

La professionalità al femminile



Una tesi sullo stato economico, giuridico e statistico delle donne nel mondo del lavoro

Più donne al lavoro più aumenta il Pil

Famiglia? Lavoro? Si tratta di due opzioni alternative tra loro? E' possibile conciliare le due scelte cercando di rendere al meglio in entrambi i campi? Queste sono solo alcune delle domande che molte donne si sono poste nel momento in cui hanno dovuto scegliere tra famiglia e carriera. Molte di esse si sono poi sentite in colpa per aver preferito la seconda opzione o hanno rimpianto l'abbandono delle proprie ambizioni, anni dopo aver scelto solo la prima. Sempre più spesso negli ultimi anni vi sono state donne che hanno deciso di realizzarsi professionalmente e, perché no, anche nella vita privata. Ecco, quindi, che la carica di imprenditore, spesso associata alla figura maschile, si è fatta largo anche nel mondo femminile, riscuotendo un certo successo.

Da questi interrogativi e da un po' di curiosità è nata la mia Tesi di Laurea Specialistica in Teorie e Metodi per la Gestione dell'Informazione. Relatore e correlatore sono state le Prof.sse Paola Zuccolotto e Cristina Alessi, rispettivamente docente di Statistica

di **Silvia Bolentini**



Silvia Bolentini

presso il Dipartimento Metodi Quantitativi e docente di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Brescia. Oggetto della Tesi è stato lo studio, da un punto di vista economico, giuridico e statistico, della presenza femminile nel mondo del

lavoro, con una particolare attenzione all'analisi del tessuto imprenditoriale della provincia di Brescia.

Prima di entrare nel merito dell'analisi quantitativa, è interessante esaminare brevemente quelli che potrebbero essere i vantaggi economici derivanti dall'aumento del numero delle donne in ambito lavorativo. La ricercatrice Kathy Matsui, chief strategist della nota società finanziaria Goldman Sachs, in un articolo del 1999, riguardante la crisi economica giapponese di quegli anni, affermò che il Giappone era in declino perché non lasciava spazio alle donne. Matsui calcolò che in Giappone un incremento del lavoro femminile avrebbe potuto avere un effetto di 0,3 punti sulla crescita tendenziale del PIL (da 1,2 a 1,5%) ed un aumento di quasi il 6% il reddito disponibile delle famiglie per i successivi 20 anni.

Come si sa, la crescita del PIL, oltre che ad altri fattori, è direttamente collegata a tre dinamiche: più lavoratori occupati, più capitale per occupato, più produttività per occupato o per unità di capitale investito. Se un numero mag-

giore di donne entrasse nel mercato del lavoro, concorrerebbe a modificare in positivo il valore del PIL.

Uno studio della Fondazione Rodolfo De Benedetti ha stimato che, in Italia, il valore del lavoro domestico si aggira attorno ai 300 miliardi di euro, cioè circa 23 punti di PIL. Partendo dal presupposto che il reddito di un Paese e il suo grado di sviluppo sono collegati al suo tasso di occupazione, già il fatto che il lavoro domestico non venga ritenuto tale, in quanto non retribuito, oscura una parte importante del contributo delle donne all'economia. La valorizzazione del ruolo economico delle donne sembra infatti svolgere il compito di un vero e proprio moltiplicatore anche in merito a servizi sociali ed educativi: servirebbero più asili, più strutture e personale che si occupino degli anziani, servizi a sostegno del lavoro domestico, ...insomma, una serie di servizi che, aiutando le famiglie, incrementerebbero la richiesta di forza lavoro.

Da questo punto di vista anche il Legislatore ha dato il suo contributo affinché la situazione mutasse e la discriminazione lavorativa tra uomo e donna registrasse un gap meno marcato. A tal proposito risulta d'obbligo menzionare due tra le più importanti leggi rivolte all'incentivazione dell'ingresso delle donne nel mondo del lavoro: la legge 125/91 e la legge 215/92.

Attraverso la prima, intitolata *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, si sostanzia il concetto di azione positiva, riprendendo ed ampliando principi e finalità introdotti da leggi quali la n. 1204, del 30 dicembre 1971, e la legge del 9 dicembre 1977 n. 903. Nel 1° comma dell'articolo 1, legge 125/1991, si afferma l'esigenza di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive,

per le donne. Ciò che rende innovativo lo strumento delle azioni positive è il ruolo che hanno di realizzare l'uguaglianza attraverso una discriminazione. In altre parole, una volta che si è preso atto delle effettive condizioni di svantaggio in cui si trovano determinati soggetti, l'azione positiva si appresta a riequilibrare le disparità attraverso trattamenti preferenziali a loro favore. Le azioni positive e il loro utilizzo sono state poi richiamate dalla legge 215/92, rivolta all'imprenditoria femminile. Dopo la sua emanazione sono occorsi otto anni prima della sua reale attuazione e, in questo lungo arco temporale, la situazione era cambiata al punto tale che fu necessario emanare un Regolamento di attuazione (5 dicembre 1996, n. 706) che inserì alcuni correttivi alla legge stessa, in modo da adeguarla al mutato quadro costituzionale e comunitario.

Dopo un primo rapido sguardo alle implicazioni economiche e all'aspetto giuridico legati al lavoro femminile, l'attenzione si è spostata sull'analisi quantitativa dei dati relativi alle cariche imprenditoriali bresciane. Lo studio si è basato sull'utilizzo di dati derivanti da diverse fonti: l'8° Censimento generale dell'industria e dei servizi condotto nell'ottobre 2001; il Rapporto biennale 2004/2005 sulla situazione del personale nelle aziende con oltre 100 dipendenti e i dati derivanti dal Registro delle imprese della Camera di Commercio di Brescia risalenti al 31 dicembre 2007 e al 30 giugno 2008.

Soprattutto grazie all'utilizzo di queste

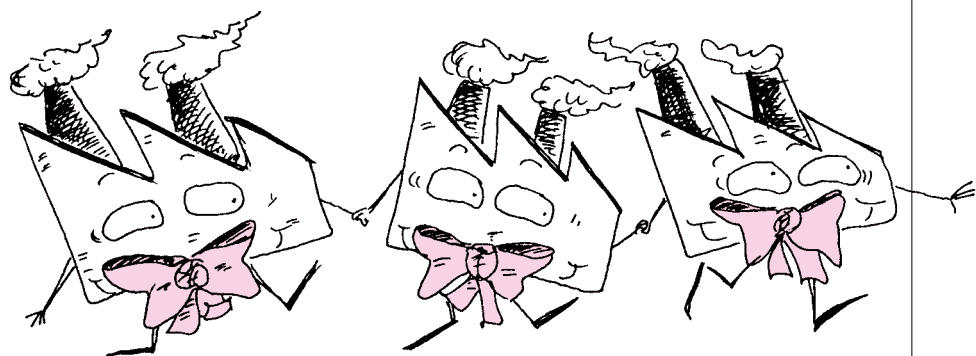
ultime informazioni è stato possibile giungere a conclusioni piuttosto interessanti relative, ad esempio, alla nazionalità delle imprenditrici bresciane, alla natura giuridica delle aziende in cui lavorano, al ruolo che ricoprono.

Da una prima osservazione emerge che il numero di cariche imprenditoriali femminili registrate al 30 giugno 2008 (52.930 su un totale di 211.803) si è ridotto rispetto alle cariche risultanti al 31 dicembre 2007 (53.287 su un totale di 213.666). Questo fatto, però, è associato a una riduzione del totale delle cariche (sia maschili che femminili), il che si traduce in una diminuzione in valore assoluto ma in un lieve incremento in termini percentuali.

La struttura per fasce di età del soggetto imprenditoriale femminile vede una netta prevalenza della classe di età centrale (da 30 a 49 anni), che si appropria del 54,25% del totale delle imprenditrici. Anche nella classe successiva si concentra una percentuale piuttosto significativa di cariche (il 32,92%).

Entrando in maggior dettaglio, è stato interessante esaminare la nazionalità di origine delle imprenditrici. Relativamente alle provenienze da paesi della Comunità Economica Europea, le donne svizzere e romene, oltre logicamente alle italiane, rappresentano una buona percentuale di cariche imprenditoriali della provincia. Per quanto riguarda le provenienze extracomunitarie, vi è una netta prevalenza di imprenditrici cinesi.

In seguito a queste considerazioni, molte delle analisi successive hanno



avuto come oggetto le imprenditrici italiane, svizzere, romene e cinesi, che da sole coprono il 95,24% del totale delle cariche imprenditoriali femminili registrate al 30 giugno 2008.

Entrando nel merito della carica rivestita in azienda, la maggior parte delle donne italiane ricopre la carica di amministratore; le donne svizzere e romene registrano una percentuale di amministratrici e di titolari tendenzialmente simile, mentre le donne cinesi sono prevalentemente titolari dell'azienda in cui lavorano (**Figura 1**).

Come si può facilmente intuire, nei primi tre casi assumono una certa importanza le società di capitali e di persone, mentre nel caso della nazionalità cinese le imprese individuali sono nettamente prevalenti sulle altre tipologie aziendali (**Figura 2**).

Per meglio indagare quali siano i settori in cui operano le imprenditrici bresciane, è stato utile l'utilizzo del settore ATECO a cui le imprese appartengono. In questo caso la situazione è stata considerata con riferimento al totale delle cariche imprenditoriali, sia maschili che femminili, e ciò ha consentito di effettuare alcuni interessanti confronti. In **Figura 3** si nota come le cariche imprenditoriali femminili siano nettamente inferiori al numero delle cariche maschili quasi in tutti i settori. Fa eccezione solamente il settore O (Altri servizi pubblici, sociali e personali).

Ragionando in termini percentuali (**Figura 4**) è possibile evidenziare quali siano i settori di maggiore interesse per l'imprenditoria femminile. Emergono distintamente il settore H (alberghi e ristoranti), il settore N (sanità e altri servizi sociali) e il settore O (altri servizi pubblici, sociali e personali).

Il profilo che emerge da quest'ultima analisi sottolinea come il maggior numero di cariche femminili si concentri in particolari settori del terziario. A questo punto sorge

Figura 1. Percentuale di cariche femminili divise per nazionalità e carica

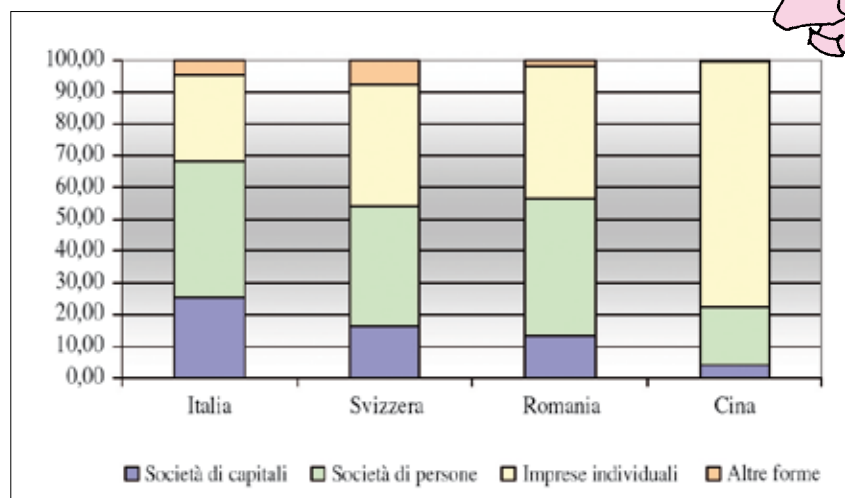


Figura 2. Percentuale di cariche femminili divise per nazionalità e natura giuridica

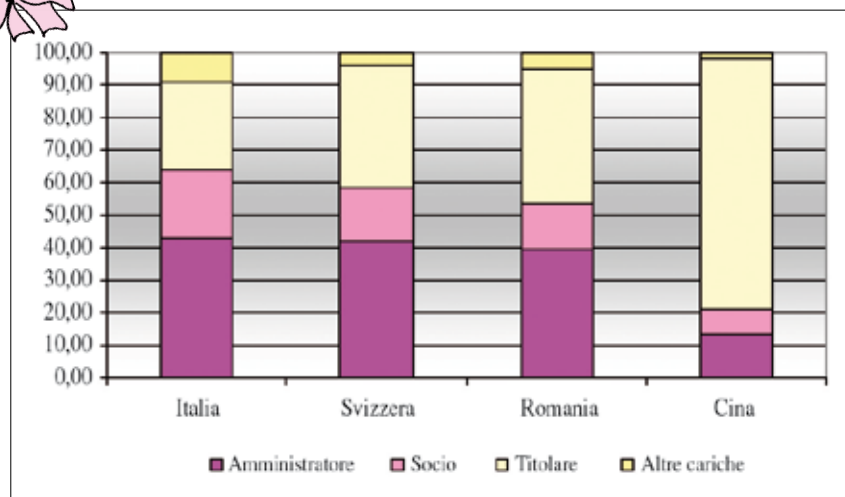


Figura 3. Numero di cariche imprenditoriali divise per sesso e settore ATECO

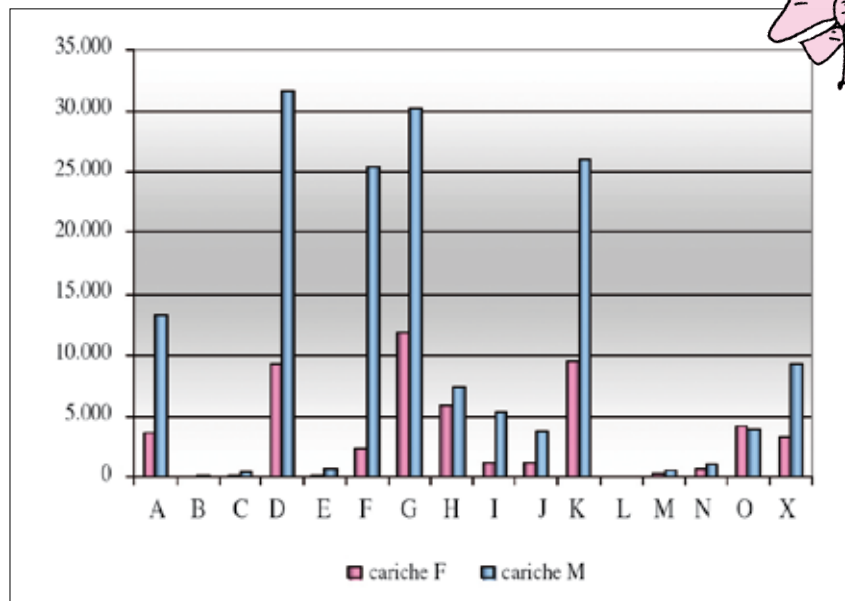
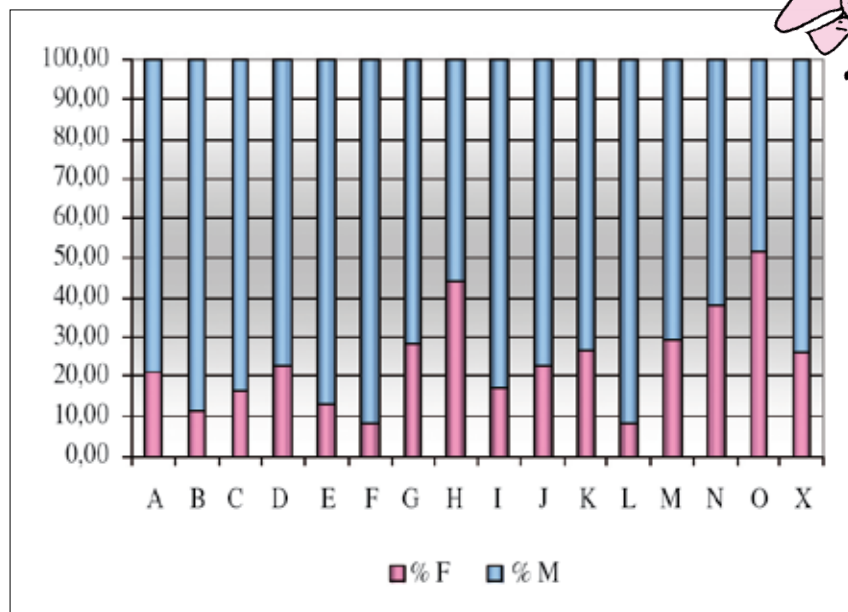


Figura 4. Percentuale di cariche imprenditoriali divise per sesso e settore ATECO



spontaneo chiedersi quali siano le zone della provincia di Brescia di maggior concentrazione di queste imprese. La risposta viene fornita dal grafico riportato in **Figura 5**, che mostra come la maggior parte delle cariche in questione, coinvolte nei settori di cui sopra, si concentri, con percentuali marcate, nelle zone montuose e collinari. Sintetizzando, grazie alle varie analisi effettuate, si può sicuramente affermare che si registra un incremen-

to di imprese a titolarità femminile soprattutto dall'inizio degli anni '90 (+71,97% sul totale delle cariche femminili). Forse non è un caso che tale incremento sia avvenuto proprio in concomitanza con l'introduzione di aiuti a livello legislativo per l'imprenditoria femminile. Riuscire a comprendere il tessuto economico di un territorio, le sue caratteristiche e le sue potenzialità permette di sviluppare adeguati strumenti, volti non solo alla crescita

economica ma anche alla valorizzazione di alcune attività. Ad esempio, da un punto di vista di politica economica, volendo incentivare l'imprenditoria femminile, si potrebbero concentrare gli sforzi sui settori del terziario che vedono una buona presenza di cariche femminili. D'altro lato, si potrebbe studiare un sistema di incentivi per fare in modo che le donne ricoprano percentuali sempre più significative anche nei settori in cui ora sono poco presenti. Se il numero di cariche imprenditoriali femminili può essere ricondotto in particolar modo a determinati, e pochi, settori economici, è sicuramente possibile identificare alcune cause più o meno evidenti che portano a questa sostanziale scissione. Se il fatto di trovare più imprenditrici in attività quali la ristorazione, la sanità o i servizi pubblici è riconducibile a caratteristiche prettamente femminili, sarà bene valorizzare tali peculiarità. Se, invece, la motivazione per la quale le donne riescono meglio in questi settori è legata al fatto che tali attività economiche consentono loro di conciliare vita lavorativa e vita privata, sarà opportuno capire quali servizi potrebbero essere sviluppati per fare in modo che questa conciliazione divenga possibile in qualsiasi situazione. Alcune aziende, molte delle quali condotte da donne, hanno sviluppato servizi, come per esempio il nido aziendale, che permettono di essere madri e lavoratrici allo stesso tempo.

Trovare un quadro ottimistico in questo difficile periodo economico è forse azzardato e prematuro. Tuttavia trovare un modo per superare questa crisi è doveroso e se la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro femminile potrebbe essere una soluzione, perché non provarci? In fondo non c'è nulla da perdere.

Silvia Bolentini
Laureata in Teorie e Metodi
per la Gestione dell'Informazione

Figura 5. Distribuzione geografica delle cariche imprenditoriali femminili (settori ATECO H, N e O)

