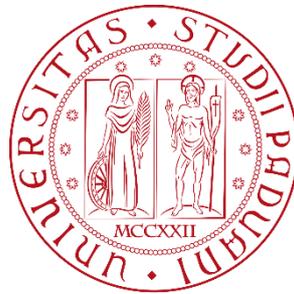


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Magistrale in

MANAGEMENT DEI SERVIZI EDUCATIVI E FORMAZIONE CONTINUA



Tesi di Laurea Magistrale

LE DONNE IMPRENDITRICI IN VENETO

Relatore:

Prof. Daniele Marini

Laureanda: Bonora Ilaria

Matricola: 2037841

Anno Accademico 2022-2023

INDICE

Indice	3
Introduzione	5
Capitolo uno: La donna imprenditrice	6
1.1 Donna e lavoro: quando le donne hanno iniziato a lavorare.	7
1.2 Legislazioni riguardanti le donne imprenditrici e le leggi che tutelano e regolano il lavoro femminile.	13
1.2.1 Agevolazioni per le donne imprenditrici: fondo di impresa femminile; Incentivi per la nascita e sviluppo delle imprese femminili e per lo sviluppo e consolidamento delle imprese femminili.	16
Capitolo due: Sviluppo e cambiamenti	
2.1 Sviluppo economico del nord-est e imprenditoria femminile.	19
2.2 Imprenditoria femminile in Veneto negli ultimi dieci anni.	23
2.3 Cambiamenti dati dal periodo pandemico.	33
2.4 Come la pandemia ha rivoluzionato il mondo dell'imprenditoria femminile.	35
2.5 Le agevolazioni date dalla Regione e dal Governo.	37

Capitolo tre: Storie di imprenditrici

3.1 Le donne imprenditrici in veneto: quante sono?	38
3.2 Storie di donne imprenditrici.	40
Conclusioni	51
Ringraziamenti	55
Bibliografia	57

INTRODUZIONE

La presente nasce dal mio interesse di indagare il fenomeno della imprenditoria femminile in Veneto, in quanto lo ritengo un argomento di cui si parla poco e che andava indagato più a fondo.

L'obiettivo di questa tesi era capire come questo fenomeno si fosse sviluppato negli anni e come la Regione Veneto ma anche lo Stato lo incentivassero, attraverso i fondi regionali ed europei.

Il lavoro femminile, oggi, non è più visto come eccezione ma come opportunità di crescita al fine di aumentare la competitività nei mercati.

In prima fase, ho cercato informazioni su questo fenomeno sia a livello regionale che a livello nazionale. Andando a ritroso nel tempo, ho avuto modo di osservare come la concezione della donna fosse cambiata negli anni e come i dati sulla imprenditoria sia veneta che italiana siano cresciuti in maniera esponenziale.

Il territorio veneto è una delle regioni più floride per la nascita delle imprese, soprattutto, quelle guidate da donne.

Inoltre, ho inserito gli aiuti con cui lo Stato sostiene le imprese femminili.

In seconda fase, ho indagato come la Regione Veneto sostenesse questo fenomeno. Qui ho fatto un breve confronto tra l'anno 2013 e il 2022, indagando i dati relativi delle imprese totali presenti nel territorio regionale al 31 dicembre 2013 e 2022.

Grazie alla Camera di Commercio di Verona e di Padova, ho potuto confrontare i dati e completare il quadro generale.

In terza fase, ho riportato le testimonianze di donne imprenditrici che sono socie o proprietarie di aziende. Queste testimonianze sono state raccolte da due diversi testi, in cui si sono condotte interviste a donne che dirigono aziende di diverse dimensioni e operano in diversi settori economici.

Analizzando queste interviste si è potuto mostrare come le donne, oggi, siano sempre più competitive e preparate al fine di guidare grandi aziende.

CAPITOLO UNO: LA DONNA IMPRENDITRICE

1.1 DONNA E LAVORO: QUANDO LE DONNE HANNO INIZIATO A LAVORARE

Secondo i dati di Eurostat, negli ultimi decenni la presenza femminile nel mondo del lavoro è cresciuta in tutta Europa.

La crescita europea dei tassi di occupazione femminile è iniziata nel 2005 con un aumento di 8,6 punti percentuali a livello di UE. I paesi che sono cresciuti maggiormente dal 2005 al 2019 sono stati Malta (+31,9 punti percentuali), Bulgaria e Polonia (+13,6 punti percentuali), il nostro paese invece, risulta essere tra quelli in cui l'occupazione è cresciuta di meno -3,9 p.p. ossia 53,8%.¹

Fino alla metà dell'Ottocento il ruolo principale della donna era rappresentato dalla cura della casa, famiglia e della crescita dei figli; senza quindi poter svolgere lavori che portassero alla percezione di uno stipendio. (Pruna, 2007).

Successivamente, con l'avvento dell'industrializzazione (1861) si assiste alla migrazione della popolazione dalle zone rurali ai centri cittadini industrializzati. Si crea così un nuovo contesto sociale, in cui il ruolo della donna inizia a mutare, con l'ingresso delle prime donne nel mondo del lavoro, in particolare nel settore tessile. (Pruna, 2007). Tra le giovani donne si inizia a sviluppare il lavoro della sarta, le ragazze venivano assunte per cucire bottoni e confezionare abiti. Il lavoro di sarta in questo periodo viene considerato prestigioso e fondamentale in una società che stava mutando. (Pescarolo, 2020).

L'anno 1875 segna una svolta per la figura della donna nel contesto dell'istruzione: viene concesso loro di accedere alle università, aumenta la scolarizzazione e la diffusione dell'istruzione all'interno della popolazione femminile (Pruna, 2007). Tuttavia, il mondo lavorativo rimane ancora molto chiuso e ostile all'accettazione della donna come figura più professionale e meno "casalinga".

Si dovrà attendere il 1902 con la legge Carcano n. 242, per ottenere tutele nel contesto del lavoro femminile, tra cui di nota importanza il congedo di maternità.

¹ (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/it&direction=prev&oldid=496566#Aumento_d_el_tasso_di_occupazione_femminile_nel_tempo).

Nonostante i grandi passi avanti rappresentati dalla sopracitata legge, i benefici che propone rimangono limitati al solo lavoro industriale.

Le prime conquiste verso la vera e propria emancipazione femminile e la parificazione dei diritti avvengono solo con la Prima Guerra Mondiale momento storico in cui le donne iniziano ad essere impiegate in diversi settori lavorativi, per sostenere l'economia mentre gli uomini erano impegnati nelle attività belliche.

Iniziano quindi a diffondersi leggi che tutelano il lavoro delle donne come, ad esempio, la Legge 17 del 1919 che concede alle donne di accedere ai luoghi di lavoro pubblici (Gazzetta Ufficiale). Un'ulteriore evoluzione si ha con la Legge 66 del 9 febbraio 1963, con cui le donne possono effettivamente entrare negli uffici pubblici; inoltre, iniziano a diffondersi le prime donne libere professioniste (Pruna, 2007).

Grazie all'avvento del settore terziario le donne iniziano ad essere assunte come commesse nei grandi magazzini, erano ragazze con un livello di istruzione medio-basso e provenivano da famiglie operaie o piccole borghesi. (Pescarolo, 2020).

La tradizionale immagine delle donne subì, quindi, un cambiamento dato dall'incontro tra lavoro e femminilità e questo portò all'adozione di nuovi abiti molto più eleganti e al lavoro vennero adottate uniformi da lavoro. La femminilità nei corpi e nei gesti iniziò ad essere parte essenziale dell'immagine della lavoratrice. (Pescarolo, 2020).

Solo dopo la Seconda Guerra Mondiale, si verificano cambiamenti concreti per le donne nel contesto lavorativo, con la Legge del 1° gennaio 1948 si menziona, per la prima volta, la parità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

All'inizio degli anni Settanta, il lavoro femminile era inteso come extradomestico ma con il passare del tempo questo fenomeno ha iniziato ad essere sempre più centrale nella vita delle donne. Da qui si inizia a parlare di lavoro sia dentro che fuori alla famiglia, con la distinzione tra lavoro domestico e lavoro professionale (Scisci, 1999).

La svolta per le donne lavoratrici avviene nel 1977 quando con la legge 903 del 9 dicembre, si inizia a parlare di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di retribuzioni, assunzioni e carriere (Pruna, 2007). Ancora oggi questa legge fa da cornice normativa alle politiche femminili, ma nel concreto non è mai applicata (Beccalli, 2014).

Nonostante negli ultimi trent'anni le lavoratrici siano aumentate sempre di più, l'accesso al mondo del lavoro è ancora oggi difficile, poiché come dimostra il seguente grafico, più aumenta il numero di figli più il tasso di occupazione femminile diminuisce.

Tasso di occupazione per la popolazione in età da lavoro, 2019

eurostat 

(Tasso di occupazione delle/degli donne/uomini dai 15 ai 64 anni, totale)

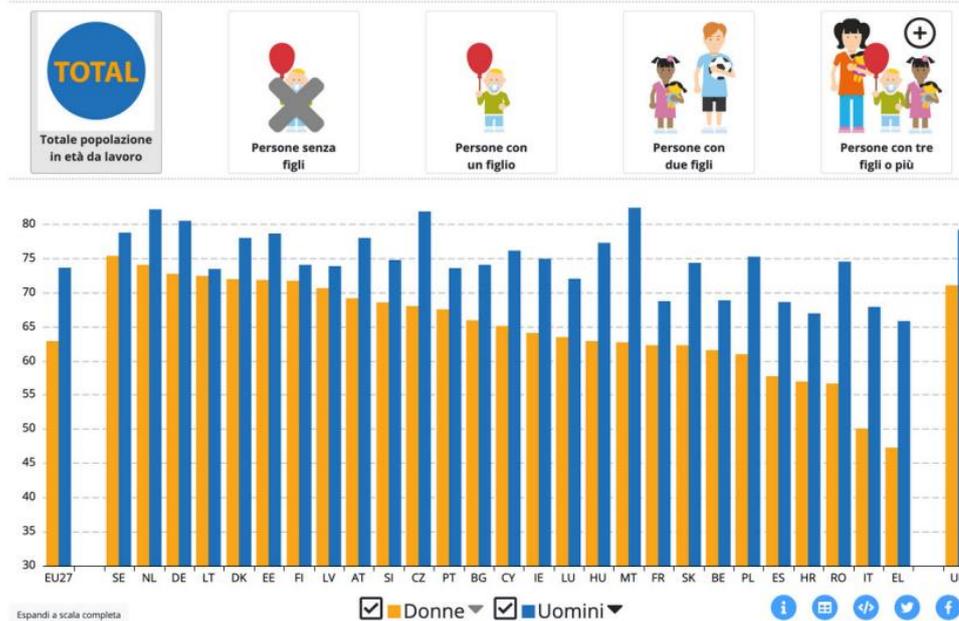


Figura 1: La vita delle donne e degli uomini in Europa; un ritratto statistico; 2020

La disparità che ancora oggi esiste tra i generi nel mondo lavorativo viene spiegata dalle parole di Maria Letizia Pruna, nel suo libro *Donne al lavoro* (2007), con cui l'autrice evidenzia la mancata considerazione della donna nel contesto organizzativo del lavoro, sottolineando che

“l'organizzazione del lavoro, nata nella grande industria, ha tenuto conto solo marginalmente della presenza femminile ed è rimasta largamente improntata ai ruoli e ai tempi maschili; mentre l'organizzazione della società ha fatto molto affidamento sull'impegno delle donne all'interno della famiglia, ed è rimasta impostata su una partecipazione femminile al mercato del lavoro solo saltuaria e marginale”

In Italia i dati raccontati sulla condizione della donna nel campo lavorativo indicano come “il nostro Paese sia a livelli molto inferiori rispetto ad alcuni paesi considerati sviluppati in Europa che nel mondo” come specifica Pruna nel suo libro del 2007.

L'autrice, inoltre afferma come la partecipazione al mercato del lavoro non sia un fenomeno scontato, proprio perché le donne possono decidere di lavorare o meno anche in base alle loro possibilità economiche o familiari, oltre a ciò, viene segnalata una

mancanza di servizi a sostegno della genitorialità che dovrebbero essere erogati dallo Stato stesso. A ciò aggiunge come, spesso, il carico familiare sia sbilanciato verso la donna anziché essere bilanciato tra uomo e donna (Pruna, 2007).

Uomini e donne seguono modelli diversi di partecipazione al mercato del lavoro. Nello specifico gli uomini vi partecipano in maniera lineare e stabile, l'avvio del percorso lavorativo avviene subito dopo il completamento degli studi, e generalmente permangono nel posto di lavoro fino al pensionamento. Quindi le loro biografie sono connotate da un'ampia fascia centrale della vita in cui lavorano. Al contrario, la partecipazione femminile segue percorsi differenziati e variabili nel tempo, in cui vita lavorativa e familiare si intrecciano fino a integrarsi o escludersi (Pruna, 2007).

Una donna può cercare lavoro subito dopo gli studi o dopo i figli e di conseguenza può uscirne e rientrare per ragioni diverse ma spesso si trova costretta a scegliere e ad abbandonare definitivamente la carriera professionale per dedicarsi completamente alla famiglia. In età adulta infatti, dunque successivamente alla gravidanza, è ancora più difficile riacquisire una posizione lavorativa poiché mancano servizi e sostegni adeguati a favorire la reintegrazione della donna nel mondo professionale, come afferma Maria Letizia Pruna nel suo libro "Donne al Lavoro" (2007).

Un recente innalzamento del livello di istruzione ha giocato un ruolo fondamentale nel modificare la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Maria Letizia Pruna afferma come il proseguimento degli studi, da un numero sempre più crescente di donne, abbia determinato almeno tre fenomeni (Pruna, 2007):

1. Il progressivo slittamento in avanti dell'età di ingresso nel mercato del lavoro, che oggi si colloca dopo i 25 anni; ossia dopo la laurea magistrale.
2. Una proiezione verso il raggiungimento di una realizzazione professionale e indipendenza economica.
3. Maggiore selettività da parte dell'offerta femminile, accompagnata da legittime aspirazioni di carriera.

Quindi il titolo di studio rappresenta un fattore decisivo per la partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Ciò che accomuna la maggior parte delle tipologie contrattuali introdotte o incentivate negli ultimi anni è il tempo determinato dei contratti, con l'insorgenza sempre crescente di un'instabilità. Le donne rimangono la categoria più colpita da tale instabilità nel mercato del lavoro, in quanto tendono ad avere percorsi di lavoro discontinui e questo porta ad essere meno appetibili al mercato del lavoro stesso (Pruna, 2007).

Accanto ai contratti a tempo determinato, i contratti part-time sono molto diffusi tra le lavoratrici donne, con un tasso del 30% in Europa nel 2018, circa quattro volte superiore agli uomini (8%)². (Queste tipologie di contratti offrono orari di lavoro ridotti, che permettono da un lato alle donne di dedicarsi di più alla famiglia, ma dall'altro forniscono un salario dimezzato che non consente il mantenimento economico della famiglia stessa).

Nei casi peggiori, le donne si ritrovano senza contratto e con conseguente mancato versamento dei contributi, in situazioni lavorative totalmente irregolari, che interessano soprattutto i settori di servizi alla persona, commercio, tessile e abbigliamento, (Pruna, 2007). Questo fenomeno porta una forte insicurezza personale ed economica, che ha ripercussioni sul ruolo indipendente della donna all'interno del nucleo familiare e, più in generale, nella società.

Anna Scisci, (La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano, 1999) afferma come

“I rapidi progressi e mutamenti che caratterizzano la realtà attuale, sia dal punto di vista tecnologico, sia per quanto riguarda necessità e modi di sentire, fanno sì che l'attività lavorativa non sia più rappresentabile come forza intercambiabile applicata ad un processo impersonale ed indefinito, ma si prospetti piuttosto come fattore insostituibile, che consente di connettere in modo nuovo i beni e le tecniche del passato con il bisogno attuale e futuro.”

Qui l'autrice spiega come l'avvento della tecnologia e il mutamento della società portino il lavoro ad essere un elemento essenziale e fondamentale nella vita personale dei cittadini, in quanto l'adattamento è continuo e fondamentale al fine di creare continuità nel mondo lavorativo e personale.

² La vita delle donne e degli uomini in Europa: UN RITRATTO STATISTICO (Edizione 2020).

I dati statistici raccolti da ManagerItalia³, mostrano come il tasso di occupazione femminile abbia avuto una contrazione dal 2018 al 2021, anche a causa della pandemia da COVID-19. Nonostante questo lieve calo, l'occupazione femminile è sempre più bassa rispetto a quella maschile. Secondo quanto riportato da ManagerItalia⁴, il tasso di occupazione femminile è passato dal 49,6% nel 2018 al 49,4% nel 2021, mentre quello maschile è passato dal 67,6% nel 2018 al 67,1% nel 2021, confermando che il tasso di occupazione dei lavoratori di genere femminile risulta inferiore di 17,7 punti percentuali rispetto a quello maschile.

Nonostante questi dati, l'occupazione femminile dal 2013 è in costante aumento in Italia, ma inferiore rispetto ad altri paesi Europei che, al 2018 hanno tassi molto più alti, come nel caso di Finlandia, Germania, Svezia e Danimarca dove è al 70%.⁵

Un ulteriore elemento che aggiunge divario tra uomo e donna nell'ambito lavorativo è rappresentato dal fenomeno della cosiddetta, *segregazione orizzontale*, che si verifica quando una fascia di popolazione, si concentra in pochi settori economici con la conseguente pratica di un numero limitato di professioni. Se, da un lato la segregazione orizzontale penalizza le donne ostacolandone l'accesso a molti settori come ad esempio, in settori tecnici, scientifici e informatici,⁶ dall'altro non tutti i settori e lavori da cui vengono escluse sono considerati attraenti (Pruna, 2007).

Nel suo libro "Indaffarate e soddisfatte: donne e uomini e lavoro familiare in Italia" (2021), gli autori Carriero e Todesco affermano

"Naturalmente occorre tenere conto del fatto che, in Italia, uomini e donne sono occupati in misura ancora molto diversa nel mercato del lavoro. Di conseguenza, per gli uomini è il lavoro retribuito a impegnare una fetta importante del loro tempo (il 23% contro l'11% delle donne). Tuttavia, sommando lavoro retribuito e lavoro familiare, si vede che le donne sono impegnate per quasi 8 ore al giorno in una di queste due attività

³ (<https://www.manageritalia.it/it/lavoro/dati-occupazione-femminile>)

⁴ (<https://www.manageritalia.it/it/lavoro/dati-occupazione-femminile>)

⁵ (<https://www.manageritalia.it/it/lavoro/dati-occupazione-femminile>).

⁶ (www.openpolis.it/poche-le-donne-nei-settori-tecnici-e-scientifici-una-questione-educativa)

mentre gli uomini lo sono per poco più di 7 ore, dato che si traduce in quasi un'ora in meno di tempo libero al giorno a svantaggio delle prime."

Da qui si può notare, come affermato in precedenza, che il carico di lavoro familiare pende maggiormente verso le donne che quindi devono conciliare vita professionale con la vita familiare.

Gli autori, inoltre, affermano come le donne continuino a ricoprire maggiormente i ruoli di cura in quanto questa azione sia per manifestare la propria appartenenza di genere. (Carriero-Todesco, 2021).

1.2 LEGISLAZIONI RIGUARDANTI LE DONNE IMPRENDITRICI E LE LEGGI CHE TUTELANO E REGOLANO IL LAVORO FEMMINILE

Il lavoro femminile è tutelato dall'articolo 37 della Costituzione che dice:

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

Questo articolo evidenzia come l'uomo e donna abbiano diritto alla stessa retribuzione salariale e agli stessi diritti in ambito lavorativo, inoltre tutela il diritto della donna alla maternità.

Al contrario, la prima legge n. 215 del febbraio 1992, prima legge emanata a tutela delle donne imprenditrici, entrata ufficialmente in vigore nel 1997, prevede una serie di agevolazioni volte a favorire lo sviluppo dell'imprenditoria femminile e promuove la formazione e qualificazione professionale delle donne imprenditrici.

La legge stabilisce che vengano stanziati dei contributi a fondo perduto, con un valore effettivo dato in base al territorio in cui si opera, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'Unione Europea.

I destinatari della legge n. 215 sono diversi, poiché possono presentare domanda per le agevolazioni tutte le piccole imprese a gestione prevalentemente femminile in settori come agricoltura, artigianato, industria, commercio, servizi e turismo, nello specifico:

- Ditte individuali dove il titolare deve essere donna.
- Società di persone o cooperative, dove il 60 % dei soci deve essere donna.
- Società di capitali dove almeno i 2/3 delle quote devono essere detenute da donne e l'organo di amministrazione deve essere composto da 2/3 da donne.
- Società di piccole dimensioni che soddisfino uno o più dei seguenti parametri:
 - Max 50 dipendenti.

- Fatturato annuo < 7 milioni di euro.
- Bilancio < 5 milioni di euro.
- In possesso del requisito di indipendenza (ossia il cui capitale o diritto di voto non sono detenuti per il 25% o più da una sola impresa oppure congiuntamente da più imprese non conformi alla definizione di piccola impresa).

La legge sull'imprenditoria femminile prevede specifici investimenti finalizzati ad una serie di attività quali:

- Avvio di nuove attività.
- Acquisizione di attività preesistenti (rilevamento per cessione attività o di un ramo dell'azienda), ossia mediate affitto per almeno 5 anni.
 - Progetti aziendali innovativi (connessi all'innovazione dei prodotti, tecnologie anche se finalizzati all'ammodernamento o ampliamento della attività).
 - Acquisizione di servizi reali (destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati e allo sviluppo di sistemi di qualità).

Questa legge viene finanziata con il contributo in conto capitale, secondo le normative che prevedono un Equivalente Sovvenzione Netto (ESN) e Lordo (ESL), la percentuale è calcolata tenendo conto del valore ottenuto attualizzando gli investimenti ammissibili. C'è però, il divieto di accumulare più agevolazioni previste dallo Stato.

La domanda viene presentata alle Regioni di riferimento, che devono stilare la graduatoria di finanziamento.

La domanda va redatta:

- Secondo il modello definito dal Ministero Industria.
- Sottoscritta dal legale rappresentate dell'impresa.
- Trasmessa tramite raccomandata postale, entro i termini fissati dal Ministero.

1.2.1 AGEVOLAZIONI PER LE DONNE IMPRENDITRICI: FONDO DI IMPRESA FEMMINILE; INCENTIVI PER LA NASCITA E SVILUPPO DELLE IMPRESE FEMMINILI E PER LO SVILUPPO E CONSOLIDAMENTO DELLE IMPRESE FEMMINILI

Il Fondo Impresa Femminile è un incentivo che lo Stato italiano dà alle donne imprenditrici ed è erogato dal Ministero dello sviluppo economico, esso sostiene la nascita, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese guidate da donne attraverso contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati.

La dotazione finanziaria è di circa 200 milioni di euro, di cui 160 milioni dal PNRR e 40 milioni stanziati dalla Legge di Bilancio 2021.

In una prima fase si procede all'apertura degli sportelli online e l'attivazione di azioni di accompagnamento, formazione e valorizzazione della cultura di impresa femminile.

Le agevolazioni sono concesse per programmi di investimento in settori industria, artigianato, trasformazione di prodotti agricoli, servizi, commercio e turismo.

La misura rientra nel programma del PNRR per l'inclusione e coesione.

Quindi si vanno a sostenere le imprese femminili di qualsiasi dimensione, già costruite o di nuova creazione, con sede nelle regioni Italiane. Possono presentare domanda anche le persone fisiche che intendano aprire una nuova impresa dopo l'eventuale recezione della agevolazione.

La misura si rivolge a:

- Cooperative o società di persone con almeno il 60% di donne socie.
- Società di capitale con quote e componenti di amministrazione per almeno 2/3 di donne.
 - Imprese individuali con titolare donne.
 - Lavoratrici autonome con Partita Iva.

Il finanziamento dipende dalla tipologia di impresa:

Se una azienda è nuova oppure costituita da meno di 12 mesi, in questo caso si presentano i progetti di investimento fino a 250 mila euro.

Il Fondo mette a disposizione un contributo a fondo perduto che varia seconda della dimensione del progetto:

- Per progetti fino a 100 mila euro, l'agevolazione copre fino all'80% (90% per donne disoccupate) entro un tetto massimo di 50 mila euro.
- Per progetti fino a 250 mila euro, l'agevolazione copre il 50% delle spese, fino a un massimo di 125 mila euro.

Per questa linea sono disponibili risorse complessive pari a 47 milioni, di cui 38,8 milioni a valere sul PNRR e 8,2 milioni stanziati dalla Legge di Bilancio del 2021.

Se invece un'impresa è attiva da più di 12 mesi, si possono presentare progetti di investimento fino a 400 mila euro da sviluppare nuove attività o ampliarne di preesistenti. In questo caso, c'è un mix di contributo a fondo perduto e finanziamento a tasso zero, con copertura fino all'80% delle spese ammissibili, fino a un massimo di 320 mila euro, rimborsabile in otto anni.

Per questa linea sono disponibili risorse complessive pari a 146,8 milioni, di cui 121,2 milioni a valere su risorse del PNRR e 25,6 milioni di fondi stanziati dalla legge di bilancio del 2021.

In entrambi i casi il progetto dovrà essere realizzato entro 24 mesi.

Inoltre, lo Stato per le piccole e medie imprese a totale o parziale partecipazione femminile ha riconosciuto mutui a tasso zero e l'accesso agevolato alla Sezione speciale del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese- Sezione Pari Opportunità.

Dopo la riforma del 2019 alla legge 34, ha introdotto al suo interno il sostenimento, attraverso condizioni agevolate di accesso al credito, la creazione di micro e piccole imprese a prevalente o totale partecipazione femminile o giovanile, in tutto il territorio nazionale.

I mutui agevolati a tasso zero sono di durata massima di dieci anni e di importo non superiore al 75% della spesa minima ammissibile di 200 mila euro.

CAPITOLO DUE: SVILUPPO E CAMBIAMENTI

2.1 SVILUPPO ECONOMICO DEL NORD-EST E IMPRENDITORIA FEMMINILE

Il fenomeno della imprenditoria femminile in Veneto è cresciuto molto negli ultimi anni. A fine 2021 le imprese femminili attive in Veneto erano 88.672, ossia il 20,6 % del totale delle imprese regionali.⁷

I settori principali in cui le imprese femminili sono maggiormente attive sono il settore del commercio, agricoltura e ristorazione. Quello del commercio è quello che mostra un incremento maggiore (+ 0.5%).

Altri servizi che sono cresciuti molto negli ultimi anni sono alla famiglia, alla persona (+0.4%) e i servizi sociosanitari (0,1%).

Quello che i dati dimostrano è come il ruolo lavorativo del libero professionista in Veneto sia rappresentato per un terzo da donne.⁸

L'assessore regionale allo sviluppo economico Roberto Marcato afferma come le donne imprenditrici siano un elemento portante per l'economia veneta e che questo ne fa una regione leader in Italia.⁹

Il Nord-Est è sempre stato un'area cruciale per l'economia italiana, in quanto nel tessuto territoriale sono presenti aziende che apportano un aumento del PIL costante. A sostenere questa tesi, infatti, ci sono i dati di Nordest economia che riportano come il PIL nell'anno 2023 sia in aumento in Veneto (1,5%) e Friuli-Venezia Giulia (1,2) rispetto al resto del Paese.¹⁰

I territori del Nord Est in pochi anni si sono trasformati da area di ritardo di sviluppo ad area evoluta, con alti livelli di reddito (Banca d'Italia, 2001).

Le aziende in questo territorio sono a prevalenza familiare e hanno dimensioni medio-piccole. (Banca d'Italia, 2001).

Dopo l'unità di Italia, il territorio del Nord Est aveva un ritardo di sviluppo simile a quello del Mezzogiorno. (Banca d'Italia, 2001).

⁷⁷ www.venetoeconomia.it/2023/02/bando-imprenditoria-femminile-veneto/

⁸ www.venetoeconomia.it/2023/02/bando-imprenditoria-femminile-veneto/

⁹ VENETO ECONOMIA <https://www.venetoeconomia.it/2023/02/bando-imprenditoria-femminile-veneto/>

¹⁰ NORDEST ECONOMIA

https://nordesteconomia.gelocal.it/economia/2023/06/09/news/il_nord_traina_la_crescita_veneto_e_fvg_tra_le_regioni_di_testa-12849111/

Nel 1911 si iniziano a vedere le prime specializzazioni a livello territoriale nel Nord Est, infatti, il Veneto si era specializzato nel settore tessile, meccanico, lavorazione del legno e di materiali non metallici. (Banca d'Italia, 2001).

Dopo la grande guerra, l'industrializzazione del Nord Est procedette con il consolidamento delle imprese che avrebbero riscosso maggior successo e attraverso il nascere di nuove idee imprenditoriali che diffondendosi velocemente nel territorio permisero il nascere di piccole e medie imprese (Banca d'Italia, 2001).

In Veneto l'industrializzazione si basò sull'abbondanza delle risorse energetiche e su un territorio florido a livello artistico, tecnico e imprenditoriale. La provincia di Vicenza era quella che spiccava maggiormente, in quanto, sede di industrie tessili e meccaniche che apportavano al territorio un valore sia economico che sociale. (Banca d'Italia, 2001).

Durante gli anni Novanta questo territorio è stato investito da un'ondata di cambiamenti, prevalentemente esterni, che hanno compreso settori come quello delle nuove tecnologie e della apertura verso mercati internazionali (Banca d'Italia, 2001).

Dalla seconda metà degli anni Trenta le industrie del Nord Est hanno iniziato ad espandersi grazie allo sforzo bellico. Qui si registra un consolidamento effettivo delle grandi aziende e la nascita di piccole imprese che effettuavano lavorazioni sussidiarie e intermedie per conto delle grandi aziende. (Banca d'Italia, 2001).

Negli anni Ottanta le imprese del Nord Est continuarono a crescere, iniziando ad affacciarsi anche ai mercati esteri, esportando i loro prodotti verso nuove destinazioni. (Banca d'Italia, 2001).

La delocalizzazione verso paesi dove la manodopera costa meno diventa sempre più frequente, tanto che le aziende cominciano a sfruttare questa tendenza per avere ricavi maggiori. (Banca d'Italia, 2001).

Dagli anni Novanta si sono iniziati a vedere dei cambiamenti come la crescita e il consolidamento di alcune importanti imprese, anche tramite acquisizione e fusione di alcune aziende con la creazione di gruppi di aziende operanti nello stesso settore.

Negli anni Duemila si assiste ad una crescita della popolazione del Nord Est che proviene dall'estero e dalle regioni del Mezzogiorno. Di seguito a questo innalzamento della popolazione, appare evidente come le mansioni svolte dagli stranieri abbiano sostenuto l'economia del territorio favorendo la specializzazione in prodotti più tradizionali e rallentando lo sviluppo tecnologico. Questo porta a favorire la manodopera alle macchine,

impiegando una quantità maggiore di lavoratori che usano la propria competenza per creare un prodotto finito. (Banca d'Italia, 2001).

Per parlare di imprenditoria femminile dobbiamo fare un passo indietro a quando questo tema per la prima volta è stato indagato.

La diffusione degli women's studies è iniziata nei paesi anglosassoni intorno agli anni Settanta del Ventesimo Secolo e in Italia si sono sviluppati poco dopo riscuotendo un interesse forte. (Magatti; Monaci; Ruggerone, 2000).

All'inizio gli studi si concentravano prevalentemente sugli aspetti più negativi del lavoro femminile, mettendo in luce le discriminazioni e segregazioni a cui le donne erano sottoposte nel mondo lavorativo. (Magatti; Monaci; Ruggerone, 2000).

È soltanto negli anni Ottanta, che gli studi femministi sul lavoro iniziano ad ampliare le loro aree di interesse interessandosi al fenomeno dell'imprenditoria femminile che in questi anni veniva considerata, da alcuni studiosi come una condizione di privilegio mentre da altri, come condizione minoritaria da non prendere in considerazione. (Magatti; Monaci; Ruggerone, 2000).

Verso la fine degli anni Ottanta si sono attuati studi per capire le motivazioni che spingono le donne a creare una impresa ed è emerso come le imprenditrici prediligono avviare la loro impresa nel settore terziario e dei servizi quindi espandendo i loro orizzonti verso ambiti poco sviluppati a livello imprenditoriale, infine, emerge come il loro desiderio di fare impresa sia dettato dalla volontà di affermarsi come persona e avere una autonomia piena. (Magatti; Monaci e Ruggerone, 2000).

Nel loro libro "Donne esploratrici; percorsi nell'imprenditoria femminile" gli autori Magatti, Monaci e Ruggerone affermano come:

“esistano tre profili centrali: le innovatrici, le dualiste e le imprenditrici di ritorno. Rispetto alle altre tipologie quest'ultima mette in primo piano la presenza o meno di figli come fattore sostanziale nella distinzione tra vari tipi di imprenditrici. Le innovatrici, infatti, sono donne senza figli, che utilizzano l'impresa per sviluppare la propria carriera lavorativa, le dualiste sono donne che desiderano occupare un ruolo sia nel mondo del lavoro che in quello familiare come mogli e madri, infine le imprenditrici di ritorno sono donne con figli ormai grandi che scelgono la creazione di impresa come un metodo per poter rientrare nel mondo del lavoro dopo un'assenza prolungata”.

Da questo si può evincere come le motivazioni che spingono a fare impresa siano molteplici ma l'elemento che risulta centrale è la presenza dei figli e quindi di una

famiglia a cui badare e di conseguenza si manifesta una dualità essenziale che porta alla conciliazione tra essere madre/ moglie ed essere lavoratrice.

In base agli studi compiuti si è visto come le imprenditrici tendano a misurare il successo delle loro imprese in maniera differente rispetto ai loro colleghi uomini: se gli uomini basano il loro successo in base a profitto ed espansione su nuovi mercati, mentre le donne, invece, si concentrano sulle opportunità di crescita personale e professionale e hanno un occhio di riguardo anche per la gratificazione dei loro dipendenti. Inoltre, hanno una gestione di obiettivi e risorse diversi. (Magatti; Monaci e Ruggerone, 2000).

Quando le donne decidono di aprire un'attività è emerso che mentre da un lato c'è la ricerca di maggiore flessibilità nella gestione del tempo, dall'altro c'è la consapevolezza delle responsabilità connesse alla direzione di una azienda, soprattutto se composta da personale dipendente, implica nella maggioranza dei casi una dedizione molto elevata agli impegni di lavoro dal punto di vista di tempo ed emotivo. (Magatti; Monaci e Ruggerone, 2000).

Nel suo libro "Donne imprenditrici: le regole del gioco" (1991), Maura Franchi afferma come per parlare di imprenditoria femminile bisogna tenere conto di tre aspetti, il primo è quello della disparità tra uomo e donna nell'accesso nel mondo del lavoro e dell'imprenditoria. Questa disparità ha radici profonde, secondo l'autrice, in quanto vede sempre l'uomo in posizione di dominio dal momento che è promotore di iniziative economiche e provvede al sostentamento familiare. Il secondo aspetto riguarda la creazione di un ambiente in cui si incontrino le esigenze professionali e familiari delle donne in modo da creare emancipazione. Infine, il terzo aspetto riguarda lo sviluppo di un sistema di servizi che risponda alle esigenze della persona e dell'impresa promuovendo politiche che vadano a sostenere l'imprenditoria femminile.

Lo sviluppo dell'imprenditoria femminile si inserisce nel progressivo cammino verso una emancipazione in campo lavorativo. (Censis, 2010).

All'interno delle imprese a gestione femminile il lavoro e la conduzione della azienda stessa assumono una connotazione diversa proprio perché il sistema valoriale interno viene trasmesso all'interno della azienda. (Censis, 2010).

2.2 IMPRENDITORIA FEMMINILE IN VENETO NEGLI ULTIMI 10 ANNI

Nel 2022 le donne imprenditrici in Italia risultano essere 1.336.689, rappresentando il 22% del totale delle aziende presenti nel nostro paese.

La ripresa post pandemia ha fatto aumentare del 14% le donne imprenditrici che investono nel digitale (a fronte del 11% delle aziende maschili) e un 9% investe nel green (contro il 9% dei maschi).¹¹

Le donne, quindi, hanno accolto le politiche europee e il PNRR con sostegno e dedizione. Ma non tutte appoggiano questi finanziamenti anche a causa del mancato sostenimento della formazione sia a livello scolastico che universitario. La formazione riguarda aree che al giorno d'oggi sono fondamentali come quella tecnologica e del green, inoltre, chiedono che ci sia una maggiore possibilità di accesso alle risorse finanziarie e di semplificare le procedure amministrative.¹²

Infine, chiedono anche che ci sia una sensibilizzazione su questi temi, per far comprendere benefici ed effetti. Questo è possibile anche grazie alle Camere di Commercio che sostengono le donne imprenditrici in questo percorso.¹³

Dal V rapporto sull'imprenditoria femminile si nota come la concentrazione maggiore delle imprese femminili sia nel settore dei servizi (66,9%), le aziende hanno dimensioni minori (96,8% sono micro imprese con meno di 9 dipendenti) e sono maggiormente diffuse nel Mezzogiorno (36,8% delle imprese femminili opera in queste regioni).¹⁴

Al 31 dicembre 2021, le imprese guidate da donne in Veneto erano 88.672, ossia il 20,6% del totale delle imprese regionali con una crescita del 0,9% rispetto all'anno precedente.¹⁵

I principali settori in cui operano le imprese sono commercio, agricoltura e servizi di alloggio e ristorazione, tra questi quello che risulta maggiormente in aumento è quello del commercio (+0,5%). Crescono anche i servizi alla persona e alle famiglie (+0,4%) e i servizi sociosanitari (+0,1%).¹⁶

¹¹ <https://www.unioncamereveneto.it/v-rapporto-sullimprenditoria-femminile/>

¹² <https://www.unioncamereveneto.it/v-rapporto-sullimprenditoria-femminile/>

¹³ <https://www.unioncamereveneto.it/v-rapporto-sullimprenditoria-femminile/>

¹⁴ <https://www.unioncamereveneto.it/v-rapporto-sullimprenditoria-femminile/>

¹⁵ <https://www.regione.veneto.it/articledetail?articleId=13731286#:~:text=Al%2031%20dicembre%2021%2C%20infatti,Statistico%202022%20Regione%20del%20Veneto>

¹⁶ <https://www.regione.veneto.it/articledetail?articleId=13731286#:~:text=Al%2031%20dicembre%2021%2C%20infatti,Statistico%202022%20Regione%20del%20Veneto>

Il dato che sembra essere più rilevante è che un terzo dei liberi professionisti della Regione è costituito da donne.¹⁷

Mettendo a confronto i dati di oggi con i dati del 2013 si può notare come le donne al 30.09.2013 fossero 188.953 mentre al 31.12.2022 in Veneto siano presenti 88.360 imprese registrate in totale.

Tabella 1: Totale donne imprenditrici al 30.09.2013

TOTALE DONNE IMPRENDITRICI (a) - Prime 20 province italiane - al 30.9.2013								
Totale settori								
		val.assoluti al 30.9		Variazioni 12-13 al 30.9 (b)		% su tot. Italia		var.num.(c) peso su Ita
		2012	2013	in %	in val.ass.	2012	2013	
1	MILANO	135.093	134.051	-0,8	-1.042	6,2	6,3	0,02
2	ROMA	125.217	125.384	0,1	167	5,8	5,9	0,08
3	TORINO	99.157	97.839	-1,3	-1.318	4,6	4,6	-0,01
4	NAPOLI	92.952	91.225	-1,9	-1.727	4,3	4,3	-0,03
5	BRESCIA	47.956	47.476	-1,0	-480	2,2	2,2	0,00
6	FIRENZE	41.777	41.491	-0,7	-286	1,9	1,9	0,01
7	BARI	41.024	40.643	-0,9	-381	1,9	1,9	0,00
8	BOLOGNA	40.700	40.283	-1,0	-417	1,9	1,9	0,00
9	PADOVA	38.858	38.161	-1,8	-697	1,8	1,8	-0,01
10	SALERNO	36.579	35.742	-2,3	-837	1,7	1,7	-0,02
11	TREVISO	36.062	35.466	-1,7	-596	1,7	1,7	-0,01
12	BERGAMO	35.376	35.233	-0,4	-143	1,6	1,6	0,01
13	VERONA	35.288	35.064	-0,6	-224	1,6	1,6	0,01
14	GENOVA	33.070	32.708	-1,1	-362	1,5	1,5	0,00
15	VICENZA	33.172	32.653	-1,6	-519	1,5	1,5	-0,01
16	MODENA	32.055	31.678	-1,2	-377	1,5	1,5	-0,00
17	PERUGIA	30.589	30.285	-1,0	-304	1,4	1,4	0,00
18	VENEZIA	30.578	30.264	-1,0	-314	1,4	1,4	0,00
19	CUNEO	30.284	29.845	-1,4	-439	1,4	1,4	-0,00
20	VARESE	30.137	29.559	-1,9	-578	1,4	1,4	-0,01
Totale prime 20		1.025.924	1.015.050	-1,1	-10.874	47,4	47,4	0,05
Altre province		1.140.045	1.125.826	-1,2	-14.219	52,6	52,6	-0,05
Totale Italia		2.165.969	2.140.876	-1,2	-25.093	100,0	100,0	

(a) per donne imprenditrici si intendono persone con cariche imprenditoriali (titolari, soci, amministratori)

Figura 2: Rapporto sulla imprenditoria femminile nella provincia di Padova. Camera di Commercio di Padova. 2013

Come si può notare dalla tabella nelle province della Regione Veneto il numero di donne imprenditrici è circa lo stesso ma quello che stupisce maggiormente è come alcune Regioni del Centro e Sud Italia abbiano una quota di donne imprenditrici più alta.

Questa tabella ci dimostra come il fenomeno della imprenditoria femminile sia diffuso in tutta Italia in maniera omogenea.

Come possiamo notare dalla tabella sotto stante, le donne imprenditrici negli anni sono cresciute in tutto il Veneto.

¹⁷<https://www.regione.veneto.it/articledetail?articleId=13731286#:~:text=Al%2031%20dicembre%202021%2C%20infatti,Statistico%202022%20Regione%20del%20Veneto>

Tabella 1: Donne imprenditrici in Veneto e in Italia dal 2003 al 2013. Anno 2013.

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto	Italia
2003	7.288	37.348	10.346	33.910	29.558	32.906	31.517	182.873	2.066.949
2004	7.304	37.604	10.368	34.352	29.741	33.170	31.620	184.159	2.079.529
2005	7.315	37.897	10.370	34.840	29.961	33.611	31.888	185.882	2.090.321
2006	7.346	38.011	10.366	34.984	30.390	34.176	32.242	187.515	2.110.451
2007	7.267	38.386	10.442	35.440	30.577	34.384	32.495	188.991	2.122.921
2008	7.159	38.924	10.629	36.011	31.320	34.906	32.845	191.794	2.157.149
2009	7.063	39.053	10.677	35.988	31.080	35.130	32.795	191.786	2.181.359
2010	6.986	39.218	10.638	36.027	31.026	35.305	33.088	192.288	2.182.203
2011	6.933	39.440	10.688	36.258	31.060	35.508	33.431	193.318	2.180.132
2012	6.879	38.858	10.702	36.062	30.578	35.288	33.172	191.539	2.165.969
2013	6.796	38.161	10.549	35.466	30.264	35.064	32.653	188.953	2.140.876

Fonte: Rapporto sull'imprenditoria femminile in provincia di Padova. Camera di Commercio di Padova.

Le donne imprenditrici sono impegnate in diversi settori. Tuttavia, in base al rapporto della Camera di Commercio di Padova, si nota come, nel 2013, ci sia stata una diminuzione delle imprenditrici nel settore agricolo, industria e manifatturiero ma c'è stato un incremento nel settore turistico, commercio e socioassistenziale.

In base alla tabella sottostante (Tabella 2) si può notare come le donne imprenditrici siano meno presenti nei settori estrattivi, energia, rifiuti, istruzione. Invece sono maggiormente concentrate nei settori agricoli, commercio, ristorazione e terziario. I settori delle costruzioni, editoria, finanza, immobiliare e attività artistiche hanno una presenza ma non elevata.

Tabella 2: imprenditoria femminile nelle provincie venete, Veneto e Italia. Anno 2013.

	Belluno	Padova	Rovigo	Treviso	Venezia	Verona	Vicenza	Veneto	Italia
Agricoltura-pesca	599	4.847	2.685	5.176	3.005	5.110	3.018	24.440	2.84.085
Estrattive	9	9	/	14	4	33	36	105	1.756
Attività manifatturiere	806	5.287	1.387	5.625	3.056	3.748	6.408	26.317	231.504
Energia	12	45	17	46	14	54	45	233	3.294
Reti idriche, serv.rifiuti	15	49	19	52	76	63	59	333	4.578
Costruzioni	332	2.151	554	2.166	1.968	1.852	1.537	10.560	118.804
Commercio (dett., ing.,ecc.)	1.779	9.181	2.318	7.494	7.818	7.915	7.428	43.933	584.332
Trasporti	111	601	127	495	594	763	497	3.188	38.057
Alloggio e ristorazione	1.598	3.314	1.085	3.239	4.959	4.302	3.193	21.690	229.581
Editoria, informatica, telecom.	96	1.046	170	713	675	714	825	4.239	52.491
Att. Finanziarie/assicurat.	97	727	147	662	455	687	570	3.345	46.364
Attività immobiliari	418	4.667	715	4.527	2.999	3418	3.955	20.699	168.974
Attività professionali	190	1.915	235	1.535	1.079	1.336	1.295	7.585	84.543
Altri servizi imprese	163	1.150	260	871	1.026	1.141	884	5.495	77.901
Istruzione	21	235	23	133	167	222	165	966	18.894
Sanità e assistenza sociale	54	453	108	414	255	518	382	2.184	36.528
Att. artistiche, sportive, ecc.	92	354	120	321	422	435	257	2.001	32.343
Altri servizi personali	477	2.770	719	2.559	1.977	2.936	2.551	13.989	148.498
Non classificate	10	57	13	20	29	41	67	237	3.442
TOTALE	6.879	38.858	10.702	36.062	30.578	35.288	33.172	191.539	2.165.969
di cui industria e terziario	6.280	34.011	8.017	30.886	27.573	30.178	30.154	167.099	1.881.884

Fonte: Rapporto sull'imprenditoria femminile in provincia di Padova. Camera di Commercio di Padova

La Camera di Commercio di Verona, ogni anno stila un rapporto annuale sull'andamento della imprenditoria femminile nelle Regione Veneto e nell'anno 2022 ha registrato una presenza di 88.360 imprese guidate da donne.

Tabella 3: Imprese femminili registrate e attive, totale imprese registrate e tasso di femminilizzazione nelle provincie venete, Veneto e Italia. Camera di Commercio di Verona. 2022.

IMPRESE FEMMINILI			TOTALE IMPRESE	
PROVINCIA	REGISTRATE	ATTIVE	REGISTRATE	TASSO DI FEMMINILIZZAZIONE
Rovigo	6.061	5.529	25.596	23,7%
Belluno	3.137	2.900	14.995	20,9%
Padova	19.382	17.766	94.500	20,5%
Verona	19.436	17.706	94.804	20,5%
Venezia	15.441	13.814	76.150	20,3%
Treviso	17.478	16.172	86.897	20,1%
Vicenza	15.837	14.473	79.826	19,8%
Veneto	96.772	88.360	472.768	20,5%
Italia	1.336.689	1.166.977	6.019.276	22,2%

Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona

Dalla tabella sopra riportata si può notare come le provincie in cui sono maggiormente diffuse le aziende con a capo donne, sono nella provincia di Rovigo (23,7%) e nella provincia di Belluno (20,9%). In coda ci sono le altre provincie e in ultima posizione di colloca Vicenza con il (19,8%).

Inoltre, quello che si nota analizzando questa tabella è che il tasso di femminilizzazione, ossia di presenza di donne imprenditrici, è al 20,5% e quello dell'Italia è al 22,2% e quindi si può affermare come la regione Veneto abbia un tasso di femminilizzazione più basso rispetto alla media nazionale.

Da questo rapporto annuale si nota, però, come siano le Regioni Centro-Meridionali ad essere le più fruttuose in merito al tema delle donne imprenditrici, mentre regioni come la Lombardia, Veneto e il Trentino presentano tassi di femminilizzazione più bassi.

L'eccezione viene rappresentata dalla Valle d'Aosta che si colloca al sesto posto con un tasso di femminilizzazione del 23,7%.

Come rappresentato qui sotto:

Tabella 4: Imprese femminili registrate, totale imprese registrate e tasso di femminilizzazione in Italia. Anno 2022.

Regione	Imprese femminili	Totale imprese	Tasso femminilizzazione
Molise	9.339	34.196	27,3%
Basilicata	15.899	60.175	26,4%
Abruzzo	38.035	148.436	25,6%
Umbria	23.486	94.867	24,8%
Sicilia	116.637	479.058	24,3%
Valle D'Aosta	2.914	12.290	23,7%
Calabria	44.379	188.193	23,6%
Toscana	94.731	405.342	23,4%
Marche	36.726	157.892	23,3%
Puglia	89.398	385.725	23,2%
Sardegna	39.646	171.308	23,1%
Lazio	139.980	609.483	23,0%
Campania	139.357	611.627	22,8%
Friuli-Venezia Giulia	22.028	97.944	22,5%
Piemonte	95.593	425.873	22,4%
Liguria	35.491	159.807	22,2%
Emilia-Romagna	93.748	446.745	21,0%
Veneto	96.772	472.768	20,5%
Lombardia	181.999	945.555	19,2%
Trentino - Alto Adige	20.531	111.992	18,3%
Italia	1.336.689	6.019.276	22,2%

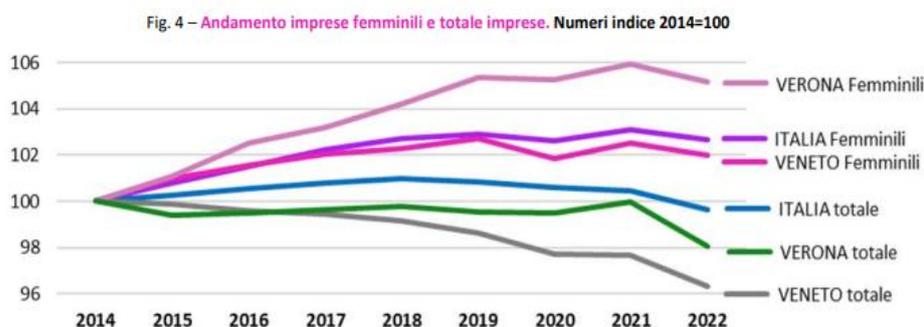
Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona

Dalla tabella si può notare come siano le Regioni del Centro e del Sud ad essere le prime nella classifica nazionale ad avere nei loro territori la maggioranza di donne imprenditrici, prima tra tutte il Molise con il (27,3%) di tasso di femminilizzazione mentre il Veneto sta al terz'ultimo posto con un tasso del (20,5%). Questo ci fa capire come nei territori del Nord si abbia una prevalenza di aziende che sono guidate da uomini e che le aziende che hanno delle donne alla direzione siano minoritarie.

Nel rapporto della Camera di Commercio di Verona, viene riportato come nel 2022 ci sia stato un lieve calo delle imprese femminili presenti sia nel territorio Veneto che a livello Nazionale rispetto al 2021.

A dimostrazione di ciò, viene riportato il grafico dell'andamento delle imprese e delle imprese femminili nell'anno 2022, preso dal documento della Camera di Commercio di Verona:

Figura 4: Andamento imprese femminili e totale imprese. 2022

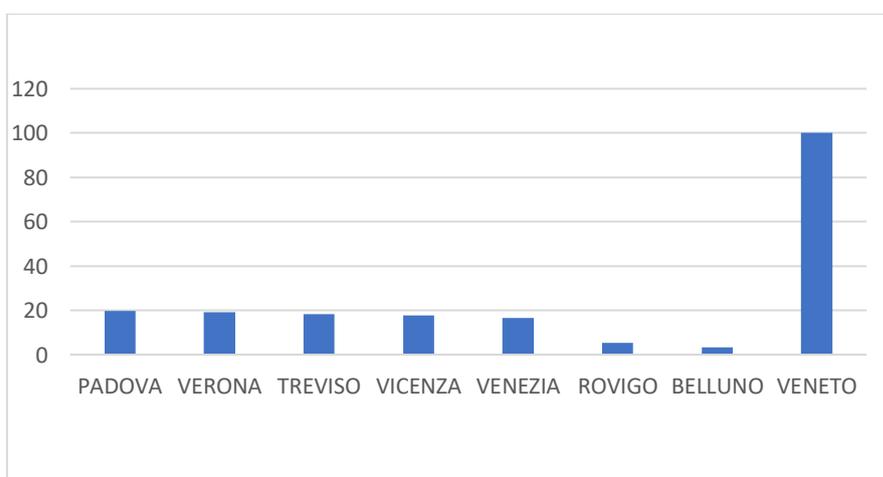


Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona.

Da questo grafico possiamo notare come le imprese sia in Italia che in Veneto abbiano avuto una crescita più o meno continua negli anni ma ad oggi si nota come la tendenza sia in diminuzione.

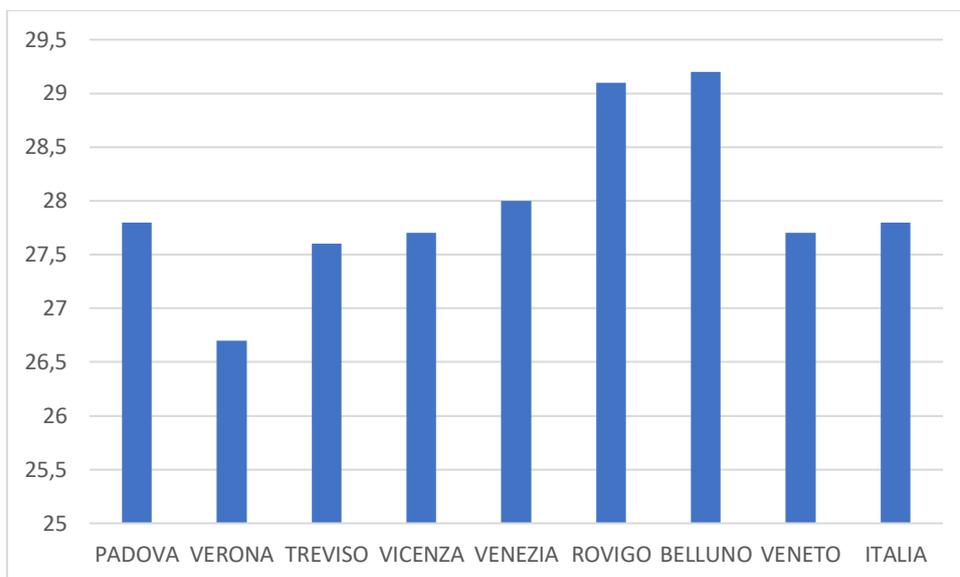
Dalla analisi fatta dalla Camera di Commercio di Verona si nota come, il numero di donne che ricoprono cariche dirigenziali all'interno delle aziende in Veneto, sia maggiore in provincia di Padova con 41.009 seguita da Verona con 39.643 con un'incidenza del 19,1% sul totale regionale. (Figura 5, 6)

Figura 5: Incidenza donne sul totale di persone in Veneto. Anno 2022



Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona

Figura 6: Incidenza delle donne sul totale di persone in Italia. Anno 2022.



Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona

Nel rapporto annuale della Camera di Commercio di Verona, viene fatto un confronto tra i dati relativi alla nazionalità e età delle donne imprenditrici presenti nel territorio nazionale e viene dimostrato come le donne straniere siano più giovani rispetto alle donne italiane.

A dimostrazione di ciò in Veneto le imprese femminili straniere sono 2.947, in cui Verona si colloca al primo posto, seguita da Padova con 2.639 unità. In conclusione, in Veneto si registra una crescita di queste aziende del + 1,4.

Di sotto viene riportata la tabella che rappresenta quello sopra citato.

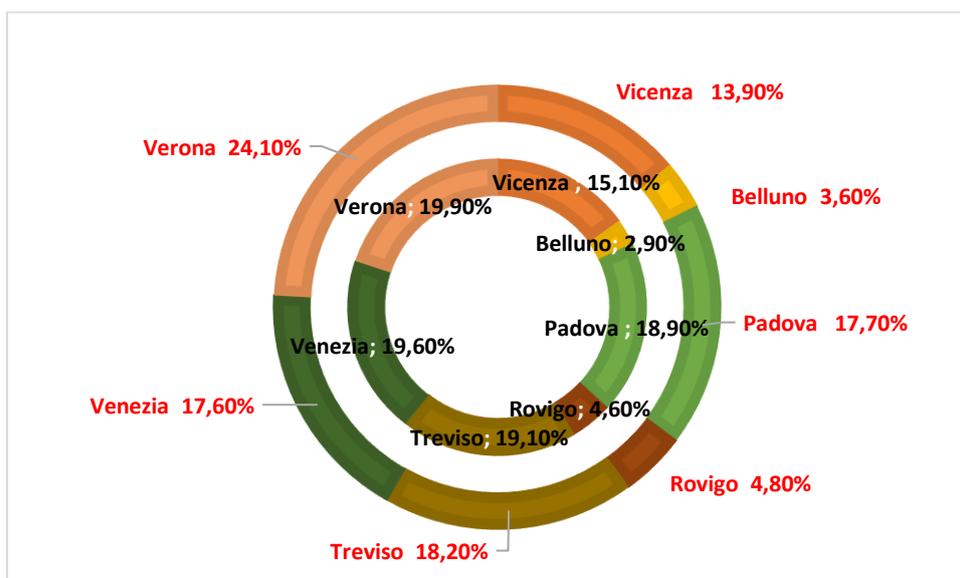
Tabella 4: Imprese femminili registrate per nazionalità, nelle provincie venete, Veneto e Italia. Anno 2022 e var. % 2022/2021

Territorio	Italiana		Comunitaria		Extra UE		Tot. Straniere + Extra UE		Totale	
	2022	Var. % 2022/21	2022	Var. % 2022/21	2022	Var. % 2022/21	2022	Var. % 2022/21	2022	Var.% 2022/21
Belluno	2.811	-1,2	98	-4,9	224	0,4	322	-1,2	3.137	-1,2
Padova	16.734	-1,1	575	-2,5	2.064	-1,3	3.639	-1,6	19.382	-1,2
Rovigo	5.365	-2,4	172	0,6	518	-1,3	690	-0,9	6.061	-2,2
Treviso	15.020	0	540	2,1	1.907	3,8	2.447	3,4	17.478	0,4
Venezia	13.020	-1,1	486	3,2	1.881	4,2	2.367	4	15.441	-0,4
Verona	16.478	-1	735	-0,3	2.212	1,4	2.947	1	19.436	-0,7
Vicenza	13.920	-0,1	421	0,7	1.472	2,2	1.893	1,9	15.837	0,1
Veneto	83.348	-0,8	3.027	0,3	10.278	1,7	13.305	1,4	96.772	-0,5
Italia	1.175.882	-0,8	43.065	1,5	115.845	2,3	158.910	2,1	1.336.698	-0,4

Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona

Un altro fattore da tenere in considerazione è l'incidenza percentuale delle imprenditrici straniere presenti nelle provincie venete. Queste imprenditrici possono appartenere sia a Paesi extra UE (Cerchio esterno, figura 7) che a paesi all'interno della UE (cerchio interno, figura 7), come rappresentato qui sotto.

Figura 7: Incidenza % delle imprenditrici straniere nel Veneto e provincia. Anno 2022.



Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona.

Secondo i dati di Unioncamere Veneto le imprese femminili sono in crescita nel territorio e si tratta soprattutto di startup innovative.

Come già dimostrato la regione registra 88.360 imprese femminili attive ed è la quinta regione per numerosità.

Oltre 8 imprese venete su 10 sono guidate da donne che ricoprono ruoli di titolari, socie o amministratori.

Secondo i dati del 2022 si nota come oltre il 66% delle imprese femminili è un'impresa individuale, il 20% sono società di capitali mentre il 12% sono una società di persone.¹⁸

2.3 CAMBIAMENTI DATI DAL PERIODO PANDEMICO

Durante il periodo pandemico in Veneto, numerose aziende hanno convertito la loro produzione al fine di far fronte alla necessità di dispositivi sanitari che erano mancanti.

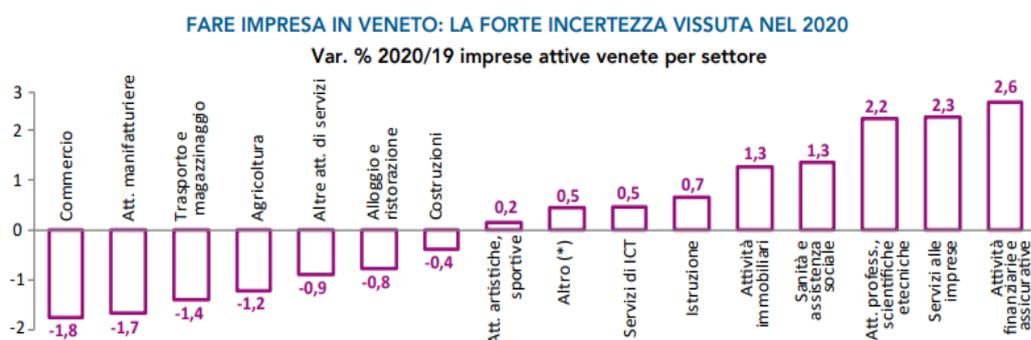
Un esempio di questa conversione nella produzione è stata l'azienda Grafica Veneta, che normalmente svolge lavori di stampaggio e legatoria, in periodo pandemico ha iniziato a produrre mascherine al fine di far fronte alla necessità della regione.

Secondo le statistiche della Regione, il periodo pandemico ha rappresentato per l'Italia intera un periodo di forte recessione. A livello regionale si è registrato un calo dello 0,6% nel numero delle aziende rispetto all'anno precedente, si sono registrate variazioni nel comparto commerciale (-1,8%), manifatturiero (-1,7%), trasporti e logistica (-1,4%), agricoltura (-1,2%), alloggio e ristorazione (-0,8%).

Questi cali nelle aree più importanti della Regione hanno fatto registrare un calo delle iscrizioni di nuove aziende presso le Camere di Commercio. Un forte calo si è registrato soprattutto nel secondo trimestre nel 2020.

¹⁸ <https://www.cuoreeconomico.com/veneto-quinto-in-italia-per-imprese-femminili-ma-servono-politiche-adeguate/>

Figura 7: Variazioni percentuali delle imprese attive 2019/2020



Fonte: Statistiche flash della Regione Veneto riferite all'anno 2020. Anno 2021.

Le misure di contenimento conseguenti alla pandemia hanno portato le aziende stesse a adottare le tecnologie digitali, che fino a quel momento erano poco utilizzate. Quindi questa necessità ha portato a un incremento nell'utilizzo di siti web e social media da parte delle aziende.

In Veneto, l'emergenza sanitaria, ha comportato una perdita significativa per l'intero sistema produttivo. Si è assistito a una riduzione significativa sia della domanda interna al Paese ma anche a livello estero a causa del blocco dei mercati.

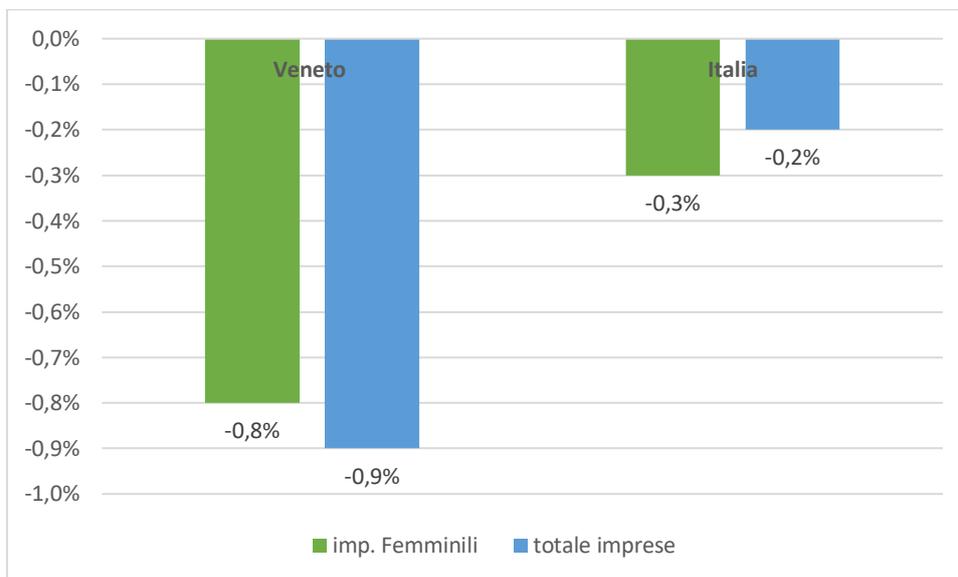
L'area di investimento relativa al capitale umano e alla formazione è quella che ne ha risentito maggiormente, mentre l'area della tecnologia e della digitalizzazione è quella che è cresciuta di più e in cui si è investito di più.

2.4 COME LA PANDEMIA HA RIVOLUZIONATO IL MONDO IMPRENDITORIALE FEMMINILE

Le imprese femminili in Veneto al 31/12/2019 erano 88.442 le imprese femminili attive mentre al 31/12/2020 erano 87.901 le imprese femminili attive nel territorio regionale, questo è sintomo che la pandemia ha fatto diminuire queste imprese.

Come si legge dal rapporto annuale stilato dalla Camera di Commercio di Verona, la pandemia ha arrestato fortemente la crescita delle imprese femminili, infatti, il Veneto ha registrato una variazione percentuale in negativo delle imprese e delle imprese femminili dello 0,8%. (Figura 9).

Figura 9: Variazione % delle imprese femminili e totale imprese in Veneto. Anno 2020.



Fonte: Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona.

Le imprese femminili sono calate in tutta Italia e dal Rapporto di Unioncamere del 2020, si nota come ci sia stata una battuta di arresto soprattutto in quelle imprese femminili che erano guidate da giovani.

Il comunicato stampa di Unioncamere stilato nel 2020 mostra come nella Regione Veneto si siano perse 822 aziende nell'anno 2019-2020 anche a causa della pandemia da Covid-19.

Se le imprese femminili registravano un aumento costante rispetto alle imprese maschili, con il Covid-19 si assiste ad una brusca frenata nei primi nove mesi del 2020, come riportato da Unioncamere Veneto, infatti nel secondo trimestre del 2020 si è registrato una variazione in negativo (-35,3%) che si è protratta per i mesi successivi (-22,1%) determinando quindi una contrazione significativa.

2.5 LE AGEVOLAZIONI DATE DALLA REGIONE E DAL GOVERNO

Il Governo italiano ha adottato diverse misure al fine di sostenere le aziende che durante la pandemia hanno subito un calo notevole, come già evidenziato in precedenza.

Il Governo, quindi, tra marzo e dicembre 2020 ha adottato provvedimenti che andavano a sostenere, in primo luogo le imprese, con i contributi a fondo perduto, prorogando il pagamento delle aliquote IRPEF, IRES E IRAP, sospendendo il pagamento dell'IVA e prorogando il credito di imposta sugli affitti.

In secondo luogo, il lavoro stesso, prorogando la cassa integrazione, introducendo il reddito di emergenza e il lavoro agile unito ai congedi straordinari e finanziando il bonus babysitter.

Infine, a livello sanitario, ha aumentato le risorse umane del sistema sanitario, ha dato fondi aggiuntivi per acquisto e distribuzione di farmaci e ha pubblicato i dati del monitoraggio della pandemia ogni giorno.¹⁹

Nel 2021 la Regione Veneto ha stanziato 5 milioni extra per l'imprenditoria femminile attraverso un bando che prevedeva l'erogazione di contributi alle imprese a prevalente o totale partecipazione femminile.

Il bando ha riscosso molto successo e dimostra come le donne in pandemia si siano messe in gioco, ed è per questo che sono stati stanziati questi soldi al fine di far crescere le imprese femminili.²⁰

¹⁹ <https://www.mef.gov.it/covid-19/Le-principali-misure-fiscali-adottate-dal-Governo/>

²⁰ https://nordesteconomia.gelocal.it/imprese/2021/08/18/news/la-regione-veneto-stanzia-5-milioni-extra-per-l-imprenditoria-femminile-1.40610624?ref=pay_amp

CAPITOLO TRE: STORIE DI IMPRENDITRICI

3.1 LE DONNE IMPRENDITRICI IN VENETO: QUANTE SONO?

Le donne imprenditrici in Veneto a fine 2022 erano 88.360 e secondo uno studio di Unioncamere Veneto 8 imprese su 10 vedono una presenza esclusiva di donne al comando di alcune aziende.²¹

La nostra regione si posiziona quinta per numerosità per quanto riguarda le imprese guidate da donne.

Nella provincia di Vicenza, nel 2021 si è registrato un aumento del numero di donne che sono ai vertici di una azienda, come è affermato dall'articolo di Confindustria Vicenza²²:

“Quanto alle imprenditrici artigiane, in riferimento al 2021, a Vicenza se ne contano 7.239 pari al 23,2% sul totale, un punto percentuale in più rispetto alla media veneta. Nel dettaglio poi, si nota una crescita del 3,7% (2021 su 2020) delle donne che all'intero dell'azienda rivestono la carica di amministratore che lo scorso anno hanno quindi toccato un 23,1% del totale. Alta anche la percentuale delle titolari assestate al 42,8% (un +1,4% rispetto al 2020). Quanto ai settori, il numero maggiore di titolari (63,4%) si registra in quello dei servizi alla persona, seguito dalla manifattura (20%) e dai servizi alle imprese (13,6%).”

Da qui si evince come la percentuale di donne che ricoprono cariche di amministratore o titolari siano in crescita in maniera continua. Operano, inoltre, nei settori assistenziali e manifatturieri nella maggioranza dei casi.

Le provincie che registrano una maggiore presenza sono Padova e Verona, rispettivamente con 17.766 e 17.706, di imprese attive. Segue Treviso con 16.172 imprese attive, poi troviamo Vicenza con 14.473 imprese attive, a seguire Venezia con 13.814 imprese attive e infine troviamo Rovigo e Belluno con 5.529 e 2.900 imprese attive.

²¹ <https://www.unioncamereveneto.it/imprenditoria-femminile-crescono-le-startup-in-veneto-unazienda-rosa-su>

5/#:~:text=%5Bonline%2008.03.2023%5D%20Secondo,%2C%20Campania%2C%20Lazio%20e%20Sicilia.

²² <https://www.confartigianatovicenza.it/donne-imprenditrici-a-vicenza-zanotto-i-dati-raccontano-di-tante-imprese-in-rosa/>

Da qui si nota come ci sia un divario tra le provincie venete e dimostra come i terreni più fertili per la creazione e crescita delle imprese siano le provincie dove ci sono i poli economici più importanti.

3.2 STORIE DI DONNE IMPRENDITRICI

Tutte le storie riportate di seguito sono tratte dal libro, Dimensione Donna: imprenditrici venete. A cura di Gianfranco Rizzo. Beru International Communication (2004).

ASSIA CASALE-CARROZZERIA INDUSTRIALE C.D. (Bassano del Grappa-Vicenza)

Assia Casale esordisce così parlando della sua azienda:

“Avevo vent’anni, incoscienza giovanile ma anche grinta sufficiente e così...sono partita”.

Ha rilevato l’azienda nel 1978 quando ancora studentessa universitaria, le viene offerto di rilevare una carrozzeria industriale in cattive condizioni finanziarie, per una cifra esigua.

Cassia accetta la sfida ed entra in questo mondo nuovo che non ha nulla a che fare con i suoi studi.

Quando entra in azienda trova una sede molto piccola, dipendenti demoralizzati e un portafoglio ordini quasi vuoto.

La svolta però arriva ad una fiera nel 1980 quando la presenza di sole due cabine ottiene un risultato ottimo, e da lì inizia un percorso di ricostruzione aziendale che ha portato questa azienda, ad oggi, ad avere una clientela di prim’ordine anche con clienti internazionali leader nel settore.

Assia, afferma, che non ha trovato grosse difficoltà nell’imporsi, dovute al fatto di essere una donna in un settore prettamente maschile, piuttosto qualche diffidenza dovuta alla sua giovane età.

Assia, inoltre, dichiara come:

“I tre dipendenti originari, dapprima preoccupati per l’inesperienza, la mancanza di fondi e la precedente situazione mi hanno motivata a dimostrare che tutto poteva essere salvato e migliorato, il loro apporto e la loro fiducia nei miei confronti sono stati importanti. “

Viene sottolineato che la cabina per macchine operatrici è relativamente recente, fino a trent’anni fa, non era prevista la sua concezione negli escavatori, pale, ruspe, carrelli elevatori, grù e autogrù. La loro evoluzione in questo settore è stato anche merito della Carrozzeria Industriale CD.

Sostanzialmente la cabina è un sistema di protezione per l’operatore, la sua presenza è obbligatoria su gran parte delle macchine operatrici e assume un valore di sicurezza e responsabilità, in quanto rientra tra le norme in merito di sicurezza sul lavoro.

Assia Casale, incentiva le donne a mettersi in gioco affermando:

“il segreto per fare qualcosa sta nel desiderio che si ha di farla. Indipendentemente dal settore in cui si opera, bisogna pensare che, per realizzare qualcosa di importante, è necessario anche fare fatica, e questo vale per le donne come per gli uomini. Inoltre, prima di fare, bisogna imparare: non esistono ricette miracolistiche.

Mi è mancato il supporto di precedenti esperienze, ma facendo da sola, forse mi sono sentita più libera, libera di scegliere, libera di sbagliare, libera di godere dei miei successi.

È importante essere costanti nel perseguire i propri obiettivi e anche i propri sogni. Come aver creato una famiglia e avere due figlie, oltre all’impegno professionale.

Abbiamo tanti progetti allo studio”.

LUISA BUSANA – CHIMAB FOOD INGREDIENTS (Campodarsego, Padova)

“Oggi forse non lo faremmo più”

È così che la fondatrice Luisa Busana inizia la sua intervista. Chimab è stata fondata nel 1985 da Luisa e dal marito Antonio Agostini, da allora tra mille difficoltà ed inevitabili

peripezie l'attività commerciale, che era nata come semplice distributrice di additivi, si è sviluppata raggiungendo obiettivi prefissati che si era imposta nel settore dell'industria alimentare, acquistando anche all'estero materie prime che distribuisce in Italia, oltre a produrre miscele di ingredienti per il mercato del food.

Il 1997 è stato l'anno di svolta, in quanto, l'azienda si trasferisce in uno stabilimento più grande per esigenze di spazio in quanto la stessa azienda è in costante espansione e crescita.

Luisa afferma:

“La miscela di ingredienti alimentari è un prodotto e rappresenta un servizio molto importante da offrire ai nostri clienti, perché permette di bypassare alcune fasi della lavorazione con evidente risparmio di tempo, costi, errori, ottenendo in tal modo produzione di qualità costante, elevata e soprattutto economicamente conveniente”.

Questa azienda è il tipico esempio di imprenditoria veneta dove diversi membri di una famiglia si dividono il controllo e la gestione delle diverse aree: commerciale, produttiva, amministrativa, concorrendo in modo ottimale alla sinergia necessaria per raggiungere un livello di sviluppo aziendale soddisfacente.

In questa imprenditrice stupisce la semplicità con cui racconta le immancabili difficoltà iniziali, dovute al fatto di doversi occupare da sola ed in qualità di legale della Società, di tutte le incombenze amministrative, fiscali, legali e finanziarie senza trascurare la famiglia e le responsabilità che ne conseguono.

La vita imprenditoriale non è semplice, ma insieme ad un gruppo di collaboratori validi e qualificati si possono raggiungere obiettivi ambiziosi e quindi far crescere anche la fama del nostro paese e dell'Europa.

MARIA LUISA BANO RONCATO- CIAK RONCATO (Campodarsego, Padova)

Dire Roncato è dire “valigia”, anche se in questo caso è riduttivo. L'azienda viene ereditata dal figlio Carlo e dalla moglie Maria Luisa che la trasformano nella CIAK RONCATO.

Oggi tutta la famiglia si occupa di ogni aspetto e sviluppo di questa realtà che persegue il sogno del padre fondatore di costruire boxes per tutte le esigenze.

La varietà produttiva soddisfa molte esigenze leader nei settori, dalla cosmesi all'elettronica, dalla chimica all'elettromedicale, dalla caccia al motociclismo.

Ogni progetto viene elaborato a stretto contatto con il cliente. Questo contribuisce al continuo successo aziendale che può avere un incremento annuo costante e la produzione giornaliera di 1000 pezzi.

Il concetto di "Made in Italy" impone la produzione in Italia, e poi Romania, fino all'emisfero orientale mediante joint ventures con aziende cinesi, giapponesi e Taiwan.

Le creazioni sono protette da brevetti internazionali ma, nonostante ciò, le imitazioni sono all'ordine del giorno.

Maria Luisa, entra in azienda giovanissima con compiti amministrativi, inoltre le viene chiesto di aiutare in cucina e rispondere al telefono, questo invece che spaventarla la motiva.

Si sposa giovane e confessa che l'aiuto di sua mamma è stato fondamentale al fine di incastrare gli impegni.

Se il marito Carlo è la mente tecnica, Maria Luisa è la gestione totale, infatti, a lei competono i normali contratti di lavoro e le relazioni interpersonali con responsabili di aziende internazionali. Grazie al suo carattere tenace e a una capacità comunicativa congenita Maria Luisa è la componente fondamentale del successo dell'azienda.

Ha molteplici obiettivi quali nuovi prodotti, nuove licenze, nuove griffes e il continuo miglioramento della produzione.

Inoltre, Maria Luisa è impegnata anche nella carriera politica.

Il messaggio che lancia alle donne è:

“bisogna approfondire un impegno totale e tenere presente che i sacrifici sono sempre fiorirei di grandi soddisfazioni. È necessario essere lungimiranti e guardare sempre avanti. Se io dovessi tornare indietro, vi posso garantire che rifarei le stesse cose.”

Qualcuno ha scritto che:

“...quello che viene definito “miracolo del Nordest” deve tenere conto di loro, le donne che, tra una partita doppia e un’agenda di appuntamenti gestita per l’azienda, tra un impegno di casa ed uno con i figli, sono artefici a pieno titolo del cambiamento sociale ed economico di questa parte d’Italia”.

SONIA PILLA LOISON- DOLCIARIA LOISON (Costabissara, Vicenza).

La prima impressione conoscendo Sonia è quella di una persona cordiale e dinamica ma per comprendere ed apprezzare le qualità umane e professionali di questa donna, bisogna essere invitati all’apertura di un intrigante armadio antico. Appariranno, illuminati e avvolti in un alone di raffinatezza, le creazioni dolciarie di Loison.

Un condensato di gusto e di classe frutto delle caratteristiche di questa sensibile e romantica donna che, con determinazione unita ad una grande capacità organizzativa, è artefice assieme al marito Dario, del successo della loro azienda.

Cresciuta in Piemonte, la sua cultura come arredatrice di interni con specializzazione in antiquariato si riflette nei prodotti che presenta, che sono raffinati ed eleganti.

Conosce Dario Loison e il loro percorso professionale li vede pasticceri non solo per passione ma anche per virtù. Nel loro laboratorio artigianale a Costabissara (VI), i coniugi portano avanti, con impegno e fantasia, la tradizione del forno fondato dal padre di Dario, esaltandone caratteristiche di qualità ottenute dalle immutate e delicate fasi della lavorazione artigianale.

I clienti sono negozi specializzati e atelier di delicatessen, per il 50% esteri, apprezzati oltre alla qualità anche le confezioni personalizzate fatte totalmente a mano che danno al prodotto eleganza e originalità.

Tutto questo è valso alla dolciaria la certificazione tedesca DLG, il più alto riconoscimento per il settore agroalimentare.

I compiti della azienda sono suddivisi in maniera chiara, Sonia di occupa della organizzazione aziendale, della produzione, del personale e del packaging del prodotto. Dario cura il comparto commerciale-amministrativo, il marketing e l’aspetto comunicativo supportato con passione per le moderne tecnologie di comunicazione come strumento lavorativo indispensabile per relazionare con i fornitori, distributori e clienti, anche i più lontani.

In azienda si respira una professionalità e il dinamismo di questo staff giovane e preparato.

Gli obiettivi raggiunti e quelli futuri, basati sul costante miglioramento qualitativo, sono frutto di una scelta di vita, che ha comportato sacrifici, ma come asserisce Sonia:

“ho dedicato anni al lavoro e alla famiglia impegnandomi anche 14 ore al giorno, è stata una scelta precisa che ha sacrificato l’aspetto sociale della mia vita ma di cui sono tutt’ora convinta. Se mi fossi concessa delle parentesi personali non avrei raggiunto traguardi prefissati sia come madre che nel lavoro, recupererò più avanti il tempo per me stessa.”

CRISTINA BERTOLASO- GRUPPO BERTOLASO (Zimella, Verona).

E se a vincere la sfida della globalizzazione fossero le donne?

Quasi una certezza a sentir parlare Cristina Bertolaso, un’imprenditrice che fonde cuore e business e che conosce a fondo i mercati, anche quelli più difficili ma infinitamente promettenti come quello cinese.

“merito di mio padre, che ha iniziato a portarmi in giro con lui per affari quando avevo solo quindici anni. All’epoca era ogni volta una piccola vacanza. Solo ora mi rendo conto di quanto sia stato importante confrontarmi sin da giovanissima con le varie realtà internazionali. “

Responsabile dell’area commerciale del Gruppo Bertolaso guidato dal padre e Presidente Luigino Bertolaso, Cristina è una donna gentile eppure di grande autorevolezza, con un background di spessore.

Cristina, che parla speditamente russo, inglese e francese, è la colonna dell’azienda, insieme alla sorella Antonietta che è responsabile dell’assistenza postvendita, settore altrettanto strategico.

Specializzato in tecnologie per l’imbottigliamento del vino e bevande, il Gruppo Bertolaso ha sempre puntato sulla innovazione estrema, sulla ricerca di soluzioni personalizzate per ogni esigenza produttiva.

Cristina afferma:

“giro molto per avere sempre il polso della situazione. Oggi essere competitivi significa innanzitutto saper rispondere in tempo reale alle richieste della clientela, sempre più specifiche e diversificate. Noi offriamo tecnologia avanzatissima, pensata per valorizzare al massimo la qualità del prodotto imbottigliato”.

Esperta, sensibile, capace di instaurare con i committenti solidi rapporti umani basati sulla fiducia e stima reciproca. Cristica, cura anche i rapporti con la Cina, un paese molto lontano da noi per cultura e organizzazione sociopolitica.

Lei afferma come il calore umano del “freddo” mondo degli affari è un tratto determinante per vincente in competitività.

IRENE, SUSANNA E CORINA- GRUPPO GEMMO S.P.A. (Arcugnano, Vicenza).

Non è frequente trovare aziende di dimensioni notevoli, dove i membri della famiglia sono impegnati in prima persona. Ancora meno frequente è trovare una predominanza femminile in un’impresa che ha più di 100 anni di storia.

Questo è il caso del Gruppo GEMMO, leader nazionale nel settore dell’impiantistica tecnologica e del facility management, guidato da Irene insieme al fratello Mauro, quali legali rappresentanti, e dalle sorelle Susanna e Corinna che rivestono incarichi di rilievo al fine si rafforzare la guida di questa azienda.

La storia di questa azienda risale al primo decennio del secolo scorso, quando l’energia elettrica domestica era un privilegio e nelle strade cittadine le vecchie lampade a gas iniziavano ad essere sostituite con le moderne illuminazioni elettriche.

L’azienda è stata fondata da nonno Livio nel 1919, ed ha portato il progresso nelle strade e nelle case dei vicentini. In seguito, con il figlio Franco l’azienda raggiunge livelli all’avanguardia nei più importanti segmenti dell’impiantistica tecnologica in Italia e all’Estero.

Ed è proprio in questi periodo che si afferma la prima figura manageriale femminile, Linda, moglie di Franco, assume il ruolo di vicepresidente dell’azienda. Lei proviene da una famiglia di imprenditori veneti e quindi con il gene dell’impresa nel sangue.

A partire dagli anni '90, Irene, Mauro, Susanna e Corinna prendono le redini dell'azienda e spinti nella ricerca di nuove opportunità e di nuovi rapporti di partnership con i committenti, hanno raddoppiato il volume d'affari. In questi anni, la gamma dei loro servizi si è ampliata imponendosi nel settore del Facility management e sviluppato con i clienti, nuovi aspetti organizzativi e finanziari.

Oggi l'azienda è leader in molti settori e commercia anche con l'estero.

Progetta, realizza e gestisce impianti tecnologici per aeroporti, ospedali, ferrovie, metropolitane, edifici civili di tutte le dimensioni, illuminazione pubblica, energia, sistemi di supervisione e controllo ed inoltre, garantisce servizi di gestione integrata in realtà ad alta criticità.

L'attività dell'azienda è visibile in tutta Italia, dal tunnel del Monte Bianco alla Stazione Termini di Roma. Inoltre, raggiunge anche paesi esteri come l'Argentina dove garantisce la manutenzione di aeroporti e l'Egitto dove garantisce la perfetta conservazione e funzionamento della ricostruita Biblioteca di Alessandria.

Irene, Mauro, Susanna e Corinna, hanno iniziato a lavorare in azienda subito dopo il completamento degli studi.

La prima ad entrare è stata Irene, che dopo aver perfezionato gli studi linguistici, inizia a lavorare come addetta all'ufficio commerciale per poi passare delle relazioni estere, commerciali, della promozione e sviluppo della società sia in Italia che all'estero. Oggi è vicepresidente e legale rappresentate del gruppo.

Susanna, anche lei laureata in lingue, ha iniziato da giovane a familiarizzare con la gestione aziendale diventando, oggi, direttore degli Affari Generali del Gruppo. Crede molto nel moderno sistema economico, a sostenere ciò c'è la sua partecipazione attiva all'interno della Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda di cui è socia.

Anche la sorella Corinna ha studiato lingue e oggi ha la gestione aziendale della sede di Milano.

La caratteristica dominante di questa realtà sta nel doppio legame tra famiglia e attività. Lo si può notare anche dal rapporto stretto che hanno i fratelli con i genitori che sono parte integrante del processo decisionale e quindi così facendo si crea una continuità gestionale che porta alla visione di un futuro condiviso e di scelte aziendali ponderate.

Altre due storie prediamo in esame, tratte dal libro di Paolo Gusmeroli, *Le eredi, aziende vinicole di padre in figlia*. Edito nel 2016.

In questo libro, l'autore ha preso in esame le aziende vinicole venete che sono state tramandate dai padri alle figlie oppure fondate da donne. Grazie alle interviste condotte ha avuto modo di indagare in maniera più approfondita, il tema della imprenditorialità femminile nella nostra regione.

La prima storia è quella di Franca, 52 anni della provincia di Treviso, co-proprietaria insieme alla sorella dell'azienda "Sorelle Morsi", racconta che il padre da un lato non avesse fiducia delle capacità delle sue figlie ma dall'altro le ha spinte verso un percorso enologico che Franca rifiuta di frequentare perché prettamente maschile.

Lei dice:

“Io, ad esempio, mi sono opposta alla volontà di mio padre, che era quella che io facessi enologia. E io non l'ho fatto perché ai miei tempi fare enologia significava finire in una classe di soli maschi, nessuna ragazza della mia età lo faceva. [...] e quindi mi sono opposta per queste ragioni. Diciamo che avrei dovuto subire di più quella che era la scelta della mia famiglia, ma io ho voluto andare per la mia strada e non ho fatto enologia, al di là del fatto che riscontro che, per quanto necessario fosse stato che al tempo facessi enologia, siamo riusciti a sopperire a questa mancanza di titolo, perché alla fine avere passione, la voglia di andare avanti, è un ostacolo che abbiamo abbattuto in ogni caso. Mia nipote, al contrario, ha studiato enologia. Ma è la passione che ci spinge ad andare avanti, passione che abbiamo ereditato probabilmente. [...] mio padre non credeva che due donne potessero mandare avanti l'attività. Per fortuna ho incontrato mio marito, che si occupa di vino, che è la nostra figura maschile e ha contribuito alla svolta”.

La narrazione di Franca ci mostra come la mancanza di fiducia, da parte del padre, non abbia scoraggiato lei e la sorella nella conduzione della azienda e anzi le abbia spinte a migliorarsi sempre di più.

Un'altra storia è quella di Gloria, veronese e ha solamente 22 anni, figlia secondogenita di tre sorelle, ha deciso a soli 13 anni di lasciare casa e andare a svolgere studi enologici

fuori sede. Il suo racconto riporta l'ambivalenza di aver preso questa scelta e quindi essere la "prescelta" che si unisce al senso di responsabilità che ne deriva dalla scelta compiuta. Nella sua intervista esprime a pieno questa ambivalenza:

“per il momento non mi sono presa ferie, dopo può capitare, vai via quel sabato e quella domenica, però...che poi non son neanche vacanze, ti fai proprio quel week end. Cioè, se volessi, potrei benissimo prendere su e andare, perché nessuno mi ferma. Insomma anche mio papà ogni tanto, quando ci sono periodi pieni, che iniziamo ad essere un po' tutti abbastanza tesi, stressati e che...me lo dice sempre che dovrei prendere su e andare in ferie però dopo sai: adesso come adesso non sono tantissime le responsabilità che ho, però io, per come sono fatta io, mi sento comunque sempre responsabile. Quindi di dir 'prendo su adesso e vado via una settimana' per come sono fatta io, non sono capace di prendere su e andare, capito?”.

Gloria esprime la sua difficoltà di lasciare l'azienda perché ci tiene molto e vuole dimostrare al padre di essere perfettamente in grado di mantenere le proprie responsabilità e doveri nei confronti della azienda e della clientela.

Da queste storie, emerge come le donne siano perfettamente in grado di dirigere aziende e ricoprire ruoli importanti. La loro forza e determinazione, le ha portate anche ad espandere i loro mercati in paesi esteri e creare nuove opportunità di crescita per le loro aziende.

CONCLUSIONI

Dalla presente analisi di questo fenomeno preso in esame, si possono rappresentare i risultati ottenuti.

Innanzitutto, ripercorrendo la storia si è visto come la concezione della donna lavoratrice sia cambiata, assumendo sempre di più una concezione positiva anche se ancora con qualche limite.

I dati mostrano come l'occupazione femminile dal 2013 sia in aumento, anche se con qualche flessione causata anche dalla pandemia.²³

Dall'analisi condotta, si è visto come ancora oggi le donne abbiano un doppio ruolo che le impiega sia sul versante del lavoro che sul versante familiare.

Partendo dall'analisi del fenomeno del lavoro femminile, si sono indagati gli aiuti che lo Stato dà a sostegno delle donne imprenditrici e alle donne lavoratrici.

La prima legge che tutela le donne imprenditrici è entrata ufficialmente in vigore nel 1997 e prevedeva una serie di agevolazioni a fondo perduto e formazione per le donne imprenditrici, rispettando gli standard europei.

Lo Stato italiano sostiene le donne imprenditrici con contributi a fondo perduto e agevolazioni fiscali, anche grazie ai fondi del PNRR per l'inclusione e coesione. Questi fondi vengono erogati sia ad aziende già preesistenti che a quelle di nuova costituzione, con regole e agevolazioni differenti.

Grazie a queste misure il lavoro imprenditoriale delle donne viene premiato e incentivato al fine di preservarne le attività ed incrementarne la diffusione.

Prendendo in esame il territorio veneto, si è visto come il fenomeno dell'imprenditoria femminile sia cresciuto in maniera continua negli ultimi dieci anni.

Partendo dall'analisi del Nord-est Italia, è emerso come questo territorio sia stato molto florido in termini industriali già a partire dalla prima metà del Novecento. Ogni regione si è specializzata in diversi ambiti già da dopo la grande guerra e così ha continuato a crescere sempre di più diventando, in alcuni casi, ancora oggi leader in determinati settori economici.

Con l'entrata in gioco dei mercati esteri, le produzioni si dislocano in Paesi dove il costo della manodopera era inferiore, abbattendo in questo modo i costi. Questo ha portato

²³ <https://www.manageritalia.it/it/lavoro/dati-occupazione-femminile>

anche alla migrazione dei lavoratori esteri e del sud Italia verso il Nordest, grazie a loro le aziende hanno potuto contare su maggior mano d'opera e quindi incrementare la produzione. Progressivamente, però, con l'avvento della tecnologia i lavoratori hanno dovuto sempre maggiormente specializzarsi al fine di saper usare macchinari sempre più tecnologici e facendo ciò si è potuta aumentare la produttività.

Proseguendo, sono stati illustrate le diverse accezioni che il lavoro femminile comprendeva, se all'inizio il lavoro femminile veniva visto in maniera negativa mettendo in luce discriminazioni e segregazioni, con il passare del tempo ci si è concentrati maggiormente sulle motivazioni che spingevano le donne a intraprendere il percorso imprenditoriale. Qui si nota come le donne hanno voluto rendersi indipendenti e come le motivazioni alla base della loro scelta siano molteplici.

Quando si parla di imprenditrici donne bisogna tenere conto di diversi aspetti, tra cui la disparità di accesso al mondo del lavoro rispetto ai colleghi uomini, alla conciliazione tra lavoro e vita privata arrivando fino alla mancanza, in alcuni casi, di misure di sostegno adeguate al fine di fare impresa.

Oggi le donne imprenditrici in Veneto sono un numero consistente e rappresentano il 22% del totale italiano.²⁴

La ripresa post pandemia ha portato le donne a voler innovare le loro aziende per renderle più tecnologiche e green, anche grazie ai fondi del PNRR che le sostengono con contributi a fondo perduto. Ma le donne vorrebbero maggiore sensibilizzazione sui temi del green e nell'ambito dello sviluppo tecnologico, in quanto oggi, sono ambiti fondamentali nella nostra società.

Dal V rapporto sull'imprenditoria femminile si è visto come la maggior parte delle imprese guidate da donne siano concentrate maggiormente nei settori dei servizi, con medio/ piccole dimensioni e si concentrano maggiormente nel Mezzogiorno.

In Veneto, queste aziende rappresentano il 20,6% delle imprese totali presenti nella regione con specializzazione nei settori commerciali, agricoli e servizi alla persona.

Facendo un confronto con i dati di dieci anni fa, si vede come le imprese femminili siano presenti in tutti i settori produttivi anche se con differenze marcate, in specifici settori produttivi, vediamo un numero minore di presenze in quanto vengono ritenuti come poco appetibili.

²⁴ Vedi capitolo 2.

Guardando le provincie venete, si nota come quelle che registrano maggior presenza di imprese femminili siano quelle trainanti in termini di produttività, anche se guardando il tasso di femminilizzazione risultano essere tutte intorno al 20%, segno che le donne investono molto sul territorio.²⁵

Analizzando il fenomeno dell'imprenditoria femminile in Italia, si può vedere come le Regioni che si collocano al primo posto siano quelle centro-meridionali, mentre il Veneto si colloca nella parte bassa della classifica insieme ad altre regioni del nord. Questo divario è dato dalla presenza di imprese femminili in misura minore rispetto a quelle maschili.

Incrociando i dati relativi alla nazionalità e età delle imprenditrici in Veneto, si nota come ci siano molte imprenditrici straniere, relativamente giovani e che investono in maniera continua nel territorio veneto.²⁶

Guardando anche al periodo pandemico, si è visto come alcune aziende abbiano riconvertito la loro produzione al fine di aiutare il territorio. Nonostante ciò, durante la pandemia il Paese ha vissuto una forte recessione, che ha comportato anche la chiusura definitiva di alcune aziende diminuendone il numero complessivo.

Le aziende hanno dunque dovuto diventare più tecnologiche, in quanto il web e social media erano fondamentali per comunicare ma anche per creare continuità economica.

Le imprese femminili venete sono diminuite durante il periodo pandemico e questo ha portato a una battuta d'arresto significativa, soprattutto nei settori più deboli.

Il governo per far fronte alla pandemia ha fornito aiuti a tutte le aziende, con la sospensione del pagamento dell'IVA e sospendendo il pagamento delle tasse.

Ha fornito la cassa integrazione ai lavoratori facenti parte delle aziende facenti parti di settori non di prima necessità, inoltre, ha stanziato fondi per la distribuzione e acquisto di farmaci.

Nel 2021, la Regione Veneto ha stanziato fondi extra a sostegno dell'imprenditoria femminile e ha indetto un bando per l'erogazione di contributi aggiuntivi a quelle aziende che sono a prevalente o totale presenza femminile.

²⁵ Vedi tabella 3, Capitolo 2.

²⁶ Vedi tabella 4, capitolo 2

In conclusione, si sono riportate le testimonianze di donne imprenditrici che grazie al loro lavoro sono socie o proprietarie di alcune delle grandi aziende che rendono grande il Veneto e l'Italia.

Parola d'ordine di queste testimonianze è determinazione, al fine di migliorare queste aziende e portarle in alto, per dimostrare che anche una donna può guidare un'azienda con ottimi risultati.

RINGRAZIAMENTI

“È stata una lunga strada di notti insonni e lunghe mattinate”

Vorrei ringraziare il mio professore Daniele Marini, per essere stato una guida in questi mesi e per avermi permesso di sviluppare la mia idea in maniera completa, nonostante qualche intoppo iniziale.

Alla fine di questa tesi posso dire che non mi sarei mai aspettata di arrivare qui.

All'inizio del mio percorso sinceramente non sapevo dove stavo andando, avevo seguito un po' la corrente e mi ero ritrovata in un mondo che non sentivo mio a pieno, piano piano sono entrata nel mondo della sociologia e devo dire che ho appreso molto anche se alcune cose mi rimangono oscure ancora oggi.

Sinceramente non so bene chi dovrei ringraziare ma per una volta voglio essere egoista e ringraziare me stessa per tutto quello che ho passato. Grazie perché nonostante tutto sono riuscita a finire questa montagna russa fatta di tanti bassi ma anche di tanti alti. Grazie perché ho stretto i denti e mi sono portata in salvo da quella tempesta che si è abbattuta su di me.

Grazie va alla mia famiglia che mi ha sostenuto e supportato in questo percorso.

Grazie anche a Thomas compagno di vita e di mille avventure, tu sai.

Grazie a Samantha e Sara per avermi spronato a continuare e per aver essere le migliori confidenti possibili, compagne di avventure e di qualche stronzata. Voi sapete.

Grazie ai miei amici che sono una seconda famiglia a cui voglio un bene infinito.

Grazie a Silvia e Mattia per essere come due fratelli e grazie per le risate e i pianti.

Un grazie speciale va anche a chi non c'è più, a voi va tutto questo e spero di avervi reso orgogliosi per tutto quello che ho fatto. Siete i miei angeli custodi.

Grazie anche a chi c'è sempre stato, grazie per essere stato un compagno di vita meraviglioso e una spalla su cui potrò sempre contare. Sarai sempre una parte fondamentale della mia vita.

Grazie anche a chi mi ha fatto scoprire Chat gpt troppo tardi. Nessun rancore ma mi avrebbe risparmiato un bel po' di ricerche.

Grazie agli amici ritrovati e a quelli persi, nessun rancore.

Grazie ai miei compagni di viaggio per essere stati una spalla su cui piangere ma anche compagni di risate infinite, di pianti liberatori e di canzoni cantate a squarciagola.

Questo percorso mi ha portato a conoscere delle bellissime persone, nonostante tutto.

Non avrei pensato di dirlo di nuovo..

Congratulazioni a me!

And so the adventure begins!

P.S. Hai visto piccola Ilaria, tutte le lacrime versate pensando di non farcela sono servite per renderti quella che sei oggi. Believe in your dreams, Always.

Grazie anche a te piccola Ilaria perché tutto questo va soprattutto a te.

BIBLIOGRAFIA

- A cura di Gianfranco Rizzo (2004). Dimensione Donna: imprenditrici venete.
- A cura di Marco Campione e Giovanni Penzo. F. Angeli (1998). Le imprenditrici venete: Misure e problematiche nello sviluppo del nord-est
- Censis; Ufficio per i problemi sociali e del lavoro (2010). Spiritualità e operosità delle donne imprenditrici. Risultati di una inchiesta e testimonianze. Milano. Angeli.
- Bruni, A., Gherardi, S., Poggio, B. (2000). All'ombra della maschilità: Storie di imprese e di genere. Milano: Guerini e Associati.
- David, P. (2006). Il valore della differenza: La risorsa femminile nella creazione d'impresa. Roma: Carocci
- Magatti, M., Monaci, M., Ruggerone, L. (2000). Donne esploratrici: Percorsi nell'imprenditoria femminile. Milano: Guerini e Associati
- Maria Letizia Pruna (2007). Donne al lavoro. Bologna. Il Mulino.
- Pescarolo Alessandra (2020). Il lavoro delle donne nell'Italia contemporanea. Roma. Viella.
- R. Carriero e L. Todesco (2016). Indaffarate e soddisfatte. Donne, uomini e lavoro familiare in Italia, Roma, Carocci.

ARTICOLI

- Anna Scisci (Aprile-Giugno 1999, Anno 37, Fasc. 2). La donna tra famiglia e lavoro: il caso italiano. Brescia, Vita e Pensiero.
- Banca d'Italia (Ottobre 2011). L'economia del Nord Est).

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Verona (Anno 2019-2020 e 2021-2022) Imprese femminili.

https://www.vr.camcom.it/sites/default/files/uploads/statistica/Imprenditoria_femminile/FLASH%20%20femminili%20ediz%202019%20new.pdf

Confartigianato Vicenza, (2021), Donne imprenditrici a Vicenza

<https://www.confartigianatovicenza.it/donne-imprenditrici-a-vicenza-dati-2021>

Confartigianato Vicenza (2022), le donne imprenditrici a Vicenza.

<https://www.confartigianatovicenza.it/donne-imprenditrici-a-vicenza-zanotto-i-dati-raccontano-di-tante-imprese-in-rosa/>

Cuore economico, (2023), Veneto quinto in Italia per imprese femminili.

<https://www.cuoreeconomico.com/veneto-quinto-in-italia-per-imprese-femminili-ma-servono-politiche-adeguate/>

Economyup (2023), Imprenditoria femminile: tutto quello che c'è da sapere su donne e

imprese nel 2023 <https://www.economyup.it/innovazione/imprenditoria-femminile-cose-e-quante-la-fanno-davvero/>

/Istat, la vita degli uomini e delle donne (2020):

https://www.istat.it/it/files/2017/10/WomenMenEurope-DigitalPublication-2020_it.pdf

Legge 2015/92: azioni positive per l'imprenditoria [https://www.confcommercio.it/-](https://www.confcommercio.it/-/legge-215-92-azioni-positive-per-l-imprenditoria-femminile)

[/legge-215-92-azioni-positive-per-l-imprenditoria-femminile](https://www.confcommercio.it/-/legge-215-92-azioni-positive-per-l-imprenditoria-femminile)

Manageritalia (2022), I dati occupazione femminile

<https://www.manageritalia.it/it/lavoro/dati-occupazione-femminile>

Ministero dello sviluppo economico (2022), Fondo a sostegno dell'imprenditoria

femminile [https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/fondo-a-sostegno-dell-](https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/fondo-a-sostegno-dell-impresa-femminile?)
impresa-femminile?

Ministero dell'economia e delle finanze (2020), Le principali misure fiscali adottate dal

Governo. [https://www.mef.gov.it/covid-19/Le-principali-misure-fiscali-adottate-dal-](https://www.mef.gov.it/covid-19/Le-principali-misure-fiscali-adottate-dal-Governo/)
Governo/

Nordest economia (2021), La regione Veneto, stanZIA 5 milioni extra per l'imprenditoria

femminile. <https://nordesteconomia.gelocal.it/imprese/2021/08/18/news/la-regione->

[veneto-stanzia-5-milioni-extra-per-l-imprenditoria-femminile-1.40610624?ref=pay_amp](https://www.veneto-stanzia-5-milioni-extra-per-l-imprenditoria-femminile-1.40610624?ref=pay_amp)

Nordest economia (2023), Il nord traina la crescita, Veneto e Friuli Venezia Giulia, tra le regioni in testa

https://nordesteconomia.gelocal.it/economia/2023/06/09/news/il_nord_traina_la_crescita_a_veneto_e_fvg_tra_le_regioni_di_testa-12849111

Openpolis (2022), poche le donne nei settori scientifici, una questione di educazione.

<https://www.openpolis.it/poche-le-donne-nei-settori-tecnici-e-scientifici-una-questione-educativa/>

Regione Veneto, (2021), Dati statistici Regione Veneto.

<https://www.regione.veneto.it/articledetail?articleId=13731286#:~:text=A1%2031%20dicembre%202021%2C%20infatti,Statistico%202022%20Regione%20del%20Veneto>

Regione Veneto (2023) <https://www.regione.veneto.it/web/attivita-produttive/imprenditoria-femminile-e-giovanile>

Sito Imprenditrici Venete <https://www.imprenditricivenete.it/>

Unioncamere Veneto (2013), V rapporto sull'imprenditoria femminile. <https://www.unioncamereveneto.it/v-rapporto-sullimprenditoria-femminile/>

Unioncamere Veneto (2023), Imprenditoria femminile, crescono le startup in Veneto.

<https://www.unioncamereveneto.it/imprenditoria-femminile-crescono-le-startup-in-veneto-unazienda-rosa-su>

5/#:~:text=%5Bonline%2008.03.2023%5D%20Secondo,%2C%20Campania%2C%20Lazio%20e%20Sicilia.

Veneto economia (2023), Bando imprenditoria femminile in Veneto.

www.venetoeconomia.it/2023/02/bando-imprenditoria-femminile-veneto/

Womeximpact (2023), imprenditoria femminile, cosa dicono i numeri.

<https://womenximpact.com/2023/01/10/imprenditoria-femminile-in-italia-cosa-dicono-i->

[i-numeri/#:~:text=Secondo%20il%20V%20report%20di,imprese%20attive%20sul%20territorio%20nazionale](https://womenximpact.com/2023/01/10/imprenditoria-femminile-in-italia-cosa-dicono-i-numeri/#:~:text=Secondo%20il%20V%20report%20di,imprese%20attive%20sul%20territorio%20nazionale)