

Politiche e azioni regionali a supporto dell'imprenditoria femminile

Gaetano Zilio-Grandi

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Gloria Sulenti

Università Ca' Foscari Venezia, Italia

Abstract The research outlines regional legislation on female entrepreneurship, starting with a definition of 'female enterprise' and its key features. It examines both obstacles to and drivers of women-led business growth. Particular focus is placed on the Veneto Region, especially Regional Law No. 3/2022 on gender equality and related initiatives. The analysis then expands to include further measures adopted in other regional and local contexts.

Keywords Female entrepreneurship. Gender equality. Sources of law. Policies. Positive actions.

Sommario 1 La definizione di impresa femminile. – 1.1 Perché occuparsi del *gender gap* imprenditoriale. – 1.2 I principali ostacoli allo sviluppo dell'imprenditoria femminile. – 2 Le leggi regionali sulla parità di genere. – 2.1 Le fonti normative della Regione Veneto. – 2.2 Alcune azioni di altri Enti o Regioni. – 3 Conclusioni.

1 La definizione di impresa femminile

L'art. 2082 del Codice Civile definisce l'imprenditore come colui che «esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi». La definizione giuridica ha lo scopo di individuare i requisiti per applicare lo statuto

dell'imprenditore, cioè una serie di norme applicabili a tale soggetto giuridico in ragione dell'appartenenza a tale categoria. L'art. 2082 del Codice Civile distingue diverse tipologie di imprenditore in base all'oggetto (agricolo o commerciale), alla dimensione (piccolo imprenditore ex art. 2083 del Codice Civile) e alla natura soggettiva (impresa individuale o collettiva). I requisiti essenziali sono: l'attività produttiva (ossia, il non mero godimento di beni), l'economicità (cioè la produttiva di ricchezza), l'organizzazione dei fattori produttivi e la professionalità, intesa come abitualità, anche se non continuativa (Campobasso 2022, 14).

Accanto alla definizione civilistica, è stata introdotta quella di «impresa femminile», utile per individuare le imprese destinatarie di misure agevolative. La definizione più utilizzata è quella della Legge 25 febbraio 1992, n. 215, art. 2, che considera «femminili»: a) le cooperative e società di persone con almeno il 60% di donne; b) le società di capitali con almeno i 2/3 delle quote e dell'amministrazione in mano a donne; c) le imprese individuali gestite da donne in determinati settori; d) gli enti e soggetti che promuovono servizi rivolti almeno al 70% a donne. Ne discende, quindi, una definizione che tiene conto delle varie qualificazioni giuridiche che le imprese possono adottare, colorandone i caratteri in base al genere.

Nel prosieguo si cercherà di evidenziare perché si è arrivati a introdurre una definizione di impresa legata al genere e a comprendere l'importanza di tale soluzione.

1.1 Perché occuparsi del *gender gap* imprenditoriale

In Italia, solo il 22% degli imprenditori è donna, sebbene la percentuale sia in crescita. Le imprenditrici hanno mediamente 49 anni, contro i 52 anni degli uomini, e operano per il 90,7% nei 'servizi', con scarsa presenza nei settori 'industriale' (6,4%) ed 'edilizio' (2,9%). Tuttavia, anche nei servizi, il divario è elevato: le donne sono il 34,2% degli imprenditori, superando gli uomini solo in 'altre attività di servizi' (58,1%). Solo il 16,3% delle imprese femminili è artigiana, contro il 22,6% di quelle non femminili (Unioncamere et al. 2022, 7-14). Riguardo alla dimensione, il 64,8% delle imprenditrici non ha dipendenti (contro il 62,4% degli uomini) e il 96,3% sono microimprese (rispetto al 94,1%). Il fenomeno è più marcato tra le under 35 e nel Nord-Ovest (68,9%) (ISTAT 2024, 4). L'impresa individuale resta la forma più diffusa, ma cresce il numero di società di capitali condotte da donne (24,3%). Le imprenditrici sono mediamente più istruite: il 34,5% ha un titolo di studio terziario, contro il 23,4% degli uomini. Anche la sopravvivenza è inferiore rispetto alle imprese non femminili: a cinque anni dall'avvio, sopravvive il 68,1% (6,2% in meno rispetto alle imprese maschili), mentre a sei anni scende al 64,5%

contro il 70,9%. La Lombardia ha il maggior numero di imprese femminili (182.000), seguita da Campania, Lazio, Sicilia e Veneto (97.293) (Unioncamere et al. 2022, 9).

In Veneto, le imprese femminili rappresentano il 20,5% (contro la media nazionale del 22%); solo Rovigo arriva al 23,8% (Unioncamere et al. 2022, 11). La sopravvivenza a tre anni è dell'81,1%, contro l'82% nazionale, mentre a cinque anni del 70%, contro il 72%; oltre i cinque anni, del 65,5%, contro il 67,6%. Tuttavia, in Veneto, le imprese femminili sono più produttive: 83.500 € di fatturato annuo per addetto, contro i 76.000 € della media nazionale. Anche in questo caso prevalgono le microimprese, ma con una maggiore incidenza di piccole imprese (10-49 addetti), specie a Vicenza e Venezia (4,4% contro 3,5% nazionale). I settori rispecchiano il dato nazionale, con primato nelle 'altre attività di servizi alla persona' (68%) e una presenza del 9,4% nell'industria', trainata da Treviso e Vicenza. L'impresa individuale è la forma giuridica più diffusa (61,8%, contro il 60,8% nazionale), mentre le società di capitali sono il 23,7% (contro il 25,9%). Le imprese giovani sono il 9,7% (meno del 10,6% nazionale), tranne a Venezia (+0,5% under 35). Anche le *start-up* femminili sono leggermente meno: 12,5% in Veneto, concentrate a Padova e Verona, contro il 13,6% nazionale.

In sintesi, le imprese femminili in Italia, rispetto a quelle maschili, sono: meno numerose, più concentrate nei 'servizi', di dimensioni più ridotte, più spesso individuali, meno produttive e con minore probabilità di sopravvivenza nel lungo periodo.

Per comprendere la portata di tale *gender gap* imprenditoriale, l'OCSE ha stimato che, se le donne partecipassero al mondo imprenditoriale quanto gli uomini, nei Paesi dell'Unione europea si registrerebbero 5,5 milioni di imprese in più, ovvero il 70% in più delle imprese femminili attuali. Alcuni studi nazionali hanno anche valutato il costo economico del divario: in Canada, nel 2017, si è stimato un incremento del PIL superiore al 6% nel decennio successivo in caso di parità di genere imprenditoriale; nel Regno Unito, lo stesso anno, il potenziale aumento del PIL è stimato al 12% (Halabisky 2018, 8; Ferrari 2020, 410; OECD, European Commission 2023, 58).

Secondo l'EIB (European Banking Institute), ampliare le opportunità imprenditoriali per le donne comporta lo sviluppo di modelli positivi di *leadership*, di parità di genere e di inclusione (EIB 2022, 14). Le imprese femminili hanno un impatto positivo sull'occupazione femminile, contribuendo a ridurre le disuguaglianze. Le donne imprenditrici assumono altre donne in misura maggiore rispetto agli uomini, offrono migliori opportunità di carriera e investono di più nella formazione del capitale umano. Inoltre, sono più propense ad adottare buone pratiche di gestione (monitoraggio, indicatori di *performance*), con effetti positivi sul coinvolgimento dei

dipendenti. Le imprese femminili ottengono punteggi ESG più elevati, in parte grazie alla componente *social* legata alla parità di genere, ma anche per migliori *performance* su altri indicatori (EIB 2022, 21).

L'Unione europea è consapevole di questo potenziale: il Parlamento europeo ha definito le imprenditrici e lavoratrici autonome «una fonte sottoutilizzata di crescita economica sostenibile, occupazione e potenziale innovativo», sottolineando che il loro rafforzamento «è uno strumento importante per incoraggiare l'emancipazione e l'indipendenza economica femminile» (Risoluzione del Parlamento europeo del 3 maggio 2022, Considerando C). Inoltre, sostiene che l'economia europea «potrebbe beneficiare di una crescita del PIL pari a 16 miliardi di euro» se più donne accedessero al mercato del lavoro (Considerando E).

Tuttavia, queste potenzialità potrebbero non essere pienamente sfruttate nel breve termine: si prevede che il divario imprenditoriale di genere si colmerà solo nel 2086 se si seguirà il *trend* attuale. In altri termini, il *gender gap* si sta riducendo, ma lentamente: nel 2013, gli uomini erano 1,84 volte più propensi a intraprendere un'attività imprenditoriale rispetto alle donne; recentemente i dati sono migliori, ma con un andamento che fatica a cambiare velocemente. Infatti, nel 2019, il dato è sceso a 1,76, e nel 2022 a 1,72 (OECD, European Commission 2023, 44).

Si impone, quindi, una riflessione sui principali ostacoli e sulla necessità di adottare misure, anche legislative, per eliminarli o attenuarli, tenendo conto che l'imprenditoria femminile porta vantaggi in termini di parità di genere e di crescita economica.

1.2 I principali ostacoli allo sviluppo dell'imprenditoria femminile

Secondo alcuni studi, le principali criticità che ostacolano lo sviluppo delle imprese femminili sono: la percezione da parte delle imprenditrici di competenze imprenditoriali lacunose, la presenza di stereotipi di genere, la debolezza delle reti relazionali, la difficoltà nella conciliazione vita-lavoro e l'accesso al credito (Halabisky 2018, 14).

Con riferimento alle competenze imprenditoriali, ciò molto spesso non dipende dal livello di istruzione. È stato, infatti, evidenziato come tendenzialmente le donne siano più istruite degli uomini anche nella categoria degli imprenditori. Tuttavia, gli studi mettono in evidenza che, da un lato, c'è un problema di percezione a ribasso da parte delle donne, le quali tendono a ritenersi, a parità di competenze, meno adeguate rispetto agli uomini nello svolgere una certa attività. Dall'altro, talvolta la mancanza di competenze sussistono realmente - per esempio, perché hanno meno occasioni rispetto agli uomini di ricoprire ruoli manageriali e, perciò, sviluppare le

competenze necessarie a tale finalità - e, pertanto, vi è la necessità di colmare eventuali lacune con corsi di formazione (OECD, European Commission 2023, 6). In altri termini, le minori opportunità per le donne di ricoprire delle posizioni dirigenziali nelle precedenti esperienze lavorative comportano l'impossibilità, talvolta, di sviluppare le competenze e la fiducia necessarie al fine di avviare la propria impresa (Foss et al. 2019, 4).

Gli stereotipi di genere rappresentano un limite persistente: l'attività imprenditoriale è culturalmente percepita come maschile e le donne vengono spesso confinate nei settori dei servizi alla persona, scoraggiate a intraprendere percorsi imprenditoriali in ambiti differenti (Halabisky 2018, 14).

Le reti relazionali femminili sono meno estese e meno diversificate, oltre ad essere composte da soggetti perlopiù provenienti dalla sfera familiare e amicale. Ciò comporta una maggiore difficoltà di attingere al capitale sociale relazionale, anche derivante da precedenti esperienze lavorative, per far fronte a eventuali difficoltà che si dovessero prospettare nell'attività imprenditoriale, oltre a poter in questo modo raccogliere facilmente e velocemente informazioni ed esperienze (EIB 2022, 36).

La conciliazione vita-lavoro è un ulteriore ostacolo che le imprenditrici affrontano: i compiti di cura continuano a ricadere sulle donne, condizionando le loro scelte lavorative. Secondo ISTAT (2018, 2), sono le donne a occuparsi maggiormente della cura familiare. Questo influenza in negativo le motivazioni che portano le donne all'avvio di un'impresa, spesso vista come un modo per ottenere la flessibilità oraria necessaria per conciliare la vita personale con l'attività lavorativa, senza però considerare il maggiore carico di lavoro che una nuova attività comporta, specialmente negli anni iniziali della stessa (Ferrari 2020, 400).

Infine, con riguardo all'accesso al credito, le donne segnalano più difficoltà nell'ottenere un finanziamento per l'avvio o per l'innovazione dell'impresa, condizioni di finanziamento meno favorevoli, richieste di garanzie maggiori per ottenerlo e minor proporzione tra prestito richiesto e ottenuto (EIB 2022, 24; OECD, European Commission 2023, 6; Martínez-Rodríguez et al. 2022, 7). Per questo, molte iniziano l'attività con risorse personali o familiari, il che spiega anche una minore propensione alla crescita imprenditoriale nelle fasi successive all'avvio dell'impresa (Halabisky 2018, 7; Sentuti et al. 2022, 4).

2 Le leggi regionali sulla parità di genere

Alla luce di quanto evidenziato, anche a livello regionale, si è cercato di intervenire nella materia in oggetto per far fronte agli impedimenti che ostacolano lo sviluppo dell'imprenditoria femminile.

La Corte Costituzionale, già negli anni Novanta, ha chiarito che le azioni positive, poiché mirano a superare discriminazioni basate su condizioni personali come il sesso e a garantire la pari dignità sociale, devono essere attuate uniformemente su tutto il territorio nazionale, senza difformità regionali. Tuttavia, con la riforma del Titolo V della Costituzione, l'art. 117, comma 7, ha attribuito direttamente anche alle Regioni il compito di rimuovere gli ostacoli alla piena parità tra uomini e donne nella vita sociale, culturale ed economica. In questo quadro, si inseriscono recenti leggi regionali dal tono programmatico, mirate alla parità retributiva e occupazionale. Talvolta, le stesse sono state definite «leggi-manifesto», quando mancano di concrete politiche attuative o affidano aspetti importanti a successivi atti della Giunta (Tondi della Mura 2023, 462). Ne è esempio la Legge regionale 10 dicembre 2021, n. 22 del Friuli-Venezia Giulia, che agli artt. 29 e 30 indica finalità e impegni in tema di politiche di genere. Sulla stessa linea, ma con previsioni più dettagliate, vi sono anche la Legge provinciale di Trento del 18 giugno 2012, n. 13, la Legge regionale della Puglia del 6 ottobre 2021, n. 35 e quella della Campania del 26 ottobre 2021, n. 17. Tra le più articolate c'è la Legge 27 giugno 2014, n. 6 della Regione Emilia-Romagna, che all'art. 31 promuove l'imprenditoria femminile attraverso vari strumenti, come fondi di garanzia, contributi per abbattimento degli interessi, convenzioni con il sistema del credito, fino alla creazione del Fondo regionale per l'imprenditoria femminile e Women New Deal.

Al di là delle singole differenze nel *nomen iuris* di certe misure o nelle specifiche modalità di attuazione di una certa azione, vi sono delle analogie ricorrenti tra queste leggi, in ragione anche degli obblighi sovrnazionali e nazionali da rispettare in tali materie. Senza alcuna pretesa di completezza, se ne segnalano alcune di seguito.

Innanzitutto, quasi tutte le leggi analizzate presentano uno o più articoli iniziali che individuano l'oggetto e le finalità da perseguire. Alcune, come nel caso della Provincia di Trento e dell'Emilia-Romagna, si spingono oltre, riportando anche dei principi generali che caratterizzano il testo normativo. Questi stessi enti specificano anche una serie di definizioni di termini ricorrenti nella legge, andando a riprendere una tecnica legislativa tipica della tradizione europea.

Dopo questa parte introduttiva, la tendenza è quella di dividere in più parti il testo in base ai diversi strumenti in favore della parità di genere. I principali che ricorrono in tutte le leggi esaminate, sono, in primo luogo, quelli che riguardano la promozione di eventi e percorsi culturali su vari livelli (nelle scuole, negli ambienti lavorativi, organizzati dalla Regione stessa o dai vari datori di lavoro, ecc.), su molteplici aspetti, dalla salute e cura femminile al linguaggio di genere, dal contrasto alla violenza di genere alla diffusione delle iniziative messe in atto. In secondo luogo, vi sono quelli rivolti principalmente alla sfera lavorativa. È il caso dello Sportello donna, menzionato da

alcune leggi, come quella della Puglia e della Campania; ancora, vi sono talvolta delle misure di sostegno all'imprenditoria femminile, prevedendo dei punteggi aggiuntivi in favore di queste nell'ambito di avvisi e bandi regionali, come nel caso della Campania, oppure introducendo già in questo testo delle agevolazioni per favorire l'accesso al credito di tali imprese. Quasi tutte le Regioni, inoltre, si impegnano ad adottare misure per il reinserimento sociale e lavorativo delle donne vittime di violenza, di donne con disabilità e di quelle disoccupate. Alcune misure riguardano il contrasto alle dimissioni in bianco e alle discriminazioni sul lavoro. In Campania, ad esempio, si prevede all'art. 5 della legge sopracitata la «revoca dei benefici, anche economici, alle imprese che, nel quinquennio successivo all'erogazione dei benefici da parte della Regione, sono condannate con sentenza passata in giudicato [...]» per violazioni in materia di maternità e paternità, oltre alla loro esclusione dai benefici regionali per cinque anni. Altre misure includono strumenti per la parità retributiva, come il Registro delle imprese virtuose e la Giornata regionale contro le discriminazioni di genere sul lavoro.

Ricorrente è anche il tema della conciliazione vita-lavoro, con impegni programmatici ma poche misure specifiche.

Alcune leggi istituiscono organi di promozione e monitoraggio, come le Commissioni pari opportunità, i/le Consiglieri/e di parità e gli Osservatori regionali. Quasi tutte le leggi prevedono il monitoraggio delle politiche di parità: l'Emilia-Romagna include anche una valutazione di impatto di genere *ex ante* per migliorare l'efficacia delle leggi regionali in vari ambiti.

In certi testi (Emilia-Romagna e Provincia di Trento), si promuove anche un uso responsabile dei mezzi di comunicazione, per evitare stereotipi di genere. Si tocca, infine, anche il tema delle cd. quote rosa nella rappresentanza elettorale e negli organi apicali regionali.

2.1 Le fonti normative della Regione Veneto

La Regione Veneto sostiene di porre la parità di genere al centro delle sue politiche, come affermato dall'art. 4 dello Statuto regionale, il quale stabilisce che la Regione esercita i propri poteri «per rendere effettiva la parità sociale della donna». Un esempio normativo di ciò è la Legge regionale 15 febbraio 2022, n. 3, contenente «Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità».

L'art. 1 definisce le finalità: «nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, promuove l'affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli», riconoscendo che «la parità

retributiva tra i sessi incide positivamente sul progresso della società e favorisce il pieno sviluppo della persona e l'effettiva partecipazione delle donne all'organizzazione politica, economica e sociale». Tra gli obiettivi specifici vi sono la parità retributiva, il contrasto ai differenziali di genere, la promozione della permanenza e affermazione delle donne nel lavoro, la diffusione di una cultura antidiscriminatoria e la conciliazione tra vita e lavoro. Il bilancio di genere è indicato come strumento strategico per valutare l'impatto delle politiche regionali.

L'art. 2 prevede che siano favorite, anche con benefici economici, «le imprese pubbliche e private [...] che rendono conoscibili e diffondono i dati relativi alla situazione del personale femminile e maschile», con attenzione a maternità, formazione, conciliazione, qualifiche e retribuzioni, richiamando la direttiva 2023/970/UE.

L'art. 3 istituisce il Registro regionale delle imprese virtuose in materia retributiva di genere delle «imprese pubbliche e private che dimostrino la redazione e la trasmissione [...] del rapporto sulla situazione del personale di cui dell'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006 hanno diritto all'iscrizione al Registro». Come si approfondirà nel prosieguo, tale azione aspira a favorire comportamenti virtuosi delle imprese con riguardo alla parità di genere.

Il testo normativo prosegue individuando altre misure a sostegno dell'attività lavorativa delle donne. In particolare, l'art. 4, comma 2 prevede l'ammissibilità di clausole nei bandi pubblici che incentivino le imprese iscritte e sanzionino con l'esclusione quinquennale quelle condannate per dimissioni o licenziamenti illegittimi e discriminazioni o molestie (art. 26 D.Lgs. n. 198/2006).

L'art. 5 promuove l'occupazione femminile stabile e di qualità, valorizzando l'imprenditoria femminile, con interventi per l'inserimento o il reinserimento lavorativo, tra cui la sezione Sportello Donna.

Gli artt. 7 e 8 trattano la conciliazione vita-lavoro, promuovendo nuove formule organizzative, la valorizzazione delle competenze, il reinserimento post-maternità, la riorganizzazione dei servizi pubblici e privati «per conciliare le attività familiari con quelle lavorative» e il sostegno economico alla condivisione delle responsabilità di cura familiare.

L'art. 9 si dedica alla sensibilizzazione culturale tramite campagne informative rivolte a cittadini e imprese.

Dall'analisi di tali disposizioni emergono tre diversi filoni di azioni da parte della Regione: a) mercato del lavoro (formazione, *empowerment* e partecipazione decisionale femminile); b) politiche di conciliazione vita-lavoro (lavoro flessibile, *welfare* innovativo, *voucher* e incentivi); c) e interventi culturali per promuovere la cultura di genere (Regione Veneto 2024, 5).

Nell'ambito delle misure dell'art. 5 di tale Legge, si inserisce, anche se precedente, la Legge regionale 20 gennaio 2000, n. 1, che sostiene le imprese femminili con contributi in conto capitale, finanziamenti agevolati, fondi di rotazione, contributi alla formazione, fondi di garanzia e *voucher*. Le imprese, oltre ad avere la sede operativa in Veneto, devono rispettare anche determinati requisiti strutturali a norma dell'art. 2 per essere beneficiarie di tali misure. Anche le professioniste iscritte agli ordini professionali e quelle aderenti alle associazioni professionali, residenti da almeno due anni in Veneto, possono accedere a tali contributi.

2.1.1 Alcuni esempi di azioni venete

In Veneto, sono state adottate azioni specifiche a sostegno dell'imprenditoria femminile, come ad esempio i contributi a fondo perduto per l'anno 2023 in favore a PMI a prevalente partecipazione femminile (Delibera Giunta regionale 6 febbraio 2023, n. 115), estesi per la prima volta anche alle professioniste dalla Legge regionale 25 giugno 2021, n. 17. Il contributo copre il 30% della spesa rendicontata, con limiti variabili, per far fronte ad attività di avvio, sviluppo, rinnovo e ampliamento dell'impresa. Per l'anno 2024 è stata proposta una misura simile per le imprese giovanili (Delibera Giunta regionale 12 febbraio 2024, n. 92), cioè imprese individuali o società con titolari o soci tra i 18 e 35 anni.

Vi sono anche delle azioni messe in atto recentemente dalla Regione, che rispondono a criticità incontrate dalle imprenditrici femminili diverse da quella legata all'accesso al credito. Un esempio è il Registro delle imprese virtuose in materia retributiva di genere (Legge regionale n. 3/2022), attivo da novembre 2024 e disciplinato dalla Delibera Giunta regionale 18 giugno 2024, n. 695. L'iscrizione richiede per le imprese con meno di 50 dipendenti la redazione e trasmissione del rapporto sull'assetto del personale (art. 46 Codice pari opportunità) e per imprese più grandi anche l'attuazione di almeno una misura in una delle quattro aree tematiche: «area equità remunerativa per genere», «area opportunità di crescita e inclusione in azienda», «area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro» e «area politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo». L'iscrizione è estesa anche a professionisti/ste e lavoratori/trici autonomi/e con almeno tre dipendenti, che devono adottare almeno una di queste misure. Per incentivare l'iscrizione, sono previsti benefici di punteggi aggiuntivi nei bandi pubblici (art. 4, comma 2, lett. a) L.R. n. 3/2022 e art. 12 Regolamento regionale n. 65/2023).

La Regione finanzia, inoltre, corsi di formazione per future e neo-imprenditrici, con servizi di consulenza e supporto in avvio e consolidamento, erogati tramite bandi da enti del terzo settore e

associazioni, per i quali la Regione mantiene un ruolo di indirizzo e monitoraggio.

Nel programma regionale FSE+ 2021-27, la Delibera della Giunta regionale 29 novembre 2022, n. 1522 ha approvato l'avviso per i *Progetti e Azioni di Rete Innovativi per la parità e l'equilibrio di genere (P.A.R.I.)*, con gli obiettivi di contrastare gli stereotipi di genere, rafforzare l'autodeterminazione femminile e favorire l'equilibrio vita-lavoro. I 24 progetti approvati si concentrano su sei temi: competenze digitali e STEM, *leadership* femminile, imprenditorialità femminile, modelli organizzativi e *diversity, gender pay gap*, occupazione giovanile femminile, coinvolgendo soggetti pubblici e privati. Queste iniziative favoriscono sia la diffusione della cultura di genere, sia lo sviluppo delle competenze occupazionali delle donne (Regione Veneto 2024, 29).

2.2 Alcune azioni di altri Enti o Regioni

Anche altri enti, oltre alla Regione Veneto, hanno adottato misure a sostegno dell'imprenditoria femminile, spesso con caratteristiche analoghe. Molte Regioni hanno attivato contributi a fondo perduto rivolti alle imprese femminili, con diversi requisiti soggettivi: in alcuni casi solo per micro, piccole e medie imprese come definite dalla Legge 215/1992; in altri anche per *start-up* innovative, professioniste o lavoratrici autonome, come nel caso del Veneto. La fase di vita dell'impresa può essere un criterio selettivo, limitando l'accesso a imprese costituite da meno tempo. Vi sono differenze anche nei tipi di spesa ammissibili, nella percentuale e nei limiti di copertura del contributo e nei settori coinvolti. Tuttavia, tali misure condividono una struttura comune: la natura di contributo a fondo perduto, una procedura con una finestra temporale limitata per farne domanda e dei fondi limitati e non sempre disponibili per tutti e per tutti gli anni.

Accanto a questa misura, alcune Regioni hanno introdotto strumenti per l'accesso al credito ulteriori, come finanziamenti a tasso agevolato e garanzie pubbliche. Ad esempio, la Provincia autonoma di Trento con la Delibera 10 marzo 2023, n. 418 ha previsto una garanzia Confidi per finanziamenti quinquennali fino a 20.000 € a favore di imprese femminili di nuova costituzione.

Alcuni interventi regionali hanno esteso il contributo a fondo perduto anche a spese connesse alla conciliazione vita-lavoro, come quelle legate alla sospensione per maternità o alla cura dei figli. È il caso della Provincia autonoma di Bolzano (Delibera 2 febbraio 2024, n. 19) e della Regione Sardegna, la quale ha previsto un *voucher* per lavoratrici autonome destinato ad asili nido, centri estivi o *baby-sitting*. Misure simili sono state introdotte dal Friuli-Venezia Giulia (D.P.Reg. 28 febbraio 2020, n. 33), che ha esteso il

contributo a professioniste e professionisti, promuovendo maggiore equità di genere nella genitorialità, coprendo spese per sostituzione o collaborazione professionale e servizi di assistenza all'infanzia.

Anche alcune Camere di Commercio hanno attivato bandi analoghi, come la Camera di Commercio di Padova, che ha erogato contributi a fondo perduto per imprenditrici con figli fino a sei anni per spese legate alla gestione del periodo di maternità delle imprenditrici, tra cui implementare l'organico presso la sede per far fronte alla minore presenza in azienda dell'imprenditrice, attivare una postazione di *smart working* presso l'abitazione della stessa, acquisire le prestazioni di un *temporary manager*, far fronte alla frequenza di scuole dell'infanzia, asili nido, ecc. Misure simili sono adottate anche dalle Camere di Commercio di Bologna e Frosinone-Latina.

Oltre all'accesso al credito, alcune Regioni promuovono iniziative per diffondere la cultura di genere in ambito imprenditoriale. La Regione Emilia-Romagna assegna annualmente il Premio *Gender Equality and Diversity* (GED), previsto all'art. 30 della Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, per valorizzare le imprese che realizzano buone pratiche in tema di pari opportunità, *welfare aziendale*, valorizzazione del ruolo femminile e lotta agli stereotipi.

Progetti simili al sopracitato *P.A.R.I.* sono attivi anche in altre Regioni. La Toscana, con la D.G.R. 15 maggio 2023, n. 541, finanzia percorsi di formazione e *mentoring* per imprenditrici e libere professioniste, con imprenditrici affermate (*mentors*) che accompagnano nuove imprenditrici (*mentees*). La Regione Emilia-Romagna, con la D.G.R. 24 giugno 2024, n. 1230, ha avviato il bando *Donne e Lavoro*, con cui si intende finanziare progetti che riguardano, tra i vari ambiti, anche l'accesso al credito e la diffusione della cultura di impresa tra le donne.

Infine, il Friuli-Venezia Giulia, nell'ambito del programma *IMPRENDERÒ (in) FVG 2014-20 FSE+*, ha promosso il progetto *S.I.S.S.I. 2.0*, un sistema integrato di servizi per lo sviluppo imprenditoriale e autoimpiego rivolto a donne disoccupate, neo-imprenditrici e soggetti svantaggiati. I consulenti e le associazioni di categorie che sono *partner* del progetto offrono concretamente i servizi, tra cui orientamento, formazione, *coaching*, supporto e aggiornamenti normativi.

3 Conclusioni

Analizzate le principali azioni positive a sostegno dell'imprenditoria femminile a livello regionale, occorre svolgere alcune osservazioni su tali interventi, anche per, *de iure condendo*, valutare quali potrebbero essere delle possibili misure future adottabili.

Nel complesso, pur essendo presenti a livello locale delle azioni positive per l'imprenditoria femminile, emergono due criticità principali. In primo luogo, la precarietà di tali misure, che non godono di una prospettiva di pianificazione di lungo periodo. Ciò è anche in parte causato dalle modalità di finanziamento (generalmente per mezzo di Fondi europei), che impongono una progettazione limitata nel tempo. La precarietà comporta, talvolta, che, pur avendo implementato un'azione davvero positiva, questa non abbia il tempo di attecchire a dovere nel contesto socioculturale in cui è stata realizzata.

In secondo luogo, vi è frammentarietà degli interventi, i quali sono focalizzati su singoli aspetti senza una visione integrale. La frammentarietà riguarda anche la pluralità di attori coinvolti, che rende difficile per i fruitori orientarsi tra le varie azioni.

A livello nazionale e locale, quantomeno in una fase iniziale, sono stati adottati molti incentivi volti al supporto dell'accesso al credito, senza (o quasi) accompagnare gli stessi con misure volte a intervenire sulle altre criticità evidenziate. Sicuramente tali misure di accesso al credito risultano di più facile realizzazione, perché permettono di adottare una misura *ad hoc*, che fornisce una risposta immediata al problema. Non sempre, però, queste misure puntuali danno i risultati sperati. Se si considera il contributo a fondo perduto - che è il modello maggiormente adottato, a volte combinato con finanziamenti a tassi agevolati -, è una misura che, per i connotati strutturali di cui gode, non può che essere precaria, su cui difficilmente le imprenditrici o le aspiranti tali possono fare affidamento nelle proprie scelte imprenditoriali. Non sono misure risolutive: sono solo un tentativo di arginare il problema, per quanto possibile.

Le misure volte alla diffusione di una cultura di genere, da un lato, e quelle volte allo sviluppo di competenze imprenditoriali, dall'altro, richiederebbero degli interventi omogenei sul territorio per essere effettivamente efficaci, limitando le distinzioni territoriali. Solo in questo modo il cambiamento culturale può essere trasversale. Anche queste misure risentono della precarietà dei progetti realizzati, dal momento che, anche per motivi burocratico-amministrativo, talvolta, si riducono a momenti sporadici (ad esempio, *workshop* di 6-8 ore *una tantum*), non continuativi, né ripetuti nel tempo. Ciò comporta, altresì, la difficoltà di coinvolgere in tali progetti persone nuove, che non siano già in qualche modo legate al circuito per mezzo di associazioni di categoria o altri enti di settore. L'incapacità di raggiungere nuovi soggetti sul territorio è un grosso limite di questo tipo di azioni, perché impedisce che le stesse abbiano l'efficacia sperata. Per aumentare la partecipazione a tali azioni, occorrerebbe un ripensamento sull'utilizzo degli strumenti attualmente a disposizione e, soprattutto, sulle modalità di divulgazione delle informazioni riguardanti tali azioni positive. È ormai imprescindibile

l'utilizzo dei *social media* per poter raggiungere il maggior numero di soggetti possibili, soprattutto laddove si tratti di temi, come la parità di genere, così trasversali nella società odierna.

Più in generale, si suggerisce la creazione di un luogo unico - fisico e virtuale - dove imprenditrici e aspiranti tali possano accedere a informazioni giuridico-fiscali, formative, di orientamento e di *networking*. Si allude a una struttura in parte simile a quella realizzata dalla Regione Friuli-Venezia Giulia con il progetto *S.I.S.S.I. 2.0*. Non si tratta di un unico ente erogatore, ma di un'organizzazione che funga da filtro e orientamento, con supporto personalizzato, non limitato a un semplice sito web. Per l'efficacia è auspicabile una forte campagna informativa accessibile anche ai non addetti ai lavori. Un punto di riferimento unico per tutti gli aspetti rilevanti in tal senso faciliterebbe l'accesso alle azioni positive esistenti, contrastando la parcellizzazione e migliorando l'efficacia complessiva delle stesse.

Bibliografia

Campobasso, G.F. (2022). *Manuale di diritto commerciale 1. Diritto dell'impresa*. 8a ed. Torino: UTET.

EIB Economics Department (2022). *Support for Female Entrepreneurs. Survey Evidence for Why It Makes Sense*. EIB, European Investment Bank. <http://doi.org/10.2867/854252>.

Ferrari, F. (2020). «Quando l'artigiano è un'artigiana. Percorsi microimprenditoriali tra stereotipi e differenze di genere». *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 3, 397-418. <http://doi.org/10.12830/994448>.

Foss, L. et al. (2019). «Women's Entrepreneurship Policy Research: A 30-Year Review of the Evidence». *Small Business Economics*, 53, 409-29. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-9993-8>.

Halabisky, D. (2018). «Policy Brief on Women's Entrepreneurship». *OECD SME and Entrepreneurship Papers*, 8. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/dd2d79e7-en>.

ISTAT (2018). *Conciliazione tra lavoro e famiglia*. <https://www.istat.it/comunicato-stampa/conciliazione-tra-lavoro-e-famiglia/>.

ISTAT (2024). *Donne imprenditrici, più giovani e più istruite*. <https://www.istat.it/comunicato-stampa/donne-imprenditrici-piu-giovani-e-piu-istruite/>.

Martínez-Rodríguez, I. et al. (2022). «Public Policy Recommendations for Promoting Female Entrepreneurship in Europe». *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18, 1235-62. <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00751-9>.

OECD, European Commission (2023). *The Missing Entrepreneurs 2023: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/230efc78-en>.

Regione Veneto (2024). *Politiche per la promozione di una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro*. <https://programmazione-ue-2021-2027-regione.veneto.it/aree-tematiche/equilibrio-di-genere>.

Sentuti, A.; Chamochumbi Diaz, G.; Cesaroni, F.M. (2022). «Imprenditrici italiane tra crisi pandemica e interventi pubblici di sostegno». *Quaderni di ricerca sull'artigianato*, 3, 295-320. <https://dx.doi.org/10.12830/106460>.

Tondi della Mura, V. (2023). «Alcune chiavi di lettura sull'attuazione del principio di eguaglianza sostanziale da parte del legislatore pugliese». *Le Regioni, Bimestrale di analisi giuridica e istituzionale*, 2-3, 461-4. <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1443/112543>.

Unioncamere; Centro Studi Guglielmo Tagliacarne; Si.Camera (2022). *V Rapporto nazionale imprenditoria femminile*. <https://www.unioncamere.gov.it/osservatori-economici/rapporti-imprenditoria-femminile/rapporti-nazionali-imprenditoria-femminile>.