



Fattore D – il ruolo delle donne nella crescita economica

FATTORE D: SCENARIO E CONFRONTI

L'analisi di scenario è stata la prima azione realizzata nell'ambito del progetto di ricerca Fattore D promosso dal Comitato dell'imprenditoria femminile di Ravenna. Con la tecnica dell'analisi di desk sono state indagate e classificate le informazioni su:

- Fattore D nelle imprese: statistiche e trend delle imprese femminili della provincia di Ravenna a confronto con regione Emilia-Romagna e Italia;
- Fattore D nella PA di Ravenna: presenza femminile nei Comuni, Province, Regioni, Ausl e Camere di Commercio;
- Studi e pubblicazioni sul Fattore D;
- Statistiche sul lavoro femminile: l'Italia a confronto con l'Europa;
- Le politiche europee per valorizzare il talento femminile;
- Casi di successo sull'influenza del Fattore D nelle imprese.

1. Statistiche sulle imprese femminili della provincia di Ravenna

Nel 2010 le imprese femminili della provincia di Ravenna sono 8734, il 20,6% del totale (42.333). Anche nel 2010 così come nel 2009 si registra un aumento delle imprese femminili (+1,1%), mentre le imprese totali continuano, seppure di poco, a diminuire. Nonostante le imprese femminili siano in aumento il tasso di femminilizzazione della provincia di Ravenna si assesta attorno al 20,6%, cioè circa 3 punti percentuali sotto la media nazionale e si colloca al 6° posto tra le province dell'Emilia-Romagna dove il primato per femminilizzazione spetta a Piacenza e Rimini a pari merito con il 22%. Le imprese femminili sono in aumento in 14 comuni su 18 della provincia di Ravenna: un dato che conferma un andamento positivo e in controtendenza rispetto alle imprese totali che invece calano in 12 comuni su 18. La maglia "rosa" di comuni con il più alto tasso di imprese femminili spetta a Cervia con il 23,4% di tasso di femminilizzazione seguita da Ravenna con il 22%. I settori in cui le imprese femminili registrano i trend di crescita più elevati sono quelli ben poco "femminili" delle



Camera di Commercio di Ravenna - Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile *con il contributo della* Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna
costruzioni (+7,6% rispetto al 2009), attività immobiliari (+6,8%) e trasporti e magazzinaggio (+5,7%). I settori con il più alto tasso di femminilizzazione sono invece i servizi pubblici alla persona (50,7%), sanità e altri servizi (36,3%), noleggio, agenzie di viaggio e servizi alle imprese (30,4%).

Andando ad analizzare la forma giuridica delle imprese emerge che le imprese femminili si concentrano prevalentemente nella categoria ditte individuali. Tra le società di capitale il tasso di femminilizzazione è del 13,9% contro il 23,1 delle imprese individuali: da notare però l'incremento delle imprese femminili società di capitale cresciute di oltre 1000 unità tra il 2010 e il 2009 (+4,4%).

2. Il Fattore D nella Pubblica Amministrazione

La ricerca ha indagato la composizione femminile di Province, Comuni, Camere di Commercio e Aziende sanitarie locali di tutte le province dell'Emilia-Romagna.

In Regione, si contano tre donne Presidenti di Provincia (a Bologna, Ferrara e Reggio Emilia), altre tre a capo di Consigli provinciali e altre tre che guidano le Giunte: in questo caso, la migliore performance è a Reggio Emilia, dove la metà delle posizioni è in mano alle donne. In totale, su 269 consiglieri e 83 membri di giunta, la presenza femminile è rispettivamente di 63 e 23 unità.

Nelle amministrazioni provinciali e comunali, la maglia nera spetta a Piacenza, che ha 3 donne sindaci su 48 (6,3%) e la più bassa rappresentanza rosa in Consiglio provinciale (un consigliere donna su 25, il 4%). Ravenna invece fa segnare la più alta presenza femminile nel Consiglio provinciale, con 11 donne su 29 consiglieri (37,9%).

Per quanto riguarda le prime cittadine, il primato spetta a Ferrara con 7 sindaci donna su 26 (26,9%), a seguire Parma e Modena con rispettivamente il 23,4% e il 19,1% di sindaci donna.

Infine, nella sanità pubblica, Forlì fa *l'en plein* con il 100% di donne sul totale dei direttori AUSL. Dalla parte opposta, Piacenza e Ravenna, senza nessuna donna a dirigere le aziende sanitarie locali.

3. Fattore D: studi e ricerche in Italia e nel mondo



Camera di Commercio di Ravenna - Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile *con il contributo della* Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna

Le donne contribuiscono alla crescita economica di un Paese prima di tutto come lavoratrici, poi in qualità di consumatrici di beni e servizi. Lo sostengono numerose ricerche internazionali, inaugurate nel 2005 da un'analista giapponese della Goldman Sachs, che per prima ha teorizzato la *Womenomics*, visione che sostiene la partecipazione femminile all'economia non secondo il principio di parità e uguaglianza di genere, ma secondo il vantaggio globale in termini di valorizzazione dei talenti e crescita economica.

Un anno più tardi *'The Economist'*, tra le più influenti testate di economia al mondo, riprende il concetto in un articolo che asserisce, fin dal titolo, come l'economia mondiale sia sempre più "in femalehands", nelle mani femminili, vista la corrispondenza tra lavoro femminile, crescita del Pil e alto tasso di natalità.

È il libro "Womenomics" di Avivah Wittenberg e Alison MaitlandCox (2010) a spostare il punto di vista anche sulle imprese, che devono perseguire l'equilibrio di genere e un management 'bilingue' non tanto per il principio in sé, ma per raggiungere risultati significativi e sfruttare tutte le risorse del serbatoio rosa. Insomma, valorizzare talento e attitudini femminili diventa una questione non più di parità, ma di vero e proprio business. A sostegno di questa tesi, poche e cristalline considerazioni, le donne rappresentano:

- la metà della popolazione;
- la maggioranza dei laureati;
- la maggioranza dei dipendenti;
- le protagoniste delle scelte d'acquisto nell'80% dei casi.

Si spiega così l'apertura a dirigenti donne da parte di settori produttivi tipicamente 'maschili', come quello elettrico e dell'oil&gas.

In Italia la prima ricerca del genere arriva con lo studio delle conseguenze della crisi. Promossa da Unioncamere e Infocamere Marche, viene presentata nel marzo 2010 con la tesi che le imprese rosa stanno resistendo meglio agli effetti del crollo dei mercati finanziari e della conseguente congiuntura peggiore dal 1929. I bilanci 2009 delle imprese individuali a conduzione femminile sono meno pesanti di quelle guidate da uomini e, addirittura, si registrano segni positivi nella



Camera di Commercio di Ravenna - Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile *con il contributo della* Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna
crescita di aziende avviate da immigrate e di cooperative in rosa. Nello stesso periodo, Cerved dimostra che il fattore D, inteso come maggioranza di donne nei board delle aziende, abbassa il rischio di impresa migliorandone il rating, genera più fatturato e incrementa i ricavi in ogni fascia.

Per quanto riguarda le pubblicazioni italiane, infine, è Maurizio Ferrera, professore di Scienza politica all'Università di Milano, che per primo mette nero su bianco come il lavoro delle donne garantisca più ricchezza a imprese e famiglie, sostenendo la nascita e l'affermazione di una moderna economia dei servizi: le donne che lavorano consumano, usano asili, hanno bisogno di aiuti domestici e collaboratori nel ramo del welfare, generando così occupazione. A conferma di ciò, la tesi di Paola Profeta, autrice di "Donne in attesa", completa la lettura dimostrando come la mancata valorizzazione del talento delle donne non è un problema solo femminile, ma ha ripercussioni negative anche sull'economia e sulla società.

4. Donne e lavoro: l'Italia a confronto con l'Europa dei 15

Il confronto tra il lavoro femminile in Italia e in Europa può risultare impietoso, ma non meno necessario. Lo Stivale ha solo il 46% della popolazione femminile occupata e uno dei tassi di natalità più bassi al mondo, con 1,41 figli per donna (dato 2009). La maternità segna un ulteriore ostacolo alla professione: oltre una donna su 4 (il 27%) abbandona il lavoro dopo essere diventata madre. In generale, il lavoro femminile è più instabile: il 12% delle lavoratrici è occupato con contratto atipico (contro il 7,6% degli uomini) e, a un anno dalla laurea, solo una donna su tre ha un lavoro stabile, contro il 45% dei colleghi maschi. Distinzioni importanti riguardano anche il guadagno: a dodici mesi dalla laurea, una donna guadagna 984 euro, un uomo quasi 300 in più.

Nel quadro dell'Europa a 15, questi numeri fanno scivolare l'Italia in fondo alla classifica che correla la partecipazione femminile al lavoro e il tasso di fertilità, e che vede ai vertici i Paesi scandinavi. Il dato è confermato sia nel 2006 sia nel 2010, nonostante in 4 anni la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia passata dal 37% al 52%. Solo 7 donne ogni 10 uomini partecipano al mercato del lavoro, dato che rende ancora l'Italia fanalino di coda insieme alla Grecia, a fronte dell'assoluta parità finlandese.



Camera di Commercio di Ravenna - Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile *con il contributo della* Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna

La situazione migliora leggermente andando a vedere la percentuale di donne in Parlamento (21% nel 2010), l'Italia si trova davanti a Lussemburgo, Francia, Grecia e Irlanda. Deciso è il passo avanti compiuto, se si considerano i ruoli dirigenziali nelle società: qui l'Italia è 5° dietro solo a Francia, Germania, Regno Unito e Belgio, con un 33% di donne manager o alte funzionarie nel 2010 (era il 21% appena quattro anni prima). È questa la migliore posizione strappata dall'Italia che, secondo il Global Gender Gap Report 2010 del World Economic Forum, è al 74° posto su 134 Paesi per quanto riguarda il divario di genere in termini di opportunità.

5. Politiche dei Paesi europei per valorizzare il talento femminile

Dalla maternità alla cooptazione di donne nei CdA, sono molteplici a livello europeo gli interventi a tutela delle lavoratrici e dell'imprenditoria femminile. In Italia, al di là dei congedi di maternità e parentali, è stata lanciata a ottobre 2009 la Carta per le Pari Opportunità, sottoscritta volontariamente da oltre 70 medie aziende per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, che valorizzino i talenti nella loro diversità. Qualcosa è già stato fatto in concreto: per esempio, Coop Adriatica ha incluso nel Codice Etico il principio delle pari opportunità; L'Oréal si è dotata di una struttura di Global Diversity Management; il Gruppo Pirelli ha inserito un maggior numero di donne in posizioni di sviluppo strategico e Unicredit ha inviato nel 2010 a tutte le società di selezione del personale la richiesta di fornire il 50% di candidature femminili per ogni ricerca di lavoro.

Oltreconfine sono le amministrazioni e i Ministeri a sostenere l'imprenditorialità e il lavoro rosa. In Islanda ad esempio sono previste sovvenzioni che coprono la metà dei costi di un progetto di start-up; il Tesoro finlandese, invece, finanzia un progetto per studiare la correlazione tra benessere sul posto di lavoro e successo; in Germania c'è un ente nazionale che segue le start-up femminili; mentre in Francia la Label Diversité che premia le imprese che promuovono la diversità nella gestione delle risorse umane, nel reclutamento e nello sviluppo delle carriere. Infine il Portogallo riconosce un bonus per le idee d'impresa femminili.

Parallelamente, vengono messe in campo anche azioni per favorire l'aumento di quote rosa nei board: a livello europeo si è passati dall'8,5% del 2006 all'11,7% del 2010. In Norvegia è stata



Camera di Commercio di Ravenna - Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile *con il contributo della* Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna imposta una quota del 40% di donne nei CdA con oltre 9 membri, pena lo scioglimento della società. Nessuna sanzione è stata prevista in Spagna, ma il medesimo obiettivo deve essere raggiunto entro il 2015. Per la Francia è il 2016 l'anno in cui 4 membri su 10 dovranno essere donne nei CdA delle prime 120 aziende nazionali. In Italia nel dicembre 2010 è stata approvata la legge Golfo-Mosca, che riserva alle donne un terzo dei posti nei CdA delle società quotate e a partecipazione pubblica, oltre che nei Collegi sindacali.