



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

FACOLTA' DI SCIENZE STATISTICHE

Corso di laurea in Scienze Statistiche, Economiche, Finanziarie, e
Aziendali

TESI DI LAUREA

LE PARITA' DI GENERE
NELL'IMPRENDITORIA DEL
TERZIARIO VENETO

RELATORE:

Ch.mo Prof.

Luigi Fabbris

LAUREANDA:

Gessica Baldan

Matricola: 513612

Anno Accademico 2006 2007

Per Francesco e per Emma,

Indice

Introduzione	I
Capitolo 1, La donna imprenditrice	1
1.1 La letteratura italiana sul tema “Donna e carriera”	1
1.2 Fotografia dell’imprenditoria veneta	21
Capitolo 2, Metodologia della ricerca	31
2.1 Campione	32
2.2 Le interviste telefoniche	34
2.3 Questionario	35
2.3.1 Torneo	36
2.4 Qualità dei dati	37
Capitolo 3, Profili di imprenditrici	41
3.1 Dati anagrafici	41
3.2 Famiglia	47
3.3 Impresa	54
3.4 Attività dell’impresa	56
3.5 Attività lavorativa	81
3.6 Aspettative e prospettive professionali	91
Capitolo 4, Imprenditrici ed imprenditori	99
4.1 Percorsi e problemi	100
4.2 Profilo delle aziende	109
4.3 Risultati ottenuti e prospettive in termini di attività future dell’azienda	125
Capitolo 5, Riepilogo e conclusioni	131
Appendice A, Questionario	139
Appendice B, Lettera di presentazione	163
Bibliografia	165
Ringraziamenti	167

Introduzione

La donna ha sempre avuto un ruolo fondamentale nella società del lavoro, espresso nel passato tipicamente dal lavoro domestico, e oggi, dalla doppia presenza in famiglia e sul mercato del lavoro. L'aumento della presenza femminile sul mercato del lavoro nell'ultimo trentennio in Italia, è riconducibile ad una serie di fattori concomitanti. In primo luogo è andato via via scomparendo il ruolo della famiglia come nucleo centrale e fonte di identificazione, mentre ha assunto sempre più risalto l'individuo, con le sue aspirazioni di realizzazione culturale, economica e professionale. Soprattutto per la donna, il lavoro ha incominciato a rappresentare una fonte ineguagliabile di emancipazione, di sviluppo della personalità e di indipendenza. Una spiegazione sul perché negli ultimi decenni l'occupazione femminile è aumentata è data anche dal mutamento nella composizione settoriale dell'occupazione: in sostanza, la flessione dell'industria, settore a netta prevalenza maschile, e l'espansione di componenti terziarie, soprattutto pubbliche, a maggiore incidenza femminile, avrebbero favorito la crescita dell'occupazione femminile. Un altro fattore che ha spinto la donna alla ricerca di un lavoro è stato il cambiamento e l'accrescimento dei consumi e dei bisogni economici della famiglia. Nei primi anni Ottanta, nascono politiche di pari opportunità atte a promuovere azioni positive per fronteggiare la discriminazione indiretta e la segregazione in occupazioni di basso profitto. La politica della pari opportunità ha il merito di aver fatto conoscere il valore economico del lavoro di cura domestica erogata dalle donne, non tramite la remunerazione diretta, ma attraverso l'erogazione di servizi per l'infanzia, attraverso il riconoscimento giuridico e la tutela della maternità sul lavoro. Lo sviluppo di un sistema che ha saputo, almeno in parte, rispondere ai bisogni e ai tempi ristretti della donna moderna con servizi di orientamento, informazione e formazione locale ha fatto in modo che le donne si siano affacciate al mondo del lavoro più preparate non tanto sul piano delle competenze specifiche, quanto piuttosto rafforzate nella consapevolezza delle proprie capacità di gestire leadership, potere, comando, patrimonio, rischio e di sostenere il confronto con un contesto che, a volte, non le legittima come soggetti imprenditoriali. Certamente

L'attivazione di servizi di cura alla persona (per i bambini e per gli anziani) è stata significativa per consentire alle donne di vivere in maniera più serena ed efficace il rapporto con la dimensione lavorativa e, nel caso di una scelta di lavoro imprenditoriale, diventano indispensabili per sostenere il consistente impegno che, almeno in fase iniziale, tale attività richiede. In fine, è cambiato completamente l'atteggiamento con cui le donne oggi si propongono nel mondo del lavoro, grazie alla maggiore scolarizzazione e all'evoluzione di una cultura del lavoro femminile. Oggi il segmento femminile è sicuramente più secolarizzato di quello maschile e la composizione per tipo di laurea si sta modificando da una caratterizzazione prevalentemente umanistica ad una tecnico-scientifica ed economica. Mentre nel passato la donna entrava nel mercato del lavoro spinta dalla necessità o in vista dell'affermazione personale del matrimonio, oggi essa si propone sul mercato con un livello d'istruzione elevato, quindi con maggiori aspirazioni e con l'intenzione di lavorare anche dopo il matrimonio e la maternità. La donna d'oggi non è più scoraggiabile come poteva esserlo le loro madri; anzi, è ambiziosa ed intenzionata ad affermarsi professionalmente. E' cambiato il modello di partecipazione delle donne al mondo del lavoro: in passato si entrava assai presto e senza troppe difficoltà nel mercato del lavoro, per poi uscirne altrettanto presto con il matrimonio e la nascita dei figli. Adesso invece l'ingresso sul mercato avviene ad un'età più avanzata, le donne devono cercare lavoro più a lungo, ma una volta trovato, tendono a non abbandonarlo. L'attività imprenditoriale rappresenta per le donne uno sbocco lavorativo in grado di fornire in molti casi elementi significativi di gratificazione sotto il profilo professionale, nonché sul piano di raggiungimento di una compiuta autorealizzazione dal punto di vista personale e culturale.

E' vero, d'altro canto, che esiste una serie di fattori che ostacolano o in ogni caso rendono aspro il rapporto delle donne con il lavoro e difficoltosi i percorsi professionali delle imprenditrici. Il forte processo di scolarizzazione femminile che ha caratterizzato l'ultimo ventennio, con evidenti migliori successi delle donne rispetto agli uomini, la pressione straordinaria delle donne sul mercato del lavoro, la crescita imponente delle lavoratrici autonome, delle professioniste e delle imprenditrici, non hanno eliminato i condizionamenti storico-culturali-operativi che ancora non consentono alla risorsa femminile di sviluppare a pieno tutte le sue potenzialità.

L'aspirazione all'autonomia ed indipendenza, alla qualità del lavoro, all'acquisizione di margini di maggiore qualità e di controllo diretto sul proprio lavoro e sulla propria vita, ad un riconoscimento sociale, sono sempre più alla base delle scelte e dei percorsi che accompagnano l'ascesa delle imprenditrici. Alla tipologia di imprenditrici "per necessità", cioè impossibilità di trovare un lavoro dipendente e un reddito

conseguente, si affiancano e crescono altre due tipologie: “per opportunità”, spesso legata ad una tradizione familiare, e “per scelta”. E’ così che, pur permanendo la figura dell’imprenditrice con un’origine di casalinga, si affacciano figure nuove, con esperienze di lavoro dipendente alle spalle oppure direttamente come prima scelta dopo gli studi.

Le donne, nel tentativo di identificare contesti organizzativi più vicini alle loro esigenze e in cui trovare maggiori possibilità di carriera e di bilanciamento fra vita provata e vita professionale, sembrano adottare una strategia che le porta ad evitare le realtà loro più sfavorevoli per concentrarsi, invece, su quelle che attività che risultano più porose e più permeabili. Nonostante, quindi, l’indubbia ridefinizione generale delle scelte formativo-professionali femminili, molte donne sembrano ignorare alcuni ambiti, per esempio quello industriale, indirizzandosi verso quei settori e quelle professioni in cui sono presenti criteri di selezione e di ingresso di tipo universalistico-amministrativo, e percorsi di carriere regolate da meccanismi più oggettivi, quali l’anzianità, o che consentono una gestione più flessibile del loro tempo.

Le donne dimostrano forte propensione al lavoro indipendente, e in particolare all’attività imprenditoriale, e sempre più scelgono di impegnarsi in attività tradizionalmente maschili, sia all’interno delle organizzazioni, sia, soprattutto, nelle professioni liberali. Uno dei maggiori segnali di cambio di tendenza rispetto alla cultura “sessista” del lavoro è stato l’aumento di donne impegnate in settori tradizionalmente maschili, in ruoli dirigenziali ed imprenditoriali. Le donne sono dunque riuscite ad accedere da un lato a professioni che prima erano monopolio degli uomini, e dall’altro, sono progredite nella carriera fino ad assumere posizioni di autonomia e responsabilità fino a ieri impensabili.

Una professione elevata pone le persone che la esercitano su un gradino alto della società, individua un élite, gratificandole moralmente ed economicamente e contribuendo al carisma necessario per la gestione, anche in termini di potere, in una struttura di lavoro complessa e strutturata gerarchicamente.

In un settore di lavoro, le posizioni elevate sono dunque traguardi di carriera, punti d’arrivo di percorsi professionali individuali che, nella maggior parte dei casi, durano quanto la vita lavorativa della persona. L’altra faccia della medaglia sono i prezzi che si pagano per acquisire ciascuna caratteristica. Il condizionamento dell’intera esistenza, l’onere della responsabilità delle decisioni, la quantità e la qualità delle risorse personali necessarie per ottenere risultati, questi sono i prezzi più evidenti per arrivare.

Quelle elevate sono professioni nelle quali l’affermazione professionale è determinata non tanto dalla formazione di base, quanto dall’esperienza, dal confronto diretto e

ripetuto con i problemi decisionali, con le scelte operative e le conseguenze che ne derivano.

Con professioni elevate si considera le categorie professionali di imprenditore, di libero professionista e di dirigente. Gli imprenditori sono coloro che gestiscono in conto proprio un'impresa nella quale non impiegano l'opera manuale propria o di familiari e coloro che nella Pubblica Amministrazione o nelle grandi imprese rivestono la qualifica di direttore generale, condirettore e simili. I liberi professionisti sono coloro che gestiscono in conto proprio una professione o arte liberale, quindi medici, avvocati... I dirigenti, infine, sono coloro esercitano, con retribuzione una funzione direttiva in un'impresa o nella Pubblica Amministrazione.

Negli ultimi anni è aumentata la presenza femminile nelle professioni d'alto livello, ciò è dovuto essenzialmente, come già detto, all'aumento del livello di istruzione delle ultime generazioni femminili. Nelle donne più istruite, si è riscontrato un tasso di attività più alto e duraturo e un comportamento lavorativo più simile a quello degli uomini.

Nell'identità femminile dunque, il lavoro non rappresenta più una costrizione, bensì qualcosa a cui è impossibile rinunciare, un elemento quasi essenziale della propria vita, anche quando costringe ad orari, ritmi, e modalità di prestazione sacrificanti. Il fatto è che è cambiato e sta ancora cambiando il posto che il lavoro ha nel progetto di vita della donna. Da esperienza transitoria in attesa di assumere il ruolo riproduttivo, il lavoro diventa uno degli elementi centrali del progetto di vita, un qualcosa su cui si investe tempo, risorse, istruzione.

Il ruolo familiare continua ad avere un grosso peso sulla partecipazione delle donne al mondo del lavoro, condizionando le loro scelte e la carriera professionale. Nonostante ciò, esse riescono a gestire il proprio tempo e le proprie risorse in modo tale da non dover sacrificare né l'uno, né l'altra. Hanno messo in atto delle strategie: non la rinuncia alla famiglia, ma la posticipazione del matrimonio o la pianificazione della maternità, nonché il ricorso a tutta una serie di servizi domestici e per l'infanzia. E', dunque, diminuito il tasso di natalità e il numero dei figli per famiglia: questo fenomeno storico, che, da un lato, consente indubbiamente una maggiore partecipazione al lavoro, indica dall'altro che qualcosa sta mutando di significato. Ciò che era maternità consapevole comincia a trasformarsi in rinuncia, o rinvio, di una maternità desiderata che renderebbe troppo difficoltosa la partecipazione al lavoro. Se in passato si rinunciava spesso al lavoro per la maternità, oggi comincia ad accadere il contrario. Il travaglio che ciò comportava va sottolineato, ma va anche rimarcato il mutamento di fondo del rapporto della donna con il lavoro che il fenomeno evidenzia.

Nelle donne che svolgono professioni di responsabilità, non deve stupire se permane un disagio diffuso ed istintivo, causato dal loro sentirsi diverse dai colleghi maschi, ai quali devono continuamente riconfermare le proprie capacità per non essere escluse da un'élite, ma allo stesso tempo anche dalle altre donne che, svolgendo professioni meno qualificate e quindi meno vincolanti, permettono loro una presenza adeguata in famiglia.

E' quindi naturale chiedersi se tali donne, determinate ed ambiziose, occupate in professioni elevate e perciò ricche di responsabilità e di impegni, caricate spesso da oneri familiari, siano o meno soddisfatte delle loro scelte, godano cioè di un bilancio positivo in termini di affetti, di soddisfazioni personali e professionali.

L'incremento del peso ricoperto dalle aziende condotte da donne nel panorama imprenditoriale emerge come opportunità in grado di influire positivamente sull'evoluzione complessiva del tessuto socio-economico del nostro Paese.

“Fare impresa” al femminile appare un fattore decisivo per consolidare e orientare in termini positivi l'insieme del tessuto connettivo del sistema di imprese presenti sul territorio. La possibilità di valorizzare, sviluppare alcune predisposizioni e qualità che caratterizzano l'universo femminile, universo che è più ancorato alla vita quotidiana ma insieme più proiettato al futuro dove innovazione e conservazione, modernità e tradizione, impazienza e pazienza coesistono, può favorire la crescita della creatività imprenditoriale, la capacità di fronteggiare gli imprevisti, la propensione ad operare insieme con i propri collaboratori.

Emerge l'importanza di acquisire dati ed informazioni utili ad individuare i bisogni emergenti delle imprese femminili, gli aspetti e le caratteristiche che contraddistinguono l'imprenditoria femminile immersa nella realtà dell'insieme del sistema imprenditoriale e dello sviluppo complessivo del Paese.

L'indagine intende analizzare la condizione lavorativa, i condizionamenti familiari e sociali, le prospettive professionali delle donne imprenditrici. Nell'analisi si cercherà di avere un quadro sui percorsi professionali di queste donne, valutandone anche il loro grado di soddisfazione per l'attività svolta, nonché il modo in cui conciliano, e il prezzo pagato per conciliare, la maternità con il lavoro. Questo lavoro si propone come contributo a questa conoscenza che è preliminare se si vuole consolidare il bagaglio conoscitivo relativo agli aspetti strutturali ed al funzionamento delle iniziative di carattere produttivo promosse dalle donne, evidenziando l'esistenza dei punti di forza e delle aree di criticità; se si vuole altresì operare per costruire una gerarchia delle esigenze che emergono nell'evoluzione dei rapporti tra imprese e sviluppo e tra impresa e famiglia, tra i tempi dei lavori e i tempi della vita.

Per tale scopo ci si è rivolti alla categoria di imprenditori, uomini e donne, trattando il genere come fattore in base al quale dividere il campione. E' importante capire come sono arrivati a diventare imprenditori, qual è la strada che hanno percorso e quella che percorreranno, come essi si rapportano con la società e quali sono le prospettive delle imprese per poter capire se tale professione è ormai *sui generis*, oppure se le donne riscontrano maggiore difficoltà. Si tratta, dunque, di un percorso cognitivo che non privilegia il femminile, né si propone una lettura separata dell'imprenditoria femminile, bensì si vuole un esame della situazione imprenditoriale in un'ottica di genere. Ottica di genere nel senso di dare attenzione a soggetti femminili e a quelli non femminili facendo emergere le eventuali differenze dall'analisi e dal confronto delle risposte a medesimi quesiti.

L'imprenditoria femminile, quindi, analizzata in modo non isolato, separata da quella maschile con un duplice intento:

- Fare emergere, se esistono, stili imprenditoriali diversi;
- Ricercare elementi comuni di reciprocità e di dialettica costante tra i due generi.

In particolare l'indagine verterà su un campione di imprenditoria Veneta che comprende aziende appartenenti al settore del terziario condotte da imprenditrici e da imprenditori in rapporto 2 a 1.

Capitolo 1.

La donna imprenditrice

1.1 La letteratura Italiana sul tema “Donne e carriera”

Nel 1982 presentando il rapporto di una ricerca realizzata due anni prima dal GRIFF (Gruppo di Ricerca sulla Famiglia e la Condizione Femminile) le autrici, Maria Pia May e Lorenza Zanuso, segnarono che lo stato delle conoscenze sul tema delle carriere professionali femminili in Italia era quasi nullo: “nulla, o quasi, sappiamo di profili professionali femminili a livelli medi e alti e sui relativi percorsi di mobilità”.

La questione ‘donne e carriera’ doveva ancora essere riconosciuta come tema da approfondire e l'esiguità della presenza femminile in posizioni direttive ingabbiava queste donne entro ruoli stereotipati, magari nuovi, come quello della donna emancipata.

Agli inizi degli anni '80 sulle riviste, specializzate e non, la questione è presente in un numero crescente di articoli dal taglio biografico. Dalla fine degli anni '80 si intensificano le riflessioni di autori e autrici italiane sul tema del ‘fare carriera’ e delle ‘carriere femminili’ generalmente prendendo spunto da ricerche o analisi condotte su gruppi femminili nelle organizzazioni e nel mondo delle professioni.

Da questi studi emerge che, quando valicano le porte della realtà lavorativa, le donne, proprio in ragione del loro elevato livello d'istruzione, portano con sé aspettative forti in termini di opportunità di crescita professionale e difficilmente sono disposte a mettere da parte le proprie aspirazioni di sviluppo. All'impegno professionale non rinunciano nemmeno nel periodo, tra i 25 e 49 anni, del massimo impegno genitoriale. Eppure, non è una novità, le donne si addensavano numerose nei livelli impiegatizi, sono discretamente presenti fino alla fascia della media borghesia, mentre restano rarissime nelle posizioni dirigenziali più alte. I dati raccolti dal CNEL nel 1990, in un dossier che contiene l'elenco delle 18.000 donne italiane che hanno raggiunto posizioni direttive, mostrano che nelle aziende private di medie dimensioni la

percentuale di donne dirigenti è inferiore al 5% e scende al 3% nelle organizzazioni con più di 500.000 dipendenti. Dai dati ISTAT del 1991 emerge, inoltre che “è presente [...] in queste aziende il fenomeno dell'aumento delle donne dirigenti tra le generazioni più giovani: da una quota poco sopra al 2% nella fascia da 50-59 anni si passa al 6% nella fascia da 30 a 39 anni a fronte, tuttavia, di andamento molto più consistente della presenza di donne nell'organico, dal 13% circa nella fascia tra 50 e 59 anni al 30% della fascia tra 20-29 anni” (Di Monaco, 1996).

Se questi dati testimoniano alcuni cambiamenti in atto nella realtà organizzative già dagli anni novanta, non va dimenticato che due elementi continuavano a permanere immutati nel modello di carriera manageriale: la richiesta di quasi totale disponibilità e quella di investimento del proprio tempo sia durante la giornata sia durante l'intero arco della vita lavorativa.

I criteri di valutazione e le possibilità di avanzamento professionale richiesti a chi vuol fare carriera e raggiungere le posizioni dirigenziali dipendono, oltre che dall'incremento di esperienze e di responsabilità, soprattutto dalla rilevanza organizzativa del ‘face time’ o tempo di facciata (termini introdotto dal sociologo Erving Goffman). Con questo termine si intendono le ore passate in ufficio, di solito a tarda sera, non tanto, in realtà, per lavorare a un progetto e far fronte a scadenze pressanti, quanto per assicurarsi in visibilità agli occhi di colleghi e dei capi. “Se si è in tanti a concorrere per pochi posti [...], meglio farsi vedere il più possibile in ufficio. La presenza è pur sempre un segnale di disponibilità che non passa inosservato” (Luciano, 1993).

Il ‘face time’ sembra essere un tratto culturale tipico della cultura manageriale italiana, estraneo, invece, alla realtà degli altri paesi europei; in particolare, essa rappresenta un'espressione di quei valori della cultura lavorativa definiti maschili, in quanto direttamente legati a pratiche e abitudini dei lavoratori uomini. E se, come suggerisce Gherardi (1998) le donne non li fanno propri, ma “aderiscono alla posizione di femminilità [...], automaticamente si tagliano fuori dalla competizione”.

La necessità di essere presenti il più possibile in ufficio, anche quando ciò non è direttamente utile allo svolgimento del proprio lavoro, influisce pesantemente sulle donne, cui è tuttora deputato il maggior carico di incombenze domestiche familiari. Nelle stesse coppie a doppia carriera, in cui cioè sia l'uomo sia la donna sono impegnati nel lavoro con aspirazioni di sviluppo professionale, le responsabilità domestiche spesso non sono suddivise in modo paritario. A ciò si aggiunge, o ne deriva, che nei momenti cruciali di transizione è la carriera di lei ad essere sacrificata. Negli anni più recenti, la possibilità di prevedere il proprio percorso di carriera è, per donne e uomini, in radicale diminuzione, specie in contesti turbolenti, dinamici,

imprevedibili, in organizzazioni immobili e flessibili. I passaggi di ruolo sono sempre meno definiti e lineari, i posti disponibili al vertice si contraggono rapidamente. Le carriere sono meno garantite, i rischi di obsolescenza delle competenze aumentano, la corrispondenza tra investimenti e sforzi profusi nel lavoro, crollato, e i riconoscimenti diventano sempre più labili. I tempi stessi delle carriere hanno perso la loro cadenza rassicurante per acquistare un altro passo, un ritmo più discontinuo: possono avere brusche accelerate, così come repentini stop.

Secondo Luciano le carriere non sono più rappresentabili con la metafora della scalata, mentre trovano un più valido modello esplicativo nella teoria dei tornei elaborata da Roenbau: ad ogni passaggio, ad ogni giro, le organizzazioni selezionano le risorse migliori da portare avanti. Chi perde la prima gara, non perde solo riconoscimenti e promozioni: riceverà anche inferiori investimenti, le sue capacità rischiano di essere poco valorizzate e al torneo successivo avrà minori possibilità di esser competitivo. Questo meccanismo, quindi, è cumulativo e difficilmente riesce a recuperare eventuali errori di selezione. Tende, invece, ad escludere quasi del tutto chi perde un turno e a portare avanti solo i vincenti. Le seconde opportunità spesso non arrivano mai.

Più aperta a possibili mutamenti, ad inversione di giro e quindi a un, seppur tardivo, recupero di carriera è la teoria delle piccole differenze di Cole e Singer, ripresa da Bianco e da lei applicata allo studio delle carriere nell'accademia, ma certamente estensibile anche ad altre tipologie organizzative. In base a questa teoria, molte delle pronunciate diseguaglianze che si verificano nelle opportunità di promozione sono legate ad accumularsi progressivo di una serie di piccoli svantaggi. Si tratta di modelli culturali, sociali e familiari, alcuni insuccessi all'inizio della carriera, reazioni soggettive di scoraggiamento, piccole discriminazioni che, sommandosi e influenzandosi reciprocamente, producono, nel tempo, grosse differenze e divari delle carriere. Alcuni eventi favorevoli e un mutamento nei comportamenti individuali, ad ogni modo, possono portare da un aggiustamento e ad un riposizionamento della rotta. Secondo questa teoria è in quella dei tornei le complessità, i rischi, la maggiore probabilità di eventi negativi sembrano influenzare e caratterizzare in misura superiore il percorso delle donne. Gli errori di valutazione, che sono uno dei componenti inevitabili della selezione del personale basata sui tornei, possono, secondo Rossi, non essere casuali e quindi avere la stessa probabilità di verificarsi per ciascun individuo. Se, infatti, si fondano su discriminazioni di genere, tendono a svantaggiare in modo sistematico il frutto delle donne, impedendo loro, nonostante il possesso di caratteristiche personali idonei, di avere identiche probabilità di successo rispetto alla controparte maschile. Ciò vale a dire che, se queste discriminazioni sul luogo di lavoro

sono il risultato della prima selezione, escludendo la componente femminile, le donne avranno pochissima probabilità di recupero successivo.

In genere, poi, gli anni della carriera sono anche quelli della maternità, in cui il carico e le responsabilità familiari sono più pressanti. E non sempre c'è compatibilità fra i due tipi di impegni. “Spesso la partita si gioca tutto in un periodo iniziale relativamente breve, intorno ai 10 anni, quando molte donne sono costrette a dedicare molto impegno, di tempo ed emotivo, alla famiglia. In questo caso non si può parlare di notevole orientamento alla carriera, ma di un' ‘empasse’ nella strategia della ‘carriera di vita’: la carriera professionale e la carriera privata vedono dispiegarsi in contemporanea le loro fasi cruciali, che pure sono relativamente brevi nel tempo”. (Bianco, 1997)

Le strategie che le dirigenti italiane intervistate da May e Zanuso all'inizio degli anni '80 raccontavano di avere adottato delle strategie per trovare un qualche, seppur costoso, equilibrio tra esigenze, desideri e attese plurime e conflittuali: sono la posticipazione del matrimonio, la riduzione pianificata della fecondità e il rinvio della maternità. Infatti, è la modalità tipica delle dirigenti quella di avere un unico figlio in età avanzata, quando la propria identità professionale è già consolidata.

Agli inizi degli anni '90, con la sua ricerca condotta all'IBM, Luciano constata che, comunque, si può rischiare di rinunciare alla famiglia senza averne in cambio la ricompensa professionale attesa. È sempre vero, peraltro, che una maternità al momento sbagliato può portare fuori strada, può far perdere il torneo e le chance, anche in futuro, detenere una certa posizione.

Una sintesi efficace di elementi che combinati tra loro sembrano diminuire le opportunità di carriera per le donne è stata elaborata da Bianco la quale mette in luce che “poiché non appare fondato attribuire alle donne che intraprendono carriere qualificate minore orientamento alla professione e minore disponibilità all'impegno, dobbiamo interrogarci sulla natura dei meccanismi che all'interno delle organizzazioni producono disuguaglianza” (Bianco, 1997).

Tra i vincoli troviamo l'inferiore disponibilità delle donne alla mobilità geografica e la maggiore difficoltà a sviluppare le reti di contatti e relazioni efficaci per la scalata al vertice. Nel primo caso, le resistenze verso lo spostamento di residenza si legano al fatto che “è statisticamente probabile che ad una donna in carriera corrisponda un coniuge altrettanto vincolato e poco disponibile a penalizzare pesantemente il proprio lavoro”. Inoltre, allorché una donna voglia trasferire altrove sul lavoro, “essa dovrà fare i conti non solo con le resistenze del nucleo familiare, ma anche con una certa riprovazione sociale”. Da ciò deriva che nei momenti cruciali di transizione è la carriera di lei ad essere sacrificata.

Le maggiori difficoltà delle donne a sviluppare le reti di relazioni determinanti per l'avanzamento di carriera, invece, derivano dagli atti dei meccanismi di cooptazione interna, basati sul criterio della somiglianza, e si sommano a quelli dei network sociali e esterni all'organizzazione.

Si può capire meglio, adesso, perché molte donne si orientino sempre più frequentemente verso percorsi di carriera professionale e imprenditoriale, che consentono maggiore flessibilità e una gestione del tempo più ritmata sulle proprie esigenze e meno vincolata, per esempio, alla possibilità di accedere a servizi sociali di supporto alla famiglia.

Entrambi questi percorsi sono presenti sia sul mercato esterno sia all'interno dell'organizzazione, dove però sono ancora ben lontani dal godere dello stesso prestigio delle carriere manageriali. Il modello dominante, riconosciuto, quello che offre visibilità e prestigio a chi lo adotta senza riserve è stato e, in molti casi, è tuttora esclusivamente quello manageriale.

Nella visione di molte donne, al contrario, sono gli altri due percorsi a essere maggiormente valorizzati, in quanto consentono una più soddisfacente qualità del lavoro e della vita e un maggiore controllo delle modalità con cui esercitare il proprio lavoro.

“In questa avversione reciproca tra posizioni manageriali e genere femminile è come se si concretizzasse una mutua esclusione valoriale: da un lato il luogo del potere, gerarchico, aggressivo, totalizzante; dall'altro il primato delle relazioni, il lavoro in rete, la gestione consapevole del tempo di vita. Gli assunti di base al femminile poco si sovrappongono ai valori diffusi nei vertici delle aziende con una relativa incoerenza che rende difficile, se non addirittura impossibile, una loro coabitazione” (Bombelli, 1998).

Il modello di carriera professionale si definisce attorno al concetto di competenza. Chi sceglie di intraprendere questa strada indirizza e accomuna le proprie esperienze al fine di approfondire, perfezionare e affinare le proprie conoscenze e capacità. Fare carriera in questa prospettiva, a differenza del percorso manageriale, non significa tanto salire la scala gerarchica verso le posizioni di vertice, nell'ottica di dirigere e gestire altre persone, quanto acquisire maggiore centralità e visibilità nella comunità professionale che, benché prevalentemente esterna all'organizzazione, costituisce il proprio gruppo di riferimento, quella da cui ci si attende una valutazione e a cui si indirizza la propria lealtà.

“Nel modello imprenditoriale [...] si cresce creando nuovi prodotti e nuovi servizi e vedendo a crescere il ‘territorio’ che si è creato” (Luciano, 1991). Ci sono fasi cicliche, battute d'arresto, incertezze, ma anche margini di recupero. L'avanzamento

non dipende più dal cambiare posizione, ma dall'acquisire specializzazione e reputazione, dall'accumulo di esperienza che migliorano e rendere appetibile il proprio profilo. I dati testimoniano che in Italia è in aumento il numero di donne che avviano una loro attività indipendente, alcune di loro arrivano da esperienze in ambito organizzativo, i fattori che le spingono, secondo la letteratura internazionale ed italiana, sono sia di tipo negativo, l'insoddisfazione sul lavoro, sia positivo, le opportunità offerte dal mercato.

Quale che sia il percorso di carriera intrapresa, analizzarla senza tenere in considerazione il più complessivo corso di vita lavorativa, proprio di ciascun individuo, limita le possibilità di comprensione dei “mutamenti di atteggiamento e di comportamento tra uomini e donne, aggiustamenti reciproci, effetti sul funzionamento delle organizzazioni, nuove disuguaglianze” (Luciano, 1992). L'autrice propone di considerare la carriera come risultato di un intreccio: quello tra “carriera professionale propriamente intesa (sviluppo professionale, spostamenti nella gerarchia, ricompense), ciclo di vita familiare e sviluppo personale o carriera interna (intesa come l'insieme di costrutti psicologici e dei contenuti affettivi che danno significato alle storie individuali)”.

Ruggerini (1992), a sua volta, sostiene che percorsi di carriera non sono mai “qualcosa di asettico, ma si possono definire solo tenendo conto della soggettività da un lato e del contesto dall'altro; anzi, della interazione tra i due termini”. La carriera è l'esito della combinazione, mutevole e discontinua, di questi differenti aspetti. Ciascun elemento è sia vincolo sia campo di scelta e interagisce con gli altri.

Resta da chiedersi, dal punto di vista della carriera nelle organizzazioni, quale efficace valorizzazione delle risorse umane si riesca a realizzare. Le politiche generali sono ancora legate a una concezione sociale del lavoro, secondo cui gli uomini investirebbero sul lavoro e le donne sulla famiglia, che all'interno delle imprese è rispecchiata dal presidio maschile di funzioni di maggior prestigio e potere, e dalla concentrazione femminile in quelle di supporto e minore centralità. Questa spartizione di territorio viene rafforzata e reiterata, secondo Piva da modelli di “gestione del personale a doppio binario fisso”. Con questo termine s'intendono prassi che adottano una visione tradizionale e cristallizzata delle caratteristiche di uomini e donne, che cioè si basano “su un'idea fissa del maschile e del femminile”. Il rischio che si corre è quello di sprecare il potenziale e il capitale umano che si hanno a disposizione.

Nelle sue riflessioni su questo tema, Luciano sostiene che, fino a quando “per donne e per uomini, non si allenteranno i vincoli organizzativi e temporali che regolano le carriere, saranno le donne a rinunciare alla carriera o a fare salti mortali per rendere compatibile gli impegni professionali con quelli familiari”. Ma afferma, inoltre, che

un numero crescente di persone in carriera, non più solo donne, ma gli stessi uomini, si percepiscono anomali, “caso singolare e spesso misconosciuto dall'organizzazione”, quando scelgono percorsi che si discostano da quelli tracciati dal modello ideale di carriera che ciascuna organizzazione propone al suo personale.

Malessere, stress, voglia di abbandonare e di ricercare modalità più consone alle proprie esigenze non sono propri, infatti, solo di molte donne manager: i sempre più numerosi manuali di gestione dello stress, che vengono pubblicate negli Stati Uniti e ora anche in Italia a uso di dirigenti ‘scoppiati’, testimoniano che l'insofferenza verso modelli rigidi e totalizzanti è esperienza condivisa anche dai manager uomini. E all'interno di questa popolazione si inizia a diffondere il desiderio di spazi maggiori per sé e per le proprie famiglie che, al contrario di quanto afferma lo stereotipo, si dimostra appartenere anche alla forza lavoro maschile.

Nelle imprese industriali, pressate da vincoli di performance e di risultato, anche a parità di titolo di studio e di altre condizioni, le possibilità di carriera per donne e uomini non sembrano ancora essersi parificate. C'è una forte sottorappresentazione delle donne tra i dirigenti, anche nei settori a forte consistenza femminile in organico e nonostante i tassi di partecipazione delle donne laureate al lavoro siano simili a quelli degli altri paesi occidentali.

Ma qual è il profilo personale e professionale delle donne che in Italia ricoprono ruoli direttivi nelle organizzazioni private? Qual è stato il loro percorso di carriera? Dove operano? Quali atteggiamenti e comportamenti manifestano rispetto al lavoro?

La questione ‘donne dirigenti’ non figura mai nelle ricerche condotte sui dirigenti italiani, certo, il numero delle donne presenti al livello direttivo è esiguo, tale da non fornire significatività a un campione statistico, ma avrebbe, comunque, permesso di realizzare ricerche qualitative.

Fino all'inizio degli anni '80, le indagini empiriche sul lavoro femminile si erano concentrate sugli aspetti quantitativi del fenomeno, e i pochi studi qualitativi avevano come oggetto i segmenti bassi della gerarchia occupazionale.

Solo due indagini avevano iniziato a ricostruire, identificare il profilo di questa emergente, e storicamente nuova, realtà femminile: la prima risale al 1976 e fu promossa dal Centro Internazionale ILO di Torino in collaborazione con l'Associazione Donne Dirigenti (Ferrari, 1976). Questa ricerca, di carattere quantitativo, poneva in evidenza che, su un campione di 270 donne dirigenti, la maggioranza aveva un'età compresa tra i 46 e 55 anni, proveniva dall'alta borghesia, solo il 35% di loro era laureata e per quanto riguarda gli ostacoli incontrati nella carriera, questi erano rinvenuti negli stereotipi degli uomini e nella doppia presenza. È da sottolineare, però, che è il 50% di queste donne era ancora proprietaria dell'azienda

in cui lavorava: metà campione era costituito, cioè, da imprenditrici, fondatrice o, più spesso, figlie, mogli o sorelle dell'imprenditore, con problematiche specifiche, quindi, ben diversa da quelle che si trovano ad affrontare le donne dirigenti in imprese non di loro proprietà.

La seconda indagine (Russo, 1978), realizzata nell'ambito di una più ampia ricerca sullo status sociale femminile in Italia, fu condotta nel 1978, l'anno seguente alla promulgazione della legge 903 del 1997 sulla parità tra uomo e donna in materia di lavoro. Aveva come oggetto solo le dirigenti di enti statali e parastatali di Roma. Tra gli ostacoli incontrati nel corso della loro carriera, le interessate indicavano le difficoltà causate da fattori personali, ad esempio gli atteggiamenti autolimitanti, di sfiducia nelle proprie capacità, che venivano riconosciuti come freni all'avanzamento professionale, “mentre gli orientamenti antifemminili e le limitazioni strutturali o organizzative dell'ente e la mancanza di appoggi o raccomandazioni rappresenterebbero dei veri e propri ostacoli alla carriera”.

Nel 1980 si ha la ricerca del GRIFF (Gruppo di Ricerca sulla Famiglia per sulla Condizione Femminile), commissionata dall'associazione femminile di categoria, che mirava a ricostruire i percorsi di vita, familiari e professionali di un campione di donne dirigenti nell'area milanese. Partendo dalla constatazione che la ‘doppia presenza’ è uno dei maggiori impedimenti allo sviluppo di carriera delle donne, quest'indagine si concentrò sulle strategie quotidianamente messe in atto per gestire la loro ‘doppia identità’, cercando di conciliare l'impegno professionale con quello familiare (May e Zanuso, 1982).

Nel 1985 Progetto Donna compì la ricerca, finalizzata a obiettivi di formazione, su un campione ristretto di donne che avevano raggiunto posizioni direttive, cercando di approfondire le loro strategie di sviluppo professionale, per individuare delle costanti suscettibili di generalizzazione e di trasferimento. Sono emersi dei tratti comuni nella chiarezza degli obiettivi da raggiungere e nella consapevolezza delle risorse necessarie, nella valutazione del proprio sviluppo personale e nella comprensione rapida dell'interazione sociale, cioè delle ‘regole del gioco’ dell'ambiente di lavoro in cui si opera (Pitoni e Telmon, 1985).

Un'altra indagine specifica, dedicata interamente e senza distinzioni di settore di attività, alla conoscenza del nuovo soggetto organizzativo che è la donna manager in Italia, è stata realizzata nel 1987 dal CRORA (Centro di Ricerca sulla Organizzazione Aziendale - Università Bocconi) di Milano, su commissione del gruppo ‘donna manager’ della CIDA (Confederazione Italiana Dirigenti d'Azienda) e del network ‘Donne in carriera’. L'obiettivo era tracciare un profilo socio-demografico e professionale del campione di donne dirigenti e individuare, dalle risposte ai

questionari, i meccanismi culturali organizzativi ostacolanti o facilitanti lo sviluppo di carriere femminili. Oltre a gli stereotipi e ad un background formativo non sempre pertinente alle competenze richieste dalla professione e dallo sviluppo di carriera, è nell'assetto organizzativo delle imprese che si individuavano nodi critici, in particolare nella gestione del personale: nei criteri e nelle modalità di assunzione e nei sistemi di valutazione non oggettivi e poco trasparenti, alla base di una retribuzione che assegna alla professionalità femminile un valore di mercato inferiore.

Nel 2004 il Primo Rapporto Nazionale sull'Imprenditoria Femminile promosso dal Ministero delle attività produttive, dal Comitato per l'imprenditoria femminile e da Unioncamere costituisce uno degli obiettivi strategici del protocollo d'intesa con il quale il Ministero e l'Unione delle camere di commercio hanno sancito da anni un proficuo rapporto di collaborazione per la promozione della imprenditoria femminile. Lo scopo è quello di mettere a disposizione di tutti i soggetti interessati un patrimonio di dati di notevole valore, quale indispensabile supporto di conoscenza per chiunque sia chiamato ad operare scelte, sia in campo politico che tecnico, idonee ad incidere su tale importante realtà del nostro paese. Su tale base, soprattutto, è stato possibile condurre un'attenta riflessione in ordine alla definizione di un piano per il rilancio degli interventi pubblici a sostegno dell'imprenditoria femminile.

Fin qui le ricerche.

Uno degli ultimi fattori critici, del potere reale negato alle donne dirigenti, cioè del loro accesso a posizioni spesso prive di effettivo peso decisionale, dipenderebbe dagli stereotipi di genere ancora presenti nel mercato del lavoro e, in alcune realtà, ben radicati nelle culture organizzative. Nella discussione su questo fenomeno e sul contesto di interazione uomo-donna nelle organizzazioni, anche nella letteratura italiana sul genere hanno avuto influenza le teorie elaborate da Kanter, 1997. L'autrice individua un importante veicolo per la realizzazione del differenziale di potere tra donne uomini nel meccanismo selettivo della cooptazione. Si tratta di un processo che nelle organizzazioni tende all'omologazione e promuove la 'riproduzione omosociale' (homosociability), per cui i dirigenti uomini, cercando dei propri simili, facilitano e sponsorizzano l'ingresso di uomini nel gruppo compatto del management, i quali, a loro volta, appoggeranno altri uomini.

Un altro meccanismo che produce i medesimi effetti nelle organizzazioni è quello della delega, cioè dell'elezione di un rappresentante di cui ci si fida, in quanto rispecchia la propria visione della realtà (Piva, 1994). I processi di cooptazione al vertice e di delega hanno pescato finora nel mondo maschile, spesso anche nelle reti informali fra gruppi di pari e, generalmente, sono attuati da cordate. Cosa che le donne non fanno.

Le donne non annodano cordate, perché forse non sono interessate a questa strategia, ma certamente anche perché l'esiguità della loro presenza e visibilità in posizione direttiva non consente di tessere quelle reti informali di influenza che stanno alla base del reale potere di leadership e all'interno delle quali si prendono le decisioni rilevanti. Ciò anche per l'ancora scarso potere che, di fatto, le donne possono esercitare e per l'assenza, o la carenza, di solidarietà femminile. Quest'ultimo fenomeno apre un altro ambito di indagine, quello, in termini meno neutrali, della microconflittualità interfemminile (Telmon, 1987).

Le donne dirigenti, inoltre, sono percepite come 'sistematicamente diverse' (May e Zanuso, 1982): rispetto al ruolo, in quanto donne in una realtà professionale quasi esclusivamente maschile, e rispetto alle altre donne, in gran parte occupate a livelli inferiori.

Il complesso gioco di fattori che nel sistema organizzativo ostacolano la mobilità delle donne in posizioni direttive, provoca, se osserviamo la distribuzione di donne tra professioni, quadri e dirigenti, un addensamento della presenza femminile nei livelli intermedi di carriera. Questo è segno dei risultati raggiunti dalle donne nella progressione aziendale, "ma anche delle difficoltà che ancora si incontrano nel varcare il confine della dirigenza" (di Monaco, 1996). Non solo le carriere delle donne sono più lente di quelle maschili e più arenate su posizioni intermedie, ma anche la loro collocazione nella scala retributiva interna ai settori appare specifica: "il dato più significativo è che anche all'interno delle singole qualifiche si abbiano scarti rilevanti tra i redditi femminili e maschili, che crescono con il crescere delle qualifiche stesse. [...] Nella categoria dirigenziale, dove trovano spazio meccanismi informali e forti elementi discrezionale della retribuzione, [...] si ha un rafforzamento dei differenziali reddituali uomo-donna" (Altieri, 1992).

Se da una parte le differenze retributive tra donne uomini confermano il fenomeno di segregazione intraoccupazionale o mansionaria, per le donne che occupano posizioni professionali più elevate, va tuttavia ricordato che in Italia, soprattutto dalla metà degli anni '80, l'incremento dei differenziali di reddito, anche per livelli di istruzione alta, è dovuto a una serie di fattori congiunturali e sindacali.

Nel corso di indagini internazionali, è stato notato, ma non tutti gli studiosi concordano, che in Italia i differenziali salariali e retributivi sono relativamente bassi in confronto a resto dei Paesi industrializzati, e non solo per opera di una politica contrattuale durata fino al 1983/84: "la segregazione occupazionale per sesso è simile a quella degli altri Paesi, non lo è, però, la struttura delle retribuzioni, minore come lascito dei vecchi privilegi del lavoro intellettuale in un Paese di industrializzazione tardiva" (Beccalli, 1995).

Soprattutto il divario retributivo è stato oggetto di discriminazioni e di sforzi esplicativi di una vasta letteratura: molte riflessioni sul tema sono, però, sottoprodotti di indagini sui differenziali salariali in genere, poiché mancano statistiche sui dati salariali individuali, necessari per studiare quali differenze a livelli retributivi esistono tra donne e uomini a parità di condizioni e si dispone quasi esclusivamente di dati censuari.

Una prima analisi econometrica finalizzata a rilevare il divario retributivo tra i sessi in Italia è quella di Addis (1997), assumendo come variabile dipendente le retribuzioni e come variabili indipendenti le ore lavorative, l'età, la formazione, la qualifica, la collocazione settoriale e geografica. L'indagine ha evidenziato, anche in Italia, la presenza di un 'soffitto di vetro', "[...] c'è un significativo eccesso di presenza maschile nelle qualifiche alte, ... uno strato di lavoratori di sesso maschile, altamente qualificati e retribuiti, al quale donne con la medesima scolarizzazione continuano a non avere accesso". Una differenza significativa è stata riscontrata anche nella resa del capitale umano: "la laurea rende in media alle donne il 30% in più rispetto alle diplomate di medie inferiori, di contro la resa per gli uomini è del 37%", mentre "le differenze di collocazione geografica e di settore non appaiono particolarmente rilevanti nel determinare le retribuzioni e i differenziali retributivi" (Bianco, 1997).

Inoltre, dall'analisi è affiorata l'esistenza, in Italia, di una discriminazione salariale non spiegabile con nessuna delle variabili di controllo, le caratteristiche dei lavoratori, ma soltanto con l'essere donne (Bianco, 1997). Si è tentato di spiegare il ritardo con cui le donne hanno avuto accesso a posizioni di responsabilità nelle organizzazioni, privilegiando approcci concentrati su aspetti particolari del fenomeno. I vari modelli interpretativi si possono iscrivere in quattro macro filoni disciplinari: psicologico, organizzativo, economico e sociologico.

Tra i modelli interpretativi psicologici il riferimento più forte, sia a livello internazionale sia a livello nazionale, è quello alle teorie e agli studi di stampo psicanalitico elaborati da Chodorow (1978) e da Gilligan (1982). Secondo le due Autrici, l'identità femminile e quella maschile si costruiscono nella prima fase del processo di socializzazione: il bambino definisce la propria personalità a partire dalla separazione dalla madre, la bambina a partire dall'identificazione con essa. Da ciò deriverebbero differenti modalità di comportamento e di atteggiamento nell'età adulta, orientate, per gli uomini, all'indipendenza, al controllo, alla volontà di essere soli nelle posizioni di vertice e, per le donne, all'attaccamento, alla dipendenza, ai rapporti interpersonali, alla cura, e il timore di essere messe ai margini.

Il trasferimento di queste elaborazioni teoriche tratte da studi sociologici e organizzativi sulla divisione sessuale del lavoro ha portato ad attribuire alle donne un

diverso orientamento al lavoro, in particolare un'inclinazione verso quelle occupazioni e attività che richiedono capacità di relazioni, di supporto e di cooperazione e che non sono caratterizzate da aggressività, competizione e da forti tensioni di carriera.

In Italia, Brustia (1990), sostenendo la ricchezza di un approccio basato su angolature diverse, ha intrecciato, nel suo lavoro di analisi delle relazioni tra donna e lavoro, la prospettiva psicodinamica con quella psicosociale. Da una parte, quindi, la studiosa riflette sul rapporto tra identità femminile, maternità e lavoro, dall'altra si sofferma sui mutamenti del ruolo e dell'identità della donna, in seguito alle trasformazioni della famiglia e della società.

Una visione dinamica dell'identità di genere è avallata anche da alcune sociologhe (Saraceno, 1987; Luciano, 1989; Beccalli, 1991 piuttosto critiche nei confronti della prospettiva sopraccitata di Chodorow e Gilligan. Le autrici italiane ritengono, infatti, che l'identità non possa considerarsi qualcosa di dato una volta per tutte, impermeabile alle esperienze e ai condizionamenti che intervengono lungo il percorso di vita, né che essa possa essere vista in un'ottica monolitica, “secondo la quale il soggetto ripropone in tutti gli ambiti di vita la stessa determinante fondamentale: un'identità femminile sempre uguale se stessa, al riparo da ambivalenze, da conflitti e da problemi di coordinamento di identità multiple e stratificate” (Luciano, 1989).

Sembra più proficuo riflettere sulle ragioni della sempre maggiore differenziazione tra le donne, in termini di aspirazioni e preferenze professionali ma anche di atteggiamenti e valori espressi, sia in contesti organizzativi diversi (dove diversi si presentano ricompense e opportunità), sia in diverse fasi storiche (dove mutano modelli culturali e possibilità di accesso al mercato del lavoro).

Nella prospettiva organizzativa, sono soprattutto i fattori strutturali, in modo particolare la posizione nella scala gerarchica, che influenza la maggiore o la minore presenza e permanenza di discriminazioni e fenomeni di segregazione nelle organizzazioni. Il modello interpretativo che ha influenzato le riflessioni e gli studi sia in campo internazionale sia in campo italiano, è quello di Kanter (1977) che, a valle di una ricerca condotta presso alcune grandi corporation americane, ritrova nella collocazione nella scala gerarchica e di potere e nella presenza numerica le cause maggiore dei processi di discriminazione.

Non sarebbero tanto, quindi, secondo la studiosa, le variabili di genere a influenzare le possibilità di avanzamento e di progressione di carriera delle donne, quanto il fatto che esse si trovano in posizione minoritaria nel contesto organizzativo e concentrate soprattutto i livelli medi bassi.

In Italia, questo modello esplicativo, per esempio, è stato utilizzato come lente attraverso cui leggere i risultati di un'indagine condotta presso alcuni enti pubblici

regionali: “in particolare il tipo di lavoro, l'autonomia e il potere decisionale sono caratteristiche del ruolo ricoperto nella gerarchia piuttosto che del sesso” (Ciborra, 1989).

Più scettica, invece, in merito all'applicazione e alla valenza esplicativa della struttura dei contesti organizzativi, rispetto al genere, è Becalli (1991). L'Autrice rileva nel modello della Kanter una non sufficiente analisi e spiegazione del comportamento delle donne che accedono a posizioni elevate, le cosiddette donne leader, nonché la mancanza di un confronto tra il fenomeno delle donne ‘simbolo’ e quello di uomini ‘simbolo’, che confronti davvero l'influenza esercitata dalle variabili strutturali con quella indotta dalle variabili di genere. Più nello specifico, la Becalli suggerisce “una direzione di lavoro volta alla costruzione di modelli più complessi di spiegazione”, che combinino variabili esterne, di contesto, e altre legate all'identità.

Una lettura delle dinamiche di genere e dei fenomeni di segregazione all'interno delle organizzazioni secondo la prospettiva simbolico-culturale, invece, è quella proposta da Gherardi (1998) secondo la quale, “l'ordine simbolico di genere presuppone che le donne siano femminili e gli uomini maschili, che le une siano nel privato, gli altri nel pubblico [...] E dunque le organizzazioni in quanto luoghi pubblici e di produzione sono maschili [...] Se dunque vi sono donne nelle organizzazioni, ciò sarà per caso, un'eccezione. [...] Le ‘vere’ organizzazioni rimarranno dove sono gli uomini. La segregazione occupazionale esprime questa coerenza: le donne fanno mestieri femminili, nelle organizzazioni occupano i luoghi al femminile, continuano il sistema simbolico della subordinazione e della subalternità”.

E così come sottolineava la Kanter (1977), la Gherardi rileva un'influenza delle caratteristiche del ruolo ricoperto sui comportamenti agiti, ovvero tratti comportamentali di femminilità si riscontrano per chi occupa posizioni prive di reale autonomia, responsabilità e influenza.

A partire dagli anni '70, nel mondo anglosassone, sono stati elaborati modelli interpretativi economici che, studiando il fenomeno della segregazione, hanno tentato di identificare e spiegare l'origine delle discriminazioni salariali tra donne e uomini del mercato del lavoro. Due contributi italiani della metà degli anni '90 emergono con particolare rilievo in questo ambito interpretativo e sono il lavoro di Rosti (1996) e quello di Addis (1997) che dimostrano il legame esistente tra appartenenza di genere ed economia.

La Rossi ripercorre le teorie economiche che analizzano la discriminazione della forza lavoro femminile nei tre contesti organizzativi e istituzionali rilevanti, il mercato, l'impresa e la famiglia, mostrando come nei vari modelli la discriminazione sia l'esito di ‘decisioni razionali’ degli agenti, “cioè prese in modo da massimizzare il risultato

netto atteso alla decisione, data l'informazione disponibile, [...] benché non vi sia alcuna interpretazione esplicitamente discriminatoria da parte dei datori di lavoro". Le argomentazioni della studiosa mirano a dimostrare la necessità, per le imprese e per i datori di lavoro, di passare da un comportamento "individualmente razionale"- "ingiusto e socialmente inefficiente, [...] perché fondato su opinioni pregiudizievoli di tipo autoconfermantesi, che danno luogo a una posizione di equilibrio stabile ma non equo per le donne"- ad un nuovo comportamento "socialmente razionale" in grado di "produrre un maggiore benessere per tutti", per uomini e donne tenendo conto dei rispettivi sistemi di valori.

Una puntuale rassegna comparativa delle otto teorie delle discriminazioni ritenute più significative è stata elaborata da Addis (1997), che ne ha indicato anche le relative implicazioni sul piano degli interventi correttivi di politica economica e sociale. Le ipotesi discusse, non reciprocamente esclusive, sono le seguenti:

- due varianti della "teorie del capitale umano" (Becket, 1964 e 1971; Mincer e Polachek, 1974) per cui le differenze salariali deriverebbero dalle diverse caratteristiche di ogni lavoratore/lavoratrice, cioè dal diverso "capitale umano" accumulato e disponibile, che determinerebbe differenze di investimento nella propria istruzione da parte delle donne, date le attese di minor durata della loro vita lavorativa, differenze di produttività tra i lavoratori e/o differenze di costo/ investimento in formazione da parte dei datori di lavoro;
- la preferenza pregiudiziale di datori di lavoro per determinate caratteristiche del lavoratore non legata alla sua produttività;
- la preferenza pregiudiziale di colleghi di lavoro a collaborare con il proprio genere;
- la teoria della discriminazione statistica, fondata sulla "percezione, non necessariamente sbagliata, delle produttività media del gruppo in cui un dato individuo appartiene" (Addis, 1997);
- la teoria della riproduzione sociale di ruoli, di compiti e, quindi, del lavoro;
- la teoria dei privilegi handicappati, cioè di quelle politiche che "pur tornando alle donne dei privilegi rispetto gli uomini, le pongono in situazione di svantaggio sul mercato del lavoro e determinano spirali successive di diseguaglianza" (Addis.).

Si tratta di modelli applicati allo studio del ruolo delle donne nell'economia e alle differenze salariali tra lavoratrici e lavoratori, ma originariamente formulati, negli Stati Uniti, per spiegare le discriminazioni razziali. Ciò comporta, a parere della stessa economista, un difetto metodologico ed epistemologico di base, perché si è esteso alle

donne un apparato concettuale elaborato per studiare un altro oggetto, cioè sono stati utilizzati strumenti conoscitivi costruiti a priori che, non tenendo conto della differenza femminile, non riescono a comprenderla compiutamente.

La Addis segnala la debolezza di queste teorie, ma ne valorizza, tuttavia, la metodologia econometrica sviluppata di cui riconosce l'autonomia e "il valore euristico in sé" in grado di "descrivere e misurare la differenza femminile sul mercato del lavoro, una descrizione e una misurazione che sono parte integrante e preliminare di qualsiasi discorso sulle donne sull'economia".

Una critica alle teorie economiche della segregazione viene dalla sociologa Saraceno (1992), secondo cui queste, nello spiegare il diverso comportamento e la diversa efficacia dell'offerta di lavoro dei due sessi, ignorano, però, il problema di come si costituiscono e si spieghino l'apparente uniformità e la persistenza delle scelte lavorative delle donne. Propone allora "sia [di] analizzare quali gruppi di donne- diversi per età, formazione, collocazione territoriale, scelte e vicende procreative e matrimoniali- abbiano quali atteggiamenti e comportamenti rispetto al lavoro remunerativo sia [di] comprendere se e come stia cambiando la divisione del lavoro tra i sessi rispetto ai compiti riproduttivi e come stiano cambiando i compiti riproduttivi stessi. [...] Occorre anche analizzare i modi specifici in cui determinate forme di funzionamento di particolari ambiti lavorativi non solo favoriscono o viceversa ostacolano il lavoro femminile, dati i vincoli sociali di quest'ultimo, ma anche favoriscono o viceversa ostacolano la cristallizzazione di identità di genere rigide".

Si tratta di un'angolazione visuale differente rispetto a quella economica: il paradigma sociologico propone di studiare il problema delle strutture di genere del mercato del lavoro partendo da una segmentazione dell'oggetto di indagine, laddove il particolare economico richiede di partire da un maggior grado di aggregazione: "il processo di spostamento della produzione domestica alla produzione nel mercato è un fenomeno nuovo agli economisti. Esso è stato ampiamente indagato fino a quando i lavori che passano dalla sfera domestica, artigianali, alla sfera extradomestica, industriale, erano i lavori attribuiti, nella divisione sociale del lavoro, al sesso maschile. [...] Il passaggio, invece, del lavoro femminile dalla sfera del privato alla sfera del pubblico non viene considerato più fenomeno economico, bensì un fenomeno sociologico e di costume, una provincia relativamente marginale dell'economia, un fenomeno che non merita più attenzione dell'aggregato, ma al massimo quando viene indagato con un modello microeconomico e microeconometrico che descrive con equazioni la scelta razionale dei singoli " (Addis, 1997).

Il confronto di questi differenti e complementari punti di vista coglie la necessità di ricercare un dialogo interdisciplinare per comprendere meglio i problemi e trovare risposte d'intervento, ma trapela anche il rischio di scivolamento verso forme di irrigidimento disciplinare e di gerarchizzazione dei saperi, tra quelli dotati di paradigmi più forti, perché "più rigorosamente ed astrattamente formalizzare" e quelli deboli, perché procedono, invece, "non con precisi modelli, ma con accumulazione di conoscenze, approcci interpretativi" (Marcuzzo e Rossi Doria, 1987).

Passando a considerare le interpretazioni elaborate in ambito sociologico per spiegare i fenomeni di segregazione occupazionale, Saraceno (1992) ha rilevato una latitanza da parte dei e delle colleghe sociologhe del lavoro che, salvo eccezioni non si sono dedicate allo studio delle donne come lavoratrici e ancor meno si sono interrogate sulla differenza di genere del lavoro: "è perlomeno curioso che, soprattutto in Italia, le spiegazioni delle strutture di genere del mercato del lavoro siano affidate perlopiù agli/alle economisti/e di varie scuole, mentre tra i/le sociologi/e se ne occupano di più coloro che studiano la famiglia o le politiche sociali, o generalmente le donne, che non i/le sociologhe del lavoro e economisti".

Una delle teorie più compiute in ambito sociologico è quella della 'doppia presenza' che, in Italia, si è andata costruendo a partire da una serie di riflessioni sviluppate nella ricerca sociale internazionale, soprattutto statunitense, dagli anni '70. La nozione è stata elaborata da Balbo, che così intitolò nel 1978 un suo storico articolo. Un filone di studi sulla doppia presenza, come insieme di lavori di ricerca, formazione e analisi teorica sul tema, ha preso avvio all'inizio degli anni '80 all'interno della GRIFF, il Gruppo di Ricerca sulla Famiglia e la Condizione Femminile, creato nel 1973 a Milano nella Facoltà di Scienze Politiche, che per prima in Italia ha cercato di leggere le istituzioni della società contemporanea dalla parte delle donne, rendendo visibile l'azione strutturante del genere degli ambiti di interazione sociale. La metafora 'doppia presenza' dà nome a un modello teorico nato per spiegare il rapporto esistente tra donne e lavoro per il mercato, "come parte in sistema di appartenenze complesse" (Saraceno, 1992) e i movimenti di cambiamento degli equilibri familiari e lavorativi, dovuti all'intenzione delle donne di essere presenti e attive su due fronti, su cui, parimenti, oggi si fonda l'identità femminile.

La doppia presenza è ritenuta uno dei maggiori impedimenti allo sviluppo di carriera delle donne. Se è vero che attualmente si vanno riducendo gli effetti della discriminazione all'ingresso per le donne, questo fenomeno tuttavia permane nel proseguo della carriera, perché la segregazione, con gli ostacoli che oppone all'avanzamento professionale, si manifesta, soprattutto, ancora come "corollario della doppia presenza" vissuta dalle donne (Bianco, 1997).

Le organizzazioni premiano, infatti, un'elevata e incondizionata disponibilità temporale e una continua presenza in azienda, sia durante la giornata sia nell'intero ciclo di vita. È questa flessibilità, cioè la disponibilità a prolungare l'orario di lavoro, uno dei più rilevanti fattori da mettere in campo nella competizione per la carriera. Competizione che pone le donne in condizioni di maggiori difficoltà nel momento in cui scelgono di non rinunciare anche alla 'carriera privata'. Se, come si è visto, le carriere funzionano secondo la logica dei tornei, un elemento come una maternità o la malattia di un congiunto, di cui spesso le donne si fanno carico, rischia di far perdere il loro turno e di escluderle definitivamente dalle possibilità di accedere agli spareggi successivi. Il tempo esterno all'organizzazione, impiegato nel lavoro di riproduzione e cura¹, è esposto all'incertezza e si sovrappone alla vita professionale, minacciando di discontinuità il lavoro produttivo.

“La ‘doppia presenza’ interferisce sia con l'organizzazione quotidiana del proprio lavoro sia con la partecipazione alle occasioni connotate in termini di ‘visibilità’. Bisognerebbe ricostruire con precisione quella ‘spirale di non presenza’ delle donne nei circuiti istituzionali e non di visibilità e di riconoscimento. Il mancare tale prassi e tale esperienza appare un dato di rilievo attinente alla socializzazione e all'apprendimento delle dinamiche di accesso e di cooptazione”, che all'interno delle organizzazioni reggono e agevolano la carriera (Facchini, 1989).

Spesso la metafora di ‘doppia presenza’ viene usata come un'etichetta, dandone un'interpretazione riduttiva e statica, per indicare una condizione di esistenza femminile “a metà eroica, a metà sacrificale” (Zanuso, 1987), tipica delle società sviluppate. Non si tratta di un modello normativo, anche se ormai la doppia presenza è diventata un dato istituzionale nell'odierna società di servizi. “Il concetto di doppia presenza ha voluto introdurre e significare negli studi sociali la scoperta della possibilità e disponibilità a praticare, la parte delle donne, un progetto della propria esistenza giocato trasversalmente nei diversi mondi materiali e simbolici in cui la grande maggioranza delle donne si trova a transitare. [...] Mondi concepiti e praticati come separati, in opposizione tra loro e, non a caso, appartenenti distintamente all'uno

¹ Elisabetta Addis, 1997, p.19: per lavoro di riproduzione si può intendere quello “erogato per soddisfare, direttamente e fisicamente, non finanziariamente, le necessità dei figli”, mentre il lavoro di cura sarebbe quello “erogato a favore di altri membri della famiglia. Non mi riferisco al lavoro biologico della gravidanza e dell'allattamento che è specifico di un sesso. I bisogni cui risponde il lavoro di riproduzione e cura possono, in linea teorica, essere soddisfatti dal lavoro dei membri della famiglia o da terzi esterni alla famiglia, acquisendo beni o servizi alla persona”.

o all'altro sesso: la famiglia e il mercato del lavoro, i luoghi della riproduzione e quelli della produzione” (Zanuso, 1987).

Sono mondi che reclamano una presenza soggettivamente motivata, ma nella logica dell'organizzazione l'appartenenza all'azienda, tanto più nel caso di chi ricopre posizioni direttive, è prioritaria rispetto a qualsiasi altra appartenenza. La doppia presenza, allora, soprattutto nelle donne con aspirazioni di sviluppo professionale, “assume lo spessore di un progetto, non semplice, né indolore, e di un'intenzione, piuttosto che di una condizione subita. [...] In nessuno dei due ambiti, lavorativo o familiare, si esaurisce il proprio modo di essere nel mondo, la propria identità” (May e Zanuso, 1982).

Dall'immagine di ‘doppia presenza’, arricchita nel tempo da echi dei titoli di alcuni testi in cui continua la riflessione sul tema, trapela la fatica e la volontà delle donne di riunificare terreni separati dai modelli di genere, e di comporre brani di vita che insieme rendono il senso dell'identità individuale. In questa teoria si ha un superamento della logica separativa “dentro-fuori”, su cui sono stati modellati gli ambiti di azione maschile (il lavoro) e femminile (la vita privata effettiva), verso una concezione più sistematica di se stesse e della realtà in cui si opera. La doppia presenza diventa “capacità di attraversare più mondi, più ambiti; [...] un modo diverso di porsi di fronte alla realtà anche lavorativa e organizzativa, non nel senso razionale, ma conoscitivo, [...] orientato piuttosto che ad isolare i singoli elementi, a guardare l'oggetto che sia di fronte (il prodotto, l'azienda) come una totalità organica integrata” (Ruggerini, 1992).

Il significato stesso della soggettività femminile è stato modificato e arricchito dalla nozione di doppia presenza, di cui progressivamente sono stati analizzati aspetti più culturali e psicologici. Infatti, nel concetto è stato riconosciuto anche uno spazio di scelta, attraverso cui si producono identità personali e cultura” (Zanuso, 1987), per cui ogni donna gestisce la sua doppia presenza, costruendo un suo percorso e giostrandosi, con le sue decisioni, tra i vincoli e le risorse del contesto in cui si muove. I percorsi biografici si intrecciano con quelli professionali, lo sviluppo personale e familiare con la carriera nelle organizzazioni e con il ciclo di vita, “cioè il progetto esistenziale e il momento che si sta attraversando” (Piva, 1982). In tutte le ricerche sulle donne dirigenti, il loro percorso di vite e di carriera presenta, “più che una causalità lineare, un convergere di casualità, [...] che tuttavia producono strategie di vita” (Ruggerini, 1992), per trovare un equilibrio tra esigenze e motivazioni multiple e discontinue nel quotidiano nel corso della vita.

Nella società di oggi esiste una pluralità di percorsi di vite femminili, poiché nel corso delle ultime generazioni, non è cambiato solo il modello di partecipazione alle forze

lavoro, in termini percentuali di donne occupate, ma anche quello di attaccamento, in termini di continuità lungo corso di vita e di investimento nel percorso ed esperienza lavorativa. Inoltre, "per una maggiore diversificazione sia di risorse sia di modelli di normalità, le biografie e le strategie delle donne sembrano divenire più diversificate: [...] un maggiore numero di donne può scostarsi dai percorsi tradizionalmente prescritti e sperimentarne di altri senza doverne pagarne, a livelli immediato almeno, prezzi troppo elevati". Così, per quanto riguarda i modelli di 'doppia presenza', "la differenza generazionale non si esprime più solamente come diversità di posizioni all'interno di un percorso biografico simile, ma come differenza di percorsi" (Saraceno, 1992).

A questo proposito la stessa Saraceno, che tanto si è occupata dei "processi di formazione e trasformazione dell'identità femminile in quanto identità sociale", fa notare una lacuna, e un'opportunità, nella ricerca italiana, interessante anche in relazione all'avanzamento delle donne in posizione direttiva. Finora "la dimensione strategica delle scelte lavorative delle donne è stata tematizzata perlopiù limitatamente al contesto familiare" e troppo poco rispetto al lavoro, "ai modi in cui nei diversi contesti lavorativi e posizioni professionali l'appartenenza di genere viene negoziata nei rapporti tra persone dei due sessi" e al "modo in cui l'investimento e il comportamento nel lavoro remunerato viene utilizzato dai diversi soggetti per confermare o viceversa modificare le identità di genere". Sempre in questa, poco sfiorata, direzione, propone di approfondire un'altra linea di ricerca, per analizzare "con attenzione i diversi contesti socio-culturali, come diversi margini e orientamenti al lavoro si specificano, ridefiniscono, rovesciano lungo il corso della vita, nell'intreccio tra esperienze lavorative ed esperienze affettivo-familiari.

Se consideriamo gli effetti prodotti dall'inesorabile giostra dei tornei, quale l'uscita, in un certo momento, di alcune donne dalla scena organizzativa, anche solo dai binari canonici e riconosciuti della carriera aziendale manageriale, per intraprendere una vita imprenditoriale o da professionista dentro e fuori dall'azienda, possiamo immaginare quanto utile sarebbe questo sforzo esplicativo, per comprendere meglio l'evoluzione soggettiva delle donne dirigenti e i motivi della loro scelta di modelli alternativi di carriera. Per capire come reagiscono alle difficoltà di sfondamento del soffitto di vetro, e come, invece, poter far dialogare, alla pari, le loro esigenze, diverse nei vari periodi di vita, con quelle delle organizzazioni. Perché le donne che vogliono crescere professionalmente non continuino "[...] ad accettare di portare da sole della responsabilità della scelta, dell'aut-aut tra famiglie e carriera" (Luciano, 1993), di cui anche le organizzazioni, oltre che gli uomini, finora esentate dall'occuparsene, dovranno iniziare a farsi carico.

Un modo per agevolare la ricerca di maggiore equilibrio per le due dimensioni consiste nel rompere la rigida scansione dell'attuale organizzazione del lavoro e dei suoi tempi, per individuare porosità o inventare spazi, anche nello straripante full time manageriale, in cui possono essere assorbite o travasate le “esperienze di discontinuità all'interno di vite che si presentano modellate dalla rigidità lavorativa e familiare” (Piazza, 1992).

Nelle organizzazioni c'è bisogno di creare condizioni lavorative che tengano conto delle esigenze delle donne e, anche quando si tratta di ruoli direttivi, non omettano l'esistenza della vita privata e dell'impegno extraprofessionale. Andrebbe ripensato il concetto stesso di lavoro e il tempo d'impiego reso più flessibile, per trovare una risposta negoziata di mutuo vantaggio sia per le imprese sia per le esigenze delle donne, soprattutto, in alcune fasi del ciclo di vita: “modalità diverse di distribuzioni degli orari di lavoro nel corso delle diverse unità di tempo (giorno, settimana, anno), nonché il loro grado di rigidità o di flessibilità, possono configurare contesti radicalmente differenti, anche a parità di monte ore prestato” (Abburrà, 1992).

La questione non è da affrontare esclusivamente in termini ingegneristici di orari di lavoro, ma è innegabile che tutte le “[...] strategie complessive, lavorative e familiari, in cui è cruciale l'alternanza di periodi e fasi con caratterizzazioni differenti” (May e Zanuso, 1982) si giocano, con incastri e sovrapposizioni, prevalentemente lungo quell'architrave del tempo che, nel corso della giornata e nell'arco della vita, rappresenta “lo snodo differenziale su cui si inserisce la possibilità per le donne di dare un contributo non marginale alla vita delle organizzazioni” (Bombelli, 1994).

Il tempo, infatti, non è stato solo oggetto di analisi in termini di flessibilità di orari, di conciliazione dei tempi di vite e di lavoro, ma è stato scandagliato nelle sue molteplici dimensioni e nei due ordini simbolici, nelle diverse concezioni che ne hanno donne e uomini. Nella molteplicità di significati del concetto emerge il tempo sociale, quantitativo e qualitativo, quello soggettivo, mentale, economico e altro ancora. Un ruolo centrale, come ambito privilegiato di riflessione negli studi sulla doppia presenza, l'assume il tempo per sé, tempo femminile per antonomasia: è il tempo dell'analisi, dell'autoriflessione, del lavoro su se stesse, come giusto periodo d'intervallo tra i tempi frenetici imposti dal quotidiano e i tempi lunghi della maturazione di un'esperienza. Permette a ciascuno di riappropriarsi di senso per la propria esistenza. È “uno spazio di movimento, di metabolizzazione e di trasformazione di tempi quantitativi in qualitativi, di costruzione di continuità e di discontinuità temporali, specifico dell'esperienza femminile del tempo”. È un “resto di tempo che si sottrae alla misurazione, [...] un tempo-significato che è legame tra i

diversi livelli dell'esperienza che, tutti insieme, compongono la vita, è tentativo di sottrarre il lavoro alla sola dimensione di necessità e alienazione” (Vantaggiato, 1997). Un altro tema, derivato dagli aspetti più psicologici della doppia presenza ed elaborato anche in relazione all'ambito organizzativo, è rappresentato dalla definizione in positivo della femminilità. “A partire da [...] un insieme di funzioni tipicamente svolte dalle donne, protagoniste del processo di espansione dei servizi sia come utenti, sia come lavoratrici che come responsabili del lavoro di mediazione tra bisogni individuali e le risorse esterne, si avviava una riflessione sul loro portato culturale e simbolico, riconoscendovi le tracce di un’elaborazione attiva da parte femminile di modi di produzione, stili cognitivi, orientamenti di valori specifici” (Zanuso, 1982). Questa prospettiva in cui le qualità femminili diventano una risorsa, è stata anche oggetto di critica, perché tali competenze, cristallizzandosi, rischiano di omogeneizzare le reali differenze esistenti tra le donne, non riconducibili ad un’unità di genere e ribadiscono inoltre, la “stereotipata dicotomia tra ciò che è specificatamente femminile e ciò che è specificamente maschile” (Gherardi, 1998).

La teoria dell'organizzazione, nell'ambito del tema delle competenze manageriali, ha elaborato un modello di ‘leadership al femminile’, che consiste in uno stile aperto, partecipativo, democratico, flessibile, orientato a incoraggiare il coinvolgimento attivo dei collaboratori, a sviluppare la loro stima di sé, e a stimolare contributi creativi e imprenditoriali dei singole e del gruppo. Questi modi di gestire il gruppo, che definiscono uno stile di direzione molto in voga nella letteratura manageriale, sarebbero, infatti, più vicini, forse più consoni, a quelle caratteristiche femminili (razionalità, sensibilità, pluralità di esperienze, capacità di attraversare più mondi vitali...) troppo spesso liquidate come stereotipi.

Nonostante la povertà di risultati del tentativo di definire “[...] la varianza spiegata dalla variabile sesso [...], il fascino della leadership al femminile rimane intatto perché fa parte della stessa strategia discorsiva che ieri usava lo specifico femminile per giustificare la discriminazione e fondare la segregazione occupazionale e oggi lo usa per cercare un vantaggio competitivo. La retorica organizzativa ha sempre esaltato le specifiche virtù femminili, ieri per celebrare la segretaria, oggi per giustificare la donna manager: cambiano i contenuti di genere, ma la trappola del genere e dell'identità fisse per uomini e donne rimane ben tesa e chi ci guadagna è sempre il cacciatore” (Gherardi, 1998).

1.2 Fotografia dell'imprenditoria veneta

La presenza femminile nel mondo del lavoro è un fenomeno ormai consolidato. Il crescente livello d'istruzione, la progressiva terziarizzazione dell'economia nazionale e la diversificazione dei contratti di lavoro stanno sicuramente favorendo un incremento della popolazione femminile occupata, che rimane tuttavia in minoranza rispetto all'occupazione maschile.

Uno sguardo d'insieme alla situazione europea, evidenzia un dato interessante: il crescente tasso d'attività economica tra le donne è stato un fattore importante per la crescita economica dell'Europa. Nell'ambito dell'Unione Europea si stima che quasi un quinto della crescita del PIL annuale può essere spiegata con l'accresciuta partecipazione delle donne alla forza lavoro. Le disparità, tuttavia, permangono. Il tasso di occupazione delle donne nell'Unione Europea è ancora di 17 punti inferiore a quello maschile. Il tasso di disoccupazione femminile è di 3.0 punti percentuali superiore a quello maschile. Il mercato del lavoro è segregato per generi: le donne sono concentrate in certe occupazioni e gli uomini in altre. Le donne guadagnano meno degli uomini e il 77% dei lavoratori a basso reddito è costituito da donne. Questo quadro, sinteticamente tracciato, descrive la situazione complessiva degli stati della zona Euro.

Tabella 1.1 Tassi di occupazione e di disoccupazione femminile- Eurostat

	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione
1993	46.1	12.1
1994	46.1	13.1
1995	46.1	13.1
1996	47.0	13.0
1997	48.0	13.0
1998	48.1	12.1
1999	50.0	11.1
2000	51.1	10.0
2001	52.0	9.1
2002	53.0	10.0
2003	53.1	10.1
2004	54.1	10.1

Tabella 1.2 Tassi di occupazione e di disoccupazione maschile- Eurostat

	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione
1993	70.0	8.0
1994	69.0	8.1
1995	69.0	8.1
1996	69.0	8.1
1997	69.0	8.1
1998	69.1	8.0
1999	70.1	7.0
2000	71.1	6.1
2001	72.0	6.0
2002	71.1	6.1
2003	71.1	7.0
2004	71.1	7.1

Prima di dare un quadro della situazione italiana è utile soffermarsi sugli importanti obiettivi identificati dal Consiglio europeo di Lisbona (23 e 24 marzo 2000): accrescere il tasso di occupazione femminile nell'EU, portandolo fino al 60% entro il 2010. Si tratta di un obiettivo ambizioso, che tradotto in cifre leggibili significherebbe far entrare nel mondo del lavoro ulteriori 10 milioni di donne. In termini assoluti il saldo passivo è particolarmente sensibile in Francia, Spagna e Italia. L'Italia dovrebbe creare addizionalmente entro il 2010 più di 4milioni di posti di lavoro femminili.

La lettura del quadro d'insieme nazionale riflette la tendenza europea: l'aumento del tasso di occupazione, dovuta in prevalenza alla componente femminile. Le donne sono penalizzate da un tasso di disoccupazione decisamente più elevato rispetto a quello maschile (Tabella 1.3); nel 2003 il dato era del 11.3% per le femmine e dell' 6.5% per i maschi a livello nazionale.

Tabella 1.3 Tassi di occupazione e di disoccupazione femminile- Indagine sulle forze lavoro- Valori percentuali

	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione
1993	37.8	13.8
1994	37.4	14.6
1995	37.5	15.4
1996	38.1	15.2
1997	38.5	15.3
1998	39.4	15.4
1999	40.5	14.8
2000	41.8	13.6
2001	43.4	12.2
2002	44.4	11.5
2003	45.1	11.3

Tabella 1.4 Tassi di occupazione e di disoccupazione maschile- Indagine sulle forze lavoro- Valori percentuali

	Tasso di Occupazione	Tasso di Disoccupazione
1993	68.4	7.3
1994	67.0	8.3
1995	66.2	8.6
1996	66.2	8.7
1997	66.0	8.7
1998	66.5	8.8
1999	67.0	8.4
2000	67.8	7.8
2001	68.4	7.1
2002	69.1	6.7
2003	70.0	6.5

La situazione regionale nel 2004 presentava una tendenza diversa: sono molto più contenuti i tassi di disoccupazione (6,7% la disoccupazione femminile, e 2,5% quella maschile) e provinciali, dove la provincia di Rovigo presenta tassi di disoccupazione superiori di gran lunga alla media regionale. Il Veneto vanta una percentuale di occupati praticamente pari a quella nazionale con il 52,3% di presenze femminili fra gli occupati e il 76% di presenze maschili. La provincia di Belluno vanta la

percentuale di donne occupate superiore di tutte le altre province con un 57.9% e una percentuale maschile di 72,9%. L'occupazione veneta si concentra prevalentemente alle dipendenze in quanto su 100 donne, 81 sono dipendenti e 19 lavorano in modo autonomo. L'andamento è rispecchiato sostanzialmente anche a livello regionale, tranne che per la regione di Rovigo in cui solo 77 donne su 100 lavorano alle dipendenze. A livello nazionale l'80% delle donne sono lavoratrici dipendenti, l'11% lavorano in proprio e il 3.2% lavorano come libere professioniste. Tali valori sono maggiori a livello nazionale che a livello regionale, fatta eccezione per la provincia di Rovigo per le lavoratrici in proprio (12.4%). Per quanto riguarda la composizione dell'occupazione maschile la percentuale dei lavoratori dipendenti è maggiore a livello nazionale (69.2%) che regionale (67.6%), fatta eccezion per la regione di Belluno (71.6%). Netta è la differenza fra il numero di uomini che sono imprenditori a livello nazionale (4 su 100) e regionale (5 su 100), in particolare con le regioni di Vicenza e Treviso (6 su 100).

Tabella 1.5 *Disoccupati in complesso e tasso di disoccupazione 15-64 anni, per province del Veneto, per sesso; Anno 2004 (dati in migliaia e in percentuale)- Rilevazione forza lavoro*

	<i>Persone in cerca di occupazione</i>			<i>Tasso di disoccupazione</i>		
	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Maschi e femmine</i>	<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Maschi e femmine</i>
<i>Veneto</i>	32	58	90	2.5	6.7	4.2
Verona	7	12	18	2.8	7.4	4.7
Vicenza	4	8	13	1.9	5.2	3.3
Belluno	1	2	3	2.0	3.6	2.7
Treviso	5	10	16	2.3	6.7	4.1
Venezia	6	12	18	2.9	7.9	4.9
Padova	6	10	17	2.7	6.1	4.1
Rovigo	2	5	7	3.0	11.4	6.3

Tabella 1.6 Occupati in complesso e tasso di occupazione 15-64 anni, per province del Veneto, per sesso; Anno 2004 (dati in migliaia e in percentuale)-
Rilevazione forza lavoro

	Occupati			Tasso di occupazione 15-64 anni		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Veneto	1.232	810	2.042	76.0	52.3	64.3
Verona	226	144	371	76.0	51.1	63.7
Vicenza	225	149	374	78.3	54.8	66.8
Belluno	52	40	92	72.9	57.9	65.5
Treviso	224	147	371	77.3	53.8	65.8
Venezia	210	136	346	73.8	48.9	61.4
Padova	232	156	388	75.5	53.1	64.4
Rovigo	63	38	100	74.6	47.0	61.0

Tabella 1.7 Composizione dell'occupazione anno 2001- Censimento 2001

Donne	Libero					
	Imprenditore professionista	professionista	Lavoratore proprio	Socio cooperativa	di Coadiuvante familiare	Lavoratore dipendente
Verona	1.9%	2.4%	10.3%	1.9%	3.5%	80.0%
Vicenza	2.6%	1.9%	8.8%	1.5%	2.8%	82.4%
Belluno	2.2%	1.6%	9.3%	1.2%	3.1%	82.6%
Treviso	2.6%	2.2%	9.4%	1.7%	3.1%	81.1%
Venezia	2.2%	2.5%	9.2%	1.6%	2.9%	81.7%
Padova	2.4%	3.0%	9.5%	1.3%	3.3%	80.5%
Rovigo	2.0%	1.7%	12.4%	2.3%	4.4%	77.2%
Veneto	2.3%	2.3%	9.6%	1.6%	3.2%	81.0%
Nazionale	1.9%	3.2%	11.0%	1.6%	2.8%	79.6%

<i>Uomini</i>	<i>Imprenditore</i>	<i>Libero professionista proprio</i>	<i>Lavoratore inSocio cooperativa familiare</i>	<i>diCoadiuvante</i>	<i>Lavoratore dipendente</i>
Verona	4.7%	4.6%	22.4%	1.3%	65.6%
Vicenza	6.2%	4.1%	18.9%	0.8%	68.7%
Belluno	5.2%	4.0%	17.2%	0.7%	71.6%
Treviso	6.2%	4.6%	19.5%	0.8%	67.7%
Venezia	4.7%	4.0%	18.2%	2.1%	69.9%
Padova	5.6%	5.1%	21.2%	1.2%	65.6%
Rovigo	3.9%	3.6%	21.8%	2.0%	67.0%
Veneto	5.4%	4.4%	20.0%	1.2%	67.6%
Nazionale	4.0%	5.0%	19.4%	1.3%	69.2%

Da un'analisi della posizione professionale per provincia (Grafico 1.1 e 1.2) si può notare che la distribuzione della condizione di imprenditore è pressoché la stessa sia per le donne che per gli uomini. Il maggior numero di imprenditori si trovano nelle regioni di Vicenza, Treviso e Padova; mentre in quelle di Rovigo e Belluno non ci sono nemmeno 5 imprenditori su 100 imprenditori veneti. Anche tutte le altre professioni indipendenti si distribuiscono in maniera pressoché speculare nelle sette regioni venete in base al sesso. Fatta eccezione per la posizione di socio di cooperativa negli uomini veneziani, in cui si nota che 30 uomini su 100 soci di cooperativa uomini lavorano nella provincia di Venezia. Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, sia donne sia uomini, questi sono ripartiti in maniera equa fra le regioni di Verona, Vicenza, Treviso, Venezia e Padova, mentre solo 5 dipendenti donne e uomini su 100 appartengono alle due regioni rimanenti. Più in generale, la tendenza riscontrata sia fra i lavoratori indipendenti che dipendenti d'essere più concentrati in certe regioni e meno in altre è anche confermato dalla popolazione residente appartenente alla forza lavoro (Grafico 1.3).

Grafico 1.1 posizione nella professione donne 2001- Censimento 2001

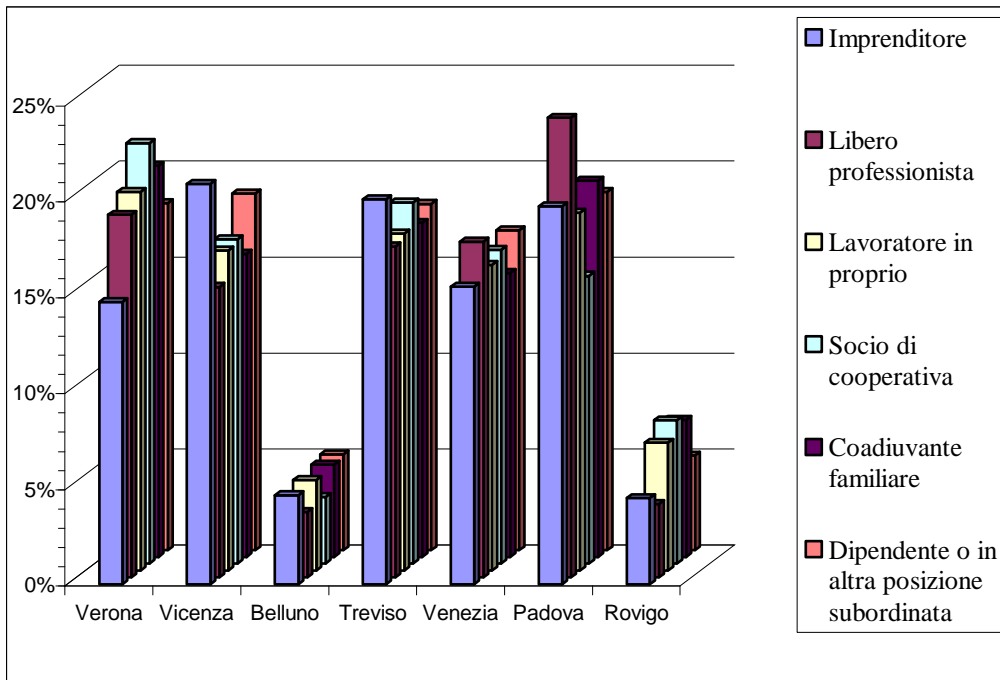


Grafico 1.2 posizione nella professione uomini 2001- Censimento 2001

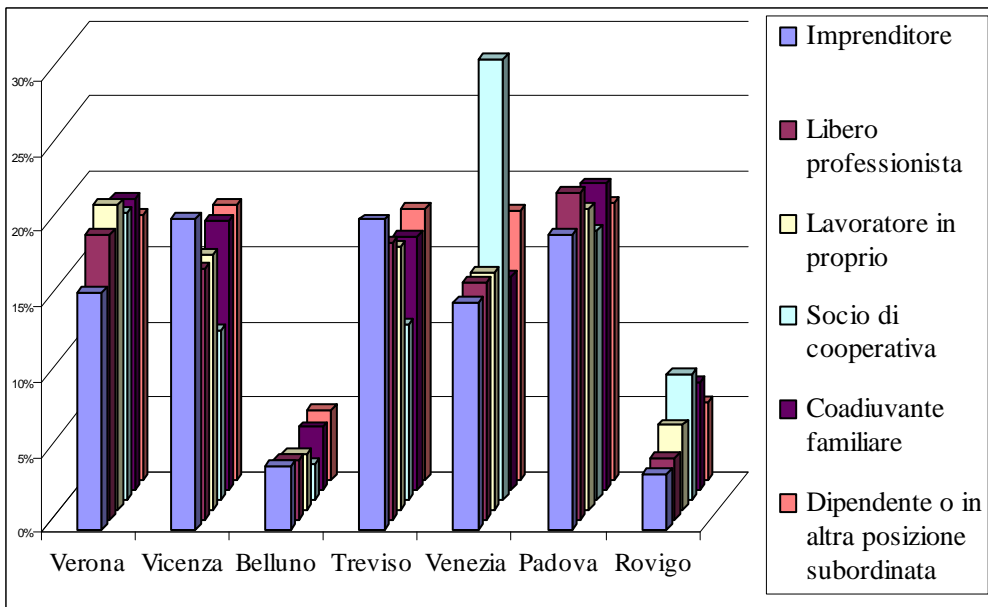


Grafico 1.3 Popolazione residente appartenente alla forza lavoro per sesso-
Censimento 2001

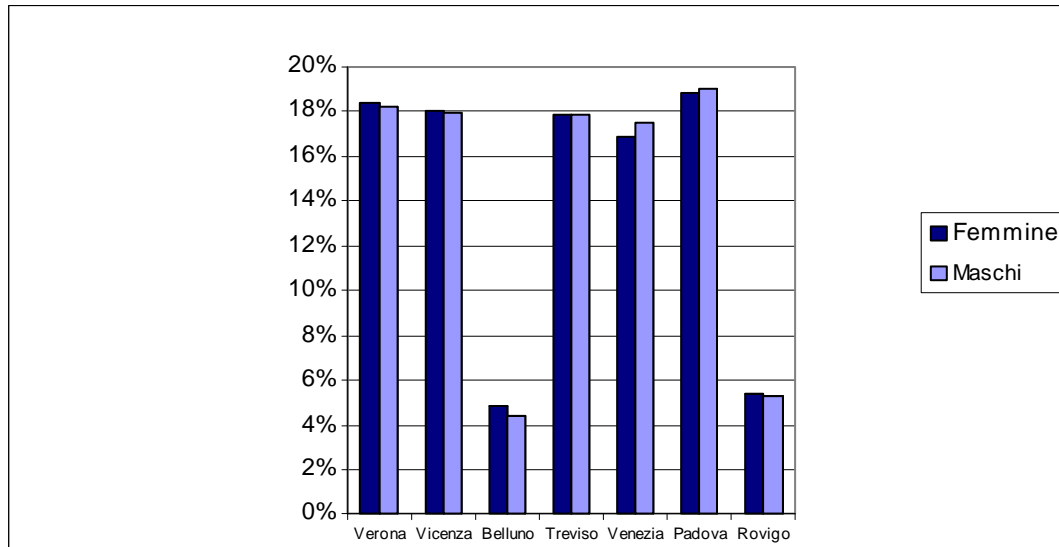


Tabella 1.8 Donne occupate per posizione nella professione- Censimento 2001

	Imprendito re	Libero professio nista	Lavorat ore in proprio	Socio di cooperati va	Coadiu vante familiar e	Dipendente o in altra posizione subordinata	Totale
Verona	2673	3454	14863	2773	5097	115090	143950
Vicenza	3792	2767	12561	2140	3947	118181	143388
Belluno	844	624	3556	439	1202	31642	38307
Treviso	3648	3152	13241	2381	4351	114767	141540
Venezia	2821	3198	12001	2068	3701	106036	129825
Padova	3579	4376	14041	1899	4899	118717	147511
Rovigo	814	699	5021	946	1788	31302	40570
Veneto	18171	18270	75284	12646	24985	635735	785091
Nazionale	153114	256811	897928	130377	226798	6486733	8151761

Tabella 1.9 Uomini occupati per posizione nella professione- Censimento 2001

	Imprendit ore	Libero professionista	Lavorator e in proprio	Socio di cooperati va	Coadiu vante familiar e	Dipendente o in altra posizione subordinata	Totale
Verona	10090	9980	48283	2815	3065	141671	215904
Vicenza	13180	8797	40433	1661	2831	146780	213682
Belluno	2713	2108	8963	356	662	37380	52182
Treviso	13166	9715	41595	1712	2665	144460	213313
Venezia	9667	8291	37528	4312	2237	143751	205786
Padova	12525	11446	47672	2634	3222	147615	225114
Rovigo	2415	2199	13456	1228	1140	41422	61860
Veneto	63756	52536	237930	14718	15822	803079	1187841
Nazionale	512705	640079	2487786	166671	142427	8892303	12841971

Capitolo 2.

Metodologia della ricerca

Le figure degli imprenditori che partecipano all'indagine sono state scelte fra gli imprenditori veneti di alcuni sottosectori del più vasto settore terziario. Si è scelto proprio il settore terziario perché il suo sviluppo è strettamente connesso con lo sviluppo dell'imprenditoria 'in rosa'. I settori scelti sono stati classificati seguendo la classifica delle attività economiche Ateco 2002 (Istat 2002) e sono:

1. commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli, vendita al dettaglio di carburanti per autotrazioni;
2. commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, autoveicoli e motocicli esclusi;
3. commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli);
4. riparazioni di beni personali e per la casa;
5. alberghi e ristoranti;
6. intermediazione monetaria e finanziaria (escluse le assicurazioni e i fondi pensione);
7. attività ausiliarie dell'intermediazione finanziarie e delle assicurazioni;
8. attività immobiliari;
9. noleggio di macchinari e attrezzatura senza operatore e di beni per uso personale e domestico;
10. informatica e attività connesse;
11. ricerca e sviluppo;
12. attività di servizi alle imprese;
13. assistenza sociale;
14. servizi alle famiglie.

La lista delle imprese appartenenti ai sopra citati settori necessarie per l'indagine sono state reperite presso la Camera di Commercio di Padova in formato elettronico e comprendevano le seguenti informazioni:

1. Nome dell'impresa;

2. Tipo d'impresa;
3. Numero di dipendenti;
4. Indirizzo postale;
5. Numero di telefono.

Il nome dell'impresa e l'indirizzo sono stati necessari per poter inviare una lettera di presentazione dell'indagine; il numero di telefono è servito per poter somministrare il questionario, mentre il tipo d'impresa e il numero d'addetti per poter suddividere il campione in base alla forma giuridica e alla grandezza.

La lista dalla quale è stato estratto il campione comprende un totale di 6048 nominativi, suddivisi per forma giuridica dell'impresa.

Tabella 2.1: Numero di nominativi acquisiti da Infocamere, suddivisi per genere dell'imprenditore e ragione sociale dell'impresa.

		Tipo	Numerosità
Titolari oppure amministratrice donna		GRUPPO 1:	2798
		Società Rischio Limitato, Società in Accomodita Semplice, Società a Nome Collettivo	
		GRUPPO 2:	900
		Ditte Individuali da 2 a 5 dipendenti	
		GRUPPO 3:	600
		Ditte Individuali da 6 in sù dipendenti	
Titolari oppure amministratore uomo		GRUPPO 4:	1000
		Società Rischio Limitato, Società in Accomodita Semplice, Società a Nome Collettivo	
		GRUPPO 5:	450
		Ditte Individuali da 2 a 5 dipendenti	
		GRUPPO 6:	300
		Ditte Individuali da 6 in sù dipendenti	

2.1 Campione

Per facilitare l'indagine e poter avere una maggiore rappresentatività statistica del settore terziario, si è deciso di selezionare il campione suddividendo l'intero universo

dell'imprenditoria veneta in due gruppi in base al sesso in rapporto 2 a 1. Il primo gruppo è composto da 800 donne imprenditrici, mentre l'altro è composto da 400 uomini imprenditori dello stesso settore. Tale scelta è stata presa in quanto l'indagine è stata svolta secondo il modello di "casi controlli". Il gruppo dei casi al primo, quello delle donne, mentre il secondo, quello degli uomini, rappresenta i controlli.

Per ottenere un campione di questo tipo si è proceduto come segue:

1. la lista di partenza è stata ordinata in due strati in base al genere dell'imprenditore a capo dell'impresa ed a ogni unità è stato associato un numero ordinato di riferimento;
2. la seconda stratificazione è avvenuta in base alla forma giuridica e alle dimensioni dell'impresa;
3. per estrarre il campione stratificato si è applicato il procedimento di stratificazione casuale all'interno dei 6 strati ottenuti;
4. il campione è stato poi suddiviso in subcampioni associati a 5 rilevatori secondo il metodo della compenetrazione degli intervistatori. Tale metodo consiste nel suddividere il campione in tanti sottoinsiemi casuali quanti sono i rilevatori.

L'estrazione del campione è stata effettuata partendo dal gruppo dei casi per poi trarre anche quello dei controlli seguendo lo stesso rapporto per ottenere un confronto statisticamente significativo dei risultati delle interviste.

Purtroppo l'estrazione ha necessitato di ripetute integrazioni e quindi non sempre è stato possibile mantenere il rapporto di 2 a 1 all'interno dei 6 gruppi. E' stato essenziale fare delle successive estrazioni perché:

1. i nominativi forniti erano in verità solo dei prestanome;
2. gli elenchi forniti contenevano sovente degli errori tali per cui i nominativi non erano più raggiungibili;
3. vi sono stati numerosi rifiuti.

L'aver inserito nuovi nominativi per sostituire i rifiuti o i non raggiungibili porterà all'analisi un problema di distorsione, visto che in questo modo si tende a raccogliere interviste dove è più facile ottenerle. Per cercare di ridurre al minimo i rifiuti di condurre l'intervista, è stata spedita una lettera di presentazione dell'indagine a tutto il campione (Appendice B). La lettera di presentazione ha cercato di chiarire le motivazioni e le caratteristiche dell'indagine e forniva un recapito sia telefonico sia un indirizzo e-mail da poter contattare per ulteriori informazioni. Tali lettere sono state spedite in più occasioni successive, a gruppi, seguendo l'andamento dell'indagine. Non dovevano giungere a destinazione dopo l'intervista, perdendo così la loro funzione, né dovevano giungere con troppo anticipo, rischiando che la persona

destinataria perdesse il ricordo del messaggio trasmesso con la lettera riducendone l'efficacia.

Tabella 2.2 Campione conclusivo suddiviso per Provincia, per gruppo.

GRUPPO	BL	PD	RO	TV	VE	VI	VR	Totale.
1	93	394	55	270	102	165	155	1234
2	32	136	22	64	46	55	48	403
3	5	54	30	57	36	42	26	250
4	35	160	8	149	50	114	45	561
5	5	24	6	22	20	20	23	120
6	6	23	13	17	20	27	6	112
Totale	176	791	134	579	274	423	303	2680

2.2 Le interviste telefoniche

Le interviste sono state realizzate con l'ausilio di sistemi informatici specializzati, ossia sistemi creati appositamente per assistere il rilevatore nella somministrazione del questionario telefonico al soggetto intervistato, memorizzando ed archiviando in modo ordinato i dati raccolti.

Nelle rilevazioni svolte con sistemi telefonici assistiti da computer (CATI- Computer Assisted Telephone Interviewing) il rispondente non ha di fronte le modalità per la risposta e quindi deve identificare la risposta dalla domanda riferita dall'intervistatore, per tale motivo le domande contenevano al loro interno le modalità di risposta.

Un'indagine statistica realizzata con il sistema telefonico CATI risulta semplificata in alcune fasi rispetto alle tecniche cartacee, però necessita che vengano svolte determinate attività per garantire il buon funzionamento dell'intero sistema di rilevazione.

Il programma di gestione del sistema non si limita soltanto alla gestione informatizzata del questionario per una conduzione più snella e veloce dell'indagine, ma svolge un ruolo fondamentale nel limitare alcuni tipi di errori non campionari, in particolare nel prevenire quelli riconducibili ad errori di percorso, di coerenza, e di campo di variazione.

Inoltre la gestione automatizzata dei contatti e degli appuntamenti telefonici da parte del sistema permettono di tenere sotto controllo il funzionamento delle regole predisposte per limitare le cadute delle unità per rifiuto o per mancato contatto.

2.3 Questionario

Per poter confrontare i percorsi di ciascun rispondente, sia appartenente al gruppo dei casi sia appartenente al gruppo dei controlli, si è scelto di somministrare lo stesso questionario opportunamente arrangiato.

Il questionario si compone di domande, suddivise in 9 sezioni a seconda degli argomenti trattati:

- A. Introduzione;
- B. Dati anagrafici del rispondente;
- C. Istruzione e formazione;
- D. Famiglia e coniuge;
- E. Impresa;
- F. Attività dell'impresa;
- G. Attività extralavorativa;
- H. Aspettative, prospettive professionali;
- I. Chiusura.

La prima e l'ultima parte è di presentazione dell'inchiesta e di ringraziamenti per l'attenzione rivolta all'intervistatore. Seguono tre sezioni di carattere generale sui dati anagrafici del soggetto e sulla storia familiare, scolastica e professionale che lo hanno portato all'attuale status di imprenditore. Tre sono le aree analizzate nei successivi quattro punti del questionario. Tali aree sono state studiate con particolare cura, e sono rispettivamente: quella riguardante la struttura economica-organizzativa dell'impresa, quella relativa ai diversi tempi della vita privata dell'intervistato e quella relativa al suo rapporto con lo sviluppo futuro della propria impresa.

Gli obiettivi più importanti della ricerca sono stati raccogliere notizie ed elementi di conoscenza riguardanti le esperienze imprenditoriali compiute dall'insieme delle unità oggetto d'indagine:

- La fase d'avvio dell'attività è stata analizzata focalizzando l'attenzione sulle motivazioni all'origine della decisione di avviare un'impresa, cercando di individuare gli strumenti informativi e le strutture di consulenza usate; si è anche proceduto ad acquisire informazioni sulle principali difficoltà

incontrate, i capitali investiti e le fonti di finanziamento cui si è fatto eventualmente ricorso;

- Le caratteristiche dei mercati di riferimento dei prodotti e/o servizi offerti dalle imprese sono stati analizzati sul piano dell'articolazione territoriale, e sul peso assunto dall'insieme dei clienti. L'andamento del fatturato e del giro d'affari è stato, inoltre, studiato in considerazione dei trend realizzati nell'ultimo anno;
- Una serie d'informazioni mirate hanno consentito di disegnare la struttura organizzativa delle imprese in termini di dimensioni, numero di addetti e modalità contrattuali utilizzate; sono state inoltre raccolte informazioni sulla propensione allo sviluppo del personale e del sistema informativo;
- I criteri che regolano l'organizzazione del lavoro nelle aziende sono stati analizzati tenendo conto del livello di flessibilità esistente nell'assegnazione dei ruoli e delle funzioni, delle modalità con cui si definiscono i processi decisionali, dei benefit eventualmente previsti per il personale;
- Sono stati analizzati i rapporti esistenti tra tempi dedicati al lavoro e spazi finalizzati alla famiglia e al tempo libero;
- Le valutazioni formulate sul grado di soddisfazione rispetto all'attività svolta e sugli aspetti ritenuti determinanti al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali hanno contribuito a fornire un quadro dei giudizi espressi dagli imprenditori/imprenditrici sulle esperienze realizzate e sul ruolo ricoperto;
- Sono state somministrate alcune domande per capire come il rispondente percepisce le eventuali discriminazioni di genere sul lavoro e per sapere se sono conosciute alcune iniziative per l'imprenditoria femminile;
- Infine si è chiesto al soggetto intervistato un giudizio sul futuro del settore lavorativo di appartenenza e dell'eventuale periodo di crisi aziendale in corso.

2.3.1 Torneo

Fra le domande del questionario è stato proposto anche un metodo nuovo che si basa su una serie di confronti per stabilire l'aspetto prevalente in ciascuna coppia di aspetti posti in confronto. Si stabilisce un ordine di priorità tra gli aspetti sottoposti all'attenzione del rispondente sulla base dell'esito dei confronti a più livelli gerarchici tra "vincitori" dei confronti al livello inferiore. La sintesi delle gerarchie tra aspetti permette di ordinarli in relazione all'importanza attribuita dal rispondente. Questa

struttura di selezione viene definita al Torneo (Fabbris, 2003). Una volta che si definiscono gli aspetti da valutare si definisce l'ordine di somministrazione. Ed è proprio sull'ordine di somministrazione che si è cercato di porre attenzione per ridurre il cosiddetto "effetto d'ordine", vale a dire l'errore di risposta causato dal condizionamento indotto nelle risposte dalla sequenza di risposte date in precedenza. Si è costruito due tipi di sequenze diverse in base alla somiglianza o dissomiglianza logica degli aspetti da valutare, per rendere l'effetto d'ordine dei quesiti, che è ineliminabile per un singolo rispondente, il più prossimo al valore atteso sull'insieme dei rispondenti.

2.4 Qualità dei dati

La frequenza maggiore riscontrata fra i soggetti non pertinenti, che quindi sono stati rimpiazzati con altri nominativi, è stata nel primo gruppo, quello cioè delle donne imprenditrici a capo di società S.R.L., S.A.S, S.N.C.; mentre la frequenza minore di soggetti non pertinenti si è riscontrata fra gli imprenditori di ditte individuali con un basso numero di addetti. Si riscontra questa stessa netta distinzione anche nei rifiuti: le donne a capo di società S.R.L., S.A.S, S.N.C. sono state quelle che non hanno concesso l'intervista. Questa casualità, se la si vuol definire così, è plausibile se si tiene conto che spesso esse non sono veramente a capo dell'azienda ma fanno semplicemente da prestanome. Caso di prestanome sono proprio le due interviste che sono state somministrate a terzi, in quanto l'intestatario dell'azienda era un genitore ormai ritirato dall'attività da diversi anni.

Tabella 2.3 Tassi di risposta per gruppo

	Completate		Rifiuti		Unità non pertinenti	
	N.	Distrib.	N.	Distrib.	N.	Distrib.
1	514	0.4	220	0.4	414	0.7
2	191	0.2	86	0.1	48	0.1
3	123	0.1	41	0.1	41	0.1
4	243	0.2	90	0.2	60	0.1
5	82	0.1	44	0.1	15	0.0
6	69	0.1	34	0.1	20	0.0
Totale	1222	1.0	515	1.0	598	1.0

Come già detto il campione è stato suddiviso fra 5 intervistatori in maniera casuale all'interno dei 6 gruppi. L'intervistatore che ha avuto più esiti positivi e contemporaneamente il minor numero di esiti negativi è stato il numero 5. Di contro chi ha avuto il minor numero di esiti positivi e il maggiore numero di negativi, fra il campione assegnatoli, è stato l'intervistatore 4. Quest'ultimo è anche quello che però, ha riscontrato il minor numero di unità non pertinenti. Secondo quanto appena detto sembra che l'operatore 5 abbia lavorato meno bene degli altri quattro, se invece si osserva la tabella 6 che riporta gli esiti dei contatti con risposte positive e negative solo per i sottogruppi 5 e 6, si può vedere che i tassi di risposta degli intervistatori sono diversi rispetto a quelli della tabella 4. L'operatore 5 ha avuto solo contatti provenienti dal subcampione 5 e 6, e quindi la causa della maggior frequenza di esiti negativi può essere ricondotta al fatto che questi subcampioni hanno in se stessi un maggior tasso di risposta negativa rispetto agli altri. Mediamente tutti i rilevatori hanno dovuto telefonare quattro volte prima di poter effettuare l'intervista che è durata circa 12 minuti.

Tabella 2.4 Tassi di risposta per intervistatore

Intervistatore	Positivi	Negativi	Unità non pertinenti
1	38.8%	16.5%	21.0%
2	41.1%	22.6%	9.7%
3	48.2%	17.6%	25.1%
4	33.3%	21.7%	5.7%
5	46.7%	7.8%	15.2%

Tabella 2.5 Media numero chiamate e durata chiamata con esito positivo per intervistatore

Intervistatore	Media chiamata	Durata chiamata in minuti
1	4	12
2	3	14
3	4	9
4	4	13
5	4	14
Totale	4	12

Tabella 2.6 Numerosità e distribuzione dell'esito della chiamate per i gruppi 5 e 6 per intervistatore

	Intervistatore							
	2		3		4		5	
	N.	Distrib.	N.	Distrib.	N.	Distrib.	N.	Distrib.
Gruppo 5								
In sospeso	16	16.4	0	0.0	27	37.5	9	23.1
Completate	35	44.3	0	0.0	24	33.3	23	59.0
Rifiuti	27	34.2	0	0.0	15	20.9	2	5.1
Non pertinenti	4	5.1	0	0.0	6	8.3	5	12.8
Totale	79	100.0	0	0.0	72	100.0	39	100.0
Gruppo 6								
In sospeso	6	42.8	12	13.0	16	47.1	1	11.1
Completate	4	28.6	48	52.2	12	35.3	5	55.6
Rifiuti	4	28.6	13	14.1	6	17.6	2	22.2
Non pertinenti	0	0.0	19	20.7	0	0.0	1	11.1
Totale	14	100.0	92	100.0	34	100.0	9	100.0

Capitolo 3.

Profili di imprenditrici

In questo terzo capitolo si descrive come sono le donne imprenditrici venete in base a ciò che loro stesso hanno dichiarato. Queste pagine non avranno altro obbiettivo che cercare di dipingere quello che è realmente accaduto a queste donne per capire se c'è un trait d'union fra quello che hanno costruito e quello cui hanno dovuto rinunciare, fra l'essere donne e l'essere imprenditrici. Il paragrafo 3.1 presenta una veloce carrellata sulla classe d'età, sui percorsi scolastici e formativi; nel paragrafo 3.2 si cerca di descrivere com'è la famiglia della donna imprenditrice. Il paragrafo 3.3 presenta l'impresa, e nel 3.4 vengono presentate le attività e i rapporti che ci sono all'interno della stessa. Il paragrafo 3.5 descrive come la donna imprenditrice si sa dividere fra lavoro, famiglia ed hobbies. Nell'ultimo si cercherà di vedere come essa vede il futuro del mercato e dell'impresa.

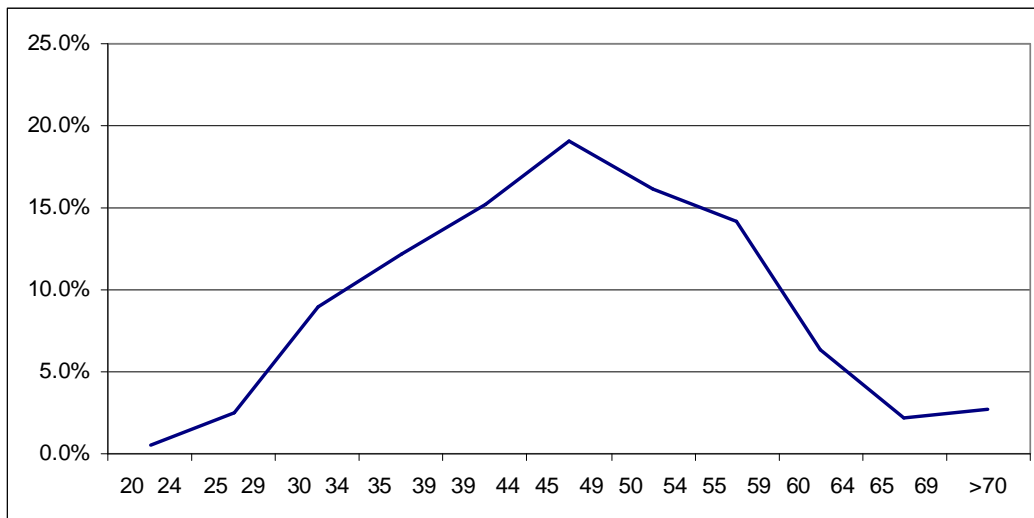
3.1 Dati anagrafici

L'età media di queste donne intervistate è di 47 anni e mezzo. Non stupisce il fatto che le imprenditrici con meno di 30 anni siano poco più del 3% se consideriamo il fatto che oggi giorno ci si ferma sui banchi di scuola sempre più a lungo; le donne in età pensionabile, ma che continuano ad essere a capo di imprese sono il 4.9%, probabilmente queste fanno da prestanome all'azienda di famiglia (Tabella 3.1).

Tabella 3.1 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per classi d'età (n=853)

	Distribuzione percentuale
Da 20 a 24	0.5
Da 25 a 29	2.6
Da 30 a 34	8.9
Da 35 a 39	12.3
Da 40 a 44	15.3
Da 45 a 49	19.3
Da 50 a 54	16.0
Da 55 a 59	14.2
Da 60 a 64	6.2
Da 65 a 69	2.2
Oltre 70	2.7
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Grafico 3.1 Distribuzione percentuale delle donne imprenditrici per classi d'età



Padova è la provincia veneta con il maggior numero di imprenditrici del terziario, ben il 30.9%, seguita a lunga distanza da Vicenza con il 16.4% e Treviso con il 14.7%. Questi dati sono supportati anche dal numero di imprese che operano nel settore dei servizi nel veneto (Censimento 2001) (Tabella 3.2): la provincia di Padova risulta essere anche la più terzializzata delle province venete, anche se Vicenza risulta dare alla luce più imprenditrici rispetto ad altre province come Venezia o Verona, in cui

sono presenti più imprese. Tutte le altre regioni venete hanno una percentuale di imprenditrici che va dal 3.9% di Rovigo al 9.8% di Venezia. Il 5.3% invece proviene da un'altra regione dell'Italia Settentrionale, e solo il 2.0% da una regione Centrale o Meridionale. Il 3.1% proviene da uno stato estero.

Tabella 3.2 Distribuzione percentuale del numero di imprese del settore terziario nel veneto – Censimento 2001 – e delle donne imprenditrici venete per provincia di nascita (n=856)

	Imprese del settore terziario	Origine delle imprenditrici venete
Belluno	4.1	6.6
Padova	20.2	30.9
Rovigo	4.5	3.9
Treviso	17.6	14.7
Venezia	17.8	9.8
Verona	18.9	7.4
Vicenza	16.9	16.4
Altra regione dell'Italia Settentrionale	*	5.3
Altra regione d'Italia Centrale, Meridionale o Isole	*	2.0
Estero	*	3.1
Totale	100.0	100.0

*dati mancanti

Guardando allo stato civile, quasi i tre quarti di queste imprenditrici è coniugata oppure convive, 71.1%, mentre è nubile il 15.4%, è separata o divorziata il 7.6%, e vedova il 5.9% (Tabella 3.3).

Tabella 3.3 Distribuzione e numerosità delle donne imprenditrici venete per stato civile (n=856)

	Distribuzione percentuale
Nubile	15.4
Coniugata o convivente	71.1
Separata o divorziata	7.6
Vedova	5.9
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

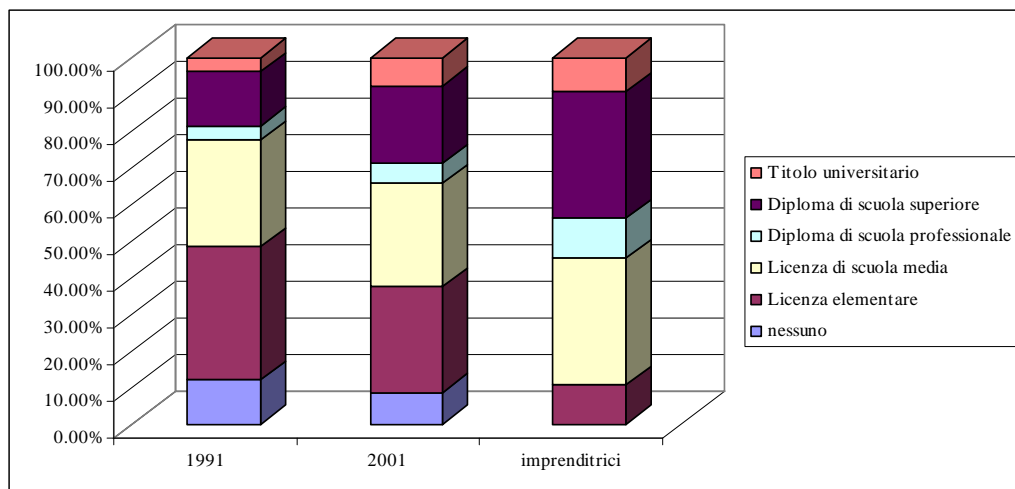
Il 35.6%, delle rispondenti ha un diploma di scuola superiore oppure per il 37.7% ha deciso di terminare gli studi dopo i tre anni della scuola dell'obbligo. Fra di esse ci sono più laureate, il 9.9%, che donne con un titolo di studio di quinta elementare. E' da sottolineare che il 19.5% di loro afferma di aver seguito corsi di formazione specifica per il ruolo che ricoprono. Viene da pensare che i corsi di studio sono stati lasciati in disparte al momento della scelta di diventare imprenditrice, e che quello che più è stato da supporto è stata la conoscenza acquisita negli anni di lavoro. La maggior parte di chi ha seguito corsi di formazione specifici per il ruolo e per l'attività che svolge è per il 41.2% una donna diplomata in una scuola superiore, per il 37.7% una con il diploma di terza media, il 9.9% una laureata e il restante 11% circa ha un diploma elementare oppure uno di scuola professionale (Tabella 3.4).

Tabella 3.4 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per titolo di studio e per frequenza a corsi di studio specialistici.

	Imprenditrici (n=852)	Imprenditrici che hanno seguito corsi specialistici (n=166)
Licenza elementare	10.2	6.5
Licenza di scuola media o avviamento professionale	33.5	37.7
Diploma di scuola professionale	10.8	4.7
Diploma di scuola superiore	35.6	41.2
Titolo universitario	9.9	9.9
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Il Grafico 3.2 mette a confronto il grado di istruzione delle donne imprenditrici venete con quello della popolazione residente femminile nei due censimenti del 1991 e 2001. Rispetto ai primi due gruppi le donne imprenditrici hanno un grado di istruzione maggiore; soprattutto nei confronti della rilevazione del Censimento del 2001 sono molte meno le donne imprenditrici con licenza elementare, mentre quelle con la licenza di scuola media inferiore, il diploma di scuola professionale, superiore e un titolo universitario sono maggiori rispetto ai dati emersi dal Censimento del 2001.

Grafico 3.2 Distribuzione della popolazione femminile residente di 11 anni e più per grado di istruzione – Censimento 2001- e delle donne imprenditrici venete.



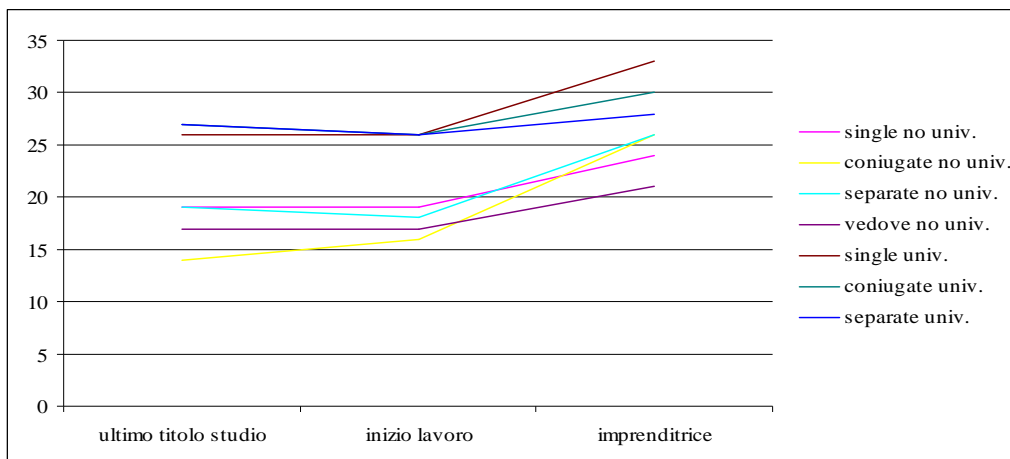
L'età media in cui le imprenditrici hanno lasciato i banchi di scuola si aggira sui 17 anni e 4 mesi e si sono affacciate al mondo del lavoro mediamente un anno dopo. Entrare nel mondo del lavoro per queste donne non significa diventare subito imprenditrici: infatti una volta che ha iniziato a lavorare, la donna imprenditrice aspetta fino ai 29 anni prima di intraprendere l'attività imprenditoriale. Quelle che lo sono diventate dopo i 40 o prima dei 20 sono poche, le prime magari perché comunque erano inserite nell'azienda ma sono diventate imprenditrici solo in un secondo momento e le seconde perché hanno ereditato o comunque preso in mano l'azienda di famiglia (Tabella 3.5)

Tabella 3.5 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per classi d'età di conseguimento dell'ultimo titolo di studio, dell'entrata nel mondo del lavoro e dell'inizio dell'attività imprenditoriale

	Conseguimento dell'ultimo titolo di studio (n=837)	Entrata nel mondo del lavoro (n=839)	Inizio dell'attività imprenditoriale (n=838)
Media	17 e 1/3	18 e 1/3	29
Mediana	17	18	28
Dev. Stand.	5.66	5.19	8.65

Un fattore che ha influito molto sui tempi di vita personale e lavorativa è sicuramente il titolo di studio. Le imprenditrici, che hanno conseguito un titolo universitario, hanno posticipato per forza di cose tutta una serie di tappe che le stesse colleghe, con un titolo di studio diverso, hanno fatto prima di loro. Se da una parte la laurea ha portato queste donne ad affrontare l'entrata nel mondo del lavoro con 5 anni di ritardo, questa decisione è pesata meno rispetto al matrimonio nel momento di entrare nell'ambiente imprenditoriale. Le intervistate che hanno preso la decisione di uscire dall'ambiente scolastico per lavorare e costruirsi una famiglia prima di quanto avessero potuto fare continuando a studiare, hanno anche aspettato più a lungo di tutte le altre colleghe per intraprendere la strada di imprenditrice: è evidente che esse hanno dato maggiore importanza alla famiglia e in un secondo tempo hanno deciso di realizzarsi come donne lavoratrici (Grafico 3.3).

Grafico 3.3 Distribuzione percentuale delle donne imprenditrici (per stato civile) laureate e non per età di conseguimento ultimo titolo di studio, ingresso nel mondo del lavoro e inizio dell'attività imprenditoriale



La maggior parte di queste imprenditrici sposate o conviventi hanno una fascia d'età compresa fra i 45 e i 55 anni, mentre chi ha visto il fallimento del proprio matrimonio sono donne anche più mature. Guardando al loro titolo di studio si vede che ancora una volta le imprenditrici più mature d'età hanno anche un titolo di studio abbastanza elevato. Viene da chiedersi se, dunque, queste donne istruite, e con un'attività lavorativa che richiede tempo, dedizione, e responsabilità, non abbiano dovuto pagare queste loro caratteristiche con il fallimento del matrimonio o comunque con una situazione familiare più critica. (Tabella 3.6 e 3.7).

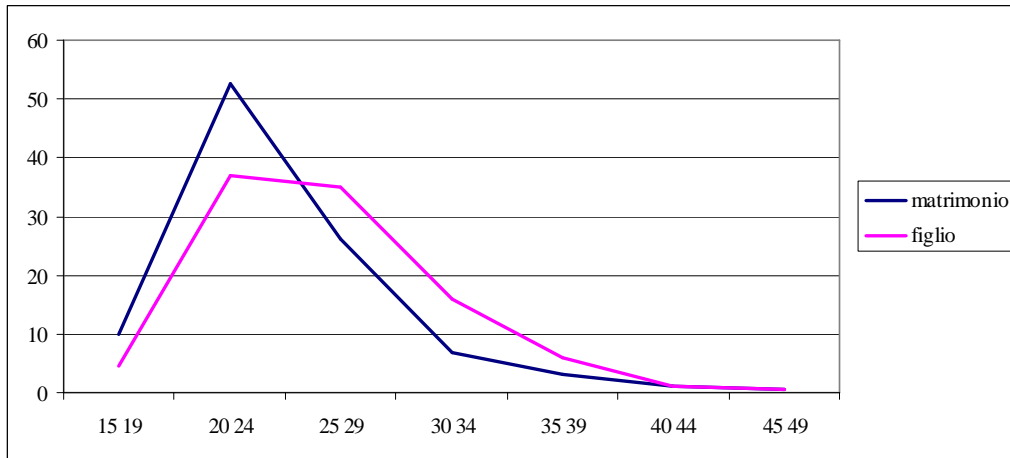
3.2 Famiglia

La maggior parte delle imprenditrici intervistate è giunta al matrimonio fra i 20 e i 30 anni, anche se comunque il 9.6% si è sposata poco prima della maggiore età. Se poco più del 60% si è sposata prima dei 25 anni, solo il 40% circa ha avuto subito un figlio, mostrando un andamento generale che vede la nascita del primogenito dopo circa 5 anni di matrimonio, almeno fino ai 35 anni (Tabella 3.6 e Grafico 3.4).

Tabella 3.6 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per classi d'età di matrimonio e di concepimento del primo figlio

	<i>Età di matrimonio (n=705)</i>	<i>Età del concepimento del primo figlio (n=647)</i>
Minore di 19	9.6	4.4
Da 20 a 24	52.4	36.7
Da 25 a 29	26.3	34.9
Da 30 a 34	7.0	16.4
Da 35 a 39	3.2	6.0
Da 40 a 44	1.0	1.1
Oltre i 45	0.6	0.5
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Grafico 3.4 Distribuzione percentuale delle donne imprenditrici per classe d'età di matrimonio e di concepimento del primo figlio.



In media queste donne sono divenute madri per la prima volta a 26.3 anni, quindi più giovani di 2 anni rispetto all'età media delle donne residenti nel 2001 (Tabella 3.7) e paragonabili quasi all'età delle donne di 20 anni fa.

Tabella 3.7 Età media della madre italiana al primo concepimento – Censimento della popolazione 2001

Anno	Età
1961	25.7
1971	25.1
1981	25.2
1991	27.1
1996	28.2
2001	28.7
2010*	30.8
imprenditrici	26.3

*previsione

Queste imprenditrici vivono per l'83.3% nella famiglia che hanno saputo costruirsi dividendosi fra questa ed un lavoro che acclama la presenza pressoché costante, il 9.6% vivono da sole e sono proprio quelle donne fra i 30-40 anni single dimostrano la loro autonomia non solo nella professione ma anche nella vita privata; il 6.6% nella

famiglia dei genitori e solamente lo 0.5% vive con la famiglia dei figli o con fratelli (Tabella 3.8).

Tabella 3.8 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per tipo di famiglia in cui vive (n=845)

	<i>Distribuzione</i>
Sola	9.6
Famiglia d'origine	6.6
Famiglia costruita	83.3
Altro	0.5
<i>Totale</i>	100.0

La maggior parte delle loro famiglie, rispettivamente il 32.9% e il 30.6%, sono formate da 2 o 3 componenti, quindi dall'imprenditrice, dal marito e da un figlio. Chi vive solamente con un altro familiare è il 24.7%, chi in 5 il 9.8% e chi dichiara di vivere con 6 o più componenti è il 2.1%. Il numero medio di componenti della famiglia della donna imprenditrice veneta è 3.3 contro l'ultimo dato proveniente dall'Istat che vede come numero medio di componenti per famiglia dell'anno 2005 un 2.5; per riuscire a trovare un numero medio di numerosità familiare simile a quello delle imprenditrici nella Regione Veneto bisogna arretrare negli anni fino ad oltre il 1981 (Tabella 3.9 e 3.10).

Tabella 3.9 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per numero di componenti della famiglia in cui vive(n=764)

	<i>Distribuzione</i>
1	1.9
2	22.8
3	32.9
4	30.6
5	9.8
6	1.7
7	0.1
8	0.1
11	0.1
<i>Totale</i>	100.0

Tabella 3.10 Numero medio di componenti per famiglia per anno di censimento – Censimento della popolazione 2001.

Anno	Italia	Veneto
1971	3.4	3.6
1981	3.0	3.1
1991	2.8	2.9
2001	2.6	2.6
2005	2.5	Non disponibile
<i>Imprenditrici</i>		3.3

Più di un terzo, e precisamente il 35.3%, delle imprenditrici venete ha due figli e il 28.6% ne ha solo uno, mentre si vede un brusco calo fra chi ha avuto 3 o più figli, infatti il 10.8% ne ha tre e il 2.6% quattro, mentre chi di loro non ha ancora figli è il 22.8% (Tabella 3.11). In media ogni imprenditrice veneta ha avuto 1.4 figli, pari al numero di figli medio per donne italiana nel 1991, anche se comunque non è distante dal dato degli ultimi anni, 1.3 (Tabella 3.12).

Tabella 3.11 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per numero di figli avuti(n=841)

	Distribuzione
0	22.8
1	28.6
2	35.3
3	10.8
4	2.6
<i>Totale</i>	100.0

Tabella 3.12 Numero medio di figli per donna italiana per anno di censimento – Censimento della popolazione 2001.

Anno	Età
1961	2.4
1971	2.4
1981	1.6
1991	1.4
2001	1.3
2003*	1.3
2004**	1.3
imprenditrici	1.4

* provvisorio

** stima

Dunque l'imprenditrice veneta comparata con la popolazione femminile residente in Italia del Censimento del 2001 sembra avere un livello scolastico maggiore e al contempo ha saputo realizzarsi dal punto di vista familiare, diventando madre ben 2 anni prima delle altre donne e gestendo una famiglia leggermente più numerosa. Pur avendo un lavoro molto particolare che assorbe loro energie e tempo e che da loro uno status sociale non solo come donne ma anche come figura professionale, non hanno lasciato insoddisfatta la loro natura femminile sapendo scegliere i tempi più adatti per gestire la loro vita sia nel privato che nell'ambiente professionale. Finora si è parlato solamente della donna e delle varie fasi della sua vita, ma non ci si può dimenticare che più del 70% di esse ha un compagno e che questo può influire sulla gestione della vita privata e perché no, anche su quella professionale.

I loro coniugi per l'86.8% lavorano, lo 0.6% sono in attesa di lavorare e il 9.3% è ritirato dal lavoro (Tabella 3.13). Chi fra questi lavora il 71.4% lo fa in maniera autonomia (libero professionista, imprenditore, lavoratore in proprio), il 12.9% fa l'insegnante, il 10.0% è operaio o commesso, il 5.6% è un professore o un preside e solamente lo 0.2% fa il militare (Tabella 3.14).

Tabella 3.13 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per attività del coniuge (n=604)

	Distribuzione
Lavoratore	86.6
In attesa di lavoro	0.6
Ritirato dal lavoro	9.3
Altro	3.4
<i>Totale</i>	100.0

Tabella 3.14 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete coniugate per lavoro svolto dal coniuge in attività (n=522)

	Distribuzione
Lavoratore autonomo	71.4
Insegnante impiegato	12.9
Operaio o commesso	10.0
Dirigente funzionario, professore o preside	5.6
Militare	0.2
<i>Totale</i>	100.0

Il 38.6% dei mariti hanno conseguito il diploma di scuola media inferiore e il 32.9% quello di scuola media superiore. Non sono pochi coloro che hanno conseguito solamente la quinta elementare, il 10.3%, frequenza simile a chi ha un titolo universitario, 11.0%, mentre chi ha conseguito un diploma di scuola professionale è il 6.9% (Tabella 3.15). Confrontando il titolo di studio delle imprenditrici e dei loro mariti si vede che l'andamento dei titoli di studio è uguale, anche se la percentuale di donne con il solo titolo di scuola superiore è maggiore a quella dei mariti, mentre per tutti gli altri titoli di studio è evidente che le imprenditrici tendono a trovarsi un compagno con lo stesso titolo di studio, o uno analogo: il 57.2% delle imprenditrici con la licenza elementare è sposata con un uomo con lo stesso titolo di studio, il 60.1% di chi ha la licenza di scuola media è sposata con un uomo licenza di scuola media, il 40.4% delle diplomate in una scuola professionale è coniugata con qualcuno con diploma di licenza media, il 52.2% delle diplomate in una scuola superiore è coniugata con un uomo del medesimo titolo e chi possiede una laurea per il 58.9% è sposata con un uomo laureato (Tabella 3.16 e Grafico 3.5). In ultima, i coniugi laureati per il 23.9% hanno studiato economia, il 22.9% sono medici e il 14.1% hanno studiato

ingegneria, architettura il 9.6%, agraria e giurisprudenza il 4.6% e l'11.8% titoli universitari che comunque fanno escutere, nella maggior parte dei casi, il fatto che poi anch'esso sia un imprenditore (Tabella 3.17).

Tabella 3.15 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per titolo di studio del coniuge (n=603)

	Distribuzione
Licenza elementare	10.3
Licenza di scuola media inferiore	38.5
Diploma di scuola professionale	6.9
Diploma di scuola superiore	32.9
Titolo universitario	11.0
Altro	0.4
<i>Totale</i>	100.0

Tabella 3.16 Distribuzione percentuale del titolo di studio delle imprenditrici venete per titolo di studio del coniuge (n=600)

<i>Titolo di studio dell'imprenditrice</i>	<i>Titolo di studio del coniuge</i>						Totale
	Licenza elementare	Licenza di scuola media inferiore	Diploma di scuola professionale	Diploma di scuola superiore	Titolo universitario	Altro	
Licenza elementare	57.2	27.7	5.9	9.2	0.0	0.0	100.
Licenza di scuola media inferiore	6.3	60.1	6.6	25.0	2.0	0.0	100.0
Diploma di scuola professionale	8.4	40.4	13.7	36.1	1.6	0.0	100.0
Diploma di scuola superiore	2.6	24.9	6.0	52.2	13.9	0.5	100.0
Titolo universitario	0.0	10.7	3.5	25.7	58.2	1.9	100.0

Grafico 3.5 Distribuzione percentuale del titolo di studio delle imprenditrici venete e quello del coniuge

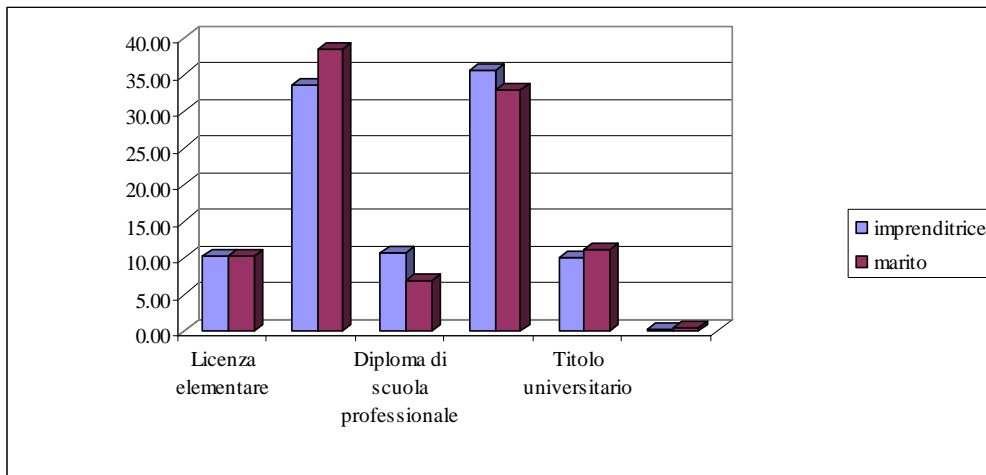


Tabella 3.17 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per titolo universitario del coniuge (n=63)

	<i>Numerosità</i>
Economia	23.9
Medicina	22.9
Ingegneria	14.1
Architettura	9.6
Agraria	4.6
Giurisprudenza	4.8
Altro (farmacia, filosofia, grafica pubblicitaria, matematica, ottica, scienze politiche , scienze naturali, scienze statistiche, sociologia...)	20.2
Totale	100.0

3.3 Impresa

Dopo aver capito chi e quali percorsi formativi ha dovuto seguire l'imprenditrice, è bene capire che tipo di impresa essa gestisce, qual è il grado di responsabilità che pesa sulle sue spalle, se le dimensioni e l'eventuale presenza di più sedi nel territorio richiedono un impegno particolare nella gestione della varie attività ed aree aziendali. Verrà quindi analizzata la forma giuridica delle imprese e se chi amministra queste imprese deve gestire il fatto che esse possono essere più di una, questo per cercare di

delineare come sono fatte le aziende che le imprenditrici interpellate hanno scelto, o si sono trovate a gestire.

Il 43.5% delle donne interpellate amministra una società a responsabilità limitata, il 34.5% è a capo di una ditta individuale e il 20.2% di una società in nome collettivo, le altre forme d'impresa invece hanno una bassissima percentuale di donne imprenditrici alla direzione. Come abbiamo già notato che esistono delle diversità di approccio al mondo lavorativo ed imprenditoriale, soprattutto per quanto riguarda tempi, nelle donne con un titolo di studio universitario, anche nella scelta della forma giuridica della propria impresa troviamo che la donna imprenditrice universitaria ha prediletto un tipo di azienda diverso dalla sua compagna che non ha raggiunto lo stesso titolo di studio (Tabella 3.18).

Tabella 3.18 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete, con un titolo di studio universitario o non, per forma giuridica dell'impresa (n=840)

	<i>Campione</i>	<i>Campione con tit. di studio univ.</i>	<i>Campione con altro tit. di studio</i>
Società semplice o di fatto	0.1	0.0	0.2
Società in nome collettivo	20.2	10.1	21.4
Società in accomodata semplice	0.6	0.0	0.7
Società per azioni	0.9	2.6	0.7
Società a responsabilità limitata	43.5	72.5	40.2
Società cooperativa	0.1	0.0	0.1
Ditta individuale	34.5	14.8	36.7
<i>Totale</i>	100.0	100.0	100.0

Il 4.4% (Tabella 3.19) delle imprese gestite dalle imprenditrici appartiene ad un gruppo d'impresе formate per la maggior parte da due o tre o al massimo quattro società, e più precisamente il 35.2% di queste imprenditrici sono a capo di un'azienda che appartiene ad un gruppo di due società, il 25.9% ad un gruppo di tre società e il 14.6% ad uno di quattro (Tabella 3.20). L'8.7% delle imprese al femminile è composta da più di una sede (Tabella 3.19), e in particolare, i tre quarti di queste è

composta da due sedi, il 15.7% da tre sedi (Tabella 3.20). Sono solo il 2.9% le imprese che hanno quattro o cinque sedi, e l'1.6% ha sei oppure quattordici sedi.

Tabella 3.19 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per appartenenza ad un gruppo d'impresе dell'azienda e per presenza di più di una sede locale dell'azienda sul territorio

	Appartenenza ad un gruppo d'impresе (n=841)	Presenza di più di una sede locale (n=840)
Si	4.4	8.7
No	95.6	91.3
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Tabella 3.20 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per numero di altre imprese appartenenti allo stesso gruppo e per numero di sedi o unità locali

	% di imprese che appartengono allo stesso gruppo (n=35)	% del numero di sedi o unità locali (n=74)
2	35.2	75.4
3	25.9	15.8
4	14.6	2.9
5	8.6	2.9
6	3.0	1.6
14	2.3	1.6
15	2.6	0.0
27	2.6	0.0
30	2.6	0.0
70	2.7	0.0
<i>Totale</i>	100.0	100.0

3.4 Attività dell'impresa

Le percentuali di imprenditrici che fanno questo lavoro per tradizione familiare e quella invece di chi è l'unica in famiglia a svolgere questa attività è pressoché la stessa, infatti le imprenditrici che non hanno né parenti né familiari imprenditori sono il 49.9% contro il 50.1% di chi ha qualcuno in famiglia di imprenditore; più in

dettaglio chi ha almeno uno dei genitori o dei fratelli oppure il marito imprenditore è il 93.1%, chi almeno uno fra un parente prossimo è solo il 6.2% e chi proviene da una famiglia con forti legami con questo lavoro perché sia i parenti che i famigliari svolgono la sua stessa attività è solo lo 0.7% (Tabella 3.21).

Tabella 3.21 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per grado di parentela con altri famigliari imprenditori (n=839)*

	<i>Distribuzione</i>
Nessun altro imprenditore nella famiglia	49.9
Altri imprenditori nella famiglia:	50.1
(Familiari	93.1
Parenti prossimi	6.2
Sia familiari sia parenti prossimi)	0.7
<i>Totale</i>	100.0

Visto che poco più della metà di queste donne prosegue con un lavoro che è quasi una sorta di eredità familiare, diviene spontaneo chiedersi se quindi hanno scelto di diventare imprenditrici, come qualcun altro già prima di lei, o se questa professione è stata semplicemente un ripiego o una necessità. Il 69.0% di queste donne ha preferito essere imprenditrici, per un quarto è stata una necessità e solo per il 5.0% di esse è stato un'occupazione ripiego, ciò magari proprio perché era l'attività di famiglia: poco più della metà di loro, infatti, non ha fondato l'azienda ma questa già esisteva e 49.6% ne è la fondatrice (Tabella 3.22 e Tabella 3.23).

Tabella 3.22 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per motivazioni che hanno animato l'intrapresa di un'attività imprenditoriale.(n=837)*

	<i>Distribuzione</i>
Scelta	69.0
Necessità	26.0
Ripiego	5.0
<i>Totale</i>	100.0

Tabella 3.23 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete secondo che abbiano fondato l'azienda direttamente (n=840)

	Distribuzione
L'imprenditrice non ha fondato l'impresa	50.42
L'imprenditrice ha fondato l'impresa	49.58
<i>Totale</i>	100.0

Quasi la metà delle imprenditrici ha ereditato da parenti l'impresa che dirige, il 16.2% invece l'ha acquistata, mentre le aziende che hanno cambiato veste giuridica con l'arrivo dell'imprenditrice sono solo il 8.7% e quelle nate da una fusione di altre aziende sono lo 0.4%. Il 31.0% delle donne intervistate ha affermato che sono arrivate alla posizione attuale affiancando un parente o il marito oppure perché hanno fatto carriera all'interno della stessa azienda (Tabella 3.24).

Tabella 3.24 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per tipo nascita dell'impresa (n=429)

	Distribuzione
Ereditata	43.7
Acquistata da terzi	16.2
Cambiato veste giuridica	8.7
Nata da fusione di imprese esistenti	0.4
Altro	31.0
<i>Totale</i>	100.0

Ma chi sono quelle imprenditrici che hanno deciso, oltre che avere una professione così particolare, anche di fondare l'azienda loro stesse? Innanzitutto le motivazioni che hanno spinto questo gruppo di donne ad intraprendere un'attività di tipo imprenditoriale non sono legate ad una necessità contingente oppure ad aspetti di ripiego, ma per loro diventare imprenditrici è stata una scelta consapevole molto più che per le colleghe che si sono trovate a dirigere un'azienda che già esisteva. Infatti il 77.0% di chi ha fondato l'impresa è diventata imprenditrice per scelta, il 18.7% per necessità e solo il 4.2% come ripiego. Oltre ad aver intrapreso questo tipo di percorso professionale, la maggior parte di esse non ha alcun familiare o parente imprenditore ed ha deciso di aprire una ditta di tipo individuale anziché una società a rischio limitato come hanno fatto le colleghe che non hanno fondato la propria impresa. Per

quanto riguarda il loro stato civile esse sono coniugate per quasi 6 punti percentuali in più rispetto alle imprenditrici che non hanno dovuto gestire e seguire da 0 la nascita della propria attività e contestualmente sono anche di più quelle divorziate, come se le forze e le energie dedicate all'attività lavorativa in qualche modo abbia creato delle fratture a livello familiare o, addirittura il contrario, come se a seguito di una delusione personale esse abbiano cercato riscatto nella sfera professionale. Ancora una volta le donne con un titolo di studio universitario hanno preso decisioni diverse dalle stesse colleghe con un altro titolo di studio: fra chi ha deciso di fondare la propria azienda e chi gestirne una di esistente, il peso delle donne con una laurea è maggiore in quest'ultimo gruppo. Guardando al futuro e ai propri figli le imprenditrici fondatrici della propria attività vorrebbero, molto più delle altre colleghe, che il proprio figlio non collaborasse con lei nell'azienda: forse perché i sacrifici che lei ha dovuto fare per ottenere il proprio status professionale hanno comportato delle scelte e dei pesi che vorrebbero evitare ai proprio successori? (Tabella 3.25)

Tabella 3.25 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete secondo abbiano fondato l'azienda direttamente per: (n=837)

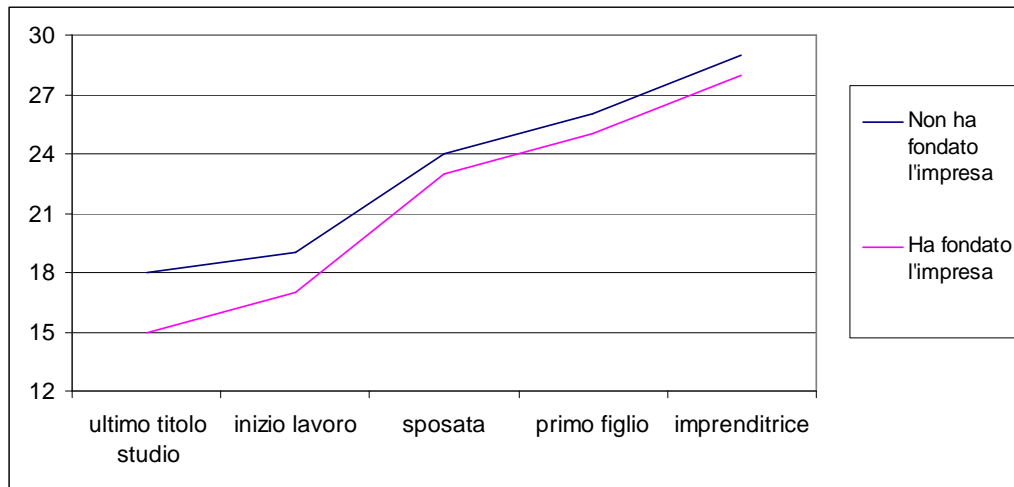
- a) motivazioni imprenditoriali;
- b) parentela con altri imprenditori;
- c) forma giuridica dell'impresa;
- d) stato civile;
- e) livello di istruzione scolastica;
- f) desiderio di avere un figlio che collabori con lei nell'azienda.

	Non ha fondato l'impresa	Ha fondato l'impresa
<i>Motivazione imprenditoriale</i>	100.0	100.0
Scelta	61.1	77.0
Ripiego	5.9	4.2
Necessità	33.0	18.8
<i>Parentela con altri imprenditori</i>	100.0	100.0
Almeno un parente già imprenditore	66.9	33.1
Nessun imprenditore in famiglia	33.1	66.9

	Non ha fondato l'impresa	Ha fondato l'impresa
<i>Forma giuridica impresa</i>	100.0	100.0
Società nome collettivo	25.7	14.7
Società accomodata semplice	0.7	0.5
Società per azioni	1.3	0.5
Società a rischio limitato	49.9	37.1
Società di cooperativa	0.0	0.2
Ditta individuale	22.4	46.9
<i>Stato civile</i>	100.0	100.0
Sola/ nubile	17.7	13.2
Coniugata o convivente	68.4	74.2
Separata o divorziata	6.3	8.4
Vedova	7.5	4.2
<i>Istruzione scolastica</i>	100.0	100.00
Laurea	13.9	6.2
Altro titolo non universitario	86.1	93.8
<i>Desiderio di avere un figlio</i>	100.0	100.00
<i>all'interno dell'azienda</i>		
Si, come socio o collaboratore	10.7	10.2
No	19.5	31.5
Non sa	25.8	20.9
Già collabora nell'azienda	44.0	37.4

Un altro aspetto che caratterizza i due gruppi di imprenditrici sono i tempi che hanno rispettato per passare dallo stato di studentesse a quello di imprenditrici. Le donne che hanno deciso di fondare una propria attività hanno conseguito l'ultimo titolo di studio 3 anni prima rispetto alle colleghe e di conseguenza sono entrate nel mondo lavorativo prima. La scelta di diventare imprenditrici per i due gruppi di donne, invece, si avvicina per entrambi versi i 28-29 anni. Ancora una volta dunque l'uscire dal mondo scolastico prima e quindi decidere di non conseguire una laurea viene sostituito con egual numero di anni passati a far esperienza lavorativa prima di scegliere di fondare un'impresa. (Grafico 3.6)

Grafico 3.6 Dati di mediana delle imprenditrici venete secondo che abbiano fondato l'azienda direttamente per età di conseguimento dell'ultimo titolo di studio, entrata nel mondo lavorativo e inizio dell'attività imprenditoriale (n=837)

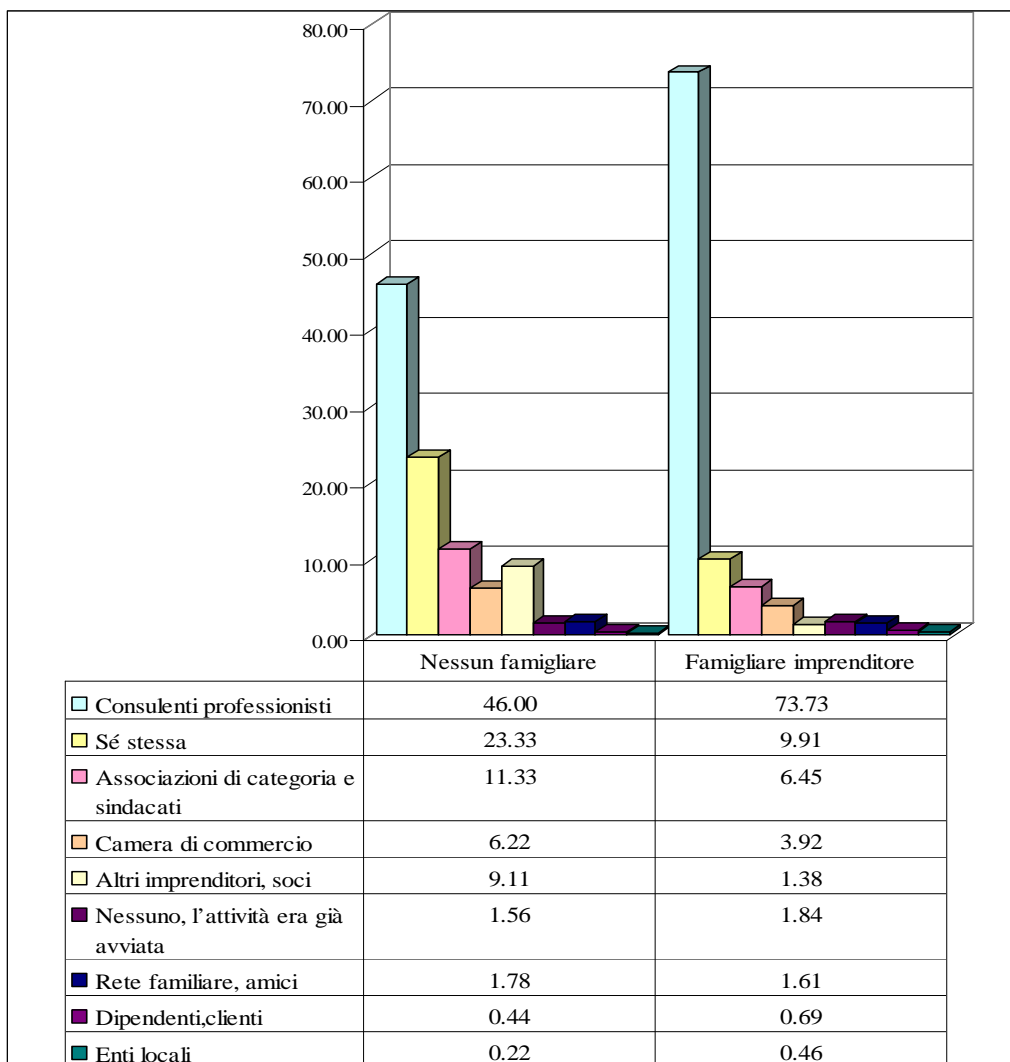


Che l'imprenditrice abbia fondato lei stessa o che preso in mano la direzione di una azienda esistente, comunque almeno nei primi tempi essa ha dovuto cercare di essere aiutata. Nella fase d'avvio dell'impresa dunque ha avuto un peso molto rilevante l'assistenza da parte di consulenti professionisti, associazioni di categoria, e della Camera di commercio, 73.8% (Tabella 3.26), ben il 19.6% non ha ricevuto assistenza da nessuno e ha dovuto contare solo su se stessa, le donne invece che si sono fatta aiutare da soci o altri imprenditori sono il 5.4%, c'è poi anche un 16.3% che afferma di non aver avuto bisogno dell'aiuto di altre persone perché l'impresa al momento del suo arrivo era già avviata. Dal Grafico 3.7 si può notare come le donne imprenditrici con un altro familiare imprenditore hanno chiesto più aiuto a consulenti professionisti durante la fase d'avvio rispetto alle colleghe che non hanno parenti o famigliari imprenditori. Queste ultime a differenza delle imprenditrici con una continuità familiare nella professione, hanno trovato anche l'appoggio di altri imprenditori. Il fatto di avere dei parenti o familiari già imprenditori al momento della loro entrata nell'impresa non ha determinato un maggior aiuto di questi all'imprenditrice rispetto al fatto che non avessero imprenditori in famiglia.

Tabella 3.26 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per entità che ha fornito assistenza durante la fase d'avvio dell'attività (n=880)

	Distribuzione
Consulenti professionisti	59.7
Sé stessa	19.6
Associazioni di categoria e sindacati	9.2
Camera di commercio	4.9
Altri imprenditori, soci	5.4
Nessuno, l'attività era già avviata	16.3
Rete familiare, amici	1.6
Dipendenti, clienti	0.6
Enti locali	0.3
Totale	100.0

Grafico 3.7 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete con parenti o famigliari imprenditori per assistenza ricevuta durante la fase d'avvio dell'attività



Il reperimento del capitale, l'acquisizione dei clienti, la mancanza di servizi alle imprese e alle famiglie costituiscono le difficoltà più rilevanti durante la fase d'avvio dell'attività. Solamente lo 0.6% delle imprenditrici venete ha trovato complessi gli adempimenti burocratici e l'0.1% ha avuto difficoltà nel trovare uno spazio adatto per lo svolgimento dell'attività. Un'altra difficoltà incontrata è stata quella di doversi muovere in un ambiente maschilista, e quella di essersi dovuta confrontare con un mercato ricco di restrizioni e di concorrenti a volte poco leali. Ben il 17.7% di queste donne, invece hanno risposto che non hanno trovato delle grosse difficoltà durante la fase d'avvio soprattutto perché sono subentrate a terza persone e in un momento di prosperità per l'azienda (Tabella 3.27).

Tabella 3.27 Distribuzione percentuale delle imprenditrici per maggiori difficoltà incontrate durante la fase d'avvio dell'attività (n=1055, più modalità di risposta)

	Distribuzione
Reperimento del capitale	24.7
Acquisizione di clienti	21.6
Mancanza di servizi alle imprese e alle famiglie	13.9
Conoscenze di elementi di gestione impresale e di tecniche produttive	10.5
Reperimento di personale qualificato	7.4
Ambiente maschilista	1.0
Disponibilità di spazi e locali per lo svolgimento dell'attività	0.1
Complessità degli adempimenti burocratici	0.6
Restrizioni di mercato	0.5
Mancanza di esperienza	0.4
Mancanza di aiuti all'imprenditoria femminile	0.2
Concorrenza	0.3
Rapporti con il personale	0.2
Debiti ereditati dalla precedente gestione	0.1
Mantenere il livello esistente prima	0.1
Tassazione troppo alta	0.1
Lavorare con il padre	0.1
Non piaceva il lavoro	0.1
Nessuna	17.7
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Le imprenditrici che hanno avuto le medesime difficoltà hanno anche altre caratteristiche simili? Guardando al titolo di studio riusciamo a delineare tre gruppi di problemi che sono stati riscontrati dalle intervistate con lo stesso titolo di studio: sia la mancanza di servizi alle famiglie che la consapevolezza di non aver abbastanza conoscenze nell'ambito imprenditoriale sono difficoltà che più si sono manifestate fra le donne con un maggiore livello scolastico. Questi due aspetti sono giustificabili dal fatto che, come già visto in precedenza, gli anni che queste donne hanno passato sui banchi di scuola sono stati sostituiti dalle loro colleghe con anni di esperienza lavorativa che a livello di conoscenze le hanno rese più formate; e dal lato della mancanza di servizi alle famiglie ricordiamo solo che l'aver un titolo di studio più elevato ha comportato solo che la distanza temporale fra la nascita di una famiglia e il diventare imprenditrici si sia accorciata, dunque se le colleghe hanno avuto un paio di anni in più per trovare determinati ritmi familiari, queste invece hanno dovuto cercare l'aiuto di servizi per poter conciliare famiglia e lavoro. Chi non ha trovato alcuna difficoltà per più della metà del campione sono donne con al massimo un diploma di licenza media, ciò perché esse sono uscite dal mondo scolastico per entrare in quello dell'azienda familiare. Anche la difficoltà di reperire del capitale è stata riscontrata più nelle imprenditrici con al massimo la terza media, mentre sia la complessità di acquisire clienti che quella di reperire personale qualificato si distribuiscono abbastanza similmente fra il diploma di scuola superiore e la licenza di scuola media (Tabella 3.28)

Tabella 3.28 Distribuzione percentuale delle imprenditrici per maggiori difficoltà incontrate durante la fase d'avvio dell'attività a seconda del titolo di studio dell'imprenditrice

	Licenza elementare	Lic. Scuola media	Dip. professionale	Scuola Dip. Scuola superiore	Tit. universitario
<i>Reperimento capitale</i>	15.3	37.4	10.3	29.6	7.5
<i>Acquisizione di clienti</i>	11.2	35.4	10.0	33.6	9.9
<i>Mancanza di servizi alla famiglia</i>	7.8	26.4	14.9	38.8	12.2
<i>Conoscenze particolari</i>	3.3	26.2	6.5	45.7	18.3
<i>Reperimento personale qualificato</i>	10.5	31.8	9.1	34.7	13.9
<i>Alcuna difficoltà</i>	13.9	42.1	11.9	27.0	5.1

Se le stesse difficoltà le guardiamo dal punto di vista della continuità familiare nella professione ritroviamo che, come già detto, chi ha un familiare che già svolge l'attività di imprenditore non si è scontrata con alcuna difficoltà oppure se ce ne sono state queste sono legate a mancanza di conoscenze specifiche. Chi invece nella propria famiglia, dal punto di vista imprenditoriale, è un pioniere si è dovuta scontrare soprattutto contro la mancanza di capitale e di clienti ma anche contro la mancanza di servizi alla famiglia e il reperimento di personale con qualifiche (Tabella 3.29).

Tabella 3.29 Distribuzione percentuale delle imprenditrici per maggiori difficoltà incontrate durante la fase d'avvio dell'attività a seconda dell'avere o meno un imprenditore in famiglia

	Nessun imprenditore	famigliare	Famigliare imprenditore
<i>Reperimento capitale</i>	62.3		37.7
<i>Acquisizione di clienti</i>	61.8		38.2
<i>Mancanza di servizi alla famiglia</i>	55.2		44.8
<i>Conoscenze particolari</i>	43.0		57.0
<i>Reperimento personale qualificato</i>	53.1		46.7
<i>Alcuna difficoltà</i>	35.6		64.4

Oltre l'80% delle imprenditrici che hanno avuto problemi a trovare del personale qualificato oppure che hanno riscontrato una scarsità di servizi alle famiglie, prima di divenire imprenditrici, già avevano una professione, mentre chi ha dichiarato di non aver avuto abbastanza conoscenza o di aver fatto fatica a trovare clienti sono imprenditrici che rispetto alle altre difficoltà hanno una percentuale maggiore di studentesse (Tabella 3.30).

Tabella 3.30 Distribuzione percentuale delle imprenditrici per maggiori difficoltà incontrate durante la fase d'avvio dell'attività in base all'attività svolta prima di diventare imprenditrici

	Studentessa	In cerca di 1° occupazione	Occupata	Casalinga	Disoccupata
<i>Reperimento capitale</i>	27.8	1.9	66.9	3.5	0.0
<i>Acquisizione di clienti</i>	38.7	4.3	54.3	2.7	0.0
<i>Mancanza di servizi alla famiglia</i>	9.0	0.8	84.6	5.7	0.0
<i>Conoscenze particolari</i>	35.3	2.7	55.4	6.5	0.0
<i>Reperimento personale qualificato</i>	17.6	0.	81.0	1.4	0.0
<i>Alcuna difficoltà</i>	26.8	1.0	66.1	5.5	0.5

L'accesso al credito e la possibilità di disporre di canali di finanziamento adeguati rappresentano per le imprese un elemento decisivo per il successo e lo sviluppo. L'accesso al credito costituisce un nodo cruciale per tutte le imprese, una difficoltà che può impedirne il decollo e l'espansione. I risultati ottenuti dalle risposte delle donne imprenditrici sottolineano un maggior ricorso sia al capitale fornito da parenti o amici, sia al credito bancario (Tabella 3.31). Risulta però molto più elevata la percentuale delle imprese femminili che hanno impiegato capitale proprio in avvio dell'impresa.

Tabella 3.31 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per tipologia di capitale impiegato in avvio dell'attività (n=836, possibilità di rispondere a 2 modalità)

	Distribuzione
Capitale proprio	73.0
Capitale di parenti o amici	15.7
Credito bancario	57.5
Prestito di società finanziarie	2.0
Accesso a fondi di garanzia	3.3
Altre agevolazioni pubbliche	6.0

Le motivazioni del mancato ricorso al credito bancario sono fatte risalire per il 33.9% alla mancanza di convenienza economica, e per il 43.7% al fatto che l'impresa era già avviata e quindi non è servito investire del denaro in essa (Tabella 3.32). Il 35.0% non ha ritenuto necessario del nuovo capitale e l'18.9% invece era già in possesso del capitale.

Tabella 3.32 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che non hanno fatto ricorso al credito bancario (n=345, possibilità di rispondere a 2 modalità)

	Distribuzione
Non serviva del capitale	35.0
Mancanza di informazione	0.6
Mancanza di convenienza economica	33.9
Complessità delle procedure	2.0
Assenza di supporto tecnico	0.6
Mancanza di garanzie da offrire	6.3
Troppi debiti della precedente gestione	0.5
Era già in possesso del capitale necessario	18.9
Aiuti da parte di famigliari o amici	2.0
Impresa già avviata	43.7

Non sono molte le donne imprenditrici venete a conoscenza di quali sono i sostegni messi a disposizione per l'imprenditorialità femminile, il 21.5%, forse perché, come possono suggerire i dati precedenti, si può capire come nei momenti di difficoltà esse abbiano cercato di risolvere la situazione contando sulle proprie forze. Delle

imprenditrici che non ignorano gli aiuti che lo Stato o la Regione mette a loro disposizione, poco più di un terzo conosce la Legge 215/92 “Azioni positive per l'imprenditoria femminile” (Tabella 3.33).

Tabella 3.33 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per conoscenza della legge 215/92 “Azioni positive per l'imprenditoria femminile” (n=180)

	<i>Distribuzione</i>
No	63.2
Si	36.8
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

La cartina che fissa i confini del mercato delle imprese di queste donne pone in rilievo soprattutto la dimensione regionale dell'area di business, lasciando in secondo piano la dimensione nazionale e addirittura mettendo come contorno quella estera (Tabella 3.34). Bisogna tenere conto anche del fatto che molte imprese svolgono il loro business addirittura nella zona locale e che spesso non escono nemmeno dal confine della provincia. Nonostante che solamente il 6.9% delle imprese abbia come mercato quello estero, ben il 23.2% realizza del fatturato export (Tabella 3.35).

Tabella 3.34 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per aree di mercato dell'impresa (n=838)

	<i>Distribuzione</i>
Regionale	65.6
Nazionale	27.5
Estera	6.9
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Tabella 3.35 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per realizzazione di fatturato export (n=837)

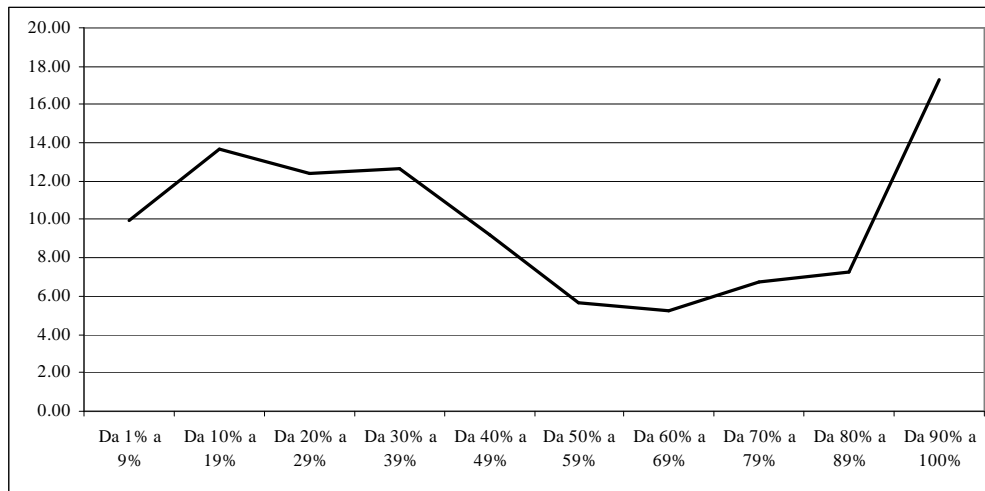
	<i>Distribuzione</i>
No	76.8
Si	23.2
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Da attitudini legate alla propria identità femminile la capacità di relazione, l'attenzione e la valorizzazione dell'altro possono spiegare la cura che queste imprenditrici hanno nei confronti dei propri clienti. Per il 72.7% di esse non ha senso chiedere che peso ha il cliente più importante, perché magari la loro attività è rivolta a clienti al dettaglio, ma per il rimanente 27.3% il cliente più importante ricopre una peso che va da un 10% al 30%, oppure esse lavorano quasi esclusivamente per un cliente e quindi si può dire che fungono da terziste (Tabella 3.36 e Grafico 3.8). Mediamente il cliente più importante, laddove ha senso parlare di cliente più importante, ha un incidenza sul fatturato del 47.1%.

Tabella 3.36 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per incidenza sul fatturato del cliente più importante (n=836)

	<i>Distribuzione</i>
Non pertinente	72.7
Pertinente, di cui	27.3
Da 1% a 9%	9.9
Da 10% a 19%	13.6
Da 20% a 29%	12.4
Da 30% a 39%	12.7
Da 40% a 49%	9.1
Da 50% a 59%	5.7
Da 60% a 69%	5.2
Da 70% a 79%	6.7
Da 80% a 89%	7.2
Da 90% a 100%	17.3
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Grafico 3.8 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per incidenza del fatturato del cliente più importante



Il ruolo svolto dal sistema informativo all'interno delle aziende appare marginale, in quanto solamente il 6.6% delle imprenditrici afferma che continuerà ad investire anche nel futuro per potenziare tale aspetto, mentre chi ritiene di aver già investito abbastanza in passato è ben il 68.1%, comunque un quarto di esse ha dichiarato che sta investendo tuttora (Tabella 3.37). Le piccole e medie imprese gestite da queste donne imprenditrici per la maggioranza hanno investito a sufficienza nel potenziamento del sistema informativo, mentre quelle di grandi dimensioni stanno investendo ancora in questa risorsa (Tabella 3.38). La situazione relativa agli investimenti in sviluppo del personale si presenta in modo analogo alla situazione degli investimenti effettuati per il sistema informativo: una bassa propensione a continuare investire nel personale anche in futuro, e un'alta propensione a non investire più perché lo si è già fatto sufficientemente nel passato (Tabella 3.37).

Tabella 3.37 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per investimenti per potenziare il sistema informativo aziendale e lo sviluppo del personale (n=836)

	<i>Investimenti per</i>	
	<i>l'innovazione informatica</i>	<i>lo sviluppo del personale</i>
Sta investendo	25.3	24.0
Intende investire nel futuro	6.6	6.2
Ritiene di aver già investito a sufficienza in passato	68.1	69.8
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Imprese piccole, medie e di grandi dimensioni hanno un'attitudine diversa nei confronti di questi due aspetti che possono portare dell'innovazione nell'azienda, attitudine che cambia in base alle dimensioni dell'azienda stessa e non in base all'investimento coinvolto. Le imprenditrici che dirigono aziende di piccole dimensioni ritengono di aver già investito a sufficienza sia nello sviluppo del personale sia nell'ambito informatico; la stessa cosa accade anche nelle imprese di medie dimensioni anche se la % di chi sta investendo aumenta di circa 11 punti percentuali, nel caso invece di aziende di grandi dimensioni le imprenditrici stanno investendo in entrambi i fattori (Tabella 3.38).

Tabella 3.38 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per l'orientamento verso l'investimento del sistema informativo e lo sviluppo del personale per numerosità di addetti nell'impresa (n=835).*

	<15 addetti	16- 50 addetti	>51 addetti
<i>Sviluppo del personale</i>	100.0	100.0	100.0
Sta investendo	22.1	33.3	79.3
Intende investire nel futuro	6.5	3.9	0.00
Ritiene di aver già investito a sufficienza	71.5	62.8	20.7
<i>Innovazione informatica</i>	100.0	100.0	100.0
Sta investendo	23.0	35.3	80.2
Intende investire nel futuro	6.8	6.7	0.0
Ritiene di aver già investito a sufficienza	70.3	58.0	19.9

Il timore nell'esporsi con ulteriori investimenti in questi aspetti potrebbe essere lo specchio di un andamento del fatturato in decremento, eppure i dati rivelano che sì la minoranza ha dichiarato di aver fatturato di più nell'ultimo anno, ma sostanzialmente non c'è molto divario fra chi dichiara anche che le cose sono andate peggio o come del precedente anno fiscale (Tabella 3.39). La tabella 3.40 mostra l'andamento del fatturato nello scorso anno in base alla propensione verso il potenziamento del sistema informativo e verso lo sviluppo del personale. Ancora una volta i due aspetti vanno di pari passo: indipendentemente dal fatto che il fatturato sia aumentato, sia rimasto

invariato o diminuito, l'imprenditrice dichiara di avere investito a sufficienza nei due aspetti. Chi comunque ha visto un aumento è anche chi ha una percentuale maggiore, rispetto agli altri due andamenti del fatturato, di risposta affermativa verso l'investimento nel personale e nel sistema informativo.

Tabella 3.39 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per andamento del fatturato 2004 rispetto all'anno precedente (n=833)

	Distribuzione
Aumentato	27.4
Invariato	36.5
Diminuito	36.1
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Tabella 3.40 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per andamento del fatturato e per orientamento verso lo sviluppo del sistema informatico e per orientamento verso lo sviluppo del personale (n=833)

	Aumentato	Invariato	Diminuito
<i>Sviluppo del personale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Sta investendo	33.0	22.2	19.4
Intende investire nel futuro	9.0	5.8	4.5
Ritiene di aver già investito a sufficienza	58.1	72.1	76.2
<i>Innovazione informatica</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Sta investendo	34.9	21.8	21.7
Intende investire nel futuro	8.8	6.2	5.4
Ritiene di aver già investito a sufficienza	56.3	72.0	72.9

Analizzando il totale degli addetti nelle imprese dove le imprenditrici hanno dichiarato di avere degli addetti, si ottiene una ripartizione che vede:

- Il 55.5% collocarsi tra 1 e 5 addetti, in particolare il 78.9% sono fra le donne e l'80.1% fra gli uomini;
- il 23.8% con un numero complessivo da addetti fra le 6 e le 10 unità, percentuale che fra le donne è maggiore, 11.8%, che fra gli uomini, 10.9%;
- il 9.5% tra gli 11 e i 15 addetti, e in particolare il 4.3% ha un numero di addetti femminili compreso fra le 11 e le 15 unità, e solo il 4.8% sono maschi;
- le aziende in questione non sono di grandi dimensioni e quindi oltre i 16 addetti abbiamo una netta diminuzione di numerosità, sia fra le donne che fra gli uomini (Tabella 3.41).

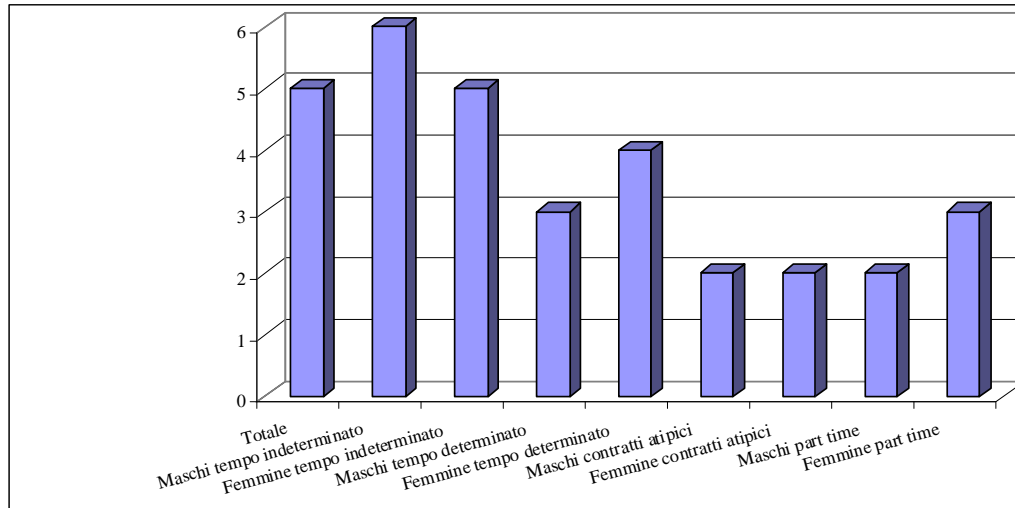
Tabella 3.41 Distribuzione percentuale degli addetti impiegati nelle aziende di imprenditrici venete per sesso e classe

	Totale (n=823)	Donne (n=822)	Uomini (n=823)
1-5 addetti	55.5	78.9	80.1
6-10 addetti	23.8	11.9	10.9
11-15 addetti	9.5	4.3	4.8
16-20 addetti	4.1	1.5	2.1
21-30 addetti	3.6	2.6	1.1
31-40 addetti	1.6	0.3	0.4
41-50 addetti	0.5	0.4	0.3
Oltre 51 addetti	1.4	0.1	0.3
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

L'8.9% di tutte le imprenditrici non ha nessun addetto alle proprie dipendenze, più precisamente il 9.1% di esse non ha alcuna collaboratrice donna, mentre chi ha deciso di non assumere alcun uomo è l'8.9%. Se si calcola il numero medio di addetti, laddove l'imprenditrice dichiara di averne, è 5 per impresa e si vede che ci sono mediamente 6 maschi impiegati a tempo indeterminato contro 5 donne, per quanto riguarda il tempo determinato c'è mediamente una donna in più rispetto agli uomini, in particolare nelle aziende sono impiegate 4 donne assunte a tempo determinato e 3 uomini con lo stesso contratto (Grafico 3.9). Per i contratti atipici, quali possono essere l'apprendistato o a progetto, e per i part-time troviamo mediamente 2 addetti

maschi e 2 donne, ad esclusione del numero medio di donne assunte a part-time dove ne troviamo 3.

Grafico 3.9 Numerosità media di addetti totale categoria contrattuale

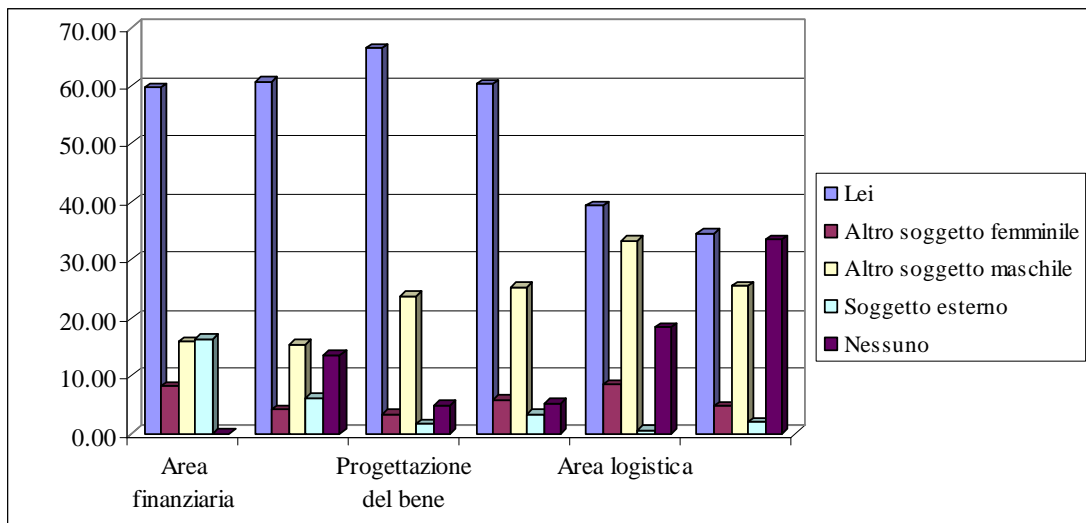


La prima considerazione che nasce dalla lettura dei dati sulle attribuzioni di responsabilità e relativi ruoli ricoperti all'interno dell'impresa, è la dicotomia fra le attività del fare (gestione logistica e dell'eventuale magazzino, controllo della qualità), e quelle dell'organizzare (area finanziaria, gestione del personale, progettazione del bene e area marketing) che si realizza nelle imprese femminili (Tabella 3.42 e Grafico 3.10). Le competenze di tipo amministrativo e finanziario sono ricoperte dalle imprenditrici nel 59.7% dei casi, e sono delegate maggiormente ad un soggetto maschile oppure ad esterni, quali possono essere dei consulenti oppure delle associazioni specializzate. La gestione del personale è in mano alla stessa imprenditrice nel 60.7%, e ad un soggetto maschile nei 15.4% dei casi oppure a nessuno nel 13.6%. Le competenze per la progettazione del prodotto/servizio sono appannaggio delle imprenditrici nel 66.4% dei casi e delegate a uomini nel 23.7% dei casi. Le imprenditrici che si occupano in prima persona del marketing e delle funzioni commerciali sono il 60.4% e anche in questo caso esse preferiscono delegare a uomini piuttosto che ad altre donne. In quelle che si possono definire attività produttive invece le imprenditrici delegano molto del loro potere ad un soggetto maschile: nel controllo della qualità la percentuale delle imprenditrici che delegano ad un soggetto maschile è del 25.4%

Tabella 3.42 Distribuzione percentuale dei soggetti a cui è affidata la responsabilità dei alcune aree funzionali delle imprese gestite da imprenditrici venete (n=830)

	Lei	Altro soggetto femminile	Altro soggetto maschile	Soggetto esterno	Nessuno	Totale
Area finanziaria	59.7	8.2	15.8	16.3	0.0	100.0
Gestione del personale	60.7	4.2	15.4	6.1	13.6	100.0
Progettazione del bene	66.4	3.4	23.7	1.6	4.9	100.0
Area marketing	60.4	5.8	25.3	3.4	5.2	100.0
Area logistica	39.3	8.4	33.4	0.5	18.4	100.0
Controllo qualità	34.5	4.7	25.4	2.0	33.4	100.0

Grafico 3.10 Distribuzione percentuale dei soggetti a cui è affidata la responsabilità dei alcune aree funzionali delle imprese gestite da donne imprenditrici venete



L'atteggiamento delle imprenditrici nei confronti delle scelte organizzative è abbastanza collaborativo, infatti ben il 47.0% di esse prende le decisioni discutendone con i collaboratori e il 53.0% invece lo fa in completa autonomia, questi dati seguono anche delle esigenze dettate dal numero di dipendenti con cui l'imprenditrice deve collaborare: chi decide da sola ha un dipendente in meno rispetto a chi invece ha rende più partecipi i collaboratori nella vita aziendale (Tabella 3.43).

Tabella 3.43 Distribuzione percentuale e mediana del numero di dipendenti delle imprenditrici venete per chi assume le scelte organizzative nell'impresa (n=830)

	<i>Distribuzione</i>	<i>Mediana</i>
Prese in completa autonomia	53.0	4
Discusse sempre o quasi sempre con i dipendenti	47.0	5
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	

Oltre che nelle dimensioni anche nel tipo di azienda si trovano delle differenze fra le imprenditrici che si accollano il peso decisionale e chi invece reputa più conveniente rendere partecipe gli addetti, o una parte di essi, nelle decisioni aziendali, infatti se la maggior parte di chi coinvolge gli addetti nelle decisioni è una società a responsabilità limitata, chi fra le imprenditrici decide tutto da sola è alla guida di una ditta di tipo individuale (Tabella 4.44).

Tabella 3.44 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che prendono decisioni aziendali in autonomia o discutendole con i collaboratori per il tipo di società gestita (n=830)

	<i>Prese in completa autonomia</i>	<i>Discusse sempre o quasi sempre con i dipendenti</i>
<i>Società in nome collettivo</i>	20.3	20.1
<i>Società in accomandita semplice</i>	0.4	0.8
<i>Società per azioni</i>	0.8	1.1
<i>Società a responsabilità limitata</i>	37.9	50.2
<i>Società cooperativa</i>	0.0	0.3
<i>Ditta individuale</i>	40.5	27.5
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Per quanto riguarda l'aspetto dell'intercambiabilità dei ruoli in azienda la maggioranza ha dichiarato che esso esiste e solamente un terzo afferma che i ruoli sono stabiliti all'inizio e che ogni addetto dell'impresa è tenuto a rispettarli. Laddove esiste la possibilità di sostituire un addetto con un altro cambiano le dimensioni dell'impresa a

seconda che questo fattore sia più o meno frequente: nelle piccole imprese è molto più facile che gli addetti siano più intercambiabili che in quelle più grandi (Tabella 3.45).

Tabella 3.45 Distribuzione percentuale delle imprese di donne imprenditrici venete per grado di intercambiabilità dei ruoli aziendali (n=831)

	Distribuzione	Mediana
Non esiste	30.91	
Dove esiste:		
Alta	26.0	2
Limitata ad alcune aree	74.0	6
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	

Nel tipo di società gestita non c'è molta differenza fra le imprenditrici che affermano di aver rigidamente assegnato dei ruoli aziendali o chi solo in alcune aree o in alcuni casi eccezionali scambiano le mansioni fra i propri dipendenti, mentre c'è differenza con quelle che lo fanno molto spesso: se nel primo caso quasi la metà delle intervistate gestisce S.R.L. e per poco più di un terzo ditte individuali, nel caso di un'alta intercambiabilità per un terzo gestiscono S.N.C. e ditte individuali (Tabella 4.46).

Tabella 3.46 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete a seconda del grado di intercambiabilità dei ruoli aziendali per il tipo di società gestita (n=830)

	Alta	Limitata ad alcune aree	Non esiste
Società in nome collettivo	32.8	18.6	15.0
Società in accomandita semplice	0.6	0.7	0.4
Società per azioni	0.0	0.5	2.2
Società a responsabilità limitata	27.3	47.5	46.7
Società cooperativa	0.0	0.2	0.0
Ditta individuale	39.3	32.5	35.8
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Per quanto riguarda alcuni servizi che l'impresa eroga nei confronti dei consumatori o clienti, quali l'esaminare le loro esigenze per poter offrire un prodotto il più simile a ciò che essi cercano, oppure l'offrire determinate garanzie anche attraverso la certificazione della qualità, le imprese gestite da donne non sono molto customer oriented in quanto oltre il 90% non possiede dei servizi che esaminano le esigenze dei consumatori e oltre l'80% ritiene che la certificazione non sia rilevante con gli obiettivi aziendali (Tabella 3.47 e Tabella 3.48). Le poche ditte che tengono in considerazione le esigenze dei clienti lo fanno con supporti interni all'azienda stessa, senza affidarsi a consulenti esterni. L'aumento del numero di certificazioni è avvenuto dall'anno 2000, anche se nell'anno appena concluso esso ha avuto una brusca diminuzione (Grafico 3.11).

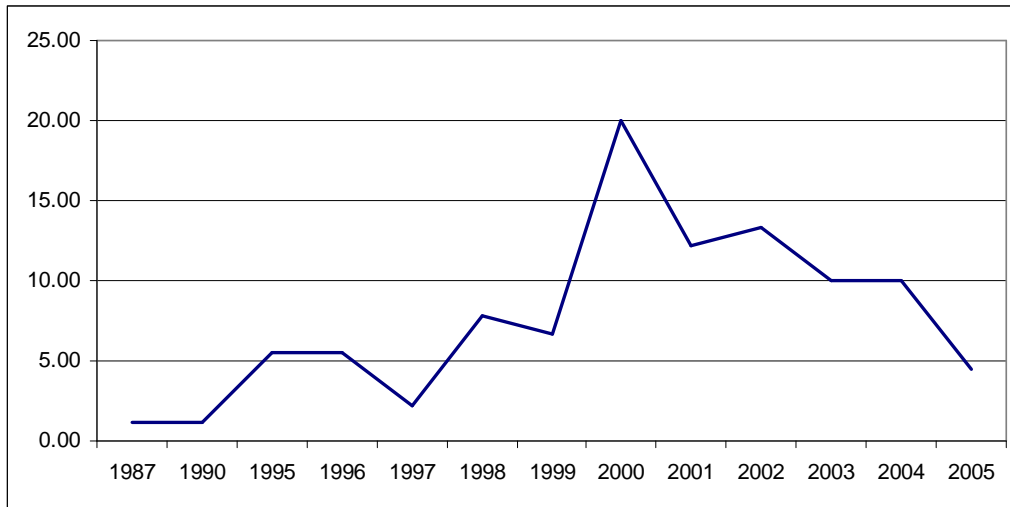
Tabella 3.47 Distribuzione percentuale delle imprese gestite da imprenditrici nel veneto per presenza di servizi che esaminino le esigenze dei consumatori (n=833)

	<i>Distribuzione</i>
No	93.2
Si	6.8
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Tabella 3.48 Distribuzione percentuale delle imprese di donne imprenditrici venete per certificazione di qualità (n=833)

	<i>Distribuzione</i>
Certificata	12.3
In via di certificazione	4.0
In programma la certificazione	2.8
La certificazione non è rilevante per gli obiettivi aziendali	80.9
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Grafico 3.11 Distribuzione percentuale per anno di certificazione delle imprese gestite dalle imprenditrici venete



Un altro fattore che indica un avvicinamento alle esigenze dei consumatori può essere rappresentato dalla presenza di un sito web aziendale: il 61.7% delle imprenditrici ha dichiarato che la propria impresa non è presente in alcun sito, nel 33.1% dei casi è presente in azienda, nel 4.2% in fase di realizzazione e nel 1.0% l'azienda è presente su un sito di terzi; una grossa percentuale (Tabella 3.49).

Tabella 3.49 Distribuzione percentuale delle imprese di imprenditrici venete per presenza di un sito web aziendale (n=833)

<i>Presenza di un sito web</i>	<i>Distribuzione</i>
Si	33.1
In via di realizzazione	4.2
No	61.7
L'impresa è presente in un sito di terzi	1.0
Totale	100.0

Spostando la visuale ai propri collaboratori, si nota come l'impresa non eroghi praticamente alcun benefit per i dipendenti e ciò rivela la scarsa importanza che gli incentivi e le politiche di sostegno del personale rivestono all'interno dell'azienda. Nei pochi casi in cui l'azienda ha stabilito dei benefit per i dipendenti la voce più frequente è quella di assicurazioni integrative, molto probabilmente ciò è legato alla pericolosità del lavoro svolto (Tabella 3.50).

Tabella 3.50 Distribuzione percentuale delle imprese di imprenditrici venete per benefit erogati ai dipendenti (n=830, possibilità di rispondere a più modalità)

	Distribuzione
Mensa o buoni pasto	8.4
Asilo nido interno	0.1
Servizio di trasporto	1.0
Borse di studi per i figli dei dipendenti	0.5
Attività culturali o sportive	0.5
Assicurazioni integrative	6.0

3.5 Attività lavorativa

Un aspetto importante per capire la figura dell'imprenditrice è quello della gestione in termini di orario della propria giornata. E' cosa logica e naturale pensare che se essa lavora più ore di una qualunque altra donna impiegata, il tempo speso dentro all'azienda in più è tempo sottratto alla propria famiglia o a qualunque altra attività ricreativa. Avere un lavoro che tiene lontani da casa per qualche giorno oppure il dover lavorare anche durante il fine settimana è molto impegnativo, soprattutto per una donna che ha deciso di non rinunciare ad avere una famiglia nonostante la scelta di un lavoro molto particolare quale quello dell'imprenditrice.

In una giornata lavorativa tipica la metà delle imprenditrici lavora dalle 9 alle 12 ore, il 23.8% lavora 8 ore e chi riesce a lavorarne meno è ben il 17.0%; c'è poi una percentuale dell'8.5% che ha risposto di lavorare oltre le 12 ore (Tabella 3.50a). Appena finito il lavoro l'imprenditrice dedica la maggior parte della giornata alla famiglia, il 59.3% di queste donne passa da 1 a 4 ore con i famigliari, il 33.8% ne riesce a passare dalle 5 alle 8 ore (Tabella 3.50b). Chi riesce a trovare del tempo anche per coltivare degli hobbies o per svolgere delle attività sociali sono molto poche e comunque al massimo dedicano un'ora al giorno a questi (Tabella 3.50c, Tabella 3.50d). In fine quasi tutte riescono a riposare fra le 7 e le 10 ore per notte, come mostrato dalla Tabella 3.50e. Il Grafico 3.12 mostra la suddivisione media delle ore per le varie attività giornaliere delle imprenditrici intervistate. Come si può notare la famiglia condiziona le scelte dell'imprenditrice, limitando le ore lavorate a poco più di 10, togliendo spazio a quelli che potrebbero essere momenti dedicati esclusivamente alla propria persona.

Tabella 3.50a Distribuzione percentuale delle ore dedicate al lavoro in un giorno lavorativo medio da parte delle imprenditrici donne venete (n=833)

	<i>Distribuzione</i>
Meno di 8 ore	17.0
8 ore	23.8
Dalle 9 alle 12 ore	50.7
Più di 12 ore	8.5
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Tabella 3.50b Distribuzione percentuale delle ore dedicate alla famiglia in un giorno lavorativo medio da parte delle imprenditrici donne venete (n=833)

	<i>Distribuzione</i>
0 ore	5.6
Da 1 a 4 ore	59.3
Dalle 5 alle 8 ore	33.8
Dalle 9 alle 12 ore	1.3
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

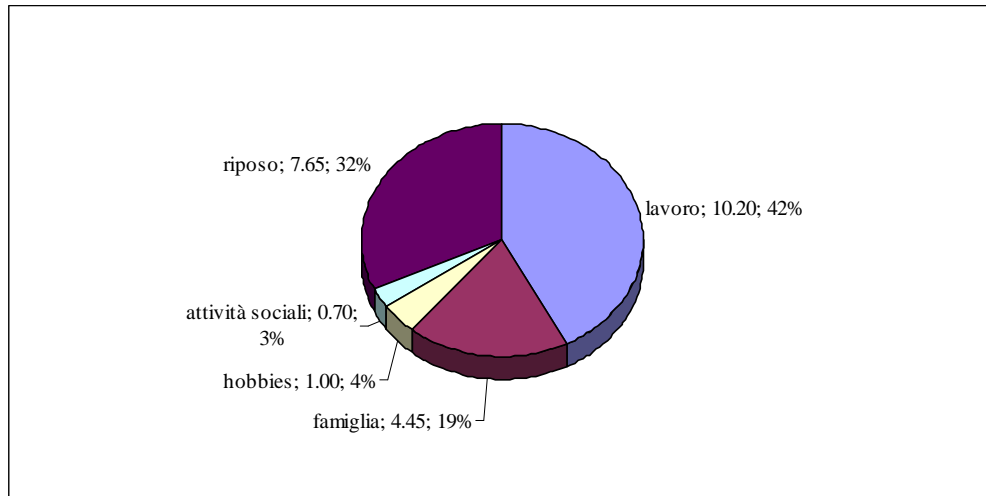
Tabella 3.50c Distribuzione percentuale delle ore dedicate agli hobbies ed a se stessa, e ad attività sociali in un giorno lavorativo medio da parte delle imprenditrici venete (n=833)

	<i>Hobbies</i>	<i>Attività sociali</i>
0 ore	46.0	74.00
Da 1 al 2 ore	49.7	25.4
Dalle 3 alle 4 ore	3.7	0.5
Dalle 5 alle 6 ore	0.6	0.1
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Tabella 3.50e Distribuzione percentuale delle ore dedicate al riposo in un giorno lavorativo medio da parte delle imprenditrici donne venete (n=832)

	<i>Distribuzione</i>
0 ore	0.6
Meno di 7 ore	41.4
Dalle 8 alle 10 ore	57.7
Più di 10 ore	0.3
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Grafico 3.12 Ripartizione media del tempo per attività in un giorno lavorativo delle imprenditrici venete



Se queste donne lavorassero solamente durante la settimana lavorativa, ad esse comunque resterebbero due giorni interi da dedicare a qualunque altra attività familiare e non. Ma non tutte riescono ad avere questi due giorni completamente per se stesse, il 38.4% delle imprenditrici lavora anche durante il sabato e ben il 19.2% di esse affermano di lavorare sia al sabato sia alla domenica (Tavola 3.51).

Tabella 3.51 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che lavorano durante il week-end (n=833)

	Distribuzione
Solo sabato	38.4
Solo domenica	0.1
Sia sabato sia domenica	19.2
Né sabato né domenica	42.3
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Le imprenditrici che lavorano solitamente anche al sabato sono quelle che alla proprie dipendenze hanno al massimo 6 dipendenti, questo può significare che il ruolo che esse ricoprono all'interno dell'azienda non è solamente organizzativo o di presenza, ma anche vanno a svolgere quella parte di lavoro che potrebbe competere a qualcun altro ma che per questioni economiche non possono permettersi di assumere. Nelle imprese più grandi, e quindi con maggiore carico di responsabilità, esse arrivano a lavorare anche al sabato e alla domenica, c'è comunque un 40% circa che non lavora

durante il fine settimana. Le imprenditrici con molti addetti in parte dichiarano che esse non lavorano mai durante il weekend, quindi per esse, viste le dimensioni dell'impresa, il carico di responsabilità e le quantità di decisioni da prendere crescono rispetto ad imprese minori, ma comunque hanno attorno a sé un gruppo che permette loro di non dover sacrificare i fine settimana per il lavoro. C'è comunque una parte che nonostante possa contare su un numero tale di dipendenti da poter alleggerire il proprio carico di lavoro, esse lavorano sempre, sia durante la settimana che durante il weekend. Lavorare durante il weekend significa portare via del tempo che si potrebbe dedicare alla propria famiglia e alla propria vita privata, in effetti guardando allo stato civile chi è sposata o convivente tende a non lavorare in questi due giorni il 43.6%, e se proprio lo fa lavora al sabato. La percentuale maggiore di donne che lavorano al sabato la riscontriamo fra che è single, mentre quella di chi lavora anche il fine settimana la troviamo fra chi è vedova o separata. Guardando alla fascia d'età le donne fra i 30 e i 45 anni lavorano per la maggior parte solo al sabato, con l'aumentare dell'età la percentuale di esse che lavorano durante il weekend aumenta, forse perché qui ci sono più vedove o forse perché ormai i figli sono diventati grandi e non c'è più la necessità di dover stare con loro il più tempo possibile. Le donne dai 30 ai 34 anni, comunque passano molto tempo del loro weekend al lavoro (Tabella 3.52)

Tabella 3.52 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che lavorano durante il weekend per stato civile, classi d'età e numero di dipendenti (n=833)

		Solo sabato	Solo domenica	Sia sabato sia domenica	Né sabato, né domenica	Totale
Stato civile	Vive sola	49.1	0.0	16.1	34.8	100.0
	Coniugata	37.4	0.2	18.9	43.6	100.0
	Separata	36.2	0.0	27.6	36.2	100.0
	Vedova	24.8	0.0	20.6	54.7	100.0
Età	Da 20 a 24	46.4	0.0	0.0	53.6	100.0
	Da 25 a 29	24.0	0.0	4.5	71.5	100.0
	Da 30 a 34	48.1	0.0	22.5	29.4	100.0
	Da 35 a 49	50.5	0.0	18.1	31.4	100.0
	Da 40 a 44	41.2	0.0	15.5	43.3	100.0
	Da 45 a 49	37.0	0.0	21.7	41.3	100.0
	Da 50 a 54	33.0	0.0	16.5	50.5	100.0
	Da 55 a 59	33.3	1.0	22.7	43.0	100.0
	Da 60 a 64	36.1	0.0	19.1	44.8	100.0
	Oltre i 65	27.4	0.0	26.0	46.6	100.0
Numero dipendenti	Fino a 10	41.8	0.2	19.0	39.0	100.0
	Da 11 a 20	21.9	0.0	18.4	59.7	100.0
	Da 21 a 30	42.1	0.0	16.1	41.7	100.0
	Da 31 a 40	33.3	0.0	33.3	33.3	100.0
	Da 41 a 50	45.6	0.0	0.0	50.4	100.0
	Da 51 a 60	20.2	0.0	20.5	59.3	100.0
	Da 61 a 70	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0
	Oltre 71	0.0	0.0	50.2	49.8	100.0

Il lavoro svolto da queste donne non necessita di viaggi che le tengono lontane da casa per più giorni consecutivi, infatti l'87.1% ha affermato di non compiere viaggi di lavoro, mentre il 12.9% ha affermato che capita di dover stare via da casa per più giorni consecutivi. Di queste comunque più della maggioranza non stanno via più di 2 giorni, il 24.4% sta via per la settimana lavorativa e chi è costretta a stare lontana da casa per più tempo è il 17.6% (Tabella 3.53).

Tabella 3.53 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che effettuano viaggi di lavoro (n=833), e permanenza fuori casa di questi viaggi (n=100)*

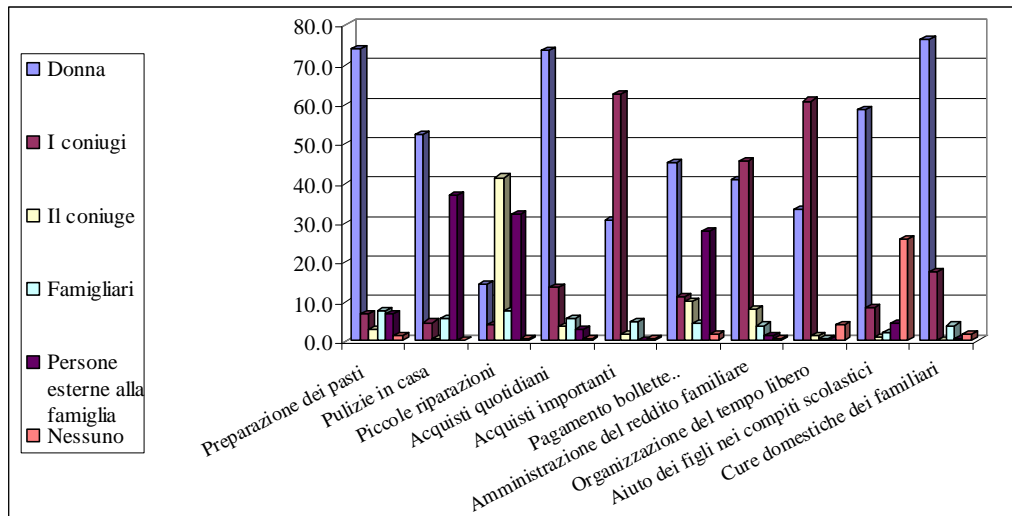
	<i>Distribuzione</i>
Il lavoro necessita di viaggi che tengono l'imprenditrice lontana da casa per più giorni consecutivi	12.9
Da 1 a 2 giorni	58.0
Da 3 a 5 giorni	24.4
Da 6 a 10 giorni	12.6
Più di 10 giorni	5.0

La sfera privata di queste donne, che svolgono professioni che richiedono un certo impegno di tempo e di sforzi, ha un ruolo centrale anche per il lavoro. Essa è sia causa che effetto dell'atteggiamento lavorativo, causa perché ognuna rigenera le proprie forze e la propria produttività, effetto perché è impossibile separare il lavoro dalla vita privata e quindi tutto ciò che accade a livello professionale si ripercuote nel privato e viceversa. Le realtà familiari non sono uguali per tutte le donne che lavorano, molte hanno un compagno e dei figli e molte altre vivono da sole. E' chiaro quanto queste ultime abbiano dei vincoli familiari minori rispetto alle prime. E' anche vero che una donna coniugata gode dell'aiuto del compagno. Il modo in cui vengono gestite alcune fra le incombenze familiari caratterizza lo stile di vita familiare ed è fondamentale per la convivenza della vita privata con quella lavorativa. Le donne imprenditrici intervistate si occupano da sole in percentuale elevata, soprattutto della preparazione dei pasti, degli acquisti quotidiani e delle cure della salute dei familiari; con il compagno o il coniuge si occupano soprattutto delle decisioni da prendere per gli acquisti importanti oppure sull'organizzazione del tempo libero. Al coniuge spettano soprattutto le piccole riparazioni, mentre a persone esterne alla famiglia vengono delegate le pulizie in casa oppure le piccole riparazioni. Appare evidente come in ciascun compito familiare, ad eccezione delle riparazioni, la donna abbia un ruolo decisivo e fondamentale, magari non sarà da sola nello svolgere e avrà l'aiuto del coniuge, ma in ogni caso è lei a doversi organizzare per poter gestire al meglio le diverse incombenze (Tabella 3.54 Grafico 3.13).

Tabella 3.54 Distribuzione percentuale di alcuni compiti familiari nella famiglia delle imprenditrici venete per modalità di gestione

	<i>Donna</i>	<i>La coppia</i>	<i>Il coniuge</i>	<i>Famigliari</i>	<i>Persone esterne alla famiglia</i>	<i>Nessuno</i>	<i>Totale</i>
Preparazione dei pasti	73.8	6.7	3.0	7.9	7.2	1.5	100.0
Pulizie in casa	51.1	4.7	0.7	5.7	37.8	0.0	100.0
Piccole riparazioni	14.5	4.0	40.5	7.5	33.1	0.5	100.0
Acquisti quotidiani	73.8	13.3	3.6	5.6	3.1	0.5	100.0
Acquisti importanti	31.0	62.0	1.7	4.9	0.1	0.4	100.0
Pagamento bollette..	45.4	11.1	9.5	4.4	27.9	1.7	100.0
Amministrazione del reddito familiare	41.5	45.1	7.9	3.8	1.3	0.4	100.0
Organizzazione del tempo libero	33.5	60.2	1.2	0.6	0.1	4.3	100.0
Aiuto dei figli nei compiti scolastici	58.0	8.5	1.0	2.1	4.6	25.8	100.0
Cure domestiche dei familiari	76.2	17.6	0.3	3.8	0.5	1.6	100.0

Grafico 3.13 Distribuzione di alcuni compiti famigliari nella famiglia delle venete per modalità di gestione



La maggior parte delle imprenditrici organizza la gestione dei figli senza i servizi messi a disposizione dalla comunità, cercando di coinvolgere i familiari. Per quanto riguarda il lavoro domestico esse sembrano sempre più orientate nel servirsene per poter meglio gestire le faccende di casa, infatti chi ha dichiarato di non avere più bisogno anche se in passato si è avvalsa di tale aiuto è solo il 6.6% mentre chi continua a farne uso è il 40.1% (Tabella 3.55).

Tabella 3.55 Distribuzione percentuale delle imprenditrici per servizi alla famiglia utilizzati

	Solo in passato	Anche attualmente	Mai	Totale	N
Lavoro domestico	6.6	41.2	52.2	100.0	826
Servizio di asilo nido	14.5	2.8	82.7	100.0	843
Servizio di baby sitter	21.3	6.4	72.3	100.0	647
Aiuto di parenti	47.9	18.0	34.1	100.0	613

Ma dopo aver lavorato in media più di 10 ore ed essersi occupate della famiglia, queste donne imprenditrici riescono ad avere anche del tempo libero per sé? C'è chi ci riesce e chi no, ma comunque non c'è una netta divisione fra chi lo fa e chi no. Chi

invece ha saputo ritagliarsi del tempo per andare in vacanza sono molte di più, ben l'83.6% (Tabella 3.56).

Tabella 3.56 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici che riescono ad avere tempo libero dal lavoro e che si sono concesse almeno un giorno di vacanza nell'ultimo anno (n=831)*

	Distribuzione
Concessa delle ferie durante l'ultimo anno	83.6
Tempo libero	48.9
<i>Totale</i>	<i>100.00</i>

Nel tempo libero che queste donne riescono a ritagliarsi, sono molte quelle che leggono libri o riviste oppure che vanno a fare visita a parenti ed amici, poco più della metà di esse va al cinema o guarda la televisione. Poco meno della metà pratica sport, cucina o fa del giardinaggio, mentre è evidente come queste donne snobbino le attività politiche e preferiscano impegnarsi più sul sociale. L'attività fisica preferita dalle imprenditrici intervistate è la palestra, o altri sport che si possono fare al coperto, come giocare a pallavolo, a pallamano o danzare. Il 16.15% va in piscina e il 14.45% pratica del footing. Altri sport praticati sono comunque praticati all'esterno, e spaziano dal tennis, al ciclismo e lo sci in periodo invernale. (Tabella 3.57 e 3.58, Grafico 3.14).

Tabella 3.57 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici per attività svolta nel tempo libero (possibilità di rispondere a più modalità)*

	Distribuzione
Recupero lavoro arretrato	23.6
Pratica sport	46.7
Cucina	45.6
Giardinaggio	45.9
Legge	86.5
Televisione o cinema	56.5
Visite a parenti o amici	87.8
Attività politiche	0.5
Attività sociali	23.5
Attività politiche e sociali	0.7

Grafico 3.14 Distribuzione percentuale delle imprenditrici per attività svolta nel tempo libero

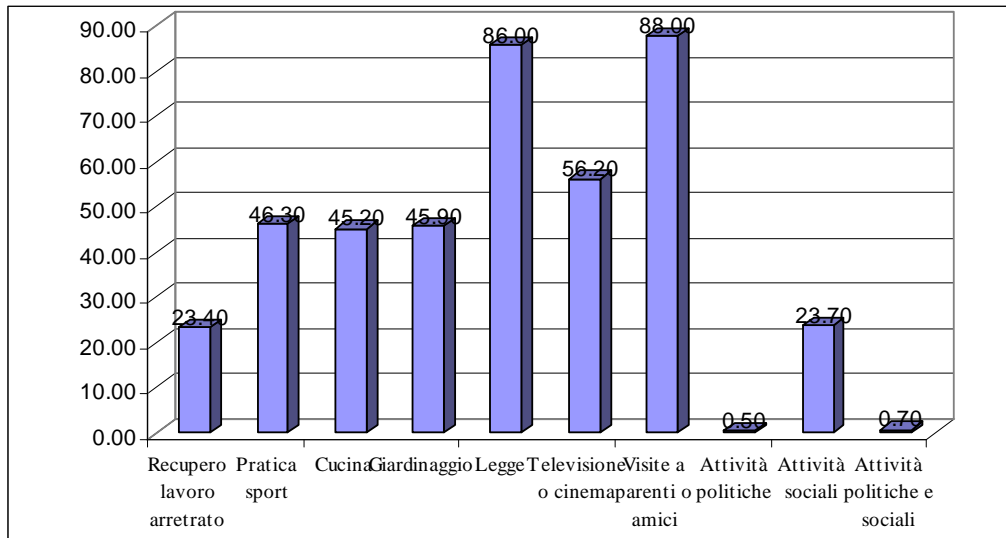


Tabella 3.58 Distribuzione percentuale delle attività sportive praticate dalle donne imprenditrici venete nel tempo libero (n=186)

	Distribuzione
Palestra	24.7
Altri sport al chiuso (pallavolo, danza...)	21.4
Piscina	16.2
Footing	14.5
Altri sport all'aperto (tennis, tiro con l'arco...)	8.9
Ciclismo	7.5
Sci	4.4
Altro	2.1
Totale	100.0

Chi ha potuto prendersi dei giorni di ferie nello scorso anno, per il 44.5% è riuscita a farlo per tre settimane, mentre chi si è assentata dal lavoro per riposarsi una o due settimane sono poco più di quelle che non si sono proprio prese ferie. Le imprenditrici venete che lavorano sia di sabato sia di domenica sono quelle che rispetto a tutte le altre non si sono concesse alcun giorno di vacanza durante l'ultimo anno, mentre chi non lavora durante il week-end si è concessa fino a 4 settimane di ferie (Tabella 4.59). Quindi le imprenditrici lavorano molto, e fanno fatica a rinunciare ad un periodo di stacco dal lavoro, quando lo fanno generalmente vanno via con la famiglia, anche se

un 7.4% preferisce isolarsi da tutta la quotidianità trascorrendo un periodo di riposo da sola (Tabella 3.60).

Tabella 3.59 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per giorni di vacanza che si sono concesse nell'ultimo anno (n=831)

	<i>Tutte</i>	<i>Solo</i>	<i>Solo</i>	<i>Tutto</i>	<i>il</i>	<i>Né</i>	<i>sabato</i>
		<i>sabato</i>	<i>domenica</i>	<i>weekend</i>		<i>né</i>	<i>domenica</i>
<i>Nessuno</i>	23.2	15.0	0.0	28.3			12.8
<i>Da 2 a 7 giorni</i>	13.8	16.2	100.0	17.0			12.7
<i>Da 8 a 15 giorni</i>	14.5	18.9	0.0	15.1			13.2
<i>Da 16 a 30 giorni</i>	44.5	47.0	0.0	37.1			54.8
<i>Più di 30 giorni</i>	4.0	2.9	0.0	2.5			6.5
<i>Totale</i>	100.0	100.0	100.0	100.0			100.0

Tabella 3.60 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che sono andate in vacanza nell'ultimo anno (n=669)

	<i>Distribuzione</i>
<i>Da sola</i>	7.4
<i>Con familiari</i>	80.9
<i>Con amici</i>	11.8
<i>Totale</i>	100.0

3.6 Aspettative e prospettive professionali

Non tutte le donne che lavorano sono disposte ad assumere iniziative autonome e personali: affetti, rapporti di coppia, tempo libero sono considerati valori non cedibili né contrattabili con il lavoro. Da tali comportamenti spesso deriva uno scarso livello di soddisfazione per l'attività svolta. Le imprenditrici, invece, registrano un livello di appagamento alto: il restante 16% circa non trae soddisfazione dalla propria professione (Tabella 3.61).

Tabella 3.61 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per grado di soddisfazione del proprio lavoro (n=826)*

	<i>Distribuzione</i>
Poca	5.8
Così così	10.2
Abbastanza	35.6
Molta	48.4
<i>Totale</i>	100.0

Un nodo cruciale nella vita della donna è la maternità, sia dal punto di vista personale e familiare, sia dal punto di vista lavorativo. La donna imprenditrice non è tutelata quanto una che lavora come dipendente, ma deve comunque cercare di essere presente il più possibile all'interno dell'azienda anche sacrificando del tempo che un'altra donna ha per diritto. Nonostante ciò, per il 59.8% di esse la gravidanza non ha influito in alcun modo sul proprio lavoro, il 24.9% anzi lo reputa un fattore positivo poiché una realizzazione privata si è riflessa anche sul campo lavorativo (Tabella 3.62). Il 15.3% invece ha dichiarato che la gravidanza ha influito negativamente sulla propria attività soprattutto perché ha trovato molta difficoltà nel conciliare casa e lavoro, oppure perché è stata costretta ad assentarsi dal lavoro: è evidente che tutto ciò che è inerente al tempo ed alle energie dedicate alla famiglia per queste donne è stato un fattore che ha influito negativamente nella loro sfera lavorativa (Tabella 3.63).

Tabella 3.62 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che hanno avuto figli per influenza della gravidanza sul proprio lavoro(n=646)*

	<i>Distribuzione</i>
Positiva	24.9
Irrilevante	59.8
Negativa	15.3
<i>Totale</i>	100.0

Tabella 3.63 Distribuzione delle imprenditrici venete, che hanno avuto figli, per gli aspetti della gravidanza che influenzano negativamente il proprio lavoro (n=156)

	Distribuzione
Assenza dal lavoro	49.4
Maggiore stress	13.5
Poche energie da dedicare al lavoro	9.0
Poche ore di sonno	5.1
Poco tempo da dedicare alla famiglia	5.1
Troppe cose a cui pensare	4.5
Conciliare il tempo fra casa e lavoro	3.2
Non ho ricevuto alcun aiuto	2.6
Malattie dei familiari	1.9
Non ci sono strutture che aiutano	1.9
Salute	1.9
Costoso	1.3
Non sa	0.6
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

La maggior parte delle donne che hanno figli non sa se uno dei figli un giorno collaborerà con lei oppure non vuole che uno dei figli lavori nella sua impresa, il 13.8% invece già collabora e fra il 22.3% di coloro le quali fa piacere che uno di essi entri nell'impresa vorrebbe che lo facesse come collaboratore o socio o titolare (Tabella 3.64).

Tabella 3.64 Distribuzione delle imprenditrici venete con figli per desiderio di avere uno dei figli all'interno dell'impresa (n=644)

	Distribuzione
Probabilmente no	33.3
Non so	30.6
Collabora già	13.8
Come titolare, socio o collaboratore dell'impresa	22.3
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Le caratteristiche che dovrebbero avere una persona per poter essere il successore di una imprenditrice sono legate a due gruppi di aspetti che coinvolgono, il primo, tutto quello che comporta capacità decisionali e di gestione di un gruppo, il secondo tutto ciò che riguarda l'attività pratica, il senso di sacrificio e l'amore per ciò che si fa. Appare evidente che dovrebbe essere molto tenace, sapersi relazionare con il prossimo e saper prendere le decisioni, e dall'altro dovrebbe essere dedito al lavoro, paziente e disponibile (Tabella 3.65).

Tabella 3.65 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per le caratteristiche che dovrebbe avere il proprio successore (n=861)

	<i>Distribuzione</i>
Tenacia	24.3
Capacità di relazionare e disponibilità	21.3
Capacità decisionali	9.2
Spirito d'iniziativa	6.8
Spiccata personalità e volontà	6.0
Pazienza	5.5
Idee chiare	5.0
Laboriosità	4.5
Passione	3.6
Spirito d'iniziativa	2.7
Onestà	2.3
Autocontrollo	1.8
Amore per il lavoro	1.5
Professionalità	1.4
Creatività, dinamicità, Conoscenza particolari	1.7
Essere donna	0.1
Nessuna	0.9
Altro	0.7
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Il 67.9% delle imprenditrici ritiene che in questo momento non ha bisogno di alcun corso di formazione professionale, e la maggior parte di chi invece sente la necessità di seguirne uno lo vorrebbe specialistico per il settore in cui opera. I classici corsi di informatica o lingua straniera non sono sentiti come necessari, mentre sono considerati

interessanti i corsi rivolti all'amministrazione dell'azienda, alla contabilità, all'introduzione delle normative vigenti, oppure i corsi rivolti a trattare con i clienti e il personale (Tabella 3.66).

Tabella 3.66 Distribuzione delle imprenditrici venete corsi di formazione di cui hanno bisogno (n=873)

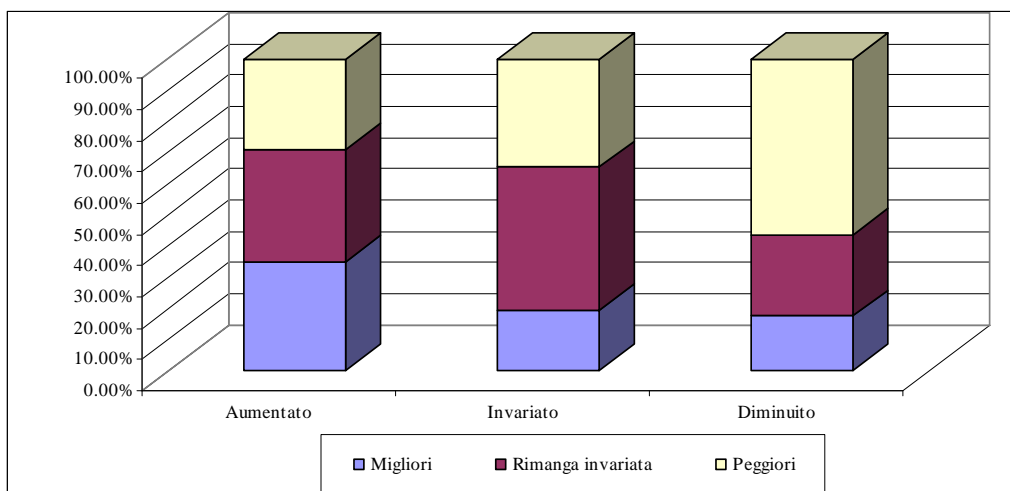
	<i>Distribuzione</i>
Nessuno	67.9
Specialistici per il settore	16.8
Marketing e Comunicazione	4.0
Lingua inglese	3.3
Informatica	3.2
Gestione del personale, Organizzazione dei clienti	1.6
Amministrazione, Contabilità, Imprenditoria, Manageriali	1.5
Altri	0.7
Legislazione e Nuove normative	0.6
Economia	0.1
Sicurezza	0.1
Umanistica	0.1
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Le imprenditrici vedono il futuro del settore con relativo pessimismo: il 40.7% ritiene che esso andrà sempre peggio, il 35.7% che sostanzialmente non subirà mutamenti e il 23.6% che crede in un miglioramento (Tabella 3.67). Quelle che hanno riscontrato un aumento del fatturato dell'anno 2004 sostanzialmente non hanno le idee chiare sul futuro del proprio settore, mentre chi non ha riscontrato alcun aumento ma nemmeno alcun decremento del fatturato crede che anche in futuro il proprio settore non vedrà né un miglioramento né un peggioramento; chi ha visto un calo nei guadagni è convinta che questo continuerà anche in futuro (Grafico 3.15).

Tabella 3.67 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete per visione del proprio settore (n=831)

	Distribuzione
Migliore	23.6
Rimarrà invariato	35.7
Peggiora	40.7
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Grafico 3.15 Distribuzione dell'andamento del fatturato nell'ultimo anno per la visione futuro del futuro nel proprio settore.



Il fatto di essere una donna a capo di un'impresa per la maggior parte delle imprenditrici non ha comportato un senso di inferiorità nei confronti dell'altro sesso, infatti 63.2% sostiene che durante la sua carriera non ha mai dovuto dimostrare capacità maggiori che se fosse stato maschio, il 36.8% invece ha dovuto dimostrare delle capacità maggiori e anche abbastanza frequentemente. Il 67.5% delle imprenditrici sostiene che nel proprio ambiente di lavoro gli uomini non tendono a sottolineare una situazione di supremazia nei loro confronti solo perché donne, il 21.3% invece sostiene che ciò avviene frequentemente e l'11.2% solo raramente. Poco più del 65% delle imprenditrici che nella loro carriera professionale hanno sentito di dover dimostrare capacità maggiori che se fossero state uomini hanno poi anche dichiarato che gli uomini, nel proprio ambiente lavorativo, tendono a sottolineare una supremazia; chi non si è mai sentita nella condizione di dover dimostrare più di quello che avrebbe fatto un maschio, per quasi la totalità sostiene anche che nel proprio ambiente di lavoro gli uomini non hanno un comportamento di supremazia. Chi si è vista messa da parte nella carriera o negli affari da persone con meno capacità di lei è

poco più del 20% e sono soprattutto le più giovani, contro un 77.9% di chi invece non le è mai capitato che qualche persona, a prescindere dal fatto che questa fosse un'altra donna o un uomo, l'avesse sorpassata immeritadamente (Tabella 3.68). Le imprenditrici che si sono viste superare da qualcun altro per il 48.5% hanno dichiarato che quest'altra persona era di sesso maschile, contro il 18.0% che ha dichiarato che invece è stata sorpassata da un'altra donna con minor capacità (Tabella 3.69).

Tabella 3.67 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che nella propria carriera lavorativa hanno sentito di dover dimostrare capacità in misura maggiore se fosse un uomo, che credono che nel proprio ambiente di lavoro gli uomini tendano a sottolineare una supremazia nei confronti delle donne e che nella loro esperienza di lavoro si sono viste superare da persone con minor capacità

	<i>Dimostrato capacità maggiori rispetto agli uomini (n=827)</i>	<i>Ambiente di lavoro maschilista (n=830)</i>	<i>Sono state superate da persone con minor capacità (n=830)</i>
Si frequentemente	27.8	21.3	10.7
Si raramente	9.1	11.2	11.4
No	63.2	67.5	77.9
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Tabella 3.68 Distribuzione percentuale delle imprenditrici venete che nella loro esperienza di lavoro si sono viste superare da persone con minor capacità per sesso di questi (n=181)

	<i>Distribuzione</i>
Prevalentemente uomini	48.6
Prevalentemente donne	18.0
In ugual misura	33.4
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>

Capitolo 4:

Imprenditrici ed imprenditori

Per capire fino in fondo se l'imprenditrice, oltre ad avere delle caratteristiche che la distinguono dalle altre madri di famiglia e lavoratrici, assume anche delle connotazioni particolari in ambito lavorativo, è necessario confrontarle con la figura dell'imprenditore. E' interessante capire quali sono i tratti e i punti di forza o debolezza che fanno dell'imprenditrice una persona a tutto tondo sia sulla sfera privata che lavorativa. E' interessante anche capire se le strade percorse dagli uomini e dalle donne per divenire imprenditori sono state le stesse, o se invece ha fatto differenza essere donne e quindi portarsi appresso tutte quelle caratteristiche, la sensibilità e la determinazione tipiche della sfera femminile, o essere uomini e quindi avere una visione e un approccio alla vita diverso. Quello che connota i due gruppi non è solo il percorso fatto, è anche il tipo di attività, le dimensioni dell'azienda che gestiscono, e l'ottica con cui si proiettano sul mercato di domani.

Questi sono sostanzialmente gli argomenti trattati in questo capitolo: il primo paragrafo descrive le caratteristiche generali di imprenditrici ed imprenditori quali stato civile, età, luogo di nascita, titolo di studio. Inoltre si descrive qual è stato il percorso fatto dai due soggetti per arrivare ad incarnare la figura di imprenditore e quali sono stati, se ce ne sono stati, i problemi che hanno caratterizzato il cammino fino a qui percorso, cammino inteso non solamente come cammino professionale ma anche personale e privato. Nel secondo paragrafo si cerca di analizzare le aziende per capire se imprenditori o imprenditrici gestiscono aziende simili per dimensioni, mercato, in quanto queste caratteristiche in qualche modo possono essere legate al grado di responsabilità che grava sulla persona. Il terzo paragrafo guarda al futuro, a come uomini e donne, imprenditori ed imprenditrici, sanno guardare al domani della propria azienda.

4.1 Percorsi e problemi

Prima di capire come, imprenditrici ed imprenditori, sono arrivati ad intraprendere un'attività di questo tipo è bene capire se ci sono delle differenze fra i soggetti legate all'età, allo stato civile, al luogo di nascita e al titolo di studio. La strada che li ha portati ad intraprendere tale attività non è solamente di tipo professionale, ma anche privato: uno dei due soggetti ha per caso deciso di anticipare o posticipare alcune scelte riguardanti la vita privata e familiare, sono dovuti scendere a compromessi con il compagno/a per poter gestire gli impegni dettati dal lavoro e quelli dettati dalla famiglia?

Appare evidente che gli imprenditori hanno saputo costruirsi una famiglia, e soprattutto mantenerla, con più facilità: la differenza fra chi è sposato nei due gruppi è abbastanza alta, gli imprenditori con una compagna sono l'81.2% contro il 71.1% delle colleghe donne che invece primeggiano sui colleghi fra i divorziati o separati di 4 punti percentuali; interessante anche notare come solo lo 0,8% degli imprenditori sia vedovo, contro il 5.9% delle imprenditrici (Tabella 4.1).

Tabella 4.1 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per stato civile

	<i>Imprenditrice (n=856)</i>	<i>Imprenditore (n=409)</i>
Vive sola/solo	15.4	14.3
Coniugata/o convivente	71.1	81.3
Separata/o divorziata/o	7.6	3.6
Vedova/o	5.9	0.8
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Mediamente le imprenditrici sono più giovani di due anni e mezzo rispetto agli imprenditori, anche se le donne che sono sole perché single o perché separate sono mediamente più vecchie rispetto agli uomini nella stessa condizione. Possiamo quindi dedurre che fra le donne chi è più vecchia è anche quella che dal punto di vista privato e familiare ha una condizione particolare. Se l'età media dei soggetti cambia con lo stato civile, questo non influenza l'età in cui imprenditrici ed imprenditori hanno deciso di intraprendere questa strada, se non per chi è vedovo: le imprenditrici che mediamente sono le più anziane sono anche quelle che hanno intrapreso tale professione 8 anni dopo le colleghe, mentre per gli imprenditori che hanno perso la compagna, che sono comunque sempre i più anziani in media del loro gruppo, sono

quelli che hanno iniziato tale attività prima di tutti. Questi semplici numeri fanno comunque notare che per la donna l'età in cui essa ha avuto la possibilità di intraprendere la strada dell'imprenditorialità è diminuita negli anni, mentre per l'imprenditore non si è spostata di molto; o forse per l'uomo le porte per questa professione sono sempre state aperte, mentre per le donne tali porte si sono aperte più negli ultimi 50 anni, oppure prima ma solo per determinate situazioni familiari e per sopperire alla mancanza improvvisa del compagno (Tabella 4.2).

Tabella 4.2 Distribuzione media d'età di imprenditrici ed imprenditori per stato civile

	<i>Imprenditrice</i>		<i>Imprenditore</i>	
	<i>Età</i>	<i>Inizio attività imprenditoriale</i>	<i>Età</i>	<i>Inizio attività imprenditoriale</i>
Totale	47.4	29.9	49.9	27.3
Vive sola/solo	39.9	27.5	37.7	26.8
Coniugata/o convivente	48.0	29.8	52.1	27.5
Separata/o divorziata/o	47.5	30.0	44.3	25.7
Vedova/o	58.8	38.1	63.0	21.3

Ancora una volta, dall'andamento dell'età media del raggiungimento di determinate tappe nel corso della vita di queste donne e uomini, per l'imprenditrice la possibilità e la scelta di intraprendere questa professione è avvenuta dopo una serie di traguardi familiari, mentre per il collega maschio realizzazione professionale e familiare sono andate di pari passo (Grafico 4.1). Per l'imprenditore è stato forse più facile seguire sia lo sviluppo della propria carriera che la nascita di una famiglia, tanto che ha avuto la possibilità di avere un figlio in più rispetto alla collega donna che non ha potuto, come l'imprenditore, seguire la sfera familiare e professionale in contemporanea, ma ha scelto, cronologicamente parlando, prima la famiglia, anche se a volte rinunciando ad un altro figlio, e poi ha pensato alla carriera professionale (Tabella 4.3).

Grafico 4.1 Andamento delle medie d'età di imprenditrici ed imprenditori per fine scuola, inizio lavoro, matrimonio, nascita del primo figlio ed inizio attività imprenditoriale.

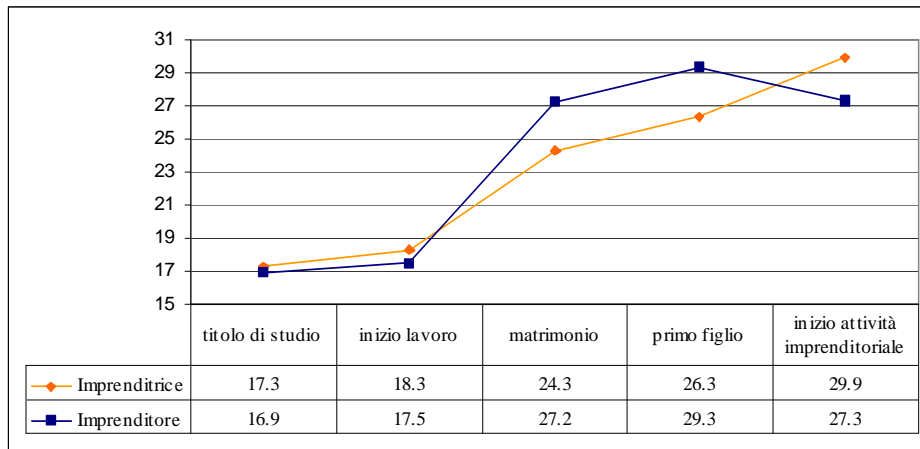


Tabella 4.3 Media e mediana del numero di membri che compongono la famiglia e del numero di figli avuti di imprenditrici ed imprenditori

	<i>Imprenditrice</i>		<i>Imprenditore</i>	
	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>
Numero dei componenti con cui vive	3.3	3.0	3.5	4.0
Numero di figli avuti	1.4	1.0	1.6	2.0

Prima di intraprendere una certa direzione professionale, sicuramente sia imprenditrici sia imprenditori, sono passati dai banchi di scuola anche se i secondi in percentuale per minor tempo: gli imprenditori hanno un titolo di studio inferiore rispetto alle imprenditrici che hanno investito di più in questo cammino di crescita anche frequentando l'università o corsi specialistici oltre ai normali corsi di studio (Tabella 4.4)

Tabella 4.4 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per titolo di studio conseguito

	Imprenditrici (n=852)	Imprenditori (n=408)
Licenza elementare	10.2	14.5
Licenza di scuola media o avviamento professionale	33.5	39.6
Diploma di scuola professionale	10.7	14.8
Diploma di scuola superiore	35.6	25.1
Titolo universitario	9.9	6.1
Altri corsi specialistici	0.1	0.0
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Il fatto che le imprenditrici abbiano frequentato tipi di scuole diverse e in alcuni casi di livello più alto rispetto ai colleghi ha fatto sì che alcune di esse abbiano sfruttato questa maggiore conoscenza teorica per intraprendere l'attività imprenditoriale subito appena terminati gli studi, in ogni caso la maggioranza di questi soggetti è diventata imprenditrice o imprenditore dopo aver comunque fatto esperienza nel mondo del lavoro, infatti il 67.4% delle imprenditrici ed il 77.3% degli imprenditori prima di iniziare questa avventura era comunque già impiegato in un'altra professione. Se si guarda il tipo di attività svolta prima di intraprendere la professione di imprenditrice in base al fatto che prendere questa direzione sia stata una scelta o una necessità si vede che aumenta la percentuale di chi prima era occupata e ha scelto volontariamente di fare un tale passo, e anche fra chi era casalinga o disoccupata ed è stata costretta, per necessità o per ripiego, a tale scelta. Fra gli imprenditori che hanno scelto questa professione, rispetto a tutti gli imprenditori, è aumentata la percentuale di chi prima era già occupato e diminuita chi invece era uno studente; fra chi invece ha intrapreso l'attività imprenditoriale per necessità o per ripiego vediamo molti più studenti e meno occupati rispetto all'intero campione (Tabella 4.5).

Tabella 4.5 Distribuzione percentuale dell'attività svolta prima di intraprendere l'attività di imprenditrice o imprenditore

	Imprenditrice (n=836)			Imprenditore (n=404)		
	Totale	Scelta	Necessità Ripiego	Totale	Scelta	Necessità Ripiego
Studente	25.4	25.7	25.5	20.0	17.2	31.3
In cerca di prima attività	1.8	1.7	2.3	2.3	2.0	2.0
Occupato	67.4	68.4	64.8	77.3	80.3	66.7
Casalinga	5.2	4.2	7.1	0.0	0.0	0.0
Disoccupata	0.2	0.0	0.4	0.4	0.6	0.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fra le difficoltà che un'imprenditrice ed un imprenditore deve affrontare quotidianamente sicuramente non ci sono solamente quelle strettamente legate alla professione, ma anche alla propria vita familiare e privata. Ogni giorno ciascuno di loro dovrà sul campo professionale districare una matassa di problemi e difficoltà, ma anche una volta dentro le mura domestiche essi devono superare intoppi e cercare di oliare dei meccanismi di collaborazione all'interno della famiglia per poter ottenere dei successi privati. Prima però di capire quali sono le regole della gestione familiare è bene sapere quale attività svolge il coniuge o il convivente dei soggetti, in quanto soprattutto per gli imprenditori, avere una moglie o compagna lavoratrice oppure casalinga, cambia la gestione della casa. Chiaramente la distribuzione dell'attività svolta varia molto fra imprenditrici ed imprenditori in quanto sotto la voce altro viene incluso lo stato di casalinga che è prettamente associato ad una condizione femminile. In ogni caso sono le imprenditrici che hanno la maggiore percentuale di coniuge che svolge un'attività lavorativa, mentre i colleghi maschi hanno 6 punti percentuali in più quando si parla di un coniuge già in pensione (Tabella 4.6).

Tabella 4.6 Distribuzione percentuale dell'attività lavorativa del coniuge o convivente di imprenditrice o imprenditore

	Imprenditrice (n=600)	Imprenditore (n=328)
Lavora	87.0	57.5
Ritirato dal lavoro	9.4	16.0
Altro	3.6	26.5
Totale	100.0	100.0

Si sono presi in considerazione solamente gli imprenditori e le imprenditrici che vivono nella famiglia che si sono creati per capire come questi organizzano la loro vita domestica. Sicuramente due argomenti all'ordine del giorno in una famiglia sono la preparazione del pasto e le pulizie casalinghe. Sia nella famiglia di imprenditrice che in quella dei colleghi la preparazione dei pasti è un compito prettamente affidato alla donna, anche se le imprenditrici si appoggiano di più delle altre donne all'aiuto di altri familiari oppure persone estranee alla famiglia. Per quanto riguarda le pulizie domestiche nelle famiglie degli imprenditori queste vengono eseguite per quasi i tre quarti dalle mogli, mentre le imprenditrici si fanno anche questo ma si affidano in percentuale molto maggiore rispetto alle altre mogli anche a persone esterne. Negli acquisti importanti in entrambe le famiglie si vede una collaborazione fra i coniugi nel prendere una decisione, anche se singolarmente le donne imprenditrici all'interno della propria famiglia tendono a prendere tali decisioni da sole più che gli imprenditori nelle proprie famiglie o le mogli. Negli acquisti quotidiani è sempre la donna di casa che svolge questa attività, anche se l'imprenditrice lo fa in percentuale minore rispetto alla moglie dell'imprenditore poiché lo fa con l'ausilio del marito o di altre persone sia della famiglia che non. Altrettanto importanti sono due temi caldi come la cura della salute dei familiari e l'aiutare i figli nei compiti scolastici: per entrambi questi aspetti si vede una maggiore collaborazione da parte dell'imprenditore rispetto al coniuge dell'imprenditrice che deve pensare molto di più da sola soprattutto quando si tratta di aiutare i figli. In ambito di decisioni di carattere economico che coinvolgono l'amministrazione del reddito familiare c'è una maggiore collaborazione fra la coppia imprenditore- moglie che in quella imprenditrice-marito, quando si tratta invece di andar a fare dei pagamenti di ordinaria routine, come il pagamento di bollette, o è l'imprenditrice che si fa carico di ciò oppure, nella famiglia dei colleghi, è una persona esterna al nucleo familiare. Parlando di piccole riparazioni domestiche queste sono affidate all'uomo di casa nella maggioranza dei casi in entrambe le famiglie, anche se le imprenditrici non negano di affidarsi spesso ad un aiuto esterno. Un altro argomento in cui, come nelle scelte di acquisti, si vede una forte collaborazione fra i coniugi di entrambe le famiglie è quello inerente all'organizzazione del tempo libero. Possiamo dire che in quelle faccende prettamente legate all'immagine di donna di casa, come le pulizie e la preparazione dei pasti, l'imprenditrice è meno presente rispetto alla figura femminile in casa di imprenditori, mentre negli aspetti in cui in entrambe le famiglie appare evidente una forte collaborazione dei coniugi, come le decisioni legate alla gestione del denaro o del tempo libero, ci sono comunque più imprenditrici che imprenditori che sono propense a prendere da sole queste decisioni (Tabella 4.7)

Tabella 4.7 Distribuzione percentuale della suddivisione di alcuni compiti familiari all'interno della famiglia per imprenditrici (n=693) ed imprenditori (n=329)

	Se stessa/o	Assieme al coniuge	Solo coniuge	il Persona della famiglia	Persona esterna alla famiglia	Nessuno
<i>Preparazione dei pasti</i>						
Imprenditrice	75.5	8.1	3.5	4.2	7.0	1.7
Imprenditore	2.5	7.3	84.6	1.1	3.5	1.0
<i>Pulizie in casa</i>						
Imprenditrice	52.0	5.6	0.8	2.9	38.7	0.0
Imprenditore	0.5	5.9	77.6	0.9	15.0	0.0
<i>Acquisti importanti</i>						
Imprenditrice	22.9	73.40	1.9	1.3	0.1	0.4
Imprenditore	7.92	87.8	4.2	0.0	0.0	0.0
<i>Acquisti quotidiani</i>						
Imprenditrice	72.9	15.8	4.2	3.2	3.3	0.6
Imprenditore	7.7	11.7	78.4	0.6	1.5	0.0
<i>Cure domestiche dei familiari</i>						
Imprenditrice	77.0	20.7	0.3	0.6	0.5	1.0
Imprenditore	1.9	32.6	63.6	0.0	0.5	1.4
<i>Aiutare i figli nei compiti</i>						
Imprenditrice	57.8	8.7	1.0	1.8	4.3	26.4
Imprenditore	5.2	12.5	63.0	1.6	0.7	17.0

	Se stessa/o	Assieme al coniuge	Solo il coniuge	il Persona della famiglia	Persona esterna alla famiglia	Nessuno
<i>Pagamento bollette, assicurazioni</i>						
Imprenditrice	42.6	12.7	11.4	2.6	29.2	1.5
Imprenditore	15.1	10.9	26.1	0.6	47.3	0.0
<i>Amministrazione del reddito famigliare</i>						
Imprenditrice	34.5	53.5	9.5	1.1	1.1	0.3
Imprenditore	14.1	68.8	15.2	0.3	0.3	1.3
<i>Organizzazione del tempo libero</i>						
Imprenditrice	23.3	71.3	1.5	0.2	0.1	3.6
Imprenditore	4.0	85.2	6.8	0.3	0.0	3.6
<i>Piccole riparazioni</i>						
Imprenditrice	12.4	4.7	47.9	4.3	30.14	0.6
Imprenditore	76.2	5.6	3.4	1.2	13.6	0.0

Anche se imprenditrici ed imprenditori hanno iniziato questa attività in momenti diversi della propria vita, sia dal punto di vista anagrafico che dal punto di vista della successione degli eventi, entrambi hanno incontrato molte difficoltà legate soprattutto al reperimento di capitale e di clienti. Inoltre le imprenditrici, più dei colleghi, hanno sentito la mancanza di servizi dove poter trovare aiuto per gestire lavoro e familiare e conoscenze particolari legate al tipo di professione. Chi, sia fra imprenditrici che fra imprenditori, ha trovato come maggiori difficoltà nella fase d'avvio della società il recupero di capitale e l'acquisire nuovi clienti troviamo, soprattutto, coloro i quali hanno dovuto fondare l'azienda oppure non hanno alcun imprenditore nel proprio ramo familiare. Le donne che hanno trovato difficoltà al momento della nascita dell'azienda perché non hanno trovato dei servizi alle famiglie adatti per sostenerle sono per di più quelle che non vengono da una tradizione familiare imprenditoriale. Imprenditori ed imprenditrici che hanno dovuto destreggiarsi con problemi legati

meno a fattori pratici, come quelli inerenti la ricerca di capitale o clienti, ma più a fattori cognitivi, quindi la mancanza di informazioni e formazione per il nuovo lavoro, sono coloro i quali sono subentrati in un'azienda che già esisteva e che, soprattutto per gli imprenditori, annoverava già un imprenditore in famiglia (tabella 4.8)

Tabella 4.8 Distribuzione percentuale delle maggiori difficoltà incontrate durante l'avvio dell'attività da parte di imprenditrici ed imprenditori per presenza di altri imprenditori in famiglia e per soggetti che hanno fondato la stessa azienda

	Imprenditrici	Imprenditori
<i>Reperimento del capitale:</i>	28.6	36.8
Parenti imprenditori	21.4	29.6
Nessun imprenditore in famiglia	36.0	47.2
Fondatrice/tore dell'impresa	38.6	49.1
Non ha fondato l'impresa	18.8	18.4
<i>Acquisizione di clienti</i>	27.1	25.4
Parenti imprenditori	20.5	19.0
Nessun imprenditore in famiglia	33.7	34.7
Fondatrice/tore dell'impresa	36.1	32.1
Non ha fondato l'impresa	18.3	15.4
<i>Mancanza di servizi alle imprese e alle famiglie</i>	14.5	10.8
Parenti imprenditori	12.9	10.6
Nessun imprenditore in famiglia	16.1	11.1
Fondatrice/tore dell'impresa	19.3	12.4
Non ha fondato l'impresa	9.8	8.4
Non ha fondato l'impresa	18.3	15.4
<i>Conoscenze particolari</i>	13.2	8.0
Parenti imprenditori	14.9	10.6
Nessun imprenditore in famiglia	11.4	4.1
Fondatrice/tore dell'impresa	5.9	3.7
Non ha fondato l'impresa	20.2	14.4
<i>Reperimento di personale qualificato</i>	9.4	4.4
Conciliazione del lavoro con le esigenze familiari	2.8	0.9
Disponibilità di spazi	1.1	0.5
Complessità degli adempimenti burocratici	0.2	0.0

4.2 Profilo delle aziende

Sia imprenditrici che imprenditori gestiscono imprese di tipo individuale per poco più del 30%, mentre all'interno di società di tipo associato i due soggetti differiscono solamente nelle società a responsabilità limitata e in quelle a nome collettivo. Poco più della metà degli imprenditori gestisce una S.N.C., contro solamente il 20.2% delle colleghe donne, che sono presenti con il 43.5% in testa a delle S.R.L (Tabella 4.9).

Tabella 4.9 Distribuzione percentuale delle imprenditrici ed imprenditori veneti per forma giuridica dell'impresa

	Imprenditrici (n=840)	Imprenditori (n=404)
Società semplice o di fatto	0.1	0.3
Società in nome collettivo	20.2	52.1
Società in accomandita semplice	0.6	1.8
Società per azioni	0.9	0.6
Società a responsabilità limitata	43.5	12.5
Società cooperativa	0.1	0.3
Ditta individuale	34.5	32.5
Totale	100.0	100.0

Il fatto che l'impresa faccia parte di un gruppo con altre imprese o che realizzi del fatturato export non è una caratteristica che pone le imprenditrici su un piano diverso dagli imprenditori. Infatti, le imprese gestite dalle donne fanno parte di un gruppo di imprese solamente per il 4.4%, invece quelle gestite dagli uomini un 3.4%. Un altro aspetto che è indipendente da chi dirige l'impresa è, appunto, il fatto che questa realizzi anche fatturato export: sia imprese gestite da imprenditrici che da imprenditori realizzano poco più del 23% del loro fatturato export (Tabella 4.10).

Guardando al numero d'impresе che appartengono ad un cluster si vede che quasi tutti gli imprenditori per lo più fanno parte di gruppi di 3-6 imprese, mentre le imprenditrici sono coinvolte in imprese che appartengono a gruppi molto più numerosi; infatti la maggioranza si concentra come per i colleghi nella fascia 3-6, ma comunque c'è chi afferma che la propria impresa appartiene a gruppi di aziende composti anche da 14-15-27 e addirittura 70 partners. Le imprenditrici realizzano una piccola percentuale di fatturato export in più rispetto agli imprenditori, tali differenze, però non sono indicative e il mercato di riferimento non è una variabile che connota una differenza fra i due gruppi (Tabella 4.11). La presenza di più sedi nel territorio, o

la percentuale di imprese composte da una sola sede è pressoché la medesima tra imprenditrici e imprenditori e laddove esistono più sedi locali della stessa azienda sia per gli imprenditori che per le imprenditrici mediamente si tratta di 2 sedi (Tabella 4.10).

Tabella 4.10 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici ed imprenditori per appartenenza ad un gruppo d'impresa dell'azienda, per fatturato export, per presenza di più sedi nel territorio*

	Imprenditrici	Imprenditori
Fa parte di un gruppo d'impresa	4.4 (n=840)	3.4 (n=404)
Fatturato export	23.2 (n=836)	23.2 (n=403)
Più sedi locali	8.7 (n=840)	8.9 (n=404)

Tabella 4.11 *Distribuzione percentuale delle imprenditrici ed imprenditori per aree di mercato dell'impresa*

	Imprenditrici (n=838)	Imprenditori (n=404)
Regionale	65.7	67.8
Nazionale	27.5	27.3
Eestero	6.6	4.9
Totale	100.0	100.0

Una variabile che spiega molto bene se imprenditrici ed imprenditori gestiscono aziende diverse è legata alle dimensioni dell'impresa, e quindi al numero di dipendenti e al fatto che imprenditrici o imprenditori siano propensi ad assumere persone di sesso femminile o maschile in percentuale diversa. Prima di fare questa analisi però è bene ricordare due cose: nel mercato Veneto fanno da padrone piccole e medie imprese e donne e uomini sono presenti in percentuale diversa a seconda del settore merceologico in cui essi operano. Tutte queste aziende appartengono al settore del terziario, ma in rami molto diversi come quello del commercio di autovetture e motocicli, alberghi e ristoranti, attività immobiliare, di servizi alle imprese, ricerca e sviluppo, informatica e attività connesse, intermediazione finanziaria e monetaria, assistenza sociale e servizi alle famiglie. Purtroppo l'informazione precisa del ramo merceologico in cui imprenditori ed imprenditrici operano non è ricavabile dai dati, quindi possiamo solo ipotizzare che, poiché imprenditrici ed imprenditori sono più presenti in taluni settori, come il ramo meccanico per gli uomini e l'area servizi per

le donne, questa suddivisione venga anche rispecchiata scendendo di livello al tipo di persone impiegate in queste aziende.

In effetti i dati confermano quanto detto: in media le imprenditrici hanno 7.8 dipendenti e i colleghi 6.8, quindi le dimensioni di tali aziende sono di piccola e media taglia, e le imprenditrici assumono 1.6 persone di sesso femminile in più rispetto ai colleghi che a loro volta preferiscono avere più personale di sesso maschile che femminile (Tabella 4.12).

Tabella 4.12 Media del numero di persone assunte alle dipendenze di imprenditrici ed imprenditori

	Imprenditrici (n=838)	Imprenditori (n=404)
Totale addetti	7.8	6.8
Totale addetti di sesso femminile, di cui assunti con contratto:	4.2	2.6
a tempo indeterminato	3.1	1.9
a tempo determinato	0.2	0.1
atipico	0.1	0.2
part-time	0.8	0.5
Totale addetti di sesso maschile, di cui assunti con contratto:	3.5	4.3
a tempo indeterminato	3.2	3.9
a tempo determinato	0.2	0.2
atipico	0.2	0.2
part-time	0.1	0.0

Al momento di assumere qualcuno con un contratto a tempo indeterminato le imprenditrici hanno assunto una donna, infatti il 65% circa di esse afferma che alla proprie dipendenze ci sono donne assunte con questo contratto, mentre il 51% circa ha almeno un uomo. Un discorso speculare vale anche per gli imprenditori: il 65% circa di essi affermano di aver dipendenti a tempo indeterminato maschi e per il 50% circa non ci sono donne con contratto a tempo indeterminato nelle file degli imprenditori (Grafico 4.2 e 4.3).

Grafico 4.2 Distribuzione percentuale degli addetti maschi assunti a tempo indeterminato nelle aziende di imprenditrici ed imprenditori

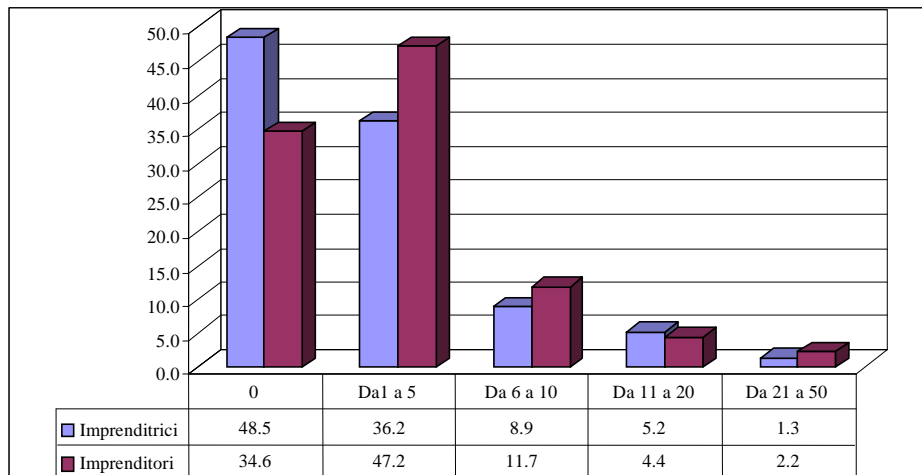
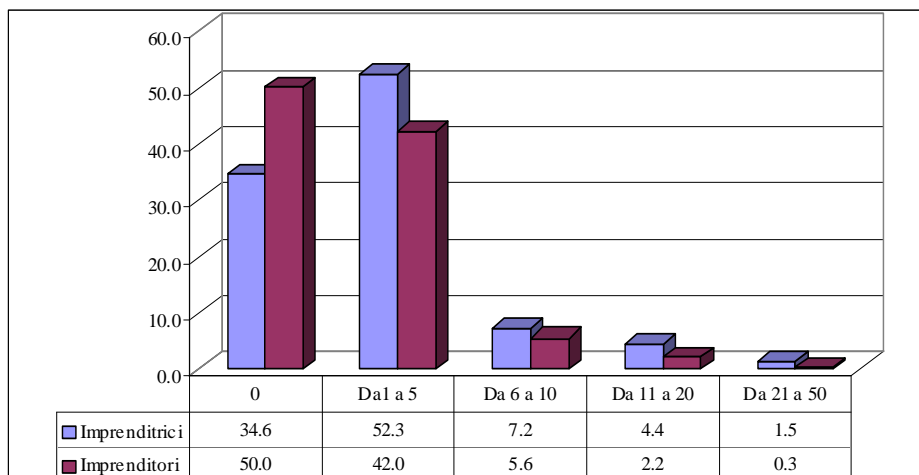


Grafico 4.3 Distribuzione percentuale di addetti donne assunte a tempo indeterminato nelle aziende di imprenditrici ed imprenditori



Il discorso fatto per una forma contrattuale non vale anche per un contratto a tempo determinato. In questo caso il fatto di essere una donna o un uomo non ha molta importanza nel momento dell'assunzione, l'unica cosa che i più notare è che fra imprenditrice ed imprenditore è la prima che utilizza più spesso del collega questo tipo di forma contrattuale. Anche questo atteggiamento potrebbe essere ricondotto al settore merceologico in cui i due soggetti operano, in un settore legato al turismo come quelli in cui operano alberghi e ristoranti sicuramente ci sono contratti stagionali, quindi questa forma contrattuale più che al sesso della persone assunta o di chi assume potrebbe essere legato al mercato dell'azienda (Grafico 4.4 e 4.5).

Grafico 4.4 Distribuzione percentuale degli addetti maschi assunti a tempo determinato nelle aziende d'imprenditrici ed imprenditori

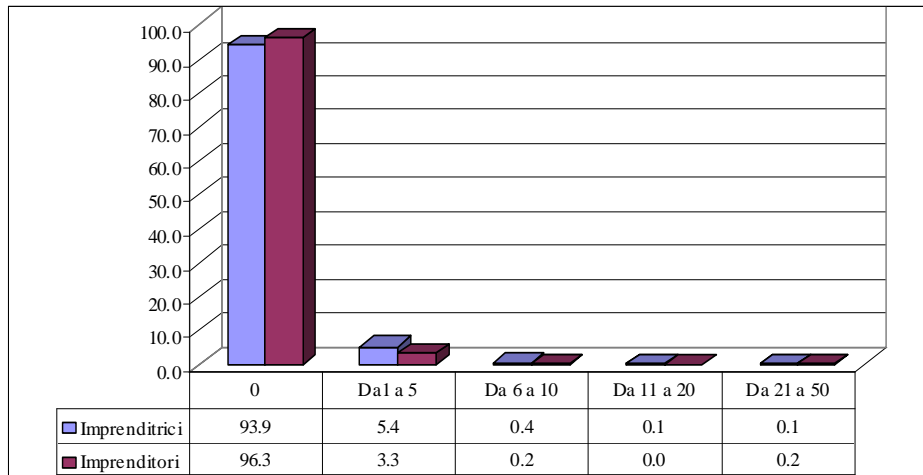
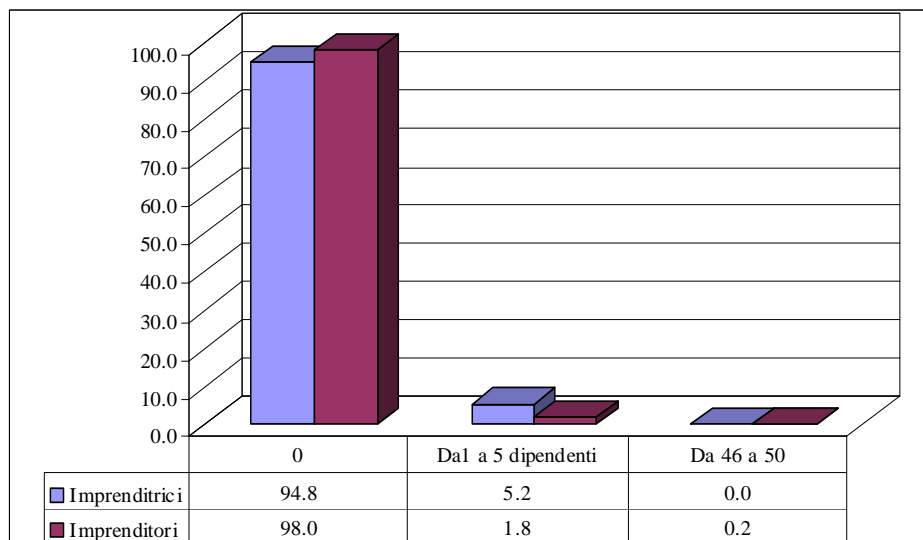


Grafico 4.5 Distribuzione percentuale di addetti donne assunte a tempo determinato nelle aziende di imprenditrici ed imprenditori



Alcuni ruoli aziendali sono tipicamente più associabili a uomini che a donne, e questo è riscontrato anche da quello che gli intervistati ci hanno detto. Per quanto riguarda l'area finanziaria, in entrambi, i casi è controllata per la maggior parte dall'imprenditrice o imprenditore, nel caso in cui non lo sia, il 16.3% delle imprenditrici preferisce farla seguire da un soggetto esterno l'azienda, e per il 15.8% da un soggetto dell'azienda stessa ma di sesso maschile; mentre il 21.0% degli imprenditori lascia il controllo dell'area finanziaria in mano a delle donne e per il 17.1% invece lo affida a una persona esterna. La gestione del personale, laddove n'è richiesta la presenza, è seguita in prima persona dall'imprenditrice nel 60.7% dei casi e per il 58.0% dall'imprenditore, o per il 15.4% e il 9.7% da un soggetto maschile

rispettivamente nel caso dell'imprenditrice e nel caso di imprenditore. Per quanto riguarda la progettazione del bene o servizio che le aziende offrono al mercato, la maggior parte degli intervistati ne segue direttamente le fasi, oppure lasciano per il 23.7% delle imprenditrici e per il 12.8% degli imprenditori che la progettazione del prodotto sia seguita da uno degli addetti di sesso maschile. L'area marketing segue le stesse direttive di quella precedente, quindi è sotto il diretto controllo dell'imprenditore stesso o in caso viene affidato ad un uomo. La logistica e il controllo della qualità sono le uniche due aree in cui l'imprenditrice delega le decisioni ad un uomo, nel primo caso, oppure ritiene che non sia necessaria una figura responsabile del controllo qualità. La figura dell'imprenditore invece è più presente come responsabile di queste due funzioni, e riconosce più dell'imprenditrice l'importanza di seguire direttamente la qualità di ciò che la propria impresa offre al mercato (Tabella 4.13).

Tabella 4.13 Distribuzione percentuale dei soggetti a cui è affidata la responsabilità di alcune aree funzionali delle imprese gestite da imprenditrici (n=830) ed imprenditori (n=403)

	Se stessa/o	Soggetto femminile	Soggetto maschile	Soggetto esterno	Nessuno
<i>Area finanziaria</i>					
Imprenditrice	59.7	8.2	15.8	16.3	0.0
Imprenditore	53.6	21.0	8.3	17.1	0.0
<i>Gestione del personale</i>					
Imprenditrice	60.7	4.2	15.4	6.1	13.6
Imprenditore	58.0	5.9	9.7	4.1	22.4
<i>Progettazione del bene</i>					
Imprenditrice	66.4	3.4	23.7	1.6	4.9
Imprenditore	74.2	4.2	12.8	1.7	7.1
<i>Area marketing</i>					
Imprenditrice	60.4	5.8	25.3	3.4	5.2
Imprenditore	69.3	9.9	13.5	2.3	5.0
<i>Area logistica</i>					
Imprenditrice	39.3	8.4	33.4	0.5	18.4
Imprenditore	56.2	5.0	22.4	0.7	15.8

	Se stessa/o	Soggetto femminile	Soggetto maschile	Soggetto esterno	Nessuno
<i>Controllo qualità</i>					
Imprenditrice	34.5	4.7	25.4	2.0	33.4
Imprenditore	52.1	4.6	11.7	3.3	28.3

Gli imprenditori tendono ad essere più autonomi rispetto alle loro colleghe donne nel prendere le decisioni inerenti al lavoro in quanto il 60.0% di loro afferma che quando si tratta di prendere delle decisioni lo fanno in assoluta autonomia, senza discuterle con i dipendenti, mentre le imprenditrici che attuano questa politica decisionale sono il 53.0% (Tabella 4.14). Questa tendenza degli imprenditori ad essere più impositori delle colleghe è confermato anche nelle piccole imprese, mentre man mano che le dimensioni crescono questa differenza tende ad assottigliarsi fino a rovesciarsi nel caso di grandi aziende in cui il 40% delle imprenditrici con oltre 50 dipendenti decide le sorti della propria azienda in maniera autonoma contro il 33.3% dei colleghi. Guardando al tipo di azienda, invece, nelle aziende di tipo S.R.L e nelle ditte individuali si tende a prendere le decisioni autonomamente con la stessa percentuale a prescindere che chi dirige un tipo o un altro di azienda sia imprenditrice o imprenditore. Per altre tipologie di società invece si percepisce in maniera netta la diversa propensione dell'imprenditrice da quella dell'imprenditore: comunque l'uomo risulta avere un'attitudine più autoritaria rispetto alla collega, questo aspetto è evidente soprattutto in una società per azioni dove meno della metà delle imprenditrici è autonoma dal punto di vista decisionale mentre lo sono tutti i colleghi (Tabella 4.15).

Tabella 4.14 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per scelte aziendali prese in autonomia o discusse con i dipendenti

	Imprenditrici (n=830)	Imprenditori (n=402)
Prese in completa autonomia	53.0	60.0
Discusse sempre o quasi sempre con i dipendenti	47.0	40.0
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Tabella 4.15 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori che prendono le decisioni aziendali in autonomia per dimensioni e forma giuridica dell'impresa

	Imprenditrici	Imprenditori
<i>Dimensioni azienda</i>	N=435	N=236
Fino a 15 dipendenti	53.9	62.4
Da 16 a 50 dipendenti	48.7	50.9
Oltre i 50 dipendenti	40.0	33.3
<i>Forma giuridica</i>	N=439	N=240
Società per azioni	42.9	100.0
Società a responsabilità limitata	46.0	45.8
Ditta individuale	62.5	63.4

Nonostante che gli imprenditori dunque cerchino di coinvolgere meno i dipendenti nella vita aziendale sotto il profilo decisionale, si nota comunque che essi tendono ad assegnare i ruoli in maniera meno rigida rispetto alle colleghe (Tabella 4.16). L'attitudine generale dell'imprenditore di essere più rigido a livello decisionale ma allo stesso tempo l'aver alle dipendenze più personale che sa svolgere la stessa mansione si rispecchia anche in aziende di dimensioni medio e piccole. Anche per le imprenditrici sono più intercambiabili i dipendenti delle piccole imprese soprattutto nelle ditte individuali e nelle società in nome collettivo. Nelle società a rischio limitato, sia per le imprenditrici che per gli imprenditori, è meno frequente avere dei dipendenti intercambiabili fra di loro (Tabella 4.17).

Tabella 4.16 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per grado di intercambiabilità dei ruoli all'interno dell'azienda

	Imprenditrice (n=831)	Imprenditore (n=402)
Alta	17.9	25.9
Abbastanza alta	51.2	45.1
Ruoli rigidamente assegnati	30.9	29.0
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Tabella 4.17 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori con un alto grado di intercambiabilità dei ruoli all'interno dell'azienda per dimensioni e forma giuridica aziendale

	Imprenditrice	Imprenditore
<i>Dimensioni azienda</i>	N=147	N=98
Fino a 15 dipendenti	19.5	26.8
Da 16 a 50 dipendenti	5.8	14.6
Oltre i 50 dipendenti	10.0	0.0
<i>Forma giuridica</i>	N=148	N=103
Società in nome collettivo	29.4	27.9
Società a responsabilità limitata	11.2	15.4
Ditta individuale	20.3	25.1

Per quanto riguarda l'importanza che ricopre il cliente di maggior peso nelle imprese, le imprenditrici risultano lavorare di più come terziste, mentre i colleghi maschi tendono ad avere più clienti ciascuno con un peso minore. Sono due politiche differenti: le donne, con una media di 47.1% come peso percentuale del cliente più importante sul fatturato, sono più propense a lavorare per pochi clienti ma di grandi dimensioni. Facendo ciò da una parte aumenta quindi il rischio di avere grossi problemi nel momento in cui questo cliente decide di tagliare il rapporto di collaborazione con l'impresa, e dall'altra diminuisce il numero di richieste diverse da soddisfare. Gli uomini invece, con una media del 41.9%, preferiscono avere molti più clienti da gestire e da accontentare che puntare su un loro numero ridotto e di conseguenza aumentando la dipendenza nei loro confronti (Tabella 4.18 e 4.19). Il differente atteggiamento nei confronti della numerosità e dell'importanza della clientela cambia sì fra il gruppo di imprenditori e quello di imprenditrici, ma cambia ancor più se si considera il titolo di studio. Un titolo di studio universitario fra le imprenditrici determina una percentuale di peso del maggiore cliente inferiore, sul fatturato dell'azienda, rispetto a tutte le altre imprenditrici che hanno un titolo non universitari. Fra gli imprenditori, anche se con minor differenza, invece accade il contrario: sono gli imprenditori con un diploma qualunque o la sola licenza elementare che attribuiscono minor peso sul loro fatturato al maggior cliente. In ogni caso anche qui il fatto che non si ha la possibilità di confrontare come questa percentuale cambi da un settore merceologico all'altro lascia in dubbio il fatto che il maggiore o il minore peso percentuale di un singolo cliente sul fatturato complessivo dell'azienda dipenda

molto più dal settore economico in cui l'azienda opera che dal fatto che essa sia gestita da un imprenditore o da un'imprenditrice. Infatti guardando al tipo di società che è più strettamente legato all'ambiente economico, si trovano delle percentuali molto diverse a seconda della forma giuridica. Ad esempio nelle ditte individuali delle imprenditrici c'è un solo cliente che pesa il 70.4% del fatturato complessivo della ditta, mentre nelle società a responsabilità limitata questo peso è dimezzato (Tabella 4.19).

Tabella 4.18 *Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per percentuale di peso sul fatturato del cliente più importante*

	Imprenditrici (n=836)	Imprenditori (n=394)
Domanda non pertinente	74.8	56.3
Pertinente, di cui:	25.2	43.7
Fino al 9%	10.0	11.0
Da 10% a 19%	13.7	16.5
Da 20% a 29%	12.5	16.9
Da 30% a 39%	12.7	9.8
Da 40% a 49%	9.2	6.1
Da 50% a 59%	5.7	7.4
Da 60% a 69%	5.3	7.0
Da 70% a 79%	6.7	5.5
Da 80% a 89%	7.2	6.2
Da 90% a 100%	17.4	12.9
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Tabella 4.19 Numerosità, media e mediana di imprenditrici ed imprenditori per percentuale di peso dato al maggior cliente in base ad un titolo di studio e per forma giuridica della società gestita

	N	Media
<i>Imprenditrice, di :cui</i>	224	47.1
Non universitarie	197	48.8
Universitarie	27	34.7
Società in nome collettivo	27	44.4
Società a rischio limitato	131	37.2
Ditte individuali	63	70.4
<i>Imprenditore, di cui:</i>	189	41.9
Non universitarie	176	41.6
Universitarie	13	45.4
Società in nome collettivo	75	36.4
Società a rischio limitato	29	40.9
Ditte individuali	78	48.8

Gli imprenditori sono ben distribuiti fra chi ha visto un andamento del fatturato sostanzialmente invariato, propizio o negativo nell'anno precedente; le imprenditrici invece sono leggermente più pessimiste in quanto circa il 5% in meno dei colleghi risponde che il proprio fatturato nell'anno precedente non è aumentato, anzi diminuito. Le imprenditrici che hanno aumentato il fatturato sono quelle che hanno scelto consapevolmente questa professione traendone molta soddisfazione, e che dirigono una società a rischio limitato; analogamente i colleghi maschi che hanno visto un aumento del fatturato sono appagati da questa professione e, come le colleghe, dirigono una società a responsabilità limitata. Sia imprenditrici che imprenditori che hanno intrapreso la strada imprenditoriale per necessità o per ripiego e che non traggono molta soddisfazione in questa professione fanno parte di quel gruppo che ha visto meno entrate rispetto ai propri colleghi nell'anno precedente l'intervista (Tabella 4.20).

Anche il peso del cliente più importante cambia, come per il grado di appagamento dato da questo tipo di professione e dalla motivazione imprenditoriale, a seconda che nell'anno precedente la società abbia ottenuto un risultato economico più o meno positivo. Le donne con una clientela varia hanno visto maggiori entrate e gli imprenditori, anche se non hanno visto maggiori entrate, hanno comunque ottenuto un

risultato economico invariato rispetto a prima. Sta di fatto che imprenditrici e imprenditori che fungono da terzisti, hanno visto una diminuzione delle entrate economiche (Tabella 4.21).

Tabella 4.20 Distribuzione percentuale dell'andamento del fatturato nell'anno precedente nelle società di imprenditrici ed imprenditori per motivazione imprenditoriale, soddisfazione della professione e tipo di società

	Aumentato	Invariato	Diminuito
<i>Imprenditrice, per</i>	27.5	36.5	36.1
Scelta	30.3	34.7	35.1
Necessità	21.3	41.8	36.9
Ripiego	19.5	36.9	43.7
Poca	11.6	30.3	58.1
Così così	20.4	38.3	41.3
Abbastanza	26.8	38.0	35.3
Molta	31.5	35.0	33.6
S.N.C.	23.8	41.6	34.6
S.R.L.	36.3	33.1	30.6
<i>Imprenditore, per:</i>	32.3	35.6	32.1
Scelta	32.4	38.4	29.2
Necessità	30.1	28.6	41.3
Ripiego	38.1	15.1	46.9
Poca	27.1	36.0	36.9
Così così	11.7	41.7	46.6
Abbastanza	33.8	37.1	29.1
Molta	36.4	32.7	30.9
S.N.C.	32.3	36.5	31.2
S.R.L.	44.1	32.1	23.8

Tabella 4.21 Media e mediana di imprenditrici ed imprenditori veneti del peso percentuale del cliente di maggiore importanza per andamento del fatturato nell'anno precedente l'intervista

	N	Media
<i>Imprenditrice, di :cui</i>	224	47.1%
Aumentato	79	37.6%
Invariato	67	51.5%
Diminuito	78	52.9%
<i>Imprenditore, di cui:</i>	189	41.9%
Aumentato	58	37.0%
Invariato	68	38.8%
Diminuito	62	50.4%

Un aspetto molto importante è che gli uomini lavorano più delle donne. Questa informazione è nota ancora prima di compiere delle analisi in quanto è ormai consolidato il fatto che la donna deve gestire anche una famiglia con magari dei figli. Gli imprenditori, abbiamo detto, tendono più delle imprenditrici ad essere presenti in azienda nei momenti decisionali delegando meno di queste ultime il controllo di alcune aree, questo probabilmente è anche legato al fatto che ben più del 70% di essi lavora durante il weekend mentre è solo la metà delle colleghe che lo fa. Poco più della metà degli imprenditori lavora solo di sabato, mentre le donne sono meno propense a lavorare in questo giorno. C'è comunque una categoria di imprenditrici che lavora anche durante tutto il weekend, più di quanto lo facciano gli imprenditori. Dunque, anche le imprenditrici, come tutte le donne lavoratrici, preferiscono non lavorare nel fine settimana, anche se questo loro riposo non è un vero riposo in quanto si sa che il lavoro della donna continua anche al di fuori dell'azienda in quanto ad essa sono collegate molte altre attività svolte in e per la famiglia. Introducendo la condizione familiare non si ottengono risultati diversi da quelli che il buon senso suggerisce: i soggetti coniugati o conviventi lavorano meno durante il weekend (Tabella 4.22). E' meno scontato il fatto che chi fra le imprenditrici ha fondato la propria azienda lavori più delle altre nel fine settimana, mentre per i colleghi maschi succede il contrario: è chi non ha fondato l'azienda che lavora con una maggiore percentuale anche durante il weekend. Nel tipo di società invece, sia per le imprenditrici che per gli imprenditori chi lavora anche durante il sabato o la domenica è soprattutto chi dirige una ditta individuale, mentre chi riesce a staccare la spina di

più in questi giorni è l'imprenditrice o l'imprenditore che dirige una società a responsabilità limitata. Ad ogni modo è da notare che fra alcuni casi particolari di imprenditrici, come fra quelle che non hanno fondato la propria azienda, o che dirigono società a rischio limitato, seppur lavorando meno di tutte le altre colleghe nel weekend, accade che se invece lavorano lo fanno sia durante il sabato sia durante la domenica (Tabella 4.23). Sia per le donne che per gli uomini i più giovani hanno la tendenza di lavorare solo al sabato. Per gli imprenditori l'età media di chi non lavora nel weekend è molto alta, mentre fra le imprenditrici che lavorano tutto il fine settimana o che invece non lo fanno non c'è molta differenza d'età. Per quanto riguarda l'incrocio fra il numero di ore medio che imprenditori ed imprenditrici passano dentro all'azienda in un normale giorno lavorativo e il fatto che anche durante il fine settimana lavorino o meno risulta che chi lavora meno ore è anche chi tende a non lavorare durante il sabato o la domenica, mentre i più stacanovisti durante la settimana lavorano perfino tutto il weekend (Tabella 4.24). L'ipotesi che si potrebbe fare a riguardo al fatto che, soprattutto fra imprenditrici, ci siano percentuali non irrisorie di donne che lavorano anche sabato e domenica è che l'ambito economico in cui esse operano le porti a lavorare in questi due giorni e ad avere un giorno diverso di riposo.

Tabella 4.22 *Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori che lavorano anche nei weekend per stato civile*

	Solo sabato	Tutto week-end	Non lavora nel week-end
<i>Imprenditrice</i>	38.4	19.2	42.3
Single (n=129)	49.1	16.1	34.8
Sposata (n=593)	37.4	18.9	43.6
Separata o vedova (n=109)	31.1	24.5	44.5
<i>Imprenditore</i>	56.0	15.0	28.8
Single (n= 59)	61.9	16.2	21.9
Sposato (n=324)	54.3	15.4	30.0
Sposato o vedovo (n=18)	65.8	4.9	29.3

Tabella 4.23 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori che lavorano anche nei weekend per aver fondato o meno la propria azienda e per forma giuridica della stessa

	Solo sabato	Tutto week-end	Non lavora nel week-end
<i>Imprenditrice</i>	38.4	19.2	42.3
Non ha fondato l'azienda (n= 420)	33.4	20.2	46.4
Ha fondato l'azienda (n=412)	43.4	18.3	38.3
Snc (n=168)	40.3	16.5	43.2
Srl (n=362)	31.0	20.0	49.0
Ditta individuale (n=288)	46.4	20.4	33.2
<i>Imprenditore</i>	56.0	15.0	28.8
Non ha fondato l'azienda (n= 162)	59.7	16.8	23.5
Ha fondato l'azienda (n=240)	53.5	14.0	32.5
S.N.C. (n=210)	58.4	10.5	31.1
S.R.L. (n=50)	54.6	13.2	32.1
Ditta individuale (n=129)	51.0	25.3	23.7

Tabella 4.24 Media dell'età e del numero di ore lavorate in un giorno normale di imprenditrici ed imprenditori che lavorano anche nei weekend

	Solo sabato	Tutto week-end	Non lavora nel week-end
<i>Età media</i>			
Imprenditrice	46.0	48.3	48.0
Imprenditore	48.7	49.0	52.6
<i>Ore medie lavorate in un giorno lavorativo</i>			
Imprenditrice	9.3	10.7	8.4
Imprenditore	10.2	11.5	9.4

Oltre a lavorare di più nel week-end anche il numero di ore dedicate al lavoro durante una giornata normale indicano che gli uomini sono più presenti in azienda: la mediana del numero di ore lavorate durante un giorno per gli uomini è 10, mentre per le colleghe è 9. Invece non c'è alcuna differenza fra i due gruppi quando si parla di lavoro che richiede di stare lontano da casa per più giorni, anche se più della metà delle donne sta fuori al massimo 2 giorni e per un quarto l'intera settimana lavorativa, mentre la percentuale di colleghi maschi che fanno trasferte e viaggi di lavoro anche della lunghezza di più di una settimana è quasi l'un terzo (Tabella 4.25).

Tabella 4.25 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori che lavorano fuori sede e percentuale dei giorni lavorati fuori sede

	Imprenditrici (n=832)	Imprenditori (n=404)
Lavora fuori casa:	12.9	12.7
Da 1 a 2 giorni	56.0	39.0
Da 3 a 5 giorni	24.4	28.3
Da 6 a 10 giorni	12.6	27.5
Più di 10 giorni	5.1	5.3
<i>Totale</i>	100.0	100.0

Se fra gli imprenditori e le imprenditrici non cambia la percentuale di chi, per lavoro, è costretto a stare lontano da casa, il fatto comunque essere distante dal proprio luogo di lavoro costringe le persone ad andare in ufficio, o comunque in azienda, anche in giorni in cui essi potrebbero trascorrerli con la famiglia o per se stesso, visto che le ore lavorate non cambiano fra chi non è costretto a lavorare anche fuori sede e chi lavora prettamente in azienda. Le imprenditrici che fanno trasferte, rispetto alle colleghe, lavorano molto di più durante tutto il weekend, infatti se la percentuale di tutte le imprenditrici che lavorano sia di sabato che di domenica è del 19.2%, fra il gruppo che lavora anche fuori azienda la percentuale sale al 27.6%. fra gli imprenditori, invece, succede che aumentano chi lavora al sabato (Tabella 4.26).

Tabella 4.26 *Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori che lavorano anche fuori sede per i giorni lavorati anche nel fine settimana*

	Solo sabato	Tutto week-end	Non lavora nel week-end	Totale
Imprenditrici (n=107)	38.9	27.6	33.5	100.0
Imprenditori (n=51)	63.6	13.4	23.0	100.0

4.3 Risultati ottenuti e prospettive in termini di attività future dell'azienda.

Dopo aver visto che fra imprenditrici ed imprenditori ci sono dei tratti caratteristici che denotano l'attività, l'approccio ad essa, la gestione del lavoro e delle attività familiari, i percorsi intrapresi, viene quasi spontaneo chiedersi se tutto quello a cui hanno rinunciato pesa meno di quello che invece questa professione ha dato loro sia in termini di realizzazione di obiettivi professionali che di risvolti positivi in ambito familiare.

Ai soggetti è stata data la possibilità di scegliere il grado di soddisfazione portato dalla loro professione fra 4 opzioni, qui queste scelte vengono riassunte in "soddisfatti" o "non soddisfatti". La maggioranza, anche se non netta, delle imprenditrici e degli imprenditori si ritengono soddisfatti della loro professione. Come ci si può aspettare le persone che risultano essere le più appagate sono fra gli imprenditori e le imprenditrici che hanno anche un riscontro positivo dalla loro vita familiare, come chi ha una famiglia oppure è ancora single, mentre chi non ha più il proprio compagno o compagna, soprattutto fra gli imprenditori, risulta essere meno soddisfatto della professione. Naturalmente il motivo che ha spinto queste persone ad intraprendere un tipo di carriera professionale come quella imprenditoriale influenza anche il fatto che ora siano contenti o no di ciò che questa professione offre loro. Inoltre chi è soddisfatto dal punto di vista professionale lavora anche nel weekend, soprattutto le imprenditrici, e questa loro soddisfazione le porta anche durante la settimana a stare più tempo in azienda. Per le imprenditrici il grado di soddisfazione del proprio lavoro cambia anche in base all'età, infatti sono le donne più giovani ad essere più soddisfatte, questo è comunque legato anche al fatto che le donne single sono per la

maggioranza soddisfatte da questa professione. Gli imprenditori invece più soddisfatti sono più vecchi di un anno rispetto a quelli che non lo sono, e dirigono imprese più grandi rispetto ai colleghi che traggono meno gioie dalla loro professione (Tabella 4.27 e 4.28)

Tabella 4.27 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per grado di soddisfazione della loro professione in base alla motivazione imprenditoriale e allo stato civile

	Non soddisfatti	Soddisfatti	Totale
<i>Imprenditrice (n=825)</i>	45.7	54.3	100.0
Scelta (n=569)	42.3	57.7	100.0
Ripiego (n=213)	51.9	48.1	100.0
Necessità (n=41)	62.4	37.6	100.0
Single (n=127)	46.4	53.6	100.0
Sposata (n=588)	44.7	55.3	100.0
Separata o vedova (n=110)	50.4	49.6	100.0
Lavora solo di sabato (n=317)	38.7	61.3	100.0
Lavora solo di domenica (n=159)	39.1	60.9	100.0
Non lavora nel weekend (n=352)	55.6	44.4	100.0
<i>Imprenditore (n=397)</i>	47.1	52.9	100.0
Scelta (n=314)	43.4	56.6	100.0
Ripiego (n=61)	62.8	37.2	100.0
Necessità (n=21)	56.1	43.9	100.0
Single (n=55)	51.8	48.2	100.0
Sposato (n=325)	46.1	53.9	100.0
Separato o vedovo (n=17)	53.9	46.1	100.0
Lavora solo di sabato (n=222)	43.5	56.5	100.0
Lavora solo di domenica (n=59)	50.5	49.5	100.0
Non lavora nel weekend (n=115)	53.2	46.8	100.0

Tabella 4.28 *Età media, numero di dipendenti ed ore medie trascorse al lavoro di imprenditrici ed imprenditori per grado di soddisfazione dato dal lavoro*

	Non soddisfatti	Soddisfatti
<i>Imprenditrice</i>		
Età	48.0	46.7
Numero di dipendenti	7.7	7.9
Numero di ore lavorate	8.8	9.6
<i>Imprenditori</i>		
Età	49.0	50.9
Numero di dipendenti	5.4	8.1
Numero di ore lavorate	10.1	10.3

Le motivazioni che hanno spinto queste persone e quanto beneficio traggono dalla loro professione sono delle buone basi per infondere ottimismo e permettere loro di essere più grintosi e in qualche modo competitivi, ma guardando al futuro, questi due aspetti non bastano per poter sopravvivere in un mercato perennemente in mutazione. E' importante anche che essi si affaccino al mercato di riferimento con conoscenze non date solamente dall'esperienza professionale.

Per quanto riguarda la propria formazione, i due gruppi non mostrano molte differenze: sia le donne sia gli uomini sentono il bisogno modestamente di approfondire il loro livello di informatica, della lingua inglese e di marketing e molti richiedono invece dei corsi specifici per il settore in cui essi operano. Al momento della nascita dell'impresa, l'imprenditrice o l'imprenditore che maggiormente ha sentito la necessità di aumentare le proprie conoscenze con corsi specifici era chi non ha fondato l'impresa oppure chi fra parenti o famigliari era già presente almeno un'altra persona imprenditrice. Chi invece ora sente maggiormente la necessità di corsi di formazione non è più la stessa persona, nella maggior parte dei casi, ma il collega che ha fondato l'azienda da solo o che non ha alcun parente imprenditore. Dunque, o prima o dopo, comunque chi fa una professione di questo tipo si confronta con la necessità di acquisire delle informazioni settoriali che non si possono maturare con l'esperienza lavorativa: l'aggiornamento settoriale è quindi sentito più importante di tutte le altre conoscenze per poter sopravvivere in un mercato, soprattutto come quello veneto, in continuo movimento (Tabella 4.29 e 4.30).

Tabella 4.29 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per bisogno di corsi di formazione

	Imprenditrici	Imprenditori
Sente bisogno di corsi di formazione di:	71.0	70.7
Informatica	3.5	3.2
Lingua inglese	3.6	2.9
Marketing	3.9	1.0
Specialistici per il settore	17.3	23.3
Altri	4.3	1.4

Tabella 4.30 Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori che hanno bisogno di corsi di formazione per presenza o no di altri imprenditori in famiglia e per l'aver fondato la propria impresa

	Imprenditrici	Imprenditori
Parenti imprenditori	66.4	65.8
Nessun imprenditore in famiglia	75.6	77.9
Fondatrice/tore dell'impresa	73.9	73.2
Non ha fondato l'impresa	68.1	67.0

Cercando di capire come queste persone vedono il futuro del settore in cui operano è giusto verificare se la visione cambia anche in base al tipo di società gestita, al motivo che ha spinto questi professionisti ad intraprendere questa attività, e alla soddisfazione che essi traggono dal loro lavoro in quanto sono tutti motivi che possono influenzare l'impegno che gli imprenditori e le imprenditrici mettono nella vita della loro azienda. Gli imprenditori sono più pessimisti rispetto alle imprenditrici che si sono tenute più neutrali affermando che secondo loro nei prossimi anni il mercato non subirà né aumenti né diminuzioni. Sia per gli imprenditori che per le imprenditrici chi di loro gestisce una ditta individuale, oppure ha iniziato questo mestiere per necessità e ripiego o trae poca soddisfazione da esso risultano essere anche i più pessimisti. Fra i più ottimisti, come c'è da aspettarsi, ci sono le persone, sia donne che uomini, che sono molto soddisfatti del loro lavoro. Inoltre fra questo gruppo ritroviamo anche le imprenditrici che hanno scelto questa professione e dirigono una società a responsabilità limitata. I colleghi che seguono una società di questo tipo, invece, si schierano con maggiore sicurezza, rispetto ai colleghi che dirigono altre società, fra

chi vede il futuro del proprio settore in crisi oppure all'opposto in crescita (Tabella 4.31).

Tabella 4.31 Distribuzione percentuale della visione del futuro per proprio settore di imprenditrici ed imprenditori per i tipi di società più significativi, motivazione imprenditoriale, e grado di soddisfazione del lavoro.

	Migliori	Rimanga invariata	Peggiori
Imprenditrice	23.6	35.7	40.7
Società in nome collettivo	18.1	44.9	37.0
Società a responsabilità limitata	28.6	57.1	14.3
Ditta individuale	18.4	31.9	49.7
Scelta	24.8	35.8	39.4
Necessità o ripiego	20.4	35.5	44.1
Poca	8.0	19.9	72.1
Non molta	16.1	26.5	57.5
Abbastanza	22.9	38.8	38.3
Molta	27.7	37.5	34.9
Imprenditore	22.1	30.5	47.4
Società in nome collettivo	20.9	35.1	43.9
Società a responsabilità limitata	24.2	26.0	49.8
Ditta individuale	21.2	24.1	54.8
Scelta	22.6	30.8	46.6
Necessità o ripiego	20.3	29.3	50.4
Poca	4.3	15.3	80.4
Non molta	10.2	31.2	58.7
Abbastanza	18.2	34.0	47.9
Molta	29.7	29.5	40.8

Il futuro di questi imprenditori e delle loro colleghe imprenditrici non coinvolge solamente l'aspetto evolutivo economico del settore in cui operano, ma coinvolge anche il futuro stesso dell'azienda nel momento in cui essi lasceranno le redini del potere a chi succederà loro. Viene naturale, per chi possiede almeno un figlio, pensare

se questi figli saranno essi stessi coloro i quali porteranno avanti negli anni un progetto ed un'impresa nata dai propri genitori, od in alcuni casi da generazioni precedenti. Più del 50% sia di imprenditrici che di imprenditori desidera che uno dei figli un giorno entri in azienda per continuare con il lavoro dei genitori, un terzo non è ben sicuro di vedere un figlio come successore, mentre il 13.8% per le imprenditrici e il 2% in più degli imprenditori ha già un figlio dentro alla propria impresa (Tabella 4.32).

Tabella 4.32 *Distribuzione percentuale di imprenditrici ed imprenditori per chi pensa che il figlio/i collaboreranno in futuro nella propria azienda*

	Imprenditrice (n=640)	Imprenditore (n=318)
Non so	30.6	30.1
Già collabora	13.8	15.5
Si, collaborerà	55.6	54.4
Totale	100.0	100.0

Capitolo 5.

Riepilogo e conclusioni

Gli imprenditori che hanno partecipato a questa indagine appartengono al settore del terziario veneto. La scelta è caduta sul settore terziario perché questo è strettamente connesso con lo sviluppo dell'imprenditoria in "rosa".

Le informazioni presenti in questa tesi sono state raccolte tramite interviste telefoniche realizzate su una popolazione di imprese che operano sull'intero territorio veneto.

Gli obiettivi della ricerca erano l'analisi e il confronto delle esperienze imprenditoriali e legate alla propria vita privata compiute da imprenditrici con quelle di imprenditori. Gli argomenti trattati sono legati alla fase d'avvio dell'attività, alle caratteristiche dei mercati di riferimento, alla struttura organizzativa delle imprese, all'organizzazione del lavoro, ai rapporti esistenti tra tempi dedicati al lavoro e spazi finalizzati alla famiglia e al tempo libero, al grado di soddisfazione rispetto all'attività svolta.

Prima di analizzare imprenditrici ed imprenditori, si è tracciato un profilo dell'imprenditrice tenendo in considerazione elementi legati alla condizione civile, età, esperienze personali, percorsi tracciati, difficoltà superata, tipi di aziende gestite, grado di soddisfazione e prospettive per il futuro.

Le imprenditrici hanno un'età media di 47 anni e mezzo e per l'un terzo provengono dalla provincia di Padova. Poco più del 70% sono sposate o convivono, e la percentuale di chi invece è single raggiunge il 15%. Rispetto alla popolazione femminile residente nei censimenti degli anni 1991 e 2001 risulta che le imprenditrici venete hanno un grado di istruzione più elevato: fra le imprenditrici sono diminuite le donne con la sola licenza elementare ed aumentate i diplomi di scuole superiori e titolo universitario. Anche se esse hanno un'istruzione più elevata, questo aspetto ha influito meno, rispetto alla decisione di costruirsi una famiglia, sul momento in cui essa ha deciso di intraprendere l'attività imprenditoriale: chi ha una laurea, sebbene si sia sposata dopo rispetto alle altre donne, ha fatto passare meno tempo dal momento della fine degli studi e l'inizio della propria attività.

Per quanto riguarda informazioni sulla famiglia, più dell'80% delle imprenditrici vivono in famiglie che si sono costruite e che sono composte da 3.3 persone in media. Confrontando il titolo di studio delle imprenditrici con quello dei propri compagni o mariti si è visto che l'andamento dei titoli di studio è molto simile: è evidente che le imprenditrici sono state spinte a trovarsi un compagno con un livello scolastico uguale o paragonabile al loro.

Nell'approccio al mondo lavorativo ed imprenditoriale esistono anche diversità nella scelta della forma giuridica della propria impresa legate al titolo di studio dell'imprenditrice: si è visto che la donna universitaria ha prediletto un tipo di azienda diverso dalla collega che non ha raggiunto lo stesso titolo di studio. Le imprenditrici laureate spiccano nella gestione di società a responsabilità limitata, mentre fra le altre aumenta la percentuale di chi è alla gestione di società individuali. Non è stata trovata una gran differenza fra il gruppo di imprenditrici che hanno fondato l'impresa e chi invece non l'ha fatto, magari perché l'ha semplicemente ereditata, ma in ogni caso si è cercato di capire che cosa ha spinto una donna a fondare ex novo un'impresa. Innanzitutto le motivazioni che hanno spinto questo gruppo di donne ad intraprendere un'attività di tipo imprenditoriale non sono legate ad una necessità contingente oppure ad aspetti di ripiego, la percentuale di coloro che hanno fondato una propria impresa per scelta è superiore a quella delle colleghe che si sono trovate a dirigere un'azienda che già esisteva. Inoltre la maggior parte di esse non ha alcun familiare o parente imprenditore ed ha deciso di aprire una ditta di tipo individuale anziché una società a responsabilità limitata come hanno fatto le altre colleghe. Per quanto riguarda il loro stato civile esse sono coniugate per quasi 6 punti percentuali in più rispetto alle imprenditrici che non hanno dovuto gestire e seguire da 0 la nascita della propria attività e contestualmente sono anche di più quelle divorziate, come se le forze e le energie dedicate all'attività lavorativa in qualche modo abbia creato delle fratture a livello familiare o, addirittura il contrario, come se a seguito di una delusione personale esse abbiano cercato riscatto nella sfera professionale. Guardando anche al futuro e ai propri figli le imprenditrici fondatrici della propria attività vorrebbero, molto più delle altre colleghe, che il proprio figlio non collaborasse con lei nell'azienda. Per quanto riguarda aiuti avuti nella fase d'avvio dell'impresa ha avuto un peso molto rilevante l'assistenza da parte di consulenti professionisti, associazioni di categoria, e della Camera di commercio. Le imprenditrici, che avessero parenti o familiari imprenditori o che fossero le prime in famiglia con una professione di questo tipo, non hanno avuto aiuti da parte di famigliari in maniera diversa. Il reperimento del capitale, l'acquisizione dei clienti, la mancanza di servizi alle imprese e alle famiglie costituiscono le difficoltà più rilevanti durante la fase d'avvio dell'attività. Guardando

al titolo di studio si sono delineati tre tipi di problemi incontrati dalle intervistate con lo stesso titolo di studio: la mancanza di servizi alle famiglie e la consapevolezza di non aver abbastanza conoscenze nell'ambito imprenditoriale sono difficoltà che più si sono manifestate fra le donne con un maggiore livello scolastico. Chi non ha trovato alcuna difficoltà, o al massimo ha faticato per reperire del capitale sono state quelle imprenditrici che non hanno un titolo di studio che supera la licenza media. Le stesse difficoltà sono state anche analizzate in base alla continuità familiare nella professione. Si è visto che chi ha un familiare che già svolge l'attività di imprenditore non ha avuto alcuna difficoltà oppure, se ce ne sono state, queste sono legate a mancanza di conoscenze specifiche. Chi invece nella propria famiglia, dal punto di vista imprenditoriale, è un pioniere si è dovuta scontrare soprattutto contro la mancanza di capitale e di clienti ma anche contro la mancanza di servizi alla famiglia e il reperimento di personale con qualifiche.

Solamente la metà delle imprenditrici riesce anche ad avere del tempo libero dal lavoro e dalla famiglia. In questi momenti sono molte quelle che leggono libri o riviste oppure che vanno a fare visita a parenti ed amici, poco più della metà di esse va al cinema o guarda la televisione, e si impegna nel sociale.

Un nodo cruciale nella vita della donna è la maternità, sia dal punto di vista personale e familiare, sia dal punto di vista lavorativo. La donna imprenditrice non è tutelata quanto una che lavora come dipendente, ma deve comunque cercare di essere presente il più possibile all'interno dell'azienda anche sacrificando del tempo che un'altra donna dedica a se stessa. Per più della metà di esse la gravidanza non ha influito in alcun modo sul proprio lavoro, anzi molte lo reputano un fattore positivo poiché una realizzazione privata si è riflessa anche sul campo lavorativo. Chi invece ritiene che la gravidanza ha influito negativamente sulla propria attività è perché ha trovato molta difficoltà nel conciliare casa e lavoro, oppure perché è stata costretta ad assentarsi dal lavoro.

Le caratteristiche che dovrebbero avere una persona per poter essere il successore di una imprenditrice sono legate a due gruppi di aspetti che coinvolgono, il primo, tutto quello che comporta capacità decisionali e di gestione di un gruppo, il secondo tutto ciò che riguarda l'attività pratica, il senso di sacrificio e l'amore per ciò che si fa.

Il fatto di essere una donna a capo di un'impresa per la maggior parte delle imprenditrici non ha comportato un senso d'inferiorità nei confronti dell'altro sesso anche perché molte sostengono che, nel proprio ambiente di lavoro, gli uomini non tendono a sottolineare una situazione di supremazia nei loro confronti solo perché donne. Non sono molte le imprenditrici che si sono sentite messa da parte nella

carriera o negli affari da persone con meno capacità, ma fra queste ci sono soprattutto quelle più giovani.

Per capire fino in fondo se l'imprenditrice, oltre ad avere delle caratteristiche che la distinguono dalle altre madri di famiglia e lavoratrici, assume anche delle connotazioni particolari in ambito lavorativo, è stata introdotta la figura dell'imprenditore. Si sono cercati i tratti e i punti di forza o debolezza che fanno dell'imprenditrice una persona a tutto tondo, le strade percorse sia dagli uomini sia dalle donne, ma anche il tipo di attività, le dimensioni dell'azienda che gestiscono, e l'ottica con cui si proiettano sul mercato di domani.

Gli imprenditori hanno saputo costruirsi una famiglia, e soprattutto mantenerla, con più facilità rispetto alle imprenditrici, è stato interessante anche notare come la percentuale di donne vedove sia molto più alta di quella degli uomini nella stessa condizione. Mediamente le imprenditrici sono più giovani di due anni e mezzo rispetto agli imprenditori, anche se le donne che sono sole, perché single separate oppure vedove, sono mediamente più vecchie rispetto agli uomini nella stessa condizione. Lo stato civile non influenza l'età in cui imprenditrici ed imprenditori hanno deciso di intraprendere questa strada, se non per chi è vedovo: le imprenditrici vedove sono sia le più anziane, sia coloro le quali hanno intrapreso tale professione 8 anni dopo le colleghe, mentre gli imprenditori nella stessa condizione sono in media sempre i più anziani del loro gruppo, ma sono anche quelli che hanno iniziato tale attività prima di tutti. Per l'imprenditrice, la possibilità e la scelta di intraprendere questa professione è avvenuta dopo una serie di traguardi famigliari, mentre per il collega maschio realizzazione professionale e familiare sono andate di pari passo, riuscendo addirittura ad avere quasi un figlio in più rispetto alle imprenditrici. Le imprenditrici risultano essere mediamente più istruite dei colleghi maschi, e questo potrebbe essere collegato alla minore età in media delle femmine. La condizione lavorativa del coniuge, come era facile ipotizzare per la realtà del Veneto, risulta essere molto diversa fra i due sessi: per le femmine una percentuale significativa del coniuge lavora, mentre per i maschi la situazione risulta meglio distribuita e si ha una buona percentuale di imprenditori le cui mogli o compagne che sono casalinghe. Per capire come queste persone gestiscono le varie attività connesse con la gestione della casa si sono presi in considerazione solamente gli imprenditori e le imprenditrici che vivono nella famiglia che si sono creati, escludendo pertanto chi vive da solo oppure ancora con i genitori. Nelle faccende domestiche prettamente legate all'immagine di donna di casa, come le pulizie e la preparazione dei pasti, l'imprenditrice è meno presente in casa rispetto alla moglie di un imprenditore, mentre negli aspetti di maggiore collaborazione dei coniugi, come le decisioni legate alla gestione del denaro o del tempo libero, sono più

le imprenditrici che gli imprenditori ad essere propense a prendere queste decisioni in autonomia.

Per quanto riguarda il tipo di azienda gestita, per un terzo sia di imprenditrici che di imprenditori gestiscono imprese di tipo individuale, mentre fra le società di tipo associato le imprenditrici spiccano fra le società a responsabilità limitata, mentre i colleghi all'interno di società in nome collettivo. Né il far parte di un gruppo di imprese, né il mercato di riferimento, e nemmeno la presenza di più di una sede nel territorio sono variabili che connotano un'attitudine diversa di imprenditrici rispetto ad imprenditori. Invece una variabile che spiega molto bene se imprenditrici ed imprenditori gestiscono aziende diverse è la dimensione dell'impresa e il fatto che imprenditrici o imprenditori siano propensi ad assumere persone di sesso femminile o maschile in percentuale diversa. Quest ultimo aspetto potrebbe essere spiegato dal settore merceologico a cui le imprese appartengono, ma tale informazione non è leggibile dai dati. I risultati confermano che queste imprese sono in linea con la realtà del Veneto: sia per le imprenditrici sia per gli imprenditori le dimensioni delle loro aziende sono di piccola e media taglia tanto che non raggiungono, mediamente, nemmeno le 8 unità di dipendenti. Per quanto riguarda l'attribuzione di responsabilità e relativi ruoli ricoperti all'interno dell'impresa in alcune aree è evidente che ci sono attività che meglio si adattano alle caratteristiche maschili o femminili. Per le attività prettamente più operative, come l'area logistica o il controllo della qualità, accade che l'imprenditrice delega le decisioni ad un uomo, mentre l'imprenditore le segue in prima persona. La progettazione del bene o del servizio che l'azienda offre e l'area marketing sono le attività che entrambe le figure seguono di più in prima persona; mentre per quanto riguarda l'area finanziaria e la gestione del personale, laddove n'è richiesta la presenza, sono sempre seguite in prima persona dall'imprenditore o imprenditrice, oppure ad un soggetto del proprio sesso per l'aria finanziaria o ad un soggetto femminile per la gestione del personale. Sebbene gli imprenditori tendano ad essere più autonomi rispetto alle loro colleghe donne nel prendere le decisioni inerenti al lavoro, si nota comunque che essi sono più propensi ad assegnare i ruoli in maniera meno rigida rispetto alle colleghe. Per quanto riguarda l'importanza che ricopre il fatturato del maggiore cliente sul fatturato complessivo delle imprese, le imprenditrici risultano lavorare di più come terziste, mentre i colleghi maschi tendono ad avere più clienti ciascuno con un peso minore. Un titolo di studio universitario fra le imprenditrici determina una percentuale di peso del maggiore cliente inferiore, sul fatturato dell'azienda, rispetto a tutte le altre imprenditrici che hanno un titolo non universitario. Fra gli imprenditori, anche se con minor differenza, invece accade il contrario: sono gli imprenditori con un diploma qualunque o la sola licenza elementare

che attribuiscono minor peso sul loro fatturato al maggior cliente. In ogni caso anche qui il fatto che non si ha la possibilità di confrontare come questa percentuale cambi da un settore merceologico all'altro lascia in dubbio il fatto che, il maggiore o il minore peso percentuale di un singolo cliente sul fatturato complessivo dell'azienda, dipenda molto più dal settore economico in cui l'azienda opera, che dal fatto che essa sia gestita da un imprenditore o da un'imprenditrice. Infatti guardando al tipo di società, che è più strettamente legato all'ambiente economico, si trovano delle percentuali molto diverse a seconda della forma giuridica. Per quanto riguarda l'andamento dell'azienda negli ultimi dodici mesi precedenti l'intervista, gli imprenditori sono ben distribuiti fra chi ha visto delle entrate sostanzialmente invariate, in aumento o in diminuzione; per le imprenditrici invece c'è una leggera percentuale in più, rispetto i colleghi, che ha visto delle entrate in diminuzione. Le donne che hanno aumentato il fatturato sono quelle che hanno scelto consapevolmente questa professione traendone molta soddisfazione, e che dirigono una società a rischio limitato; analogamente i colleghi maschi che hanno visto un aumento del fatturato sono appagati da questa professione e, come le colleghe, dirigono una società a responsabilità limitata. Sia imprenditrici che imprenditori, che hanno intrapreso la strada imprenditoriale per necessità o per ripiego, e che non traggono molta soddisfazione da questa professione, fanno parte di quel gruppo che ha visto meno entrate rispetto ai propri colleghi nell'anno precedente l'intervista. Anche il peso del cliente più importante cambia a seconda che le cose vadano più o meno bene: le donne con una clientela varia hanno visto maggiori entrate.

Il fatto che gli uomini lavorano più delle donne è un'informazione nota ancora prima di compiere delle analisi in quanto è ormai consolidato il fatto che la donna deve gestire anche una famiglia con magari dei figli. Ben quasi i 3 quarti degli imprenditori lavora durante il weekend mentre è solo la metà delle colleghe che lo fa. C'è comunque una categoria di imprenditrici che lavora anche durante tutto il weekend, più di quanto lo facciano gli imprenditori. Introducendo la condizione familiare in questa analisi non si ottengono risultati diversi da quelli che il buon senso suggerisce: i soggetti coniugati o conviventi lavorano meno durante il weekend. E' meno scontato il fatto che chi fra le imprenditrici ha fondato la propria azienda lavori più delle altre nei fine settimana, mentre per i colleghi maschi succede il contrario: è chi non ha fondato l'azienda che lavora con una maggiore percentuale anche durante il weekend. Nel tipo di società invece, sia per le imprenditrici sia per gli imprenditori, chi lavora anche durante il sabato o la domenica è soprattutto colui il quale dirige una ditta individuale, mentre chi riesce a staccare la spina di più in questi giorni è l'imprenditrice o l'imprenditore che dirige una società a responsabilità limitata. Sia per le donne che per

gli uomini i più giovani hanno la tendenza di lavorare solo al sabato. Per gli imprenditori l'età media di chi non lavora nel weekend è molto alta, mentre fra le imprenditrici che lavorano tutto il fine settimana o che invece non lo fanno non c'è molta differenza d'età. Per quanto riguarda l'incrocio fra il numero di ore medio che imprenditori ed imprenditrici passano dentro all'azienda in un normale giorno lavorativo e il fatto che anche durante il fine settimana lavorino o meno risulta che chi lavora meno ore è anche chi tende a non lavorare durante il sabato o la domenica, mentre i più stacanovisti durante la settimana lavorano perfino tutto il weekend. L'ipotesi che si potrebbe fare a riguardo al fatto che, soprattutto fra imprenditrici, ci siano percentuali non irrisorie di donne che lavorano anche sabato e domenica è che l'ambito economico in cui esse operano le porti a lavorare in questi due giorni e ad avere un giorno diverso di riposo.

Oltre a lavorare di più nel weekend anche il numero di ore dedicate al lavoro durante una giornata normale indicano che gli uomini sono più presenti in azienda. Invece non c'è alcuna differenza fra i due gruppi quando si parla di lavoro che chiede di stare lontano da casa per più giorni consecutivi, cambia solamente la durata di questo viaggio che per gli imprenditori è maggiore.

Un aspetto d'estrema importanza per questo tipo di professione, che richiede molti sacrifici, è il grado di soddisfazione che imprenditori ed imprenditrici riescono a ricavarne. La maggioranza, anche se non netta, di imprenditrici e di imprenditori si ritengono soddisfatti della loro professione. Come ci si può aspettare le persone che risultano essere le più appagate sono fra quelle che hanno anche un riscontro positivo dalla loro vita familiare, come chi ha una famiglia oppure è ancora single, mentre chi non ha più il proprio compagno o compagna, soprattutto fra gli imprenditori, risulta essere meno soddisfatto della professione. Naturalmente il motivo che ha spinto queste persone ad intraprendere un tipo di carriera professionale come quella imprenditoriale influenza anche il fatto che ora siano contenti o no di ciò che questa professione offre loro. Inoltre chi è soddisfatto dal punto di vista professionale lavora anche nel weekend, soprattutto le imprenditrici, e questa loro soddisfazione le porta anche durante la settimana a spendere più ore in azienda. Per le imprenditrici il grado di soddisfazione del proprio lavoro cambia anche in base all'età, infatti sono le donne più giovani ad essere più soddisfatte, questo è comunque legato anche al fatto che le donne single sono per la maggioranza soddisfatte da questa professione. Le motivazioni che hanno spinto queste persone e quanto beneficio traggono dalla loro professione sono delle buone basi per infondere ottimismo e permettere loro di essere più grintosi e in qualche modo competitivi, ma guardando al futuro, questi due aspetti non bastano per poter sopravvivere in un mercato perennemente in mutazione. E'

importante anche che essi si affaccino al mercato di riferimento con conoscenze non date solamente dall'esperienza professionale. E' per tale ragione che sia le donne sia gli uomini sentono il bisogno di corsi specifici per il settore in cui essi operano.

Per quanto riguarda come i soggetti vedono il futuro del settore in cui operano, appare evidente che se gli imprenditori sono quelli più pessimisti, le imprenditrici invece, si sono tenute più neutrali affermando che secondo loro nei prossimi anni il mercato non subirà né aumenti né diminuzioni. Sia gli imprenditori che le imprenditrici che gestiscono una ditta individuale, oppure hanno iniziato questo mestiere per necessità e ripiego e dal quale traggono poca soddisfazione, risultano essere anche i più pessimisti. Fra i più ottimisti, come c'è da aspettarsi, ci sono le persone, sia donne sia uomini, molto soddisfatti del loro lavoro. Inoltre fra questo gruppo ritroviamo anche le imprenditrici che hanno scelto questa professione e dirigono una società a responsabilità limitata. I colleghi che seguono una società di questo tipo, invece, si schierano con maggiore sicurezza, rispetto agli altri colleghi, fra chi vede il futuro del proprio settore in crisi oppure all'opposto in crescita. Il futuro di questi soggetti non coinvolge solamente l'aspetto evolutivo economico del settore in cui operano, ma coinvolge anche il futuro stesso dell'azienda nel momento in cui essi lasceranno le redini del potere a chi succederà loro. Più della metà d'imprenditrici e di imprenditori desidera che uno dei figli un giorno entri in azienda per continuare con il lavoro dei genitori, un terzo non è ancora ben sicuro di vedere un figlio come successore.

Appendice A.

Questionario



Regione del Veneto



**Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Scienze Statistiche**

RICERCA SU DONNE IMPRENDITRICI VENETE

A. ESITO DELLA CHIAMATA E INTRODUZIONE ALL'INTERVISTA

Esito della chiamata

1. Telefono libero
2. Telefono occupato
3. Numero errato
4. Segreteria telefonica (**vai a A.5**)
5. Utente al telefono (**vai a A.1**)

A.1 (Se utente al telefono)

Buongiorno/Buonasera, le telefono per conto dell'Università di Padova che sta svolgendo una ricerca in collaborazione con la Regione del Veneto. L'indagine si propone di rappresentare la realtà, le attese e le prospettive dell'imprenditoria femminile nel terziario del Veneto. Le abbiamo inviato, a questo proposito, una lettera di presentazione della ricerca. L'ha ricevuta?

1. No, non l'abbiamo ricevuta (**vai a A.2**)
2. Sì, l'abbiamo ricevuta (**vai a A.3**)
3. Sì, l'ho ricevuta, ma perché? (**vai a A.3**)

A.2 *Le dico in sintesi i contenuti dell'indagine. L'Università di Padova, in collaborazione con la Regione del Veneto, sta svolgendo un'indagine che si propone di rappresentare la realtà, le attese e le prospettive dell'imprenditoria femminile nel*

terziario del Veneto . Le farò avere comunque la lettera di presentazione in cui chiediamo la Sua collaborazione. Vorremmo farle una breve intervista. Si tratta di poche domande. Per noi le Sue risposte sarebbero preziose. Può rispondere ora al questionario?

1. No, non mi interessa (**vai a A.4**)
2. No, attendo la lettera (**vai a A.6**)
3. Ora non posso (**vai a A.4**)
4. Va bene, rispondo subito (**vai a B.1**)

A.3 Stiamo interpellando tutti . La Sua collaborazione è fondamentale per comprendere, direttamente da una donna imprenditrice, quali sono la realtà, le attese e le prospettive dell'imprenditoria femminile nella Regione del Veneto . Posso iniziare?

1. Sì (**vai a B.1**)
2. No (**vai a A.4**)

A.4 (Se al momento non può rispondere)

Guardi, l'intervista dura davvero pochi minuti. Per noi le Sue risposte sarebbero davvero preziose. Se proprio non può oggi, posso richiamare...

1. Ok, richiami (fissare appuntamento) (**vai a A.6**)
2. Va bene, rispondo (**vai a B.1**)
3. No (**vai a A.6**)

A.5 (Se risponde segreteria telefonica)

Buongiorno/Buonasera, le telefono per conto dell'Università di Padova che sta svolgendo una ricerca in collaborazione la Regione del Veneto. La ricerca cerca di rappresentare le realtà, le attese e le prospettive dell'imprenditoria femminile nel terziario del Veneto. Le abbiamo inviato, a questo proposito, una lettera di presentazione della ricerca. Avremmo bisogno della sua collaborazione per una breve intervista. Oggi è (data), proverò a contattarla ancora. Buongiorno/Buonasera.

A.6 (Se è già stata effettuata una chiamata e ha risposto la segreteria)

Buongiorno/Buonasera, le telefono per conto dell'Università di Padova che sta svolgendo una ricerca in collaborazione con la Regione del Veneto. La ricerca si propone di rappresentare la realtà, le attese e le prospettive dell'imprenditoria femminile nel terziario del Veneto. Le abbiamo inviato, a questo proposito, una lettera di presentazione della ricerca e abbiamo lasciato un messaggio telefonico (data della

telefonata precedente). Avremmo bisogno della sua collaborazione per una breve intervista. Può rispondere ora al questionario?

1. No, non mi interessa (**vai a A.4**)
2. Ora non pos
3. so (**vai a A.4**)
4. Va bene, rispondo (**vai a B.1**)

A.7 (Se l'utente fissa appuntamento o rifiuta l'intervista)

D'accordo, La ringraziamo per la collaborazione. Buongiorno/buonasera.

B. DATI ANAGRAFICI

B.1 Sesso

1. Femmina
2. Maschio

B.2 Mi può dire il suo anno di nascita 19__

B.3 Provincia di nascita

1. Belluno
2. Padova
3. Rovigo
4. Treviso
5. Venezia
6. Vicenza
7. Verona
8. Altra Regione dell'Italia Settentrionale
9. Altra regione dell'Italia Centrale, Meridionale o Isole
10. Estero

B.4 Stato civile

1. Vive sola
2. Coniugata, convivente
3. Separata, divorziata
4. Vedova

C. ISTRUZIONE E FORMAZIONE

C.1 Titolo di studio:

1. Licenza elementare
2. Licenza scuola media o avviamento professionale
3. Diploma scuola professionale (Quale?_____)
4. Diploma scuola superiore Quale_____)
5. Titolo universitario (Quale?_____)
6. Altro_____

C.2 Ha seguito corsi di formazione specifica per il ruolo che svolge, oltre a quelli scolastici?

1. No
2. Sì Argomento:_____

C.3 In quale anno ha conseguito l'ultimo titolo di studio?

19__

C.4 In quale anno ha iniziato a lavorare (con retribuzione, oppure come coadiuvante nell'impresa di famiglia, oppure come tirocinante)?

19__

C.5 Quale attività svolgeva prima di avviare l'attuale impresa?

1. Studentessa
2. In cerca di prima occupazione
3. Occupata
4. Casalinga
5. Disoccupata

C.6 Nel caso fosse già occupata, quale era la Sua attività prima di avviare l'attuale impresa?

1. Lavoratrice dipendente nello stesso settore
2. Lavoratrice dipendente in un altro settore
3. Lavoratrice autonoma o professionista

C.7 (Se era una lavoratrice autonoma) In quale anno ha iniziato a lavorare in posizione autonoma?

19__

C.8 Da quanti anni è imprenditrice?

D. FAMIGLIA E CONIUGE

D.1 Lei vive sola o con altre persone, e se vive con altre persone mi può dire se è la famiglia di origine o quella che si è costruita?

1. Sola
2. Nella famiglia di origine
3. Nella famiglia che si è costruita
4. Altro ____

D.2 Numero dei componenti della famiglia in cui vive

—

D.3 In quale anno si è sposata o ha iniziato a convivere la prima volta?

19__

D.4 Numero dei figli avuti

—

D.5 Numero dei figli che vivono assieme

—

D.5A Almeno uno di questi va ancora a scuola, o scuola elementare o media inferiore o superiore?

—

D.6 In quale anno ha avuto il primo figlio?

—

D.7 Il coniuge o convivente lavora?

1. Non è coniugata
2. Il coniuge lavora
3. Il coniuge è in attesa di lavoro
4. Il coniuge è ritirato dal lavoro
5. Altro ___

D.8 Se il coniuge lavora: qual è la condizione nella professione del coniuge?

1. Imprenditore
2. Libero professionista
3. Lavoratore in proprio
4. Dirigente, funzionario, professore universitario, preside, ufficiale Forze Armate
5. Impiegato, insegnante, sottufficiale Forze Armate
6. Operaio, commesso, e altra posizione dirigente, graduato Forze Armate

D.9 Titolo di studio del coniuge o convivente

1. Licenza elementare
2. Licenza scuola media o avviamento professionale
3. Diploma scuola professionale (Quale?_____)
4. Diploma scuola superiore (Quale?_____)
5. Titolo universitario (Quale?_____)
6. Altro _____

D.10 Oltre a Lei e al coniuge, quante persone lavorano in famiglia?

—

E IMPRESA

E.1 Dalla Camera di Commercio sappiamo che la Ragione sociale della sua azienda è, conferma? Se no, mi può indicare quella corretta?_____

E.2 E l'indirizzo:_____

E.3 Forma giuridica:

1. Società semplice o di fatto
2. Società in nome collettivo
3. Società in accomandita semplice
4. Società per azioni
5. Società a responsabilità limitata
6. Società cooperativa

E.4 Fa parte di un gruppo di imprese?

4. Sì
5. No
- 6.

E.5 (Se sì)

Quante sono le imprese che fanno parte dello stesso gruppo?

E.6 La Sua impresa: ha una sola sede o più unità locali?

1. Sede unica
2. Più unità locali *Quante?* _____

F. ATTIVITA' DELL'IMPRESA

F.1 Nella Sua famiglia d'origine altri membri o parenti prossimi svolgono o hanno svolto la Sua stessa attività?

1. No, né familiari né parenti
2. Sì, familiari
3. Sì, parenti prossimi
4. Sì, familiari e parenti prossimi

F.2 Lavorare nel settore attuale è stato per Lei una scelta, una necessità, oppure un ripiego?

1. Scelta
2. Necessità
3. Ripiego

F.3 Ha fondato Lei la Sua impresa?

1. Sì
2. No

F.4 Nel caso non abbia fondato Lei stessa l'impresa, questa:

1. E' stata ereditata
2. E' stata acquistata da terzi
3. Ha cambiato veste giuridica
4. E' nata dalla fusione di imprese esistenti
5. Altro...

F.5 Da chi ha ricevuto maggiore assistenza nella fase di avvio? (Massimo 2 risposte, attendere)

1. Consulenti e professionisti
2. Associazioni di categoria e organizzazioni di sindacali
3. Camera di commercio
4. Enti locali (Comune, Provincia, Regione)
5. Rete familiare
6. Altri imprenditori
7. Altre agenzie di sviluppo
8. Altro..

F.6 Quali sono state le maggiori difficoltà incontrate nella fase di avvio? (Massimo 2 risposte, attendere)

1. Reperimento del capitale
2. Reperimento di personale qualificato
3. Conciliazione del lavoro con le esigenze familiari
4. Acquisizione di clienti
5. Conoscenze di elementi di gestione impresale e di tecniche produttive
6. Disponibilità di spazi e locali per lo svolgimento dell'attività
7. Complessità degli adempimenti burocratici
8. Mancanza di servizi alle persone e alle famiglie
9. Altro

F.7 Quali tipologie di risorse finanziarie sono state necessarie per l'avvio dell'attività?

- | | | |
|------------------------------------|----|----|
| 1. Capitale proprio | Sì | No |
| 2. Capitale di parenti o amici | Sì | No |
| 3. Credito bancario | Sì | No |
| 4. Prestiti di società finanziarie | Sì | No |
| 5. Accesso a fondi di garanzia | Sì | No |
| 6. Altre agevolazioni pubbliche | Sì | No |

F.8 Se non c'è stato ricorso al credito bancario, ciò da cosa dipende? (Massimo 2 risposte)

1. Mancanza di informazione
2. Mancanza di convenienza economica
3. Complessità delle procedure burocratiche
4. Assenza di supporto tecnico
5. Mancanza di garanzie da offrire
6. Altro...

F.9 Conosce quali sono le possibilità di sostegno per l'imprenditoria femminile?

1. Sì
2. No

F.10A Conosce la legge 215/92 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile"?

1. Sì
2. No

F.10B Quali altre leggi o possibilità conosce?

F.11 Qual è il mercato prevalente dell'impresa?

1. Regionale
2. Nazionale
3. Estero

F.12 La sua impresa realizza fatturato export?

1. Sì
2. No

F.13 *Quale peso del fatturato complessivo ricopre il cliente più importante?*

___%

F.14 *La Sua impresa sta investendo, intende investire oppure ha già investito a sufficienza per potenziare il sistema informativo aziendale?*

1. Sta investendo
2. Intende investire
3. Ha investito a sufficienza

F.15 *E per lo sviluppo del personale?*

1. Sta investendo
2. Intende investire
3. Ha investito a sufficienza

F.16 *Il fatturato dell'anno 2004 rispetto all'anno precedente è aumentato, è rimasto invariato oppure è diminuito?*

1. Aumentato
2. Invariato
3. Diminuito

F.17 *Quanti sono gli addetti della sua impresa?*

1. Addetti maschi assunti a tempo indeterminato
2. Addetti femmine assunte a tempo indeterminato
3. Addetti maschi assunti a tempo determinato
4. Addetti femmine assunte a tempo determinato
5. Maschi part-time
6. Femmine part-time
7. Maschi assunti con altri contratti atipici
8. Femmine assunte con altri contratti atipici

F.18 *Nella Sua impresa a chi è affidata la responsabilità della funzione amministrativa/finanziaria?*

1. Lei stessa
2. Altro soggetto femminile
3. Altro soggetto maschile
4. Soggetto esterno (consulente)
5. Nessuno

F.19 E la responsabilità della gestione del personale?

1. Lei stessa
2. Altro soggetto femminile
3. Altro soggetto maschile
4. Soggetto esterno
5. Nessuno

F.20 E invece la responsabilità della progettazione del bene/servizio?

1. Lei stessa
2. Altro soggetto femminile
3. Altro soggetto maschile
4. Soggetto esterno
5. Nessuno

F.21 Nella Sua impresa a chi è affidata la responsabilità dell'area di marketing e commerciale?

1. Lei stessa
2. Altro soggetto femminile
3. Altro soggetto maschile
4. Soggetto esterno
5. Nessuno

F.22 E la responsabilità dell'area logistica e del magazzino?

1. Lei stessa
2. Altro soggetto femminile
3. Altro soggetto maschile
4. Soggetto esterno
5. Nessuno

F.23 E la responsabilità del controllo della qualità?

1. Lei stessa
2. Altro soggetto femminile
3. Altro soggetto maschile
4. Soggetto esterno
5. Nessuno

F.24 Le scelte organizzative del lavoro le assume in completa autonomia o le discute sempre o quasi sempre con i dipendenti?

1. Prese in completa autonomia
2. Discusse con i dipendenti

F.25 Siamo interessati a sapere nella Sua impresa quanta intercambiabilità dei ruoli dei ruoli è presente:

1. Alta, perché vi è una forte intercambiabilità di ruoli tra tutti i dipendenti e i collaboratori
2. Abbastanza alta, ma limitatamente a specifiche aree di lavoro e in alcuni casi eccezionali
3. Non esiste, i ruoli sono rigidamente assegnati

F.26 La Sua impresa possiede uno specifico servizio che esamina le esigenze dei consumatori?

1. Sì
2. No

F.27 (Se sì)

Tale servizio è interno o esterno all'impresa stessa?

1. Sì
2. No

F.28 Per quanto concerne la certificazione dei sistemi di qualità, mi può dire se ha in programma la certificazione dei prodotti o processi, oppure se pensa che la certificazione non sia rilevante per gli obiettivi dell'impresa?

1. Già certificata dall'anno: _____
2. In via di certificazione
3. Ha in programma la certificazione
4. La certificazione non è rilevante per gli obiettivi aziendali

F.29 L'impresa ha un proprio sito Internet?

1. Sì, realizzato (www_____)
2. Sì, in via di realizzazione
3. Non ancora
4. L'impresa è presente solo su siti web di terzi

F.30 (Se ha un sito Internet)

Qual è la funzione del sito?

1. Presenza di pura immagine aziendale
2. Presentare informazioni dettagliate su prodotti e servizi (prezzi ecc_)
3. Possibilità di interazione generica con i clienti
4. Possibilità di ricevere ordini on-line
5. Possibilità di ricevere pagamenti on-line

F.31 La Sua impresa eroga dei particolari benefit per i dipendenti, quali mensa o buoni pasto?

1. Sì
2. No

F.32 E l'asilo nido interno?

1. Sì
2. No

F.33 E i servizi di trasporto per i dipendenti?

1. Sì
2. No

F.34 Nell'ultimo anno (2004) avete erogato borse di studio per i figli dei dipendenti?

1. Sì
2. No

F.35 E attività culturali, ricreative o sportive?

1. Sì
2. No

F.36 Ci sono assicurazioni integrative pagate almeno per buona parte dall'azienda stessa?

1. Sì
2. No

G. ATTIVITA' EXTRALAVORATIVA

G.1 In un giorno lavorativo tipico quante ore mediamente dedica:

1. Al lavoro ore: _____
2. Alla famiglia ore: _____
3. A se stessa e hobbies ore: _____
4. Ad attività sociali ore: _____
5. Al riposo ore: _____

G.2 Lavora professionalmente anche di sabato e di domenica?

1. Solo sabato
2. Solo domenica
3. Sia sabato sia domenica
4. Né sabato, né domenica

G.3 Il Suo lavoro necessita di viaggi che La tengono lontano da casa per più giorni consecutivi?

1. No
2. Sì

G.4 Se sì, quanti giorni al mese lavora fuori casa?

—

G.5 In casa Sua chi si occupa prevalentemente o esclusivamente della preparazione dei pasti?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.6 E delle pulizie della casa?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.7 E delle piccole riparazioni?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.8 E degli acquisti quotidiani?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.9 E degli acquisti importanti?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.10 In casa Sua chi si occupa prevalentemente o esclusivamente del pagamento di bollette, assicurazioni, etc__?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.11 E dell'amministrazione del reddito e del risparmio familiare?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.12 E dell'organizzazione del tempo libero?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.13 Se ha avuto figli, sta usufruendo o ha mai usufruito del servizio di asilo nido?

1. Sì, solo in passato
2. Sì, anche attualmente
3. No, mai

G.14 E del servizio della baby sitter?

1. Sì, solo in passato
2. Sì, anche attualmente
3. No, mai

G.15 Sta usufruendo o ha mai usufruito in passato di lavoro non retribuito di parenti per i figli?

1. Sì, solo in passato
2. Sì, anche attualmente
3. No, mai

G.16 In casa Sua chi si occupa prevalentemente o esclusivamente di aiutare i figli nei compiti scolastici?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne della famiglia
6. Nessuno

G.17 E di parlare con gli insegnanti dei figli?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.18 E delle cure domestiche della salute dei familiari?

1. Lei
2. Lei ed il coniuge assieme
3. Coniuge
4. Altre persone della famiglia
5. Altre persone esterne alla famiglia
6. Nessuno

G.19 Sta usufruendo o ha mai usufruito del servizio di lavoro domestico?

1. Sì, solo in passato
2. Sì, anche attualmente
3. No, mai

G.20 Riesce ad avere del tempo libero?

1. Sì
2. No

G.21 Nel tempo libero recupera del lavoro arretrato?

1. Sì
2. No

G.22 Fa sport?

1. Sì (Quale?...)
2. No

G.23 Cucina?

1. Sì
2. No

G.24 Fa del giardinaggio?

1. Sì
2. No

G.25 Legge libri o riviste?

1. Sì
2. No

G.26 Guarda la televisione o va al cinema?

2. Sì
3. No

G.27 Va a far visita amici e parenti?

1. Sì
2. No

G.28 Fa attività politico-sociali?

1. Sì
2. No

G.29 *Quanti giorni di vacanza si è concessa nell'ultimo anno?*

—

G.30 *Con chi è andata in vacanza?*

1. Da sola
2. Con familiari
3. Con amici

G.31 *Immagini che Le capiti una giornata libera, tutta per Lei, come la utilizzerebbe?*

(Massimo 2 risposte, attendere)

1. Riposo
2. Sport
3. Cucina
4. Cure del giardino
5. Letture
6. Televisione, cinema
7. Relazioni sociali, visite amici- parenti
8. Recupero lavoro arretrato
9. Attività politico-sociali, sindacali
10. Altro __

H. ASPETTATIVE, PROSPETTIVE PROFESSIONALI

H.1 *Trae soddisfazione dal Suo lavoro?*

1. No, poca
2. Così così
3. Abbastanza
4. Molta

H.2 Vorremmo conoscere quali sono gli aspetti del Suo lavoro che più La gratificano_
Le sottoponiamo due aspetti alla volta per valutarne la priorità_ Comincio

1	Reddito			
2	Prestigio sociale			
3	Tempo libero disponibile			
4	Realizzazione professionale			
5	Viaggiare, vivere fuori casa			
6	Avere rapporti sociali			

H.3 Tra i motivi che l'hanno spinta a diventare imprenditrice e non lavoratrice dipendente, quali sono quelli principali?

1	Reddito			
2	Prestigio sociale			
3	Realizzazione sul piano professionale			
4	Organizzazione autonoma della vita			

H.4 Lei pensa che l'essere divenuta/o madre/padre abbia influito positivamente, negativamente o che sia stato irrilevante per il suo lavoro?

1. Positivamente
2. Irrilevante
3. Negativamente

H.5 Mi potrebbe dire i due aspetti più negativi che hanno influito sul suo lavoro?

Il primo: ____

Il secondo: ____

H.6 Se sì, come ha influito (i due aspetti più negativi)?

1. Il più negativo__
2. Il secondo__

H.7 (Se ha avuto uno o più figli)

Pensa che in futuro i suoi figli/suo figlio collaboreranno/collaborerà nell'azienda oppure pensa che svolgeranno/svolgerà un'altra attività?

1. Sì, come titolare della mia attuale impresa
2. Sì, come socio
3. Sì, come collaboratore/impiegato/operaio
4. Probabilmente o sicuramente no
5. Non so

H.8 Lei desidera che Suo/a figlio/a diventi il successore della Sua impresa?

1. Sì, ho cercato di convincerlo/a ma con scarsi risultati
2. Sì, ho cercato di convincerlo/a e lui/lei ha accettato
3. Sì, non gliene ho ancora parlato ma lo farò
4. No

H.9 Quali caratteristiche dovrebbe avere una persona per succedere a Lei nella Sua impresa? (Massimo 2 risposte, attendere)

1. Spirito d'iniziativa
2. Carisma
3. Spiccata personalità
4. Capacità di relazionarsi con gli altri
5. Capacità di prendere decisioni
6. Autocontrollo
7. Idee chiare
8. Tenacia
9. Apertura mentale
10. Altro ___

H.10 Di quale corso di formazione sente prevalentemente il bisogno?(Massimo due risposte)

1. Non sente bisogno di alcun corso di formazione
2. D informatica
3. Di lingua inglese
4. Di gestione del personale
5. Di marketing
6. Specialistici per il settore della Sua impresa
7. Altri ___

H.11A A quali condizioni è disponibile frequentare corsi? Con quali costi?

—

H.11B E in quali orari?

—

H.12A Molte imprese, anche nel Veneto, sono da qualche tempo in difficoltà. Quali sono secondo lei le cause della difficoltà attuali?

—

H.12B Come vede la situazione futura del suo settore? Crede che rimanga così com'è, che migliori, o che peggiori?

1. Migliori
2. Rimanga invariata
3. Peggiori

H.12C E come vede la situazione della sua impresa nei prossimi anni?

—

H.13 (Se donna)

Nel Suo lavoro, sente o ha sentito di dover dimostrare capacità in misura maggiore che se fosse un maschio nella stessa posizione?

1. Sì, spesso
2. Sì, ma di rado
3. No, mai

H.14 Nel Suo ambiente di lavoro, nei rapporti informali, gli uomini tendono a sottolineare una supremazia nei confronti delle donne?

1. Sì, frequentemente
2. Sì, raramente
3. No

H.15 Nella sua esperienza di lavoro, Le sono mai passati davanti uomini che avevano meno meriti o capacità di Lei?

1. Sì, frequentemente
2. Sì, raramente
3. No

H.16 Erano prevalentemente uomini o donne?

1. Prevalentemente uomini
2. In egual misura
3. Prevalentemente donne

I. CHIUSURA

I.1 L'intervista è conclusa. La ringraziamo nuovamente per la collaborazione. Ha dei suggerimenti da darci per migliorare la ricerca o per fare buon uso dei risultati?

I.2 Sarà un piacere invitarla al convegno di presentazione dei risultati. Può cortesemente fornirci l'indirizzo di posta elettronica a cui mandare l'invito?

I.3 Abbiamo terminato. La ringraziamo ancora per la collaborazione e le ricordiamo che i dati da Lei forniti saranno utilizzati solo a scopo statistico e che conserveremo in accordo alla normativa sulla privacy (Legge 196 del 2003). Buongiorno/buonasera.

Appendice B

Lettera di presentazione



Università degli Studi di Padova
Dipartimento di Scienze Statistiche

Padova, 12 maggio 2005

Oggetto: *Ricerca sull'imprenditoria del Veneto nel settore terziario*

Gentile Imprenditore,

L'Università di Padova sta svolgendo una ricerca in collaborazione con la Regione del Veneto per rappresentare la realtà, le attese e le prospettive dell'imprenditoria Veneta.

Ci rivolgiamo agli Imprenditori per conoscere come si arriva a diventare un imprenditore, qual è la strada già percorsa e quella futura, come un imprenditore si rapporta con la società e quali sono le prospettive delle imprese.

La rilevazione dei dati avverrà sottoponendo per telefono un breve questionario a un campione selezionato di imprenditori del Veneto. Un nostro incaricato La contatterà per questo, sempre per telefono, tra pochi giorni.

Le risposte saranno elaborate in modo da trarne indicazioni di natura esclusivamente statistica, e cioè senza che se ne possa trarre alcun riferimento individuale, e saranno conservate nel rispetto della legge sulla privacy (D.Lgs. 196/2003).

Per ogni ulteriore informazione può contattare la Sig.na Gessica Baldan (tel. 349-6672452) o l'Ing. Feliks Guralumi (tel. 049-8274123; email: guralumif@stat.unipd.it) presso questo Dipartimento.

La ringraziamo per la disponibilità e le salutiamo distintamente

Prof. Luigi Fabbris

Responsabile scientifico della ricerca

Bibliografia

G. Bonazzi, C. Saraceno, B. Beccalli (a cura di), *Donne e uomini nella divisione del lavoro*, F. Angeli, 1991

Brunetti, Carmignani, *Come cambia il lavoro delle donne*, *Politica ed Economia*, 1978-90

C. Capiluppi, *Introduzione a SAS Sistem*, Cleuo, 1996/1997

P. Di Pietro, C. Piccardo, F. Simeone (a cura di), *Oltre la parità. Lo sviluppo delle donne nelle imprese: approcci ed esperienze*, Istud, 2000

L. Fabbris, R. Padovan, *Oltre il traguardo*, Cleup-Editrice Padova, 1996

L.Fabbris, *LAID-OUT: scoprire i rischi con l'analisi di segmentazione*, 2002

L.Fabbris, *L'indagine campionaria: metodi, disegni e tecniche di campionamento*, La Nuova Italia Scientifica, 1989

L.Fabbris (a cura di), *CAPTOR 2000: qualità della didattica e sistemi computer-assisted*, Cleup, 2001

L Fabbris, *Analisi Multivariata*, Mc Graw Hill, 1997

L Fabbris, Zaccarin, *Analisi della qualità dei dati, Indagine sulla fecondità in Italia*, Rapporti monografici D.5.COLL.XVII.7

May, Zanusso, *Donne e carriera: le dirigenti e le imprenditrici*, *Inchiesta*

R. Padovan, *Tesi di Laurea “Le donne di Padova nelle posizioni professionali di responsabilità”*, 1993/1994

Saraceno, *Mutamenti della famiglia*

M. Sartori, *Percorsi di transizione formativa e lavorativa delle donne: idee, dati e proposte*, (2002)

S. Sartorelli, C. Agostinelli, *Introduzione al linguaggio SAS System*, 1999

Siti internet consultati:

www.cnel.it/archivio/mercato_lavoro

www.istat.it

Ringraziamenti

Le persone da ringraziare per essere arrivata a questo traguardo importante sono molte. Sono consapevole di quanto le parole non sappiano esprimere la gratitudine che provo nei loro confronti, ma spero di averlo fatto in ogni giorno trascorso assieme.

Innanzitutto ringrazio mia madre e mio padre per l'amore con cui mi hanno cresciuta, per l'avermi dimostrato come una persona deve lottare giorno dopo giorno contro le difficoltà della vita, e quanta dignità sta dietro al gesto di rialzarsi dopo una caduta. Grazie anche ad Alessandro per essere stato un fratello maggiore da prendere come esempio, alcune volte, e per essere sempre stato presente nei momenti salienti della mia crescita. E grazie a Marina per essere la sorella che non ho.

E a Mara, Elena, Samy, Ale, neo mamma Debby, Silvia ed Erica, con cui sono cresciuta e con cui ho condiviso molti anni, mi sento di dire che non è il tempo che le cancellerò dal mio cuore. Grazie anche a Vale, Ross e Paola, membre onorarie del club C.C.C., per le innumerevoli risate fatte negli spogliatoi. Ringrazio Usamau e le Usamau's angels K & S, l'area vendite di Aspiag Service per avermi permesso di completare questa tesi, Spartaco, Sam, Elena e Vale per aver allietato la mia permanenza lontana da casa. E grazie "alla Bressan" per aver condiviso un appartamento e per aver accettato il mio modo poco femminile di propormi al mondo. E come alla fine di un lungo viaggio si ricordano i momenti salienti, le persone incontrate, i sapori gustati, i pericoli scampati mi trovo qui a pensare a chi con me ha condiviso questi magnifici anni di università. Grazie ad Angela e Clà (il mitico trio mari e monti), a Giulietta, a Baez, a Pibe, a Fossa, a Toni, a Galletto, a Frigo e a Nicola per aver percorso assieme un cammino formativo ricco di emozioni.