



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

www.conflavoro.it | 800 911958

Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese
Via del Consolato, 6 - 00186 Roma - Italia

CONFLAVORO IMPRESA DONNA

UN MANIFESTO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

La promozione e lo sviluppo dell'Imprenditoria Femminile

per creare valore e rendere libere le donne



Quando si parla di *Women Empowerment* si fa riferimento al percorso grazie a cui le donne si (ri)appropriano della capacità di compiere scelte determinanti, tanto nella propria vita personale quanto nella propria carriera professionale, attraverso la piena coscienza di sé e, quindi, il pieno potere e controllo sulla propria esistenza. Un percorso che è fatto di tante cose, quali l'educazione, la formazione specialistica, l'avvicinamento alla cultura di impresa, l'esercizio della condivisione, l'apertura al confronto costruttivo, la proposizione di modelli di sviluppo. Fattori, questi, che consentono alle donne di conoscere chi vogliono diventare e cosa vogliono realizzare, acquistando la consapevolezza delle proprie capacità, assumendo decisioni strategiche in completa autonomia.

Partendo da questa cognizione di fondo, il presente manifesto intende declinare tale concetto -che sarebbe forse più appropriato definire **consapevolezza**- assumendo quale punto focale **l'importanza delle donne imprenditrici nel mondo del lavoro**, guardando alla concreta possibilità di promuovere, attraverso un approccio proattivo a questa dimensione, una visione basata su alcuni valori fondamentali, che possano essere di ispirazione e fare da guida nell'attuazione di politiche e azioni pratiche in senso innovativo.

Inevitabilmente questo processo non può non toccare l'annosa questione del superamento del *gender gap*, una carenza appartenente non ai soli Paesi in via di sviluppo, ma un problema con cui purtroppo, quotidianamente, facciamo i conti anche all'interno delle nostre società "più evolute". Non a caso, le Nazioni Unite hanno fatto del raggiungimento dell'eguaglianza di genere uno dei 17 *Sustainable Development Goals* che compongono l'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, che testualmente tra i propri traguardi individua l'obiettivo di "*garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica*".

Anche il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, che in attuazione del programma *Next Generation EU* si sviluppa attorno ai tre assi strategici condivisi a livello comunitario quali digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale, fa della promozione della parità di genere una priorità da conseguire in via trasversale, segno del fatto che il superamento del *gender gap* va perseguito in modo imprescindibile, senza che venga limitato ad interventi circoscritti.

A tal proposito, si parla spesso del fatto che **la previsione di quote di genere all'interno di contesti lavorativi, aziendali e pubblici**, sia per sua stessa definizione un'azione forzata, e se vogliamo da un



certo punto di vista discriminatoria, che tuttavia si rende necessaria per consentire di compiere un passo in più nel completo raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna -e quindi, per riequilibrare una situazione di disuguaglianza che altrimenti difficilmente si fisserebbe su un percorso evolutivo. L'ambizione di questo manifesto, e quindi di tutto il progetto di cui esso si fa portavoce, è proprio quello di andare oltre una visione di questo genere, passando anzitutto per il superamento di un approccio culturale ormai obsoleto per le caratteristiche della società in cui viviamo.

Oltre al superamento della disparità esistente, compiere un'evoluzione in questo senso vuole dire tante cose, in primis **guidare** le azioni concrete che possono -e devono- condurre al raggiungimento di questo traguardo attraverso la fissazione dei valori ad esso sottesi e delle proposte che si intendono avanzare a questo proposito.

Significa quindi migliorare gli standard di conciliazione tra lavoro e famiglia per le donne lavoratrici e imprenditrici, tutelare e sostenere la maternità delle donne che fanno impresa, **diffondere una stessa cultura di impresa che punti in prima istanza all'incremento della sostenibilità**, che di per sé è un valore da perseguire nella nostra società contemporanea sotto i più svariati punti di vista. Si tratta quindi di valorizzare la professionalità, le competenze e il dinamismo delle nostre donne imprenditrici, contemporaneamente innescando un moto di progresso verso l'inclusione e la tutela della diversità.

Un approccio di questo genere richiede uno sforzo ancora maggiore della "semplice" valutazione di una governance o di una composizione aziendale a prevalenza femminile. Significa piuttosto prevedere la **definizione di veri e propri modelli aziendali innovativi orientati al femminile** che, in quanto tali, prevedano la misurabilità degli obiettivi prefissati che a questo punto devono porsi, in quanto appunto orientati al femminile, a manifestazione e garanzia di un'effettiva conciliazione tra lavoro e vita familiare delle donne che fanno oggi imprenditoria, tra il lavoro e la maternità -oltre che sulla **valorizzazione del talento e dell'impegno effettivi più che sulla mera presenza**. E un approccio di questo tipo, per poter funzionare, deve essere fondato sulla definizione di specifici criteri sulla base dei quali declinare lo stesso modello aziendale, eventualmente prevedendo meccanismi di asserzione dei requisiti individuati e/o collegando l'implementazione del modello stesso a meccanismi di premialità. Passando chiaramente per **il rafforzamento e il perfezionamento degli incentivi** all'imprenditoria femminile già esistenti.

Se dunque tale Manifesto, da un lato, vuole essere un modello ispiratore dal punto di vista culturale e sociale, dall'altro intende mettere sul tavolo gli obiettivi che questa Associazione intende perseguire



nell'ambito della propria attività datoriale focalizzata sull'impresa femminile, per contribuire **alla definizione ed all'attuazione di concrete misure di policy a sostegno dell'imprenditoria femminile e dell'incremento dei livelli di formazione specializzata per le donne** da parte del legislatore nazionale

Questo documento programmatico è fatto dalle donne, ma non solo per le donne, e si pone l'obiettivo di concretizzare finalmente quel salto culturale ormai da troppo tempo auspicato e grazie a cui apportare un **beneficio vero all'intera società, così come al mondo del lavoro e dell'imprenditoria, prescindendo da qualsiasi questione di genere.**

E' questa, un'ambizione da realizzare non solo per quello che l'imprenditoria femminile può rappresentare oggi, ma soprattutto per le donne imprenditrici del futuro che verrà.

In qualità di strumenti volti a tradurre sul piano pratico la visione complessiva sopra descritta, si riportano di seguito gli obiettivi che l'Associazione si pone come primari, da realizzare direttamente e suscettibili di sviluppo anche a livello politico e normativo.

1. IMPRESA "FEMMINILE": DEFINIZIONE E CLASSIFICAZIONE DEL MODELLO

L'introduzione di una definizione giuridica consolidata di Impresa Femminile a livello normativo nel contesto legislativo comunitario, basata su criteri predeterminati, si rende necessaria per tracciare la rotta di un'implementazione concreta da parte degli Stati membri. Questo è un punto condiviso a livello nazionale e comunitario, imprescindibile per un concreto sviluppo dell'Imprenditoria femminile.

La fissazione di criteri elencati tassativamente, da rispettare in maniera univoca, rappresenta il perimetro comune da cui partire, e rispetto alla quale poi si renderà impossibile retrocedere, per l'implementazione di misure più specifiche di sostegno e sviluppo, per una più concreta allocazione di fondi e risorse dedicate.

Si ritengono punti essenziali di tale definizione giuridica dell'Impresa Femminile:

- Superamento della mera elencazione delle tipologie di impresa che rientrano nella singola fattispecie di imprenditoria femminile, puntando al consolidamento di un modello base, applicabile in tutte le tipologie di attività imprenditoriali, a prescindere dalla presenza numerica effettiva di donne all'interno di ogni singola realtà, sia a livello di governance e/o compagine societaria, sia per quanto attiene alle lavoratrici dipendenti;



- Definizione e conseguente applicazione fattiva all'interno del contesto aziendale di un **modello di gestione basato su una serie di misure concrete che definiscano la stessa fattispecie di imprenditoria femminile**, quali:
 - ◆ applicazione di un orario di lavoro flessibile e/o di metodi di valutazione del lavoro basati sulla definizione di obiettivi misurabili, al fine di consentire una effettiva conciliazione del lavoro con la vita familiare;
 - ◆ definizione e applicazione di politiche di assunzione e di assegnazione di ruoli che non penalizzi le donne, soprattutto quelle in età fertile;
 - ◆ definizione e applicazione di politiche interne che introducano strumenti di supporto alle donne nella gestione della vita familiare (come convenzioni per gli spostamenti, supporto legale, supporto nella gestione di figli o di genitori anziani), in special modo rivolte a coloro che non sono affiancate in questo senso nella vita privata (o che, ad esempio, vanno incontro ad una causa di divorzio nel corso del rapporto di lavoro);
- Creazione di una sezione dedicata all'interno del Registro delle Imprese, anche al fine di elaborare degli indicatori di sviluppo economico e imprenditoriale focalizzati sulla diffusione del modello di imprenditoria femminile;
- Introduzione di sistemi di verifica e controllo della sussistenza e del mantenimento nel tempo dei parametri sopra indicati, anche attraverso l'eventuale previsione di un meccanismo di certificazione di terza parte indipendente del modello stesso, che possa quindi convalidare in maniera oggettiva la corretta funzionalità del modello stesso e che quindi rappresenti, per la singola impresa che di volta in volta la consegue, l'aderenza a determinati standard qualitativi/organizzativi.

La definizione e il relativo modello gestionale innovativo dovranno dunque essere strutturati su una **tipologia di organizzazione orientata alla sostenibilità**, che sia basata sulla misurabilità degli obiettivi prefissati, da perseguire a garanzia di un'effettiva conciliazione tra lavoro e vita familiare delle donne lavoratrici e che oggi fanno imprenditoria, tra lavoro e maternità, oltre che per la valorizzazione del talento, e non della presenza.

2. SISTEMI DI VERIFICA E MONITORAGGIO DELLO STATO DI ATTUAZIONE

- In linea con l'introduzione di una definizione consolidata di Impresa Femminile e la previsione di iniziative mirate volte alla diffusione e implementazione del relativo modello, si rende necessario **introdurre un sistema di monitoraggio periodico della sussistenza dei requisiti**, da parte delle



imprese aderenti, che consentono di classificare l'Impresa come Femminile, in virtù del rispetto degli specifici criteri sopra citati. Tale sistema di monitoraggio sarà funzionale ad un eventuale censimento delle imprese aderenti, dunque della diffusione dello stesso modello di imprenditoria femminile, nonché ad un'eventuale modifica o integrazione degli standard di definizione in base al perseguimento dei risultati attesi.

- Trattandosi poi, nel complesso, della definizione e dell'applicazione di un modello tutto orientato al superamento della questione del *gender gap* in termini culturali e socioeconomici, si ravvisa inoltre l'opportunità di prevedere degli interventi volti ad un **miglioramento della struttura complessiva di monitoraggio delle modalità con cui gli Enti generalmente preposti all'erogazione di risorse economiche ed incentivi** procedano alla distribuzione delle risorse stesse attraverso i vari fondi (PNRR, fondi strutturali, fondi comunitari ed ogni altra opportunità che diverrà disponibile in futuro), provvedendo ad accertare non solo la correttezza delle modalità di assegnazione, ma anche l'effettivo impiego dei medesimi.

3. INIZIATIVE VOLTE A FAVORIRE LA DIFFUSIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO DI IMPRENDITORIA FEMMINILE

A integrazione della tipologia di modello di imprenditoria femminile sopra descritto, è necessario prevedere degli interventi a livello normativo che ne declinino la realizzazione e fungano da leva di attuazione dell'approccio che si intende adottare, e in particolare:

- Intervenire a livello normativo per **l'equiparazione, attraverso la definizione di strumenti ad hoc, del livello di tutela garantito alle madri lavoratrici autonome a quello delle lavoratrici dipendenti**, creando in tal modo le condizioni sociali che consentano effettivamente alle donne di dedicarsi all'avvio di un'attività autonoma e alla successiva gestione e, per le medesime finalità, introdurre strumenti di riconoscimento dell'impegno delle donne *care giver*;
- **Accrescere il livello di informazione sugli strumenti di accesso al credito** esistenti e la formazione relativa al loro ottenimento ed utilizzo;
- **Prevedere l'istituzione di un fondo permanente per l'Imprenditoria femminile** -slegando il concetto degli incentivi dai bandi a tempo- le cui risorse siano destinate tanto al supporto finanziario per l'avvio di nuove Imprese Femminili (identificate secondo la definizione giuridica sopra menzionata che sarà introdotta nell'ordinamento), quanto all'orientamento professionale per donne che vogliono avviare un'attività e/o avviarsi alle professioni STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).



4. FORMAZIONE

- In qualità di misura rafforzativa e complementare alla diffusione di un nuovo modello gestionale di imprenditoria femminile, nonché in qualità di intervento mirante al superamento della disparità di genere nel mondo del lavoro, si rende necessario strutturare degli **interventi di agevolazione della fruizione dell’offerta di formazione professionale sull’accesso al credito per le donne che intraprendono e completano percorsi di studio in materie STEM**, o più in generale che completano percorsi professionalizzanti in settori a prevalenza tradizionalmente maschile, quali ad esempio meccanica, elettronica o edilizia. Anche in questo caso, in linea con la definizione del modello gestionale innovativo orientato al sostegno dell’imprenditoria femminile, l’obiettivo di fondo rimane la valorizzazione del talento, in questo caso sostenendo l’introduzione in azienda di competenze consolidate per lo svolgimento delle attività lavorative richieste.
- Un’ulteriore strumento di accompagnamento in questo senso è rappresentato dall’introduzione di **borse di studio per le donne** che intendono iscriversi a percorsi di studio tradizionalmente frequentati da classi a prevalenza maschile, eventualmente prevedendo un’estensione a donne di qualsiasi età e reddito. In tal modo, l’introduzione di tali borse di studio risulterebbe funzionale non solo all’incremento della qualità del lavoro, ma anche ad agevolare, più in generale, l’apprendimento di competenze specialistiche diffuse.

5. FONDI IMPRESA FEMMINILE: POSSIBILI IMPLEMENTAZIONI

La previsione e l’attuazione del Fondo Impresa Femminile ha rappresentato uno strumento di importanza fondamentale in termini di diffusione di politiche attive per il lavoro e superamento sostanziale della disegualianza di genere a livello imprenditoriale, motivo per cui si ritiene imprescindibile in qualità di misura di supporto anche per lo sviluppo di un modello gestionale innovativo di Impresa Femminile. **Trattandosi dell’unica misura incentivante al momento prevista per legge orientata in tal senso, e alla luce dell’opportunità strategica offerta dalle ulteriori risorse stanziare dal PNRR, questa Associazione ravvisa la necessità di prevederne un rafforzamento ed un perfezionamento della stessa**, nei seguenti termini:

- un innalzamento del limite previsto dal regime “de minimis” -che prevede la concessione di aiuti complessivi per 200.000 euro in 3 anni- a 500.000 euro nel triennio di riferimento (tale regime disciplina la concessione dell’incentivo, in alternativa all’applicazione del regime di esenzione delle regole UE sugli aiuti di Stato previsto per le imprese a determinati requisiti);



- la previsione del frazionamento del limite imposto dal regime “de minimis” in funzione delle tranches di contributo effettivamente erogate, liberando l’eventuale spazio residuo per consentire l’accesso ad altri, ulteriori fondi e/o incentivi;
- l’innalzamento dall’80% al 100% del tetto massimo di ammissibilità previsto per le spese consentite;
- l’estensione delle spese ammissibili anche ai costi legati a misure per l’incremento del welfare e della conciliazione vita-lavoro, quali ad esempio spese per baby sitting, asili nido, assistenza per membri del nucleo familiare anziani o non autosufficienti.

Quest’ultimo punto in particolare, ossia l’estensione ai costi legati a misure per l’incremento del welfare e della conciliazione vita-lavoro delle spese ammissibili, è un punto strategico per rendere appetibili alle donne che vogliono fare impresa i contributi resi disponibili in loro favore, non solo nelle misure esistenti ma, si auspica, in tutte quelle future misure di sostegno che verranno.

In conclusione, possiamo affermare che la parità di genere che questa Confederazione intende perseguire non è un astratto concetto di parità ad ogni costo, quanto l’affermazione del **libero diritto di scelta in egual misura concesso agli uomini e alle donne**, concesso a tutte le persone che sentono il dovere di apportare il loro contributo alla crescita della società in cui operano e del Paese in cui vivono, che hanno la consapevolezza di poter fare la differenza con il proprio impegno, **a tutte le Persone che vogliono fare impresa.**