

Analisi delle politiche sull'occupazione femminile dopo il 2000. I piani di *azioni positive*.

di Raffaele Lomonaco

Introduzione

Il termine "*azione positiva*", maturato nel contesto europeo all'inizio degli anni ottanta quale strategia di *discriminazione positiva*, indica misure indirizzate esclusivamente alle donne lavoratrici per eliminare e prevenire ogni forma di discriminazione diretta e indiretta¹ nei loro confronti.

Le "azioni positive" sono iniziative che hanno lo scopo di rimuovere quegli ostacoli e comportamenti che impediscono l'applicazione dei principi di parità nel rapporto di lavoro. Sono disciplinate da regolamenti e normative europee, leggi nazionali e regionali che prevedono l'assegnazione di fondi per la presentazione di progetti finalizzati al miglioramento della situazione formativa o lavorativa delle donne. I settori d'intervento delle *azioni positive* riguardano la formazione scolastica e professionale, l'accesso al lavoro, la progressione di carriera, l'inserimento femminile nelle attività e nei settori professionali in cui le donne sono sottorappresentate, l'equilibrio e una migliore ripartizione tra i due sessi delle responsabilità familiari e professionali.

Esse sono divenute strumento operativo della politica europea il 13 dicembre 1984, attraverso la *Raccomandazione 84/635/CEE*² del Consiglio sulla promozione di azioni positive a favore delle donne, per promuoverne la partecipazione a tutti i livelli e settori dell'attività lavorativa. La Raccomandazione è stata recepita a livello nazionale nel 1991, con la *Legge n. 125 del 10 aprile, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*³ e successivamente, nel 1992, con la Legge n. 215⁴, "*Azioni positive per l'imprenditoria femminile*", allo scopo di favorire la creazione e lo sviluppo di imprese guidate da donne, di promuoverne la formazione imprenditoriale e di agevolarne l'accesso al credito.

1 D. M. Lomazzo: Discriminazione nel mondo del lavoro, Ufficio della Consigliera di Parità – Provincia di Avellino, luglio 2005.

2 G. Cian, A.M. Alberti, P.Schlesinger, Le Nuove Leggi Civili Commentate, CEDAM, 2003. www.mpo.hoplo.it/percorsiformativi/

3 Ibidem

4 Pubblicata sulla G.U. del 7 marzo 1992, n. 56

L'art. 1, 1° comma, della L. 125/91⁵, esprime con chiarezza sia l'obiettivo generale dei piani di azioni positive "... *favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, ... al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità*", sia obiettivi più specifici (art.1, comma 2°, lett.a-e) :

- *eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- *favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- *favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- *superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- *promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- *favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.*

Trattasi di finalità che si inseriscono nel piano di interventi normativi comunitari e nazionali dei vari paesi europei e che si fondano sulle strategie di intervento del "*mainstreaming* di genere"⁶.

⁵ Pubblicata sulla G.U. del 15 aprile 1991 - Serie generale - n. 88

⁶ Integrazione sistematica della prospettiva di genere nelle diverse scelte politiche, di programmazione e in ogni azione di governo per facilitare la partecipazione delle donne ai processi culturali, economici e sociali dello sviluppo e ottenere effetti non distorsivi tenendo conto del diverso impatto che una politica, una deci-

Le **azioni positive** sono così denominate perché si basano su misure concrete e non su forme di tutela tradizionale, ossia su limiti o divieti. In relazione alla tipologia del loro intervento, esse possono distinguersi in:

- **azioni positive verticali**, relative alla promozione dell'avanzamento femminile delle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità,
- **azioni positive orizzontali**, finalizzate alla realizzazione di occupazione mista ed equilibrata in **tutti i settori**,
- **azioni positive miste**, relative alla realizzazione di entrambi i suddetti ambiti.

A seconda degli effetti prodotti, le **azioni positive** possono essere classificate in:

- **azioni positive strategiche**, mirate a produrre un mutamento effettivo, immediato e percepibile nella realtà aziendale a favore di processi gestionali e organizzativi tradizionalmente limitanti per le donne;
- **azioni positive simboliche**, finalizzate all'inserimento delle donne a livelli di responsabilità o a lavori storicamente loro preclusi, permettono a poche persone di ottenere un vantaggio effettivo rispetto a un ruolo prima esclusivo dell'altro sesso e, in quanto tali, sono meramente rappresentative;
- **azioni positive di sensibilizzazione**, mirate alla realizzazione di attività formative e di informazione per diffondere la politica di promozione della figura e del ruolo femminile nell'azienda e per combattere in maniera incisiva le discriminazioni indirette.

Tra i provvedimenti normativi finalizzati a rendere concrete le migliori opportunità per le donne, c'è la legge 125/91. Essa prevede, tra l'altro, finanziamenti per l'attuazione delle azioni positive e la formazione professionale per il perseguimento degli obiettivi della legge stessa; l'istituzione del Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;

sione, una scelta hanno rispetto a donne e uomini. Il principio, sancito formalmente dalle Nazioni Unite nella Conferenza di Pechino del 1995, è l'asse portante del IV Programma 1996-2000 e uno degli elementi fondamentali del Trattato di Amsterdam (1997). Inoltre, contribuisce a far sì che l'obiettivo delle pari opportunità tra donne e uomini, insieme a imprenditorialità, adattabilità, innovatività, diventi il riferimento trasversale e imprescindibile per accedere a programmi, formulare progetti, pensare politiche nazionali. I cardini della strategia del mainstreaming di genere sono indicati nella Comunicazione della Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, del 21 febbraio 1996 (COM/96/0067 DEF), "Integrare la parità di opportunità tra le donne e gli uomini nel complesso delle politiche e azioni comunitarie"

il rafforzamento del ruolo del Consigliere di Parità incaricato di vigilare sull'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e non discriminazione per uomini e donne nel lavoro⁷; il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile; l'obbligo dell'imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell'occupazione femminile.

Attraverso le *azioni positive* e l'adozione di misure volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, così come finalizzate e promosse nella legge 125/91, ha di fatto avuto inizio il percorso verso la realizzazione dell'uguaglianza tra uomini e donne. Le disposizioni contenute in tale legge, innovando la precedente normativa, L. 903/77⁸, "**Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro**", hanno posto le basi di misure concrete volte al conseguimento dell'obiettivo di una parità non solo formale ma anche sostanziale.

Il presente studio, incentrato sui piani di azione positive e l'imprenditorialità femminile, si articola in due parti. Nella prima analizza l'impatto ed evidenza i risultati conseguiti dalla politica del governo italiano relativamente all'applicazione dei piani di *azioni positive* sull'occupazione femminile dopo il 2000. Nella seconda analizza le azioni positive e l'imprenditorialità femminile nel contesto dell'economia italiana.

⁷ Istituiti con D.L n 726 del 30 ottobre 1984 convertito in Legge n. 863 del 19 dicembre 1984.

⁸ Legge 9 dicembre 1977 n. 903, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n 343 del 17 dicembre 1977.

I. Analisi dei risultati conseguiti dalle politiche del governo italiano sull'occupazione femminile, relative all'applicazione dei piani di azioni positive dopo il 2000.

La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità ha inizio con il Decreto Legislativo del 23 maggio 2000, n.196⁹ *"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144"* che prevede nuove disposizioni in materia di *azioni positive*¹⁰.

Le soluzioni adottate dal decreto, in alcuni casi, conservano una linea di continuità con le impostazioni della legislazione preesistente mantenendo, ad esempio, le definizioni di discriminazione diretta e indiretta; in altri casi, hanno un carattere innovativo come, ad esempio, l'istituzione di una rete nazionale dei consiglieri e delle consigliere di parità¹¹.

Le disposizioni prevedono, inoltre, di poter attivare quel doppio sistema di tutela giudiziale dei diritti e di azioni promozionali su cui si fonda la L.125/91¹².

I cambiamenti, contenuti nel decreto legislativo citato, sono finalizzati a rafforzare gli strumenti che promuovono l'occupazione femminile, a prevenire le discriminazioni ed a stabilire correzioni alla disciplina promozionale delle *azioni positive*.

Ampliano, inoltre, la tipologia dei soggetti che possono accedere al finanziamento - ad esempio le associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro - escluse dalla precedente formulazione della Legge n. 125/1991 - e mirano ad orientare i progetti con programmi-obiettivo annui finalizzati alla realizzazione di obiettivi qualitativi prestabiliti¹³.

9 Pubblicato sulla G.U. del 18 luglio 2000 - Serie generale - n.166

10 Disciplina il ruolo delle Consigliere di parità, di cui sono stabilite le funzioni principali:

- promuovere l'occupazione femminile
- controllare l'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione
- intraprendere azioni in giudizio

Vedi: D. M. Lomazzo, *Discriminazione nel mondo del lavoro*, Ufficio della Consigliera di Parità – Provincia di Avellino, luglio 2005; *Oltre la parità. Il ruolo della consigliera e del consigliere di parità*, Atti dei seminari tenuti a Bologna ottobre-dicembre 2001, Bologna, Centro Documentazione Donna di Modena e Reggio Emilia, 2003.

11 D.Lgs. n. 196/2000, art.4.

12 D.Lgs n 196/200,0 art 8.

13 De Simone, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Giappichelli: Torino, 2001.

A tal fine, modificando l'art 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera c)¹⁴, il D. Lgs. 196/2000 stabilisce che il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici avrà anche il compito di formulare, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale dovranno essere indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione¹⁵.

L'art 7 comma 5 del D. Lgs 196/2000 prevede anche una serie di **azioni positive** nelle Pubbliche Amministrazioni. Rispetto ad esse non si limita a ribadire l'obbligatorietà in sede di contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego, ma dispone che tutte le Pubbliche Amministrazioni devono adottare piani triennali di **azioni positive** tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In particolare, pone attenzione alle attività e alle posizioni gerarchiche all'interno della Pubblica Amministrazione al fine di evitare che il divario fra generi possa essere superiore ai due terzi. In tali eventualità, qualora l'amministrazione proceda ad assunzioni o a promozioni e vi siano candidati di sesso diverso, stabilisce che l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. La norma, in sostanza, si propone di rendere più espliciti i criteri di selezione.¹⁶

14 Il testo originario dell'art 6, comma 1, della legge 10 aprile 1991, n. 125, la lettera c) recitava: "promuove l'adozione di azioni positive da parte delle istituzioni pubbliche proposte alla politica del lavoro, nonché da parte dei soggetti di cui all'art. 2;"

15 In seguito alla definizione del programma-obiettivo, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, i soggetti interessati al rimborso totale o parziale degli oneri connessi all'attuazione delle "azioni positive" presentano la relativa domanda tra il 1 ottobre ed il 30 novembre dello stesso anno. Con queste norme le decisioni della Commissione dovrebbero consentire un migliore utilizzo delle risorse attraverso il finanziamento di progetti mirati senza disperdere i fondi stanziati.

16 Il comma 5 dell'art. 7 del d.lgs.196 del 2000 dispone che "Ai sensi dell'articolo 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 61, comma 1 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre il Comitato di cui all'articolo 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125 e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera d, della citata legge n. 125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale, in sede di prima applicazione, sono predisposti

La riforma, avviata dal decreto legislativo 196/2000, assume, nel contesto legislativo italiano, particolare valenza; è stata di stimolo ed ha reso operativi gli strumenti normativi, introdotti a partire dagli anni novanta, indirizzati a realizzare politiche di pari opportunità nel settore economico occupazionale ed ha consentito a tali strumenti di produrre importanti risultati.

Il nucleo legislativo di base, rivolto alle **azioni positive** ed alla imprenditorialità femminile, è stato introdotto in Italia, anche su sollecitazione di norme comunitarie ed internazionali, nel corso degli anni novanta con successivi interventi; di tale nucleo è opportuno ricordare:

- La legge 125/1991 **"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna"**, che ha introdotto il concetto di azioni positive;
- La legge 215/1992 **"Azioni positive per l'imprenditoria femminile"**, rivolta alla promozione della imprenditorialità femminile;
- La legge 441/1998 **"Norme per la diffusione e la valorizzazione e dell'imprenditoria giovanile in agricoltura"** ed il D.M. del 13 ottobre 1997 **"Istituzione dell'Osservatorio Nazionale per l'imprenditoria femminile ed il lavoro nell'agricoltura"**, rivolti in particolare al settore agricolo.

Nonostante la validità di tali provvedimenti, gli strumenti introdotti e le politiche adottate hanno manifestato i loro effetti con molta lentezza e con forti ritardi; basti, ad esempio, citare il caso della L 215/92 il cui primo bando è stato pubblicato solo cinque anni dopo la promulgazione della legge.

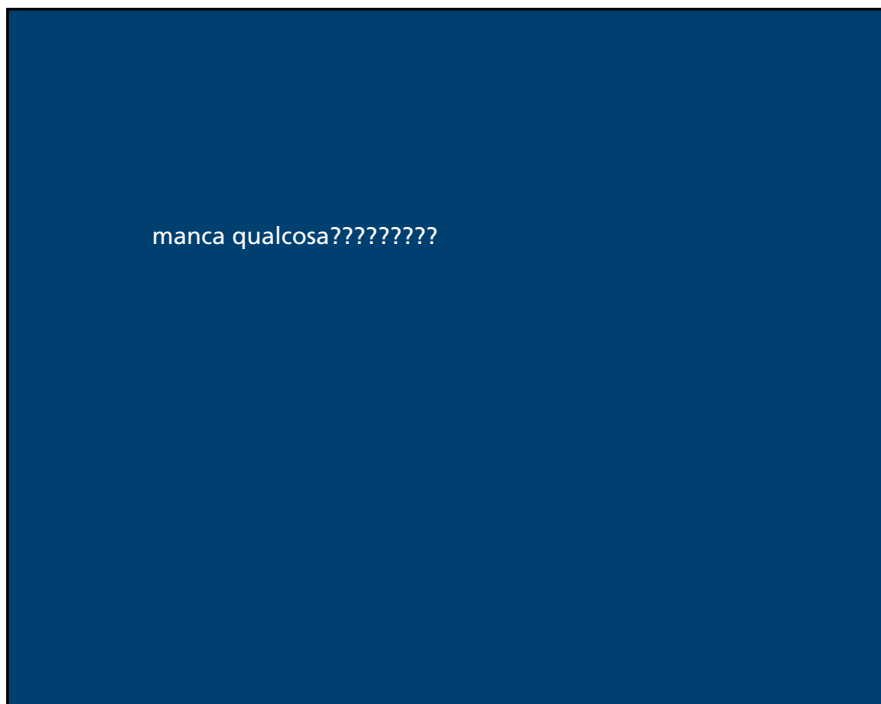
A riformare tali leggi e consentire agli strumenti delle politiche delle pari opportunità di conseguire risultati economici concreti, in particolare nell'occupazione femminile, sono intervenuti successivamente due importanti provvedimenti: il D. Lgs 196 del 23 maggio 2000 **"Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144"** ed il D.P.R 28 luglio 2000, n.314 **"Regolamento per la semplificazione del procedimento recante la disciplina del procedimento relativo agli interventi a favore dell'imprenditoria femminile"**.

entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29".

L'analisi che segue intende verificare i risultati ottenuti in termini di occupazione femminile dalla suddetta riforma e si basa sui dati occupazionali femminili registrati, a partire dal periodo successivo alla data di emanazione dei decreti.

Esaminando i principali indicatori del mercato del lavoro, relativi al genere femminile, elaborati dall'Istat ¹⁷ e riportati nella tabella sottostante, è possibile evidenziare interessanti risultati.

Tab. n. 1 – Principali indicatori del mercato del lavoro per sesso Femmine (valori percentuali)



manca qualcosa?????????

¹⁷ La tabella è stata ottenuta riunendo i dati della Tabella n 1 del rapporto Istat " La ricostruzione delle serie storiche dei principali indicatori del mercato del lavoro IV trimestre 1992 – IV trimestre 2003" del 28 settembre 2004 ed i dati della rilevazione delle forze lavoro - Il trimestre 2006 - serie storiche - del 20 settembre 2006, consultabili sul sito www.istat.it

Nell'andamento del "tasso di occupazione¹⁸" e del "tasso di disoccupazione¹⁹" rilevato nell'arco temporale intercorrente dal 1993 al 2005, distinguiamo due differenti periodi: il primo compreso nell'intervallo degli anni dal 1993 al 1999; il secondo dal 2000 al 2005, periodo successivo alla emanazione della riforma.

Il tasso di occupazione femminile, nel corso del primo periodo, presenta bassi ritmi di crescita: in sei anni aumenta di circa 2,7 punti percentuale passando dal 37,8% al 40,5%, con un tasso di incremento medio annuale di circa lo 0,45% .

Nel corso del secondo periodo – post riforma - il tasso di occupazione presenta invece ritmi di crescita più elevati: passa dal 41,8% del 2000 al 45,7 % del 2005, con tendenza in crescita anche nel secondo trimestre 2006 (46,7%); in un arco temporale di cinque anni l'incremento complessivo del tasso di occupazione femminile è stato di 5,2 punti percentuali registrando tassi di incremento medi annuali di circa lo 0,86%.

Nettamente più positivi sono i risultati conseguiti, con le misure di riforma introdotte dai decreti citati, in termini di tasso di disoccupazione femminile . Nel primo periodo intercorrente dall'anno 1993 al 1999, il tasso di disoccupazione si mantiene pressoché stabile; complessivamente registra un aumento di 1 punto percentuale, con un incremento medio annuale dello 0,16%.

Nel corso del secondo periodo, 2000 - 2005, il tasso di disoccupazione femminile registra, invece, una diminuzione complessiva di 4,1 punti percentuali passando dal 14,1% del 1999 al 10,7% del 2005, con un tasso medio di decremento annuale dello 0,68%.

18 Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la popolazione di 15 anni e più.

Occupati: comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento della rilevazione statistica:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi. (Glossario Istat prelevabile dal sito www.istat.it)

19 Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.

Persone in cerca di occupazione: comprendono le persone non occupate tra 15 e 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nei trenta giorni che precedono l'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla data dell'intervista e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive all'intervista, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle in cerca di occupazione (disoccupate).

(Glossario Istat prelevabile dal sito www.istat.it)

Una ulteriore analisi di confronto con gli indicatori del mercato del lavoro per il genere maschile, registratisi nello stesso periodo di riferimento, contribuisce a sostenere la tesi del presente studio eliminando eventuali dubbi sulla possibilità che la diminuzione della disoccupazione femminile sia dipesa dalla diminuzione generale della disoccupazione piuttosto che da interventi normativi specifici.

Si riportano, nella tabella sottostante, principali indicatori del mercato del lavoro, relativi al genere maschile, elaborati dall'Istat nelle medesime rilevazioni utilizzate per l'esposizione dei dati precedenti.

Tab. n. 2 – Principali indicatori del mercato del lavoro per sesso Maschile (valori percentuali)

manca qualcosa???????

Il tasso di occupazione maschile, nel corso del primo periodo 1993 - 1999, presenta un decremento di circa 1,4 punti percentuali passando dal 68,4% al 67,0%, con un tasso di decremento medio annuale di circa lo 0,23% .

Nel corso del secondo periodo, il tasso di occupazione presenta invece ritmi di crescita: passa dal 67,8% del 2000 al 69,8 % del 2005 con tendenza in crescita anche nel secondo trimestre 2006 (71,1%); nel corso di cinque anni l'incremento complessivo del tasso di occupazione maschile è stato di 2,8 punti percentuali registrando tassi di incremento medi annuali di circa lo 0,46%.

Dal confronto tra l'andamento del tasso di occupazione maschile e quello femminile si evince, chiaramente, che nel periodo degli anni dal 1993 al 1999 il tasso di occupazione femminile è cresciuto del 2,7 punti percentuali mentre quello maschile è diminuito di 1,40 punti percentuali; nel periodo dal 2000 al 2005 – post riforma - entrambe i tassi presentano un andamento crescente con netta prevalenza del tasso di occupazione femminile (5,2), quasi doppio rispetto a quello maschile (2,8).

Per quanto concerne il tasso di disoccupazione maschile si rileva quanto segue.

Nel primo periodo intercorrente dal 1993 al 1999, il tasso di disoccupazione si mantiene pressoché stabile; complessivamente registra un aumento dell' 1,1%, pressoché simile all'incremento registrato dal tasso di disoccupazione femminile (1%).

Invece, nel corso del secondo periodo, 2000 - 2005, il tasso di disoccupazione maschile registra solo una diminuzione complessiva di 2,2 punti percentuali passando dall' 8,4% del 1999 al 6,2% del 2005: diminuzione

nettamente inferiore a quella registrata dalla diminuzione del tasso di disoccupazione femminile (4,1%).

Il confronto di detti indicatori consente di sostenere che sebbene la diminuzione della disoccupazione (maschi - femmine) sia stata una tendenza generale, così come l'incremento del tasso di occupazione (maschi - femmine), le politiche di riforma introdotte dal D. Lgs 196/2000 e dal DPR 314/2000 hanno sicuramente ottenuto dei risultati positivi contribuendo a migliorare nettamente la diminuzione della disoccupazione femminile rispetto a quella maschile (il 4,2% contro il 2,2%).

Una osservazione critica alla tesi, sostenuta nella presente analisi, potrebbe avanzarsi circa l'influenza sui dati occupazionali dell'andamento congiunturale del PIL italiano nel periodo oggetto di studio piuttosto che della riforme legislative introdotte.

L'andamento di tasso di crescita del prodotto interno lordo italiano dal 1993 al 2005 è riportato nel sottostante grafico.

Dalla analisi dei dati riportati si evidenzia che il prodotto interno lordo italiano dal 1993 al 2005 presenta, sebbene con alterni andamenti e con l'eccezionale crescita dell'anno 2000, una tendenziale diminuzione. Il PIL infatti è passato da una crescita del 2.2% dell'anno 1994 ad una crescita dello 0.1% dell'anno 2005.

La teoria economica sostiene che l'andamento della disoccupazione è inversamente correlato all'andamento del PIL (diminuisce a fronte di una crescita di quest'ultimo). Pertanto, è plausibile che la diminuzione del tasso di disoccupazione femminile registratosi dal 2001 al 2005 non sia da imputare tanto all'andamento del prodotto interno lordo italiano - diminuito dal 2001 dall' 1.8% allo 0.1% - quanto a modificazioni sociali strutturali connessi anche alle riforme legislative avviate.

Nonostante i buoni risultati conseguiti dalla riforma oggetto della presente analisi, il divario occupazionale uomo - donna resta ancora ampio. Il tasso di attività²⁰ riportato nelle tabelle 1 e 2 sopra esaminate, mostra chiaramente come la percentuale del tasso di attività maschile registrato nel 2005 (74,6%) resti ancora nettamente superiore a quella femminile (51,2%). Una differenza di 23,4 punti percentuali è un indicatore significativo.

20 Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più.

$$\frac{\text{forze di lavoro}}{\text{popolazione di 15 anni e più}}$$

I buoni risultati conseguiti indicano la validità del processo intrapreso che, sebbene ancora lontano dall'essersi completamente realizzato, deve essere incoraggiato e sostenuto nello sforzo di individuare e sperimentare sempre nuovi ed efficaci strumenti per una completa parità tra generi nel mondo lavoro.

II. Analisi del ruolo della donna imprenditrice nei piani di azioni positive

La questione della situazione occupazionale in Europa induce il Consiglio Europeo di Lussemburgo del 1997²¹ ad anticipare, per la parte relativa all'occupazione, l'attuazione del Trattato di Amsterdam²² senza attendere la ratifica da parte dei paesi membri. Tale Consiglio, in particolare, indica gli orientamenti d'azione comune – definiti in quattro pilastri: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità – che devono guidare i paesi membri nella definizione dei Piani d'Azione Nazionale (*National Action Plan*) e che devono essere sottoposti alla valutazione preventiva e finale della Commissione Europea. Questa delibera porta, fino al 2000, alla definizione di tre Piani d'azione nazionale (1998-1999-2000) e per l'Italia, incentiva collateralmente l'adozione di un nuovo metodo di programmazione degli investimenti pubblici specie per lo sviluppo del Mezzogiorno.

Gli interventi relativi alle politiche per l'occupazione hanno lo scopo di stimolare la creazione di piccole e medie imprese, specie nelle aree svantaggiate, e la promozione dell'autoimpiego²³ con il particolare intento di accrescere il capitale umano e lo spirito imprenditoriale delle donne, dei giovani e dei disoccupati di lungo periodo.

La Legge 215/92 "*Azioni positive per l'imprenditoria femminile*" fa parte, insieme alle L. 125/91, di una politica in linea con uno dei quattro

21 Consiglio europeo di Lussemburgo, 12 e 13 dicembre 1997

22 Il Trattato di Amsterdam, firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, chiude la Conferenza intergovernativa cominciata nel 1996 per la modifica del Trattato di Maastricht. Con questo trattato sono stati emendati i trattati UE e CEE, ampliando le indicazioni contenute nel Trattato di Maastricht e riconsiderando la fisionomia e le procedure delle istituzioni europee in vista delle prospettive di allargamento. La strategia per l'occupazione, secondo il Trattato, deve comportare un processo di convergenza delle politiche, valere a dire che i paesi membri dovrebbero assumere come priorità comune la questione occupazionale, adottare al proprio interno gli orientamenti definiti in sede europea ed accettare le valutazioni annuali delle misure adottate in sede nazionale.

23 La Promozione dell'autoimpiego (Prestito d'onore) è una nuova misura definita negli Accordi allo scopo di promuovere l'autoimpiego nelle aree depresse del Centro-Nord e del Mezzogiorno. Il programma prevede di fornire un sostegno finanziario e tecnico nonché assistenza, sia nella fase di definizione del progetto che durante la sua esecuzione. Inoltre, viene offerto un periodo di formazione iniziale alla persona che presenta un progetto di lavoro autonomo. Il programma è gestito dalla Società per l'Imprenditoria Giovanile Spa (S.I.G.) e vi possono partecipare disoccupati, oppure lavoratori impegnati in lavori socialmente utili, che abbiano almeno 18 anni.

La legge nazionale del 28 novembre 1996 n. 608 recante "Misure straordinarie per la promozione del lavoro autonomo" (nota come "Prestito d'onore") si rivolge ai soggetti che risultino disoccupati o inoccupati nei 6 mesi precedenti alla presentazione della domanda.

La legge prevede agevolazioni finanziarie sotto forma di contributi a fondo perduto per investimenti e finanziamenti a tasso agevolato per investimenti.

pilastri della strategia europea per l'impiego e fornisce incentivi finanziari per l'imprenditoria femminile²⁴ al fine di promuovere le pari opportunità. Stabilisce i criteri per il finanziamento agevolato per l'imprenditoria femminile; prevede incentivi finanziari per la creazione e lo sviluppo di imprese a titolarità femminile operanti nei settori "agricoltura", "manifatturiero e assimilati", "commercio, turismo e servizi" secondo le modalità ed i criteri previsti dalla legge stessa; ed è lo strumento di agevolazione attraverso il quale il Ministero delle Attività Produttive mette a disposizione dell'imprenditoria femminile stanziamenti sotto forma di contributi a fondo perduto.

Tale provvedimento, dunque, non si limita ad incentivare la realizzazione delle "azioni positive" in termini generali, ma indica nello specifico quali iniziative adottare per il conseguimento di una sostanziale parità tra uomo e donna (art. 1, Il comma).

La normativa opera con il meccanismo detto "a bando", cioè è possibile presentare la domanda di contributo in un determinato periodo di tempo e tale domanda entra, insieme alle altre presentate in quel periodo di tempo, in graduatoria. Le graduatorie sono stilate sulla base di parametri quali:

- nuovi occupati rispetto agli investimenti ammessi;
- nuova occupazione femminile rispetto agli investimenti ammessi;
- nuovi investimenti rispetto agli investimenti totali;
- partecipazione femminile nell'impresa;
- programmi finalizzati al commercio elettronico e certificazioni ambientali e/o di qualità.

Dei contributi previsti dalla Legge possono beneficiare imprese a prevalente partecipazione femminile, come le imprese individuali con titolare donna; le cooperative e le società di persone che presentano un numero di donne socie che rappresenta almeno il 60% della compagine sociale indipendentemente dalle quote di capitale detenute; e le società di capitali operanti sul territorio nazionale che presentano quote di partecipazione al capitale di proprietà, per almeno i 2/3, di donne e gli organi di amministrazione costituiti, per almeno i 2/3, da donne²⁵. Inoltre, possono beneficiare tutte quelle imprese aventi dimensione di piccola impresa ovvero quelle che, congiuntamente, prevedono i seguenti requisiti:

²⁴ In modo simile alla Legge per l'Imprenditoria Giovanile. Gli Incentivi finanziari per l'imprenditoria giovanile sono stati introdotti fin dal 1986 (Legge 44/86) per favorire la creazione d'impresa. Grazie ai risultati positivi ottenuti, essa è stata riorganizzata e rifinanziata attraverso la Legge n. 95 del 1995 e la Legge 135 del 1997.

²⁵ Il requisito della presenza femminile deve permanere per almeno cinque anni

- Dipendenti: meno di 50
- Fatturato: inferiore a 7 milioni di euro o totale di bilancio: inferiore a 5 milioni di euro
- Indipendenza da imprese partecipanti

Sono accettabili i progetti che prevedono un investimento complessivo ammissibile non inferiore a 60.000 euro e non superiore a 400.000 euro finalizzati²⁶ a:

1. avvio di attività imprenditoriale;
2. acquisto di attività preesistente²⁷ (intesa come rilevamento tramite cessione dell'attività o di un ramo aziendale, ovvero mediante affitto per almeno cinque anni)²⁸;
3. realizzazione di progetti aziendali innovativi connessi all'introduzione di qualificazione e innovazione di prodotto, di tipo tecnologico od organizzativo, e può essere riferita anche ad azioni di ampliamento ed ammodernamento dell'attività già esercitata;
4. acquisizione di servizi reali²⁹ destinati ad aumentare la produttività, apportare innovazione organizzativa, favorire il trasferimento di tecnologie, agevolare la ricerca di nuovi sbocchi di mercato per la commercializzazione dei propri prodotti, acquisire nuove tecniche di produzione, gestione e commercializzazione, sviluppare sistemi di qualità.

La normativa, oltre a finanziare nuove tipologie di programmi, prevede la possibilità di richiedere agevolazioni per spese sostenute precedentemente alla data di presentazione della domanda, ricorrendo ai contributi secondo la regola "*de minimis*"³⁰. Le agevolazioni non sono cumulabili con altre agevolazioni statali, regionali delle Province autonome di Trento e

²⁶ Sono ammissibili le spese per impianti generali, macchinari ed attrezzature, brevetti, software, progettazione e direzione lavori, ristrutturazione dei locali destinati allo svolgimento dell'attività, studi di fattibilità e piani d'impresa.

²⁷ In questo caso la domanda può riferirsi anche al costo per l'acquisto dell'attività stessa, limitatamente al valore relativo a macchinari, attrezzature, brevetti e software da utilizzare per lo svolgimento dell'attività.

²⁸ Nelle prime due tipologie rientrano le imprese che, antecedentemente alla presentazione della domanda, non svolgevano attività imprenditoriale ovvero nei due anni precedenti alla data di inoltro della richiesta, non devono aver conseguito fatturato originato da attività d'impresa.

²⁹ In questo caso le spese ammissibili sono quelle sostenute per l'acquisto di uno o più servizi forniti da: imprese e società anche cooperative iscritte al Registro delle Imprese; enti pubblici e privati con personalità giuridica; professionisti iscritti ad un albo professionale.

³⁰ La regola del "*de minimis*" è definita dalla Commissione Europea nel Regolamento n. 69/2001e prevede l'importo massimo di 100.000 Euro di aiuti complessivi a titolo "*de minimis*" ottenibili dall'impresa nell'arco di tre anni.

Bolzano, comunitarie e comunque concesse da enti o istituzioni pubbliche per finanziare lo stesso programma. Ad eccezione della concessione della garanzia prevista dal Fondo di cui all'art. 15, comma 1, della L. 266/97 (per le imprese dell'industria, del commercio e dei servizi) e dal Fondo Artigiancassa di cui alla L. 1068/64 e successive modifiche ed integrazioni (per le imprese artigiane).

La notevole importanza che l'imprenditoria femminile riveste per lo sviluppo locale ha indotto Unioncamere e tutto il sistema camerale ad investire anche su queste attività. Allo scopo di attivare efficaci servizi di supporto alle imprese femminili nel febbraio del 2003 viene stipulato un Protocollo d'Intesa tra Ministero delle Attività Produttive e Unioncamere³¹, per favorire un ulteriore salto di qualità nell'attività complessiva dei Comitati provinciali (al 2003 se ne contano cento, che coinvolgono più di mille imprenditrici). Una corsia preferenziale è assegnata all'impegno del sistema camerale per monitorare le imprese a prevalente conduzione femminile, sul quale si è focalizzato anche l'interesse del Ministero.

Da un Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili³², rileggendo i dati (Tab. n.2) che analizzano la consistenza delle imprese attive³³, costituite in prevalenza da donne, al 31 dicembre 2003, si nota come con 1.174.543 strutture di impresa la componente femminile rappresenta il 23,5% del totale delle imprese attive in Italia che, alla stessa data, sono conteggiate in 4.995.738. Il "Tasso di femminilizzazione" delle imprese per ripartizione geografica evidenzia come nell'Italia Nord Orientale il peso delle imprese femminili sul totale delle imprese mostra il valore più basso, con una quota pari al 20,7%. Il valore percentuale più alto, il 26,5%, è invece dell'Italia Meridionale.

31 Rapporto Piano di Azione Nazionale per l'occupazione 2003, Italia

32 Impresa in Genere. Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili, Ministero delle Attività Produttive-Unioncamere, 2004 AsseforCamere. (Predisposto dal Ministero delle Attività Produttive insieme con Unioncamere e le organizzazioni componenti il Comitato Nazionale per l'Imprenditoria femminile, tra le quali è presente Donne in Campo - CIA). I dati acquisiti in questo Rapporto sono tratti dall'Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile (Banca Dati Stock View), estratti al 30 dicembre 2003 e consentono di definire utili indicazioni sulle politiche di sostegno per le imprese femminili, e sui servizi di supporto per la loro competitività nel contesto economico-sociale locale, anche rispetto all'esigenza di conciliare i tempi di lavoro delle imprenditrici con quelli richiesti dalla famiglia.

33 Per "attiva" si intende un'impresa che, alla data della rilevazione, risulta iscritta al Registro delle Imprese e che esercita l'attività.

Tab. n.2

***Consistenza delle imprese
per regione e ripartizione geografica***

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	IMPRESE TOTALI	IMPRESE FEMMINILI a	IMPRESE FEMMINILI SU TOTALI (val. %)
VALLE D'AOSTA	12.710	3.438	27,0
PIEMONTE	403.789	97.049	24,0
LOMBARDIA	771.801	153.755	19,9
LIGURIA	136.463	36.128	26,5
Italia Nord Occidentale	1.324.763	290.370	21,9
FRIULI VENEZIA GIULIA	101.851	24.764	24,3
TRENTINO ALTO ADIGE	99.357	20.119	20,2
VENETO	449.932	93.423	20,8
EMILIA ROMAGNA	415.251	82.695	19,9
Italia Nord Orientale	1.066.391	221.001	20,7
TOSCANA	346.126	81.999	23,7
MARCHE	155.459	36.391	23,4
UMBRIA	80.325	20.688	25,8
LAZIO	351.063	91.539	26,1
Italia Centrale	932.973	230.617	24,7
ABRUZZO	127.625	36.099	28,3
MOLISE	33.187	10.727	32,3
CAMPANIA	441.035	122.100	27,7
PUGLIA	337.402	80.499	23,9
BASILICATA	56.025	16.732	29,9
CALABRIA	149.653	36.909	24,7
Italia Meridionale	1.144.927	303.066	26,5
SICILIA	383.617	95.518	24,9
SARDEGNA	143.067	33.971	23,7
Italia Insulare	526.684	129.489	24,6
TOTALE	4.995.738	1.174.543	23,5

Fonte: Osservatorio³⁴ dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere - InfoCamere Passando all'analisi (Tab. n.3) del peso percentuale sia delle imprese nel loro complesso sia di quelle femminili per regione e ripartizione geografica, si evince che le imprese attive sono concentrate nell'Italia Nord Occidentale (26,5% del totale) e soprattutto in Lombardia (15,4% del totale, che rappresenta il valore regionale più alto).

Il valore più alto, 13,1%, rimane alla Lombardia, ma è la ripartizione geografica dell'Italia Meridionale che vanta la maggiore incidenza, con il 25,8%, del totale delle imprese femminili presenti sul territorio nazionale.

Tab. n. 3
Imprese totali e femminili per regione
e ripartizione geogra.ca (val. %)

REGIONI E RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	IMPRESE TOTALI	IMPRESE FEMMINILI
VALLE D'AOSTA	0,3	0,3
PIEMONTE	8,1	8,3
LOMBARDIA	15,4	13,1
LIGURIA	2,7	3,1
Italia Nord Occidentale	26,5	24,7
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,0	2,1
TRENTINO ALTO ADIGE	2,0	1,7
VENETO	9,0	8,0
EMILIA ROMAGNA	8,3	7,0
Italia Nord Orientale	21,3	18,8
TOSCANA	6,9	7,0
MARCHE	3,1	3,1
UMBRIA	1,6	1,8
LAZIO	7,0	7,8
Italia Centrale	18,7	19,6

34 L'Osservatorio è un nuovo strumento d'indagine realizzato e gestito da InfoCamere (Società consortile d'informatica delle Camere di Commercio) su commessa Unioncamere. Il sistema è stato progettato per analizzare le informazioni contenute nel Registro delle Imprese con lo scopo di filtrare l'universo delle aziende operanti nel territorio nazionale per evidenziare quelle declinabili al femminile. L'insieme così individuato rappresenta l'universo delle imprese "al femminile", a cui è stato poi applicato un potente motore statistico in grado di riaggregare le informazioni combinando più parametri di selezione; il risultato finale è uno strumento d'indagine statistica utilizzato dalle Camere di Commercio per monitorare l'andamento generale del fenomeno e/o condurre studi originali focalizzati sulla realtà territoriale di competenza. I dati contenuti nell'Osservatorio sono aggiornati con cadenza semestrale.

ABRUZZO	2,6	3,1
MOLISE	0,7	0,9
CAMPANIA	8,8	10,4
PUGLIA	6,8	6,9
BASILICATA	1,1	1,4
CALABRIA	3,0	3,1
Italia Meridionale	22,9	25,8
SICILIA	7,7	8,1
SARDEGNA	2,9	2,9
Italia Insulare	10,5	11,0
TOTALE	100,0	100,0

Fonte: Osservatorio dell'Imprenditoria Femminile, Unioncamere - Info-camere

E' rilevante il dato della Campania, dove le imprese femminili rappresentano il 10,4% delle imprese femminili nazionali mentre il peso delle imprese complessive è inferiore di oltre un punto e mezzo. Una maggiore percentuale delle imprese femminili rispetto a quelle totali caratterizza, a livello regionale, anche il Lazio, l'Abruzzo, la Sicilia, la Liguria, la Basilicata, il Molise, l'Umbria e il Piemonte. Al contrario si posizionano, oltre alla Lombardia, anche l'Emilia Romagna, il Veneto e il Trentino. Poco significative, infine, le variazioni presenti nelle altre regioni.

I dati del Rapporto, inoltre, dimostrano una prevalenza d'impresе femminili nei settori "Commercio" e "Agricoltura". Infatti, su 100 imprese femminili, oltre 55 appartengono a questi due settori. Il settore afferente alle categorie commerciali è il più rappresentativo nel panorama delle imprese femminili italiane con il 31,9% di media a livello nazionale, mentre nel settore agricolo si segnala il 23,86% di imprese femminili attive ed un "Tasso di femminilizzazione" (valore percentuale sul totale imprese) del 28,7%. La presenza di imprese femminili raggiunge valori significativi anche nel settore "attività manifatturiera" (10,6%), "attività immobiliari" (9,5%) e "altri servizi pubblici, sociali e personali" (8,9%), che comprende una vasta gamma di sottocategorie. Percentuali inferiori, ma con alcune distinzioni a livello territoriale, si registrano per il settore "alberghi e ristoranti" (6,8%), mentre i settori legati alle "costruzioni", "intermediazione e attività finanziarie", "Trasporti", "Sanità" e ad "altri servizi sociali" non superano complessivamente il 7%. I restanti settori mostrano valori per-

centuali di presenza di imprese femminili che non raggiungono lo 0,5%.

Se il settore del commercio è quello in cui si concentra la maggioranza relativa delle imprese femminili, il settore "altri servizi pubblici, sociali e personali" è quello con il più alto "Tasso di femminilizzazione", ovvero il rapporto tra imprese femminili attive al dicembre 2003 e il totale delle imprese rilevate alla stessa data. Infatti, nel settore "altri servizi pubblici e sociali" poco meno di un'impresa su due è un'impresa femminile.

Per quel che riguarda la natura giuridica, più del 90% sono imprese individuali e società di persone, cioè realtà a ridotte dimensioni, scarsamente capitalizzate.

Le imprese femminili sono caratterizzate da una forte presenza di imprese individuali (a tale tipologia vengono associate anche le imprese familiari), ovvero imprese di cui è titolare una persona fisica coincidente con la figura dell'imprenditrice. In termini percentuali le imprese individuali rappresentano la larga maggioranza delle imprese femminili attive in Italia. I dati dimostrano che quasi il 74% delle imprese femminili ha natura giuridica di impresa individuale contro il 68,1% del totale delle imprese italiane.

Nelle imprese femminili emerge uno stile differente nella conduzione d'impresa rispetto a quelle non femminili che, però, non è ancora definibile come "Modello".

Una delle caratteristiche più evidenti è rappresentata dall'attenzione per l'adozione di strategie di sviluppo dell'impresa compatibili con la salvaguardia e la valorizzazione dell'ambiente. Le donne imprenditrici concentrano la loro attenzione soprattutto verso la gestione dei rifiuti, la scelta delle materie prime e il risparmio energetico.

La sensibilità femminile per i fattori ecosostenibili si rivela superiore a quella espressa dalle altre imprese. Tra le altre caratteristiche si possono segnalare: alto livello di professionalità, cultura e consapevolezza; attenzione al cliente e alla qualità del prodotto/servizio; sensibilità verso la flessibilità e l'intercambiabilità dei ruoli d'impresa; attenzione alla responsabilità sociale d'impresa; minore indebitamento anche per comportamenti di maggiore prudenza; maggiore ricorso al lavoro di altre donne.

Rileggendo i dati sull'analisi dell'impatto economico prodotto dalla L. 215/92 sono stati analizzati i primi 4 Bandi, attivati a partire dalla fine del 1997 (soprattutto i primi 3 in rapporto al 4° che è il più consistente) e i risultati di un'indagine, condotta telefonicamente nella seconda metà del 2004, su un campione rappresentativo di circa 300 aziende beneficiarie (91 beneficiarie effettive e 213 ammesse in graduatoria, ma non agevolate per mancanza di fondi o per revoca).

L'analisi dei dati relativi alle risorse finanziarie disponibili per ciascuno dei quattro bandi in esame (il 1° bando della Legge 215/92 è stato aperto a fine 1997) (Tab. n. 5) registrano una netta superiorità del 4° bando rispetto all'insieme dei primi tre, con un incremento di circa il 78% delle disponibilità.

Tab. n. 5
FONDI STANZIATI (Meuro)

FONDI	1° bando	2° bando	3° bando	4° bando
Nazionali	23,8	41,3	64,5	233,7
Comunitari	37,37			62,47
Regionali				
Totale	166,67			296,17

Su tale risultato incidono maggiori fondi nazionali, il cofinanziamento garantito dalle Regioni a seguito dell'emanazione del nuovo regolamento e il cofinanziamento che le stesse hanno utilizzato in sede di programmazione degli strumenti regionali attuativi delle politiche di sviluppo, attraverso l'utilizzo dei fondi strutturali dell'Unione Europea.

Quale conseguenza delle maggiori disponibilità finanziarie, il 4° bando registra migliori risultati (Tab. n.6) rispetto all'insieme dei primi tre, in relazione al numero di domande agevolate (incremento del 106%), all'ammontare degli investimenti agevolati (incremento del 52%), all'ammontare delle agevolazioni concesse (incremento del 136%) ed al numero dei potenziali nuovi occupati (incremento dell'85%).

Bandi	Domande presentate	Domande ammesse	Domande Agevolate	Investimenti agevolati (Meuro)	Agevolazioni concesse (Meuro)	Numero occupati
1° bando	4.109	2.679	518	56,6	22,5	3.388
2° bando	4.852,4	4.014	917	101	36,9	5.559
3° bando	5.301	4.801	1.311	154,2	62,8	7.566

Totale dei tre bandi	14.262	11.494	2.746	311,8	122,2	16.513
4° bando	26.951	22.737	5.669	474	288	30.628
Totale	41.213	34.231	8.415	785,8	410,2	47.141

Tab. n.6 **DATI DI SINTESI**

Fonte: Banca Dati Ministero Attività Produttive

Per quanto concerne l'impatto della norma sull'occupazione femminile, emerge come nell'ambito del 4° bando il numero medio delle lavoratrici a tempo indeterminato e a termine delle imprese agevolate sia superiore al valore fatto registrare dalle imprese non agevolate.

Si conferma quindi la capacità della norma di attivare un incremento occupazionale femminile; in particolare, confrontando il dato medio sull'occupazione femminile con quello generale, emerge che il primo costituisce il 76% del secondo.

Le imprese femminili che hanno partecipato ai bandi della L. 215/92 appartengono prevalentemente all'area delle imprese realizzate *ex novo* (79,2%)³⁵, iscritte al Registro delle Imprese soprattutto nel decennio compreso tra il 1991 ed il 2000.

Come ulteriore elemento di valutazione dell'impatto della norma sulla competitività del sistema imprenditoriale femminile, è interessante vedere come oltre il 50% delle imprese agevolate attribuisca all'uso delle nuove tecnologie un ruolo abbastanza importante nell'impresa, mentre il valore fatto registrare dalle imprese non agevolate si attesta al 40%.

Tale risultato è sicuramente positivo per l'Italia dal momento che l'innovazione tecnologica rappresenta un fattore necessario per il rilancio della competitività stessa. Sicuramente, possiamo affermare che la L.215/92, in questi anni, svolge un ruolo propulsivo per l'economia italiana.

³⁵ Impresa in Genere. Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili, Ministero delle Attività Produttive-Unioncamere, 2004 AsseforCamere.

Sei anni fa, il 23 e il 24 marzo del 2000, uno degli obiettivi concordati durante il Consiglio Europeo di Lisbona³⁶ è stato quello di incoraggiare, attraverso un approccio integrato che combinasse questioni di genere e azioni specifiche, la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di ottenere entro il 2010 una sostanziale riduzione in ciascuno Stato membro, delle disparità fra i sessi in materia di occupazione, disoccupazione e retribuzione.

Si è cercato, in sostanza, un approccio multidimensionale che affrontasse i fattori alla radice del divario retributivo, comprese la segregazione settoriale e occupazionale, l'istruzione e la formazione, i sistemi di classificazione e retribuzione del lavoro, la sensibilizzazione e la trasparenza.

È stata rivolta un'attenzione particolare alla conciliazione di lavoro e vita privata, in particolare mettendo a disposizione servizi di custodia dei bambini e di assistenza alle altre persone a carico, incoraggiando la condivisione delle responsabilità familiari e professionali e facilitando il ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza.

“Il Consiglio Europeo ritiene che l'obiettivo generale debba consistere, in base alle statistiche disponibili, nell'accrescere il tasso di occupazione dell'attuale media del 61% a una percentuale che si avvicini il più possibile al 70% entro il 2010 e ***nell'aumentare il numero delle donne occupate dall'attuale media del 51% a una media superiore al 60% entro il 2010.*** Tenendo presenti le diverse situazioni iniziali, gli Stati Membri dovrebbero provvedere di fissare obiettivi nazionali per un aumento del tasso di occupazione. Attraverso l'ampliamento della forza lavoro, sarà così rafforzata la sostenibilità dei sistemi di protezione sociale”.

Il 10,0%³⁷ della programmazione del FSE 2000-2006 è stato destinato alla Strategia Europea per l'Occupazione e la promozione delle pari opportunità. La misura promuove in particolare interventi di attivazione delle donne, formazione per il reinserimento professionale e azioni di accompagnamento per la conciliazione fra lavoro di cura familiare e inserimento lavorativo nonché un'infrastrutturazione dei servizi alla persona.

Anche Equal contribuisce alla priorità con 78.880 mila euro.

Dunque, il “***gender mainstreaming***” è inteso quale principio essenziale ai fini della elaborazione, attuazione e valutazione delle politiche di modernizzazione del mercato del lavoro. Investire energie, risorse, impegni

³⁶ Il Consiglio Europeo ha tenuto una sessione straordinaria per concordare un nuovo obiettivo strategico per l'Unione al fine di sostenere l'occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale nel contesto di un'economia basata sulla conoscenza.

³⁷ Rapporto Piano di Azione Nazionale per l'occupazione 2003, Italia.

sulle donne, puntare su di loro può consentire di avviare un nuovo patto fondato sulla solidarietà tra donne e uomini, tra madri e padri, figlie e figli, tra regioni ricche e regioni povere; tra chi ha i soldi e non li investe e chi ha la capacità di iniziativa economica e sociale e chiede di essere sostenuto.

In questo II semestre 2006 altre 18mila neo-imprenditrici si aggiungono al gruppo del milione e 200mila donne imprenditrici del I semestre 2006, portando quasi al 24% la componente femminile sul totale delle imprese italiane.

Secondo l'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile di Unioncamere, (realizzato da Retecamere, tra il 30 giugno 2005 ed il 30 giugno 2006) il desiderio di "fare impresa al femminile" ha mantenuto un ritmo più serrato di quello del totale delle imprese: 1,5% a fronte dello 0,9% totale, con il Nord-Ovest che mette a segno il tasso di crescita più consistente (+1,8%). Appartiene al Molise, alla Basilicata e all'Abruzzo il primato in termini di incidenza delle imprese femminili sul totale, mentre è alle donne calabresi che va la medaglia delle più intraprendenti: Vibo Valentia, Crotona e Catanzaro, infatti, sono le province in cui si registrano i tassi più elevati di crescita rispetto a giugno 2005, anche se le grandi città – Milano, Napoli, Roma, Torino e Bari – continuano nella classifica delle province più popolate da donne imprenditrici.

Tab. n.6

Imprese attive e imprese femminili per regioni e area geografica

*Valori assoluti e variazioni %
giugno 2006/giugno 2005*

Imprese attive 30/6/2006 Saldo imprese 06-05 Var. % 06-05							
	Totale	Di cui: impr.fem	% impr.fem su totale	Totale	Di cui: impr.fem	Totale	Di cui: impr. fem
Abruzzo	131.495	37.481	28,5	1.433	483	1,1	1,3
Basilicata	55.889	16.617	29,7	-253	-142	-0,5	-0,8
Calabria	156.581	39.639	25,3	-668	105	0,4	0,3
Campania	456.624	129.927	28,5	3.849	2.888	0,9	2,3
Emilia-Romagna	426.781	85.725	20,1	3.187	822	0,8	1,0
Friuli-Venezia-Giulia	102.414	25.104	24,5	-56	60	-0,1	0,2
Lazio	366.560	97.542	26,6	6.934	2.332	1,9	2,4

Liguria	139.387	36.560	26,2	1.097	253	0,8	0,7
Lombardia	804.318	164.469	20,4	12.902	3.976	1,6	2,5
Marche	158.830	37.610	23,7	1.248	413	0,8	1,1
Molise	33.192	10.632	32,0	-92	-76	-0,3	-0,7
Piemonte	413.362	99.913	24,2	3.732	1.110	0,9	1,1
Puglia	344.209	84.159	24,4	2.566	1.255	0,8	1,5
Sardegna	148.792	36.145	24,3	2.406	926	1,6	2,6
Sicilia	392.164	100.048	25,5	2.781	1.223	0,7	1,2
Toscana	355.823	84.778	23,8	3.275	804	0,9	1,0
Trentino-Alto-Adige	101.926	20.546	20,2	790	101	0,8	0,5
Umbria	82.080	21.452	26,1	268	217	0,3	1,0
Valle d'Aosta	12.802	3.372	26,3	14	-9	0,1	-0,3
Veneto	457.982	96.815	21,1	1.898	1.181	0,4	1,2
Nord-Ovest	1.369.869	304.314	22,2	17.745	5.330	1,3	1,8
Nord-Est	1.089.103	228.190	21,0	5.819	2.164	0,5	1,0
Centro	963.293	241.382	25,1	11.725	3.766	1,2	1,6
Sud e Isole	1.718.946	454.648	26,4	12.022	6.662	0,7	1,5
Totale	5.141.211	1.228.534	23,9	47.311,0	17.922	0,9	1,5

Fonte: Elaborazione Retecamere su Osservatorio dell'imprenditoria femminile, Unioncamere-InfoCamere

I dati confermano che l'imprenditoria femminile, anche se tra mille difficoltà, costituisce la principale dinamica che ha investito la domanda di lavoro in termini di quantità e qualità nell'ultimo decennio. Sicuramente, la scelta delle donne di affermarsi nel lavoro senza rinunciare alla maternità è ancora faticosa e pesante perché la maternità è ancora troppo considerata un "costo" (pagato in primo luogo dalle donne e dalle imprese) e troppo poco una risorsa per tutti (l'Italia ha il più basso tasso di natalità nel mondo).

Conclusioni

Cooperare alla realizzazione di una democrazia sostanziale significa favorire l'applicazione delle normative del nostro ordinamento, diffonderne la conoscenza ed avere come obiettivo un modello di società organizzata sulle esigenze della famiglia, delle donne e degli uomini, dei bambini e

degli anziani, delle donne madri, mogli e figlie. Tutto questo presuppone una rivoluzione culturale, un abbattimento delle “barriere dei pregiudizi” che ancora oggi persistono in troppi ambienti e in larghissimi strati della nostra società, attorno alle tematiche delle pari opportunità.

Forse, proprio la Risoluzione riguardante la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini all’attività professionale e alla vita familiare del 29 giugno 2000, appare il punto di massimo sviluppo di questa visione³⁸, proponendosi la necessità, nel contratto sociale di genere, di ottenere il riequilibrio degli svantaggi per entrambi i generi: per le donne nelle *“condizioni di accesso e di partecipazione al mercato del lavoro”*, per gli uomini nelle *“condizioni di partecipazione alla vita familiare”*, entrambi come derivato di “pratiche sociali che ancora presuppongono il lavoro non retributivo derivante dalla cura della famiglia come responsabilità principale delle donne e il lavoro retributivo derivante da un’attività economica come responsabilità principale degli uomini”.

L’obiettivo della realizzazione dell’uguaglianza sostanziale tra tutti i soggetti, uomini e donne, richiede un impegno costante da parte di tutti: istituzioni, organismi di parità, associazioni di genere, organizzazioni sindacali ed imprenditoriali.

Esistono una serie di fattori che ostacolano e/o rendono faticoso il rapporto delle donne con il lavoro e difficoltosi i percorsi professionali delle imprenditrici. Infatti, il forte processo di scolarizzazione femminile che ha caratterizzato gli ultimi 20 anni, 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 tutte le sue potenzialità.

Tuttavia, malgrado i pregiudizi sulle cariche ricoperte dalle donne e le difficoltà derivanti dal conciliare il lavoro d’azienda con quello della famiglia, l’attività imprenditoriale femminile è ormai diventata una componente insostituibile del tessuto economico e sociale.

Sicuramente, in Italia rappresenta per le donne uno sbocco lavorativo in grado di fornire in molti casi elementi significativi, di gratificazione sotto il profilo professionale e di una compiuta auto-realizzazione dal punto di vista personale e culturale. Le donne si affacciano al mondo dell’imprenditoria non per rivestire un ruolo di secondo piano, ma per raggiungere e competere su tutti i fronti. Tali imprese necessitano comunque di una maggiore assistenza, soprattutto nelle fasi di avvio in cui appare più gravoso

³⁸ D.Gottardi, Commento articoli della Legge n.196 del 2000 in (a cura di) G.Cian, A.M.Alberti, P.Schlesinger, Le Nuove Leggi Civili Commentate, CEDAM, 2003

l'impegno della donna nel dedicarsi all'azienda senza dover trascurare le proprie mansioni in famiglia.

Le donne sono, dunque, le protagoniste privilegiate dello sviluppo, attraverso i processi di riproduzione demografica e di produzione economica, ed è per questo che frequentemente esse sono all'origine anche del cambiamento sociale. Conciliare produzione e riproduzione è un imperativo ed una sfida per tutte le donne, anche quelle che appartengono al "mondo in via di sviluppo".

Le modalità di questa conciliazione tra lavoro e famiglia sono diverse da donna a donna e comunque tutte incontrano difficoltà ad essere madri ed "attive".

È importante sollecitare una cultura innovativa, un'attitudine alla sperimentazione di percorsi che, esaltando il confronto "di genere", non si limitino agli incentivi economici, ma si estendano anche alla dotazione dei diversi territori di una rete di servizi alle imprese e di sostegno e promozione alle famiglie e alle persone.

Sicuramente le innovazioni legislative delle quali si è detto rappresentano un'ottima base sulla quale procedere nel cammino verso il raggiungimento di pari opportunità. Ma sarebbe sbagliato ritenere che lo strumento legale sia sufficiente a realizzare lo scopo: nessuna legge può bastare da sola a modificare la cultura sociale. Le norme esaminate devono necessariamente essere inserite in un disegno complessivo di graduale rinnovamento della cultura sociale.

È molto importante perciò l'educazione – così come la funzione del gioco³⁹ - nella formazione del carattere di maschi e femmine sin da piccoli, poiché diversi imprinting formeranno le diversità di abitudini e di attitudini fra donne e uomini caratterizzando poi la vita adulta professionale e privata. Inoltre, è fondamentale la "formazione di base" per gli adolescenti e per il loro futuro. La scuola, infatti, è il luogo dove si diventa giovani donne e giovani uomini, in cui si formano le principali convinzioni, si elaborano teorie, si riceve sapere e ci si confronta con gli altri, simili o diversi da noi. Le idee trasmesse ed i comportamenti stessi degli insegnanti saranno per le adolescenti e gli adolescenti "strumenti" per aprire le porte del loro futuro ed entrare nel mondo degli adulti.

Alla luce di quanto esposto, è importante che il problema della partecipazione delle donne al decision-making sia analizzato e promosso sensibilizzando l'opinione pubblica e cercando di modificare la "cultura politica" affinché i diversi schieramenti politici sostengano la partecipazione delle

39 Janet Lever, *Sex Difference in the Games Children Play and Games e Sex differences in the Complexity of Children's Play and Games*, American Sociological Review, 1978.

donne alla vita pubblica sia nella formazione delle liste elettorali che nella fase di assegnazione degli incarichi di governo. Come affermato in occasione della Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne, *“non è soltanto una richiesta di semplice giustizia o democrazia, ma può essere interpretata come condizione necessaria affinché gli interessi delle donne siano presi in considerazione. Senza l’attiva partecipazione delle donne e l’integrazione delle loro prospettive a tutti i livelli del decision-making, gli obiettivi di eguaglianza, sviluppo e pace non potranno essere raggiunti”*. Ovviamente, trattandosi di cambiamenti che investono la coscienza della collettività, occorrerà ancora del tempo prima che determinati valori diventino patrimonio comune.

Bibliografia

Agrò, A., *Il principio di eguaglianza formale*, in *Commentario alla Costituzione*, Principi fondamentali, a cura di G. Branca, Bologna-Roma, 1975.

Antonelli, G. e L. Paganetto, *Disoccupazione e basso livello di attività*, Ceis, Il Mulino, Bologna, 1999.

Arrigo, *I congedi formativi nella legge 53/2000*, in *Lav. Inf.*, 2000.

Assanti, C., La disciplina del lavoro femminile, in *Riv. Giur. Lav.*, 1977, I.

Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale, *Annuario di Diritto del lavoro*, n. 30, *Lavoro e discriminazione. Atti dell'XI Congresso nazionale di diritto del lavoro, Gubbio, 3 - 5 giugno 1994*, Giuffrè, 1996.

Ballestrero, M. V., *La prova della discriminazione indiretta: ancora un passo avanti della Corte di giustizia*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1990, II.

Ballestrero, M. V., *Occupazione femminile e legislazione sociale*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1976, I.

Barbera, M., *Eguaglianza di opportunità e azioni positive nel diritto comunitario e nelle legislazioni dei Paesi membri della CEE*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, I.

Barbera, M., *Una legge per le azioni positive*, in *Dir. e Prat. Lav.*, 1991, n. 20.

Barbera, M., *Discriminazioni ed uguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1991.

Battistoni L., e Gilardi G., *La parità tra consenso e conflitto*, Ediesse, 1992.

Bellisario M., *Donna e top manager*, RCS Rizzoli, Milano, 1987.

Bock G., *Le donne nella storia europea*, Ed. La Terza, Roma-Bari, 2001.

Bombelli M.C., *Management delle differenze: gestire il genere*, in *Economia & Management* n.6, 1998

Bombelli M.C., *Soffitto di vetro e dintorni: il management al femminile*, Etas, Milano, 2000.

Brusita P., *Donna e lavoro, Il Segnalibro, Torino, 1990.*

Castagnetti P., *Femminile e maschile*, Clio Ed. , Bologna, 1999.

Catalini Tonelli, P., *Primi interrogativi sui principali nuclei normativi della nuova legge n. 125/1991 in tema di azioni positive e pari opportunità tra uomo e donna*, 1991.

Catalini Tonelli, P., *Eguaglianza di opportunità e lavoro femminile. Profili di diritto italiano e comparato alla luce della legge n. 125/1991*, Jovene Editore, 1992.

Cian G., Alberti A. M., Schlesinger P., *Le Nuove Leggi Civili Commentate*, CEDAM, 2003.

Comerci M., *Cambiamento, riforme ed innovazione nella Pubblica Amministrazione: quale*

il ruolo delle donne, Commissione nazionale Pari Opportunità, 2004

Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, *Secondo rapporto del governo italiano sull'applicazione della Convenzione delle Nazioni Unite per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne*, 1979, Presidenza del Consiglio dei Ministri, aprile, 1993.

Consiglio Nazionale Donne Italiane, *L'occupazione femminile: problema regionale, nazionale, europeo*, Editore Bettinelli, 1980.

De Beauvoir S., *Il secondo sesso*, Il Saggiatore, Milano, 1984.

Del Punta, *La nuova disciplina dei congedi parentali, familiari e formativi*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2000, I.

Del Punta-Lazzeroni-Vallauri, *I congedi parentali. Commento alla L. 8 marzo 2000, n. 53*, Il Sole 24 Ore, 2000

Demetra, atti e interventi: Le donne nei processi decisionali politici ed economici, Conferenza Ministeriale, Siracusa 12 settembre 2003.

Frey, L., *Discriminazione indiretta e azioni positive*, Franco Angeli, 1991.

Franchi G., B. Mapelli, G. Librando, *Donne a scuola*, CISEM, Osservatorio donne istruzione, 1989.

Franchi M., *Donne imprenditrici: le regole del gioco*, Franco Angeli, Milano, 1992.

- Galantino, L., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, 1995.
- Galantino, L., *Formazione giurisprudenziale dei principi del diritto del lavoro*, Giuffrè, 1981.
- Garofalo, *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Bari, 2002.
- Gottardi, D., *Lavoro delle donne*, in *Nss. D. It.*, Appendice, UTET, 1980, vol. IV.
- Grecchi, A., *Pari opportunità. Il diritto e la cultura*, Franco Angeli, Milano, 1996.
- Groppi A., *Il lavoro delle donne*, La Terza, Roma, 1996.
- Impresa in Genere. Primo Rapporto Nazionale sulle Imprese Femminili*, Ministero delle Attività Produttive-Unioncamere, 2004 AssesforCamere.
- Indagine CENSIS, Expo Impresa Donne, *I percorsi dell'imprenditoria femminile*, 2006.
- ISFOL, *Rapporto Formazione e occupazione in Italia e in Europa*, Franco Angeli, 1999
- Lomazzo D. M., *Discriminazione nel mondo del lavoro*, luglio 2005.
- Luciano A., *Tornei. Donne e Uomini in carriera*, Etas Libri, 1993.
- Morgera, P., *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, sub voce Parità, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1990, vol. XXII.
- Notiziario n.7/8 2006, Osservatorio INCA CGIL per le Politiche Sociali in Europa.
- Piazza M., Ponzellini A.M., Provengano E., Tempia A., *Riprogettare il tempo*, Ed. Lavoro, Roma, 1999.
- Piccone S. S., Saraceno C., *Genere*, Il Mulino, Bologna, 1996.
- Rapisarda, C., *Osservazioni in tema di attuazione della legge di parità uomo-donna in materia di lavoro*, in *Riv. Dir. Proc.*, 1985.
- Rapporto *Piano di Azione Nazionale per l'Occupazione* 2003, Italia.
- Relazione conclusiva del sen C., Smuraglia del 26 settembre 1995, *L'indagine del Senato sulla (non) attuazione della legge n. 125/1991 in materia di parità e di azioni positive*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1996.

Rilevazione continua sulle *Forze di Lavoro*, ISTAT, dicembre 2005.

Saraceno C., *Pluralità e mutamento. Riflessioni sull'identità al femminile*, Franco Angeli, Milano, 1987.

Saraceno C., *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2002.

Scognamiglio, R., *Lavoro* (disciplina costituzionale) *sub* voce Lavoro, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1990, vol. XVIII, p. 1 sgg.

Treu, T., *La legge sulle azioni positive: prime riflessioni*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1991.

Vigilante, M. P., *Limitazioni e flessibilità nel lavoro notturno*, in *Guida al lavoro*, 1999.

Abburrà L., *L'occupazione femminile dal declino alla crescita*, Rosenberg & Sellier, Torino, 1989.

Sitografia

<http://www.leggiditalia.it/documento/1782/>

<http://www.donne-lavoro.bz.it>

<http://www.mpo.hoplo.it/percorsiformativi/>

<http://www.pariopportunita.gov.it>

<http://www.osservatoriodonna.it>

<http://www.welfare.gov.it/EuropaLavoro/default.htm>

<http://www.infowoman.it>

<http://www.asseforcamere.it>

<http://www.osservatorioinca.org>

<http://www.istat.it>

<http://www.if-impresditorialafemminile.it>

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

http://cmparita.governo.it/cmparita/commissione/attivita/ricerche/cambiamento_pa/index.html

http://cmparita.governo.it/cmparita/commissione/attivita/ricerche/ricerca_censis.html

http://cmparita.governo.it/cmparita/commissione/attivita/ricerche/donne_istituzioni/

<http://www.rgs.mef.gov.it/Norme-e-do/Personale-/CONTO-ANNU/2000/index.asp>

http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_fr.htm

www.unioncamere.it