. Importante l'investimento nell'orientamento, nel costante rapporto tra il mondo scolastico e accademico e il mondo produttivo. Senza dimenticare i servizi di cura per le persone non autosufficienti.

L'opzione del fare impresa rientra in maniera evidente nel panorama delle strade da seguire per vincere la sfida del lavoro da parte delle donne. Le donne trovano infatti nell'autoimprenditorialità una strada per l'inclusione lavorativa e per i percorsi di carriera, una risposta alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, oltre che alla valorizzazione delle proprie competenze. Una scelta per ottenere risultati tangibili dopo anni di impegno nella costruzione delle proprie competenze, spesso sottovalutate dal contesto lavorativo tradizionale, che ha meccanismi di selezione troppo sfavorevoli per le donne.

Il sostegno all'imprenditoria femminile rappresenta quindi uno dei settori strategici per il raggiungimento di un pieno empowerment femminile anche nel contesto lavorativo, volto in particolar modo "a massimizzare il contributo quantitativo e qualitativo delle donne allo sviluppo economico e sociale del Paese".

Come abbiamo avuto modo di dire su diversi tavoli, importanti le misure di finanziamento e di incentivi, vedasi recenti Bandi promossi dal Mise, ma altrettanto fondamentali le azioni di supporto e follow up insieme ad un investimento forte in termini di diffusione di una cultura imprenditoriale tra le donne, capace di cogliere le sfide del momento sia in termini di modello di sviluppo equo e sostenibile, sia in termini di digitalizzazione sia in termini di settori innovativi su cui operare. Riteniamo strategiche le tecnostrutture territoriali in una logica di prossimità, a valle anche dell'esperienza consolidata della promozione cooperativa femminile all'interno delle nostre organizzazioni, soprattutto dopo la Legge 215. Da sempre infatti richiamiamo la necessità di forme di sostegno e accompagnamento all'autoimprenditorialità, coinvolgendo tutti quei soggetti, a partire dalle Associazioni di Categoria, che radicati nei territori, specie nelle aree del Paese più deboli, sono in grado di garantire accessibilità alle informazioni e all'assistenza tecnica continuativa, non limitata alla fase di avvio, ma capace di follow-up efficace per almeno i primi tre anni di vita. Significativa infatti è la presenza di cooperative al femminile (oltre 10.000) che, con riferimento ai dati dell'Alleanza delle cooperative italiane, rappresentano il 34,2% del totale delle cooperative associate (oltre 39.000), in considerazione dello scopo mutualistico e delle finalità solidaristiche, che hanno consentito di raggiungere importanti risultati in termini quantitativi, per numero di imprese, occupazione femminile, predisposizione ad assumere donne,

specificità dell'inclusione lavorativa di soggetti svantaggiati nel caso delle cooperative sociali di tipo B, diffusione su tutto il territorio nazionale, comprese le aree interne e il Sud, una certa vivacità nei settori innovativi, predisposizione a strumenti di conciliazione vita e lavoro. Tra queste imprese molte sono di recente costituzione, start up, anche innovative, e in settori per nulla tradizionali per l'imprenditorialità femminile, e imprese cooperative nate dalle ceneri di imprese di capitali in crisi, i workers buy out.

Intendiamo inoltre sottolineare la difficoltà di rapporto che le imprese femminili hanno da sempre con l'accesso al Capitale e al Credito, che rende ostico il percorso sull'autoimprenditorialità, aggravata da una minor esperienza nella negoziazione delle questioni finanziarie, configurabile sia come minore competenza che underconfidence. Importante è stato il lavoro svolto in passato dalle organizzazioni d'impresa insieme al Dipartimento PO della Presidenza del Consiglio che ha portato alla istituzione della Sezione Speciale per l'imprenditoria femminile del Fondo Nazionale di garanzia per le PMI, nonché l'approvazione del Protocollo ABI sull'imprenditoria femminile, in attesa di aggiornamento e riconferma, di cui l'Alleanza delle Cooperative Italiane è stata firmataria. A tal proposito urge riprendere un puntuale monitoraggio degli strumenti attivati dalle banche, proprio per favorirne il maggiore utilizzo e l'adesione allo stesso del maggior numero possibile di istituti di credito non più prorogabile. La valutazione dell'impatto di queste misure dovrebbe andare di pari passo con l'analisi del tasso di mortalità delle imprese femminili, che nella media sono imprese di piccole dimensioni.

Occorre soprattutto affrontare in maniera strutturale, con il coinvolgimento di tutte le agenzie competenti, il tema del Digital Division in ottica di genere, che può costituire una barriera per inserirsi nei network sociali e informali che costituiscono la sede principale per ottenere informazioni inerenti l'area di attività interessata, a partire ovviamente dalla infrastrutturazione della connessione. Bisognerebbe affrontare in maniera strutturale il tema della Corporate Social Responsibility e della Sostenibilità ambientale, da sempre affidati alle donne, - storicamente come attività meno rilevanti e a carattere femminile -. Oggi che i temi sono alla ribalta sarebbe importante che le donne continuassero a presidiare tali tematiche anche accrescendo conoscenze e competenze in merito.

E' necessario che venga implementata la sinergia tra Istituti scolastici, Università e mondo imprenditoriale per aggiornare e potenziare capillarmente su tutto il territorio nazionale ogni iniziativa finalizzata alla formazione, conoscenza e narrazione delle esperienze imprenditoriali, a partire da un rafforzamento del Role model e della presenza paritaria di donne imprenditrici negli eventi, nei seminari, etc.

La Pandemia ha tolto il velo alle innumerevoli fragilità di un sistema socio economico fallimentare. E' arrivato il momento di cambiare rotta e l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo equo e sostenibile ci da indicazioni ben precise, che come movimento cooperativo condividiamo e sosteniamo. Un nuovo modello deve prendere il via e non può che vedere la donna protagonista e portatrice da sempre di una cultura dell'accoglienza e della cura delle persone e del pianeta.

## **Donne nell'artigianato**

### **Luciano Vazzano - CNA Imperia**

Il 2020 è stato un anno particolarmente duro per le donne lavoratrici, sia autonome sia dipendenti. La crisi, infatti, ha picchiato in particolare sulle attività dove sono presenti in maggior misura le donne. Degli oltre 440mila posti di lavoro persi l'anno scorso in Italia, rileva l'Istat, il 70% circa era occupato da donne. Per quanto riguarda il mondo delle imprese, secondo uno studio condotto dal Centro studi CNA in collaborazione con CNA Impresa Donna, il 47% delle ditte femminili ha timore che se l'emergenza pandemica non dovesse risolversi in tempi brevi, dovrà ridimensionare fortemente la propria attività o addirittura chiudere. L'asimmetria dell'impatto della crisi sul mercato del lavoro italiano discende dal fatto che i settori maggiormente bersagliati sono quelli che rientrano in filiere (moda, turismo, attività culturali, servizi alla persona) dove maggiore è la presenza femminile in termini di occupazione. E dove è anche maggiore la presenza femminile nell'imprenditoria e nel lavoro autonomo. Le imprese in rosa, tuttavia, non si sono fatte travolgere: quasi il 40% di questa platea l'anno scorso si è impegnato in maniera proattiva, ad esempio riorganizzando la propria attività o partecipando a percorsi formativi e di aggiornamento.

Per questo è fondamentale creare coesione e rafforzare la sinergia tra le imprenditrici, le aspiranti tali ed i vari raggruppamenti e portatori di interesse che le rappresentano per assisterle nella creazione di nuovi percorsi di valore e supportarle a orientarsi nella selva delle misure di welfare, di sostegni al reddito, di ristori aziendali, di aiuti per la conciliazione lavoro-famiglia e, oggi più che mai, di scadenze e misure sanitarie. In questo contesto è nata CNA Impresa Donna, il raggruppamento d'interesse delle artigiane, delle

professioniste e delle imprenditrici CNA. Una rete diffusa e strutturata, che opera con l'obiettivo di sostenere e valorizzare la cultura d'impresa al femminile: a livello locale, CNA Impresa Donna Imperia lavora affinché le donne siano sempre più protagoniste sul piano economico e sociale, organizzando iniziative dedicate, eventi sul territorio e corsi di formazione. Proprio quest'estate abbiamo lanciato, in collaborazione con lo Studio Aschei, un nuovo progetto per favorire la messa in rete di imprenditrici ed aspiranti tali attraverso la condivisione delle proprie storie di vita e professionali, anche tra Regioni e territori diversi.

Per sostenere tutte le donne che vogliono avviare un'attività economica, è indispensabile infatti poter conoscere le modalità e le dinamiche che contraddistinguono il "fare impresa" al femminile, le peculiarità di questo segmento corposo dell'universo delle imprese ed anche le fragilità che possono minarne lo sviluppo e la crescita. Non solo formazione, ma anche informazione e orientamento, supporto alla elaborazione del business plan, ricerca di fonti di finanziamento agevolate e del credito, scelta della forma giuridica più adatta, supporto legale, etc...: da una valutazione operativa della nostra struttura, sembra che sia più la componente femminile a richiederli e ad esprimerne l'esigenza, facendo emergere una consapevolezza maggiore che la scelta che si sta compiendo deve accompagnarsi ad un'adeguata cultura d'impresa per riuscire a stare sul mercato con successo e ridurre il rischio di mortalità.

In sintesi, quali gli obiettivi operativi di CNA Impresa donna? Offrire un servizio dedicato alle imprese femminili che riguardi:

- La promozione della cultura d'impresa - Che tu abbia già un'impresa o che questa sia ancora solo un'idea, vogliamo sviluppare iniziative, percorsi formativi (anche universitari grazie alla collaborazione con le principali Università telematiche italiane) per rafforzare lo spirito imprenditoriale e consolidare le competenze, ispirarsi ed approfondire;

- L'orientamento negli incentivi – Si parla tanto di incentivi per l'imprenditoria femminile, ma di fatto che cosa c'è di attivo per avviare o far crescere un'impresa, che sia piccola o grande, innovativa o tradizionale, artigianale, creativa o anche sociale?
- La creazione di occasioni di business e networking, lanciando sfide e preparando un terreno fertile dove le startup o le imprese già avviate in rosa possano crescere, sperimentare soluzioni e inediti modelli di collaborazione, e dove le imprese possano innovare, attingendo a un patrimonio di idee, progetti, tecnologie e idee nuove condivisibile;
- Strumenti per rendere compatibili i tempi di vita e di lavoro – Un punto sempre dolente, ma mai risolto. Anche nel 2021, la disparità nella gestione dei carichi familiari è innegabile. La tendenza rimane quella del far da se' o di avvalersi della rete parentale ed amicale, anche derivante spesso dalla insoddisfazione verso quello che il territorio offre: forse occorre ripensare, anche radicalmente, le modalità e i contenuti dell'offerta di questa tipologia di servizi per “liberare” tempo e risorse patologicamente congelate nella cultura del fai da te.

Imprese in rosa, dunque, che fare? Come Associazione, si deve intervenire sulla formazione e sulla creazione di servizi innovativi ed efficaci e dal punto di vista istituzionale, promuovere ed incentivare lo sviluppo di normative destinate ad agevolare l'imprenditoria femminile in tutta Italia, che vadano al di là dei meri incentivi finanziari, ma che possano introdurre misure atte a coniugare in modo equilibrato l'impegno professionale e i bisogni personali e familiari delle donne.

## **FORMAZIONE ED IMPRESA**

**Roberta Bortolucci, Centro Studi Progetto Donna, Comitato scientifico Stati Generali Donne**

Non si è mai smesso in questi anni di parlare dell'importanza della formazione, così come non si è mai smesso di mettere in luce la necessità che abbiamo, all'interno delle imprese, di cambiare una cultura e un'organizzazione aziendale ancora oggi discriminatoria per la carriera delle donne. Il nostro Centro Studi lavora proprio su questi due grandi temi: da una parte una formazione che aiuti le donne ad aumentare la consapevolezza delle loro competenze, degli auto-ostacoli (dalla pesante autocritica alla sindrome dell'impostore) e a saper bilanciare la spontaneità con la strategia (formazione all'empowerment). La reale consapevolezza delle proprie competenze ti porta a voler diventare una 'high light person', una persona che cerca la visibilità, che si mette in luce prendendo la parola nelle riunioni, nei convegni, che accetta anzi quasi ricerca, la valutazione perché riconosce le proprie armi che fanno la differenza rispetto ad altre/i colleghe/i. Diventare strategiche vuol dire utilizzare l'emozione più consona alla situazione e il conseguente atteggiamento e utilizzare la pianificazione e programmazione delle azioni per raggiungere il risultato. La formazione deve però riguardare anche i responsabili, i manager, direi gli uomini in generale perché molti di loro non conoscono ancora realmente cosa sono gli stereotipi di genere e quanto vivono ancora all'interno del nostro sistema azienda, non conoscono i criteri per cui un'azienda oggi deve impegnarsi sui valori intangibili d'impresa e tra questi non poca importanza ha la valorizzazione di genere: sia da un punto di vista economico oltre che per una maggiore qualità e competitività dell'organizzazione e dei processi aziendali. La nostra esperienza ci porta a dire inoltre che uomini e donne conoscono molto poco meccanismi emozionali e gli stili di pensiero che muovono il comportamento di uomini e di donne all'interno di un'organizzazione e questo causa una mancanza di stima reciproca, di collaborazione ed è la base della conflittualità comunicativa. D'altra parte, oltre a formare, occorre anche consolidare nuove culture e lo si può fare attraverso uno strumento che il nostro Centro Studi ha portato in Europa ed in Italia sin dal 2001: la Certificazione di Genere. Accompagnare le aziende, pubbliche e private, a mettere a sistema le politiche, le strategie e le prassi organizzative e gestionali relative alla gestione della diversità di genere al fine di ottenere il massimo vantaggio competitivo e Qualità di gestione. Collegarsi ai Sistemi Qualità, che ormai la maggior parte delle aziende ha come colonna portante dei propri processi ma anche della propria cultura manageriale, permette di effettuare il cambiamento facendolo diventare quotidianità. Occorre introdurre gli indicatori di genere (esistono da anni, il nostro primo progetto Europeo applaudito dall'ISO di Ginevra e Best Practice Europea, è del 2002), formare poi il personale rispetto a un Sistema

Qualità che preveda al suo interno anche la valorizzazione del genere maschile e femminile, permettendo così anno dopo anno, di portare attraverso un'analisi dei dati disaggregati per genere (altra formazione necessaria ai manager), una fotografia reale degli ostacoli o del superamento degli stessi che i management ha messo in campo attraverso la progettazione di Piani Aziendali per le Pari Opportunità. La nostra esperienza di questi 20 anni ci porta a dire che, dove la Certificazione di Genere è stata introdotta nel Sistema Qualità, vi sono stati dei reali cambiamenti che hanno abbassato fortemente la soglia della discriminazione, della non valorizzazione delle donne all'interno del sistema impresa sia pubblica che privata.

## **Imprese femminili in agricoltura**

**Maria Assunta D'Oronzio e Raffaella Pergamo**

**CREA - Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia**

L'intervento di oggi, per il CREA, è finalizzato a presentare le opportunità di sviluppo offerte dal settore agricolo al Paese Italia. Le imprese femminili, al centro di tali opportunità di sviluppo, possono avere un importante ruolo nel rilancio dell'economia rurale italiana (campagna e città) tenendo ben presente lo scenario di partenza rappresentato dalla trasformazione negli usi quotidiani scaturiti dall'emergenza COVID 19.

Questa nostra riflessione sulle opportunità di sviluppo la riteniamo quanto mai necessaria in relazione alle difficoltà che le donne stanno vivendo per effetto della crisi Covid19 che ha messo in evidenza le disuguaglianze di genere e ampliato i problemi. In questo periodo, la forza lavoro femminile maggiormente concentrata nei settori più colpiti dalle conseguenze del lockdown (turismo, ristorazione, commercio al dettaglio e servizi alla persona) ha subito le conseguenze negative. Infatti, il lockdown ha aumentato in modo sproporzionato il carico totale di lavoro delle donne che hanno dovuto concentrare tempi di lavoro, cura della casa e assistenza alla formazione dei propri figli in didattica a distanza.

In agricoltura, cosa è successo? Ad esempio mentre le catene di supermercati e le industrie alimentari hanno tratto profitto dalla situazione di emergenza, di contro le economie rurali hanno sviluppato esperienze di economia sociale, solidale e comunitaria finalizzate a garantire a tutta la popolazione i prodotti alimentari di base. A tal proposito si evidenziano numerose esperienze positive promosse dalle donne basate su reti socio-produttive, sulla solidarietà e sulla complementarità per l'intero territorio italiano. Le donne hanno attivato forme alternative di espressione, contatto e azione solidale. Si tratta di azioni alternative, non più simili ad altri periodi di crisi, vanno a supportare, ad esempio, l'acquisto di alimenti agro-ecologici da donne contadine, ma anche la produzione e la distribuzione di sapone e mascherine per fasce di popolazione non protetta e più debole.

L'agricoltura è al centro del nostro discorso. Come la prorettrice dell'Università di Genova anche noi abbiamo dei dati da presentare. Nel 2019, ben il 25% degli occupati è rappresentato da donne (235.000 su un totale di 909.000 occupati

totali), (con un incremento +0,4% rispetto all'anno precedente (234 mila nel 2018). Fra queste 113.000 sono lavoratrici indipendenti (erano 111.000 l'anno precedente) e 6.000 sono imprenditrici (5% del totale). Anche nelle agricoltura le donne hanno dei segmenti di produzione favorita. Infatti, circa 1/3 del totale degli imprenditori agrituristici è rappresentato da donne (8.566 su 24.576 aziende autorizzate all'esercizio) registrando un andamento crescente anche se il numero sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente. Quindi, la diversificazione in agricoltura (turismo, ambiente e sociale) è il comparto attrattivo per le donne italiane che vogliono occuparsi di agricoltura.

L'agricoltura rientra, anche, fra le priorità del Recovery Fund ( o PNRR) che prevede una transizione verso un'economia verde e digitale. Questo implica che ci sono elevate risorse finanziarie per lo sviluppo economico rivolte ad una platea non ben caratterizzata al femminile e poiché, in questo momento storico, c'è una grande attenzione sull'imprenditoria femminile e sulla necessità di incentivarla, nello specifico in agricoltura, si deve puntare a maggiori servizi nelle aree rurali, sostegno alle imprese “rosa” con linee di credito e accesso alla terra, formazione, sostegno alle reti di donne e alle misure per la conciliazione e la condivisione e grande attenzione ai temi dell'innovazione, della sostenibilità, della biodiversità, della qualità dei sistemi alimentari.

Per non essere anacronistici, quindi, non si deve mirare solo a una maggiore presenza delle donne nelle campagne ma considerando, che oggi fare agricoltura non significa solo produrre, ma integrarsi nella vita anche delle città per trasferire servizi e conoscenze all'ambiente e alla comunità, il ruolo delle donne per l'agricoltura diventa fondamentale nel percorso di transizione ecologica, dal Green Deal al PNRR, perché diventa necessario non subire il cambiamento ma pensare e proporre soluzioni concrete per sostenerlo.

A dare un ulteriore contributo quanto mai necessario al cambiamento di passo dell'economia italiana è l'iniziativa parlamentare per la promozione del lavoro e dell'imprenditoria femminile in agricoltura presentata nell'agosto del 2019. L'iniziativa disciplina l'agricoltura multifunzionale ed ha introdotto disposizioni per la promozione dell'imprenditoria e del lavoro femminile nel settore agricolo, prevedendo anche la riattivazione dell'Osservatorio nazionale per l'imprenditoria ed il lavoro femminile in agricoltura (ONILFA) finalizzato a svolgere un'attività di supporto al Governo e di raccordo tra regioni e organismi comunitari. E' prevista inoltre l'istituzione della giornata nazionale del lavoro femminile in agricoltura da far coincidere con il 15 ottobre, data in cui ricade la Giornata Internazionale delle donne rurali prevista dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite dal 2007.

Nell'anno in corso la proposta di legge è stata integrata da altre due iniziative parlamentari. La prima ha centrato l'attenzione sulla necessità di valorizzare il lavoro femminile, contrastando le discriminazioni e le disparità salariali ed esaltando le competenze. Lo stesso provvedimento ha previsto l'istituzione dell'Ufficio per la promozione del lavoro, della formazione e dell'imprenditoria femminile e l'istituzione di un Fondo per promuovere l'aggregazione dell'imprenditoria femminile agricola, il rifinanziamento del fondo volto a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile in agricoltura nella misura di 10 Meuro annui a decorrere dal 2021 e la creazione di un Fondo per la promozione di studi sulle donne con una dotazione annua di 2 Meuro, al fine di favorire la diffusione della cultura imprenditoriale e del lavoro femminile.

La seconda linea prevede interventi diretti a valorizzare le esperienze delle professionalità delle donne, riconoscendone il diritto alla maternità. In questo provvedimento si punta ad abbattere le barriere economiche e di genere, promuovendo la presenza delle donne nei processi di sviluppo e di imprenditorialità e attraverso l'istituzione di una Cabina di regia si promuove la parità tra i sessi nell'accesso al credito, alla terra e all'acqua nonché a garantire il sostegno all'attività di impresa durante la maternità, la genitorialità e all'assistenza ai figli e ai familiari.

L'agricoltura, è dunque pronta a ripartire anche in considerazione che le donne, più degli uomini, hanno una grande capacità di costruire reti e di innovare per cui il lavoro femminile può risultare utile alla ripartenza del Paese anche utilizzando tutte le enormi risorse finanziarie messe a disposizione a livello nazionale ed europeo.

Le donne che lavorano in agricoltura, quindi, hanno un ruolo proattivo nelle aree rurali (campagne e città) perché sono orientate al risultato e possono veicolare al meglio nuove modalità di confronto, fare aggregazione sul territorio e diffondere concetti semplici ma fondamentali della nostra agricoltura, della qualità dei nostri prodotti e delle nostre tradizioni. Le aree rurali e in particolare le città possono diventare nuovi incubatori di imprenditoria femminile in agricoltura concretizzando maggiori sbocchi di mercato e nuove policy del cibo che rappresentano la frontiera dell'agricoltura moderna.

**Nadia Bragalini**

**imprenditrice nel settore zootecnico , #ambassador de "Le Città delle Donne" per gli Stati Generali delle Donne e Presidente di Terziario Donna Confcommercio Piacenza**

Vorrei cominciare questo mio intervento richiamando l'attenzione su quello che sta accadendo in Afghanistan, Paese dove i diritti delle donne rischiano di compiere un tragico passo indietro di una ventina d'anni vanificando quanto faticosamente costruito in questo periodo. Non entro nel merito delle scelte politiche che hanno portato a questa situazione ma non posso non augurarmi che la comunità internazionale si muova quanto prima per garantire alle donne afgane il rispetto delle più basilari garanzie di accesso all'istruzione, al lavoro e a tutte quelle libertà personali che oggi sembrano sul punto di essere cancellate per tutte loro.

L'unica speranza, oggi, è che le donne afgane riescano a superare, con la loro forza e la loro tenacia, anche questo fosco periodo.

Le donne non si arrendono, questo è certo.

Noi imprenditrici non ci siamo mai arrese.

In questi due anni segnati da una pandemia che mai avremmo pensato di dovere affrontare abbiamo combattuto con tutte le nostre forze per trovare nuove strade. Spesso, quando queste erano senza sbocco, ci siamo dovute reinventare.

Il Gruppo Terziario Donna Piacenza a poche settimane dalla sua ricostituzione nel febbraio del 2020 si è trovata nell'epicentro di questa pandemia: il territorio di Piacenza è stato uno dei primi luoghi colpiti dal virus Covid-19 e uno di quelli più segnati da lutti, contagi e ricoveri.

Al profilarsi di quella che sarebbe poi diventata una tragedia mondiale, noi imprenditrici di Piacenza abbiamo capito che solo intensificando le nostre attività, lavorando in rete e sorreggendoci a vicenda avremmo potuto aiutarci reciprocamente a superare questo periodo durissimo.

Abbiamo deciso di gettare, in un periodo segnato dal dolore, semi di speranza e progetti di rinascita.

Ve ne racconto alcuni.

## "Il Filo del TD" – La tessitura delle donne che fanno impresa

Nato come incontro settimanale “virtuale” del giovedì sera, questo progetto ha visto il Consiglio Direttivo coinvolto in prima linea nell’ascoltare e supportare tutte le donne imprenditrici associate. "Il Filo del TD" ha accompagnato, accolto e ascoltato tutte le donne imprenditrici che stavano vivendo, sulla loro pelle, le prime situazioni di lockdown. Ogni giovedì sera, tramite Skype, ogni donna imprenditrice ha potuto confrontarsi, ascoltare e condividere con altre imprenditrici la difficile situazione che ognuna di loro stava passando.

Agli incontri settimanali hanno partecipato diverse professioniste e consulenti al fine di supportare al meglio le donne imprenditrici e fornire loro informazioni.

Da questo momento di incontro è nata l’omonima newsletter settimanale “Il Filo del TD – La tessitura delle donne che fanno impresa” che da febbraio 2020 accompagna settimanalmente ancora oggi le donne imprenditrici con articoli, news, convenzioni e iniziative legate al mondo dell’imprenditoria femminile.

## La Formazione di TD – La formazione delle donne che fanno impresa

Durante i difficili mesi di lockdown, quando gran parte delle attività erano chiuse e il mondo dell’online prendeva sempre più piede, il Gruppo Terziario Donna Piacenza ha raccolto le necessità delle donne imprenditrici e ha organizzato così dei corsi di formazione online dedicati al mondo dei social network e “dell’essere presenti” online.

## Welfare in Rosa – La rete delle donne che fanno impresa

Nel mese di giugno 2020, dopo le prime riaperture, è nato il Welfare del TD: "La rete delle donne che fanno impresa". Il progetto prevede la creazione di una cartina di tutta la Provincia di Piacenza nella quale verranno segnalate tutte le aziende “in rosa” associate a Confcommercio Piacenza. Queste realtà, rappresentative del tessuto imprenditoriale femminile piacentino del commercio, del turismo e dei servizi, riceveranno la vetrofania “Orgogliosamente Uniche” da poter esporre sulla vetrina della propria attività, simbolo distintivo di appartenenza al Gruppo Terziario Donna Piacenza e ai valori di solidarietà e sensibilità che ne caratterizza l’operato.

Sulla cartina, distribuita poi in tutti i Comuni e negli Enti della Provincia di Piacenza, verranno inoltre segnalate tutte le aziende femminili, e non, che desiderano mettere a disposizione delle mamme un angolo tutto per loro come

ad esempio un fasciatoio, uno spazio allattamento o un angolo relax/gioco bimbi.

Il progetto è stato presentato e ha ricevuto il patrocinio dei sei Comuni con sindaci donna di Piacenza e provincia. E' stato inoltre presentato alla Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna ed alle Consigliere piacentine della Regione Emilia Romagna.

### "Pacchetto Credito & Assicurazioni"

Al fine di agevolare e supportare le donne imprenditrici associate, il Gruppo Terziario Donna Piacenza ha chiesto agli istituti di credito convenzionati con l'Associazione e alle aziende di assicurazioni associate di predisporre pacchetti con agevolazioni specifiche per il comparto femminile.

### "Un caffè e un consiglio".

È uno strumento per aiutare le nuove e nuovissime generazioni di giovani intenzionate a creare un'impresa e a dare vita ai loro progetti e alle loro idee. Non si tratta di di uno "sportello lavoro" strutturato con orari e appuntamenti bensì di una disponibilità a incontrarci in modo informale con giovani e giovanissime, magari appena uscite da un percorso di studi e con grandi progetti in testa, per dialogare in modo costruttivo. Il motto scelto, "Un caffè e un consiglio", vuole sottolineare lo spirito che anima l'iniziativa. Le tantissime esperienze attive in Terziario Donna sono in grado di aiutare chi volesse intraprendere la nostra stessa strada, peraltro anche dando indicazioni su strumenti, leggi, contributi e opportunità di cui le "non addette ai lavori" spesso ignorano l'esistenza".

Queste sono le azioni messe in campo nel nostro territorio. Vorrei concludere però con una riflessione a carattere ben più ampio.

Oggi si contano circa 1,3 milioni di imprese femminili in Italia, pari al 22% del totale, che danno lavoro a quasi 3 milioni di persone, ma dopo anni in cui in ogni trimestre le imprese femminili segnavano crescite superiori alle imprese maschili. Nel corso del 2020 questa maggiore velocità si è praticamente annullata e le donne stanno pagando il conto più salato della crisi innescata dal Covid 19. Nonostante questo handicap, le donne continuano oggi a rappresentare una risorsa fondamentale per la crescita e lo sviluppo.

Diversi studi dimostrano che in uno scenario mondiale in cui le donne partecipassero all'economia in modo identico agli uomini si contribuirebbe fino a 28 trilioni di dollari (pari al 26%) al PIL globale annuo entro il 2025.

È, dunque, proprio l'attuale crisi che impone di concentrarsi con maggiore attenzione sulla questione femminile e sul ritardo italiano nella crescita dell'occupazione delle donne e nella valorizzazione delle loro competenze.

In particolare, l'imprenditoria femminile è uno dei settori strategici da promuovere, sia per lo sviluppo del Paese che per il raggiungimento di un pieno empowerment femminile anche nel contesto sociale. Si rende dunque necessario sostenere e incentivare la presenza femminile nelle PMI, settore privilegiato per il lavoro delle donne con misure di sostegno all'imprenditoria femminile, all'accesso al credito, a una formazione continua, e a un sistema completo di welfare.

Tra gli strumenti pratici per il sostegno c'è sicuramente il Fondo per l'imprenditoria femminile, varato con la legge di Bilancio che dovrà essere rafforzato con le risorse del Recovery Fund.

Cosa chiediamo, al termine di questa riflessione?

Chiediamo finanziamenti a fondo perduto ma con allocazione di risorse adeguate che non gli attuali 20 milioni annui.

Chiediamo di prevedere punteggi premiali trasversali a tutte le misure e in qualunque campo a favore delle imprese esistenti e delle nuove imprese femminili che saranno sempre più una valvola di auto impiego.

Chiediamo, anzi invochiamo, la semplificazione per modalità di accesso al fondo di garanzia PMI, riservata alle imprese a prevalente partecipazione di garanzia dello Stato, per esempio con il mantenimento di alcuni meccanismi semplificati nel rapporto con le banche, attivati nella fase emergenziale per finanziamenti fino a 30.000 euro.

Per salvaguardare l'occupazione femminile, e in particolare delle giovani donne, sono sicuramente auspicabili forme di incentivazione alle imprese volte a favorire e a mantenere l'occupazione femminile, soprattutto in settori quali

quelli del Terziario e del Turismo in cui è presente un'alta concentrazione di lavoro femminile.

In tale direzione potrebbe essere utile rendere strutturali gli sgravi contributivi totali introdotti nella Legge di Bilancio per il 2021 per giovani under 36 e donne disoccupate, investire in formazione e politiche attive del lavoro per le quali è previsto un potenziamento.

Del resto, le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile, unitamente a quella dei giovani nelle aree del mezzogiorno, costituiscono una tematica centrale e trasversale all'interno del PNRR, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

La resilienza è nel nostro DNA, la ripresa sarà nella volontà di crescita e di sviluppo che le donne di questo Paese – ne sono certa – sapranno ancora una volta mostrare ponendosi al centro della ripartenza.

## **Romina Nicoletti Ceo –Founder M.Ro**

**[www.mro-innovation.com](http://www.mro-innovation.com)**

Imprenditoria femminile un pilastro del Recovery Plan. La pandemia ha portato alla perdita di posti di lavoro, per di più quelli di donne e giovani. La crisi ha investito il mondo dei servizi, delle piccole imprese e del lavoro autonomo delle donne determinando un calo occupazionale di 444mila unità nel 2020 (di cui il 70 per cento donne). Nel solo mese di dicembre 2020, la cifra è 101mila, di cui quasi tutte lavoratrici indipendenti. La legge di bilancio per il 2021 ha istituito il fondo a sostegno dell'impresa femminile (articolo 1, comma 97 e seguenti). Lo stanziamento è di solo venti milioni di euro per gli anni 2021 e 2022. Il meccanismo, gestito dal MEF, appare virtuoso perché prevede il coinvolgimento del Ministero delle Pari opportunità e la costituzione di un "Task force femminile" con compiti di indirizzo, analisi e raccomandazioni. Non si conosce ancora il decreto che disciplinerà le modalità per attuare gli interventi previsti dal Fondo a sostegno dell'impresa femminile, ovvero il sostegno all'avvio e al rafforzamento della struttura finanziaria e patrimoniale delle imprese femminili, alla diffusione della cultura imprenditoriale tra le donne; alla formazione e orientamento verso materie e professioni in cui le donne sono sottorappresentate. Azioni che richiedono, tra l'altro, attori differenti: da un lato, enti o agenzie pubbliche in grado di gestire l'erogazione dei finanziamenti, dall'altro lato, la consulenza di impresa e manageriale. Si sono lette fino ad ora proclamazioni di intenti, come spesso avviene, senza però avere traccia delle procedure di attuazione. C'è poi la proposta di piano nazionale per la ripresa e la resilienza (PNRR) che presenta una misura di supporto all'imprenditoria femminile con un impegno di 400 milioni di euro da investire nel prossimo quinquennio. Le parole ricorrenti sono: «fare sistema». Nel PNRR si parla di misure di promozione dell'imprenditoria femminile, c'è la volontà di sostenere l'imprenditoria femminile come strumento di autonomia economica, che «può costituire un importante contributo per sostenere le donne vittime di violenza nel loro percorso verso l'autonomia economica»: le donne sono intese ancora una volta come soggetti da includere e da proteggere e non traspare la logica di empowerment femminile come leva di sviluppo economico, di acceleratore dell'economia come invece sarebbe auspicabile. Proprio in questo momento storico di grande trasformazione della realtà italiana vedo la necessità di promuovere interconnessioni tra la pubblica amministrazione e settore privato sui tre assi di intervento Digitalizzazione Innovazione- Transizione Ecologica – Inclusione sociale pilastri su cui ruota anche il Recovery Plan. Per poter

sviluppare l'empowerment femminile , a mio avviso, si dovrebbero creare incentivi ed agevolazioni come i "Voucher per l'Imprenditoria femminile" per sostenere i costi per le prestazioni di consulenza specialistica. Manager qualificati ed indipendenti iscritti in un apposito elenco costituito dal Ministero dello Sviluppo Economico . La consulenza deve essere finalizzata ad indirizzare e supportare i percorsi imprenditoriali possibilmente innovativi. Inoltre, è importante a mio avviso valorizzare anche il talento femminile promuovendo la cultura del valore della formazione tecnico-scientifica e il ruolo delle donne nell'innovazione tecnologica. Dare vita anche a fondi per lo sviluppo di percorsi formativi, di "reskill" , di alfabetizzazione digitale per potenziare le competenze tecnico-scientifiche delle donne. La pandemia ha accelerato il percorso di digitalizzazione del nostro paese e sappiamo tutti che già si registra un deficit di capitale umano con competenze tecnologiche per le grandi aziende; ma il gap tecnologico può rappresentare anche un grande problema per i piccoli imprenditori che non riescono così ad essere competitivi sul mercato globale. Nella sintesi le Istituzioni devono mai come in questo momento mettersi in ascolto, collaborare con le rappresentanze civili e progettare un modo nuovo, pensare ad un piano innovativo per la macchina statale per la ricostruzione post-COVID . Si parla sempre di innovazione nel settore privato e ci dimentica di quello pubblico . E' tempo oramai anche per gli attori della pubblica amministrazione di pensare nel loro interno alle competenze digitali , alle logiche di inclusione e porre attenzione alla transizione ecologica.

## **Melina Martello, Comitato Scientifico degli Stati generali delle Donne**

Inizio questo mio intervento conclusivo ringraziando tutte e in particolare Isa per la bella e importante iniziativa di questa mattina, poi richiamando un detto di Oscar Wilde:

“Date alle donne occasioni adeguate ed esse saranno capaci di tutto.”

Mi permetto di completarlo dicendo che bisogna aggiungere : "Donne, prendiamoci occasioni adeguate e saremo capaci di tutto!"

Voglio inserire nella cornice conclusiva di questo incontro sull'imprenditoria femminile un veloce riferimento al rapporto fra donne e politica, sia perché io stessa in questi ultimi anni ho deciso di fare politica attiva sia perchè mi ha molto sollecitata l'intervento della vice ministra Teresa Bellanova, che ringrazio in modo particolare per la sensibilità dimostrata nei confronti dei temi che abbiamo posto in questa sessione e nelle precedenti.

Mi sembra utile inserire questo riferimento perché se le donne non sono presenti nei luoghi dove si decide, sarà sempre più difficile poter cambiare la cultura corrente che tende a penalizzarle.

Ma cosa dicono i dati statistici sulle donne in politica?

Negli ultimi anni è cresciuto il numero delle donne in politica, ma basta dare uno sguardo alla distribuzione delle cariche per vedere quanto lontano siamo ancora dal raggiungimento dell'obiettivo della parità, in Italia e nel mondo. Ad analizzare il trend attuale è l'Un Women (l'Agenzia delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile), che sul sito ufficiale ha pubblicato nel dicembre 2019 alcune statistiche sulla partecipazione politica delle donne a livello globale, tracciandone lo sviluppo nell'arco della Storia.

Dal 1995 al primo febbraio 2019 le parlamentari nel mondo sono passate dall'11,3% del totale al 24,3%. I ministeri più rappresentati dalle donne – come mostra la ricerca – sono “Famiglia”, “Ambiente” e “Affari sociali”, tutti dicasteri senza portafoglio. Le percentuali femminili di capi di Stato e di governo sono ovunque molto contenute, ma un dato che consola arriva dalle presidenze dell'organo legislativo: su 279 Camere Parlamentari prese in esame (tenendo conto che ci sono Paesi, come l'Italia, con due organi paralleli: la Camera dei Deputati e il Senato) sono 55 quelle che hanno una donna a capo. Più alta è la percentuale (28,2%) delle vicepresidenze femminili alla Camera, il rapporto è di 180 su 638.

Il rapporto donne e politica deve essere visto in primo luogo rispetto all'incidenza della presenza femminile nel mondo della politica e nella vita pubblica, rappresentanza ancora molto lontana dal raggiungimento di una reale parità. Nonostante sia noto che l'uguaglianza di genere nella vita pubblica rappresenti un valore fondamentale e un requisito indispensabile per una reale democrazia. Nella realtà attuale noi assistiamo ad una asimmetrica partecipazione femminile a livello politico: questo dato evidenzia come siamo ancora molto lontani dal raggiungimento dell'uguaglianza tra i generi, nonostante essa sia stata sancita nelle legislazioni nazionali e in quelle della stessa Unione Europea.

Privando gli organi decisionali delle competenze femminili, si provoca un danno a tutta la società e si rischia di produrre anche un danno all'economia, impedendo sia il raggiungimento di una crescita inclusiva sia la promozione della competitività nazionale.

Dunque, la diversità di genere nei processi di policy non è solo una questione di democrazia ma anche una questione economica.

Dobbiamo favorire il passaggio dallo sviluppo di programmi dedicati alle donne alla visione di policy globale, mediante una riformulazione dei processi decisionali in modo che, prima di assumere decisioni, sia condotta una analisi dei loro effetti sull'intera popolazione.

In secondo luogo, dobbiamo sviluppare sempre più un costruttivo rapporto con il mondo della politica in modo che le nostre istanze possano essere tradotte poi in azioni legislative concrete. In questo senso dobbiamo impegnarci per rafforzare la positiva collaborazione sia con la vice ministra Bellanova che con la ministra Bonetti perché entrambe hanno dimostrato nei loro settori di attività di volersi veramente impegnare per migliorare gli interventi a favore delle donne e della famiglia.

Con questo impegno che come Stati Generali delle Donne sapremo e potremo onorare vi elenco i nostri prossimi appuntamenti:

- 29 settembre, “Patto delle donne per il clima e l’ambiente” Pre Cop, Ministero della transizione ecologica, Programma “All4Climate – Italy 2021”,

- 4 ottobre, RIGENERAZIONE DELLE CITTÀ, LAVORO, IMPRESA CON LO SGUARDO DELLE DONNE, Cosa può fare l’Unione Europea, quali gli strumenti, le risorse, le competenze necessarie, dalle 10 alle 18, on line. Collegamento con Expo di Dubai.

- 9 ottobre, Le Città delle Donne , Festival Asvis, dalle 18 alle 20, on line.

- 12 novembre, Maratona, incontro internazionale LA CARTA DI #EXPODUBAI2021 “Innovazione&sostenibilità: economia, società,politica ed ambiente” dalle 10 alle 18

- 27 novembre, Riconoscimento degli Uomini Illuminati, dalle 10 alle 13, on line

- 4 dicembre, ”Donne che ce l’hanno fatta”, dalle 10 alle 13, on line

In ultimo e prima dei saluti, il mio pensiero va alle bambine e alle donne in Afghanistan, con l'auspicio che tutti insieme, come comunità internazionale, si possa lavorare affinché i loro diritti civili, le loro libertà, la possibilità di accedere agli studi ed alla vita pubblica siano possibili!

## **RASSEGNA STAMPA**

<http://www.donneierioggiedomani.it/9482/le-citta-delle-donne->

<https://www.welfarenetwork.it/la-liguria-con-il-summit-del-g20-sara-al-centro-sul-ruolo-delle-donne-20210824/>

<https://www.facebook.com/112272253796853/posts/380505466973529/?sfnsn=scwspmo>

<http://www.donneierioggiedomani.it/9495/LE-CITTA-DELLE-DONNE-WOMENS-EMPOWEREMENT-LE-IMPRESSE-FEMMINILI-MOTORE-DEL-RILANCIO-DELLECONOMIA>

[https://genova.repubblica.it/cronaca/2021/08/24/news/g20\\_sulle\\_pari\\_opportunita\\_a\\_savona\\_la\\_citta\\_delle\\_donne-315190356/](https://genova.repubblica.it/cronaca/2021/08/24/news/g20_sulle_pari_opportunita_a_savona_la_citta_delle_donne-315190356/)

<https://www.lavocedigenova.it/2021/08/20/leggi-notizia/argomenti/attualita-4/articolo/universita-di-genova-ospita-nel-campus-di-savona-un-side-event-di-g20.html>

Formazione, Cavo: «Ho chiesto all'Unige progetto per formare imprenditrici»

<https://liguria.bizjournal.it/2021/08/formazione-cavo-ho-chiesto-allunige-progetto-per-formare-imprenditrici/>

Afghanistan: Bellanova, moltiplicare i corridoi umanitari (ANSA) - GENOVA, 25 AGO - "Torniamo ad agire dietro le quinte in Afghanistan, come abbiamo già fatto, aiutiamo a creare una coscienza politica afghana, aiutiamo le donne a

sentirsi libere di pensare e dire quello in cui credono. La politica nazionale e internazionale deve rafforzare il lavoro delle diplomazie e moltiplicare i corridoi umanitari". Lo sollecita la viceministra del Mims Teresa Bellanova stamani in un videocollegamento con l'evento 'Le città delle donne, le imprese femminili motore del rilancio dell'economia' organizzato dall'Università di Genova Alla vigilia del primo G20 sull'empowerment femminile in programma domani a Santa Margherita Ligure."Non lo dico pensando solo alle scene drammatiche che continuano a essere trasmesse senza sosta dall'aeroporto di Kabul, ma anche al pezzo di popolazione civile fatta di uomini e soprattutto di donne, che ha scelto di restare in Afghanistan - sottolinea Bellanova - per continuare a sfidare il fondamentalismo affermando con un coraggio indomabile, che continueranno a insegnare a leggere e scrivere alle bambine e alle madri, perché solo un Governo democratico e laico può garantire al popolo afgano la sicurezza, l'indipendenza, l'uguaglianza di genere e la fine delle discriminazioni". (ANSA).

G20: Bonetti, per prima volta focus su empowerment femminile (ANSA) - GENOVA, 25 AGO - "Per la prima volta nella storia del G20 domani a Santa Margherita Ligure si organizza una conferenza speciale sul tema dell'empowerment femminile, per volontà della presidenza italiana che lo ha posto da subito come uno degli asset fondamentali per l'azione del nostro Governo".Lo evidenzia la ministra per le Pari opportunità e la famiglia Elena Bonetti stamani collegata via Zoom all'evento 'Le città delle donne, le imprese femminili motore del rilancio dell'economia' organizzato dall'Università di Genova. Obiettivo del G20, secondo la ministra Bonetti, deve essere "valorizzare il protagonismo delle donne nelle nostre società a partire dai temi della formazione, ma anche una valorizzazione maggiore e compiuta nel mondo del lavoro, in particolare con un accento sull'imprenditoria femminile". "Le donne hanno pagato un prezzo particolare a causa della pandemia. - ricorda - Crediamo che la valorizzazione dell'imprenditoria femminile in un'alleanza con i percorsi di formazione sia davvero strategica e possa rappresentare una chiave di volta". (ANSA).

L'intervento di Teresa Bellanova all'incontro side event G20 Italy di #savona con #UniGe

#statigeneralidonne #cittadelledonne #alleanzadelledonne

<https://fb.watch/7CX0YeYmpC/>

Intervista Rai Radio 1

25 agosto 2021

<https://youtu.be/TZSUc8ivaQo>

Parliamo anche dell'incontro a Savona con Anna Manca, Elena Bonetti e Isa Maggi e del progetto dei Caschi Rosa

<https://www.liberta.it/luoghi/piacenza/2021/08/26/impres-anche-la-piacentina-bragalini-agli-stati-general-delle-donne/>

[https://genova.repubblica.it/cronaca/2021/08/24/news/g20\\_sulle\\_pari\\_opportunita\\_a\\_savona\\_la\\_citta\\_delle\\_donne-315190356/](https://genova.repubblica.it/cronaca/2021/08/24/news/g20_sulle_pari_opportunita_a_savona_la_citta_delle_donne-315190356/)

<https://www.cittadellaspezia.com/liguria/attualita/citta-delle-donne-cavo-progetti-e-finanziamenti-per-la-valorizzazione-dell-universo-femminile-341208.aspx>

<https://www.albengacorsara.it/2021/08/25/cavo-al-convegno-la-citta-delle-donne-continua-limpegno-nellistruzione-nellalta-formazione-e-nella-conciliazione-vita-lavoro/>

<https://liguria.bizjournal.it/2021/08/formazione-cavo-ho-chiesto-allunige-progetto-per-formare-imprenditrici/>

<https://sararoversi.nova100.ilsole24ore.com/2021/08/28/1163/>

Ecco il video della giornata del 25 agosto:

<https://www.youtube.com/watch?v=zjMDYsc0jfY>

## **SCHEDE A CURA DEL MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**

**Scheda 1**

### **IMPEGNO STRATEGICO A FAVORE DELLA PARITÀ DI GENERE**

#### **UNIONE EUROPEA**

**La strategia per la parità di genere dal 2016-2019 puntava su cinque settori di intervento e replicava la strategia 2010-2015 finalizzata a garantire:**

- pari indipendenza economica per donne e uomini;
- pari retribuzione per lavoro di pari valore;
- parità nel processo decisionale;
- dignità, integrità e fine della violenza nei confronti delle donne;
- parità tra donne e uomini nelle azioni esterne.

**La strategia per la parità di genere 2020-2025 mira ad una Europa “Garante della parità di genere”.**

**La parità di genere viene ritenuta un valore cardine dell’UE, un diritto fondamentale, un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali, nonché la condizione essenziale per una economia europea innovativa, competitiva e prospera.**

**E’ dimostrato che la parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività ed è un potenziale che va sfruttato man mano che si procede verso le transizioni verde e digitale e si fronteggiano le sfide demografiche.**

L'Unione Europea è all'avanguardia nel mondo della parità di genere grazie ad una legislazione ed una giurisprudenza solide in materia di parità di trattamento.

**Nessuno Stato membro, ha raggiunto la piena parità di genere e i progressi vanno a rilento.**

Nell'indice sull'uguaglianza di genere dell'UE del 20197 gli Stati membri hanno ottenuto in media 67,4 punti su 100, migliorando di appena 5,4 punti il punteggio dal 2005 ad oggi.

I progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili ed è per questo che dobbiamo dare nuovo slancio all'uguaglianza tra donne e uomini.

La Commissione ha dichiarato che intende procedere su un duplice binario:

1. misure mirate volte a conseguire la parità di genere,
2. combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere.

La Commissione migliorerà tale integrazione inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni.

La strategia sarà attuata utilizzando, come principio trasversale, l'intersezionalità, vale a dire la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Il 2020 coincide con il 25 anniversario dell'adozione della dichiarazione anniversario dell'adozione della dichiarazione e della piattaforma d'azione di Pechino – il primo impegno e piano d'azione universale per promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini.

La strategia 2020 risponde **all'obiettivo di sviluppo sostenibile sulla parità di genere** e alla volontà di fare della **parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile.**

La maggioranza degli Stati membri si è infatti dotata, negli anni, di una legislazione *ad hoc*. In questo senso una prima rassegna alcuni spunti di attività:

## **IRLANDA**

### **Competitive Start Fund for Female Entrepreneurs**

Fondo sviluppato dal Governo Irlandese attraverso Enterprise Ireland che mira a sovvenzionare le start up fondate da donne o con una maggioranza di donne al loro interno con un finanziamento massimo di 50.000 di euro.

## **GERMANIA**

### **Frauen unternehmen (donne in azienda)**

Costruzione di una rete di imprenditrici di successo che si pongono come modello e guida per altre donne interessate a conoscere il percorso migliore per iniziare a fare impresa. Lo stesso network organizza incontri nelle scuole e nelle Università. Inoltre, si forniscono alle neo – imprenditrici canali privilegiati con grandi provider di innovazione ed esperti nel settore della digitalizzazione che sarebbero difficilmente contattabili per una PMI.

## **DANIMARCA**

Secondo World Economic Forum – 4 posto per il tasso di partecipazione politica delle donne.

42% rappresentanza politica è composta da “quote rosa”.

Modello di mercato del lavoro basato sulla *flexicurity* – limita il rischio finanziario sia dei datori di lavoro che dei dipendenti e questa flessibilità consente alle imprese di effettuare rapidi “aggiustamenti” alla forza lavoro nelle varie fasi del ciclo economico e alle persone di dosare impegno lavorativo in base alla condizione familiare e personale.

In Danimarca è previsto:

- un servizio di tutoraggio per imprenditori che appartengono a minoranze etniche;

- ci sono solide relazioni sociali e un dignitoso servizio di assistenza statale verso gli anziani;
- viene promosso un sostegno statale continuo a famiglie con bimbi piccoli.

## **SVEZIA**

In Svezia ci sono importanti misure di sostegno alle donne nella genitorialità: ciascun genitore riceve 16 mesi di congedo retribuito dopo la nascita del figlio.

Quando un figlio è malato un genitore può rimanere a casa ad accudirlo a carico dello Stato.

Una donna che decide di mettere su famiglia non è in alcun modo discriminata a livello lavorativo e nel concorrere a posizioni manageriali.

## **FRANCIA**

La Francia, nell'arco di quindici anni ha adottato misure importanti per quanto riguarda l'ambito economico, la parità di retribuzione tra uomini e donne, il livello di istruzione, le innovazioni legislative che coinvolgono riforme sociali e previdenziali, partecipazione economica e opportunità.

La misura più interessante ai fini della nostra ricerca è l'istituzione di un Comitato che fa capo al Sottosegretario Marlène Schiappa che lo presiede su delega del Primo Ministro il c.d. ENTREPRENDE AU FEMENINE composto da un consiglio di amministrazione (presidente, vicepresidente, tesoriere, un segretario) e otto dipendenti permanenti esperti in varie discipline (formazione e consulenza, web design, grafica, commercialistica coaching, avvocato etc.) che lavorano in team per supportare le donne imprenditrici con i seguenti obiettivi:

- i) creazione di reti di genere in supporto alle realtà imprenditoriali femminili (Action'elles, Fédération Pionnières, Force femmes);
- ii) supporto tecnico alle donne che intendono sviluppare un'idea imprenditoriale o una impresa esistente;
- iii) facilitazione nell'accesso al credito attraverso un fondo di iniziativa di garanzia delle donne (FGIF) e il supporto Caisse des dépôts et consignations;

iv) sensibilizzazione all'imprenditoria femminile nelle scuole medie e superiori attraverso settimane dedicate allo studio specifico della materia.

L'obiettivo di tale Comitato in Francia è quello di *“eliminare ogni discriminazione basata sul sesso e aumentare le garanzie di uguaglianza in campo politico, economico, professionale, educativo, sociale, sanitario e culturale”*. In tale ruolo *collabora con i Ministri competenti nella preparazione di misure per garantire i diritti delle donne, la lotta contro le molestie e la violenza di genere. E' associato con il Ministro della Pubblica Istruzione per la definizione di azioni educative nell'ambiente scolastico su tutti gli ambiti. E' in consultazione con il Ministro del Lavoro, il Ministero delle Finanze ed elabora misure relative all'uguaglianza professionale e alla pari remunerazione nei settori privato e pubblico e diversità delle professioni. Su richiesta del Ministro per l'Europa e gli Affari Esteri lo assiste nei negoziati internazionali volti a promuovere i diritti delle donne, l'uguaglianza sostanziale. Su delega del Primo Ministro è responsabile per il coordinamento delle azioni intraprese per combattere atti di odio e discriminazione nei confronti di persone lesbiche, gay, bi e trans sia per prevenire tali atti, sia per garantire esemplarità delle sanzioni quando si verificano.*

## **SVIZZERA**

Creazione di organizzazioni il cui scopo è sostenere le donne imprenditrici: dalle associazioni di auto aiuto agli uffici di consulenza per consentire e supportarle in una visione di insieme.

Tali organizzazioni sono differenti nei diversi settori (donne imprenditrici pmi, ricercatrici, impiegate, donne in posizione dirigenziale) e forniscono un supporto nell'accesso al credito, su finanziamenti e fidejussione.

## **Scheda 2**

### **FOCUS SU INDUSTRIA DELLA MODA**

Come riportato dal Rappresentante della Camera Nazionale della Moda Italiana in occasione delle audizioni sul Decreto liquidità del 27 aprile 2020, l'industria della moda rappresenta *“la seconda industria italiana con 95 miliardi di euro annui di fatturato e un sistema economico che coinvolge circa 67.000 imprese tra PMI, imprese artigiane e di commercio e circa 600.000 lavoratori. Tali numeri non tengono conto delle componenti legate al commercio ed ai servizi che triplicano il numero dei lavoratori impiegati. La nostra è anche la prima*

*industria europea con il 41% della produzione, seguita dalla Germania che ha l'11% e dalla Francia con l'8%. Un primato incredibile che sottolinea l'unicità della nostra industria, prima al mondo per produzioni di alta qualità. L'eccellenza della nostra industria è testimoniata dall'altissimo tasso di export, pari a oltre il 75% del fatturato, e garantita dall'unicità delle filiere che coinvolgono grandi e piccole aziende profondamente radicate sul territorio.”*

Nel documento presentato in occasione delle audizioni vengono previsti degli interventi sul settore con 13 punti a sostegno del nostro settore, documento frutto della collaborazione tra Camera della Moda, Confindustria Moda e Fondazione Altagamma, tre associazioni centrali nel nostro sistema.

Tenuto conto del ruolo strategico di tale settore, come peraltro emerso nel corso dell'intervista, nonché della forte imprenditorialità femminile in tale settore è stata fatta una ricerca anche mediante lettura di interventi e/o interviste dei manager del settore per valutarne le esigenze e i futuri possibili sviluppi.

In un'intervista Renzo Rosso (GRUPPO OTB): punta a creare Collezioni 25-30% sostenibili.

Renzo Rosso ritiene che la moda sia un punto di riferimento e di identità nazionale che necessita di una maggiore interazione a livello istituzionale.

Riporta la necessità per la moda di fare sistema in quanto alimenta notevolmente settori collegati (turismo, locazioni, trasporti, etc.).

Lamentano mancanza di dialogo a livello istituzionale: fino ad oggi l'interesse dei Governi è verso l'industria meccanica e le automobili che hanno beneficiato dei maggiori interventi anche statali e di politiche favorevoli, così come intervento è stato fatto nei confronti di Alitalia ma mai nei confronti di un settore così strategico come l'industria della moda e del tessile.

Occorre creare una filiera ed un sistema di gestione integrata per creare unità e rappresentatività più coesa a livello nazionale e nei confronti dei competitor.

In un'intervista Maria Grazia Chiuri (DIOR) punta ad una rivoluzione digitale nell'industria della moda come quella realizzata dal New Look nelle collezioni.

Riprogettare aziende aree per area – lavoro digitale sta diventando sempre più importante, anche nella costruzione della collezione che diventa importante lavorare in 3D, per progettare avatar e vestito eliminando prototipo, una parte di

lavoro si può fare indipendentemente da dove produci si può fare virtualmente, cambiando materiali, cuciture.

Impatto in termini di spostamenti e qualità del lavoro – non si può fare tutta collezione in digitale ma solo una parte e i piccoli laboratori sartoriali vanno preservati perché rappresentano il cuore di questa filiera sono irripetibili nel mondo per peculiarità ma devono essere riequilibrati.

Moda – realtà industriale a forte individualismo non retta da logiche corporativa, nelle strategie ognuno viaggia separato e occorre intervenire e pensare ad un cambiamento radicale e sistematico.

Vi deve essere divisione tra parte reale e digitale – ma anche reciproca interazione.

Aziende devono diventare più sostenibili anche nella vendita al dettaglio e Rosso ha dichiarato di lavorare al progetto di uno *store* del futuro.

Mercato deve ripartire e riprogrammarsi rispetto al precedente obiettivo di crescere ad ogni costo.

Essere conservativi in modo moderno, filiera produttiva e distributiva integrata, devono potenziare il lavoro e la comunicazione in rete per consentire un nuovo equilibrio anche nei confronti del mercato mondiale.

### Scheda 3

## REGOLAZIONE – AIR E VIR

### Interventi di metodo:

Introduzione nell'ambito delle politiche pubbliche femminili e quindi anche delle norme in materia di welfare e previdenza, di una **analisi di impatto della regola(menta)zione e di una successiva valutazione di impatto e monitoraggio delle norme.**

### Finalità

L'analisi di impatto consente di valutare l'efficacia delle norme ed il loro rapporto con le risorse finanziarie pubbliche ad esse associate, consentendo

di valutare la neutralità delle politiche pubbliche rispetto al genere e le conseguenze attese (e non attese) rispetto agli obiettivi prefissati.

Nel dettaglio:

### **Valutazione ex ante (AIR) – 3 tipologie:**

- **proiezione** (utilizzo di serie temporali relative a variabili da osservare, confronti tra i risultati di politiche pubbliche adottate in passato e quelle in fieri);
- **predizione** (previsione basata su chiare ipotesi teoriche es. bassa istruzione e lavori non ben retribuiti);
- **congetture o intuizioni** (previsione basata su giudizi “informati” e/o di esperti).

Presupposti:

- obiettivi differenziati rispetto ad una “opzione zero” e osservazione delle politiche passate e delle politiche esistenti;
- individuazione obiettivi a diversa intensità nel tempo (breve, medio, lungo);
- indispensabilità di dati e informazioni “testati” e affidabili per costruire indicatori ad hoc.

Esempi: E’ stato dimostrato che molte riforme anche strutturali (pensioni, incentivi, formazioni) una volta attuate si sono rivelate svantaggiose per la componente femminile.

Applicazioni: istituzionalmente previsti Monitoraggio e valutazione dei fondi strutturali e valutazioni politiche del lavoro.

AIR è stata introdotta in via sperimentale con la legge 50/99, in attuazione della quale sono state emanate varie direttive e circolari tra cui la più importante la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 16.1.2001 c.d. “Guida alla sperimentazione dell’AIR” a cui è stato dato seguito con il DPCM 170/2008.

In particolare, l’articolo 5 del DPCM 170/2008 stabilisce che la redazione della relazione AIR debba essere preceduta da un’istruttoria che preveda

la consultazione “*delle principali categorie di soggetti pubblici e privati destinatari diretti ed indiretti della proposta di regolamentazione*” (c.d. stakeholders) e l’articolo 6 fissa i contenuti della relazione.

### **Valutazione ex post (VIR) 3 declinazioni:**

- monitoraggio dell’attuazione socio – economica e finanziaria;
- analisi di indicatori e informazioni di carattere temporale, amministrativo, di performance;
- il *benchmarking*: possibilità di avere degli standard di risultato definiti sulla base di passate esperienze di programma.

La verifica di impatto della regolamentazione (VIR), al pari dell’AIR è uno strumento di c.d. *better regulation* e di controllo dell’azione amministrativa.

Si tratta di una valutazione ex post dell’intervento regolatorio ed è volto ad accertare che, quest’ultimo risponda agli obiettivi prefissati e, soprattutto, abbia sortito gli effetti previsti.

Le principali norme di riferimento in materia di VIR sono la Legge 246/2005 che ne ha fornito una definizione “*La VIR consiste nella valutazione, anche periodica, del raggiungimento delle finalità e nella stima dei costi e degli effetti prodotti da atti normativi sulle attività dei cittadini e delle imprese e sull’organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni*”.

Secondo il regolamento, la VIR deve essere effettuata principalmente sugli atti normativi già oggetto di AIR.

### Presupposti:

- il raggiungimento delle finalità che l’atto normativo si prefiggeva;
- i costi e gli effetti della norma;
- l’osservanza da parte dei destinatari;

- i risultati in termini di semplificazione,
- l'eventuale insorgenza di costi o effetti non previsti e, in generale, la presenza di criticità che comportino misure integrative o correttive.

Esempi: Esperienza del monitoraggio del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione.

Applicazioni: prevedere uno specifico audit di performance sull'impatto di genere indicato come *mainstreaming* nelle politiche come già sperimentato nella politica di coesione per i progetti cofinanziati.

Il progetto di atto regolatorio nasce a seguito del recepimento dei vari segnali del mercato, dal raffronto dei dati presenti sulla banca dati riguardanti le imprese, dalle segnalazioni ricevute, dalle notizie apprese dagli organi di informazioni ma anche da tavoli tecnici ed audizioni preventive organizzate all'apposito fine di raccogliere proposte, suggerimenti e informazioni.

La VIR si può concludere con la conferma dell'atto valutato, con la sua modifica per gli aspetti di dettaglio o con l'avvio di una nuova AIR, al fine di adottare un atto di regolazione sostitutivo del precedente.

**Scheda 4**

## **INTERVENTI SULLA GOVERNANCE NELLE IMPRESE**

Il cambiamento in azienda viene veicolato certamente attraverso investimenti in politiche di innovazione e sviluppo ma anche in scelte coerenti di *corporate governance* e di gestione delle risorse umane.

Gli interventi sulla Corporate Governance ipotizzabili:

- linee guida per sviluppare una etica manageriale femminile connessa al superamento degli stereotipi nel contesto lavorativo;
- monitoraggio della condotta responsabile adottata dall'impresa e valorizzazione del ruolo delle donne nel contesto aziendale quale parte integrante delle *policy* in materia di Responsabilità Sociale di impresa;
- integrazione della Legge 231/2001 (recante, “*Disciplina delle responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”) con protocolli finalizzati a promuovere il ruolo delle donne:
- protocolli volti ad evitare discriminazione sia a livello orizzontale che verticale verso donne;
- protocolli finalizzati ad assicurare che le riunioni nei settori dove sono presenti lavoratrici o i padri che scelgano di avvalersi di congedo parentale con figli minori o in periodo di rientro dalla maternità si tengano nelle ore antimeridiane e/o in collegamento al fine di consentire la più corretta e completa partecipazione al lavoro programmato;
- presenza nell'OdV di una componente femminile e di rivolgere anche a tale Organismo di Vigilanza le segnalazioni su specifiche ipotesi di mancata partecipazione.

## Scheda 5

### COMITATO IMPRESA DONNA

Istituzione di un **Comitato permanente sull'imprenditoria femminile** competente in materia di sviluppo economico e di politica industriale nei diversi e specifici settori in cui si sviluppa l'imprenditorialità femminile (formazione, commercio, industria, turismo, spettacolo, no-profit, terzo settore, start up, innovazione, made in Italy in generale, ecc...).

Ispirato a Comitati simili operanti in Francia, il caso più interessante dove l'organismo è indipendente e presieduto da un'autorità politica nominata dal primo ministro, ma anche in Svezia, è stato qui disegnato partendo da un'ipotesi che iscrive la gestione interamente dentro al MiSE e coinvolge i territori.

Tale Comitato:

- opererà “in consultazione” con gli altri Ministeri interessati e con gli altri soggetti pubblici o privati da coinvolgere a seconda della materia;
- coordinerà, affiancato da Unioncamere - che cura l’Osservatorio dell’Imprenditoria Femminile - il Report annuale;
- vigilerà sulla corretta e costante applicazione della valutazione *ex ante* ed *ex post* dell’impatto di genere delle nuove normative assicurando un presidio di qualità nella regolazione;
- svolgerà un ruolo di promozione delle azioni positive in materia di formazione all’imprenditoria, incubazione di impresa, supporto nell’imprenditorialità, transizione ecologica, digitale e sostenibile, supporto nell’accesso al credito, nonché nella gestione della crisi di impresa;
- promozione di accordi di sindacato di secondo livello che assicurino la parità di trattamento;
- raccordo con Comitato ex l.215/2012 esistente presso Ministero del Lavoro.

L’idea è di un Comitato MiSE con collegamento con i vari dicasteri ma anche che realizzi una sorta di cinghia di trasmissione dei fabbisogni che salgono dal territorio e quindi con la partecipazione di un partenariato ampio (quadrupla elica: istituzioni, imprese, accademia, società civile).

Opererebbe nell’ambito del MISE ed è deputato a divenire fulcro per tutte le politiche industriali riguardanti l’imprenditoria femminile in consultazione con soggetti pubblici e privati (esempio estensivo) Unioncamere e CIF, Università, rappresentazioni di associazioni di imprese etc.

Tale Comitato avrà un ruolo importante sia nel *metodo* che nel *merito* del vaglio delle norme che coinvolgono le donne imprenditrici e lavoratrici che ne consentirà una migliore progettazione, una efficace applicazione ed un corretto monitoraggio.

Tale Comitato sarà competente per effettuare le proposte di misure di semplificazioni ed interventi, nonché il dialogo con il mondo delle associazioni di categoria, le banche, gli altri attori istituzionali, nonché in modo diffuso sul territorio mediante il supporto della rete delle Camere di Commercio.

Ci sarebbe una sezione dedicata ad “ufficio studi” e analisi comparata con il compito di predisporre studi anche in materia di legislazione fiscale, previdenziale, lavoro, di sviluppo economico e politica industriale con il compito di individuare i fabbisogni e formulare indirizzi.

Si prevede l’istituzione di una sezione dedicata nell’ambito del sito istituzionale del Mise in cui viene data pubblicità dei lavori e calendario delle attività.