UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia,

Pedagogia e Psicologia applicata

Corso di laurea in
SCIENZE SOCIOLOGICHE

Partorire un'azienda
Una ricerca sulle narrazioni femminili tra maternità e imprenditorialità

Relatore:

Prof. Luca Trappolin

Laureando:

Matilde Valle

Matricola 2068321

A.A. 2024/2025

INDICE

Introduzione p. 3

1.Rassegna della letteratura p. 5

1.1 “Women’s studies” p. 5

1.2 “Women’s studies” in Italia p. 7

1.3 Divario di genere p. 11

2. Imprenditoria al femminile: numeri, settori e distribuzione geografica p. 15

2.1 Imprenditrici in Italia p. 15

2.2 Imprenditrici nel Veneto p. 19

3. La conciliazione lavoro-famiglia e la “doppia presenza” p. 22

4. Donne imprenditrici tra lavoro e vita privata: una lettura qualitativa p. 30

4.1.1. Metodologia p. 30

4.1.2. Profili delle intervistate p. 33

4.2. Analisi delle interviste p.35

4.2.1. La nascita dell’impresa p. 35

4.2.2. La maternità p. 41

4.2.3. La conciliazione tra famiglia e lavoro p. 47

Conclusioni p. 56

Bibliografia p. 60

Sitografia p. 64

INTRODUZIONE

La presente tesi si propone di indagare il tema dell'imprenditoria femminile, con particolare attenzione a come le donne imprenditrici vivano l'esperienza della maternità e gestiscano il complesso equilibrio tra vita familiare e impegno professionale.

La domanda di ricerca che guida questo studio è la seguente: in che modo le donne imprenditrici vivono la maternità e come conciliano le responsabilità familiari con quelle lavorative?

Per rispondere a tale quesito è stata condotta una ricerca qualitativa, basata su interviste in profondità a cinque donne imprenditrici residenti nella regione Veneto. L'analisi ha posto al centro le loro esperienze personali, intrecciando vita privata e attività imprenditoriale.

La tesi si articola in quattro capitoli, ciascuno dei quali affronta un aspetto centrale del tema.

Il primo capitolo presenta il quadro teorico di riferimento, attraverso una rassegna della letteratura sociologica relativa alle donne nel mondo del lavoro, con un focus specifico sull'imprenditoria femminile. Vengono richiamati i principali contributi degli studi di genere e degli "Women's Studies", sviluppatisi prima a livello internazionale e successivamente in Italia. Il capitolo evidenzia, da un lato, le persistenti disparità di genere e le difficoltà che le donne affrontano nel contesto lavorativo; dall'altro, mette in luce le competenze e i punti di forza della leadership femminile.

Il secondo capitolo si concentra sull'analisi dei dati statistici più recenti relativi alla presenza femminile nel mondo dell'imprenditoria, con un approfondimento specifico sul contesto italiano e, in particolare, sul territorio veneto. Tale analisi quantitativa consente di delineare un quadro generale del fenomeno, evidenziando una crescita ancora contenuta ma significativa dell'imprenditoria femminile.

Il terzo capitolo affronta il tema della conciliazione tra vita familiare e lavoro, introducendo il concetto di "doppia presenza". Vengono analizzate le sfide che le donne devono quotidianamente superare per conciliare il lavoro retribuito con le attività di cura, quali l'accudimento dei figli, la pulizia e la gestione della casa, spesso non riconosciute né

retribuite. Il capitolo si sofferma anche sulle dinamiche familiari nelle coppie a doppio reddito, evidenziando le disuguaglianze ancora presenti nella distribuzione del lavoro domestico.

Il quarto capitolo è dedicato alla presentazione della ricerca empirica condotta sulle cinque imprenditrici. In apertura viene illustrata la metodologia qualitativa adottata per lo studio, con particolare attenzione alle scelte e agli strumenti utilizzati per la raccolta dei dati. Segue la sezione dedicata all'analisi dei risultati emersi dalle interviste, articolata in tre sotto-paragrafi tematici.

Il primo approfondisce le modalità attraverso cui ciascuna delle intervistate ha avviato o continuato la propria attività imprenditoriale. Il secondo si concentra sulle loro riflessioni riguardo alla maternità e su come esse vivano questa esperienza nel contesto della propria vita personale e professionale. Il terzo, infine, analizza le strategie adottate per conciliare gli impegni familiari con quelli lavorativi, evidenziando le principali difficoltà e risorse messe in campo.

Attraverso l'analisi delle loro esperienze, questa tesi si propone di offrire uno sguardo approfondito e sfaccettato sulla complessa relazione tra maternità e lavoro autonomo femminile. L'obiettivo è quello di contribuire alla riflessione sociologica su un fenomeno ancora poco esplorato, evidenziando sia le difficoltà sistemiche che le strategie individuali adottate dalle donne per far fronte alla cosiddetta "doppia presenza". In un contesto in cui la partecipazione femminile al mondo del lavoro resta segnata da disparità di genere e da una persistente difficoltà nel conciliare vita privata e professionale, l'imprenditoria femminile rappresenta un terreno privilegiato per osservare dinamiche di autonomia, resistenza e rinegoziazione dei ruoli tradizionali.

Il presente lavoro intende quindi offrire un contributo utile alla letteratura accademica, al dibattito pubblico e alle politiche sociali orientate al sostegno della genitorialità e dell'imprenditoria femminile.

1.RASSEGNA DELLA LETTERATURA

Il capitolo che segue si propone di analizzare come la letteratura sociologica abbia affrontato, nel corso degli anni, il tema delle donne lavoratrici, con particolare riferimento alle imprenditrici. A tal fine, vengono esaminati e discussi i principali argomenti trattati dalla sociologia in relazione a questo gruppo.

Il primo paragrafo presenta gli studi riguardanti le donne lavoratrici, noti come "Women's studies", con un focus particolare sull'integrazione del tema del lavoro con quello della famiglia.

Nel secondo paragrafo si approfondisce la diffusione di questi studi in Italia, citando alcuni dei celebri volumi della letteratura italiana. In questa sezione verranno inoltre evidenziati i punti di forza della leadership femminile.

Il terzo paragrafo analizza il divario di genere tutt'oggi esistente tra uomini e donne, con un'attenzione particolare ai dati empirici che lo documentano. Si discutono infine gli ostacoli principali che le donne imprenditrici si trovano a dover affrontare nel contesto lavorativo.

1.1 "WOMEN'S STUDIES"

Fino alla metà del XIX secolo, il ruolo tradizionalmente assegnato alla donna era strettamente limitato alla sfera domestica e circoscritto alla cura della casa e della prole. Grazie all'industrializzazione del 1861 e alla conseguente urbanizzazione le donne iniziarono ad entrare nel mondo del lavoro, in particolare nel settore tessile. Le condizioni lavorative iniziali erano particolarmente dure, caratterizzate da salari nettamente inferiori rispetto a quelli maschili e da orari prolungati e faticosi (Sabbatucci, Vidotto, 2018).

All'inizio degli anni Settanta del Novecento, il lavoro femminile era prevalentemente concepito come un'attività extradomestica, spesso considerata accessoria rispetto agli obblighi familiari. Con il passare del tempo, tuttavia, esso ha acquisito un ruolo sempre più centrale nell'identità e nella quotidianità delle donne. In questo contesto si è affermata una distinzione concettuale tra il lavoro svolto all'interno della sfera domestica e quello

esercitato in ambito professionale, segnando una trasformazione significativa nella concezione dei ruoli femminili all'interno della società contemporanea (Scisi, 1999).

Fu anche grazie a questo fenomeno che negli stessi anni nacquero nei paesi anglosassoni i primi studi sociologici relativi alle donne nel mondo del lavoro: gli "Women's Studies" (Magatti et al., 2000).

Dagli albori, la dimensione familiare vi ha occupato una posizione centrale.

Le prime ricerche riguardanti il conflitto tra i ruoli familiari e i ruoli lavorativi si concentrarono prevalentemente su donne in qualità di dipendenti piuttosto che sulle imprenditrici. Inoltre, molte delle ricerche si basavano su campioni a prevalenza maschile, limitando così la comprensione dell'esperienza femminile nel contesto imprenditoriale (Stoner et al., 1990).

In alcuni primi contributi della letteratura, la famiglia, e in particolare il matrimonio, furono rappresentati come un elemento ostacolante, una barriera che limitava o condizionava negativamente il percorso imprenditoriale femminile (Stoner et al., 1990).

In una ricerca svolta negli Stati Uniti nel 1990, si evidenziò come il sostegno familiare alle donne imprenditrici apparisse in molti casi limitato. I mariti si rivelarono spesso poco collaborativi e talvolta addirittura ostili nei confronti delle carriere imprenditoriali delle proprie coniugi. I ricercatori giunsero alla conclusione che le donne caratterizzate da livelli inferiori di soddisfazione per la propria vita, e per la propria relazione coniugale, tendono a sperimentare un grado maggiore di conflitto tra i ruoli domestici e quelli professionali. Tali evidenze suggeriscono che la felicità coniugale risulta associata alla soddisfazione di vita, al senso di autostima e alla soddisfazione professionale (Stoner et al., 1990).

Altri studi si concentrarono sul ruolo della famiglia come fattore propulsivo nell'orientare le donne verso l'attività imprenditoriale. L'avvio di questi percorsi viene prevalentemente ricondotto a fattori di tipo "push", interpretando tale scelta come una risposta a condizioni di necessità o mancanza di alternative, piuttosto che come espressione autonoma delle aspirazioni individuali della donna (Hughes, 2003).

Alcuni dei principali temi ricorrenti negli "studi di genere" (Paoloni, Demartini, 2016) riguardano gli ostacoli e le barriere che le donne devono superare per fare carriera (Healy

et al., 2011; Tlaiss, Kauser, 2011), le "regole non scritte" relative alla gestione delle posizioni dirigenziali e l'esercizio della leadership "al femminile" (Grisoni, Beeby, 2007).

Un ulteriore fenomeno ampiamente discusso dalla letteratura è il "glass ceiling", ovvero il "soffitto di cristallo". Si tratta di una metafora utilizzata nelle scienze sociali per descrivere le barriere invisibili, ma strutturalmente pervasive, che ostacolano l'avanzamento professionale delle donne oltre determinati livelli gerarchici, anche in presenza di elevate qualifiche e competenze (Purcell et al., 2010).

In merito a tale questione uno studio in Francia ha evidenziato come la progressione di carriera delle donne appaia maggiormente lenta e frammentata rispetto a quella degli uomini. L'accesso al senior management avviene spesso in età tardiva e risulta ostacolato non solo dall'ingresso ritardato nel mondo del lavoro, ma anche da una marcata segmentazione orizzontale. Le donne sono concentrate nei cosiddetti "ghetti di velluto", settori tradizionalmente femminili quali la comunicazione e le risorse umane, che, pur offrendo opportunità professionali, non facilitano l'ascesa ai vertici aziendali. Il soffitto di cristallo dunque persiste anche in contesti apparentemente favorevoli alla presenza femminile (Guillaume, Pochic, 2009).

1.2 "WOMEN'S STUDIES" IN ITALIA

Negli anni Settanta gli "Women's studies" raggiunsero anche l'Italia, suscitando un crescente interesse. Inizialmente si focalizzarono sulle discriminazioni subite dalle donne nel mondo del lavoro. Fu solamente a partire dagli anni Ottanta che ampliarono il proprio campo d'indagine includendo l'imprenditoria femminile (Magatti et al., 2000).

Quest'ultima venne interpretata in modi contrastanti: alcuni studiosi la ritenevano una condizione di privilegio, altri la percepivano come un'esperienza marginale, non sufficientemente rilevante da essere inclusa nell'analisi accademica. Verso la fine del decennio, alcune ricerche evidenziarono come molte donne scegliessero di intraprendere attività imprenditoriali specialmente nel settore terziario, spinte dal desiderio di affermazione personale e di autonomia (Magatti et al., 2000).

Nel momento in cui una donna decide di avviare un'attività imprenditoriale, emerge il desiderio di una maggiore flessibilità nella gestione del tempo, utile a conciliare vita

lavorativa e familiare. Oltre a ciò si manifesta una chiara consapevolezza delle responsabilità che derivano dalla conduzione di un'impresa, soprattutto nel caso in cui essa preveda la gestione di personale. In tal senso, la direzione aziendale comporta, nella maggior parte dei casi, un elevato grado di dedizione sia in termini temporali che emotivi (Magatti et al., 2000).

Nel volume "Donne esploratrici. Percorsi nell'imprenditoria femminile" (2000), Magatti, Monaci e Ruggerone individuano tre profili centrali di donne imprenditrici: le "innovatrici", le "dualiste" e le "imprenditrici di ritorno". Tra questi, l'elemento distintivo che emerge in modo trasversale è la presenza o meno di figli, considerata una variabile significativa nella differenziazione delle traiettorie imprenditoriali. Le "innovatrici" sono generalmente donne senza figli, che concepiscono l'impresa come uno strumento di realizzazione professionale e di sviluppo della propria carriera. Le "dualiste", al contrario, cercano di conciliare il ruolo di madri e mogli con quello di lavoratrici, attribuendo pari importanza alla sfera familiare e a quella lavorativa. Le "imprenditrici di ritorno", infine, sono donne con figli ormai adulti, che vedono nella creazione di un'impresa un'opportunità per reinserirsi nel mondo del lavoro dopo una significativa interruzione (Magatti et al., 2000).

Da questa classificazione emerge chiaramente come le motivazioni alla base dell'imprenditorialità femminile siano molteplici e complesse, ma si evidenzia in particolare il ruolo centrale della maternità e delle responsabilità familiari. Tale dimensione introduce una dialettica essenziale tra vita privata e attività professionale, sottolineando la necessità per molte donne di trovare un equilibrio tra l'identità materna e quella lavorativa (Magatti et al., 2000).

Secondo Maura Franchi, l'analisi dell'imprenditorialità femminile richiede la considerazione di tre aspetti fondamentali. Il primo riguarda la persistente disparità tra uomini e donne nell'accesso sia al mercato del lavoro che all'attività imprenditoriale. Tale disuguaglianza, secondo l'autrice, affonda le proprie radici in una struttura socio-culturale storicamente orientata a favore della figura maschile, tradizionalmente considerata come promotrice di iniziative economiche e principale responsabile del sostentamento familiare.

Il secondo aspetto concerne la necessità di creare un contesto lavorativo capace di conciliare le esigenze professionali e familiari delle donne, in un'ottica di reale emancipazione e partecipazione paritaria alla vita economica. Infine, il terzo punto riguarda l'importanza di sviluppare un sistema di servizi integrato e orientato alla persona, capace di rispondere contemporaneamente ai bisogni delle imprenditrici e delle loro imprese, attraverso politiche di sostegno specificamente rivolte all'imprenditoria femminile (Franchi, 1992).

Maura Franchi esplora inoltre le strategie di networking adottate dalle aspiranti imprenditrici nella fase precedente all'avvio dell'impresa, per colmare la mancanza di una solida identità professionale di riferimento e di informazioni strategiche. Questa strategia consiste nella creazione di una rete di contatti informali, finalizzata a ottenere informazioni utili, a incrementare l'autostima e la fiducia nelle proprie capacità, nonché a sviluppare modelli comportamentali con cui potersi identificare (Franchi, 1992).

Un ulteriore tema ampiamente discusso dalla letteratura italiana riguarda i punti di forza della leadership femminile.

Lella Golfo, Presidente della Fondazione Marisa Bellisario, nella prefazione del volume "Leadership femminile. Esiste davvero? Storie di donne imprenditrici e manager che hanno rotto il soffitto di cristallo" (2023) afferma: "La leadership femminile, a detta di molti studi, sarebbe la migliore per gestire la complessità del presente. Le sfide della modernità richiedono una leadership trasformativa, che incentivi la creatività e le idee innovative. Questo tipo di leadership richiede prima di tutto empatia: dalla comprensione degli altri alla capacità di comunicare, coinvolgere, motivare, far star bene, collaborare, fare squadra" (Golfo, 2023, p. 2). "La leadership trasformazionale richiede la capacità di far lavorare bene gli altri, di ispirarli e motivarli, doti molto simili a quelle genitoriali" (ivi., p. 3).

Alle donne viene spesso attribuito un insieme di abilità ritenute "naturali", tra cui affidabilità, precisione, adattabilità, senso di responsabilità e capacità relazionali e organizzative (Franchi, 1992).

Questa cosiddetta "professionalità naturale", unita a un orientamento generale verso i bisogni altrui, costituisce la base su cui si fonda lo stile manageriale adottato dalla maggior parte delle donne imprenditrici e manager. Tale stile si caratterizza principalmente per la

centralità delle relazioni e delle comunicazioni affettive, con un forte orientamento al coinvolgimento e alla motivazione dei dipendenti (Franchi, 1990).

Gli studi condotti sull'imprenditoria femminile hanno evidenziato come le donne tendano a misurare il successo delle proprie imprese secondo parametri differenti rispetto ai colleghi uomini. Mentre questi ultimi generalmente associano il concetto di successo a indicatori economici, quali il profitto e l'espansione verso nuovi mercati, le imprenditrici privilegiano dimensioni legate alla crescita personale e professionale, attribuendo particolare importanza al benessere e alla soddisfazione dei propri collaboratori. Tali differenze si riflettono inoltre nella gestione degli obiettivi e nell'impiego delle risorse (Magatti et al., 2000).

Fu infatti proprio una donna imprenditrice, Luisa Spagnoli, una delle prime a prestare attenzione al benessere dei propri dipendenti.

All'inizio del Novecento, le condizioni lavorative erano segnate da gravi carenze in termini di tutele e diritti per i lavoratori, i quali venivano considerati dalle aziende come una mera risorsa economica (Sabbatucci, Vidotto, 2018).

Luisa Spagnoli sfidò questa concezione tradizionale, adottando politiche aziendali che misero al centro il benessere umano come parte integrante della strategia aziendale. Una delle iniziative più significative in questo ambito fu la creazione di un asilo nido all'interno della Perugina. Fu un'azione che rispose a una delle principali necessità sociali del tempo: la mancanza di supporto per la cura dei figli per le donne lavoratrici nelle fabbriche. Questo asilo rappresentò non solo un concreto aiuto per le madri, ma per di più anticipò di decenni il concetto di welfare aziendale, oggi riconosciuto come un valore fondamentale per molte aziende (Moratti, Galano, 2020).

Luisa Spagnoli sosteneva che un ambiente di lavoro improntato al rispetto e al benessere dei dipendenti costituisse un fattore determinante per l'incremento della produttività, la stimolazione della creatività e della motivazione, nonché per il consolidamento di un forte senso di appartenenza e lealtà nei confronti dell'impresa. Secondo questa visione, i lavoratori che si percepiscono valorizzati e rispettati risultano maggiormente inclini a contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali, favorendo il successo e la sostenibilità dell'organizzazione nel lungo periodo (Moratti, Galano, 2020).

All'interno delle imprese a conduzione femminile, sia l'organizzazione del lavoro sia la gestione aziendale assumono caratteristiche peculiari, in quanto il sistema valoriale proprio dell'imprenditrice tende a riflettersi e a trasmettersi all'interno dell'impresa stessa (Censis, 2010).

1.3 DIVARIO DI GENERE

In Italia, le donne presentano in media livelli di istruzione superiori rispetto agli uomini e registrano tassi di abbandono scolastico più contenuti (Alleva, 2017).

Tuttavia, nonostante i titoli di studio più alti rappresentino generalmente un fattore facilitante per l'ingresso nel mercato del lavoro, i tassi di occupazione femminile rimangono sensibilmente inferiori rispetto a quelli maschili. Le analisi statistiche evidenziano come una delle principali cause di tale disparità risieda nella scarsa condivisione, all'interno del nucleo familiare, dei carichi legati alla gestione del tempo tra lavoro e cura. Per molte donne occupate, tale squilibrio si traduce in percorsi professionali caratterizzati da maggiore discontinuità e da livelli retributivi inferiori, spesso dovuti a minori opportunità di accesso a posizioni apicali (Alleva, 2017).

Le neo-imprenditrici risultano, in media, non solo più giovani, ma anche più istruite. Ciò è riconducibile, in parte, alla loro prevalente collocazione nel settore dei servizi, dove l'istruzione rappresenta un prerequisito fondamentale per l'avvio e lo sviluppo di un'attività imprenditoriale (Alleva, 2017).

Eppure, nel contesto del lavoro autonomo, il possesso di un titolo di studio superiore sembra garantire un ritorno economico meno significativo per le donne rispetto agli uomini. I dati mostrano infatti che il reddito netto da lavoro autonomo delle donne laureate è inferiore del 44% rispetto ai colleghi uomini. Questo dato evidenzia come, a parità di titolo di studio, persistano significative disuguaglianze di genere nei livelli di remunerazione (Alleva, 2017).

"Le donne nell'Unione europea mostrano più probabilità degli uomini di essere economicamente inattive. Questa tendenza tra le donne è in parte attribuibile al sistema di stereotipi e pregiudizi legato all'idea di femminilità fondato sull'accudimento e la cura che si riflette nell'asimmetria di genere in materia di assistenza" (Esposito, 2023, p.15)

L'occupazione femminile si caratterizza per una marcata discontinuità, una forte concentrazione in settori a bassa remunerazione, una diffusione significativa di forme contrattuali atipiche e un'elevata incidenza del lavoro a tempo parziale, spesso di natura involontaria (Oxfam 2022).

Gli uomini risultano mediamente più occupati in presenza di figli, mentre per le donne si registrano tassi di occupazione inferiori tra le lavoratrici madri, con una diminuzione proporzionale al numero di figli. In particolare, per le donne lavoratrici di età compresa tra i 25 e i 54 anni, il tasso di occupazione passa dal 62,6% circa in assenza di figli a poco meno del 36% nel caso in cui siano presenti tre o più figli, con uno scarto di quasi 28 punti percentuali. Tale fenomeno mostra una tendenza lineare alla diminuzione, che appare inizialmente modesta con l'arrivo del primo figlio (60,6%), ma già sostanzialmente significativa con la nascita del secondo (51,3%) (Inapp, 2022).

Alla luce di questi dati risulta comprensibile la particolare attenzione riservata dalla letteratura sociologica all'analisi dei vincoli che le donne si trovano a dover affrontare nel loro percorso professionale.

Un fenomeno ampiamente discusso che colpisce le madri riguarda la "motherhood penalty" o "child penalty" (Angelov et al. 2016; Kleven et al. 2019).

"Si tratta di un'espressione coniata dai sociologi secondo la quale, a fronte dell'evento della maternità e della nascita di un figlio, le donne incontrano nuovi e crescenti svantaggi sul posto di lavoro in termini di retribuzione, competenza percepita e benefici rispetto alle donne senza figli. In generale, l'evento della maternità si riverbera sulla diversa occupazione maschile e femminile nella misura in cui all'aumentare dei figli diminuisce l'occupazione femminile ma non quella maschile" (Esposito, 2023, p. 18).

La nascita di un figlio spesso determina una discontinuità nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in particolare tra le più giovani. Questo fenomeno si verifica raramente per scelta individuale, ma piuttosto a causa delle difficoltà legate alla conciliazione tra lavoro e cura, della carenza di servizi per l'infanzia adeguati e accessibili, nonché per licenziamenti o mancato rinnovo di contratti a termine. Inoltre, gli stereotipi di genere radicati nella società contribuiscono a relegare le donne principalmente al ruolo di madri, limitando le loro opportunità professionali (Esposito, 2023).

La maternità si può definire un elemento di criticità anche per le donne che ricoprono posizioni apicali. Il 43% delle donne dirigenti nelle aziende industriali non ha figli, mentre solo il 14% dei dirigenti maschi di pari livello si trova nella stessa situazione. Questo dato sottolinea come la maternità rappresenti un fattore di disuguaglianza nelle opportunità di carriera e nel raggiungimento di posizioni elevate all'interno delle organizzazioni, penalizzando le donne rispetto ai colleghi maschi (Amato, 2005).

"Le donne più di altri soggetti, incontrano ostacoli di ordine economico, sociale – prevalentemente legato al doppio ruolo – e culturale, nel duplice significato di cultura della società e cultura del singolo, che presenta carenze valoriali e conoscitive proprie del mondo imprenditoriale" (Castellano, 1999, pag. 59).

Le imprenditrici devono fare i conti con la difficoltà di conciliare gli impegni di cura familiare con le esigenze del lavoro: un aspetto che riflette il radicamento di una cultura che assegna prevalentemente alla donna la responsabilità dell'intero carico del lavoro domestico e familiare. A ciò si aggiunge la mancanza di un adeguato sostegno familiare, spesso accentuata dalla carenza di servizi di supporto. Un ulteriore ostacolo è rappresentato dai pregiudizi e dai comportamenti discriminatori che le donne devono affrontare nel mondo del lavoro, in particolare nelle relazioni con il sistema creditizio, con i fornitori e con gli imprenditori di sesso maschile. Questi fattori contribuiscono a una scarsa legittimazione dell'attività imprenditoriale femminile, limitando così le opportunità di crescita e di successo delle donne (Codara, 1999).

La persistente disparità di genere nel mondo del lavoro è spiegata dalle riflessioni di Maria Letizia Pruna nel suo libro "Donne al lavoro" (2007), in cui l'autrice sottolinea che l'organizzazione del lavoro ha storicamente marginalizzato la figura femminile, mantenendosi prevalentemente strutturata attorno a ruoli e tempi maschili. Al contrario, la società come organizzazione ha riposto un significativo affidamento sull'impegno delle donne all'interno della sfera familiare, perpetuando un modello in cui la partecipazione femminile al mercato del lavoro è stata, e continua ad essere, saltuaria e marginale.

Uomini e donne tendono infatti a seguire modelli distinti di partecipazione al mondo lavorativo. Gli uomini vi partecipano in maniera lineare e stabile: il loro percorso inizia generalmente subito dopo il completamento degli studi e prosegue senza interruzioni fino al raggiungimento della pensione. Di conseguenza, le loro biografie professionali sono

caratterizzate da una lunga fase centrale della vita dedicata al lavoro. Diversamente, la partecipazione femminile al mercato del lavoro è segnata da percorsi maggiormente diversificati e variabili nel tempo, in cui la dimensione lavorativa si intreccia con quella familiare, a volte integrandosi, altre volte escludendosi reciprocamente (Pruna, 2007).

Un ulteriore fattore che contribuisce ad ampliare il divario di genere nel mondo del lavoro è rappresentato dal fenomeno della "segregazione orizzontale". Quest'ultima si verifica quando una specifica fascia di popolazione tende a concentrarsi in determinati settori economici, con la conseguente limitazione delle opportunità professionali e una riduzione della varietà delle carriere accessibili. La segregazione orizzontale penalizza principalmente le donne, ostacolandone l'ingresso in ambiti quali i settori scientifici, tecnici e informatici (Pruna, 2007).

Nelle narrazioni dominanti, le donne sono state a lungo rappresentate come poco inclini all'imprenditorialità e all'innovazione, specialmente in settori tradizionalmente conservatori come quello agricolo. Ciò nonostante, da recenti statistiche europee emerge un aumento dell'imprenditoria femminile in quest'ultimo. Questo fenomeno può essere visto da un lato come il superamento di una cultura patriarcale che ha per lungo tempo riservato la direzione delle imprese a figure maschili, dall'altro come un indicatore della progressiva perdita di rilevanza economica del settore stesso, un cambiamento che si riflette anche nelle dimensioni delle imprese. Secondo un tradizionale pregiudizio, più un'impresa è piccola in termini di dimensione e redditività, maggiore è la probabilità che essa sia condotta da una donna (Anzoise, Ferretto, 2019).

2. IMPRENDITORIA AL FEMMINILE: NUMERI, SETTORI E DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA

Il presente capitolo è dedicato all'analisi dei dati relativi all'imprenditoria femminile in Italia, con un focus specifico sull'area del Triveneto.

Le evidenze statistiche mostrano come la presenza delle donne nel panorama imprenditoriale resti ancora minoritaria, accompagnata da significativi divari di genere. Tuttavia, si osserva una tendenza a una maggiore parità nella fascia degli imprenditori under 35. Le donne imprenditrici si distinguono, in media, per un'età più giovane e per un livello di istruzione più elevato rispetto alla controparte maschile. La maggiore concentrazione di imprese femminili si riscontra nel settore dei servizi.

Il primo paragrafo esamina il contesto nazionale, evidenziando come le donne costituiscano il 30% degli imprenditori attivi in Italia

Nel secondo paragrafo, l'analisi si concentra sull'area del Triveneto, con particolare attenzione alla regione Veneto e alle sue province. In Veneto, un'impresa su cinque è a conduzione femminile, dato che colloca la regione al quinto posto a livello nazionale per numero di imprese femminili attive.

2.1 IMPRENDITRICI IN ITALIA

In Italia, nel 2021, si contano oltre 4 milioni e 800 mila imprenditori attivi. Di questi, circa 1 milione e 460 mila sono donne, rappresentando il 30,0% del totale. Rispetto al 2015, anno in cui la percentuale di imprenditrici si attestava al 29,1%, si registra un incremento contenuto ma significativo della presenza femminile (Istat, 2024).

Le imprenditrici italiane presentano un'età media inferiore rispetto ai colleghi di sesso maschile, attestandosi a 49 anni contro i 52 degli uomini. Tale differenza è attribuibile alla maggiore incidenza della componente under 35 tra le donne. La maggiore presenza di giovani nel panorama imprenditoriale femminile contribuisce a ridurre, sebbene non ad annullare, il marcato squilibrio di genere (Istat, 2024).

Nella fascia d'età pari o superiore ai 50 anni, le donne rappresentano il 26,5% del totale degli imprenditori. Tale quota aumenta lievemente nella classe di età intermedia (35-49 anni), raggiungendo il 33%, e si attesta al 37,1% tra i più giovani, ovvero nella fascia under 35. Rispetto al 2015, la quota di imprenditrici risulta in crescita in tutte le fasce d'età, con gli incrementi più rilevanti registrati tra le under 35 e tra le donne di età compresa tra i 35 e i 49 anni (Istat, 2024).

Dal punto di vista territoriale, si rilevano differenze contenute nella distribuzione geografica delle sedi d'impresa. La presenza femminile varia dal 28,6% nelle regioni del Mezzogiorno al 31,6% nelle regioni del Centro (Istat, 2024).

L'analisi per comparto economico evidenzia una netta concentrazione delle imprenditrici nel settore dei Servizi, dove opera il 90,7% delle donne imprenditrici, a fronte del 74,9% degli imprenditori uomini. Al contrario, la presenza femminile risulta significativamente più contenuta nel comparto industriale (6,4%) e marginale in quello delle Costruzioni (2,9%), che si conferma un ambito a prevalente caratterizzazione maschile.

Tuttavia, anche nei settori in cui la propensione a svolgere attività imprenditoriale è più elevata tra le donne, i divari di genere rimangono marcati. Le donne rappresentano infatti solo poco più di un terzo (34,2%) del totale degli imprenditori attivi nei Servizi. Una maggiore incidenza della componente femminile si osserva esclusivamente nel comparto delle Altre attività di servizi, quali i servizi alla persona, dove le donne costituiscono il 58,1% degli imprenditori (Istat, 2024).

Situazioni di equilibrio di genere si riscontrano nel settore della Sanità e assistenza sociale, con una quota femminile pari al 49,3%, e nell'Istruzione (44,0%). Seguono, seppur con un divario più marcato, i Servizi di alloggio e ristorazione, in cui la presenza femminile raggiunge il 37,1%.

Negli altri ambiti del settore terziario, la composizione per genere risulta meno bilanciata. Nel comparto industriale, le donne rappresentano il 21,6% degli imprenditori, mentre nel settore delle Costruzioni il divario è particolarmente accentuato, con una presenza femminile che si riduce al 7,6%, ovvero poco più di un'impresa femminile ogni tredici maschili (Istat, 2024).

Poco meno di un milione di donne esercita un'attività imprenditoriale in forma individuale, ovvero senza dipendenti, rappresentando il 64,8% del totale delle imprenditrici, a fronte del 62,4% rilevato tra gli imprenditori uomini. Il 14,8% delle imprenditrici gestisce un'impresa con un solo dipendente, mentre il 16,6% impiega da due a nove addetti. Soltanto il 3,8% delle imprenditrici è a capo di imprese con dieci o più dipendenti.

L'assenza di personale dipendente è una caratteristica particolarmente diffusa tra le imprenditrici under 35. Al contrario, tra le donne con 50 anni o più è maggiormente frequente la gestione di imprese strutturate, ovvero con un numero maggiore di addetti. In particolare, il 18,8% delle imprenditrici ultracinquantenni guida imprese con due/nove dipendenti, rispetto all'11,8% rilevato tra le under 35. Inoltre, il 4,6% delle over 50 è a capo di imprese con almeno dieci dipendenti, a fronte del 2,2% delle imprenditrici più giovani (Istat, 2024).

Un'analisi più approfondita dell'incidenza della presenza femminile nelle imprese, suddivise per classi dimensionali in base al numero di dipendenti, evidenzia un marcato squilibrio di genere nelle realtà imprenditoriali di maggiori dimensioni. In particolare, nelle imprese con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49, le donne rappresentano soltanto il 25,0% del totale degli imprenditori. All'opposto, il segmento costituito dai giovani imprenditori privi di personale alle proprie dipendenze evidenzia una distribuzione di genere relativamente più equilibrata, con una presenza femminile pari al 39,0% (Istat, 2024).

La composizione per genere della forza lavoro alle dipendenze degli imprenditori evidenzia una marcata caratterizzazione di genere. Nelle imprese guidate da donne con personale dipendente, il 54,2% dei lavoratori è di sesso femminile, a fronte del 38,5% registrato nelle imprese condotte da uomini. Questa tendenza non si limita ai settori tradizionalmente a prevalente presenza femminile, come i Servizi, ma si riscontra anche nel settore dell'Industria, dove le donne rappresentano il 34,2% dei dipendenti, rispetto al 27,5% rilevato nelle imprese industriali a conduzione maschile. Tali dati suggeriscono che la leadership imprenditoriale femminile si accompagni, in misura maggiore rispetto a quella maschile, a una significativa inclusione occupazionale delle donne, anche in ambiti produttivi non tradizionalmente femminili (Istat, 2024).

Analizzando le diverse forme societarie, le imprenditrici operano soprattutto come titolari di imprese individuali e come libere professioniste, dove rappresentano il 37,4% del totale. Al contrario, nelle restanti forme societarie, la partecipazione femminile si mantiene su livelli sensibilmente inferiori. In particolare, si osserva la percentuale più bassa nelle società di capitale, dove la presenza delle donne si attesta al 26%. Questi dati suggeriscono come la scelta della forma giuridica da parte delle imprenditrici sia influenzata da fattori strutturali e culturali che limitano l'accesso femminile ai modelli di impresa più complessi o a maggiore intensità di capitale (Istat, 2024).

In linea con quanto osservato nella popolazione generale, anche tra gli imprenditori si rileva una maggiore incidenza di titoli di studio elevati tra le donne rispetto agli uomini, indipendentemente dalla fascia di età e dal settore di attività economica. Il 34,5% delle imprenditrici possiede infatti un titolo di studio terziario, a fronte del 23,4% dei colleghi di sesso maschile. La quota più elevata di imprenditrici con istruzione terziaria si registra tra i liberi professionisti, dove il 76,4% delle donne possiede un titolo di studio di livello universitario o equivalente, rispetto al 68,2% degli uomini (Istat, 2024).

A fronte di questi dati, Lella Golfo, Presidente della Fondazione Marisa Bellisario, afferma: "Le donne imprenditrici sono ancora in numero molto inferiore rispetto agli imprenditori uomini. Il concetto di leadership femminile è in fase di lenta e faticosa costruzione. La presenza femminile in economia, in politica, nelle professioni è radicata alla base ma diradata ai vertici. Anche in ambiti fortemente femminilizzati come la sanità, dove le donne costituiscono il 67% della forza lavoro, salendo la scala gerarchica, le dirigenti nella fascia apicale si fermano al 25%." (Golfo, 2023, p. 1)

Galgani e Santoro riportano inoltre: "L'Italia è ancora indietro nei ruoli executive: solo il 2% delle società quotate ha un Ceo donna. Nei ruoli esecutivi delle società, l'obiettivo della parità è un traguardo molto lontano. La quota di donne che ricoprono posizioni dirigenziali e intermedie rimane stabile al 23%, ma nei board delle 410 aziende quotate in Borsa si contano solo 16 amministratori delegati e 30 presidenti donne. Un dato simile a quello registrato nel 2021. La percentuale scende ancora di più nelle banche che restano quasi esclusivamente a guida maschile." (Galgani, Santoro, 2023, p. 7)

2.2 IMPRENDITRICI NEL VENETO

Secondo i dati forniti da Unioncamere Veneto, nel 2024 si contano in Veneto 87.070 imprese femminili attive, con una flessione dello 0,9% rispetto al 2020, corrispondente a 831 imprese in meno. Le imprese guidate da donne rappresentano il 20,8% del totale delle imprese attive nella regione: una quota inferiore rispetto alla media nazionale, che si attesta al 22,7%. Ciò significa che in Veneto un'impresa su cinque è a conduzione femminile (Unioncamere Veneto, 2025).

Dopo il 2021 si osserva una graduale riduzione del peso delle imprese femminili sul totale. Tuttavia la loro incidenza risulta ancora superiore rispetto a un decennio fa: nel 2014 tale quota era pari al 19,8%, A livello nazionale, il numero di imprese femminili risulta in calo in tutte le regioni, ad eccezione del Trentino-Alto Adige. In questa regione, infatti, nel 2024 si è registrata una crescita positiva con l'apertura di 166 nuove imprese femminili, pari a un incremento dello 0,9% rispetto all'anno precedente (Unioncamere Veneto, 2025).

Le imprese femminili attive in Veneto rappresentano quasi il 70% del totale delle 128.286 imprese femminili presenti nell'area del Triveneto. Il Trentino-Alto Adige e il Friuli Venezia Giulia registrano rispettivamente 19.581 e 19.870 imprese a conduzione femminile (Unioncamere Veneto, 2025).

Il Veneto si colloca al quinto posto a livello nazionale per numero di imprese femminili attive. Al primo posto si conferma la Lombardia con 160.991 imprese femminili, seguita dalla Campania (118.627 imprese), dal Lazio (111.998 imprese) e dalla Sicilia (92.814 imprese). Il Friuli Venezia Giulia si posiziona al 15esimo posto e il Trentino Alto Adige al 17esimo (Unioncamere Veneto, 2025).

A livello settoriale, nel 2024, un'impresa femminile attiva in Veneto su cinque si concentra nel comparto del commercio all'ingrosso e al dettaglio, rappresentando il 21,2% del totale regionale. Seguono, per numerosità, i settori dell'agricoltura, silvicoltura e pesca, con 21.510 imprese (17,0%), le altre attività di servizi includendo prevalentemente servizi alla persona, con 17.343 imprese (13,7%), e infine le attività dei servizi di alloggio e ristorazione, che contano 15.915 imprese, pari al 12,57% del totale (Unioncamere Veneto, 2025).

Le imprese artigiane a titolarità femminile ammontano a 20.332 unità, rappresentando il 17% del totale delle imprese artigiane a livello regionale (Confartigianato Veneto, 2025).

L'analisi delle forme giuridiche adottate evidenzia come la presenza femminile sia particolarmente concentrata nelle imprese individuali, che in Veneto rappresentano oltre il 65% del totale delle imprese femminili. Tale incidenza risulta ancora più marcata nel contesto del Triveneto, dove raggiunge quasi il 68%.

Tuttavia, sono le società di capitale a mostrare una maggiore incidenza in termini di crescita e contributo allo sviluppo imprenditoriale femminile. Tra il 2023 e il 2024, si è infatti registrato un incremento del numero di imprese femminili costituite come società di capitale pari al +4,8% in Trentino-Alto Adige e al +2,6% in Veneto (Unioncamere Veneto, 2025).

Particolarmente significativa risulta, inoltre, la crescita dei consorzi a guida femminile: in Friuli Venezia Giulia l'aumento è stato superiore all'11%, mentre in Trentino-Alto Adige ha raggiunto il 12,5% rispetto all'anno precedente. Questi dati indicano una progressiva diversificazione delle forme giuridiche attraverso cui si esprime l'imprenditorialità femminile, con una crescente propensione verso strutture più complesse e collaborative (Unioncamere Veneto, 2025).

Secondo i dati forniti dalla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona, alla data del 31 dicembre 2022, la provincia di Rovigo si conferma al primo posto tra le province del Veneto per tasso di femminilizzazione imprenditoriale con un tasso pari al 23,7%, seguita dalla provincia di Belluno (20.9%). Al terzo posto si posizionano Verona e Padova con un tasso del 20,5%. Seguono, nell'ordine, Venezia (20,3%), Treviso (20,1%) e Vicenza (19,8%). A livello regionale, il tasso di femminilizzazione nel Veneto si attesta al 20,5%, mentre a livello nazionale il valore risulta pari al 22,2% (Camera di Commercio Industria Artigianato di Verona, 2023).

Per quanto riguarda le persone di sesso femminile che ricoprono cariche imprenditoriali (titolari, amministratrici, socie o altre cariche), a livello regionale il primato, anche nel 2022, spetta alla provincia di Padova, con un totale di 41.009 donne attive. Verona si colloca al secondo posto, con 39.643 imprenditrici, pari al 19,1% del totale regionale,

confermandosi così uno dei principali poli dell'imprenditorialità femminile in Veneto (Camera di Commercio Industria Artigianato di Verona, 2023).

I dati raccolti nella provincia di Verona si allineano con le evidenze rilevate su scala regionale e nazionale. Vi è infatti una maggiore incidenza percentuale della componente femminile nelle classi di età più giovani. In particolare, la fascia compresa tra i 18 e i 29 anni registra la quota più elevata di imprenditrici in rapporto al totale degli imprenditori, con una presenza femminile pari al 33,0%. Tuttavia, in termini di valori assoluti, la classe di età maggiormente rappresentata tra le donne è quella compresa tra i 50 e i 69 anni, con 18.237 imprenditrici, pari al 46,0% del totale delle donne con cariche. L'incidenza di questa fascia sul totale delle persone (uomini e donne) che ricoprono cariche imprenditoriali risulta invece pari al 24,9% (Camera di Commercio Industria Artigianato di Verona, 2023).

Il settore terziario si conferma come quello con la maggiore concentrazione di imprese femminili. In particolare, il settore dei Servizi conta 7.185 imprese a conduzione femminile, rappresentando il 37,0% del totale delle imprese femminili registrate. Il tasso di femminilizzazione nel settore si attesta al 26,4%. Si tratta, inoltre, dell'unico comparto che evidenzia una crescita rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, con un incremento pari al +1,3% (Camera di Commercio Industria Artigianato di Verona, 2023).

3. LA CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA E LA "DOPPIA PRESENZA"

In questo capitolo si affronta il tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con particolare riferimento al vissuto delle donne occupate. Viene approfondito il concetto di "doppia presenza" e le difficoltà che tale condizione comporta. Attraverso l'analisi di dati recenti, si esaminano le differenze di genere nella distribuzione del tempo dedicato al lavoro retribuito e non retribuito, evidenziando in quale modo l'asimmetria nella gestione dei carichi familiari possa influire negativamente sulle opportunità di carriera delle donne.

Il termine "conciliazione" trae origine dal latino "concilium", a sua volta composto da "cum" e "calare", ovvero "chiamare insieme". Il significato etimologico rimanda quindi all'idea di riunire elementi distinti, ovvero di giungere a un accordo tra posizioni potenzialmente divergenti. Nell'ambito del dibattito sul genere, il concetto di conciliazione si riferisce alla necessità di armonizzare le sfere della vita familiare e di quella lavorativa, attraverso la ricerca di un equilibrio tra i rispettivi tempi e impegni. A partire tra la fine degli anni Sessanta e l'inizio degli anni Settanta, questa esigenza iniziò ad emergere nel discorso pubblico attraverso l'utilizzo del termine "conciliazione", che in quel contesto assunse una chiara connotazione di genere. In questa prima accezione, sebbene tuttora ampiamente diffusa, conciliare significa per le donne riuscire a mantenere un "giusto" equilibrio tra i diversi ruoli sociali loro attribuiti, quali quello di madre, di moglie, di lavoratrice, e tra le responsabilità connesse alla sfera riproduttiva e a quella produttiva (Gherardi, Poggio, 2003).

Nel corso degli anni Settanta e Ottanta, in Italia, le dimensioni del lavoro e della cura vennero indagate da diverse correnti femministe di ispirazione marxista. L'elemento teorico comune a tali approcci risiede nel riconoscimento delle attività di cura come forme di "lavoro" a tutti gli effetti. Definire la cura come "lavoro" implica un superamento della sua storica percezione come attività naturale, contribuendo così a una profonda operazione di denaturalizzazione del nesso tra donne, funzione materna e riproduzione della vita. Tale rilettura permette di ricollocare la soggettività femminile all'interno di una più piena dimensione di cittadinanza. La forza simbolica di questa interpretazione ha progressivamente travalicato i confini delle elaborazioni marxiste, affermandosi come categoria

interpretativa trasversale, seppur articolata attraverso differenti denominazioni quali: "lavoro d'amore", "lavoro di cura", "emotional work". In questo quadro, il lavoro emerge come il principale veicolo attraverso cui le donne acquisiscono visibilità sociale e una cittadinanza più pienamente riconosciuta (Barazzetti, 2006).

Il lavoro di cura può essere inteso come diretto, ovvero caratterizzato da una dimensione relazionale ed esercitata, ad esempio nell'accudimento dei figli o nell'assistenza a familiari malati; oppure può essere indiretto quindi riconducibile alle attività domestiche quali la pulizia e la gestione della casa. In entrambe le sue forme rappresenta nella maggior parte dei casi un carico aggiuntivo rispetto alla giornata lavorativa retribuita. In altri casi, invece, può costituire un ostacolo strutturale all'ingresso nel mercato del lavoro, configurandosi come uno dei principali fattori alla base della condizione di inattività, in particolare per le donne (Elson, 2017).

Nel trattare il tema della conciliazione, è imprescindibile richiamare il concetto di "doppia presenza", il quale rappresenta uno degli snodi teorici fondamentali per comprendere l'intreccio tra vita lavorativa e vita familiare nelle esperienze femminili. Una delle prime studiose a introdurre tale discorso nel contesto italiano è stata Laura Balbo, discutendone in un articolo del 1978.

"In questa fase storica la condizione della donna adulta è caratterizzata da una doppia presenza, nel lavoro della famiglia e nel lavoro extrafamiliare. Le donne nell'essere assenti o presenti, e in quali modi, nel mercato, rimangono condizionate dalla misura e dalla qualità del loro lavoro familiare. Le donne sono presenti a tempo pieno sul mercato del lavoro per il periodo fino al matrimonio (o alla nascita del primo figlio). Per un certo numero di anni, successivamente, ne rimangono assenti, per essere invece presenti a tempo pieno nell'organizzazione familiare. Dopo, hanno un periodo di doppia presenza nel lavoro professionale e nel lavoro familiare. La figura prevalente della donna oggi non è la casalinga a vita, non è neppure la donna forzata a una pesantissima presenza a tempo pieno sul mercato del lavoro, è una figura storicamente nuova, caratterizzata dal formarsi di due presenze parziali. Metà presenza nel lavoro, metà presenza nella famiglia, esaurisce per le donne ogni possibilità di altra presenza: a sé stesse (riposo, distrazione, riflessione), ad altro (studio, confronto, intervento). Le donne della doppia presenza sono equilibriste di bilanci tempo molto rigidi, e sono nella vita quotidiana sovraffaticate,

nevrotizzate e “privatizzate”. Le donne che fanno lavoro familiare più lavoro professionale risultano avere meno riposo, meno tempo libero, meno occasioni di informazione e di studio, meno occasioni di partecipazioni ad attività culturali e politiche” (Balbo, 1978, p. 3-6).

L’espressione “doppia presenza” restituisce in modo efficace la complessità che caratterizza l’esperienza esistenziale e identitaria delle donne nella società contemporanea. Essa si inserisce all’interno di un quadro concettuale volto ad analizzare il lavoro femminile tenendo conto simultaneamente delle due principali dimensioni in cui esso si articola: da un lato, il lavoro riproduttivo, legato alla cura, alla gestione della vita familiare e alla responsabilità materna; dall’altro, il lavoro retribuito svolto nel mercato (Bimbi, Pristinger, 1985).

L’elevato carico di lavoro familiare che grava in misura prevalente sulle donne incide negativamente sulla quantità di tempo disponibile da destinare sia al riposo sia al lavoro retribuito. Tale condizione limita anche il ventaglio di opportunità occupazionali concretamente accessibili, restringendone il campo in base a criteri quali la distanza dal domicilio, la flessibilità o rigidità degli orari e la compatibilità con le esigenze familiari. Inoltre, questa asimmetria nei carichi di cura contribuisce a rafforzare stereotipi di genere nel mercato del lavoro, alimentando la percezione delle donne come lavoratrici potenzialmente meno affidabili o più onerose in termini di costi organizzativi, rendendole così più vulnerabili a discriminazioni in fase di selezione, assunzione e progressione di carriera (Saraceno, 2003).

La conciliazione tra responsabilità familiari e impegni lavorativi risulta, per molte donne, particolarmente complessa. Non solo a causa di orari di lavoro poco flessibili e della carenza di servizi di supporto adeguati, ma anche in ragione delle aspettative sociali e dei comportamenti all’interno del contesto familiare, in particolare da parte dei mariti (Saraceno, 2003).

Da un lato, la maternità può essere intesa come un vero e proprio “fantasma” che grava sulle prospettive di carriera delle donne, generando ostacoli e limitazioni significative. Al contrario, la paternità, sua controparte maschile, difficilmente si configura come un impedimento all’avanzamento professionale e, in molti casi, può persino assumere un ruolo favorevole nel percorso lavorativo degli uomini (Gherardi, Poggio, 2003).

Proprio nella gestione della “doppia presenza”, da parte sia delle donne imprenditrici sia, più in generale, delle lavoratrici, la letteratura ha individuato una rilevante fonte di risorse utilizzabili nella costruzione della propria identità professionale, almeno nelle fasi iniziali di tale processo. La “doppia presenza”, infatti, non si traduce unicamente in fatica, riduzione del tempo libero o frammentazione identitaria. Essa può anche rappresentare una condizione potenzialmente generativa: la discontinuità tra le due sfere di esperienza - quella lavorativa e quella familiare - offre l’opportunità di prendere le distanze da modelli identitari rigidi o monolitici. In tal senso, la “doppia presenza” può favorire lo sviluppo di competenze organizzative, capacità relazionali e forme di consapevolezza che si rivelano strategiche nel percorso di costruzione della soggettività professionale femminile (Saraceno, 1987).

Tra gli strumenti a supporto della conciliazione tra maternità e lavoro, l’asilo nido rappresenta una risorsa fondamentale. Le indagini disponibili mostrano come la preferenza per questo servizio sia maggiormente diffusa tra le madri più giovani e con un livello di istruzione più elevato, e come la domanda tenda ad aumentare proporzionalmente all’ampliamento e alla qualità dell’offerta. In tale prospettiva, è plausibile ipotizzare che un potenziamento dei servizi educativi per la prima infanzia, in termini sia qualitativi sia economici, possa intercettare una domanda attualmente latente. Questo risulta ancora più rilevante se si considera che le coorti di nonne più giovani, tradizionalmente coinvolte nella cura dei nipoti, tendono oggi a permanere per un tempo maggiore nel mercato del lavoro, risultando quindi meno disponibili per un’assistenza a tempo pieno (Saraceno, 2003).

Nel volume “Indaffarate e soddisfatte: donne e uomini e lavoro familiare in Italia” (2016), gli autori Carriero e Todesco sottolineano l’importanza di considerare la significativa differenza nella partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro in Italia. Per gli uomini il lavoro retribuito occupa una porzione rilevante del loro tempo quotidiano: circa il 23%, rispetto all’11% delle donne. Tuttavia, considerando congiuntamente il lavoro retribuito e quello familiare, emerge che le donne dedicano quasi 8 ore giornaliere a queste attività, contro poco più di 7 ore per gli uomini, con una conseguente riduzione di quasi un’ora del tempo libero a discapito delle prime. Tale squilibrio nel carico di lavoro familiare si traduce in una maggiore necessità per le donne di conciliare la vita professionale con gli impegni domestici. Gli autori evidenziano, inoltre, come le donne continuino

a svolgere in misura prevalente i ruoli di cura in parte anche come espressione e manifestazione della propria identità di genere (Carriero, Todesco, 2016).

Un'indagine condotta nel 2017 in Italia ha evidenziato la persistente disparità di genere nella condivisione dei carichi familiari. Sebbene si registri una graduale diminuzione, permane una tradizionale asimmetria nella ripartizione del lavoro domestico all'interno delle coppie in cui entrambi i partner risultano occupati. In particolare, la quota di lavoro familiare svolta dalle donne nella fascia d'età che va dai 25 ai 44 anni, rispetto al totale del carico familiare della coppia, si riduce dal 71,9%, registrato nel biennio 2008-2009, al 67% nel periodo 2013-2014. Parallelamente, le donne mostrano una maggiore incidenza di sovraccarico derivante dalla compresenza di impegni lavorativi e familiari. Più della metà delle donne occupate (54,1%) dedica oltre 60 ore settimanali al complesso delle attività lavorative retribuite e domestiche, a fronte del 46,6% degli uomini. La partecipazione femminile al mercato del lavoro appare inoltre fortemente condizionata dall'entità dei carichi familiari. Nel secondo trimestre del 2017, infatti, il tasso di occupazione tra le donne di età compresa tra i 25 e i 49 anni varia significativamente in relazione alla situazione familiare. Si attesta all'81,1% per le donne che vivono sole, al 70,8% per quelle che convivono in coppia senza figli e scende al 56,4% tra le madri (Alleva, 2017).

A livello globale, senza eccezioni, le donne svolgono la quota predominante del lavoro di cura non retribuito, rappresentando il 76,2% del totale delle ore dedicate a tali attività. Questo squilibrio ha conseguenze significative sulla loro partecipazione alla forza lavoro, limitandone l'accesso all'occupazione formale e a condizioni di lavoro dignitose. In nessun Paese del mondo, infatti, si registra una distribuzione paritaria tra uomini e donne del tempo dedicato al lavoro di cura non retribuito, a conferma della persistenza di profonde diseguaglianze di genere nell'organizzazione del lavoro e nella struttura delle opportunità economiche (Connelly, Kongar, 2017).

Il lavoro di cura, retribuito o non retribuito, costituisce un pilastro imprescindibile per la sussistenza e lo sviluppo delle economie a livello globale. Questa attività è prevalentemente svolta dalle donne e continua a essere percepita come una prerogativa femminile, configurandosi così come una delle principali cause alla base della diseguale partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro e dell'ampliamento delle disuguaglianze

di genere. Il lavoro di cura rappresenta tutt'oggi l'emblema della tradizionale separazione tra lavoro economico e "non economico", a causa della sua marginalizzazione, sottovalutazione e confinamento all'interno della sfera privata, al di fuori quindi del mercato e della dimensione produttiva, in particolare per quanto concerne le attività legate alla maternità e alla cura dei familiari (Esposito, 2023).

Ancora oggi, i ruoli di genere tradizionali, secondo i quali le attività di assistenza e cura ricadono prevalentemente sulle donne, restano profondamente radicati nelle norme e nei modelli culturali dominanti, influenzando le aspettative sociali rivolte sia alle donne sia agli uomini. Tale persistenza si riflette in modo evidente nella distribuzione del lavoro retribuito e non retribuito, contribuendo al mantenimento di disparità strutturali tra i generi sia nella sfera privata sia in quella pubblica (Esposito, 2023).

Come evidenziato da un recente studio condotto da Eurofound, nel 2019 il 24% delle donne economicamente inattive ha indicato come motivo principale dell'inattività le responsabilità legate alla cura, mentre un ulteriore 12% ha attribuito la propria condizione ad altre ragioni di natura familiare o personale. I dati confermano che, indipendentemente dal contesto geografico, dal ceto sociale di appartenenza o dal livello di istruzione e capitale culturale, le donne dedicano sistematicamente più tempo degli uomini al lavoro di cura non retribuito (Eurofound, 2020).

Secondo i dati dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in Italia il 21% delle donne in età lavorativa dichiara di non essere disponibile o di non cercare attivamente un'occupazione a causa degli impegni legati al lavoro di cura e assistenza non retribuito (ILO, 2018).

Un ulteriore studio condotto da Eurofound sugli effetti di genere della pandemia da Covid-19 all'interno dell'Unione europea ha evidenziato un significativo ampliamento delle disuguaglianze nella distribuzione del tempo di lavoro tra uomini e donne. In particolare, tra le persone occupate, durante i periodi di lockdown totale o parziale, il tempo settimanale complessivo dedicato dalle donne alle attività lavorative, considerando sia il lavoro retribuito sia quello non retribuito, ha superato di 7 ore quello degli uomini (Eurofound, 2022).

All'interno di coppie in cui entrambi i partner sono occupati, le donne continuano a sostenere la quota prevalente delle responsabilità legate alla gestione delle attività domestiche quotidiane. Sebbene si possano osservare alcuni segnali di progresso, in particolare per quanto riguarda una maggiore partecipazione paterna alla genitorialità, la suddivisione del lavoro domestico rimane fortemente sbilanciata. Attività come la preparazione dei pasti, l'apparecchiatura e il riordino della tavola, il lavaggio delle stoviglie e il mantenimento dell'ordine in casa ricadono ancora in misura preponderante sulle donne, evidenziando la persistenza di modelli tradizionali nella divisione del lavoro familiare (Marchesini, 2021).

Analizzando nel dettaglio la suddivisione del lavoro domestico, emerge che le attività in cui il contributo maschile supera, o quantomeno si avvicina, a quello femminile sono principalmente la manutenzione della casa e dei veicoli, nonché la cura di piante e animali. Permane una marcata riluttanza da parte degli uomini a svolgere le mansioni domestiche più faticose e ripetitive: il 94% del tempo complessivamente dedicato al lavaggio e alla stiratura degli indumenti ricade sulle donne, così come il 77% del tempo impiegato per le pulizie domestiche e per la preparazione dei pasti. Per quanto riguarda la sfera della cura dei figli, l'attività in cui i padri risultano maggiormente coinvolti è il gioco, seguita, in misura sensibilmente minore, dall'aiuto nello svolgimento dei compiti scolastici, dalla lettura e dall'accompagnamento dei bambini alle attività esterne (Palidda, 2020).

Per quanto riguarda l'Italia, l'impatto negativo delle responsabilità familiari sulla partecipazione al mercato del lavoro risulta significativamente più marcato per le donne con un basso livello di istruzione e residenti nel Mezzogiorno, rispetto a quelle con titoli di studio medio-alti che vivono nelle regioni del Centro-Nord. Come evidenziato da numerosi studi, il livello di istruzione rappresenta per le donne un fattore ancora più determinante rispetto agli uomini, sia in termini di accesso occupazionale sia come elemento di differenziazione sociale. Esso incide non solo sul tipo di impiego a cui si può ambire, ma anche sulla possibilità stessa di permanere nel mercato del lavoro, a parità di altre condizioni. Le donne con un livello di istruzione più elevato e residenti nel Centro-Nord mostrano una maggiore capacità di permanenza lavorativa lungo il ciclo di vita familiare. Questo è possibile grazie alle risorse economiche che consentono loro di accedere a servizi di cura privati e ad un più elevato investimento da parte dei datori di lavoro. In tali contesti, l'eventuale abbandono del lavoro in concomitanza con la nascita dei figli tende

a configurarsi come una scelta temporanea e potenzialmente reversibile. Tuttavia, i dati di ricerca evidenziano come, in Italia più che altrove, e in particolare per le donne con carichi familiari e un basso livello di istruzione, tale interruzione lavorativa rappresenti una decisione altamente rischiosa. Quanto più prolungata è l'uscita dal mercato del lavoro, tanto più difficile risulta il reinserimento (Schizzerotto, 2002).

Possiamo quindi notare come sia ampiamente riconosciuto, sia in ambito accademico sia nelle analisi delle principali istituzioni internazionali, che la distribuzione diseguale del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia, a netto svantaggio delle donne, rappresenti una delle principali cause delle disparità e delle discriminazioni di genere presenti nel mercato del lavoro. Tale squilibrio incide in modo determinante sulla minore partecipazione femminile all'occupazione, limitando le opportunità di accesso, permanenza e avanzamento professionale per le donne (Esposito, 2023).

4. DONNE IMPRENDITRICI TRA LAVORO E VITA PRIVATA: UNA LETTURA QUALITATIVA

Il presente capitolo tratta la ricerca qualitativa svolta per la realizzazione di questa tesi, ed è articolato in due sezioni principali. La prima, di natura metodologica, presenta lo strumento di ricerca impiegato, la traccia d'intervista e fornisce una descrizione dei profili delle persone intervistate. La seconda sezione, di carattere analitico, approfondisce le tre aree tematiche emerse nel corso delle interviste: la nascita dell'impresa, il rapporto con la maternità e le modalità di conciliazione tra il lavoro domestico e l'attività professionale svolta nel mercato del lavoro.

4.1.1. METODOLOGIA

Ai fini della raccolta dei dati, il presente studio si è avvalso dello strumento dell'intervista qualitativa, ritenuto particolarmente idoneo a indagare in profondità le esperienze soggettive dei partecipanti e la complessità dei vissuti individuali, favorendo una comprensione articolata e contestualizzata dei fenomeni analizzati. Nello specifico, sono state condotte cinque interviste rivolte ad altrettante donne imprenditrici.

L'intervista può essere concepita come una transazione, ovvero uno scambio di natura sociale, tra l'intervistatore e l'intervistato, nel corso del quale il primo si propone di acquisire informazioni rilevanti attraverso l'interazione con il secondo (Homans, 1950).

"Il principale punto di forza della ricerca qualitativa sta nell'accuratezza delle informazioni che consente di acquisire. La flessibilità delle procedure di costruzione del dato permette ai partecipanti di esprimersi con parole proprie, di agire nei contesti naturali di vita e, al contempo, offre a chi conduce la ricerca la possibilità di valutare il grado di cooperazione di chi vi partecipa" (Cardano, Gariglio, 2022, p. 35)

"Uno dei tratti distintivi della ricerca qualitativa, la focalizzazione sui dettagli, porta a escludere il ricorso a campioni numerosi, sui quali diventerebbe impossibile cogliere le più minute sfumature del linguaggio o dei comportamenti" (ivi., p. 44)

Per lo svolgimento di questa ricerca si è privilegiato l'uso dell'intervista discorsiva, una modalità che consente all'intervistato o all'intervistata di rispondere liberamente alle

domande poste, formulando le proprie risposte in maniera spontanea e con un linguaggio personale. Questo approccio favorisce una narrazione autentica e individuale, permettendo ai partecipanti di costruire il proprio discorso secondo modalità espressive a loro più congeniali (Cardano, Gariglio, 2022).

Per la conduzione delle interviste è stata utilizzata una traccia orientativa di domande, concepita non come schema rigido, bensì come guida flessibile da adattare alle specificità di ciascuna intervistata e all'andamento del dialogo. Questo approccio ha conferito alle interviste la natura di "interviste guidate".

"Nell'intervista guidata l'intervistatore o l'intervistatrice conduce la conversazione seguendo una traccia che raccoglie un insieme di temi sui quali ritiene importante acquisire risposte; per questi temi la traccia prefigura, ma non predetermina una successione ottimale e individua alcuni possibili stimoli verbali o iconici. La traccia suggerisce a chi conduce l'intervista i temi da proporre al proprio interlocutore e le formulazioni linguistiche cui far ricorso, ma lascia a quest'ultimo la facoltà di definire l'ordine di successione dei temi e la formulazione linguistica più appropriati" (Cardano, Gariglio, 2022, p. 101, 102)

Fondamentale è sottolineare che "la traccia d'intervista non si tratta dell'elenco delle domande che dovranno essere lette a chi sta di fronte, ma di una sorta di promemoria cui attingere temi e possibili formulazioni dei quesiti. Non è una gabbia che raccoglie, come in un questionario, le battute che chi conduce l'intervista deve pronunciare" (ivi. p. 103, 104).

Nel corso delle interviste sono state affrontate tre principali macro-aree tematiche: la nascita dell'attività imprenditoriale, la relazione con l'esperienza della maternità e le modalità di conciliazione tra il lavoro domestico e quello retribuito nel mercato del lavoro.

TRACCIA D'INTERVISTA

Dati generali

Età

Città di residenza

Titolo di studio

Stato civile

Numero di figli

Età dei figli

Storia dell'impresa

"Mi racconti la sua storia da imprenditrice. Che impresa ha? Come è diventata imprenditrice?"

Rapporto con la maternità

Opzione 1: "Ha mai pensato di diventare mamma? Se sì, perché sì? Se no, perché no?"

Opzione 2: "Quando ha deciso di diventare mamma?"

Problemi di conciliazione

Opzione 1: "Nel caso in cui diventasse mamma, come pensa che un figlio impatterebbe l'impresa?"

Opzione 2: "Come pensa che sua figlia impatterà la sua impresa una volta nata?"

Opzione 3: "Come la maternità e i figli hanno impattato la sua impresa nel tempo?"

"Come riesce a gestire l'impresa e allo stesso tempo la famiglia?"

"Si fa aiutare da qualcuno nella gestione dei lavori domestici e dei figli?"

4.1.2. PROFILI DELLE INTERVISTATE

Al fine di approfondire la mia domanda di ricerca, incentrata sull'esperienza delle madri imprenditrici in relazione alla maternità e alla conciliazione tra lavoro domestico e attività professionale, ho selezionato un campione composto da cinque donne imprenditrici, eterogenee per età e stato civile. Essendo ciascuna collocata in una fase diversa del proprio percorso di vita, sia sul piano lavorativo sia su quello familiare, è possibile analizzare le differenti tappe del ciclo di vita femminile in relazione all'esperienza imprenditoriale e alla maternità, offrendo al contempo uno spunto per cogliere eventuali differenze di tipo intergenerazionale.

Ho ottenuto i contatti delle potenziali intervistate grazie alla collaborazione di una mediatrice, a sua volta donna e imprenditrice, con la quale intrattengo un rapporto di conoscenza personale. Ella ha svolto un ruolo fondamentale nel facilitare il mio accesso al campo e nell'instaurare un primo livello di fiducia con le partecipanti.

"Il mediatore è una persona che intrattiene una relazione con la popolazione in studio e può presentare ai potenziali partecipanti le finalità dello studio e, ove opportuno, motivarne l'adesione" (Cardano, Gariglio, 2022, p. 110).

La mia mediatrice è iscritta all'Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti di Azienda (AIDDA). Grazie alla sua disponibilità, ho avuto l'opportunità di presenziare a diversi eventi promossi dall'Associazione nella regione Veneto, durante i quali ho potuto presentare il disegno e la domanda della mia ricerca a un pubblico di potenziali partecipanti. Durante queste occasioni ho avviato il processo di reclutamento, chiedendo direttamente alle presenti la loro disponibilità a prendere parte a un'intervista, illustrando in modo chiaro il tono informale del colloquio e fornendo una stima orientativa della sua durata. Una volta raccolti oltre quindici contatti, ho proceduto selezionando e, successivamente, contattando telefonicamente le persone la cui esperienza risultava maggiormente coerente con gli obiettivi della mia indagine.

Dopo aver ottenuto il consenso informato, ho condotto cinque interviste in presenza, tra i mesi di marzo e di aprile del 2025, recandomi direttamente presso le sedi lavorative delle partecipanti. In ciascun caso è stato richiesto e ottenuto il permesso di registrare l'intervista, elemento che si è rivelato particolarmente utile sia nella fase di trascrizione

sia in quella successiva di analisi del materiale raccolto. Al fine di garantire l'anonimato e tutelare la privacy delle persone coinvolte, i nomi utilizzati all'interno del testo non corrispondono a quelli reali, ma sono nomi di fantasia.

Tutte le partecipanti sono residenti in Veneto, regione in cui hanno fondato e attualmente gestiscono le proprie attività imprenditoriali. Per ragioni di chiarezza espositiva e coerenza narrativa, le intervistate verranno presentate seguendo un criterio anagrafico, a partire dalla più giovane fino alla più adulta.

La prima intervistata, che chiamerò *Giulia*, ha 26 anni ed è residente a Padova. È laureata in Economia presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. Attualmente è alla guida di una start-up da lei stessa fondata. Nubile e senza figli, vive ancora nella casa di famiglia insieme ai propri genitori.

La seconda intervistata, *Ottavia*, ha 36 anni ed è residente a Padova. Ha svolto una laurea triennale e una magistrale in ingegneria energetica nucleare, entrambe conseguite presso l'Università di Padova. Ha completato un Master Executive in Business Administration (EMBA) tra il Politecnico di Milano e l'Università Bocconi. Attualmente è alla guida di una holding con più aziende che operano in settori diversificati. È sposata da otto anni con un imprenditore di 39 anni e, al momento dell'intervista, si trovava all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza.

La terza intervistata, *Barbara*, ha 40 anni ed è residente a Vicenza. È laureata in Scienze Sociologiche presso l'Università di Trento. Attualmente è alla guida di un'attività imprenditoriale online, un e-commerce da lei stessa fondato. Convive da oltre dieci anni con il proprio compagno, manager di professione, senza essere formalmente sposata. È madre di tre figli, rispettivamente di 10, 7 e 3 anni.

La quarta intervistata, *Angela*, ha 51 anni ed è residente a Vicenza. È diplomata in ragioneria. Attualmente è alla guida dell'azienda di famiglia fondata dal padre. Divorziata da quattordici anni, vive con i suoi due figli di 23 e 17 anni.

La quinta e ultima intervistata, *Patrizia*, ha 59 anni ed è residente a Rovigo. È diplomata in ragioneria. Attualmente dirige l'azienda fondata dal fratello, oggi scomparso. Divorziata da ventidue anni, vive con la figlia di 26 anni.

4.2. ANALISI DELLE INTERVISTE

Conclusa la sezione metodologica, si apre ora l'analisi dei dati emersi dalle interviste, con particolare attenzione alla descrizione e all'esame critico dei contenuti raccolti, delle ricorrenze tematiche e delle divergenze tra i racconti delle partecipanti. L'analisi è articolata in tre sotto-paragrafi, ciascuno dedicato a una specifica area tematica individuata nel corso dello studio.

4.2.1. LA NASCITA DELL'IMPRESA

Nel presente sottoparagrafo vengono presentate e analizzate le storie relative alla nascita dell'impresa di ciascuna delle imprenditrici intervistate. Dopo una descrizione individuale dei percorsi di avvio, l'analisi si concentra sull'individuazione dei principali elementi comuni e degli aspetti ritenuti maggiormente significativi ai fini della ricerca.

La prima intervistata, Giulia, 26 anni, durante il tirocinio universitario svolto per completare la sua laurea in economia alla Ca' Foscari, ha lavorato nel settore delle risorse umane come recruiter presso l'azienda del padre. Fu proprio in quel contesto che ebbe l'idea per la creazione di un nuovo prodotto. Nel 2021, a soli 22 anni, fondò la sua start-up che nacque come soluzione alternativa per aiutare aziende e persone a incontrarsi grazie ad un sistema innovativo basato sull'intelligenza artificiale. Questo prodotto, venduto alle aziende, ottimizza i processi di analisi e selezione dei curriculum vitae, semplificando e riducendo notevolmente il tempo di lavoro impiegato dai recruiter.

Giulia ricopre il ruolo di amministratrice della start-up, la quale conta dieci dipendenti, e intrattiene rapporti commerciali con un'ampia e variegata clientela, sia nazionale che internazionale, con una particolare attenzione al mercato statunitense. L'azienda dispone infatti di due sedi operative: una a Padova e una a San Francisco. La versatilità del prodotto sviluppato lo rende adatto a numerosi settori, tra cui quello bancario, assicurativo e metalmeccanico. Attualmente è impegnata in una collaborazione con l'Università di Harvard a Boston per lo sviluppo di una nuova applicazione dell'intelligenza artificiale. Per mantenere una comunicazione costante con i partner americani, Giulia gestisce

quotidianamente una doppia fascia oraria di lavoro: dopo la consueta giornata lavorativa italiana, riprende le attività con gli Stati Uniti a partire dalle ore 19, proseguendo fino alle 22.

> Di base la mia giornata non è interessante, non faccio altro che lavorare, vado agli eventi per lavorare. Nei weekend faccio le cose amministrative che non riesco a fare in settimana. Non ho molto tempo per cazzeggiare diciamo (ride). (Giulia, 26 anni)

La seconda intervistata, Ottavia, 36 anni, apre il colloquio dichiarando di aver sempre nutrito il desiderio di contribuire attivamente al cambiamento nel campo della sostenibilità. Dopo aver conseguito la laurea triennale e successivamente quella magistrale in Ingegneria Energetica Nucleare presso l'Università degli Studi di Padova, ha scelto di ampliare le proprie competenze in ambito manageriale frequentando un Executive Master in Business Administration (EMBA), svolto congiuntamente tra il Politecnico di Milano e l'Università Bocconi. Il suo percorso professionale si è sviluppato sia in una start-up estera, sia in diverse realtà aziendali italiane. Una volta consolidata la propria reputazione nel settore della sostenibilità e maturata una notevole esperienza, Ottavia ha reso possibile il suo obiettivo professionale, da sempre ben definito.

> Ho sempre pensato di avere un carattere che mi porterà all'essere imprenditrice perché non mi piace essere subordinata, voglio fare le cose a modo mio, voglio costruire qualcosa di mio. (Ottavia, 36 anni)

Nel 2021, nel pieno della pandemia da COVID-19, Ottavia ha avviato la propria impresa, strutturandola come una holding comprendente aziende operanti in settori differenti, spaziando dai servizi energetici alla consulenza strategica. In alcune di queste realtà ricopre direttamente il ruolo di amministratrice ed è coinvolta operativamente, mentre in altre si avvale della collaborazione di soci con funzioni operative. Complessivamente, tra le sedi di Padova e Milano, l'organico aziendale supera le venti unità.

Durante il colloquio, Ottavia ammette di aver incontrato diverse difficoltà agli esordi della sua carriera, soprattutto in quanto donna in un settore, quello della sostenibilità energetica, da lei stessa descritto come "maschile e maschilista, con battute sessiste" (Ottavia, 36 anni). Nel tempo è riuscita ad affermarsi, conquistando maggiore sicurezza e visibilità professionale: oggi le sue competenze sono ampiamente riconosciute e non viene più sottovalutata in quanto donna.

La terza intervistata, Barbara, 40 anni, dopo il diploma ha subito intrapreso un percorso professionale nell'ambito della comunicazione e del marketing, lavorando come dipendente. Parallelamente all'attività lavorativa, ha conseguito la laurea in Scienze Sociologiche presso l'Università degli Studi di Trento e ha vissuto un anno a Londra. Nel 2017, durante il periodo di maternità in attesa del suo secondo figlio, ha avviato il suo primo progetto imprenditoriale. Un'iniziativa autonoma che ha preso forma attraverso la creazione di un sito web, ideato e realizzato da lei stessa, dedicato a offrire soluzioni per il sonno dei bambini. Il primo prodotto commercializzato è stato, emblematicamente, un letto per l'infanzia.

Oggi, l'impresa si configura come una società a responsabilità limitata (SRL) e opera attraverso un canale e-commerce con vendita diretta al cliente finale, specializzandosi nella fornitura di arredamento per l'infanzia. L'azienda conta attualmente una dipendente, anch'essa madre, assunta durante il periodo della propria gravidanza, a testimonianza di una particolare attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e genitorialità. L'esperienza imprenditoriale di Barbara trae origine proprio dalla sua condizione di madre e dalle esigenze concrete vissute nella quotidianità, come il momento serale della messa a letto dei figli, che ha rappresentato lo spunto iniziale per la creazione del progetto.

> Sono arrivata a fare l'imprenditrice perché mi è venuta voglia di condividere la mia esperienza con altre persone. (Barbara, 40 anni)

Barbara ammette che l'idea di diventare imprenditrice non ha mai rappresentato, per lei, un'aspirazione coltivata nel tempo. Si è trattato piuttosto di un percorso intrapreso in

modo spontaneo, nato da circostanze personali e opportunità contingenti. Dietro al lancio del suo sito non vi era un business plan definito nei minimi dettagli, bensì un progetto inizialmente sperimentale che, tuttavia, ha ricevuto fin da subito riscontri positivi da parte del pubblico. In particolare, durante il biennio 2020–2021, corrispondente al periodo della pandemia da COVID-19, l'e-commerce ha registrato un significativo incremento di interesse e vendite, confermandosi come una realtà imprenditoriale di successo, capace di rispondere a esigenze concrete del mercato.

La quarta intervistata, Angela, 51 anni, ha intrapreso il proprio percorso professionale all'interno dell'azienda di famiglia subito dopo aver conseguito il diploma in ragioneria. L'impresa, fondata dal padre nel 1972, è specializzata nella produzione e commercializzazione di nastri adesivi. Di origini contadine, la famiglia ha convertito i primi capannoni agricoli in spazi destinati alla produzione industriale, segnando così l'inizio dell'attività imprenditoriale.

Angela afferma di essere "nata in azienda": ha trascorso le estati della propria infanzia all'interno degli ambienti produttivi, una consuetudine che si è poi ripetuta anche con i suoi figli. Ha iniziato occupandosi della contabilità, per poi assumere nel tempo la direzione dell'impresa, con responsabilità attinenti all'amministrazione e alla gestione dei rapporti commerciali con la clientela. Attualmente, oltre la metà del portafoglio clienti dell'azienda è costituito da realtà estere, con una prevalenza di interlocutori europei, in particolare provenienti da Spagna, Francia, Svizzera e Paesi Bassi. Angela viaggia regolarmente all'estero, con una frequenza di almeno due trasferte mensili, e possiede una fluente padronanza sia della lingua inglese sia di quella spagnola. L'impresa conta oggi 70 dipendenti interni e si avvale della collaborazione di 40 agenti esterni.

Angela ricopre anche un ruolo istituzionale all'interno del tessuto imprenditoriale locale, facendo parte del Consiglio Generale di Confindustria Veneto Est. Parallelamente agli impegni lavorativi, da due anni frequenta, durante i fine settimana, un Master per imprenditori presso la CUOA Business School di Vicenza, con l'obiettivo di aggiornare e consolidare le proprie competenze manageriali.

Particolarmente sensibile alle tematiche sociali, Angela dimostra una forte attenzione ai principi di inclusione all'interno della propria azienda, promuovendo un ambiente lavorativo equo e aperto alla valorizzazione delle diversità.

> I miei genitori mi hanno insegnato: "Ok il guadagno, ma la prima cosa è il rispetto per le persone". Qua ci sono tantissime nazionalità, siamo tutti uguali, tutti sullo stesso piano, sia in ufficio che in produzione. (Angela, 51 anni)

La quinta e ultima intervistata, Patrizia, 59 anni, ha iniziato la propria carriera professionale entrando, subito dopo il diploma in ragioneria, nell'azienda fondata dal fratello maggiore nel 1980. L'impresa, nata come una piccola realtà artigianale composta da appena sette dipendenti, operava nel settore del riciclo della plastica, all'epoca ancora poco conosciuto, soprattutto in un contesto rurale come quello di Rovigo. Nel 1988, a seguito della prematura scomparsa del fratello all'età di soli 27 anni, Patrizia, allora ventiduenne, si trovò improvvisamente a dover assumere la piena responsabilità della gestione aziendale. In quel momento, le sue competenze erano limitate all'ambito contabile, ma fu costretta ad acquisire rapidamente le conoscenze necessarie per affrontare tutti gli aspetti legati alla conduzione d'impresa, incluse la gestione operativa e le trattative commerciali.

Patrizia racconta di aver attraversato un periodo particolarmente complesso, durante il quale ha dovuto affrontare non solo le sfide tipiche della gestione aziendale, ma anche pregiudizi legati alla sua giovane età e alla sua condizione di donna. Riporta, infatti, che alcuni concorrenti auspicavano il fallimento dell'azienda, ritenendola inesperta e inadatta a sostenere un ruolo imprenditoriale di tale rilievo.

> Ero giovane nell'88, quando è successo, donne non ce ne erano nelle aziende quindi ti vedevano come un marziano. Le donne erano a fare le ragioniere. (Patrizia, 59 anni)

Grazie a un carattere determinato e ad una forte dedizione al lavoro, Patrizia è riuscita, nel tempo, a far crescere e consolidare l'azienda, investendo costantemente nella propria

formazione. Ha frequentato corsi specifici in ambito di bilancio, commercio estero e partecipato a numerose fiere internazionali del settore delle materie plastiche, dimostrando un impegno continuo nell'aggiornamento professionale.

L'azienda si è evoluta da una piccola realtà a conduzione familiare quale era, ad una struttura industriale di notevoli dimensioni, il cui valore immobiliare supera i 4 milioni di euro. L'impianto opera ininterrottamente, sette giorni su sette, ventiquattro ore su ventiquattro, e l'organico aziendale che vi lavora supera le quindici unità. Nonostante il successo raggiunto, la guida dell'impresa resta saldamente nelle mani di Patrizia, la quale continua a lavorare instancabilmente, spesso prolungando la propria attività fino a tarda notte.

Nel corso della sua carriera, Patrizia ha ricoperto ruoli di rilievo anche al di fuori dell'impresa, entrando a far parte del Consiglio dell'Associazione delle Piccole e Medie Imprese e assumendo la presidenza del Consorzio FIDI.

Al termine di questa panoramica sulle storie imprenditoriali delle cinque donne intervistate, è possibile affermare che, indipendentemente dall'età anagrafica, tutte si sono distinte per l'impegno e la dedizione profusi nel garantire il successo delle rispettive aziende. Le imprenditrici dimostrano un forte spirito di iniziativa e un'intensa etica del lavoro, elementi comuni che emergono con chiarezza dai loro racconti.

Tutte hanno investito nella propria formazione, seppur con modalità differenti. Le tre intervistate più giovani, Giulia (26 anni), Ottavia (36 anni) e Barbara (40 anni), hanno intrapreso percorsi universitari, alcuni dei quali arricchiti da esperienze formative all'estero. Le due imprenditrici over 50, Angela (51 anni) e Patrizia (59 anni), hanno invece integrato le proprie competenze attraverso corsi di formazione e master, frequentati successivamente all'ingresso nel contesto aziendale.

È quindi possibile delineare una distinzione generazionale tra i due gruppi. Le tre imprenditrici under 40 condividono esperienze e traiettorie simili, mentre Angela e Patrizia presentano percorsi caratterizzati da elementi comuni riconducibili a una generazione precedente.

In particolare, le due imprenditrici di età maggiore hanno ereditato e proseguito l'attività d'impresa fondata da un parente di sesso maschile tra gli anni Settanta e Ottanta del Novecento. Le più giovani, al contrario, hanno fondato in prima persona le loro aziende, incarnando un modello imprenditoriale autonomo e innovativo. Inoltre, le tre giovani risultano tutte laureate, in linea con le tendenze attuali che vedono le nuove generazioni di imprenditrici mediamente più istruite rispetto al passato (Alleva, 2017). Le due intervistate over 50, invece, sono in possesso di un diploma in ragioneria, titolo che riflette le consuetudini formative femminili dell'epoca.

Infine, è interessante notare come l'anno 2021 rappresenti un momento cruciale per le tre imprenditrici più giovani. Giulia e Ottavia hanno avviato le rispettive imprese proprio in quell'anno, in un contesto ancora fortemente condizionato dalla pandemia da COVID-19. Anche Barbara, pur avendo lanciato il proprio e-commerce nel 2017, ha registrato nel 2021 un importante incremento in termini di successo e visibilità. Tale dato risulta coerente con recenti studi che individuano proprio nel 2021 un punto di ripresa significativa per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali in Italia (Micozzi, 2025).

4.2.2. LA MATERNITA'

Nel presente sottoparagrafo vengono analizzate le opinioni delle imprenditrici intervistate in merito al tema della maternità, con particolare attenzione a come esse l'abbiano vissuta o prevedano di affrontarla in futuro. Saranno riportati i loro racconti personali e le riflessioni emerse nel corso delle interviste.

A Giulia, 26 anni, essendo ancora nubile e senza figli, è stato chiesto durante l'intervista se avesse mai considerato la possibilità di diventare madre.

> Ovviamente ci ho pensato, ovviamente è un grandissimo sì, io adoro i bambini. Quando sarò mamma, mi piacerebbe molto stare a casa con i bambini, vorrei essere una mamma presente. Perciò cerco di fare tanti sacrifici oggi, per poter poi garantire ai miei figli una

> presenza a casa quando poi sarà l'ora. Ovviamente è una cosa abbastanza lontana, anche perché non c'è neanche una materia prima (ride). Sicuramente non per i prossimi 5/6 anni, abbiamo tanto da lavorare, da fare qui. Poi bisogna trovare la persona giusta che non è scontato. Anche perché il tempo per le mie relazioni è veramente molto poco. (Giulia, 26 anni)

In questo passaggio, Giulia spiega come attualmente la sua vita sia fortemente orientata all'ambito professionale: le sue giornate lavorative si protraggono fino a tarda sera e i fine settimana sono frequentemente occupati da conferenze e incontri di natura lavorativa. Questo stile di vita particolarmente impegnativo limita le occasioni di socializzazione al di fuori del contesto professionale, contribuendo all'assenza di una relazione sentimentale stabile. Lo sviluppo della propria start-up rappresenta per lei una priorità assoluta, la ricerca di un partner per il momento no. Nonostante ciò, Giulia ha espresso il desiderio, sebbene non a breve termine, di costruire in futuro una famiglia.

Ottavia, 36 anni, è stata intervistata all'inizio dell'ottavo mese di gravidanza. Le è stato chiesto quando avesse maturato il desiderio di diventare madre e se tale aspirazione fosse sempre stata presente nella sua vita.

> No, non l'ho sempre voluto. Ho tante amiche che vivono per essere mamme. Io voglio lasciare qualcosa a questo mondo, mi piace l'idea di avere un bimbo perché se penso a mio marito, come fai a sprecare quel corredo genetico e quella persona meravigliosa e non dare al mondo qualcuno che sia in parte lui? Lui è giusto che diventi papà perché sarà un papà bravissimo. A me piace l'dea di avere un bimbo, non è l'unica ragione della mia vita. Io penso: "Che bello, avrò una bambina con cui posso aiutare il mondo a crescere perché se la formo bene può fare la differenza". Però penso che anche le mie società sono mie figlie e con quelle posso fare altrettanto la differenza, non solo per il mondo ma anche per tante famiglie dando lavoro alle persone. Non voglio annullarmi come donna e come imprenditrice perché ho un figlio, e non voglio trascurare mia figlia perché voglio essere troppo attiva sul lavoro. Cercherò un equilibrio che comporti il giusto impegno sull'impresa, delegando e anche con mio marito che c'è e fa il papà. (Ottavia, 36 anni)

Dal suo racconto emerge un forte legame affettivo con il marito, di tre anni più grande e anch'egli imprenditore. Ottavia si descrive come una donna estroversa, metodica e poco paziente, mentre tratteggia la personalità del coniuge come introversa, creativa e particolarmente paziente: due temperamenti, dunque, fortemente complementari.

> Siamo proprio lo Yin e lo Yang. Mio marito è un santo, non glielo dirò mai perché non lo ammetto con lui, lo ammetto con tutti gli altri (ride). Lui è uno dei motivi per cui non mi spaventa per niente essere mamma e non avere la maternità. (Ottavia, 36 anni)

Durante l'intervista, ha sottolineato come, nel corso della gravidanza, sia stato il marito a farsi carico del 90% delle incombenze domestiche, comprese attività quali stirare e fare la spesa, discostandosi significativamente dalla media dei comportamenti maschili riscontrati all'interno delle coppie italiane (Alleva, 2017). Inoltre, egli l'ha accompagnata a tutte le visite mediche e ai corsi di preparazione al parto.

> Gli dico sempre: "Tu sarai una mamma perfetta e io sarò un bravo papà" (ride). Se pensi all'immaginario collettivo di mamma e papà siamo totalmente invertiti. (Ottavia, 36 anni)

Dalle sue parole si evince che la maternità non rappresentasse necessariamente una priorità per Ottavia in precedenza. Tuttavia, l'incontro con un partner così attento e partecipativo ha costituito un fattore determinante che l'ha portata ad abbracciare con convinzione questa scelta di vita.

La terza intervistata, Barbara, 40 anni, è madre di tre figli maschi di età rispettivamente pari a 10, 7 e 3 anni. Il primo figlio è nato mentre era ancora impiegata come lavoratrice dipendente, la seconda maternità ha coinciso con il periodo di avvio della propria attività imprenditoriale, mentre il terzogenito è arrivato successivamente alla fondazione dell'impresa.

Barbara ha una relazione stabile da diciassette anni con il suo compagno, manager di professione, con il quale convive da oltre un decennio. Riguardo al matrimonio, afferma che, al momento, entrambi non sentono la necessità di formalizzare la loro unione.

Nel corso dell'intervista le è stato chiesto se la maternità fosse sempre stata un suo desiderio e in quale momento della sua vita abbia maturato la decisione di diventare madre.

> Sì, l'ho sempre voluto, ho sempre pensato che avrei voluto una famiglia numerosa, non meno di due figli. Diciamo che non ho proprio deciso perché il primo bambino è arrivato non voluto: era un momento in cui avevamo detto tutti e due: "Sì, se arriva va bene", però proprio in quei mesi avevo appena cambiato lavoro. Questo mi ha creato grande disagio perché ho sempre avuto un senso di responsabilità per le mie azioni e per i risultati che ho portato nelle aziende in cui ho lavorato perché loro investivano in me. Quando ho scoperto di essere incinta mi sono sentita in colpa da morire. (Barbara, 40 anni)

Diventare madre ha rappresentato per Barbara un desiderio profondo e costante nel tempo. Tuttavia, la conciliazione tra maternità e attività lavorativa si è rivelata particolarmente complessa. La stessa intervistata riconosce che, a seguito della nascita della propria impresa, il tempo dedicato ai figli si è inevitabilmente ridotto, al punto che il terzogenito è colui che ha ricevuto minori attenzioni rispetto agli altri.

> Il terzo poverino è quello che ha "sofferto" di più perché avevo già l'impresa avviata. Dal primo giorno che lui è nato non ho mai staccato. Dico spesso che l'azienda è il mio terzo figlio, Arturo il quarto (ride). (Barbara, 40 anni)

Da questo passaggio emerge come l'attività imprenditoriale venga vissuta non solo come un impegno professionale, ma come un vero e proprio "figlio", frutto di un investimento personale, affettivo ed esistenziale.

La quarta intervistata, Angela, 51 anni, è madre di due figli: un maschio di 23 anni e una femmina di 17. Il figlio, dopo aver conseguito il diploma presso un istituto tecnico, è ora impiegato nell'azienda di famiglia, dove si occupa della gestione dei progetti legati alla produzione. La figlia, invece, frequenta ancora la scuola secondaria di secondo grado.

Alla domanda: "Quando ha deciso di diventare madre?", Angela ha risposto ridendo: "Perché bisognava" (Angela, 51 anni). Si è sposata in giovane età, a 23 anni, con un compaesano titolare di un'impresa edile. Il matrimonio è durato fino al 2011. Attualmente è divorziata e i figli risiedono prevalentemente con lei, essendo da lei interamente mantenuti.

> Ho figli ma non sono mai stata mamma. Io non sono una mamma oppressiva, lascio molte libertà. Non sono una mamma di quelle: "aspetta, metti il giubbino, dove vai". Li lascio molto liberi. Loro si fanno da mangiare, quando andavano alle gite erano gli unici in grado di gestirsi la valigia, mia figlia a 6 anni si è gestita la valigia senza nessun problema. (Angela, 51 anni)

Dall'intervista è emerso che Angela ha intrapreso la maternità non tanto per una scelta profondamente personale, quanto piuttosto perché si trattava di una consuetudine sociale, percepita quasi come un dovere implicito per una donna sposata. Pur dichiarandosi felice di avere dei figli e affermando di amarli profondamente, Angela non si identifica in un modello materno invadente, preferendo invece adottare uno stile educativo improntato al rispetto della privacy e all'incoraggiamento dell'autonomia.

La quinta e ultima intervistata, Patrizia, 59 anni, è madre di una figlia di 26. Si è sposata all'età di 31 anni con un uomo da lei definito "un Peter Pan", che al tempo lavorava come cameriere. Dopo il matrimonio, Patrizia lo ha inserito nella propria impresa, affidandogli il ruolo di direttore commerciale, incarico per il quale tuttavia egli non si è rivelato adeguato. L'unione coniugale è durata sei anni. È stata Patrizia a richiedere la separazione, seguita poi dal divorzio, ritenendo che per la figlia fosse preferibile crescere con due genitori separati ma sereni, piuttosto che con due conviventi ormai divenuti estranei. La

figlia è cresciuta con la madre e ha contatti sporadici con il padre, il quale non ha mai contribuito economicamente al suo mantenimento. Attualmente la giovane sta proseguendo il proprio percorso universitario

Alla domanda "Quando ha deciso di diventare madre?", Patrizia ha risposto:

> Non ho proprio deciso, non ho neanche evitato. È nata che avevo 33 anni, sono rimasta incinta e ho continuato a fare la mia vita, il mio lavoro. Quando è nata la mia bambina, il mondo mi si è girato: tutte le mie priorità sono diventate su di lei. Prima lei e poi il resto. (Patrizia, 59 anni)

Pur impegnata nella gestione della propria azienda, Patrizia si definisce una madre molto presente. Oggi dichiara di avere un rapporto estremamente solido e affettuoso con la figlia: viaggiano spesso insieme e condividono momenti di socialità, come le feste organizzate a casa dalla figlia, alle quali la madre partecipa attivamente.

Dall'analisi complessiva delle cinque interviste, in relazione a quest'area tematica, appare come la maternità rappresenti un elemento rilevante, seppur vissuto in forme differenti, nella vita di tutte le imprenditrici coinvolte. C'è chi pensa al giorno in cui diventerà madre, chi lo sta per diventare. Per alcune si è trattato di una scelta consapevole, per altre di una risposta a un'aspettativa sociale interiorizzata.

Si può notare come anche in quest'area tematica, le due imprenditrici over 50, Angela, 51 anni, e Patrizia, 59 anni, condividano una storia simile. Entrambe sono divorziate, confermando un fenomeno ormai ampiamente diffuso in Italia (Istat, 2022). In entrambi i casi, le intervistate si sono fatte carico in maniera esclusiva della cura e del sostentamento economico dei figli, a causa dell'assenza di contributi da parte dei padri.

Di contro, le esperienze di Ottavia, 36 anni, e Barbara, 40 anni, mostrano un quadro familiare diverso, caratterizzato dalla presenza di un partner attivamente coinvolto nella gestione domestica e nella cura dei figli. Ciò appare in linea con un trend emergente nella società contemporanea, che vede una maggiore partecipazione maschile nelle

responsabilità familiari, tradizionalmente considerate di competenza femminile (Borlini, Zajczyk, 2010).

4.2.3. LA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

Nel presente sottoparagrafo si prende in esame la terza area tematica affrontata nel corso delle interviste. Si tratta della conciliazione tra lavoro domestico e attività professionale nel mercato del lavoro, una sfida particolarmente rilevante per le madri imprenditrici. L'analisi si concentra su come queste donne riescano a gestire contemporaneamente le responsabilità legate alla conduzione di un'impresa e alla cura dei figli, esplorando le modalità attraverso cui vivono e affrontano questa duplice dimensione della loro quotidianità.

A Giulia, 26 anni, nubile e senza figli, è stato chiesto, in seguito alla sua dichiarazione di desiderare una futura maternità, quale impatto ritenga possa avere l'eventuale arrivo di un figlio sulla sua attività imprenditoriale.

> Sicuramente non è facile se tu vuoi essere presente. Hai due figli: uno è l'azienda e uno è tuo figlio. Devi gestirti. Io ho sempre detto che voglio fare l'asilo aziendale, sicuramente ci sarà tanto spazio per i bambini nel futuro qui in azienda da noi. Io vorrei essere una mamma molto presente. Credo che mio figlio sarà sempre in ufficio, sarà difficile staccare le due cose. Credo che più che la difficoltà sul figlio, ci sarà la difficoltà con il compagno, quello magari poveretto verrà messo in terzo piano ma se ne farà una ragione (ride). (Giulia, 26 anni)

Giulia è un'imprenditrice ambiziosa, e l'idea di realizzare un asilo aziendale rappresenta un obiettivo innovativo e lungimirante, specialmente nel contesto italiano. Nel frammento di intervista analizzato, emerge una riflessione significativa: la gestione simultanea di un'attività imprenditoriale e della maternità rischia di lasciare uno spazio estremamente ridotto alla sfera delle relazioni interpersonali. Già nella sua attuale condizione, priva di

figli, Giulia riconosce di disporre di poco tempo libero da dedicare alla socialità, tanto da trascurare le frequentazioni amicali e la possibilità di costruire una relazione sentimentale.

Anche in questo caso riemerge il concetto secondo cui l'impresa viene percepita come un'entità assimilabile a un figlio, a testimonianza di un coinvolgimento affettivo e identitario particolarmente profondo nei confronti della propria attività imprenditoriale.

Ottavia, 36 anni, si trova all'ottavo mese di gravidanza e, nel corso dell'intervista, ha affermato di non aver riscontrato particolari cambiamenti nella propria attività lavorativa in seguito alla gestazione. In quanto lavoratrice autonoma, ha la possibilità di gestire i propri tempi, riuscendo così a conciliare gli impegni professionali con le visite mediche necessarie. Alla domanda: "Come pensi che tua figlia impatterà l'impresa una volta nata?", Ottavia ha dichiarato di non prevedere significative ripercussioni sull'andamento delle sue attività imprenditoriali, avendo strutturato le proprie aziende affinché possano operare anche in sua assenza. Pur ammettendo di aver ridotto gli spostamenti, soprattutto negli ultimi mesi di gravidanza, manifesta la volontà di proseguire con l'attività lavorativa anche dopo la nascita della figlia.

> Io lavorerò fino al giorno prima e ricomincerò il giorno dopo. Non sono il tipo che si ferma per tre mesi, andrei in depressione post-partum istantanea. Quando la bimba dormirà risponderò alle mail, mi manterrò attiva annoiandomi meno. Io non riuscirò a stare ferma: sto già dicendo al mio socio che appena partorisco mi riprendo un attimo, poi la bocchia me la porto con me in ufficio, se al cliente non va bene vaffanculo vai da un altro fornitore (ride). Potermi distrarre un po', per come è il mio carattere, mi farà bene. Magari verrò smentita dai fatti, lo scopriremo. (Ottavia, 36 anni)

L'intenzione manifestata da Ottavia è quella di proseguire l'attività lavorativa fino a ridosso del parto e di riprenderla immediatamente dopo. La soluzione da lei ipotizzata consiste nel portare con sé la neonata in ufficio. Ottavia non prevede di usufruire di un periodo prolungato di maternità, sia per indole personale, iperattiva e ambiziosa, sia per

ragioni strutturali legate alla sua condizione professionale. In quanto imprenditrice, infatti, non ha accesso a un congedo di maternità retribuito.

> Io non ho la maternità: fatturi o muori. Ti spingono a fare l'imprenditoria femminile e poi ti dicono: "Se non fatturi, tu e tuo figlio potete morire". Mio marito è imprenditore, entrambi fatturi o muori. (Ottavia, 36 anni)

Come precedentemente illustrato, il marito di Ottavia, anch'egli imprenditore, si fa carico di una parte consistente del lavoro domestico ed è disposto a riorganizzare la propria attività professionale per adattarla alle esigenze della moglie e della futura figlia. Per quanto riguarda l'accudimento della bambina, Ottavia ha espresso di non voler ricorrere in modo eccessivo al supporto dei nonni, pur riconoscendone la disponibilità. Ha invece deciso di iscrivere la figlia a un asilo nido con un'offerta educativa che includa l'insegnamento dell'inglese e della logica, e che preveda un orario prolungato fino al tardo pomeriggio. L'obiettivo educativo dichiarato da Ottavia è quello di crescere una figlia indipendente, coraggiosa e autonoma, con l'auspicio che possa in futuro intraprendere un percorso nel campo STEM, seguendo l'esempio materno.

Barbara, 40 anni, madre di tre figli, afferma che la maternità ha rappresentato un elemento rallentante nel percorso di crescita della propria azienda. In particolare, sottolinea come la nascita del terzo figlio sia avvenuta in un momento cruciale per l'attività imprenditoriale, già avviata e prossima a un potenziale picco di sviluppo. Alla domanda "Come i tuoi figli hanno impattato l'impresa?", Barbara ha risposto con grande sincerità.

> L'hanno rallentata, in particolare l'ultimo arrivato che è arrivato tre anni fa, a maggio del 2022, ed era un momento in cui l'azienda avrebbe potuto prendere delle strade diverse che magari l'avrebbero fatta crescere e avrebbero permesso di avere più tranquillità a posteriori. Ovviamente non incolpo nessuno, è andata così. È una verità. Io credo che in generale possa essere una risposta valida per tutti quelli che dicono la verità perché un bambino piccolo è un bambino che ha bisogno di tanto tempo e di tante energie, quindi anche quelle mentali.

> Potresti dire: "Dedico la mia testa al lavoro", ma non è così perché non dormi, hai tante cose a cui pensare, al suo benessere e poi io ne avevo anche altri due che non erano grandi e autonomi. È stato un momento bello ma impegnativo e ho deciso io personalmente di dedicare del tempo a loro seppur non ho mai abbandonato veramente il lavoro. Mi ricorderò sempre: il terzo è nato di notte quindi la mattina dopo il parto, in ospedale, ho risposto ad una cliente al telefono facendo finta di niente e poi ho mandato dei documenti che mi servivano per la partecipazione ad un bando. Comunque non ho mai smesso. (Barbara, 40 anni)

Dal presente frammento di intervista emergono le numerose difficoltà che una madre imprenditrice deve affrontare. La conciliazione tra la maternità e la gestione di un'attività imprenditoriale risulta particolarmente complessa, poiché comporta un costante compromesso che impedisce spesso di eccellere pienamente in entrambi gli ambiti. Da un lato, l'attività lavorativa subisce inevitabilmente dei rallentamenti; dall'altro, risulta difficile, se non impossibile, distaccarsi mentalmente dagli impegni professionali. Emblematica è l'esperienza di Barbara che racconta di aver gestito questioni lavorative la mattina successiva al parto. Questo episodio evidenzia quanto sia labile il confine tra la sfera privata e l'ambito lavorativo, in particolare se si ha un'azienda. È proprio per tale motivo che si genera una percezione dell'impresa come "un figlio": un'entità che richiede dedizione, cura e attenzioni continue, analogamente a quanto accade con un bambino.

Per quanto riguarda la gestione dei compiti domestici e di cura, Barbara riferisce di potersi avvalere del supporto di una collaboratrice domestica, di una baby-sitter e della presenza costante della nonna materna, descritta come "un punto di riferimento fisso" poiché abita a meno di dieci chilometri di distanza. La suddivisione delle attività domestiche avviene equamente con il proprio compagno ma è su Barbara che grava in maniera prevalente il "carico mentale".

> Io ho più il carico mentale dell'organizzazione in generale della vita di tutta la famiglia. Penso: "Ok, oggi i bambini hanno questo impegno, domani devono portare a scuola quella roba lì". È difficile anche quello perché a volte sono informazioni che non sono scritte tutte in un posto unico, devi recuperarle un po' nelle chat, un po' nel diario e lui questa cosa non

> la guarda proprio. Oppure la preparazione della cena, a cosa mangiamo stasera ci penso io, al massimo gli do dei compiti del tipo: "Vai a fare la spesa perché non abbiamo più niente in casa". (Barbara, 40 anni)

Questo fenomeno è stato oggetto di analisi in studi precedenti in cui è emerso come sia prevalentemente la donna a farsi carico del cosiddetto "lavoro di progettazione". Si tratta della responsabilità di organizzare, pianificare e supervisionare la vita familiare e le attività domestiche quotidiane. All'uomo, invece, viene generalmente affidata l'esecuzione di compiti specifici (Miller, 2018).

Angela, 51 anni, madre di due figli ormai grandi, di 17 e 23 anni, riferisce di non aver riscontrato significative difficoltà nella sfera lavorativa in seguito alle sue esperienze di maternità. Durante l'infanzia dei figli, il supporto della rete familiare ha svolto un ruolo fondamentale nella gestione quotidiana: entrambi hanno frequentato l'asilo nido e, al di fuori di quell'orario, sono stati accuditi dalla nonna materna, residente nella casa adiacente. Ancora oggi, la figlia più giovane pranza quotidianamente con la nonna. In alcune occasioni, Angela li ha portati con sé in ufficio, data la vicinanza dell'azienda alla abitazione, situata a meno di venti metri di distanza. Nei periodi più intensi, la madre si è avvalsa anche del supporto di una babysitter, oltre alla collaborazione stabile di una domestica per la gestione delle faccende di casa.

In entrambe le gravidanze, Angela ha continuato a lavorare fino a pochi giorni prima del parto, rientrando in ufficio dopo soltanto una settimana dalla nascita dei figli.

> Ci sono sempre stata: dalle feste all'asilo, alle riunioni di classe. Se posso li porto via spesso all'estero alle fiere con me, anche alle medie. Se posso cerco di fargli fare più esperienze possibili. (Angela, 51 anni)

Dall'analisi di questo estratto narrativo emerge una strategia di conciliazione tra sfera lavorativa e vita familiare improntata sull'equilibrio e sulla valorizzazione

dell'esperienza. Angela si descrive come una madre presente, capace di integrare la propria attività professionale con il percorso di crescita dei figli, i quali sono stati progressivamente coinvolti nella sua realtà lavorativa. A suo avviso, questa esposizione precoce al mondo del lavoro e ai contesti internazionali ha rappresentato un'opportunità formativa significativa, contribuendo allo sviluppo della loro autonomia e apertura mentale.

Anche Patrizia, 59 anni, riferisce che la maternità non ha rappresentato un ostacolo al proprio percorso lavorativo. Racconta, infatti, di aver lavorato fino al giorno precedente al parto. Nei primi anni Duemila, a Rovigo, non era disponibile un servizio di asilo nido, motivo per cui la figlia è stata accudita principalmente dalla nonna materna, la quale risiede a meno di un chilometro dall'abitazione familiare. La nonna ha garantito una presenza costante, offrendo supporto sia durante le giornate lavorative, sia in occasione di eventi serali di Patrizia. A ciò si aggiungeva l'aiuto di un'amica di famiglia, residente nello stesso paese, che contribuiva alla cura della bambina. Inoltre, per la gestione delle incombenze domestiche, Patrizia si è sempre avvalsa del supporto di una collaboratrice domestica.

Patrizia si definisce una madre molto presente nella vita della figlia, "forse anche troppo" (Patrizia, 59 anni). Ha ricoperto il ruolo di rappresentante di classe, ha organizzato feste, l'ha seguita nei compiti scolastici e ha condiviso con lei momenti ricreativi e viaggi. Spesso portava la figlia con sé in azienda, situata a meno di un chilometro da casa, il che le ha consentito di mantenere un buon equilibrio tra la dimensione familiare e quella professionale.

> Io andavo in fabbrica e avevo il trasmettitore per la bambina a casa, correvo avanti e indietro. (Patrizia, 59 anni)

Per riuscire a garantire una presenza costante sia in ambito lavorativo sia nella sfera familiare, Patrizia riferisce di aver spesso sacrificato ore di sonno e tempo personale. La sua esperienza rappresenta un esempio emblematico del concetto di "doppia presenza" (Balbo, 1978). Molte donne si trovano a dover conciliare le responsabilità professionali

con quelle domestiche, spesso a discapito del proprio benessere psico-fisico. Tale dinamica evidenzia come la ricerca di un equilibrio tra lavoro e vita familiare implichi, per molte madri, un investimento costante di energie e una rinuncia sistematica a spazi di cura per sé stesse.

Dall'analisi congiunta delle interviste si distinguono alcuni elementi ricorrenti.

Innanzitutto, tutte le cinque imprenditrici coinvolte, indipendentemente dal fatto che siano già madri oppure no, hanno descritto la propria attività imprenditoriale come una sorta di "figlio", attribuendole un valore affettivo e identitario profondo.

Un ulteriore aspetto condiviso è rappresentato dall'abitudine, da parte delle madri, di portare i propri figli sul luogo di lavoro. Barbara, Angela e Patrizia hanno raccontato di averlo fatto frequentemente, mentre Giulia e Ottavia, pur non avendo ancora figli, hanno espresso l'intenzione di adottare lo stesso approccio in futuro.

Inoltre, le tre madri, Barbara, Angela e Patrizia, hanno proseguito l'attività lavorativa fino a ridosso del parto e vi hanno fatto ritorno immediatamente dopo. Anche Ottavia, attualmente prossima alla maternità, ha dichiarato di essere consapevole di dover affrontare una simile gestione del tempo e delle responsabilità.

Fondamentale è il ruolo svolto dalle nonne materne nel sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Le tre madri intervistate, hanno infatti potuto contare, e continuano tutt'ora a farlo, sull'aiuto quotidiano delle proprie madri. Tutte e tre vivono in prossimità dell'abitazione della nonna materna, in alcuni casi addirittura a pochi metri di distanza. Questo dato si inserisce in una tendenza più ampia osservata in un recente studio: in Italia, le famiglie tendono a stabilirsi più frequentemente vicino ai nonni materni rispetto a quelli paterni (Caggiano, Caliciotti, 2019). La prevalenza della figura della nonna materna nella rete di cura trova conferma anche nella letteratura internazionale, dove si sottolinea come le madri siano spesso più propense ad affidare la cura dei figli alla propria madre (Smith, Hancock, 2010). Si delinea così una "catena di cura" tutta al femminile, in cui la responsabilità della cura si tramanda da madre a figlia, e le nonne supportano attivamente le figlie nella gestione della maternità (Caggiano, Caliciotti, 2019).

Oltre alla rete familiare di accudimento, si è segnalato anche l'impiego di risorse esterne. Tutte le madri intervistate si avvalgono dell'aiuto di una collaboratrice domestica per la gestione della casa e, durante l'infanzia dei figli, hanno fatto ricorso al supporto di una baby sitter.

Anche all'interno del tema della conciliazione tra vita familiare e attività imprenditoriale, appaiono analogie e differenze significative tra le esperienze delle intervistate. Angela e Patrizia, in particolare, presentano percorsi simili: entrambe dispongono di un'azienda situata nelle immediate vicinanze della propria abitazione, non riferiscono di aver incontrato difficoltà legate alla maternità e si definiscono madri presenti, nonostante gli impegni professionali. Diverso è invece il caso di Barbara, la quale sottolinea di aver subito rallentamenti nel percorso lavorativo a causa della nascita dei figli.

Tale divergenza può essere attribuita a diversi fattori. In primo luogo, Barbara ha attualmente figli in tenera età, il che rende il ricordo delle difficoltà legate alla conciliazione più vivido e immediato. Non va infatti trascurato il possibile ruolo della memoria selettiva: con il passare del tempo, le esperienze più faticose tendono a sbiadire o a essere rielaborate in modo meno traumatico. Pertanto, Angela e Patrizia, le cui esperienze di maternità risalgono a diversi anni fa, potrebbero non ricordare in modo altrettanto nitido le criticità vissute.

Un ulteriore elemento di differenziazione è rappresentato dalla fase evolutiva dell'impresa. Nel caso di Barbara, la nascita del terzo figlio ha coinciso con un momento cruciale di avvio e consolidamento del proprio e-commerce, una fase che richiede elevati livelli di energia, attenzione e coinvolgimento. Angela, al contrario, al momento della maternità poteva contare su un'azienda ormai avviata da oltre trent'anni e dotata di una struttura organizzativa consolidata, inclusa la presenza di numerosi dipendenti, circostanza che le ha probabilmente garantito maggiori margini di flessibilità e delega.

Si può dunque concludere che la possibilità di coniugare il ruolo di madre con quello di imprenditrice è concreta e realizzabile. Tuttavia, tale equilibrio risulta sostenibile solo in presenza di una solida rete di supporto, composta prevalentemente da figure femminili, come le nonne materne e lavoratrici impiegate nel lavoro di cura, quali collaboratrici domestiche e baby-sitter. Va inoltre sottolineato che la conciliazione tra la sfera familiare e quella professionale richiede, nella maggior parte dei casi, una rinuncia almeno parziale

del proprio tempo personale. In questo contesto, la presenza di un partner realmente coinvolto e partecipe nella gestione quotidiana può rappresentare un elemento chiave per redistribuire equamente i carichi di cura e, di conseguenza, ridurre il sacrificio individuale imposto alle madri.

CONCLUSIONI

Concludendo il percorso di analisi sviluppato nei capitoli precedenti, si intende ora riflettere sui principali risultati emersi, cercando di restituire la complessità delle esperienze raccontate dalle intervistate e di collocarle all'interno del più ampio dibattito sull'imprenditoria femminile e sulla conciliazione dei tempi di vita.

Nel primo capitolo è stata approfondita la letteratura sociologica relativa agli "Women's studies", con un focus sul contesto italiano e sul ruolo delle donne nel mondo del lavoro, in particolare in ambito imprenditoriale. L'analisi ha evidenziato come le donne si trovino ancora oggi ad affrontare numerosi ostacoli nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro, tra cui il fenomeno del soffitto di cristallo, la segregazione orizzontale e la persistenza di pregiudizi di genere. Permane una marcata disparità tra uomini e donne sia in termini di opportunità occupazionali, sia di remunerazione. La maternità continua a rappresentare un fattore penalizzante nella carriera professionale delle donne, dando origine al fenomeno che in letteratura viene definito "Motherhood penalty". Si può concludere che, per le donne imprenditrici, la conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa rappresenti una sfida significativa. Sebbene la presenza femminile nel panorama imprenditoriale sia ancora minoritaria rispetto a quella maschile, è possibile riconoscere specifici punti di forza nella leadership femminile, quali le competenze relazionali, l'empatia e una maggiore attenzione al benessere dei propri collaboratori.

Nel secondo capitolo, dedicato all'analisi quantitativa dell'imprenditoria femminile in Italia, è risultato che le donne rappresentano circa il 30% del totale degli imprenditori attivi nel Paese. La maggior parte di esse opera nel settore dei Servizi, ambito nel quale, tuttavia, è ancora evidente un significativo divario di genere. La loro presenza risulta limitata nei settori dell'industria e delle costruzioni. Interessante è il dato relativo alla capacità di inclusione occupazionale: le imprenditrici tendono ad assumere un numero maggiore di donne rispetto ai colleghi uomini. Un approfondimento specifico è stato dedicato alla regione Veneto, dove le imprese femminili rappresentano il 20,8% del totale delle imprese attive. In questa regione, dunque, un'impresa su cinque è a conduzione femminile, e il Veneto si colloca al quinto posto a livello nazionale per numero di imprese guidate da donne. Si può concludere che, sebbene le donne con un'attività imprenditoriale

risultino in media più giovani e più istruite, continuino a rimanere numericamente inferiori rispetto agli imprenditori uomini.

Nel terzo capitolo, dedicato alla conciliazione tra vita familiare e lavoro, è apparso come le donne lavoratrici si trovino frequentemente a vivere una condizione di "doppia presenza", divise tra il lavoro retribuito e quello di cura non retribuito. Questo duplice impegno, spesso svolto in assenza di un'adeguata condivisione all'interno del nucleo familiare, riduce drasticamente il tempo disponibile per il riposo e il tempo libero, incidendo negativamente sulla qualità della vita e sulle opportunità occupazionali realmente accessibili. A livello mondiale, circa il 70% del totale delle ore di lavoro di cura non retribuito è svolto dalle donne, anche quando queste sono occupate nel mercato del lavoro in misura analoga ai loro partner uomini. Le attività domestiche maggiormente ripetitive, quali stirare o preparare i pasti, continuano a gravare quasi esclusivamente sulle donne, mentre gli uomini tendono a concentrarsi su attività meno routinarie, come il gioco con i figli o gli impegni fuori casa. Si può dunque concludere che questa distribuzione diseguale del lavoro domestico e di cura, che penalizza sistematicamente le donne, rappresenti una delle cause principali delle disuguaglianze e discriminazioni di genere che permangono nel mondo del lavoro, limitando le possibilità di carriera e contribuendo alla segregazione occupazionale.

Nel quarto capitolo sono state analizzate le interviste qualitative condotte nel corso di questa ricerca, le quali hanno permesso di approfondire in modo più diretto e personale le dinamiche vissute dalle donne imprenditrici nel tentativo quotidiano di conciliare l'attività lavorativa con la vita familiare. Dai dati raccolti si sono delineate alcune tendenze significative.

Tutte le imprenditrici intervistate mostrano una forte etica e dedizione alla propria attività lavorativa, alla quale dedicano molte ore. Un elemento ricorrente è la descrizione dell'impresa come una sorta di "figlio", a cui viene attribuito un valore affettivo e identitario. Tutte le madri intervistate hanno portato, o portano tutt'ora, i figli sul luogo di lavoro e hanno ripreso l'attività lavorativa immediatamente dopo il parto. È quindi inevitabile che per queste donne la sfera della vita privata risulti sfumata e sovrapposta a quella professionale.

È possibile delineare una distinzione generazionale tra le intervistate: le imprenditrici under 40 risultano maggiormente istruite rispetto a quelle over 50. Inoltre, mentre le due imprenditrici di età maggiore hanno ereditato l'impresa familiare, le più giovani l'hanno fondata in autonomia. Anche sul piano familiare si evidenziano differenze significative: le intervistate over 50, entrambe divorziate, hanno gestito in modo pressoché esclusivo la cura dei figli. Quelle under 40, al contrario, beneficiano di una maggiore partecipazione dei partner nei compiti domestici, dato in linea con una tendenza recente che vede i nuovi padri più coinvolti nella sfera familiare rispetto alle generazioni precedenti.

Un ulteriore aspetto rilevante è il ruolo centrale ricoperto dalle nonne materne, le quali rappresentano un pilastro fondamentale nella gestione quotidiana dei carichi familiari. Tutte le intervistate vivono a breve distanza dalle proprie madri, configurando così una vera e propria "catena di cura" tutta al femminile, la quale rende possibile la conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari.

La domanda di ricerca da cui ha preso avvio questo lavoro era: "In che modo le donne imprenditrici vivono la maternità e come conciliano le responsabilità familiari con quelle lavorative?"

Innanzitutto, la maternità risulta essere un elemento centrale nella vita e nei pensieri delle donne imprenditrici, anche quando queste dimostrano un forte orientamento al lavoro. La maternità non viene vissuta come un ostacolo insormontabile, ma come una componente identitaria che si intreccia profondamente con l'attività imprenditoriale. Tutte le intervistate hanno infatti dimostrato di saper conciliare, seppur con fatica, le responsabilità genitoriali con la gestione della propria impresa.

È dunque possibile concludere che la conciliazione tra maternità e imprenditorialità è concreta e realizzabile, ma solo a determinate condizioni. Questo equilibrio appare sostenibile principalmente grazie alla presenza di una solida rete di supporto, spesso composta da figure femminili, quali le madri delle imprenditrici stesse, ovvero le nonne materne, collaboratrici domestiche e baby-sitter.

Questa conciliazione ha un costo personale non trascurabile, poiché comporta frequentemente la rinuncia a spazi di tempo libero, riposo e cura di sé. In questo contesto, la

presenza di un partner realmente coinvolto nella gestione quotidiana può rappresentare un fattore decisivo per una distribuzione più equa dei compiti di cura, riducendo così il sacrificio individuale imposto alle madri.

In definitiva, la maternità e il lavoro imprenditoriale non si escludono a vicenda, ma possono convivere a condizione che vi siano strutture di sostegno adeguate, una maggiore condivisione dei compiti familiari e un contesto culturale e sociale che riconosca e valorizzi il lavoro di cura, senza relegarlo esclusivamente alle donne.

BIBLIOGRAFIA

Alleva G., (2017), Indagine conoscitiva sulle politiche in materia di parità tra donne e uomini. Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Giorgio Alleva. Istituto Nazionale di Statistica, Roma.

Amato R., (2005), "Donne e manager: binomio possibile", in La Repubblica, 6 dicembre 2005

Angelov N., Johansson P., Lindahl E., (2016), "Parenthood and the Gender Gap" in Pay, Journal of Labor Economics, 34, n.3, p.545-579

Anzoise V., Ferretto M. (2019). "Il ruolo delle donne imprenditrici nell'evoluzione dell'agricoltura italiana", in Città in controluce, 33, p. 173-196

Balbo L. (1978), "La doppia presenza", in Inchiesta, 32(8), p. 3-11.

Barazzetti D. (2006), "Doppia presenza e lavoro di cura. Interrogativi su alcune categorie interpretative", in Quaderni di sociologia, (40), p. 85-96.

Bimbi F., Pristinger F. (1985), Profili sovrapposti. La doppia presenza delle donne in un'area economica diffusa, Milano, Franco Angeli.

Borlini B., Zajczyk F. (2010), "Donne e uomini tra lavoro e vita familiare: un cambiamento che va aiutato", In Sociologia del lavoro, 119 (N. 3), p. 1000-1017.

Caggiano V., Caliciotti, V. (2019), "I nonni oggi, tra stili e declinazioni educative. Un contributo empirico", In Rivista Italiana di Educazione Familiare, 1, p. 175-89.

Camera di Commercio Industria Artigianato di Verona, (2023), Imprese femminili, Edizione 2023, Verona.

Cardano M., Gariglio L. (2022), Metodi qualitativi. Pratiche di ricerca in presenza, a distanza e ibride, Carocci.

Carriero R., Todesco L. (2016), Indaffarate e soddisfatte. Donne, uomini e lavoro familiare in Italia, Carocci.

Castellano A., (1999), "L'intervento pubblico per la promozione dell'imprenditorialità femminile", in Negrelli S. (a cura di), Istituzioni e imprenditorialità femminile, Milano, Guerini.

Censis, (2010), Spiritualità e operosità delle donne imprenditrici. Risultati di una inchiesta e testimonianze. Ufficio per i problemi sociali e del lavoro, Milano, Angeli.

Codara L., (1999), “Imprenditorialità femminile: ruolo delle istituzioni e credenze individuali”, in Negrelli S. (a cura di), Istituzioni e imprenditorialità femminile, Milano, Guerini.

Connelly R., Kongar E. (2017), Gender and Time use in a Global Context. The Economics of Employment and Unpaid Labor, New York, Palgrave Macmillan

Elson D. (2017), “Recognize, reduce, and redistribute unpaid care work: how to close the gender gap”, in New Labor Forum, 26, n.2, p.52-61

Esposito M., (2023), Tra produzione e riproduzione: l’onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere, Report Inapp, Roma.

Eurofound (2020), Living and working in Europe 2019, Luxembourg, Publications Office of the European Union

Eurofound (2022), COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home, Luxembourg, Publications Office of the European Union

Franchi M., (1990), “Flessibilità e rigidità nelle condizioni di lavoro femminile”, in La Rosa M. e Benedetti L. (a cura di), Flessibilità, lavoro, impresa: modelli normativi, strategie di mercato e qualità del lavoro, Milano, Franco Angeli.

Franchi M., (1992), Le donne imprenditrici. Le regole del gioco, Milano, Franco Angeli.

Galgani C., Santoro V., (2023), Leadership femminile. Esiste davvero? Storie di donne imprenditrici e manager che hanno rotto il soffitto di cristallo, Franco Angeli, p. 7

Gherardi S., Poggio B. (2003), “Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere”, in Che "genere" di conciliazione?, Cirsde.

Golfo L. (2023) “Prefazione”, in Galgani C. e Santoro V. (a cura di), Leadership femminile. Esiste davvero? Storie di donne imprenditrici e manager che hanno rotto il soffitto di cristallo, Franco Angeli, p. 1, 2, 3

Grisoni L., Beeby M. (2007), “Leadership, Gender and Sense-making”, in Gender, Work and Organization, 14, 3

Guillaume C., Pochic, S. (2009), “What Would You Sacrifice? Access to Top Management and the Work-life Balance”, in Gender, Work and Organization, 16, 1, p. 14-36

Healy G., Bradley H., Forson, C., (2011), “Intersectional Sensibilities in Analysing Inequality Regimes in Public Sector Organizations”, in Gender, Work and Organization, 18, 5, p. 467-487

Homans George C. (1950), The human group, Brace, Harcourt.

Hughes K. D., (2003), “Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership”, in Gender, work and organization, 10(4), p. 433-454

ILO (2018), Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia, Ginevra, ILO

Inapp, (2022), Rapporto Inapp 2021: lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all’era post Covid-19. Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche, Roma.

Istat, (2024), Donne imprenditrici, più giovani e più istruite, Istituzione Nazionale di Statistica, Roma.

Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A., Zweimüller J., (2019), “Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations”, in AEA Papers and Proceedings, 109, May, pp.122-26

Magatti M., Monaci M., Ruggerone L., (2000), Donne esploratrici: percorsi nell’imprenditoria femminile, Milano, Guerini e Associati.

Marchesini N. (2021), “Rethinking fatherhood: investigating fathers’ family engagement between individual will and social constraints”, in Pereira E.T., Costa C., Breda Z. (a cura di), Proceedings of the 4th International Conference on Gender Research, Reading, Berkshire UK, Academic Conferences and Publishing International Limited, pp.181-190

Micozzi A. (2025), L'attivazione in Italia: Rapporto GEM 2024-2025, Franco Angeli.

Miller T. (2018), “Paternal and Maternal Gatekeeping? Choreographing Care”, In Sociologica, V.12 N.3, p. 25-35

Moratti A., Galano A., (2020), Good Practices e made in Italy: quattro casi di eccellenza: logica d'impresa e passaggi generazionali, Milano, Franco Angeli.

Oxfam, (2022), La pandemia della disuguaglianza, Oxfam Briefing Paper Gennaio, Firenze, Oxfam Italia

Palidda R. (2020), “Lavoro gratuito e disuguaglianze di genere”, in SocietàMutamento-Politica Rivista italiana di sociologia, 11, n.22, pp.129-142

Paoloni P., Demartini P., (2016), “Studi di genere, un'analisi della letteratura”, in Paoloni P. (a cura di), I mondi delle donne, Edicusano.

Pruna M. L., (2007), Donne al lavoro, Bologna, Il Mulino.

Purcell D., MacArthur K. R., Samblanet S., (2010), “Gender and the glass ceiling at work”, in Sociology Compass, 4(9), p. 705-717.

Sabbatucci G., Vidotto V., (2018), Storia contemporanea: l’Ottocento, Roma, Laterza.

Saraceno C. (1987), Pluralità e mutamento: riflessioni sull’identità al femminile, Milano, Franco Angeli.

Saraceno C. (2003), “La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti”, in Polis, 17(2), 199-228.

Schizzerotto A. (2002), Vite diseguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell’Italia contemporanea, Bologna, Il Mulino.

Scisci A., (1999), “La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano”, in Vita e Pensiero, Brescia, Anno 37, Fasc. 2

Smith G.C., Hancock G.R. (2010), “Custodial Grandmother-Grandfather Dyads: Pathways Among Marital Distress, Grandparent Dysphoria, Parenting Practice, and Grandchild Adjustment”, In Family Relations, 59(1), p. 45-59.

Stoner C. R., Hartman R. I., Arora R., (1990), “Work-home role conflict in female owners of small businesses: an exploratory study”, in Journal of small business management, 28(1), 30

Tlaiss H., Kauser S., (2011), “The impact of gender, family, and work on the career advancement of Lebanese women managers”, in Gender in Management: an International Journal, 26, 1, p. 8-36

SITOGRAFIA

https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,POP,1.0/POP_SEPDIV/DCIS_DIVORDEMCONG1/IT1,27_470_DF_DCIS_DIVORDEMCONG1_1,1.0

(Data ultima consultazione: 19/09/2025)

https://www.unioncamereveneto.it/comunicatistampa/parita-di-genere-da-unioncamere-veneto-e-veneto-lavoro-formazione-di-preparazione-alla-certificazione-cinque-incontri-sul-territorio-2/ (Data ultima consultazione: 19/09/2025)

https://veronaeconomia.it/2025/03/07/leggi-notizia/argomenti/associazioni/confartigianato-veneto-94-666-imprese-femminili-le-artigiane-trainano-la-crescita.html (Data ultima consultazione: 19/09/2025)