

ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

FACOLTÀ DI ECONOMIA

Corso di Laurea in Economia Aziendale

**DONNE, INGEGNERIA,
IMPRENDITORIALITÀ.**

Tesi di laurea di:

Rosa Atteritano

Relatore:

Chiar.ma Prof.ssa
Miretta Giacometti
Economia dell'Innovazione

SESSIONE III

ANNO ACCADEMICO 2003-2004

Indice

Premessa.....	pag. 1
Introduzione.....	pag. 3
Parte prima.....	pag. 6
Capitolo 1. L'imprenditorialità.....	pag. 7
1.1. Cosa è l'imprenditorialità.....	pag. 7
1.2. Perché l'imprenditorialità è importante.....	pag. 7
1.3. Le lacune e il potenziale imprenditoriale dell'Unione Europea.....	pag. 9
1.4. Scelte politiche a favore dell'imprenditorialità.....	pag. 10
1.5. Come aumenta il numero degli imprenditori.....	pag. 11
1.6. In che modo è possibile orientare le imprese alla crescita.....	pag. 15
1.7. Atteggiamenti più positivi verso l'imprenditorialità.....	pag. 19
1.8. Alcuni esempi di politiche pubbliche per lo sviluppo dell'imprenditorialità adottate in alcuni Paesi dell'Unione Europea.....	pag. 20
Parte seconda. L'imprenditorialità femminile in alcuni Paesi europei.....	pag. 25
Capitolo 2. L'imprenditorialità femminile in Italia.....	pag. 26
2.1. La costruzione in Italia di un ambiente favorevole all'imprenditorialità femminile.....	pag. 26
2.2. Istituzioni governative che decidono e/o finanziano le iniziative.....	pag. 30
2.3. Dalle politiche attuate a quelle auspiccate.....	pag. 31
2.4. Regione Veneto, azioni per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile....	pag. 33
2.5. Regione Piemonte, Commissione regionale per le pari opportunità.....	pag. 34
2.6. Euro Entrepreneurship Au Feminin-progetto Now/Piemonte.....	pag. 35
2.7. Progetti attuati nella regione Lombardia.....	pag. 35
Capitolo 3. L'imprenditorialità femminile nel Regno Unito.....	pag. 37
3.1. Le caratteristiche dell'impresa femminile.....	pag. 37
3.2. Barriere d'accesso alle istituzioni finanziarie.....	pag. 37
3.3. L'approccio britannico alla creazione di nuove imprese.....	pag. 40
3.4. Alcune iniziative locali di sostegno alla creazione di nuove imprese.....	pag. 43

3.5. Azione positiva Train 2000.....	pag. 45
3.6. Misure di sostegno non istituzionali per le donne.....	pag. 47
Capitolo 4. L'imprenditorialità femminile in Svezia.....	pag. 51
4.1. La struttura delle imprese.....	pag. 51
4.2. Dati relativi all'imprenditorialità femminile in Svezia.....	pag. 53
4.3. Il mercato del lavoro femminile.....	pag. 54
4.4. Politiche relative all'imprenditorialità femminile in Svezia.....	pag. 55
4.5. Interventi finanziari per sostenere l'imprenditorialità.....	pag. 57
Capitolo 5. L'imprenditorialità femminile in Francia.....	pag. 60
5.1. Politiche pubbliche a sostegno dell'impresa femminile.....	pag. 60
5.2. Quale futuro per l'imprenditorialità femminile francese?.....	pag. 63
Capitolo 6. Il potenziale delle donne in Scozia.....	pag. 65
6.1. L'imprenditorialità femminile in Scozia.....	pag. 65
6.2. La risposta delle donne scozzesi: monitoraggio delle visitatrici dal Roadshow.....	pag. 67
Capitolo 7. Il sostegno europeo all'imprenditorialità femminile.....	pag. 69
7.1. Le opportunità per l'imprenditorialità femminile.....	pag. 69
7.2. Progetto NOW.....	pag. 70
7.3. Donne sempre più manager.....	pag. 71
7.4. Eurochambres Women Network per l'impresa femminile.....	pag. 72
7.5. Formazione donna per la creazione di strutture edilizie ecocompatibili.....	pag. 73
7.6. "Preface": iniziative che promuovono l'imprenditorialità femminile.....	pag. 73
7.7. Progetto CEEWIT.....	pag. 74
7.8. Progetto CUWAT.....	pag. 74
7.9. Potenziare l'occupabilità delle donne giovani ed adulte.....	pag. 75
7.10. Programma E-Qual.....	pag. 76
7.11. Progetto "Donna e informatica".....	pag. 76
7.12. Progetto Jass.....	pag. 77

7.13. WITEC: scienza, ingegneria e tecnologia.....	pag. 78
7.14. Progetto WOMEC.....	pag. 78
7.15. Progetto WOQUATEWO.....	pag. 78
7.16. Progetto WOTEC: la tecnologia è donna.....	pag. 79
7.17. RECIFE (RECIte FEmmes).....	pag. 79
Parte terza.	pag. 81
Capitolo 8. Indagine tra studentesse e studenti della Facoltà di Ingegneria dell'Università degli Studi di Bologna.....	pag. 82
8.1. La realizzazione delle interviste.....	pag. 82
8.2. La presenza femminile nei corsi di Ingegneria delle Telecomunicazioni, Ingegneria Informatica e Ingegneria Elettronica dell'Università di Bologna.....	pag. 83
8.3. Elaborazione dei dati raccolti tramite le interviste.....	pag. 87
Conclusioni.....	pag. 143
Bibliografia.....	pag. 145

Premessa

Il sistema di valori che contraddistingue l'universo imprenditoriale maschile confluisce senza dubbio nel modo in cui è stato tratteggiato il modello teorico dell'imprenditore tipo elaborato dagli studi manageriali; in base a tale modello, l'impresa di successo deve essere orientata alla massimizzazione dei profitti e alla conquista di nuovi mercati. Dal punto di vista organizzativo, il modello vede l'impresa come una struttura organizzata in termini tanto più formali e gerarchici, quanto più essa assume grandi dimensioni, e diretta con stili orientati al controllo e fondati su meccanismi di incentivazione delle risorse umane prevalentemente economici. Alcuni studi¹ hanno mostrato che in genere le imprese guidate da donne presentano dei caratteri che si discostano da quelli del modello sopra enunciato. In primo luogo, le donne imprenditrici tendono a misurare il successo delle loro imprese secondo dei criteri diversi da quelli delle loro controparti maschili: invece di valutare in base al profitto e all'espansione nei mercati, esse si concentrano sulle opportunità di crescita personale e professionale ponendo tra l'altro in primo piano la necessità che i dipendenti si sentano coinvolti nelle attività e ne traggano a loro volta gratificazioni personali. La fissazione di diversi obiettivi si riflette ovviamente sia sulle strategie di gestione sia sugli stili di leadership adottati dalle imprenditrici. Rispetto alla prima variabile, alcuni autori hanno introdotto una distinzione tra un approccio strategico e un approccio evolutivo identificando con queste espressioni due diversi modi di avviare e di gestire l'attività imprenditoriale. Nella maggioranza dei casi le donne tendono ad adottare un approccio di tipo evolutivo, in base al quale la creazione d'impresa segue all'intuizione di uno spazio di mercato e avviene attraverso l'investimento iniziale di capitali personali; inoltre gli obiettivi dell'attività tendono a coincidere con l'occupazione di una nicchia di mercato locale, lo sviluppo e la "cura" di una clientela e il mantenimento dell'attività su piccola scala². Perciò che riguarda più specificatamente gli stili di leadership, la letteratura prodotta soprattutto nell'ambito della teoria manageriale si è costruita rifacendosi a modelli di direzione prevalentemente maschili. La letteratura più recente in materia³ ha elaborato una distinzione tra due stili di leadership: lo stile transazionale e lo stile trasformazionale. Mentre il leader

¹ Per esempio quelli condotti da Brush, 1992; Chaganti, 1986.

² Al contrario lo sviluppo di tipo strategico o deliberato identifica una precisa e razionale sequenza di attività: "l'identificazione delle opportunità, la fissazione degli obiettivi, il reperimento e l'accumulazione delle risorse, la produzione e il marketing dei beni/servizi offerti, l'articolazione di una struttura organizzativa formalmente definita" Monaci, 1998.

³ Kouze e Posner, 1993; Sashkin e Burke, 1990.

transazionale si focalizza su obiettivi di breve periodo e mira a raggiungere stabilità, offrendo ricompense basate sulle performance, per il leader trasformazionale la qualità è più importante della velocità di produzione e ciò che conta sono i risultati e non tanto le procedure seguite per raggiungerli. Il secondo stile di leadership sarebbe più adeguato alla gestione e direzione del tipo d'impresa che caratterizzano le economie post-fordiste dei paesi più sviluppati, quelle appunto in cui le donne sembrano ottenere migliori risultati. Questo modello di leadership, è stato rilevato, è congruente con alcune delle teorie già esposte a suo tempo da Parson (1960) secondo cui i leader d'impresa devono rappresentare anche dei modelli di ruolo per i loro dipendenti, ed essere in grado di motivarli e di fornirgli le risorse per diventare a loro volta dei leader. Rispetto a questa distinzione, alcuni studiosi⁴ hanno sostenuto che le donne sono più inclini ad adottare comportamenti trasformazionali rispetto ai loro colleghi maschi. In generale occorre sottolineare come gli anni Novanta abbiano segnato nell'ambito della teoria manageriale un nuovo settore di studi espressamente dedicati ad analizzare i nessi tra genere e stili direzionali, di carattere interdisciplinare che hanno portato all'elaborazione di idealtipi teorici riguardanti la leadership imprenditoriale in base a cui esistono delle differenze naturali fra le abilità direttive dei due sessi, o da quello adattivo, in base al quale le donne devono cercare di imitare gli uomini quando occupano delle posizioni manageriali. Al loro posto sono stati delineati dei modelli alternativi, caratterizzati da diversi gradi di radicalità rispetto a quello tradizionale. Per esempio il modello situazionale o della complementarità sostiene che le differenze di leadership tra uomini e donne non sono da considerare come il risultato di proprietà naturali dei due sessi, ma come fattori dipendenti dal tipo di organizzazione e da aspetti situazionali⁵.

⁴ Druskat, 1994; Bycio, Hackett e Allen, 1995.

⁵ Fagenson, 1993; Powell, 1993

Introduzione

Cosa spinge i ragazzi a voler diventare ingegnere?

Rispondere a questo quesito non è affatto semplice, nella scelta di una facoltà e un corso di laurea da frequentare rientrano molti fattori soggettivi diversi tra loro e di varia natura (voler realizzare il sogno che si aveva da bambini; seguire le orme di un genitore; possedere attitudini migliori per determinate materie; avere un lavoro ben remunerato; ecc.). Per tutti questi motivi, ci è sembrato opportuno sottoporre all'attenzione dei diretti interessati, gli studenti di ingegneria, un questionario, che ci aiuterà a meglio capire il perché della loro scelta e anche le loro aspettative sul proprio futuro lavorativo. Il questionario è stato strutturato in modo semplice con domande di facile comprensione, alcune a risposta aperta e altre dove si chiede di esprimere un giudizio tramite l'uso di numeri (0 = nessuna importanza; 1 = poca importanza; 2 = abbastanza importanza; 3 = molta importanza). Il campione è costituito da 75 unità, 15 ragazze e 10 ragazzi (non matricole iscritte al primo anno) per ogni corso di laurea considerato. La scelta dei corsi non è stata casuale, ma si sono preferiti corsi con una bassa componente femminile, quelli presi in esame sono: Ingegneria delle Telecomunicazioni; Ingegneria Informatica; Ingegneria elettronica.

I dati relativi alla facoltà di ingegneria confermano quanto è universalmente noto sull'ottimo livello occupazionale, infatti nella indagine Istat i valori sono molto più favorevoli di quelli complessivi d'ateneo.

Molto elevata è la percentuale (fra il 79 e il 90%) degli intervistati che svolge un lavoro continuativo iniziato dopo la laurea e 87% di quanti lavorano svolge un lavoro che richiede il titolo di studio. Modesti i livelli (fra il 3 e l'11%) di quanti sono in cerca di occupazione. Secondo l'indagine dell'Osservatorio statistico di Bologna gli occupati sono complessivamente il 77%, il 78% dei quali utilizza in modo efficace il titolo di studio. Il quadro della posizione professionale dei laureati propone i caratteri tipici di una facoltà tecnica. In questo caso la figura predominante è quella del tecnico occupato nelle imprese industriali, che opera con notevole grado di autonomia nel lavoro, pur senza ricoprire ruoli direttivi: si tratta di progettisti, programmatori, tecnici di laboratorio, ecc. Diffusa anche la figura del quadro intermedio, che nella condizione attuale interessa oltre un quarto degli intervistati: sono stati collocati in posizione professionale i laureati che svolgono operazioni di coordinamento e di direzione nei reparti delle imprese. La facoltà di ingegneria, benché composta di numerosi corsi di laurea, forma un prodotto con caratteri in linea di massima

omogenei: si tratta appunto prevalentemente di tecnici e quadri intermedi che occupano posizioni di lavoro dipendente. La libera professione non è affatto diffusa, e paradossalmente riguarda più i laureati un anno dopo la laurea che nella condizione attuale; il fenomeno potrebbe trovare una spiegazione nel fatto che molti giovani, nell'attesa di svolgere il servizio militare, o comunque nell'attesa di un lavoro stabile, nei periodi appena successivi alla laurea si impegnano in qualche attività- svolta in forma di lavoro non dipendente - presso imprese o studi professionali.

La presenza di figure professionalmente non qualificate rispetto alla laurea (definite come "tecnici con mansioni esecutive") tende a diminuire via via che ci si avvicina alla condizione attuale. Non rilevante anche la quota di insegnanti, borsisti, ecc. L'industria costituisce l'area di occupazione di quasi il 70% dei laureati. Bassa, come si è già accennato, la quota di chi opera negli studi professionali: probabilmente gli intervistati non hanno ancora potuto disporre del tempo sufficiente per compiere quel percorso, abbastanza comune nell'esperienza locale, che dal lavoro dipendente nell'impresa porta alle attività di consulenza, progettazione, ecc. svolte in forma libero - professionale (presso studi, società di servizi, ecc.).

Il lavoro che seguirà si articola in tre parti:

- La prima parte è costituita da un solo capitolo nel quale è stato analizzato il tema dell'imprenditorialità e le politiche europee che sono di sostegno per il suo sviluppo; sono stati riportati degli esempi di alcune politiche adottate in alcuni Paesi europei per sviluppare la classe imprenditoriale facilitando la costituzione di nuove imprese.
- La seconda parte è articolata in sei capitoli: nei primi cinque viene analizzata la condizione lavorativa delle donne, in alcuni Paesi europei, e quali politiche sono state adottate per sviluppare l'imprenditorialità femminile. I Paesi analizzati sono: Italia, Regno Unito, Svezia, Francia, Scozia. Nel sesto capitolo, di questa parte del lavoro, sono stati riportati dei programmi e progetti proposti dall'Unione europea per favorire l'accesso delle donne in ambito imprenditoriale, specie in settori scientifici.
- La terza parte è costituita da un unico capitolo che presenta lo sviluppo di un'indagine effettuata tra le studentesse e gli studenti di ingegneria, in particolare Ingegneria delle Telecomunicazioni, Ingegneria Elettronica ed Ingegneria

Informatica. Gli scopi di questa indagine sono molteplici: individuare cosa ha spinto gli studenti a frequentare questo Corso di laurea; le caratteristiche ritenute importanti per operare in una posizione di leadership; cosa potrebbe fare l'Università per stimolare gli studenti a fondare una propria azienda, ecc.. Sempre in questo capitolo si mettono a confronto le risposte fornite dalle Femmine e dai maschi per individuare le caratteristiche che differenziano gli studenti di un Corso di laurea da un altro ed in fine le differenze tra l'universo femminile e quello maschile.

Parte prima

Capitolo 1. L'imprenditorialità

1.1. Cosa è l'imprenditorialità.

L'imprenditorialità è innanzitutto uno stato mentale. Si tratta della motivazione e della capacità del singolo, da solo o nell'ambito di un'organizzazione, di riconoscere un'occasione e di trarne profitto al fine di produrre nuovo valore o il successo economico. Creatività e innovazione sono necessarie per entrare in un mercato esistente, per cambiarlo o persino crearne uno nuovo. Per trasformare in successo un'iniziativa imprenditoriale è necessaria la capacità di combinare creatività e innovazione con una sana gestione e saper adattare un'impresa per ottimizzarne lo sviluppo in tutte le fasi del suo ciclo di vita. E' un processo che va ben oltre la gestione quotidiana e riguarda le ambizioni e la strategia di un'impresa.

L'iniziativa imprenditoriale può essere presente in ogni settore e in ogni tipo d'impresa. E' necessaria ai lavoratori autonomi e alle imprese di ogni dimensione, nei diversi stadi del ciclo di vita di un'impresa, dalle fasi che precedono la costituzione alla crescita, dalla cessione o liquidazione, al rilancio. La cultura imprenditoriale ha rilievo per le aziende di ogni settore, tecnologico o tradizionale, piccole o grandi con assetti proprietari diversi, quali aziende familiari, imprese quotate in borsa, imprese ad economie sociale⁶ o organismi senza scopo di lucro, che spesso svolgono un'attività economica di rilievo. Secondo un'indagine del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) il 7% dei nuovi imprenditori⁷ dà origine ad una nuova, significativa nicchia di mercato o ad un nuovo settore economico in caso di successo dell'impresa, mentre il 70% delle nuove imprese fornisce prodotti o servizi in mercati esistenti nei quali la concorrenza è già considerevole e la tecnologia critica è disponibile da più di un anno.

1.2. Perché l'imprenditoria è importante.

Paesi con un notevole incremento dell'attività imprenditoriale tendono di conseguenza a registrare cali del tasso di disoccupazione. Le ricerche sembrano indicare che

⁶ Tra le imprese ad economia sociale rientrano cooperative, mutue, associazioni e fondazioni.

⁷ Secondo l'indagine i nuovi imprenditori sono coloro che fondano un'impresa oppure i proprietari/dirigenti di un'impresa attiva da un periodo inferiore ai tre anni e mezzo. *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2002 Summary Report* (Relazioni di sintesi 2002 del GEM, controllo globale dell'imprenditorialità), Reynolds, Bygrave, Autio, e Hay.

l'imprenditorialità fornisce un contributo positivo alla crescita economica sebbene la crescita del PIL sia influenzata da molti altri fattori⁸.

Avviare una nuova impresa o dare un nuovo orientamento a un'impresa esistente, stimolano la produttività e aumentano la pressione concorrenziale, costringendo le altre imprese a reagire migliorando l'efficienza o introducendo innovazioni. Maggiore efficienza e innovazione all'interno delle imprese, nell'organizzazione, nel processo, nei prodotti, nei servizi o nei mercati, aumentano la concorrenza di un'economia nel suo complesso. Questo processo offre ai consumatori il vantaggio di una scelta più ampia a prezzi più bassi.

Un posto di lavoro non è solo un modo per guadagnare soldi. Nella scelta della carriera le persone hanno altri criteri, quali sicurezza, livello d'indipendenza, varietà dei compiti ed interesse per il lavoro. Consentendo livelli retributivi più elevati l'imprenditorialità può stimolare la soddisfazione di "bisogni superiori", quali l'autorealizzazione e l'indipendenza. Per coloro che non riescono a trovare un lavoro che li soddisfi, la scelta di diventare imprenditori può derivare in parte o interamente da necessità economiche: diventare imprenditori può infatti consentire loro di crearsi una posizione migliore.

Gli imprenditori risultano più soddisfatti dal proprio lavoro rispetto ai dipendenti. Secondo un sondaggio⁹ il 33% dei lavoratori autonomi senza dipendenti e fino al 45% dei lavoratori autonomi con dipendenti ha dichiarato di essere molto soddisfatto delle proprie condizioni di lavoro, contro il 27% soltanto dei lavoratori dipendenti.

Gli imprenditori sono il motore dell'economia di mercato e con le loro realizzazioni forniscono alla società ricchezza, lavoro e varietà di scelta per i consumatori. In risposta alle crescenti aspettative del pubblico relative all'impatto delle politiche aziendali sulla società e sull'ambiente, numerose grandi imprese hanno adottato strategie formali di responsabilità sociale. In questo ambito rientra l'integrazione volontaria di problematiche sociali e ambientali nelle attività aziendali e nell'interazione con le parti interessate, in base al riconoscimento del fatto che un comportamento responsabile può favorire il successo

⁸ *Entrepreneurship: A survey of the literature* (Imprenditorialità: un esame della bibliografia disponibile), D. Audretsch, ottobre 2002, *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison* (Imprenditorialità: fattori determinanti e politica nel confronto tra Europa e Stati Uniti), a cura di Audretsch, Thurik, Verheul e Wennekers, 2002 e nelle relazioni d'indagine annuali del GEM.

⁹ *Third European survey on working conditions 2000* (Terza indagine europea sulle condizioni di lavoro nel 2000), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro).

dell'impresa. Le PMI danno prova di "imprenditorialità responsabile" in modo più informale, ma contribuiscono per altro verso il tessuto e il punto focale di molte comunità.

1.3. Le lacune e il potenziale imprenditoriale dell'Unione Europea.

Secondo un'indagine dell'Eurobarometro¹⁰, gli europei preferiscono lo status di lavoratori dipendenti rispetto a quello di lavoratori autonomi. Nell'Europa meridionale, in Irlanda e nel Regno Unito si rileva una preferenza relativamente maggiore per il lavoro autonomo. Rispetto alla media UE del 45%, ben il 67% dei cittadini statunitensi preferirebbe lavorare in modo indipendente.

L'incidenza degli imprenditori (tra i quali rientrano i lavoratori autonomi e i proprietari di imprese) varia sensibilmente in Europa, passando dal 6% circa in Danimarca e in Lussemburgo, al 13% in Spagna, al 15% in Portogallo per arrivare a superare il 18% in Grecia e in Italia. Negli Stati Uniti al contrario questo tasso supera di poco il 10%¹¹.

Per quanto concerne la partecipazione a nuove iniziative imprenditoriali, l'indagine dell'Eurobarometro indica che il 4,5% dei cittadini dell'UE progetta di avviare un'impresa, ne ha costituita o ne ha rilevata una negli ultimi tre anni, con tassi che variano da più del 6% nel Regno Unito e in Irlanda a meno del 2% in Francia. Il tasso degli Stati Uniti (13%) è significativamente maggiore.

- Dinamismo imprenditoriale.

Sebbene alcuni elementi indichino un grado analogo di "mobilità" (creazione e chiusura di imprese) in alcuni paesi europei e negli Stati Uniti, l'Europa è caratterizzata da un minore dinamismo imprenditoriale. Le imprese statunitensi in media sono più piccole all'inizio rispetto a quelle europee, tuttavia nei primi anni successivi alla fondazione, l'espansione in termini occupazionali dei nuovi arrivati è molto maggiore negli Stati Uniti. Gli imprenditori statunitensi sembrano testare il mercato iniziando su piccola scala e in caso di successo si espandono rapidamente, mentre in Europa molti progetti non arrivano neppure al mercato poiché la loro attuabilità è messa in dubbio prima di essere verificata in tale sede.

¹⁰ Eurobarometro Flash 134 *Imprenditorialità*, novembre 2002.

¹¹ Attività imprenditoriale come percentuale delle forze di lavoro. Si definiscono imprenditori i proprietari di imprese registrate e non registrate, esclusi i lavoratori familiari non remunerati, i lavoratori salariati che operano in un'impresa come attività secondaria e i proprietari di imprese agricole, dati comparativi sull'imprenditorialità per un'analisi internazionale, Compendia 2001.2, EIM.

Effettivamente, secondo l'Eurobarometro, il 46% degli europei ritiene che “non si dovrebbe avviare un'impresa se c'è il rischio che possa fallire” (rispetto al 25% dei cittadini statunitensi).

- La sfida per l'Europa.

In termini di spirito imprenditoriale l'atteggiamento e il coinvolgimento delle persone variano sensibilmente negli Stati membri dell'UE. I proprietari d'impresa non mancano nell'Unione Europea, tuttavia si può migliorare la tendenza allo sviluppo di nuove iniziative imprenditoriali. Rispetto agli Stati Uniti il dinamismo imprenditoriale è inferiore dell'Unione Europea: gli europei sono meno disposti degli americani ad avviare nuove iniziative imprenditoriali e le imprese europee non crescono quanto quelle statunitensi.

L'elevato tasso di disoccupazione persistente nell'Unione Europea indica che si dovrebbe cercare di sfruttare meglio la possibilità di creare lavoro grazie all'attività imprenditoriale. Oltre ad incoraggiare nuove iniziative imprenditoriali occorrerebbe favorire la crescita potenziale delle imprese esistenti nell'Unione Europea, che rappresentano la spina dorsale dell'economia della stessa Unione e garantiscono continuità, occupazione e una solida esperienza. Su circa 20 milioni di piccole e medie imprese in Europa il 30% indica la crescita come la propria ambizione principale.

Per l'Unione Europea la sfida consiste nell'identificare i fattori chiave per realizzare un clima favorevole alle iniziative imprenditoriali e all'attività delle imprese. Grazie ad opportune politiche si dovrebbe cercare di accrescere il livello dell'imprenditorialità, adottando l'approccio più adeguato per aumentare il numero degli imprenditori e promuovere la crescita delle imprese.

1.4. Scelte politiche a favore dell'imprenditorialità.

L'unione Europea ha già posto in essere una strategia di politiche macroeconomiche orientate alla crescita e alla stabilità che costituiscono un presupposto per un'atmosfera favorevole all'iniziativa imprenditoriale.

La decisione del singolo di avviare un'impresa o la scelta di un imprenditore di affrontare rischi e di espandersi è influenzata da molti altri fattori oltre alle possibilità economiche. Maggiori possibilità economiche non determinano automaticamente un'imprenditorialità

più sviluppata, che dipende ugualmente dalle preferenze, dalle capacità personali e dalle alternative disponibili.

Un approccio globale alla promozione dello spirito imprenditoriale deve operare su alcuni livelli:

- il singolo, l'impresa e la società.
- Per motivare le persone a diventare imprenditori, occorrerebbe sensibilizzarle al concetto di "spirito imprenditoriale" e rendere sufficientemente interessante la scelta in tal senso, guidandole inoltre ad acquisire le competenze adeguate per trasformare le loro ambizioni in progetti di successo.
- Affinché i progetti si trasformino in imprese sane, sono indispensabili condizioni ambientali propizie a tale sviluppo, che consentano alle aziende di crescere e svilupparsi, pur senza ostacolare indebitamente contrazioni e chiusure.
- L'attività imprenditoriale dipende dall'atteggiamento positivo della società nei confronti degli imprenditori. Bisognerebbe valorizzare il successo imprenditoriale e ridurre lo stigma sociale del fallimento.

La politica imprenditoriale mira a potenziare la vitalità delle imprese motivando gli imprenditori e consentendo loro di acquisire le necessarie competenze. Un ambiente favorevole alle imprese è essenziale per l'avviamento, la chiusura, la ripresa, la prosperità e la sopravvivenza di un'impresa.

1.5. Come aumentare il numero degli imprenditori.

Nonostante recenti miglioramenti, gli europei considerano ancora la burocrazia come l'ostacolo principale alla creazione di un'impresa. Le aziende in fase di avviamento incontrano difficoltà nell'ottenere i capitali di cui hanno bisogno. La condivisione dei rischi tra il settore pubblico e quello privato può contribuire ad accrescere la disponibilità dei capitali.

Le procedure amministrative per la costituzione di un'impresa hanno già beneficiato di considerevole attenzione. In uno studio¹² comparativo la Commissione Europea ha registrato una tendenza positiva per quanto riguarda i tempi necessari per avviare

¹² Definizione di parametri di riferimento per gli aspetti amministrativi inerenti alla creazione di nuove imprese, Commissione europea, gennaio 2002.

un'azienda. Il tempo necessario ad avviare un'impresa individuale è attualmente di 12 giorni lavorativi che diventano 24 per una società a responsabilità limitata; queste cifre sono in continuo calo. Alcuni Stati membri tuttavia devono ancora percorrere un po' di strada per adeguare tempi e costi della costituzione di un'azienda ai valori di riferimento europei.

- Rischi e ricompense.

In Europa i rischi associati all'imprenditorialità non sono adeguatamente bilanciati dalla prospettiva di una remunerazione. E' quindi necessario un riesame del rapporto tra rischi e ricompense connessi con l'attività d'impresa.

Un imprenditore che fallisce porta il marchio del fallimento. Nell'ambito di un'indagine dell'Eurobarometro gli europei interpellati hanno indicato prevalentemente il pericolo della bancarotta e la perdita del patrimonio tra le principali preoccupazioni legate ai rischi dell'imprenditorialità. Oltre alla condanna sociale, il fallimento personale comporta pesanti conseguenze giuridiche. La liquidazione dei crediti rimanenti può richiedere anni e gli imprenditori falliti rischiano di perdere il loro patrimonio e di subire restrizioni. Tali conseguenze sono giustificate in caso di frode o disonestà; il fallimento è però una componente intrinseca della vita economica e numerosi imprenditori falliscono in quanto non riescono ad essere competitivi sul mercato. La legislazione in tema d'insolvenza andrebbe riesaminata per ridurre gli ostacoli e dare una nuova possibilità agli imprenditori onesti. Ovviamente non vanno danneggiati gli interessi dei creditori, che diventerebbero più riluttanti ad investire in piccole e nuove imprese.

- Promuovere capacità e competenze.

L'istruzione e la formazione professionale dovrebbero contribuire e incoraggiare lo spirito imprenditoriale, promuovendo la mentalità più adatta, la consapevolezza delle occasioni offerte dalla carriera imprenditoriale e le capacità professionali.

Il 37% degli europei desidera o ha desiderato intraprendere la carriera d'imprenditore, ma solo il 15% ha realizzato le proprie aspirazioni.

Nell'ambito dell'indagine dell'Eurobarometro gli intervistati con genitori che svolgono un lavoro autonomo sono maggiormente orientati verso un'attività indipendente delle persone i cui genitori sono lavoratori dipendenti. In genere le persone più in contatto con il mondo imprenditoriale prendono più seriamente in considerazione la creazione di un'azienda. Il

sistema educativo può contribuire a promuovere lo spirito d'impresa fornendo competenze e contatti.

- Sostegno ai giovani imprenditori nell'ambito universitario.

“Enterprise Ireland” persegue una strategia a favore dello sviluppo di nuove imprese a crescita rapida mediante un programma di assistenza mirata, finalizzato ad aumentare il numero d'impresе collegate all'università. Il progetto fa parte della strategia di crescita regionale dell'Irlanda e comprende un programma di incubazione di un anno destinato ai laureati che desiderano avviare un'azienda, ai quali viene fornito un servizio di sostegno pratico e di assistenza nella gestione. Nell'ambito del programma “Campus Company” gli universitari possono ottenere un aiuto finanziario per commercializzare i risultati delle loro ricerche.

Gli incubatori d'impresa forniscono un efficace sostegno agli imprenditori. Le aziende che si avvalgono del sostegno di queste strutture hanno migliori possibilità di sopravvivenza rispetto alle altre e gli incubatori rappresentano uno strumento efficace per la promozione di obiettivi d'interesse pubblico. Questo successo spiega la ragione della loro rapida espansione: nell'Unione Europea ne esistono più di 850.

- Rendere la carriera imprenditoriale accessibile a tutti i membri della società.

E' necessario promuovere ampiamente lo spirito imprenditoriale prestando particolare attenzione alle donne e ad altri gruppi sottorappresentati. Le minoranze etniche dimostrano notevoli capacità imprenditoriali e potenzialità anche maggiori. I servizi di assistenza alle imprese non sembrano particolarmente adeguati alle loro specifiche esigenze.

In Europa il numero delle imprenditrici è nettamente inferiore a quello degli imprenditori; la percentuale di lavoratrici autonome varia dal 16% dell'Irlanda al 40% del Portogallo. Le imprenditrici incontrano le difficoltà comuni a tutti gli imprenditori, ma in alcuni casi questi problemi sono più accentuati (per esempio la ricerca di finanziamenti). Alle donne spesso mancano la fiducia e le competenze necessarie per costituire e gestire con successo un'impresa. Questa situazione è dovuta a numerose ragioni, tra cui la scelta dell'attività, la

mancanza d'informazioni, la discriminazione, l'assenza di reti o la difficoltà di conciliare il lavoro con i doveri familiari¹³.

La Commissione Europea ha facilitato gli scambi di buone prassi relative alla promozione dello spirito imprenditoriale femminile tramite la rete WES, che riunisce funzionari governativi incaricati di promuovere l'imprenditorialità femminile¹⁴.

In Europa le aziende gestite da imprenditori che appartengono a minoranze etniche dimostrano elevate capacità e potenziale imprenditoriale. Gli imprenditori "etnici" costituiscono un gruppo eterogeneo dal punto di vista linguistico, socioeconomico e culturale come dimostra la natura delle loro attività imprenditoriali. Molti sono impiegati in settori d'attività caratterizzati da una bassa soglia d'ingresso e hanno difficoltà ad uscirne. I problemi incontrati dagli imprenditori provenienti da minoranze etniche sono analoghi a quelli degli altri imprenditori, questa categoria di imprenditori sembra tuttavia beneficiare in misura inferiore alla media dei servizi pubblici di sostegno alle imprese e non ha molti contatti con le organizzazioni imprenditoriali.

E' stato suggerito d'istituire una rete europea di imprenditori appartenenti a minoranze etniche nell'intento di agevolare la condivisione di esperienze e di proporre soluzioni ai problemi incontrati¹⁵. Nell'ambito della sua politica d'immigrazione la Commissione Europea ha pensato due proposte di direttiva miranti a promuovere la costituzione di nuove imprese da parte d'imprenditori provenienti da paesi terzi.

1.6. In che modo è possibile orientare le imprese alla crescita.

Gli imprenditori incontrano numerosi ostacoli. Il rispetto dei regolamenti amministrativi e i relativi costi continuano ad essere un onere gravoso. La disponibilità di manodopera qualificata, il grado di flessibilità del mercato del lavoro e i finanziamenti adeguati rappresentano ostacoli allo sviluppo di un'azienda. Le imprese andrebbero inoltre aiutate a sfruttare le occasioni offerte dal mercato interno e a rinnovarsi.

¹³ Progetto "Best" su *Promoting entrepreneurship amongst women* (Promozione dell'imprenditorialità femminile) e studio *Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe* (Giovani imprenditori, imprenditrici, co-imprenditrici ed imprenditori delle minoranze etniche nell'Unione Europea e nell'Europa centrale ed orientale), Commissione Europea, luglio 2000
¹⁴ <http://europea.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>

¹⁵ Questa proposta è il risultato di un seminario sullo spirito imprenditoriale delle minoranze etniche organizzato dalla Commissione Europea nel giugno 2002, al quale hanno partecipato accademici, politici e organizzazioni imprenditoriali.

In base a un'indagine¹⁶ condotta tra le imprese europee sulla qualità del contesto normativo in cui operano, la Commissione Europea è giunta alla conclusione che una legislazione migliore consentirebbe di risparmiare 50 milioni di euro. La Commissione si è impegnata a migliorare la qualità delle norme¹⁷ ed a tale fine ha preso una serie d'iniziative a livello europeo, tra cui un piano d'azione relativo a una migliore regolamentazione, l'elaborazione di requisiti minimi per la consultazione sui nuovi provvedimenti e di un approccio sistematico alla valutazione dell'impatto. La Commissione lavora anche alla definizione di un metodo per consultare le imprese nell'ambito dell'iniziativa di elaborazione interattiva dei provvedimenti e a realizzato una piattaforma per gli Stati membri volta a permettere lo scambio di opinioni sui rispettivi sistemi di valutazione d'impatto sulle imprese.

Nel 2002 la Commissione Europea ha nominato un rappresentante delle PMI con il fine di mediare tra le imprese e la Commissione e di garantire che gli interessi delle PMI vengano individuati e debitamente presi in considerazione dai servizi competenti della Commissione. Iniziative analoghe sono state prese da alcuni Stati membri .

Il mercato interno ha notevolmente ridotto gli ostacoli alle attività delle imprese nell'Unione Europea. L'Unione ha continuato a progredire nella piena realizzazione del mercato interno (per esempio nel settore finanziario), ma sussiste ancora uno scarto tra la visione di un'economia europea integrata e la realtà vissuta dai fornitori e gli utenti. La "strategia per il mercato interno", un programma quinquennale, è incentrata sugli ambiti nei quali l'esigenza di miglioramento è più pressante, come proprietà intellettuale, norme sugli appalti pubblici ed ostacoli ai servizi. Gli imprenditori europei hanno interesse ad un'ulteriore armonizzazione volta ad accrescere la tutela dei consumatori giacchè le attività transfrontaliere delle imprese dovrebbero trarre vantaggio da un mercato interno che risulti attraente per i consumatori.

- *Fiscalità.*

Provvedimenti tributari adeguati possono contribuire allo sviluppo, alla crescita e alla sopravvivenza delle imprese.

La struttura del sistema tributario (per quanto concerne sia le imposte sul reddito e sulle imprese che le imposte sul lavoro e l'IVA) influenza la capacità d'espansione delle imprese.

¹⁶ Osservatorio europeo per le PMI, Elementi principali dell'indagine 2001, Commissione europea, 2001, Indagine sulle imprese europee, Grant Thornton, 2002; Gli oneri burocratici dal punto di vista delle imprese, OCSE 2002.

¹⁷ La Governance Europea-Un libro bianco, COM 2001

La complessità di tale sistema costituisce di per sé un onere amministrativo per gli imprenditori. La Commissione Europea ha individuato numerosi ostacoli di natura fiscale alle attività e ha proposto soluzioni. Se e in quanto le aliquote marginali dell'imposta sul reddito aumentano, gli imprenditori tendono a rallentare un'espansione della propria impresa oltre che a ridurre gli investimenti e l'assunzione di personale. Anche le imposte sul lavoro possono incidere sulle decisioni dell'azienda in tema d'assunzioni. Le riforme tributarie intraprese negli ultimi anni hanno contribuito a una riduzione dell'onere tributario sul lavoro nell'Unione Europea, sebbene la pressione fiscale sul lavoro rimanga elevata in numerosi Stati membri. Per quanto riguarda i provvedimenti nazionali, la Commissione ha presentato raccomandazioni concernenti in modo specifico le PMI al fine d'incoraggiare il passaggio di proprietà delle imprese, per esempio abolendo le tasse di registrazione o prorogando la data di pagamento dell'imposte, tuttavia non si sono compiuti molti progressi. Il trattamento tributario dei passaggi di proprietà delle imprese interessa in particolare le aziende familiari, che costituiscono una percentuale significativa delle imprese europee. Il pensionamento e la successione possono essere ostacolati da dispositivi fiscali inadeguati o complessi, che nel caso peggiore possono comportare la chiusura immediata dell'impresa o nuocere alla sua sopravvivenza futura.

- Riduzione delle imposte su successioni e donazioni.

In Spagna il passaggio di proprietà mortis causa o inter vivos d'impresa o di partecipazioni societarie può comportare in alcuni casi una riduzione del 95% della base imponibile, a condizione che l'impresa sia attiva da dieci anni e che il beneficiario abbia diritto all'esenzione dall'imposta fondiaria nello stesso periodo (condizione applicabile unicamente in caso di trasferimento di proprietà inter vivos).

- Accesso ai finanziamenti.

L'accesso ai finanziamenti è indispensabile alla crescita, ma numerose PMI incontrano difficoltà in quanto il mercato dei capitali di rischio è sottosviluppato e le banche evitano sempre più i prestiti a rischio. Il 20% circa delle piccole imprese dichiara di aver avuto problemi nell'accedere a finanziamenti a lungo termine. Nonostante le differenze tra Stati membri, i prestiti continuano a dominare il finanziamento delle PMI nell'Unione Europea. Le banche fanno sempre più ricorso a sistemi di valutazione delle PMI, adattando il costo

del credito al grado di rischio della singola impresa. Il livello elevato delle spese generali relative ai piccoli prestiti li rendono inoltre di scarso interesse per le banche. L'Europa dovrebbe continuare a sviluppare i mercati dei capitali di rischio come alternativa ai prestiti bancari. Le imprese americane tendono ad avere bilanci più solidi rispetto a quelle europee. Sebbene nel 2001 circa 7 000 imprese europee abbiano ottenuto finanziamenti nella fase d'avviamento o d'espansione da fondi di capitale di rischio, si trattava primariamente d'aziende ad alta tecnologia e in rapida crescita.

Al fine di promuovere gli investimenti privati e di accrescere l'offerta di garanzie per le piccole imprese le istituzioni pubbliche hanno elaborato programmi a sostegno delle PIM che coprono un'ampia gamma di strumenti, dai microcrediti ai capitali di rischio. A livello d'UE il Fondo europeo per gli investimenti gestisce una serie di strumenti finanziari che fanno parte del programma pluriennale per le imprese e lo spirito imprenditoriale. Nel contesto dei fondi strutturali la Commissione Europea ha invitato gli Stati membri a privilegiare i finanziamenti a titolo di capitale di rischio, consentendo in tal modo di raddoppiare i finanziamenti nell'ambito di questi programmi.

- Accesso ai microcrediti.

In Finlandia, l'istituto pubblico di finanziamento alle PMI, gestisce un programma di microcrediti per micro-imprese nuove e già esistenti, che ha finanziato gli investimenti, il capitale d'esercizio e lo sviluppo dell'impresa per 2741 imprenditori, per un importo di 45,5 milioni di euro nel 2001. L'istituto finanzia fino al 75% del fabbisogno complessivo di finanziamenti totale con prestiti che variano dai 3400 ai 35 000 euro. Il programma combina garanzie statali e dei fondi regionali dell'UE contro le perdite e contiene uno strumento di valutazione delle imprese che ha il fine di promuovere un elevato tasso di sopravvivenza tra gli imprenditori.

E' necessario aiutare gli imprenditori a superare la propria diffidenza verso gli investitori esterni. Gli investitori hanno bisogno d'informazioni affidabili sull'impresa, che gli imprenditori devono essere in grado di fornire.

- Aiutare le imprese a sfruttare le conoscenze e le occasioni offerte dai mercati internazionali.

Per trarre benefici dal mercato interno ed affrontare la sfida di una maggiore concorrenza, gli imprenditori andrebbero incoraggiati a rinnovarsi e ad essere attivi a livello internazionale.

Le PMI ritengono che il mercato interno abbia introdotto una maggiore concorrenza, ma anche aperto nuove prospettive d'espansione. La pressione concorrenziale induce le imprese a fare costantemente ricorso alle conoscenze e all'innovazione. Le imprese possono rinnovarsi in modi diversi, grazie allo sviluppo tecnologico, a una gestione di alta qualità, a nuovi modi di organizzare il lavoro o i canali di distribuzione, alle marche o al desing. Il capitale umano è essenziale per lo sviluppo di idee creative o innovative. Le imprese possono trarre vantaggi dalla valorizzazione delle conoscenze, delle competenze e delle reti di contatti dei loro dipendenti. A tal fine è necessario incoraggiare lo spirito imprenditoriale dei dipendenti offrendo loro una partecipazione finanziaria. La Commissione Europea recentemente ha adottato una comunicazione relativa alla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Le attitudini imprenditoriale del personale possono essere ulteriormente stimolate se la partecipazione finanziaria è unita ad una maggiore influenza dei dipendenti nel processo decisionale dell'impresa.

- Intrapreneurship e attività basate sul capitale di rischi.

L'intrapreneurship e le attività basate sul capitale di rischio sono strumenti efficaci per l'attuazione di progetti imprenditoriali che altrimenti resterebbero irrealizzati. I risultati della R&S o d'innovazioni che le grandi imprese, le università o gli istituti di ricerca non intendono sfruttare per sé, possono essere commercializzati tramite spin-off (ossia imprese nate da altre imprese), gestite da (ex) dipendenti: questa prassi è definita intrapreneurship. Per esempio negli ultimi cinque anni circa un quarto delle grandi imprese dei Paesi Bassi ha aiutato lavoratori dipendenti ad avviare una propria azienda. Sebbene la maggior parte delle imprese sia favorevole alla intrapreneurship, l'iniziativa è in genere lasciata al dipendente. Molti datori di lavoro tuttavia forniscono assistenza quando la nuova impresa si stacca da quella madre, per esempio sotto forma di conoscenze, contatti, lavoro o finanziamenti. Rispetto alle altre PMI le spin-off presentano livelli d'innovazione e di crescita superiori alla media.

1.7. Atteggiamenti più positivi verso l'imprenditorialità.

La costruzione di una società imprenditoriale riguarda tutti. E' necessario che l'atteggiamento verso l'iniziativa imprenditoriale, e il fallimento, diventi più positivo.

Nell'attuazione di questo obiettivo svolgono un ruolo determinante gli operatori dai quali dipendono gli imprenditori di oggi e domani.

Il Consiglio ha riconosciuto l'opportunità di promuovere l'imprenditorialità in quanto le competenze e le attitudini imprenditoriali apportano alla società benefici che superano l'ambito d'applicazione imprenditoriale¹⁸. Per apprezzare lo spirito imprenditoriale la società deve riconoscere e valorizzare il successo degli imprenditori e tollerare il fallimento.

Un atteggiamento positivo verso l'attività imprenditoriale è particolarmente importante tra gli operatori determinanti per gli imprenditori, come scuole, università, investitori, comunità locali, regioni, organizzazioni d'impresa, consulenti aziendali e mezzi di comunicazione.

Un modo per incoraggiare gli atteggiamenti positivi consiste nell'espone in "vetrina" le cronache dei successi.

Gli imprenditori falliti, sebbene sia dimostrato che imparano dai propri errori e hanno maggior successo in seguito¹⁹, restano comunque segnati dal marchio del fallimento. I consumatori hanno meno fiducia in loro e spesso gli investitori e i soci d'affari esigono garanzie supplementari²⁰. Nell'ambito dell'indagine dell'Eurobarometro il 45% dei cittadini europei ha dichiarato di essere meno disposto a fare ordinazioni presso un'impresa di questo tipo. La società dovrebbe invece dare agli imprenditori falliti la possibilità di ricominciare.

1.8. Alcuni esempi di politiche pubbliche per lo sviluppo dell'imprenditorialità adottate in alcuni Paesi dell'Unione Europea.

- Dal 1997 in **Portogallo** sono in funzione appositi centri per le formalità burocratiche destinati a facilitare la registrazione delle nuove imprese. Questi centri riuniscono i rappresentanti di tutte le amministrazioni pubbliche responsabili delle diverse procedure necessarie per la registrazione di una nuova azienda; i futuri imprenditori dispongono di

¹⁸ *Gli obiettivi futuri e concreti dei sistemi di istruzione e di formazione*, Consiglio dell'Unione europea, marzo 2001, e *Programma di lavoro dettagliato per il seguito alla relazione circa gli obiettivi dei sistemi di istruzione e formazione in Europa*, adottato dal Consiglio e dalla Commissione; Consiglio dell'Unione europea, marzo 2002.

¹⁹ *Seminar on Business Failure* (Seminario sul fallimento delle imprese), Commissione europea e Ministero degli Affari Economici, maggio 2001.

²⁰ *Fallimento e nuovo inizio*, Commissione europea, agosto 2002.

possibilità di assistenza situate nello stesso centro. Nel contempo sono state semplificate le procedure cosicché il tempo necessario per la costituzione di un'impresa è stato ridotto dell'80% rispetto alla metà degli anni '90. Il Portogallo si è posto l'obiettivo di un'ulteriore riduzione del 50% entro il 2003.

L'accesso ai finanziamenti rimane l'ostacolo principale per i nuovi imprenditori, che difficilmente riescono ad ottenere mutui bancari e a trovare capitali di rischio. Le banche esigono antecedenti positivi e garanzie di cui le nuove imprese generalmente non dispongono, soprattutto quando si occupano di attività basate sulla conoscenza. I nuovi imprenditori incontrano anche serie difficoltà nel sopperire ai propri fabbisogni in fatto di capitale d'esercizio.

Oltre ai mutui bancari le nuove imprese dovrebbero avere più facile accesso a fonti di finanziamento alternative. Accanto ai capitali di rischio è opportuno esplorare ulteriormente il potenziale degli investimenti informali, facenti capo ad esempio a famiglia, amici o "business angels". L'indagine del GEM²¹ mostra che il sostegno informale alle imprese in fase di avviamento risulta pari al quintuplo del capitale di rischio interno e che mentre i finanziamenti mediante capitale di rischio sono diminuiti sensibilmente tra il 2000 e il 2001, quelli informali sono stati più stabili. Per accrescere il loro interesse nei confronti delle imprese a rischio, gli investitori privati hanno espresso la necessità di incentivi quali le agevolazioni fiscali. La condivisione dei rischi tra banche ed investitori del settore privato e istituti finanziari pubblici specializzati in PMI, o società di mutua garanzia, costituisce un mezzo efficace di potenziare gli scarsi fondi pubblici e si è dimostrata in grado di aumentare i finanziamenti per le nuove imprese.

- Il **Belgio** ha modificato la propria legislazione in tema d'insolvenza al fine di consentire agli imprenditori di salvare l'azienda in caso di difficoltà temporanee e di liquidare il più rapidamente possibile le imprese non in grado di operare. I tribunali possono riabilitare gli imprenditori onesti che hanno subito un fallimento consentendo loro una ripresa dell'attività.

I rischi legati alle iniziative imprenditoriali sarebbero maggiormente accettati se fossero compensati dalla prospettiva di una ricompensa in caso di successo. Nell'Unione Europea si può osservare una recente tendenza a ridurre le imposte per lavoratori autonomi e piccoli

²¹ Global Entrepreneurship Monitor.

imprenditori; si sono inoltre presi provvedimenti per ridurre la pressione fiscale sui potenziali lavoratori autonomi. In molti Stati membri tuttavia gli oneri tributari a carico delle imprese rimangono elevati, riducendo le possibilità degli imprenditori per produrre ricchezza e di conservarla. Il lavoratore autonomo è spesso costretto ad optare per una protezione sociale ridotta; un sistema di protezione sociale adeguato alle esigenze degli imprenditori potrebbe accrescere l'interesse per l'imprenditorialità.

- In **Grecia** le imprese virtuali sono utilizzate come strumenti formativi. Gli studenti dividono il loro tempo tra lezioni teoriche e gestione di un'azienda virtuale. Dati i risultati estremamente positivi il programma sarà esteso a tutte le scuole tecniche e comprenderà un nuovo corso sull'imprenditorialità, che concerne aspetti teorici e nozioni pratiche relative all'elaborazione di piani aziendali. Uffici di collocamento garantiscono poi agli studenti consulenza e sostegno nella scelta della carriera imprenditoriale.

L'avviamento di un'impresa esige slancio, creatività e perseveranza, mentre la progressiva espansione di un'azienda richiede piuttosto capacità gestionali quali efficienza, efficacia ed affidabilità. Poiché sia la personalità che le capacità gestionali sono elementi decisivi per il successo, le competenze personali connesse con lo spirito imprenditoriale dovrebbero essere insegnate precocemente e coltivate fino all'università, dove sarà possibile concentrarsi sull'acquisizione delle capacità di gestione. La Commissione Europea ha rilevato che la maggior parte degli Stati membri sono impiegati in misura diversa a promuovere l'insegnamento dell'imprenditorialità nei propri sistemi educativi.

Nell'ambito universitario la formazione imprenditoriale non dovrebbe limitarsi agli studenti di economia, bensì essere aperta anche agli studenti di altre facoltà. Nei politecnici per esempio questo tipo di formazione può contribuire a combinare potenzialità imprenditoriali e tecnologiche. Il legame tra educazione imprenditoriale e programmi di ricerca pubblica consente di stabilire un nesso tra eccellenza scientifica e commercializzazione dei risultati.

- La **Danimarca** ha introdotto un nuovo sistema di gestione dei salari. L'adesione a "EasyPay", un sistema volontario e gratuito, consente agli imprenditori di comunicare i dati relativi ai salari ed ai lavoratori ad uno sportello unico che provvede poi a trasmetterli alle autorità competenti. "EasyPay" fa parte dell'iniziativa "E-administration" che comprende anche un sito ([www. Indberetning.dk](http://www.Indberetning.dk)) nel quale sono raccolti tutti i formulari delle

amministrazioni pubbliche relativi alle imprese, e “Webreg”, che consente alle nuove società a responsabilità limitata di registrarsi on line. L’impiego alla firma elettronica rende la registrazione tramite “Webreg” giuridicamente vincolante.

- L’**Austria** ha creato un sito (www.help-business.gv.at) che offre agli imprenditori informazioni concise sulle procedure amministrative. Tutte le procedure che possono essere svolte on line sono accessibili attraverso una funzione amministrativa. Gli imprenditori possono compilare le loro dichiarazioni comunali dei redditi utilizzando una funzione che invia i dati all’autorità competente. Il sito contiene anche informazioni dettagliate sui diversi aspetti relativi alla gestione di un’impresa, dall’“iscrizione del personale” al “congedo annuale”.

- In **Germania** il Ministero Federale dell’Istituzione e della Ricerca ha elaborato il “programma EXIST” al fine di promuovere la cooperazione regionale tra università, scuole tecniche di specializzazione, imprese ed altri operatori interessati. EXIST riunisce soggetti che altrimenti non avrebbero collaborato, nell’intento di favorire lo spirito imprenditoriale nell’ambito universitario e negli istituti di ricerca, promuovere il trasferimento di conoscenze e valorizzare il capitale di idee e di imprenditori. In tal modo il programma consente la costituzione di un numero maggiore di imprese innovative e di posti di lavoro. E’ naturale che le imprese di ogni dimensione collaborino tra loro nel proprio interesse reciproco. Le alleanze tra piccole e grandi aziende sono di crescente importanza in quanto consentono tanto la flessibilità necessaria nell’economia dell’innovazione, quanto la massa critica per conquistare i mercati su scala più ampia. Le grandi imprese hanno accesso a nuovi mercati, tecnologia e innovazione mentre le piccole imprese possono beneficiare di un migliore accesso a finanziamenti, conoscenze e reti di contatti.

- “Enterprise Ireland” persegue una strategia a favore dello sviluppo di nuove imprese a crescita rapida mediante un programma di assistenza mirata, finanziato ad aumentare il numero d’imprese collegate all’università. Il progetto fa parte della strategia di crescita regionale dell’**Irlanda** e comprende un programma d’incubazione di un anno destinato ai laureati che desiderano avviare un’impresa, ai quali viene fornito un servizio di sostegno pratico e di assistenza nella gestione. Nell’ambito del programma “Campus Company” gli

universitari possono ottenere un aiuto finanziario per commercializzare i risultati delle loro ricerche.

- In **Finlandia**, L'istituto pubblico di finanziamento alle PMI, gestisce un programma di microcrediti per micro-imprese nuove e già esistenti. L'istituto finanzia fino al 75% del fabbisogno complessivo di finanziamenti totale con prestiti che variano dai 3400 ai 35000 euro. Il programma combina garanzie statali e dei fondi regionali dell'UE contro le perdite e contiene uno strumento di valutazione delle imprese che ha il fine di promuovere un elevato tasso di sopravvivenza tra gli imprenditori.

Parte seconda

L'imprenditorialità femminile in alcuni Paesi europei

Capitolo 2. Imprenditorialità femminile in Italia

2.1. La costruzione in Italia di un ambiente favorevole all'imprenditorialità femminile.

Secondo le statistiche disponibili, in Italia il tasso d'imprenditorialità femminile sarebbe in gran lunga inferiore a quello di altri Paesi industrializzati, ad esempio della Francia, della Gran Bretagna o degli Stati Uniti. Se in quest'ultimo viene stimata una presenza femminile di circa il 30% sul totale degli imprenditori, in Italia tale presenza sembra limitata ad una donna su otto. Non c'è dubbio che esiste innanzitutto un aspetto "quantitativo" del problema dell'imprenditorialità femminile in Italia: il limitato sviluppo, a fronte di una crescita, seppur anch'essa meno consistente rispetto ai Paesi sopra citati, della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Difficile, se non impossibile, risulta rispondere al perché di tale limitato sviluppo, se si resta nell'ambito dell'analisi quantitativa della domanda e dell'offerta di lavoro, a meno di accontentarsi della semplice correlazione positiva tra bassa partecipazione femminile al lavoro in Italia e minore imprenditorialità delle donne. Questo è un punto di partenza utile per analizzare il problema, ma certamente insufficiente per comprenderne gli aspetti più complessi e nascosti, ovvero per far emergere quei meccanismi e processi sociali che nel concreto contribuiscono a spiegare il più limitato agire imprenditoriale delle donne italiane. Vi è un secondo aspetto, "qualitativo", del problema, strettamente connesso a quello quantitativo, che dovrebbe essere approfondito e che si può formulare attraverso la questione relativa all'esistenza o meno di una specificità dell'imprenditorialità femminile. In particolare, occorre non solo chiedersi in generale se le motivazioni per diventare imprenditrici siano differenti rispetto a quelle per diventare imprenditori, se i percorsi siano realmente diversi, o se le difficoltà da affrontare siano di natura simile oppure no. In Italia si è pensato di affrontare la questione dell'incentivazione dell'imprenditorialità femminile anche attraverso finanziamenti a fondo perduto mentre in altri paesi si è preferito adottare esclusivamente politiche di sostegno, prestiti agevolati e servizi ad hoc. Il caso italiano è stato spesso definito come un caso di regolazione istituzionale debole, con vincoli di fatto aggirabili, ma anche con grandi opportunità e risorse per lo sviluppo del lavoro e dell'imprenditorialità, soprattutto tra le imprese di minori dimensioni. La costruzione di un ambiente istituzionale favorevole all' eguaglianza delle opportunità tra donne e uomini sul

lavoro in Italia è particolarmente significativa dagli anni novanta in poi. Nel 1992 viene approvata la legge 215 sulle Azioni positive per l'imprenditorialità femminile. Tra i suoi obiettivi generali vi sono soprattutto quelli di: favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile; promuovere la formazione e agevolare l'accesso al credito delle donne imprenditrici; far crescere la partecipazione femminile nei settori più innovativi. Beneficiari possono essere: le società cooperative e le società di persone, composte da almeno il 60% di donne; le società di capitali, nelle quali le quote di partecipazione e gli organi di amministrazione siano rappresentati per almeno due terzi da donne; imprese individuali gestite da donne; altre imprese, associazioni ed enti che promuovono attività di formazione, assistenza o consulenza riservate per una quota non inferiore al 70% a donne. La norma precisa ulteriori vincoli per i requisiti dei soggetti beneficiari: piccole imprese con al massimo 50 dipendenti; con un fatturato annuo non superiore ai 5 milioni di euro; che fanno capo per non più di un quarto a una o più imprese che non rispondono a tali requisiti. Gli strumenti d'incentivazione economica previsti sono essenzialmente: contributi in conto capitale, fino al 50% delle spese per impianti e attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto delle attività; contributi fino al 30% delle spese sostenute per l'acquisizione di servizi destinati alla crescita della produttività e all'innovazione organizzativa; finanziamenti agevolati sempre agli stessi fini sopra richiamati. Per far fronte a tale incentivazione economica è stato istituito un apposito Fondo nazionale per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, con capitolo di spesa presso il Ministero dell'Industria. In questa prima ricostruzione dell'ambiente istituzionale favorevole all'imprenditorialità femminile in Italia in negli anni novanta, sembra più utile limitarsi a sottolineare gli elementi di maggior rilievo sia rispetto all'interesse suscitato tra le donne sia per gli aspetti più innovativi che vanno a formare tale ambiente in termini soprattutto di obiettivi generali, incentivazione economica servizi finanziari, formazione assistenza e consulenza. Tra gli aspetti innovativi introdotti dalla L. 215 assume rilievo la costituzione di un apposito Comitato per l'imprenditorialità femminile - composto dai vari ministri dell'Industria, del Lavoro, dell'Agricoltura, del Tesoro, oltre che da una rappresentante degli istituti di credito e da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi - con compiti di indirizzo e di programmazione generale. Ma l'ambiente istituzionale

favorevole all'imprenditorialità femminile in Italia, pur essendo ormai largamente condizionato dai citati elementi innovativi previsti dalla L. 215, è caratterizzato anche da altre norme che, a livello nazionale e regionale, direttamente o indirettamente, riguardano la formazione della stessa imprenditorialità femminile. Non si può sottovalutare, ad esempio, il ruolo della legislazione di promozione dell'imprenditorialità giovanile, con provvedimenti e regolamenti molteplici e rinnovati per tutti gli anni novanta. Ad esse sembrano aver fatto ricorso molte donne in possesso dei requisiti previsti: società composte tra i 18 e i 29 o massimo 35 anni; con i previsti vincoli territoriali e di durata almeno decennale. Gli incentivi previsti sono molteplici: contributi in conto capitale e mutui agevolati, secondo i limiti fissati dall'Unione Europea; contributi in conto gestione; assistenza tecnica per due anni da parte della Società per l'imprenditorialità giovanile; attività di sostegno di formazione e di qualificazione professionale. Altre leggi che a livello nazionale possono aver favorito l'imprenditorialità femminile, seppure più indirettamente rispetto alle due citate, sono la lontana L. 44 del 1986, e la più recente del 1997 sul prestito d'onore. Nonostante sia ancora prematura una pur necessari verifica quantitativa e qualitativa degli effettivi tutte queste norme sull'imprenditorialità femminile, emerge, comunque, una tendenza generale di atteggiamento istituzionale favorevole e di crescente disponibilità di strumenti di incentivazione economica, assistenza tecnica, formazione e accompagnamento del percorso imprenditoriale delle donne italiane. Questo quadro giuridico - istituzionale a favore dell'imprenditorialità femminile a livello nazionale è accompagnato inoltre da molteplici strumenti e leggi a livello regionale, sia al Nord che al Centro - Sud. In Lombardia, ad esempio, le donne che intendono diventare imprenditrici, al pari degli uomini, hanno a disposizione molte leggi regionali per la creazione di impresa, con incentivi mirati a specifici soggetti o settori: i giovani (L. 68/86); i disoccupati (L. 9/91); le cooperative (L. 32/86 e L. 16/93); l'artigianato (L. 17190 e L. 34/96); piccole e medie imprese (L. 35/96). Per i primi due gruppi, sono previsti peraltro gli stessi tipi d'intervento contenuti nelle leggi nazionali sopra considerate: finanziamento a tasso agevolato; contributi a fondo perduto; servizi reali. In particolare, la L. 9 del 1991 fa esplicito riferimento, tra i suoi obiettivi, alle Azioni positive per lo sviluppo dell'occupazione femminile e alle nuove iniziative imprenditoriali. Le regioni Abruzzo e Lazio hanno istituito fondi regionali per la promozione dell'imprenditorialità femminile, a seguito della Legge nazionale 215 del

1992. Questo ambiente giuridico - istituzionale complessivamente più favorevole all'imprenditorialità femminile negli anni novanta è un fenomeno caratteristico solo dell'Italia o si è affermato anche in altri Paesi europei? Si è già notato che la maggiore attenzione al problema della parità donna - uomo sul lavoro con l'esito della L. 125 del 1991, costituisce un'innovazione anche rispetto alle direttive comunitarie. La L. 215 del 1992 sembra essere altrettanto innovativa. Si potrebbe, quindi, affermare che in entrambi i casi la consapevolezza tra gli attori istituzionali e sociali del nostro Paese dei ritardi nell'uguaglianza delle opportunità delle donne rispetto al lavoro e all'imprenditorialità ha spinto, più che negli altri Paesi, verso l'interventismo statale e legislativo. Ciò non significa che nel resto d'Europa non vi siano strumenti a favore delle pari opportunità donna - uomo sul lavoro e dell'imprenditorialità femminile, ma solo che nei Paesi con minore ritardo nel processo d'industrializzazione non sono previsti leggi e interventi così pervasivi poiché probabilmente se ne sente meno la necessità. Il caso inglese è emblematico. Il livello d'imprenditorialità maschile e femminile nel Regno Unito, risulta, infatti, correlato e coerente con lo sviluppo economico del Paese. In particolare, nel periodo più recente la percentuale delle imprenditrici sarebbe cresciuta, seppure lievemente, passando dal 24% del totale degli imprenditori nel Regno Unito nel 1897 al 24,9% nel 1999.

In Italia, la crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stata più lenta e ha raggiunto solo il 40%. Anche in Paesi che in passato facevano registrare percentuali inferiori a quelle italiane, attorno al 20%, come l'Olanda, i livelli odierni sono nettamente superiori a quelli del nostro Paese. Il problema del lavoro femminile e in particolare dell'accesso ai ruoli professionali più elevati è, comunque, tuttora presente anche nei Paesi anglosassoni e in quelli dell'Europa continentale. Come emerge dalla survey annuale di Fortune, sulle prime 500 imprese mondiali censite nel 1999 solo il 3% delle donne sono collocate ai vertici delle imprese. Immediatamente sotto a questi livelli più elevati, la situazione sembra però essere nettamente migliorata rispetto al passato, perché 419 imprese sulle 500 rilevate hanno almeno una donna nel comitato direttivo e un terzo di esse anche due o più. Tra le cause che continuano a impedire l'accesso delle donne ai livelli più alti, la ricerca indica la mancanza di esperienza manageriale in generale e il fatto di non possedere un titolo di MBA (Master in Business Administration; solo il 30% del totale degli studenti che ottengono un MBA sono donne).

2.2. Istituzioni governative che decidono e/o finanziano le iniziative.

Il Ministero dell'Industria e quello delle Pari Opportunità tendono ad accentuare più i vincoli rispetto alle risorse per le donne che decidono di diventare imprenditrici. Tali attori istituzionali hanno favorito e continuano a favorire le politiche pubbliche finora realizzate, anche perché queste sono viste tuttora come l'unica soluzione adeguata per far fronte a una carenza di lavoro e di imprenditorialità femminile determinata oggettivamente, ad esempio, dal fatto che non esiste una "fiscalizzazione generale della maternità" o una rete sociale in grado di alleggerire il "doppio ruolo" svolto dalle imprenditrici. La più accentuata percezione dei vincoli porta conseguentemente questi attori a valorizzare il ruolo delle politiche pubbliche attuate e le possibili azioni di miglioramento. La L. 215 ha svolto, secondo tali interlocutori, soprattutto la funzione essenziale di attirare l'attenzione sull'imprenditorialità femminile, oltre che di stimolare le associazioni di categoria e di genere. Tale Legge avrebbe contribuito in particolare a modificare quegli atteggiamenti sociali prevalenti in passato e, come si è visto, in altri Paesi europei, basati sull'assunto che l'impresa femminile non sia diversa dall'impresa maschile e sulla relativa non necessità di una politica ad hoc. Il carattere innovativo della Legge e del modello italiano non solo è ampiamente accettato ma ritenuto valido anche per il prossimo futuro. In parte più contraddittoria appare la posizione sul tipo di intervento da adottare. Da un lato, infatti, si pensa a una realtà in cui non ci sia più distribuzione di soldi, nella quale il compito del pubblico sia quello di costruire servizi e interventi sul territorio per far sì che l'impresa possa nascere, svilupparsi e vivere bene. Dall'altra lato, si riconosce però che la situazione attuale è ben lontana da tale realtà e che, pertanto, "gli incentivi finanziari hanno ancora una funzione rilevante". Le politiche auspicate sono dunque: più fondi per la L. 215; decentramento e coinvolgimento delle regioni; semplificazione del regolamento di attuazione; maggior sostegno attraverso servizi di informazione, consulenza e formazione. Per l'incentivazione economica è da segnalare la proposta di una "corsia preferenziale" per le donne che vogliono diventare imprenditrici, ovvero facilitare il ricorso ai finanziamenti pubblici previsti nelle varie leggi riguardanti l'imprenditorialità. Si tratta di una proposta di razionalizzazione ribadita anche da alcuni rappresentanti degli istituti di credito. Si riconosce, peraltro, che l'incentivazione economica, pur consistente, non deve restare l'unico strumento di promozione dell'imprenditorialità femminile. Le donne

condividono le difficoltà di accesso al credito con tutta la nuova imprenditorialità, seppure con qualche pregiudizio in più. E spesso non basta avere idee originali ma poco realizzabili. Un'attenzione specifica delle nuove politiche pubbliche per l'imprenditorialità femminile viene, quindi, auspicata per tutto il percorso delle donne che vogliono diventare imprenditrici: formazione iniziale all'imprenditorialità; consulenza e accompagnamento nella fase di start up; assistenza anche nella fase di consolidamento.

2.3. Dalle politiche attuate a quelle auspicate.

Gli attori istituzionali e le imprenditrici credono che sia molto importante differenziare la natura degli aiuti economici, non tanto in base ai contributi in conto capitale e in conto prestiti, quanto in base al tipo e alle dimensioni del progetto di impresa proposto, con modalità sostanzialmente differenti di erogazione nella fase di start up (con intervento diretto prevalente da parte dello Stato, sotto forma preferibilmente di prestiti agevolati e con un eventuale fondo di garanzia) e nella fase successiva di sviluppo (con un intervento maggiore degli istituti finanziari privati o in forma mista privata - pubblica). Una maggiore attenzione a tutto il percorso dell'agire imprenditoriale delle donne costituisce un importante gruppo di azioni auspicate per le future politiche pubbliche per l'imprenditorialità femminile. A questo fine si segnala la necessità di risorse pubbliche orientate prevalentemente verso attività di sostegno e servizi integrati, completi e continui. Tali interventi non dovrebbero dunque limitarsi alla fase di avvio, ma estendersi sempre più ex ante alla formazione iniziale all'imprenditorialità e, quindi, alla consulenza e accompagnamento nello start up e alla successiva assistenza nella fase di consolidamento. Altrettanto consenso generalizzato tra gli attori istituzionali e le imprenditrici sembra esservi verso un auspicato indirizzo di riforma delle politiche pubbliche sull'imprenditorialità femminile: il decentramento. Spostare maggiormente a livello locale l'intervento pubblico significa, infatti, non solo avvicinarsi di più a - e accompagnare quindi - l'esperienza dell'imprenditorialità femminile laddove si realizza concretamente, con le sue esigenze e problemi da risolvere, ma soprattutto valorizzare il ruolo delle agenzie locali di formazione e sviluppo, che meglio di altri attori istituzionali sono in grado di offrire il sostegno e i servizi più adeguati. L'analisi dell'esperienza della L. 215 conferma peraltro la necessità di tali aggiustamenti di carattere generale della politica pubblica sull'imprenditorialità femminile nel nostro Paese. L'assenza di un sistema di aiuti

integrato, il mancato coordinamento tra le attività di formazione, assistenza e finanziamento e l'eccessiva centralizzazione del processo di gestione si sono rilevati infatti gli elementi di maggior freno. Le proposte di miglioramento della L. 215 sugli aspetti informativi e procedurali sono altrettanto condivise e generalizzate: sportelli di informazione capillari a livello locale; servizi di accompagnamento all'avvio dell'impresa, a partire dall'attività di business planning; riduzione dei costi di presentazione delle domande; semplificazione delle procedure e della documentazione richiesta che, come nei casi della perizia e della certificazione, ha contribuito all'esclusione di gran parte delle iniziative; accorciamento dei tempi per la valutazione dei progetti. Accanto a queste richieste di riforma delle politiche pubbliche in generale e di miglioramento delle procedure in particolare, occorre segnalare, infine, altre due esigenze manifestate sia dalle imprenditrici sia dagli attori istituzionali. La prima riguarda la possibilità di stabilire e rafforzare una rete di contatti più sistematici tra le imprenditrici. A questo riguardo va ricordata l'esistenza di importanti e specifici servizi di mentoring e di organizzazioni degli interessi imprenditoriali di genere. Ma tali servizi e organizzazioni non sembrano ancora rappresentare strumenti consolidati di partecipazione, condivisione e sostegno delle nuove esperienze. L'altra esigenza è la necessità di disporre di un censimento attendibile dell'imprenditorialità femminile, disaggregato secondo le diverse variabili di età, status, capitale settore, tipo d'occupazione e altri elementi indispensabili per programmare e regolare l'intervento pubblico.

2.4. Regione Veneto, azioni per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile.

- si è dotata di una propria legge per agevolare e promuovere l'imprenditoria femminile ([L.R. 1/2000](#));
- concorre per l'anno 2001 al finanziamento della [legge statale 215/92](#), stanziando risorse pari a 10 miliardi e 176 milioni.

La [legge regionale 1/2000](#) "Interventi per la promozione di nuove imprese e di innovazione dell'imprenditoria femminile", in conformità alla [legge 215/92](#) e alle direttive comunitarie in materia di pari opportunità, intende promuovere e sostenere l'imprenditoria femminile, in modo particolare in settori innovativi, al fine di consolidare il lavoro femminile e consentire una sua qualificata e più lunga presenza sul mercato; intende inoltre favorire la formazione professionale-imprenditoriale e la innovazione dei prodotti e dei processi produttivi nell'ambito di attività economiche già operanti. Per avviare nuove esperienze

imprenditoriali, i BIC (Business Innovation Centre) o Centri europei di impresa e di innovazione sono utili strutture d'appoggio. Si tratta di "incubatori d'impresa", finanziati in parte con capitale pubblico, inizialmente ideati dall'Unione Europea, con il compito di agevolare la creazione o l'ampliamento di piccole e medie imprese che vogliono sviluppare attività innovative. Sono diffusi a livello regionale e sono collegati agli altri centri BIC situati in Europa.

2.5. Regione Piemonte, Commissione Regionali per le Pari Opportunità.

L'attività della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna è prevista dalla legge regionale 46/86: ambiti d'azione e competenze vengono previsti a tutto campo per la promozione di una cultura aperta alle differenze di genere e alla loro valorizzazione e finalizzata a favorire le pari opportunità tra uomini e donne. Nel dettaglio la Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna svolge attività di: monitoraggio e valutazione. In questo ambito svolge e promuove indagini conoscitive sistematiche sulla situazione attuale della donna e ricerche sui problemi relativi alla condizione femminile nella Regione. Per quanto riguarda l'aspetto normativo formula pareri e suggerimenti sulle iniziative legislative e normative inerenti la condizione delle donne, propone modifiche alla disciplina legislativa regionale al fine di conformarla all'obiettivo della uguaglianza sostanziale fra i sessi, in particolare in materia di formazione, lavoro, sanità, assistenza, servizi sociali. Il compito propositivo è strettamente legato all'attenta valutazione sullo stato di attuazione in Regione delle leggi statali e regionali nei riguardi della condizione femminile e sull'applicazione, da parte di soggetti pubblici e privati, delle leggi relative alla parità fra uomo e donna, con particolare riferimento all'ambito lavorativo.

Promozione.

L'aspetto promozionale ha il suo ambito d'azione nel sostegno di progetti ed interventi intesi ad espandere l'accesso delle donne al lavoro e ad incrementare le opportunità di formazione e progressione professionale delle donne stesse. Sempre in ambito lavorativo promuove iniziative che consentano alla donna di rendere compatibile l'esperienza di vita familiare con l'impegno pubblico, sociale, professionale. Favorisce, inoltre, lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, individuale e collettiva e

l'attuazione di azioni positive, proposte da organismi ed Enti pubblici e privati. Un impegno di rilievo viene dedicato alla promozione di iniziative per il superamento di casi di discriminazione illegittima o violazioni di leggi di parità o comunque attinenti alla condizione della donna. Per quanto riguarda la promozione di una cultura di parità propone occasioni di confronto sulla condizione femminile e sull'immagine della donna, contribuendo all'elaborazione di comportamenti conformi agli obiettivi della parità e delle pari opportunità.

Informazione.

Aspetto da non trascurare, l'informazione diventa per la Commissione Pari Opportunità un ambito d'azione fondamentale nel favorire l'informazione e la conoscenza delle iniziative riguardanti la condizione femminile promosse dalla Regione, dagli Enti locali, da soggetti pubblici e privati, dal Parlamento nazionale e dal Parlamento europeo. Per lo svolgimento dei suoi compiti e il raggiungimento degli obiettivi, la Commissione sviluppa rapporti e collaborazioni in ambito nazionale e regionale principalmente con: la Commissione per le pari opportunità istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri; il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e opportunità delle lavoratrici, istituito presso il Ministero del Lavoro; la Consulta femminile regionale e la Consulta delle Elette operanti presso il Consiglio Regionale; la Commissione regionale per l'impiego; analoghi comitati, Commissioni e centri eventualmente istituiti in Piemonte e nelle altre Regioni italiane; gli Istituti di ricerca e le Università della Regione anche mediante apposite convenzioni; gli Enti locali della Regione.

2.6. Euro Entrepreneurship Au Feminin - Progetto Now/Piemonte.

Euro entrepreneurship au feminin è un progetto per lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, promosso dal Codex e da altri organismi di formazione italiani ed stranieri nell'ambito del programma europeo [Now](#). L'iniziativa si rivolge alle donne che intendono avviare una attività imprenditoriale autonoma o che l'hanno già avviata e necessitano di consulenza tecnica e sostegno finanziario.

Il progetto è localizzato, attualmente, nella città di Torino e coinvolge la Camera di Commercio e la provincia di Torino ma, nel prossimo futuro, si allargherà alle altre province piemontesi.

L'iniziativa prevede :

- un'attività di sensibilizzazione alla cultura d'impresa, da parte di operatori istituzionali, all'Agenzia per l'Impiego del Piemonte, della Commissione Pari Opportunità;
- la messa a punto di strategie adeguate agli ambiti territoriali all'interno dei quali si vuole operare;
- la disponibilità per le future neo imprenditrici di locali attrezzati all'avvio dell'attività ;
- un centro di informazione e di assistenza per la stesura dei piani di fattibilità dell'iniziativa imprenditoriale
- corsi di formazione imprenditoriale individuali.

Il progetto dà la possibilità di effettuare ricerche-studio presso imprese dei Paesi dell'UE la cui attività sia correlata agli interessi aziendali delle neo imprenditrici. Le aziende in questione devono essere, tuttavia, in fase di pre avvio da meno di un anno.

2.7. Progetti attuati nella regione Lombardia.

- La risorsa femminile per accompagnare la creazione d'impresa e lo sviluppo locale.

Il Centro Risorse Regionale e la Rete dei Centri Locali di Parità sono coinvolti in questo progetto di trasferimento di buone prassi, frutto di un'esperienza precedente che ha individuato le criticità femminili nell'accesso al ruolo imprenditoriale. Il progetto ha contribuito a disegnare modelli d'intervento per la promozione dello sviluppo locale e della nuova imprenditorialità femminile, per quanto riguarda la qualificazione dell'offerta degli strumenti e dei servizi alle aspiranti imprenditrici e la stimolazione della domanda di imprenditorialità fra le donne.

- Imprenditoria sociale femminile.

Una rete per la qualità della vita sul territorio e l'integrazione delle donne nella vita economica e sociale. Il progetto, vincitore assoluto di "Regionando 99" Forum P.A. - Roma, ha promosso, in collaborazione con gli Enti Locali, la creazione di nuove imprese femminili specializzate nell'offerta di servizi sociali sul territorio ponendo l'accento sulla necessità di creare occupazione e impresa femminile fornendo al tempo stesso alle donne (e agli uomini)

quei servizi di qualità e di prossimità che consentono una reale conciliazione della vita lavorativa e personale.

- *"Pari opportunità uomo-donna nell'ambito della formazione professionale e del lavoro"*.

Questo progetto nasce dalla collaborazione tra Regione Lombardia, Baden-Wurttemberg, Regione Rhone Alpes e Catalogna, riunite nell'Associazione "Quattro Motori per l'Europa", a cui si sono aggiunte l'Ile de France, la Regione Piemonte e la Città di Dublino. Il progetto si inserisce nell'ambito del Programma Leonardo II, che ha come scopo il superamento della segregazione di genere nell'istruzione e nella formazione professionale, ed ha coinvolto operatori ed operatrici a vari livelli dell'istruzione e della formazione/orientamento professionale. Si è articolato in una serie di visite di scambio tra i partner per conoscere i diversi contesti, confrontare le metodologie e gli strumenti utilizzati per superare i divari esistenti nell'accesso delle donne e degli uomini ai percorsi di istruzione e formazione professionale.

Capitolo 3. L'imprenditorialità femminile nel Regno Unito

3.1. Le caratteristiche dell'impresa femminile.

Dallo studio della situazione britannica non emerge un unico profilo, chiaramente definito, di lavoratrice autonoma, ma si possono delineare alcune caratteristiche comuni:

- più dell' 80% delle lavoratrici autonome sono sposate;
- nel 40% dei casi esse hanno un'età compresa tra i 25 e 139 anni;
- nella quasi metà dei casi non hanno figli a carico;
- l'eventuale figlio ha generalmente meno di 10 anni;
- più della metà delle lavoratrici autonome del Regno Unito lavora part-time.

Le caratteristiche prodotte dall'Ufficio centrale di statistica del Regno Unito non fanno distinzioni di genere per quanto riguarda:

- il titolo di studio;
- il settore di attività.

E' pertanto impossibile fornire informazioni su queste caratteristiche delle lavoratrici autonome.

3.2. Le barriere d'accesso alle istituzioni finanziarie.

Nel Regno Unito sono state condotte numerose ricerche sulla capacità delle donne di accedere alle istituzioni finanziarie tradizionali per reperire i capitali d'impresa. Se è vero che il reperimento di capitali per avviare un'iniziativa imprenditoriale è considerato complesso da tutti gli imprenditori, indipendentemente dal loro sesso, la percezione delle imprenditrici è di dover affrontare ostacoli ancora più impegnativi.

Secondo alcune recenti ricerche condotte nel Regno Unito, l'accesso delle imprenditrici al sostegno delle istituzioni finanziarie è ostacolato da alcuni problemi. I principali sono:

- *Discriminazione sessuale.*

Talvolta le imprenditrici si imbattono in forme di discriminazione sessuale esplicita attuate dagli operatori delle istituzioni finanziarie. Ad onta di ogni legalità, l'imprenditrice continua ad essere preda delle valutazioni individuali che il singolo funzionario di banca dà delle capacità imprenditoriali femminili. Il comportamento

discriminatorio dei funzionari responsabili del prestito può non essere, è spesso non é, intenzionale. Eppure, nella cultura occidentale, le radici di certe idee sulla distribuzione dei ruoli e dei compiti in base al sesso sono talmente profonde che, proprio perché inconscie, sono anche difficilissime da cambiare.

- *Garanzie.*

Numerose imprenditrici provengono da un lavoro scarsamente remunerato o da una condizione di dipendenza economica dal proprio partner, e per questo sono spesso prive di qualsiasi forma aggiuntiva di garanzia sul prestito.

- *Posizione creditizia.*

Le donne hanno meno possibilità di avere una valida posizione creditizia perché spesso affidano gli aspetti contabili ai propri partner. Pertanto, quand'anche le responsabilità finanziarie dell'impresa siano condivise, sarà l'uomo e non la donna a beneficiare di una solida posizione creditizia.

- *Caratteristiche personali.*

Le donne, generalmente, sono condizionate dalla società a considerarsi più deboli in settori solitamente considerati "maschili". Come quello della finanza e degli affari. Le imprenditrici sono spesso prive di sicurezza e di fiducia in se stesse e quando trasmettono questo senso di sé al funzionario responsabile del credito rischiano di mettere in pericolo l'acquisizione del finanziamento.

- *Mancanza di esperienza.*

E' opinione comune che le donne abbiano meno esperienza imprenditoriale dei propri colleghi maschi. Molte donne, quindi, cadono vittime della convinzione di non possedere la capacità manageriali e di gestione finanziaria necessarie per condurre con successo un'impresa.

- *Sistemi imprenditoriali: il networking.*

Poiché i sistemi imprenditoriali esistenti sono dominati dagli uomini, le imprenditrici e le lavoratrici autonome hanno difficoltà ad accedervi e perdono, così, quei preziosi

suggerimenti informali che facilitano l'accesso alle istituzioni finanziarie e l'opportunità di un contatto più diretto con il personale delle banche.

- *Stato civile.*

L'importanza dello stato civile nell'assicurarsi il credito cambia da banca a banca. La donna sposata ha spesso accesso ad un secondo reddito, cosa che da alcune banche è considerata una garanzia sul prestito. Altre banche sono molto più caute, in considerazione della possibilità di rottura del matrimonio. In ogni caso l'essere single non è mai un vantaggio per l'imprenditrice perché le banche temono che un possibile matrimonio e la nascita di figli possano mettere in pericolo il successo dell'impresa.

- *Settore di attività.*

Le donne gestiscono, generalmente, attività imprenditoriali connesse ai servizi, settore che non si può dire incontri le preferenze degli istituti di credito. Le imprese che iniziano a operare nel settore manifatturiero hanno, invece, molte più possibilità di ricevere il sostegno delle istituzioni finanziarie.

- *Politiche di business.*

Le donne hanno una forte propensione a dedicarsi ad attività in cui le principali priorità sono di rado gli alti profitti e la crescita. Questa particolarità può dipendere dal fatto che esse hanno anche altri impegni e obiettivi. Di fatto, le istituzioni finanziarie sono meno interessate a sostenere questo tipo d'impresa.

- *Criteri di determinazione del credito.*

Il sistema finanziario istituzionale si è sviluppato per una clientela in gran parte maschile. Se valutate attraverso parametri creati per gli uomini, le imprenditrici avranno meno opportunità di accedere ai finanziamenti.

L'esito del rapporto tra le istituzioni finanziarie e l'imprenditorialità femminile è un ambito di indagine molto complesso. Non c'è modo d'individuare il numero delle donne cui sia stato negato un prestito a causa del loro sesso. Si può comunque affermare che nel reperire finanziamenti le imprenditrici hanno e avranno maggiori difficoltà degli

imprenditori. Il nodo del problema è che gli uomini soddisfano meglio i criteri di credito: è, dunque, necessario chiedersi se non sia il caso di definire nuovi criteri che tenendo conto maggiormente delle necessità imprenditoriali delle donne. C'è chi sostiene che, laddove le banche non soddisfino le necessità dell'imprenditorialità femminile, spetti allo Stato colmare il vuoto. Nel Regno Unito, però, la Legge del 1975 - il Sex Discrimination Act - vieta che pacchetti finanziari diventino inaccessibili per ragioni legate al sesso. Questo strumento legislativo, mentre cerca di evitare ogni discriminazione, finisce con il rappresentare la principale barriera a qualsiasi azione specifica di supporto finanziario all'imprenditorialità femminile.

3.3. L'approccio britannico alla creazione di nuove imprese.

Nel Regno Unito le aspiranti imprenditrici possono accedere a forme di sostegno finanziario pubblico solamente attraverso programmi di sostegno economico aperti ad entrambi i sessi. L'approccio nazionale alla creazione di nuove imprese è caratterizzato dallo sforzo del Governo britannico di decentralizzare le iniziative di rigenerazione economica, consentendo un ampio grado di flessibilità locale, e dal tentativo di favorire nel contempo, in linea con le strategie nazionali, un approccio globale a favore degli imprenditori. Questo significa che la formazione, il business planning, la consulenza e le sovvenzioni governative all'avvio di impresa vengono raccolti in un unico programma rivolto all'imprenditorialità.

SRBCF - Single Regeneration Budget Challenge Fund.

Nel Regno Unito il sostegno per l'avvio dell'attività d'impresa è largamente finanziato dallo SRBCF (Single Regeneration Budget Challenge Fund). Si tratta di un fondo gestito dal DETR (Ministero per l'Ambiente, i Trasporti e le Regioni) attraverso uffici governativi regionali. Lo SRBCF è diventato operativo nel 1995 - 1996, riunendo i fondi provenienti da venti diversi programmi divisi tra cinque ministeri governativi. La competenza della definizione delle politiche per l'avvio delle attività d'impresa spetta al Ministero per l'Educazione e l'Occupazione e al Ministero per il Commercio e l'Industria. Lo scopo dello SRBCF è di incoraggiare la crescita sostenibile dell'economia e del benessere accrescendo la competitività dell'economia locale e sostenendo le imprese nuove e quelle già operative. Le attività dello SRBCF vengono svolte attraverso

organizzazioni locali, i TEC (Training and Enterprise Councils), il volontariato e rappresentanti del settore privato. I finanziamenti SRBCF sono destinati ad essere impiegati in termini strategici nell'ambito di un approccio globale alla rigenerazione economica locale. Le attività di avvio d'impresa vengono inserite all'interno di uno schema di rigenerazione di più ampia portata. Le risorse SRBCF sono distribuite nel corso di tavole rotonde, durante le quali le società presentano le proprie proposte in una condizione di reciproca competizione, nel tentativo di assicurarsi le risorse disponibili. L'entità del finanziamento varia a seconda delle proposte e, conseguentemente, differisce da una località all'altra il livello di sostegno offerto. Prima della creazione dello SRBCF, L'imprenditore era supportato dall'allora Ministero dell'Occupazione, attraverso il programma d'avvio imprenditoriale gestito in massima parte dai Consigli locali per la Formazione e l'Impresa. La decisione di trasferire la responsabilità del sostegno dell'avvio dell'attività d'impresa dal livello nazionale a quello locale dipende dalla maturata consapevolezza che i problemi locali necessitano di trovare una soluzione ad hoc. Se è vero che questo nuovo approccio ai programmi d'avvio d'impresa consente maggiore flessibilità e innovazione, d'altra parte significa anche che il sostegno offerto non è più globale, come in precedenza, e che un imprenditore di una determinata località può ricevere un sostegno differente da quello di cui beneficia un collega residente in un'altra zona del Paese.

I fattori cruciali del successo.

Il successo ottenuto dal programma di sostegno alle imprese SRBCF è dipeso da alcuni fattori cruciali:

- l'abbandono di un'idea di sostegno all'impresa inteso come misura di lotta alla disoccupazione;
- la flessibilità nel rispondere alle esigenze degli imprenditori;
- il ricorso a un pacchetto di misure che spaziano dalla consulenza alla formazione fino alla gestione finanziaria;
- l'incoraggiamento dato alla definizione di una pianificazione d'impresa strutturata;

- l'acquisizione di un nuovo metodo di lavoro e il passaggio dal tentativo di avviare il maggior numero possibile di attività all'avvio d'iniziativa mirate alle sole attività che hanno ragionevoli probabilità di sopravvivenza;
- il sostegno riservato esclusivamente a progetti realistici.

Le iniziative di sostegno realizzate.

Secondo gli uffici governativi i finanziamenti dello SRBCF hanno consentito la realizzazione delle seguenti iniziative di sostegno all'avvio d'impresa:

- esenzione dalle concessioni governative;
- erogazione di sovvenzioni forfetarie (una tantum), al momento dell'avvio o dopo che l'impresa ha dimostrato di saper sopravvivere per un certo tempo;
- accesso a seminari di consulenza e di formazione economica volti a facilitare la pianificazione dell'attività d'impresa e la sua operatività;
- accesso al capitale di rischio sotto forma di prestiti a bassi tassi d'interesse;
- offerta dei locali necessari all'avvio dell'impresa;
- consulenza e sostegno dopo l'avvio delle attività.

L'introduzione dello SRBCF ha portato a una riduzione del sostegno complessivo dello Stato all'avvio dell'attività d'impresa. D'altro canto, l'attuale approccio locale si è dimostrato più capace di incidere nel tessuto economico, più efficace dell'approccio "a pioggia" che tendeva a generare una più alta percentuale di fallimenti.

3.4. Alcune iniziative locali di sostegno alla creazione di nuove imprese.

Due esempi di iniziative locali di sostegno all'avvio di impresa sono:

- NEC (New Entrepreneurs Challenge), operativo nell'area di Merseyside, nell'Inghilterra nord - occidentale;
- Le iniziative di Azione positiva avviate da Train 2000 nella città di Liverpool.

NEC: la "nuova sfida degli imprenditori".

Il programma NEC è finanziato a livello europeo, nazionale e locale, rispettivamente, da:

- Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale, progetto Obiettivo 1 per Merseyside;
- SRBCF del Governo britannico;
- TEC del Merseyside e dal settore privato.

L'obiettivo del progetto è contribuire alla rigenerazione economica del Merseyside attraverso un progetto integrato volto alla creazione di nuove attività imprenditoriali, ad assicurarne il sostegno completo e continuato durante i primi diciotto mesi di attività, a favorirne la sostenibilità a lungo termine e a stimolare il loro potenziale di creazione di ricchezza e di posti di lavoro.

IL TEC del Merseyside sovrintende alle operazioni quotidiane del NEC per conto delle associazioni, delle autorità locali e dei gruppi rappresentativi della comunità. Il programma è stato avviato nel 1995 - 1996 e il suo finanziamento è stato assicurato fino al 2000. Gli obiettivi strategici del NEC sono i seguenti:

- accrescere le prospettive occupazionali, il livello d'istruzione e le capacità professionali locali, in particolar modo dei giovani e delle persone più svantaggiate promuovendo le pari opportunità;
- incoraggiare la crescita economica sostenibile e la creazione di benessere accrescendo la competitività dell'economia locale attraverso il sostegno all'impresa;
- promuovere iniziative a favore di minoranze etniche;
- elaborare con l'aiuto degli esperti un programma economico che permetta alle imprese di soddisfare i criteri di un apposito gruppo di valutazione e dia maggiori opportunità di successo agli imprenditori;
- assicurare agli aspiranti imprenditori il finanziamento parziale dell'iniziativa, l'accesso ai servizi, alla formazione professionale e alla consulenza durante le prime delicatissime settantotto settimane di vita di attività.

Gli aspiranti imprenditori, i WBE (Would Be Entrepreneur) che accedono al programma NEC devono passare attraverso quattro fasi distinte:

- Fase 1: La vostra idea imprenditoriale è in grado di reggere l'impatto del mercato? Si tratta di una fase introduttiva che può essere svolta a livello individuale o di piccolo gruppo. Durante questa fase viene esposto il programma NEC, viene messo a disposizione un luogo di scambio e viene offerta la consulenza di un esperto con cui discutere le proprie idee imprenditoriali.
- Fase 2: Cosa vi serve in termini di capacità imprenditoriali e pianificazione dell'attività? Questa fase fornirà ai WBE gli strumenti per accrescere le proprie capacità di marketing, di gestione finanziaria e di pianificazione. Ai partecipanti viene fornito un orientamento individualizzato attraverso la messa a punto di un business plan.
- Fase 3: Il vostro progetto è in grado di sopravvivere? Un consulente esterno valuta tutti i business plans in base ad alcuni standard precedentemente identificati. Se il piano è valutato positivamente viene immediatamente sovvenzionato e all'imprenditore vengono indicate le forme appropriate di reperimento dei finanziamenti.
- Fase 4. Mettere in pratica il business plan. Durante la fase che segue l'avvio delle attività, l'imprenditore è sostenuto attraverso la consulenza e la formazione.

Il sostegno finanziario.

Il NEC, riconoscendo le notevoli difficoltà finanziarie che gli imprenditori devono affrontare nella fase di avvio dell'impresa, offre loro la possibilità di accedere a un programma di sovvenzione. D'altro canto, il NEC non copre mai l'intero costo dell'avvio e richiede agli aspiranti imprenditori di contribuire in proprio, attraverso un prestito bancario o un fido. L'accesso alle fonti esterne di finanziamento viene idealmente favorito nel corso del programma grazie alla formazione e alla elaborazione del business plan. La valutazione del programma indica che, se l'accesso ai prestiti agevolati rappresenta un vantaggio palese, gli aspiranti imprenditori danno maggior valore alla consulenza personalizzata offerta dai professionisti che, quindi, rappresenta l'aspetto centrale del

programma. La speranza degli ideatori del programma è che, dopo diciotto mesi di attività continua, la società sia in grado di operare in maniera autonoma. Dopo questo periodo di tempo, l'imprenditore dovrebbe essere in grado di accedere al credito di cui ha bisogno attraverso le istituzioni finanziarie esterne.

3.5. Azione positiva Train 2000.

L'Art. 47 del Sex Discrimination Act consente la realizzazione di iniziative di formazione e programmi di sostegno esclusivamente mirati alle donne (o agli uomini), purchè essi siano inquadrabili come forme di Azione positiva. Train 2000 rientra in questa tipologia di iniziative. In particolare si tratta di un progetto per lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del programma NOW e nato grazie ad un accordo di partnership tra la società di formazione professionale Training 2000 e il consiglio comunale di Liverpool. Il progetto, diretto a favorire l'avvio di attività promosse da donne, e si è sviluppato nel biennio 1996 - 1997 e ha visto la partecipazione di oltre 800 donne. Esso ha permesso la nascita di 93 nuove imprese e l'assunzione complessiva di 123 persone. Si è trattato di un grande successo che, secondo la Commissione di valutazione NOW, colloca Train 2000 al primo posto fra i 72 progetti analoghi avviati in Inghilterra e tra i primi posti assoluti fra i progetti avviati in tutta Europa. La partnership con il comune di Liverpool, sviluppatasi sulla base dell'esperienza del 1996 - 1997, continua oggi in un altro progetto NOW volto a sostenere le donne nella pianificazione d'impresa e nel management. Il progetto ha nuovamente ricevuto il sostegno finanziario europeo ed è co - finanziato, oltre che alla Municipalità cittadina, da Employment Links, LEAP (Liverpool East Area Partnership), North Liverpool partnership e alla Nat West Bank. Oltre a seguire le linee del progetto precedente a sostegno delle imprenditrici, il progetto attuale intende promuovere la formazione di consulenti d'impresa donne: la realtà che a Liverpool c'è una grande penuria di donne nei ruoli di consulenza d'impresa. Questa iniziativa si propone di colmare questo squilibrio creando lo spazio per quaranta donne interessate a dedicarsi professionalmente al sostegno alle imprese che operano nella comunità.

Misure di sostegno.

Train 2000 fornisce diverse tipologie di servizi:

- Sessioni informative. Presentazione preliminare delle problematiche del lavoro autonomo.
- Workshops di sviluppo personale. Destinato in primo luogo alle donne che tornano al lavoro e a quelle che stanno valutando l'opportunità di mettersi in proprio, il progetto mira a sviluppare la capacità di identificare le proprie competenze e ad accrescere il livello di autostima.
- Formazione alla elaborazione del business plan. Una vasta gamma di moduli di pianificazione economica favorisce l'esercizio delle abilità imprenditoriali delle partecipanti. Il servizio è stato progettato per integrare la conoscenza teorica con reali situazioni di applicazione. I moduli sono diretti a sviluppare le abilità richieste nella gestione dell'impresa: pianificazione, marketing, finanza, competenza informatica e autostima. Il risultato di questa formazione dovrebbe essere la definizione di un business plan adeguatamente ponderato e coerentemente progettato.
- Formazione manageriale. Corsi pratici di formazione manageriale sugli aspetti finanziari e contabili dell'attività, sullo sviluppo d'impresa e sulla selezione del personale.
- Consulenza. La consulenza degli specialisti è a disposizione delle partecipanti durante tutte le fasi del programma.

Il programma NOW non mette a disposizione nessun tipo di finanziamento per l'avvio d'impresa, offre però su base informale i propri contatti con il settore finanziario e aiuta le imprenditrici nella definizione del business plan. Una volta che questo sia stato completato e giudicato soddisfacente da Train 2000, l'imprenditrice ottiene un appuntamento con una banca locale, la quale sa che la cliente viene presentata solo in seguito all'awenuta

approvazione del suo piano di attività. In questo modo NOW aiuta le imprenditrici ad accedere ai finanziamenti esterni.

3.6. Misure di sostegno non istituzionali per le donne.

Il full Circe Fund.

Il Full Circe Fund è un esempio dell'approccio innovativo del volontariato a sostegno delle imprenditrici. Full Circe è il primo progetto attuato in Inghilterra sulla base di un nuovo programma di microcredito per le imprese, adattato da esperienze internazionali quali la Bangladeshi Grameen Bank e l'American Women's Self Employment Scheme. Ha iniziato a operare nel maggio del 1998 a Norfolk. In base all'Art. 34 del Sex Discrimination Act, che prevede delle eccezioni al principio generale nel caso di organismi di volontariato, è in grado di fornire credito in maniera esclusiva alle aspiranti imprenditrici. Il fondo Full Circe intende favorire le donne a basso reddito, indipendentemente dal loro reddito familiare complessivo. Per accedere al programma, le candidate devono dimostrare di appartenere a una delle seguenti categorie: essere disoccupate o prive di entrate proprie; essere lavoratrici part - time; avere un lavoro a bassa remunerazione; essere a rischio di disoccupazione o dipendere dallo stato sociale.

Il programma ha le seguenti finalità:

- "consentire alle donne di Norfolk impiegate in attività a bassa remunerazione lo sviluppo di microimprese in vista di un lavoro autonomo" attraverso la rimozione dei due principali ostacoli che a ciò si frappongono: l'accesso al credito e il sostegno successivo;
- "offrire alle donne un'alternativa alla sicurezza sociale e alla carità", che possa al contempo prepararle a lavorare in un'economia sempre più flessibile;
- "contribuire allo sviluppo della comunità attraverso l'introduzione di capitali nelle aree a basso reddito", potenziando i legami commerciali e la rete imprenditoriale locale;
- "influenzare il Governo nazionale perché contribuisca a creare un contesto adatto allo sviluppo della microimprenditorialità";

- "contribuire allo sviluppo di un modello sostenibile di microcredito per l'impresa dell'Europa Occidentale".

Nello specifico, si cerca di perseguire i seguenti obiettivi:

- creare un fondo di credito che aiuti le donne a basso reddito a costituire un capitale con il quale iniziare un'attività;
- diffonderne i servizi nelle comunità delle aree di Norwich e North Walsham;
- promuovere l'intero progetto tra le donne a basso reddito di tali aree;
- assicurare adeguate forme di training e di sostegno capaci di favorire l'avvio di attività economiche sostenibili da parte di tali donne;
- assicurare un finanziamento straordinario a chi intenda ottenere una qualifica, valorizzando la propria esperienza imprenditoriale precedente;
- creare una base di assistenza per la cura dei figli e per il trasporto che, senza creare una dipendenza dal progetto, aiuti a eliminare le barriere che si frappongono all'attività individuale delle donne;
- favorire forme di operatività e di sostegno di gruppo.

Full Circle è essenzialmente un programma di credito. Le partecipanti, però, prima di poter richiedere un prestito agevolato possono aver bisogno di un periodo di formazione e di assistenza, che di solito si sviluppa nel trimestre che precede l'inizio della nuova carriera della donna.

Prima di accedere ai prestiti agevolati il programma offre quattro livelli di formazione, di seguito riportati.

- Pre - training. I funzionari del progetto assicurano una presentazione dell'iniziativa e forniscono individualmente, o a piccoli gruppi, le informazioni necessarie sul fondo Full Circle. Settimanalmente sono disponibili sessioni di approfondimento progettate per consentire una più ampia discussione delle singole iniziative.
- "L'impresa fa per me?". Si tratta di un corso per donne che stanno pensando di avviare un'attività imprenditoriale, ma sono incerte e prive di un'idea ben precisa. Durante il corso le partecipanti svolgono esercizi di ricerca di mercato, conducono

uno studio di fattibilità sulla loro idea imprenditoriale, cercano di capire se possiedono risorse e sostegno sufficienti per portare avanti l'attività,

- riflettendo al contempo sulle competenze e le capacità professionali di cui già dispongono.
- Capacità d'impresa. Il corso insegna alle partecipanti di elaborare un business plan.
- Formazione di un "gruppo di prestito". Per accedere al prestito agevolato le donne devono far parte di un "gruppo di prestito" riconosciuto. Tali gruppi si costituiscono fra tre - cinque donne, su base volontaria. Durante il corso, i gruppi simulano gli scenari peggiori che potrebbero trovarsi ad affrontare e mettono a punto strategie e procedure per farvi fronte. Queste donne richiederanno il prestito in quanto componenti del gruppo e continueranno il loro sviluppo professionale e personale con il sostegno dei funzionari del progetto.

Il programma può iniziare a qualsiasi livello, sulla base della preparazione delle partecipanti. In sintesi, le modalità di funzionamento del fondo Full Circe sono:

- il gruppo di prestito nomina una presidente e decide chi delle sue componenti sia pronta a richiedere, per prima, il prestito agevolato;
- chi ottiene il prestito dovrà provvedere a rimborsare diverse rate, prima che la persona successiva possa a sua volta accedere al prestito, e così via;
- il fondo ha un suo comitato di gestione che ha il potere di rifiutare il prestito, ma che di solito ascolta il parere del gruppo di prestito e offre, se richiesti, i propri suggerimenti;
- il 5% del prestito ricevuto viene versato in un fondo d'emergenza che potrà servire agli altri membri del gruppo;
- le componenti del gruppo di prestito sono responsabili della gestione del prestito già ottenuto da alcune di loro e non possono accedere ad altri prestiti fino a quando una scadenza non rispettata non è stata regolata;
- in questo modo è interesse del gruppo assicurare il successo a tutte le diverse attività. Questo approccio crea una solida base di fiducia e sostegno reciproco;
- i prestiti agevolati sono inizialmente contenuti in 500 sterline che possono essere rimborsate nel corso di dieci mesi;

- se il prestito verrà restituito nei termini previsti le donne potranno richiedere un prestito più consistente, fino a una cifra massima di 2000 sterline.

Lo scopo ultimo della debitrice è la possibilità di accedere al sistema creditizio tradizionale dopo aver conseguito una buona valutazione di credibilità partecipando al programma Full Circe.

Dato che il progetto è stato avviato nel maggio 1998, è difficile trarre conclusioni sui risultati ottenuti. Il grande merito di questa iniziativa è la sua capacità di fornire una risposta complessiva ai problemi dell'imprenditorialità femminile, risolvendo progressivamente alcune criticità, quali ad esempio:

- l'accesso alla conoscenza delle tecniche manageriali;
- lo sviluppo di reti di sostegno informali;
- l'offerta di aiuti concreti per la cura dei figli e per il trasporto durante la fase di formazione e nel primo anno di attività;
- l'offerta di forme di sostegno all'attività imprenditoriale;
- un accesso facilitato ai capitali per coloro che non sarebbero altrimenti considerate dalle istituzioni finanziarie come potenziali clienti.

Capitolo 4. L'imprenditorialità femminile in Svezia

4.1. La struttura delle imprese.

La struttura dell'imprenditorialità svedese può essere rappresentata come un calice capovolto. In corrispondenza della base, molto vasta, si trovano le numerose piccole imprese, circa 500 mila unità. Quasi tutte, il 98%, sono caratterizzate da dimensioni molto ridotte, con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità. Dalla base si alza lo stelo lungo e sottile, che rappresenta le poche imprese di medie dimensioni attive in Svezia; quindi il bicchiere si allarga di nuovo a rappresentare le 1000 grandi industrie che impiegano parecchie migliaia di dipendenti. Numerosi ricercatori hanno tentato di spiegare le ragioni per cui le piccole imprese in Svezia non diventano medio – grandi e così profonda è la dipendenza del Paese dalle grandi imprese. Nonostante la scomparsa di numerose piccole imprese nel settore del commercio al dettaglio fra gli anni Cinquanta e gli anni Sessanta, il negozio e il ristorante continuano ad essere la forma tipica d'impresa. In rapporto al settore di attività, il 79% delle imprese attive in Svezia opera nel settore della produzione di servizi, mentre soltanto il 21% opera nell'industria. Tendenzialmente, le imprese produttrici di servizi aumentano numericamente ogni anno, mentre le imprese industriali diminuiscono. *(Il 79% delle imprese svedesi produce servizi, mentre il 21% è rappresentato da imprese industriali. La tendenza è confermata dal fatto che l'83% delle nuove imprese produce servizi).* Nel settore dei servizi, attualmente rientrano tre categorie, di cui due di uguale rilevanza: da un lato, il commercio; il settore alberghiero; la ristorazione e le manutenzioni che rappresentano il 36% di tutte le imprese svedesi produttrici di servizi; dall'altro, i servizi all'impresa (la vendita di servizi ad altre imprese), che rappresentano il 37%; infine, le imprese che si rivolgono ai privati offrendo servizi alla persona (formazione, servizi sanitari ed assistenziali) che rappresentano il 18%. Per il futuro, la tendenza indica la diminuzione della percentuale d'impreses nel commercio e nel settore della ristorazione, mentre si prevede una crescita nel settore dei servizi all'impresa. Oltre a indagare in quali settori operano le imprese dirette da donne o uomini, è possibile osservare in quali settori donne ed uomini sono occupati individualmente.

La statistica si divide se effettuiamo il calcolo della quantità d'impreses e non è più comparabile. Più donne ed uomini insieme possono gestire un'impresa e ciascuno di essi

viene considerato imprenditore. Nella statistica non rientrano gli imprenditori dei settori dell'agricoltura, della viticoltura e della pesca. La maggior parte delle imprenditrici opera nel settore dei servizi alla persona e, a seguire, nel commercio e nel settore dei servizi alle imprese. La maggior parte degli imprenditori opera invece nell'industria, ma è pressoché equivalente la percentuale d'imprenditori e d'imprenditrici attivi nel commercio e nel settore in crescita dei servizi alle imprese.

Tabella 1. I settori di attività degli imprenditori e delle imprenditrici (dati in percentuale basati sull'occupazione individuale).

	Industria	Comm.	Trasp.	Serv. per l'imp.	Serv. per le per.
Donne	13	28	2	19	38
Uomini	31	25	10	21	13

**Per industria si intende anche l'edilizia;
per commercio si intendono anche i settori alberghiero e della ristorazione;
i servizi per le imprese consistono in gran parte in consulenze;
i servizi alla persona comprendono i servizi sanitari e assistenziali come pure la formazione.**

In Svezia, la percentuale di imprenditori sia di sesso femminile che maschile è relativamente bassa, nonostante l'incremento registrato nell'ultimo decennio, dovuto, in parte, all'aumento del tasso di disoccupazione dal 3 al 10 – 12% e, in parte, ai generosi contributi erogati nel corso degli anni Novanta a favore di coloro che sceglievano di crearsi un futuro come imprenditori. Se nei Paesi dell'Unione Europea la percentuale media degli imprenditori è stimata attorno al 12 – 15%, in Svezia è del 10%, mentre dieci anni fa era più bassa di un paio di punti percentuali²².

Rispetto al numero di donne che lavorano e confrontando gli stessi dati a livello internazionale, la presenza femminile nel mondo dell'imprenditorialità svedese è considerata esigua. Le imprenditrici rappresentano, infatti, il 20% sul totale degli imprenditori. Se si includono le donne che gestiscono un'impresa insieme al proprio coniuge oppure in società con altri uomini e donne, la percentuale di imprenditrici sale al 25%. A titolo di paragone, negli Stati Uniti, dove negli ultimi vent'anni si è registrato uno sviluppo sensazionale dell'imprenditorialità femminile, le imprenditrici rappresentano il

²² Tutti i dati riportati nel presente capitolo si basano sulle statistiche dello SCB, Istituto ufficiale svedese di statistica.

38% sul totale dei soggetti d'impresa. Come all'estero, anche in Svezia molte donne sono titolari d'impresе individuali.

Nel corso degli anni Novanta l'imprenditorialità svedese è aumentata del 30%, possibilmente a causa dell'incremento della disoccupazione e della possibilità, introdotta su larga scala nel 1994, di beneficiare di un sussidio di disoccupazione per una durata di sei mesi nel caso si optasse per l'avvio di un'attività in proprio (contributo di avviamento). Questa ipotesi è in parte confermata dal fatto che l'incremento di nuovi imprenditori ha subito un'interruzione nel 1994 (l'anno di introduzione del sussidio) e la nuova imprenditorialità ha subito, fino al 1998, un decremento proporzionato alla diminuzione della disoccupazione, alla netta ripresa economica e al nuovo aumento dell'occupazione dipendente. E' interessante osservare che più di un imprenditore su tre era beneficiario del cosiddetto "contributo di avviamento". Relativamente più elevata la percentuale di donne che hanno ricevuto un contributo rispetto agli uomini, considerando che hanno avviato nel 1998 "soltanto" il 28% delle imprese. Di tutte le donne che hanno avviato un'attività in proprio in tale anno il 51% ha ricevuto un contributo, contro il 33% degli uomini.

4.2. Dati relativi all'imprenditorialità femminile in Svezia.

- In Svezia ci sono 80 000 imprenditrici. Calcolando anche quelle che conducono l'impresa insieme al coniuge, la cifra sale a circa 106 000.
- Alle donne si deve l'avviamento del 28% di tutte le nuove imprese in Svezia.
- Le nuove imprenditrici sono circa il 33% tenendo conto anche di quelle che avviano un'impresa con il coniuge.
- Negli anni Novanta le nuove imprenditrici sono aumentate dal 17 al 28%.
- La percentuale d'imprenditrici varia, a seconda delle diverse regioni del Paese, dal 33% al 21%, la percentuale più elevata opera nelle zone a bassa densità demografica, ma le loro imprese restano comunque piccole in quanto manca un mercato sufficientemente vasto per il settore prescelto. E' da notare, inoltre, che gran parte delle aree a bassa densità demografica rientra nelle aree obiettivo dell'UE per gli interventi strutturali ed è, quindi, oggetto di diverse iniziative di sviluppo.
- Nonostante lo sviluppo dell'informatica abbia consentito di operare come impresa globale nel mercato globale, di fatto gran parte delle imprenditrici continuano ad operare sul mercato locale.

- Le donne avviano annualmente fra le 7000 e le 8000 nuove imprese.
- Le imprenditrici creano annualmente 12 000 nuovi posti di lavoro.
- Le imprenditrici sono presenti in tutti i settori.
- Le donne avviano il 30% di tutte le imprese nel settore dei servizi. La stragrande maggioranza – l'84% - di tutte le nuove imprenditrici sceglie questo settore.
- Le attività più frequentemente avviate dalle donne consistono in servizi di consulenza, negozi, ristoranti, saloni di acconciatura.
- Un numero crescente di donne diviene consulente d'impresa. Nel 1998 sono state il 50% in più rispetto a tre anni prima.
- Le imprese avviate dai nuovi imprenditori di sesso femminile e maschile rappresentano un uguale tasso di sopravvivenza: circa due terzi (63%) di esse esistono ancora dopo tre anni.
- Sono considerevolmente più numerose le donne (il 61% contro il 46% degli uomini) che indicano nel “desiderio di un lavoro autonomo o di concretizzare le proprie idee” l'impulso fondamentale all'avviamento di un'impresa.
- Le nuove imprenditrici vantano un buon livello d'istruzione. Il 46% possiede un titolo di studio post – liceale.
- Le nuove imprenditrici possiedono un livello d'istruzione superiore rispetto agli uomini. L'86% di esse ha frequentato almeno il liceo, contro il 70% degli uomini.
- Secondo l'ALMI (Istituto statale di credito), le imprenditrici rimborsano i prestiti meglio degli uomini e sono considerate pertanto a minor rischi d'insolvenza.
- La maggior parte delle donne che avviano un'attività in proprio ha un'età superiore ai 41 anni (42%), mentre il 35% ha un'età compresa fra i 31 e i 40 anni. Il 23% ha meno di 30 anni.

4.3. Il mercato del lavoro femminile.

Le percentuali di occupazione maschile e femminile nella Svezia odierna sono pressoché equivalenti. Donne ed uomini, tuttavia, non lavorano in ugual misura, in quanto fra le donne è molto diffuso il lavoro a tempo parziale. Fra i Paesi dell'OCSE, la Svezia è, dopo i Paesi Bassi, il Paese in cui le donne lavorano settimanalmente il più basso numero di ore. La

settimana lavorativa delle donne svedesi è mediamente di 27,6 ore²³, mentre le italiane lavorano 34,4 ore, le inglesi 29,5 e le statunitensi 35,8.

Semplificando si può affermare che le donne operano nel settore pubblico e gli uomini in quello privato. Le donne svedesi presentano un buon livello di istruzione, in genere più elevato rispetto a quello degli uomini. Dei neolaureati o neodiplomati, il 61% è rappresentato da donne. Gli uomini occupano posizioni dirigenziali in percentuale più elevata rispetto alle donne, anche nei settori dove prevale il lavoro femminile. Le statistiche rilevano anche che il titolo di studio aiuta sia gli uomini che le donne, ma gli uomini ne traggono maggiori vantaggi. Per le donne, infatti, un livello d'istruzione elevato non rappresenta necessariamente una garanzia di occupazione a livello dirigenziale né di stipendio più elevato. Gli uomini, al contrario, possono raggiungere buone condizioni economiche e posizioni di rilievo anche senza un elevato livello d'istruzione formale.

4.4. Politiche relative all'imprenditorialità femminile in Svezia.

Il prolungato governo socialdemocratico ha incontestabilmente influito sul clima imprenditoriale e sul concetto d'imprenditorialità in Svezia. Il concetto socialdemocratico d'imprenditorialità è stato imperniato sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori, non degli imprenditori.

In Svezia, quindi, il Governo non ha mostrato particolare interesse per la promozione dell'imprenditorialità e non ha considerato lo sviluppo dell'imprenditorialità come un elemento di valore. Dalla metà degli anni Novanta, e dopo i numerosi tentativi di privatizzazione del settore pubblico da parte del governo conservatore, alcuni schieramenti socialdemocratici hanno, tuttavia, iniziato a mutare la propria concezione d'imprenditorialità. L'elevato tasso di disoccupazione, un forte debito pubblico e un accentuato deficit di bilancio hanno indotto i socialdemocratici a modificare le proprie posizioni, in particolare sul significato dell'aumento delle imprese private. Si sono resi necessari tagli nell'ambito del settore pubblico e i lavoratori – soprattutto le donne – sono stati costretti a rivolgersi, in maggior misura rispetto al passato, a datori di lavoro privati. Questa era, ed è ancora, l'essenza sul discorso dell'imprenditorialità, invocata soprattutto come potenziale creatrice di posti di lavoro. La Svezia è molto severa riguardo alle

²³ Media delle ore lavorative settimanali per le donne occupate di età compresa fra i 15 e i 64 anni, Fonte: *Labor Force Survey Result, 2002*.

agevolazioni per l'impresa. Non esistono agevolazioni generali per l'avviamento delle imprese, ma in determinate circostanze è possibile richiedere contributi finanziari. In linea di principio – e conformemente alle norme dell'UE – le agevolazioni non devono sortire un effetto di disturbo sulla concorrenza. Le agevolazioni finanziarie in forma di liquidità, pertanto, vengono concesse di norma solo per lo sviluppo di prototipi di innovazioni tecnologiche. Questa concezione favorisce indubbiamente gli uomini, molto rappresentati fra i tecnici e gli inventori, più che le donne. Numerose donne dovrebbero, invece, apprezzare le agevolazioni per lo sviluppo dei servizi e il commercio.

In pratica, diversi enti pubblici concedono agevolazioni in forma di affitti agevolati per l'assunzione di mano d'opera a basso costo a tempo determinato, crediti d'imposta per chi sceglie di stabilirsi in zone a bassa densità demografica, ecc.

Attualmente in Svezia non esiste un'opinione ufficiale secondo cui alle donne dovrebbero essere offerti interventi mirati o servizi finanziari diversi da quelli riservati agli uomini. Parimenti, non esistono obiettivi, ufficialmente dichiarati, di sviluppo, in particolare, dell'imprenditorialità femminile. Ciò si spiega probabilmente con il fatto che il Governo, il Parlamento e la popolazione, in generale, ritengono che in Svezia esistano pari opportunità e pertanto non siano necessarie misure speciali per promuovere in modo specifico il benessere femminile. Il partito socialdemocratico, al governo in Svezia, come d'altronde gli altri partiti, attualmente non ha una visione unitaria a proposito della necessità di elaborare per le donne provvedimenti diversi da quelli adottati per gli uomini, nonostante oggi tutti i politici auspichino un incremento del numero relativamente ridotto di imprenditori e nonostante la percentuale di imprenditrici in Svezia sia tuttora inferiore alle aspettative in rapporto alla formazione, all'autonomia e all'occupazione femminile. All'interno della Pubblica Amministrazione, alcuni funzionari, soprattutto alcune figure isolate di donne convinte della necessità di interventi mirati a favore delle donne e di servizi specifici volti alla promozione dell'imprenditorialità femminile, sono riusciti ad ottenere ascolto. Tuttavia questo fatto non può essere considerato oggetto di elaborazione a livello ufficiale, né in proposito sembra esservi ampio consenso fra la popolazione in generale. Se, ad esempio, si chiede a un'aspirante imprenditrice se preferirebbe rivolgersi ad un consulente di sesso maschile o femminile, nelle maggior parte dei casi la risposta sarà indifferente. Malgrado ciò vi sono aspiranti imprenditrici che, interrogate in proposito, scelgono effettivamente una consulente donna. D'altro canto, alcuni interventi originariamente adottati per le zone a bassa densità

demografica hanno registrato un tale successo da essere estesi in seguito all'intero territorio svedese. Comunque, non sembra che le donne esprimano l'esigenza di interventi mirati, almeno questa pare essere l'opinione generale. Se a partire dall'inizio degli anni Novanta esistono interventi rivolti specificamente alle imprenditrici, lo si deve ad alcune donne impiegate nel settore pubblico che hanno gestito la questione con impegno e tenacia. Da parte dello Stato, l'attività di promozione dell'imprenditorialità femminile è delegata al NUTEK (Consiglio nazionale per lo sviluppo industriale e tecnologico). Il NUTEK è l'autorità ufficiale pubblica svedese per le questioni di politica industriale, la cui funzione primaria consiste nello stimolare lo sviluppo industriale di tutto il Paese. Il NUTEK dispone di un'unità incaricata della promozione dell'imprenditorialità femminile, il cui compito non consiste nell'erogazione di contributi alle imprenditrici, ma in un'azione a lunga scadenza volta a influire sul clima imprenditoriale delle donne e a contribuire ad accelerare l'aumento del numero di imprenditrici. A questo proposito, il NUTEK si occupa d'informare sull'esistenza di un servizio di consulenza aziendale, rivolto alle donne residenti in zona a bassa densità demografica, in cui sono disponibili prestiti speciali riservati alle imprenditrici.

4.5. Interventi finanziari per sostenere l'imprenditorialità.

- *Disoccupati.*

I disoccupati possono ottenere un sussidio di disoccupazione della durata di sei mesi nel caso in cui intendano avviare un'impresa (contributo di avviamento), a condizione che il progetto imprenditoriale sia giudicato valido. Il sussidio corrisponde approssimativamente allo stipendio mensile percepito durante il periodo di occupazione. Esiste un tetto massimo di 2 100 euro.

- *Imprese con necessità di prestito.*

Sono disponibili prestiti appositamente concepiti per il finanziamento delle nuove imprese in tutti i settori, indipendentemente dalla forma adottata. Il prestito può coprire un massimo del 30% del fabbisogno totale di capitale. Tale prestito ha una durata di sei anni e il vantaggio consiste nel fatto che è senza ammortamento per due anni e senza interessi per un anno. Il tasso d'interesse è circa un paio di punti percentuali superiore rispetto a quello concesso dagli istituti di credito convenzionali.

- *Imprese con progetti di espansione.*

L'agevolazione per le piccole imprese consiste nella possibilità di ottenere un contributo massimo del 15% da destinare all'investimento in apparecchiature o immobili, in software o nel marketing. Questa agevolazione è finalizzata alla creazione di nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato. Le imprese minori possono richiedere contributi per l'acquisto di servizi esterni di consulenza, per un importo massimo pari al 50% del costo del servizio. Il contributo per la consulenza è finalizzato alla creazione di nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato. Queste agevolazioni non sono disponibili in tutte le regioni della Svezia.

- *Imprese situate in zone a bassa densità demografica.*

Le imprese situate in zone a bassa densità demografica possono richiedere contributi finanziari per sostenere uno sviluppo che possa creare posti di lavoro a tempo indeterminato. Questo tipo di agevolazione non viene mai erogato per costituire capitale circolante o per coprire costi d'esercizio. Alle zone rurali sono riservate agevolazioni per l'investimento in hardware e software, che possono consistere in contributi per il trasporto, per l'occupazione o in prestiti agevolati regionali.

- *Imprese situate nelle aree obiettivo dell'UE.*

I fondi dell'UE per gli investimenti strutturali riguardano molte regioni del territorio svedese. Si tratta di risorse per il rinnovamento e lo sviluppo delle aree a scarsa densità industriale mediante lo sviluppo di competenze, l'orientamento, l'avviamento in proprio e l'investimento. L'interesse da parte delle imprese nei confronti dei fondi dell'UE per gli interventi strutturali è stato relativamente esiguo, la Commissione Europea ha criticato la Svezia per la lentezza nella gestione dei mezzi finanziari disponibili.

- *Imprese impegnate nello sviluppo di un nuovo prodotto.*

Le imprese impegnate nello sviluppo di una nuova idea o di un nuovo prodotto possono richiedere una valutazione dell'idea e un contributo per il finanziamento dei preliminari studi di fattibilità. Si tratta per lo più di servizi di orientamento e di prestiti agevolati utilizzabili a titolo di contributo per il finanziamento parziale dell'idea o del progetto.

Capitolo 5. L'imprenditorialità femminile in Francia

5.1. Politiche pubbliche a sostegno dell'impresa femminile.

Il Governo francese decise di mettere a disposizione un fondo di finanziamento destinato alle aspiranti imprenditrici, a coloro che rilevavano attività fallite e a nuove imprese femminili in via di sviluppo. Il fondo, designato dalla sigla FGIF (Fonds de Garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'Initiative de Femmes) venne lanciato nel gennaio 1989. Per qualche anno esso rappresentò l'unico programma di questo tipo in Europa, cioè l'unica forma di finanziamento pubblico destinata a sostenere le esigenze imprenditoriali femminili.

- *Il fondo di finanziamento FGIF.*

Lo FGIF è un fondo di finanziamento statale a disposizione delle aspiranti imprenditrici o di donne che intendano rilevare un'attività o sviluppare un'impresa di recente creazione, cioè un'impresa creata da non più di cinque anni. Nel caso dello FGIF lo Stato fa da garante al prestito bancario contratto dalle aspiranti imprenditrici. Il fondo è destinato a donne prive di qualunque garanzia addizionale. In altri termini, la banca non ha facoltà di richiedere altre garanzie al soggetto che beneficia del fondo. La garanzia del fondo vale per tutte le banche e copre fino al 60% del credito richiesto; è però possibile richiedere crediti aggiuntivi. Il finanziamento deve essere erogato entro sei mesi dall'approvazione del progetto da parte dello FGIF e la restituzione del debito contratto può avvenire in un tempo variabile fra i due e i sette anni. Lo FGIF è gestito da un'istituzione finanziaria, l'IDES (Institut de Développement de l'Economie Sociale), che riceve i fondi dallo Stato, mentre i progetti sono gestiti dall'Istituzione pubblica che si occupa dei diritti delle donne. L'esame dei progetti spetta a un Comitato nazionale di valutazione (composto da rappresentanti della Pubblica Amministrazione per i diritti delle donne e dal gruppo di gestione dell'IDES) che prende tutte le decisioni relative alla copertura FGIF.

- *Le procedure per ottenere i finanziamenti.*

Le donne sarebbero reticenti nel ricorrere a finanziamenti bancari e questa sola ragione potrebbe indurle a rinunciare ai loro progetti imprenditoriali. L'idea del progetto è quella di

“portare la donna alla banca” attraverso il sostegno dello FGIF e dei vari interventi che lo integrano.

Il primo passo che la candidata al finanziamento deve compiere consiste nel recarsi presso la rappresentanza locale dell’amministrazione per i diritti delle donne e fare la sua domanda. Se e quando il suo progetto viene giudicato idoneo e proposto alla valutazione del Comitato di Parigi, la candidata deve creare una banca disposta a concederle un prestito dietro la garanzia FGIF. Quando la Delegazione per i diritti delle donne riceve la domanda della candidata deve sottoporla all’esame di un’organizzazione locale di sostegno alle imprese, di sua scelta. Secondo la Delegazione del Poitou – Charente, una fra le più attive e dinamiche del Paese, su 100 progetti ricevuti, 15 meritano di essere incoraggiati, altri 15 sono così validi da poter aspirare al finanziamento bancario anche senza il sostegno dello FGIF, mentre i restanti 70 richiedono miglioramenti. A questo punto, inizia una fase di consulenza, che può sfociare in un intervento di formazione o in un lavoro di sostegno al termini del quale l’aspirante imprenditrice, che resta fedele al progetto e apporta tutti i miglioramenti suggeriti, è in grado di sviluppare un progetto così solido da poter ricevere un finanziamento bancario anche senza il supporto dello FGIF.

Quindi, lo GFIF non si limita ad aiutare le candidate a trovare una copertura finanziaria per i loro progetti, ma offre in realtà un vasto insieme di iniziative di sostegno, di consulenza e di orientamento, che hanno una loro utilità indipendentemente dall’approvazione finale del progetto da parte del Comitato centrale di valutazione dello FGIF. Quando il progetto viene approvato, IDES informa la banca, la delegazione locale e l’imprenditrice candidata. Le donne che ottengono la garanzia di finanziamento statale ne traggono il beneficio di poter entrare nel sistema bancario, evento che le costringe immediatamente ad apprendere i rudimenti della logica e della progettazione economica.

- *Le banche.*

L’obiettivo specifico dello FGIF è, da un lato, far sì che le banche riconoscano le potenzialità imprenditoriali delle donne e, dall’altro, influenzare l’atteggiamento di queste istituzioni nei confronti del pubblico femminile. Questa è la ragione per cui, fin dall’inizio, lo FGIF non ha puntato sull’istituzione di rapporti di collaborazione con un numero fisso di banche, ma ha pensato che qualunque istituto di credito potesse/dovesse essere coinvolto in un processo di condivisione del rischio descritto e potesse essere favorevolmente

influenzato dalla buona qualità dei progetti e della possibilità di mutare buoni interessi sul credito erogato.

▪ *Le amministrazioni locali per i diritti delle donne.*

Queste strutture giocano un ruolo decisivo nel progetto, ma solo in qualche caso possiedono le competenze necessarie per poter valutare i progetti imprenditoriali proposti e devono, quindi, stabilire una collaborazione con altre organizzazioni locali specializzate nella valutazione²⁴. Coinvolgendo tutto il proprio personale nella gestione dello FGIF, l'amministrazione per i diritti delle donne ha posto la questione imprenditoriale femminile al centro del settore delle pari opportunità. Operazione, questa, davvero importante in un paese come la Francia che, a dispetto del proprio femminismo di Stato, fatica a estendere il proprio interesse per i pari diritti e opportunità delle donne oltre il semplice aspetto delle condizioni salariali. Anche il legame con le organizzazioni locali di sostegno delle imprese è un aspetto importante del programma che potrebbe aiutare le imprenditrici a inserirsi in un contesto positivo e insieme rendere il contesto imprenditoriale locale più consapevole della rilevanza del contributo femminile.

▪ *Dal concetto alla realtà.*

Il concetto alla base dello FGIF è interessante ma si scontra con una realtà ben diversa se osservata attraverso alcuni indicatori cruciali:

- dal 1989, sono stati presentati al Comitato di valutazione non più di 2 000 progetti;
- di questi solo 1 000 sono stati accettati e solo 600 sono stati realizzati .

Altri aspetti fanno sperare in particolare:

- i bassi tassi di mancata restituzione del credito, compresi fra il 10 e il 13% dei casi totali, a dimostrazione che oltre l'85% delle

²⁴ Nella realtà non tutte le delegazioni regionali e dipartimentali attuano con sistematicità questo processo di rinvio e si limitano spesso a inoltrare le domande al Comitato centrale di valutazione senza effettuare alcuna selezione a livello locale. Questo è un aspetto del fondo FGIF che va corretto all'interno dell'

imprese che hanno beneficiato dell'aiuto dello FGIF sono ancora attive;

- il fatto che il 70% delle nuove imprenditrici fosse precedentemente disoccupato e visse da solo (61%).

Ma la questione centrale è la totale sproporzione fra gli obiettivi perseguiti, le modalità di realizzazione e la modestia delle somme realmente investite, tale da precludere qualsiasi tentativo di comunicazione e pubblicità dell'iniziativa. Ci si può chiedere come si possa pensare di raggiungere obiettivi ambiziosi quali informare le donne interessate, vincerne la riluttanza e cercare un finanziamento bancario, modificare la rappresentazione negativa o assente dell'imprenditorialità femminile presso le banche, senza azioni incisive di comunicazione. Sembra che le autorità pubbliche abbiano intenzione di aiutare le donne a pensare in grande, ma che vogliano farlo ricorrendo a mezzi estremamente limitati. L'iniziativa FGIF continua a presentare un certo interesse poiché, diversamente da altri progetti di credito finanziario per le donne, è stato concepito per "spingere" le donne verso le banche e per inserirle più rapidamente nel contesto imprenditoriale. Nella realtà, però, la maggioranza delle donne non sa neppure dell'esistenza del fondo e le poche che ne sono a conoscenza ne danno legittimamente un giudizio molto critico. Invece di aiutare a promuovere un'immagine più forte dell'imprenditorialità femminile, l'iniziativa ha finito col rinforzare l'immagine diffusa di debolezza e scarsa importanza e con l'ostacolare, perciò, la causa che statutariamente avrebbe dovuto difendere.

5.2. Quale futuro per l'imprenditorialità femminile francese?

La scena francese attuale, relativamente alla questione femminile, è attenta alla rappresentanza delle donne in politica, nel Parlamento e nei centri di potere. Il concetto di parità viene evocato ovunque e in particolare nelle parole dei leader politici e di governo. Ci si può chiedere quale vantaggio reale ne abbiano tratto le donne.

La lavoratrice media di oggi è costretta a scegliere fra le alternative non certo volute di un lavoro part – time, di una drastica riduzione dell'orario di lavoro o della disoccupazione. Mentre gli addetti ai lavori discutono di parità, le lavoratrici si chiedono in che modo la riduzione dell'orario di lavoro potrà influire sul loro lavoro part – time e alcune di esse ascoltano le campagne pubbliche che le esortano ad essere più imprenditive ed innovative e

ad assumersi il rischio di diventare le pioniere del nuovo secolo. Ma se molte donne esitano ad agire, a trasformare le loro potenzialità e i loro sogni in azioni positive e concrete, occorre chiedersi quale sia la forza e la reale convinzione dei poteri statali nel dare pieno sostegno a queste potenzialità. E' come se il timore di assumersi un rischio, tanto spesso rimproverato alle donne, fosse condiviso in realtà anche dalle autorità pubbliche, poco convinte in concreto del valore e delle potenzialità imprenditoriali femminili, della capacità delle donne di creare ricchezza e lavoro, di costituire una risorsa autentica d'innovazione e azione. E questo accade in un momento in cui ogni settore della società dovrebbe essere coinvolto nella ricerca di nuove soluzioni alle problematiche sociali ed economiche con le quali il Paese si confronta. Questo incerto coinvolgimento, questo mezzo sostegno, questa attenzione solo dichiarata allo sviluppo imprenditoriale femminile – come se l'obiettivo fosse non tanto quello della ricerca di modalità effettive di sostegno, attraverso strumenti reali, ma quello di dimostrare di aver fatto qualcosa – è osservabile anche in parte a livello di Comunità Europea, nel programma ILE, dove i mezzi approntati non solo risultati in linea con le attese e con quanto dichiarato nei documenti ufficiali. Si è tentati di chiedere a chi governa di dare maggior credito, cioè più mezzi reali a supporto dell'imprenditorialità femminile.

Capitolo 6. Il potenziale delle donne in Scozia

6.1. L'imprenditorialità femminile in Scozia.

La crescita delle piccole e medie imprese, dovuta in larga parte al presentarsi, sullo scenario economico, di nuovi imprenditori, svolge un ruolo assai importante nel processo di sviluppo economico del Paese. Per stimolare la creazione di nuove attività è stata adottata una vasta gamma di misure mirate a gruppi specifici di potenziali imprenditori. Uno dei segmenti di mercato ricco di considerevoli potenzialità non ancora esplorate è rappresentato dall'imprenditorialità femminile. Nonostante il generale aumento nel numero di addetti ad attività di lavoro autonomo verificatosi null'ultimo decennio, la percentuale di lavoratrici autonome rispetto alla popolazione totale della Scozia è in netta diminuzione. Attualmente il tasso di presenza femminile nelle attività lavorative autonome oscilla tra l'1% e il 5%; si tratta di una percentuale molto bassa, se si considera che componente femminile rappresenta circa il 44% dell'intera forza lavoro. La Scozia registra una percentuale di lavoratrici autonome generalmente inferiore a quelle relative a tutte le altre regioni della Gran Bretagna. Quale spiegazione può essere idonea a dare ragione dell'esistenza di un divario così accentuato, fra donne e uomini, nello svolgimento di attività rientranti nel lavoro autonomo? Molteplici fattori contribuiscono a limitare la presenza femminile; essi sono legati principalmente alla sfera familiare e domestica, alla quale una parte della popolazione femminile si dedica in modo pressochè esclusivo, risultando, così, improduttiva dal punto di vista economico; per la stessa ragione risulta difficile elaborare misure di sostegno, informazione, consulenza e formazione imprenditoriale che si rivolgano espressamente a questo segmento. Dal punto di vista sociale, le donne che operano esclusivamente nella sfera domestica vivono nell'isolamento più totale e non appartengono ad alcuna organizzazione attraverso la quale sia possibile contattarle.

Dalle ricerche condotte è emerso che una precedente esperienza lavorativa dipendente può rappresentare un forte incentivo a riavvicinarsi all'attività svolta, con obiettivi di imprenditorialità. Tuttavia, il basso livello di specializzazione delle mansioni svolte all'interno delle aziende da parte di molte ex dipendenti costituisce un forte svantaggio nella creazione e nella conduzione di una attività in proprio. Infatti, sono poche le donne che, in qualità di dipendenti, occupano posizioni dirigenziali che possano consentire loro di

acquisire le competenze manageriali necessarie alla gestione di un'impresa. La stessa mancanza di esperienze qualificanti nella fase precedente l'ingresso nel lavoro autonomo, rende fortemente difficoltosa la promozione di idee commerciali di successo. Tra gli altri fattori che ostacolano l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro autonomo, riveste grande importanza l'immagine che la donna ha di se stessa, ancora dominata dai tradizionali stereotipi legati al sesso. Le ricerche condotte nel mondo imprenditoriale femminile hanno messo in evidenza la mancanza di sicurezza e di fiducia in se stesse che caratterizza le donne a tutti i livelli dello sviluppo di un'impresa e che può rappresentare una inibizione fatale nella fase precedente all'avvio dell'impresa stessa, fase in cui la donna può sentirsi particolarmente vulnerabile e può dubitare della fattibilità della propria idea imprenditoriale. E' altresì emerso che in questa fase è spesso determinante il sostegno fornito da consulenti femminili in grado di imprimere spinte propulsive stimolando il soggetto al rispetto ed alla stima delle proprie capacità e all'ottimismo nei confronti dei propri progetti. Da un recente studio è emerso che in Scozia l'organizzazione per il sostegno alle imprese adotta in larga misura un approccio che non tiene conto delle differenze tra i sessi, negando quindi la diversità esistente tra clienti di sesso diverso in termini di esperienza, di background personale e quindi di esigenze. Questo tipo di approccio è dovuto alla mancata consapevolezza da parte degli erogatori di questi servizi delle esigenze specifiche delle donne. Da uno studio condotto sull'imprenditorialità femminile in Scozia si è osservato come le esigenze delle potenziali imprenditrici non venivano adeguatamente soddisfatte dalla esistente organizzazione per il sostegno alle imprese. Di qui, il pressante invito rivolto all'attuale organizzazione a farsi promotrice di iniziative capaci di colmare il vuoto esistente in materia di servizi appositamente studiati per soddisfare le specifiche esigenze del mondo sociale ed imprenditoriale femminile. Nacque così l'idea di attuare una iniziativa che avrebbe offerto l'opportunità di sfruttare un'organizzazione esistente, benché inadeguata per la scarsa conoscenza delle esigenze specifiche delle donne potenzialmente interessate ad avviare un'attività imprenditoriale. L'acquisizione di dati sulla condizione delle imprenditrici esistenti o potenziali e la necessità di un elemento che agisse da catalizzatore per l'avviamento di questo tipo di strategia, furono gli elementi sulla base dei quali la Scottish Enterprise Foundation decise di organizzare, in Scozia, una campagna volta a promuovere una sensibilità imprenditoriale all'interno dell'universo femminile, rivolgendosi in particolare alle donne inattive, cioè fuori dal lavoro. La campagna mirava a stimolare

l'interesse delle donne verso il lavoro autonomo, ad indurre le organizzazioni per il sostegno alle imprese a prestare maggiore attenzione alle esigenze specifiche dell'universo femminile e infine a creare, con l'aiuto dei media, un'immagine diversa dell'imprenditrice, con l'obiettivo d'indurre l'opinione pubblica e la società in generale ad assumere un atteggiamento più positivo nei confronti del potenziale contributo delle donne all'economia. La campagna, denominata Women Enterprise Roadshow e sovvenzionata per mezzo di risorse provenienti dal settore pubblico e da quello privato, fu concepita come "viaggio" che per dodici settimane ha attraversato innumerevoli località della Scozia. Al centro di consulenza mobile, allestito su un autobus a due piani adeguatamente modificato, hanno prestato permanentemente la loro opera due professioniste impiegate nel campo della consulenza aziendale. Il Roadshow ha fatto tappa in 72 sedi distribuite su tutto il territorio scozzese, escluse le isole, ed ha visto la partecipazione di oltre 1000 donne, interessate a ricevere l'appoggio morale, le informazioni e la consulenza necessari ad avviare un'azienda in proprio, esigenze a cui hanno fatto fronte, oltre alle due citate, 150 consulenti aziendali provenienti da Enterprises Trusts²⁵, enti locali, banche e società di servizi contabili.

6.2. La risposta delle donne scozzesi: monitoraggio delle visitatrici dal Roadshow.

Per quanto attiene alle tipologie dei soggetti destinatari del progetto, il Roadshow si rivolgeva principalmente a donne inattive dal punto di vista economico, che aspiravano ad accedere al mondo imprenditoriale, ma non avevano mai avuto la possibilità o l'occasione di avvalersi delle strutture convenzionali di consulenza e di sostegno. Sul bus che ospitava la campagna era riportato lo slogan L'impresa delle donne. Il Roadshow è stato visitato da oltre 1000 donne scozzesi, il 42% delle quali è stato attratto "dall'autobus visto per la strada". Questo induce a pensare che una strategia di marketing che indichi chiaramente la destinazione femminile di un determinato servizio possa raggiungere con maggiore facilità il proprio mercato – obiettivo. La maggior parte delle donne (circa il 48%) che si sono rivolte al Roadshow richiedendo servizi di consulenza, avevano età compresa tra i 26 e i 40 anni. Un quinto di esse erano giovani donne non inferiore a 26 anni. Circa il 30% dei soggetti aveva età superiore ai 40 anni. Più del 60% delle visitatrici erano coniugate, mentre

²⁵ Le Enterprise Trusts sono organizzazioni finanziate da società appartenenti sia al settore pubblico che a quello privato ed operanti a livello locale per incentivare e sostenere la formazione e la crescita di piccole imprese.

le donne nubili sono risultate circa il 25%. Da ricerche precedenti è emerso che le imprenditrici tendono a scegliere il settore commerciale più attinente alle esperienze lavorative maturate precedentemente e più compatibile con le esigenze di carattere familiare e domestico. Un altro fattore all'origine di tale scelta può inoltre essere individuato nella facilità di accesso ad un determinato mercato dei servizi, per l'esistenza di basse barriere all'entrata, soprattutto in materia di conoscenze e competenze. Spesso la combinazione di questi fattori impedisce alle donne impiegate in attività terziarie in veste di imprenditrici di superare condizioni di basso profitto e di scarso potenziale di crescita limitato. Malgrado l'orientamento al terziario sia risultato nettamente prevalente, il Roadshow ha evidenziato anche la presenza di numerose idee riguardanti la partecipazione delle donne ai diversi settori della produzione industriale. Tale fenomeno è perfettamente compatibile con la realtà economica scozzese, nella quale operano numerose aziende artigiane, tessili e di abbigliamento. Diversamente da quanto emerge considerando la media nazionale delle lavoratrici autonome nel Regno Unito, le visitatrici del Roadshow hanno generalmente dimostrato un interesse nei confronti dei settori della produzione industriale addirittura superiore a quello manifestato nei confronti del settore dei servizi. Per concludere si può affermare che le donne in generale cercavano sostegno e incoraggiamento per potersi spingere più lontano. Cercavano un quadro di riferimento che le aiutasse a valutare percorsi alternativi da seguire e il riconoscimento, da parte di "professionisti", della validità e proficuità della propria idea o del proprio desiderio d'imprenditorialità.

Capitolo 7. Il sostegno europeo all'imprenditorialità femminile

7.1. Le opportunità per l'imprenditorialità femminile

Esistono numerose agevolazioni legislative fatte su misura per le donne che desiderano mettere su un'impresa. Il divario, purtroppo ancora forte, tra uomini e donne che fanno impresa non è da attribuire a differenze di sensibilità, d'intelligenza, di propensione al rischio, ma piuttosto all'esistenza di forti barriere specifiche all'ingresso. Tuttavia, oggi, la questione dell'imprenditorialità femminile acquista una rilevanza sempre maggiore nel più generale impegno a costruire pari opportunità rispetto al lavoro. Sono previsti finanziamenti destinati alle imprese avviate da donne, con manodopera prevalentemente femminile, che abbiano appena realizzato progetti o intendono realizzare progetti d'investimento in qualsiasi settore d'attività. I contributi a fondo perduto possono arrivare ad essere dal 50% al 75% del valore degli investimenti da effettuare, con l'esclusione dell'acquisto di terreni e fabbricati.

Ci sono tante donne che hanno individuato la prassi e le cose da fare, per moltiplicare concretamente la cultura d'impresa e che immaginano il loro futuro di lavoro con meccanismi d'auto imprenditorialità. Sono poi numerose quelle, anche meridionali, che non si lasciano sfuggire le opportunità che le leggi mettono a loro disposizione, e che hanno deciso di creare una propria impresa. In particolare, circa 83 mila donne italiane sono titolari d'azienda e 282 mila gestiscono in proprio un'attività artigianale: tale successo è confermato dalla legge 215/92 sui finanziamenti agevolati alle neoimprenditrici. L'anno scorso, il Ministero dell'Industria ha approvato e finanziato per 80 miliardi ben 4.014 progetti per la creazione e lo sviluppo d'aziende "rosa". Oltre alla legge 215, vi sono diverse norme che mirano a favorire lo sviluppo dell'imprenditorialità femminile: numerose sono regionali, ma ve ne sono alcune a livello europeo, come il Progetto Now (New Opportunities for women), che in 4 anni ha sviluppato 71 progetti per la creazione di nuovi posti di lavoro per le donne. Messo a punto dalla commissione europea, ha come obiettivo la promozione delle pari opportunità per le donne sul fronte dell'occupazione e della formazione professionale, facendo leva sulla specializzazione e la cultura d'impresa.

Tramite il Progetto Now possono essere erogati contributi per la formazione professionale, per l'aiuto alla creazione d'attività indipendenti, per l'avvio di servizi destinati ad aiutare le

donne, per accedere a strutture che facilitano la creazione d'attività artigianali o di piccola e media impresa, per l'orientamento e la consulenza.

Le aspiranti imprenditrici possono scegliere di usufruire, oltre che degli strumenti studiati per loro, anche di quelli messi a disposizione di chiunque voglia avviare una nuova attività.

7.2. Progetto NOW.

Il Progetto Now: strumento realizzato a livello europeo, promuove le pari opportunità per le donne sul fronte dell'occupazione e della formazione professionale, valorizzando la cultura d'impresa. L'Unione Europea, attraverso il programma NOW, (New Opportunity for Women), concede contributi agli Stati Membri affinché creino delle affidabili reti di servizio ed assistenza a favore delle donne intenzionate ad avviare un'attività autonoma.

Esiste una gamma intera di disuguaglianze sperimentate dalle donne nel mercato del lavoro: ad esempio la loro sottorappresentazione nelle posizioni di risoluzione o in lavori che spesso sono marginali, insicuri o male pagati. All'interno delle organizzazioni pubbliche o private, le procedure e le pratiche non sono sempre genere compreso nei loro funzionamenti; per questo la formazione e l'occupazione è spesso rifiutata dalle donne, specialmente quelle che vivono in circostanze svantaggiate o emarginate. Il progetto Now, che tradotto sta per "Nuove Occasioni per le Donne", fa quindi parte di un'iniziativa europea che già dal 1995 ha lo scopo di ridurre la disoccupazione, di aumentare le occasioni nel mercato del lavoro per le donne e di migliorare la mano d'opera con le strategie di pari opportunità.

Questo progetto, infatti, finanzia la formazione professionale e l'avvio di servizi destinati ad aiutare le donne ad accedere a strutture che facilitano la creazione di attività artigianali o di piccola e media impresa, l'orientamento e la consulenza. Il Progetto Now ha avuto quindi per oggetto la progettazione, la realizzazione e la sperimentazione di una banca dati sulla strumentazione legislativa e di un sistema di erogazione delle informazioni in essa contenute finalizzato a: supportare le strutture di Governo a livello nazionale e locale, responsabili della definizione di strategie e strumenti di politica industriale e del lavoro, nella progettazione di nuovi strumenti legislativi o nella revisione di quelli già esistenti in un'ottica di pari opportunità.

Grazie a tale progetto è stato anche possibile:

- creare e formare una rete di sportelli di tipo istituzionale o associativo disponibili a svolgere un ruolo di prima accoglienza.
- realizzare una molteplicità di materiale informativo e promozionale che ha contribuito a dare visibilità sull'imprenditorialità femminile.

7.3. Donne sempre più manager.

Ormai è dimostrato, hanno la capacità di esprimere insieme concretezza e creatività, sono decise e informatizzate, più e meglio degli uomini. Sono le donne imprenditrici, che con grinta decidono spesso di inventarsi un lavoro, saranno la forza economica emergente del prossimo millennio. Lo rilevano i risultati trimestrali ISTAT sull'occupazione, un calo della disoccupazione e l'aumento della base occupazionale che ha coinvolto molto le donne e le aree del sud. I dati confermano che gli interventi per il potenziamento delle politiche delle pari opportunità, che promuovono la partecipazione delle donne nei processi decisionali connessi allo sviluppo del territorio, considerandole come soggetto attivo nei processi dell'economia coincidono con una scelta molto forte verso la valorizzazione delle risorse femminili. E' un aspetto positivo rapportato al mondo del lavoro: avere spesso una marcia in più nell'intuire le reali necessità contingenti, nel proporre idee innovative, nel realizzare progetti efficaci. Aggredire il gap tra l'occupazione femminile e maschile significa far fare un salto verso lo sviluppo e il benessere per tutto il Paese. Anche nel mondo cresce la donna in affari: in America, già due nuove aziende su tre sono create da donne. In Europa siamo ad una su tre, insomma creano profitti ad un ritmo superiore a quello dei maschi e sono interessate al business della rete più di loro. Infatti, secondo la National Foundation for Women Business Owners in collaborazione con l' IBM, il 46% delle donne utilizza regolarmente gli strumenti tecnologici per il lavoro (contro il 41% degli uomini). Inoltre il 47% utilizza i servizi internet on line (gli uomini sono il 41%). Un proprio sito internet lo ha sviluppato il 23%, rispetto al 16% degli uomini. Il 40% delle donne credo molto nel commercio elettronico invece del 16% degli uomini. La donna si è positivamente realizzata in questi anni nell'universo imprenditoriale ed economico, portando un reale contributo al suo sviluppo in settori particolarmente innovativi, come il "sociale", il "culturale", l'ambiente". Questa realtà ha creato, di riflesso, un clima favorevole, a livello sia locale che nazionale, sviluppando nelle istituzioni l'offerta di maggiori opportunità e di particolari incentivi alle donne che intendono intraprendere la

strada dell'imprenditorialità. In Italia le donne imprenditrici sono il 24% del totale, anche se ancora a livello mondiale, siamo penultimi davanti solo alla Francia e molto indietro se pensiamo al Portogallo dove sono il 42%, o agli Stati Uniti dove sono il 38%. Ne deriva che una sana politica finalizzata a valorizzare il genere femminile ed a farlo esordire nel ruolo imprenditoriale potrebbe recuperare ampi spazi e risorse finanziarie all'interno della maggioranza di strumenti paritetici ad oggi operanti, introducendo correttivi che pongono attenzione alle criticità tipicamente femminili (informazione, formazione per i profili scolastici e professionali più deboli) e priorità che possono facilitare l'ingresso a segmenti di donne ad alta criticità (le adulte, le fuoriuscite dal mercato del lavoro dipendente, ecc.) e valorizzino in fase di valutazione dei progetti la forte presenza femminile nella compagine societaria.

7.4. Eurochambres Women Network per l'impresa femminile.

Con il battesimo ufficiale davanti alle autorità europee, è nata Eurochambres Women Network, la rete camerale europea di supporto allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Costituita in seno ad Eurochambres, l'Associazione dei sistemi camerali di 41 Paesi europei, European Women Network ha come obiettivo la crescita economica attraverso la diffusione dell'imprenditorialità femminile e l'individuazione di forme di sostegno specifiche per le donne. Oggi l'imprenditorialità femminile in Europa rappresenta ancora una realtà di dimensioni contenute. Nel 2000 in tutta l'Unione europea solo l'8% delle donne lavoratrici svolgeva attività d'impresa (la percentuale corrispondente di imprenditori uomini è esattamente al doppio) e, all'interno di questa quota, solo il 3% (contro il 7,5% degli uomini) gestisce imprese con dipendenti. Inoltre, l'occupazione femminile ha interessato nel 2002 il 43,1% dell'occupazione totale europea, il 79,3% del lavoro part-time, ma solo il 35% del lavoro a tempo pieno. In termini di salario percepito, il gap tra l'universo maschile e quello femminile continua a sussistere: nel 2000, infatti, lo stipendio lordo calcolato all'ora delle donne era in media inferiore del 16% di quello dei colleghi uomini. L'attività di informazione e monitoraggio permanente dell'evoluzione dell'imprenditorialità femminile, che verrà svolta dallo European Women Network, avrà il compito di aiutare l'indirizzo delle politiche di sostegno promosse dalla Comunità. All'interno del Network, inoltre, si favorirà la cooperazione tra i diversi sistemi camerali, favorendo lo sviluppo di iniziative di informazione, formazione e assistenza al lavoro

femminile in generale e a quello d'impresa in particolare. Nei mesi scorsi, infatti, Eurochambres ha già provveduto a raccogliere e selezionare una serie di esperienze di eccellenza condotte dai sistemi camerali di diversi Paesi.

7.5. Formazione-Donna per la creazione di strutture edilizie ecocompatibili.

Sono 67 i progetti dedicati alla bioedilizia e destinati a promuovere l'occupazione femminile, finanziati dalla Commissione Europea nell'ambito del progetto Now-New opportunities for woman. Dei progetti approvati dal Crasform - associazione che opera per lo sviluppo della cultura e della formazione nel campo delle pari opportunità dal 1987 - per la creazione di strutture abitative ecologicamente compatibili: 55 sono regionali e 12 multiregionali. Fra questi ultimi, uno è direttamente seguito dal Crasform e coinvolge il Veneto, Lazio, Emilia Romagna, Campania, Abruzzo e Basilicata. La dotazione finanziaria prevista per i progetti - dedicati alla formazione per la creazione di cantieri specializzati in ecotecnologie e biotecnologie, è di 92 miliardi. Ad usufruirne sono 105 donne, laureate in architettura ed ingegneria, non mancano, però, donne che intendono intraprendere un'attività nell'edilizia e nella progettazione d'interni nelle città di Venezia, Bologna, Roma, Pescara, Cosenza, Reggio Calabria e Melfi.

7.6. "Preface": iniziative che promuovono l'imprenditorialità femminile.

Nell'ambito di un progetto finanziato dall'Unione Europea, denominato "Preface", l'Ufficio di Collegamento tra Università e Imprese dell'Università di Bologna (I.L.O. "UETP ALMA MATER") intende avviare delle iniziative che promuovono l'imprenditorialità femminile da parte di studentesse e laureate delle facoltà scientifiche e tecniche.

Tali iniziative si concretano nella:

- sensibilizzazione delle ragazze sulla opportunità di sfruttare, nell'ambito di una propria impresa, le conoscenze scientifiche acquisite nel loro percorso formativo universitario;

- offerta di formazione e informazioni su aspetti rilevanti per la creazione di un'impresa.

7.7. Progetto CEEWIT.

Il progetto irlandese Ceewit si rivolge in particolare alle donne residenti in zone rurali, spesso isolate e dunque svantaggiate sul piano dell'accesso alla formazione professionale e al mercato dell'occupazione. I rapidi sviluppi del settore tecnologico rendono indispensabile una formazione continua e una buona conoscenza di internet. Internet è tuttavia ancora poco diffuso in talune regioni rurali, quelle più svantaggiate, e in particolare tra le donne di queste regioni. In risposte a tali esigenze, il progetto Ceewit ha messo a punto nel 1998 un eccellente strumento on line di formazione a internet, destinato in primo luogo alle donne delle zone rurali. Si tratta di uno strumento di autoformazione all'utilizzo di internet, di semplice comprensione e di facile uso. E' adeguato alle esigenze specifiche di questa categoria di donne, alla loro necessità di combinare vita familiare e vita professionale, e tiene peraltro conto delle loro difficoltà a muoversi per seguire corsi di formazione. La metodologia Ceewit, alla base del corso, si presenta molto interessante. Le allieve possono formarsi in modo autonomo, avvalendosi dell'assistenza di un tutore a distanza. L'autoformazione si combina inoltre con il lavoro di gruppo tra le partecipanti. Le allieve sono intensamente sollecitate ad interagire, a cambiare opinioni e a trovare insieme soluzioni a problemi comuni.

7.8. Progetto CUWAT.

Cuwat è un progetto inteso ad introdurre il concetto di pari opportunità tra donne ed uomini nella struttura di base dei programmi didattici di tipo scientifico. I corsi di formazione professionale in materie tecniche e scientifiche sono in generale impostati su programmi didattici che tradizionalmente non attirano le donne. Il promotore, l'associazione norvegese degli ingegneri, ha elaborato questo progetto Leonardo da Vinci in primo luogo per mettere a fuoco le ragioni della scarsa partecipazione delle donne ai corsi di formazione tecnologica e quindi offrire soluzioni. Per allargare il campo d'azione delle donne nel mercato del lavoro ed agevolarne l'accesso a professioni tradizionalmente maschili, il partenariato del progetto (Norvegia, Germania, Regno Unito, Paesi Bassi, Danimarca, Grecia, Svezia) ha ritenuto fondamentale cambiare l'approccio pedagogico dei corsi di formazione scientifica. Il

programma didattico elaborato dal progetto Cuwat si è ispirato alle esigenze reali del mondo dell'industria e dell'ingegneria. Oggi c'è una forte domanda di profili scientifici che combinino competenze tecniche con competenze generalmente poco sviluppate nei corsi di formazione: flessibilità, adattabilità, fiducia in se stessi, capacità di relazioni sociali, facilità di comunicazione, creatività, conoscenze linguistiche, apprendimento rapido in nuovi settori, attitudine a lavorare in gruppo, capacità di affrontare e risolvere situazioni impreviste. E' dimostrato che le donne hanno in genere una predisposizione a queste metacompetenze che, ai fini di una buona carriera, sono importanti quanto le conoscenze tecniche. L'introduzione di piani di studio scientifici che integrino queste competenze potrebbe richiamare un maggior numero di donne. L'approccio Cuwat è stato proposto a molte università e ad istituti scientifici e tecnici nei paesi del partenariato. I principi di base del programma didattico sono stati introdotti in alcuni corsi di formazione. La facoltà d'ingegneria della città di Aarhus ha completamente riorganizzato i suoi corsi in base al programma Cuwat, per attirare un maggior numero di donne nei suoi corsi di formazione scientifici e per meglio valorizzare le competenze potenziali delle donne. Il programma didattico ha avuto un'ampia diffusione ed è stato presentato nel corso di molte conferenze scientifiche.

7.9. Potenziare l'occupabilità delle donne giovani ed adulte.

Il progetto di ORFE, un organismo di formazione e d'orientamento francese, intendeva sensibilizzare il personale degli istituti di formazione alla formazione tecnica delle donne, proponendo loro al contempo percorsi di lavoro che prevedevano la collaborazione con le imprese, per facilitare l'inserimento professionale delle donne. Realizzato in collaborazione con diversi partner europei (Austria, Danimarca, Regno Unito, Paesi Bassi), questo progetto Leonardo da Vinci ha elaborato nel 1995 un modulo di formazione trilingue destinato agli insegnanti e diviso in quattro parti:

- prendere coscienza delle problematiche “donne e tecnologia”;
- prendere coscienza del ruolo del formatore e della sua capacità di mutare la situazione;
- ampliare le competenze sociali dei formatori;
- collaborare con le imprese.

7.10. Programma E-Qual.

E-Qual è un programma per agevolare l'accesso delle donne alle nuove professioni nel settore delle tecniche ecologiche. Tale programma è stato elaborato dal centro tedesco di formazione in enotecniche LIFE, in associazione con il Regno Unito, i Paesi Bassi e la Danimarca. E-Qual parte dalla constatazione che a livello europeo il numero di donne che partecipa ad azioni di formazione o che ha trovato un'occupazione in una professione tecnica è ancora ampiamente insufficiente. Nell'ambito della formazione professionale, inoltre, è stata osservata una notevole carenza di contenuti in materia di tutela ambientale. Per colmare queste lacune, E-Qual ha realizzato quattro sistemi modulari di formazione professionale iniziale destinati alle donne, in tedesco e in inglese, nei seguenti settori:

- energia e ambiente;
- energia solare;
- sistemi fotovoltaici: introduzione;
- sistemi fotovoltaici: applicazione.

Fino ad oggi, i moduli di formazione sono stati seguiti da oltre 200 donne, in particolare grazie all'impiego di un linguaggio chiaro e semplice. Nei Paesi Bassi, i moduli hanno esercitato un'influenza diretta sui dispositivi e soprattutto sul contenuto della formazione professionale nel settore elettronico.

7.11. Progetto “Donne e informatica”.

Molti studi sulle donne e l'informatica rivelano la scarsa presenza delle donne in questo settore professionale e il divario esistente tra le tecnologie dell'informazione e il mondo delle donne. La popolazione adulta femminile non dimostra grande interesse ad utilizzare il computer al di fuori del luogo di lavoro. In ambito scolastico, l'introduzione di novità tecnologiche è accolta timidamente dalle ragazze. Alla luce di tali constatazioni, è stato realizzato nel 1996 uno studio sulla posizione delle donne nei confronti dell'innovazione tecnologica nei tre paesi di un partenariato che coinvolgeva l'Italia, Francia e Regno Unito. I risultati dell'indagine sono stati peraltro presentati in un video realizzato in situazione di formazione continua, che permette di valutare la percezione del problema della differenza tra donne e uomini in relazione alle innovazioni tecnologiche. Talune osservazioni emerse nell'ambito di questo studio sono particolarmente sorprendenti. Gli ostacoli all'accesso delle donne all'informatica sono ancora fortemente connessi con l'influenza esercitata dalla

società e dalla famiglia sulle scelte professionali delle donne. Le donne iniziano ad utilizzare il computer con almeno un anno di ritardo rispetto agli uomini e, nella grande maggioranza dei casi, questo primo approccio avviene nell'ambiente di lavoro o durante gli studi: la mancanza di tempo delle donne per un apprendimento più lucido va a loro discapito. Spesso la mancanza di fiducia in se stesse rappresenta il primo ostacolo all'utilizzo del computer. Le donne sono più caute nell'approccio rispetto ai loro colleghi uomini, ma lo studio dimostra anche che, una volta superato il primo impatto, sono più metodiche e determinate nell'apprendimento. Il promotore del progetto, la società italiana Ticonuno, ha realizzato una vasta campagna di diffusione dei risultati dell'indagine. I prodotti del progetto "Donne e Informatica" sono stati presentati nel corso di alcune conferenze sulle nuove tecnologie presso università italiane e sono utilizzati in vari corsi d'informatica finanziati dal Fondo sociale europeo.

7.12. Progetto Jass.

Il promotore Comeast, un organismo creato a livello regionale nel quadro del programma Comett, che agisce come punto di contatto tra il mondo dell'istruzione ed il mondo delle imprese, ha sviluppato nel 1997 questo progetto Leonardo da Vinci sulla base di una necessità constatata inizialmente a livello regionale. Nei nuovi Länder tedeschi molte donne possiedono un'eccellente formazione scientifica, ma molto spesso, non hanno il coraggio di intraprendere una carriera indipendente e di creare la propria impresa. Il promotore del progetto ha condotto analisi ed indagini empiriche nei paesi partner presso fondatrici d'impresa, studentesse e donne partecipanti a corsi di formazione specifici incentrati sulla creazione di imprese, al fine di comprendere quali erano le necessità di formazione e gli atteggiamenti delle donne dotate di formazione scientifica e tecnica rispetto alla creazione della propria impresa.

7.13. WITEC: scienza, ingegneria e tecnologia.

WITEC è una rete europea nata nel 1988 che ha lo scopo di eliminare gli squilibri di genere negli studi e nel lavoro nell'ambito di aree scientifiche, ingegneristiche e tecnologiche.

I suoi obiettivi sono:

- aumentare il numero di ragazze impegnate negli studi scientifici e tecnici ed aiutarle a progredire nelle loro carriere;
- sviluppare le abilità tecniche ed imprenditoriali femminili attraverso corsi di formazione e progetti mirati;
- incrementare lo scambio di informazioni e le opportunità di cooperazione per le donne che operano in aree scientifiche e tecniche;
- promuovere e supportare la ricerca nelle aree tradizionalmente "non femminili";
- sostenere iniziative per promuovere la "*gender mainstreaming policy*";
- promuovere la consapevolezza e l'interesse per questo campo a livello regionale, nazionale ed internazionale.

Nell'ambito di WITEC sono attivi molti progetti per raggiungere gli obiettivi che questa rete europea si propone (nel capitolo terzo se ne evidenzieranno alcuni).

Partecipano a questa rete europea i seguenti Paesi: la Spagna, il Regno Unito, l'Italia, la Danimarca, l'Estonia, il Belgio e la Grecia. Ognuno di questi paesi collabora in diversi modi, a livello nazionale, al raggiungimento finale degli obiettivi di WITEC.

7.14. Progetto WOMEC.

L'obiettivo del progetto Womec (1998) era quello di realizzare moduli di formazione teorica e pratica in settori come quello edile, quello metallurgico e quello elettrico, tradizionalmente poco accessibili alle donne. L'obiettivo era di familiarizzare le donne a queste professioni, incoraggiarle a seguire carriere tecniche e successivamente di migliorarne le opportunità occupazionali.

7.15. Progetto WOQUATEWO.

L'acquisizione di nuove qualifiche nel settore delle telecomunicazioni e delle tecnologie dell'informazione è diventata fondamentale nelle nuove forme d'organizzazione del lavoro. Inoltre rappresenta una chiave importante per l'integrazione delle donne nella vita dell'impresa. La globalizzazione dei mercati costringe le imprese a modificare i propri

sistemi di produzione, gestione e organizzazione del lavoro, ma molto spesso le donne non sono associate a questo processo di ristrutturazione interna delle imprese. Il progetto Leonardo da Vinci del 1996 mirava a migliorare le competenze delle donne nei settori delle nuove tecnologie per aiutarle ad adattarsi alle nuove forme di lavoro e partecipare in modo più attivo alla riorganizzazione delle imprese in cui lavorano. Tale progetto ha prodotto una guida metodologica per l'analisi delle necessità di formazione nelle imprese. Si tratta di uno strumento destinato ai responsabili delle risorse umane e della formazione nelle piccole e medie imprese. Il progetto ha inoltre realizzato un modulo di formazione per le donne riguardante la "pianificazione del lavoro per le donne nella produzione industriale".

7.16. Progetto WOTEC: la tecnologia è donna.

Il progetto è stato avviato nel 1997 dalla constatazione che nelle professioni molto qualificate e ben pagate, a forte contenuto tecnologico, le donne sono ancora fortemente sottorappresentate. In particolare nei tre paesi partner del progetto (Italia, Francia, Grecia), la promozione di donne tecniche di alto livello resta debole, principalmente a causa del fatto che esse scelgono altri settori: gli istituti universitari di formazione professionale e gli istituti universitari tecnici sono ancora raramente frequentati dalle giovani donne. Anche quando seguono questo tipo d'insegnamento, sembra che le giovani donne siano frenate dalle loro idee inculcate sul ruolo degli uomini e delle donne nella società. Questi stereotipi, profondamente ancorati nelle mentalità, sia nella famiglia che a scuola, rafforzano una falsa immagine della donna incapace di esercitare lavori tecnici.

Wotec ha condotto interessanti attività di riflessione e d'informazione tra studenti, insegnanti e madri di studenti sulle parità delle opportunità tra donne ed uomini nella formazione e nell'accesso alle professioni tecniche.

7.17. RECIFE (RECItte FEmmes).

Il progetto comunitario Recife ha coinvolto sei Regioni di cinque Stati d'Europa (Navarra, Santarém, Lombardia, Sardegna, Ile-de-France e Carelia del Nord). L'obiettivo era di promuovere l'integrazione delle donne nella vita sociale ed economica, sviluppando e migliorando le iniziative sociali ed economiche delle donne a livello locale, creando una rete informativa per mettere in comune risorse, idee, buone prassi, informazioni e modelli di intervento per lo sviluppo locale e le politiche di pari opportunità. Grazie alla creazione di

un sito e di banche dati, all'effettuazione di visite di scambio tra partner europei e alla sperimentazione di modelli di buone prassi sui territori, le Regioni coinvolte hanno prodotto e scambiato notevoli esperienze, le più interessanti delle quali sono state raccolte in un manuale delle buone prassi. In Lombardia, nell'ambito del progetto Recife sono stati creati il Centro Risorse Regionale per l'Integrazione delle Donne nella vita economica e sociale e la Rete dei Centri Risorse Locali di Parità, che l'art. 4, c. 13 della legge regionale 3/2001 ha trasformato in una struttura permanente.

Parte terza

CAPITOLO 8. Indagine tra studentesse e studenti della Facoltà d'Ingegneria dell'Università degli Studi di Bologna

8.1. La realizzazione delle interviste.

Prima di procedere con l'analisi dei dati raccolti tramite i 75 questionari contenuti nell'appendice, illustrerò il mio "percorso di ricerca" per lo svolgimento di questa tesi.

Appena oltrepassato il cancello della facoltà, mi sentii come "un pesce fuor d'acqua", il cortile della facoltà era pieno di studenti, ma come trovare quelli giusti: i ragazzi che frequentavano i corsi di Ingegneria delle Telecomunicazioni, Ingegneria Elettronica e Ingegneria Informatica?

Per prima cosa dovetti cercare le aule nelle quali si sarebbe svolta la lezione di qualche insegnamento di uno dei tre corsi di laurea da me presi in esame.

Il primo corso di laurea considerato fu quello di Ingegneria Informatica. Appena trovata l'aula, iniziai a chiedere ad alcuni ragazzi se potevano prestarmi un attimo d'attenzione; si dimostrarono interessati al motivo della mia visita e compilarono il questionario; in quel momento pensai: "tutto sommato non è così difficile". Mi misi davanti l'ingresso dell'aula aspettando altri studenti ma, ad un certo punto, uno dei ragazzi appena intervistati mi disse che potevo andare via, perché quella materia era seguita da cinque persone. Fortunatamente, dopo un po', trovai un laboratorio d'informatica stracolmo di studenti; passai tutta la giornata fuori quella stanza ma alla fine mi trovai con venticinque questionari compilati. Quasi tutte le ragazze di Ingegneria Informatica hanno dimostrato interesse in quello che stavo facendo, i ragazzi, presi dalla curiosità per ciò che stavano compilando le loro colleghe, si offrirono, quasi spontaneamente, a dedicarmi un po' del loro tempo. I giorni successivi furono dedicati ad un altro corso di laurea: i ragazzi che frequentano Ingegneria delle Telecomunicazioni di sicuro non mancano e sono stati anche molto cordiali, le ragazze di questo corso sono state difficili da identificare nella facoltà, ma quando l'ho fatto si sono dimostrate molto interessate all'argomento. Lo sforzo maggiore è stato necessario per il corso di Ingegneria Elettronica. Le ragazze di questo corso non erano interessate né al perché mi trovavo nella loro Facoltà, né al contenuto del questionario, sono state diffidenti e alcune di loro mi hanno fatto firmare una dichiarazione, per avere indietro i questionari compilati, nella quale

affermavo che i loro dati sarebbero stati usati solo ai fini del componimento della mia tesi, dicendomi che, essendo poche a frequentare questo corso di laurea, dovevano “tutelarsi”.... (ma da cosa!?!?). Per quanto riguarda i ragazzi di questo corso la maggioranza era incuriosita del perché di quelle domande, altri non erano affatto interessati.

8.2. La presenza femminile nei corsi di Ingegneria delle Telecomunicazioni, Ingegneria Informatica e Ingegneria Elettronica dell’Università di Bologna.

Gli studenti che hanno intenzione di immatricolarsi ad uno dei corsi di laurea della facoltà, devono sostenere una “prova di orientamento”.

La prova è obbligatoria per la successiva iscrizione ai corsi di laurea, ma non selettiva, essendo lasciata allo studente la decisione finale di iscriversi o meno.

Analizziamo, ora, quanti sono stati i partecipanti alla “prova di orientamento”, negli ultimi tre anni, dei tre corsi presi in esame, quanti di loro si sono effettivamente immatricolati, e evidenziando, in entrambi i casi, qual è stata la percentuale della presenza femminile.²⁶

Tabella 1

A.A. 2001-2002

Prova d’orientamento Corsi di laurea	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Ingegneria delle Telecomunicazioni	20	14,2%	121	85,8%	141	100%
Ingegneria Informatica	21	7,7%	250	92,3%	271	100%
Ingegneria elettronica	15	10,2%	132	89,8%	147	100%

Fonte: nostra elaborazione su dati della Facoltà d’ Ingegneria

²⁶ I dati numerici riguardanti la partecipazione alla prova d’ orientamento e l’ immatricolazione dei corsi di laurea in Ingegneria delle Telecomunicazioni, Ingegneria Informatica e Ingegneria Elettronica ,sono stati forniti dalla presidenza della Facoltà di Ingegneria.

Tabella 2

A. A. 2001-2002

Immatricolati	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Corsi di laurea						
Ingegneria delle Telecomunicazioni	17	13,7%	107	86,3%	124	100%
Ingegneria Informatica	4	4,3%	90	95,7%	94	100%
Ingegneria elettronica	14	10,6%	118	89,4%	132	100%

Fonte:
nostra
elaborazione
su dati della
Facoltà d'

Ingegneria

Tabella 3

A. A. 2002-2003

Prova d'orientamento	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Corsi di laurea						
Ingegneria delle Telecomunicazioni	27	13,8%	169	86,2%	196	100%
Ingegneria Informatica	29	11,3%	227	88,7%	256	100%
Ingegneria elettronica	7	5,3%	125	94,7%	132	100%

Fonte:
nostra
elaborazione
su dati della
Facoltà d'
Inge

gneria

L'anno accademico 2002/2003 è stato caratterizzato dalla riforma universitaria, che suddivise la "vecchia" laurea quinquennale in una triennale e un'altra specialistica (biennale). Tutti coloro che avendo conseguito la laurea triennale e volessero proseguire gli studi, dovranno essere soggetti a nuova immatricolazione, alla quale si accedere senza ripetere la prova di orientamento. Ecco il perché, da quest'anno accademico in poi, sono presenti due tipi d'immatricolazione.

Tabella 4

A. A. 2002-2003

Immatricolati (laurea triennale)	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Corsi di laurea						
Ingegneria delle Telecomunicazioni	12	13,3%	78	86,6%	90	100%
Ingegneria Informatica	25	15,5%	136	84,5%	161	100%
Ingegneria elettronica	5	5,3%	90	94,7%	95	100%

Fonte: nostra elaborazione su dati della Facoltà d' Ingegneria

Tabella 5

A. A. 2002-2003

Immatricolati (laurea specialistica)	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Corsi di laurea						
Ingegneria delle Telecomunicazioni	8	20%	32	80%	40	100%
Ingegneria Informatica	13	17,1%	63	82,9%	76	100%
Ingegneria elettronica	5	12,2%	36	87,8%	41	100%

Fonte: nostra elaborazione su dati della Facoltà d' Ingegneria

Tabella 6

A. A. 2003-2004

Prova d' orientamento	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Corsi di laurea						
Ingegneria delle Telecomunicazioni	13	7,2%	168	92,8%	181	100%
Ingegneria Informatica	32	14,3%	191	85,6%	223	100%
Ingegneria elettronica	4	3,3%	117	96,7%	121	100%

Fonte: nostra elaborazione su dati della Facoltà d' Ingegneria

Tabella 7

A. A. 2003-2004

Immatricolati (laurea triennale)	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Ingegneria delle Telecomunicazioni	9	15,5%	49	84,5%	58	100%
Ingegneria Informatica	24	16,9%	118	83,1%	142	100%
Ingegneria elettronica	4	3,3%	117	96,7%	121	100%

Fonte: nostra elaborazione su dati della Facoltà d' Ingegneria

Tabella 8

A. A. 2003-2004

Immatricolati (laurea specialistica)	F		M		Tot	
	V. A.	%	V. A.	%	V. A.	%
Ingegneria delle Telecomunicazioni	10	12,2%	72	87,8%	82	100%
Ingegneria Informatica	5	4,6%	104	95,4%	109	100%
Ingegneria elettronica	3	13,1%	20	86,9%	23	100%

Fonte: nostra elaborazione su dati della Facoltà d' Ingegneria

Guardando i dati riportati nelle tabelle 1-8 si evince come il numero di coloro che si sottopongono al test d'ingresso sia superiore rispetto al numero degli immatricolati con "rinuncia" all'immatricolazione è tanto fra le donne, quanto fra uomini. La presenza femminile è di gran lunga inferiore a quella maschile, e confrontando i dati dei tre anni consecutivi, si nota un andamento del tutto casuale. Il corso "preferito" dalle donne è quello di Ingegneria Informatica, seguito da Ingegneria delle Telecomunicazioni e ,infine, Ingegneria Elettronica.

8.3. Elaborazione dei dati raccolti tramite le interviste.

Il questionario, sottoposto all'attenzione degli studenti di ingegneria, è strutturato in modo tale da permetterci di capire il perché della loro scelta universitaria, quali sono, secondo loro, le caratteristiche che potrebbero facilitare o ostacolare la progressione di carriera; se è nei loro progetti fondare una propria impresa; se hanno ricevuto stimoli che li “spingessero” a diventare imprenditrici ed imprenditori. Infine si chiede un parere su cosa potrebbe fare l'università per sviluppare l'attività imprenditoriale. Le risposte ottenute a questi quesiti variano sia a secondo del corso di laurea che del sesso.

Analizziamo le risposte date alle singole domande suddividendole per sesso e per corso di laurea.

A) Quali sono le motivazioni per cui hai scelto di frequentare questo corso di laurea? (Domanda aperta)

Tabella 9 Motivazione della scelta del Corso di Laurea

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Femmine	V. A.	%
a) Buone opportunità di lavoro	11	73,3%
b) Interesse per le telecomunicazioni (materie oggetto di studio)	7	46,6%
c) Curiosità e consiglio di terzi	2	13,3%
d) Non piaceva altro	1	6,6%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

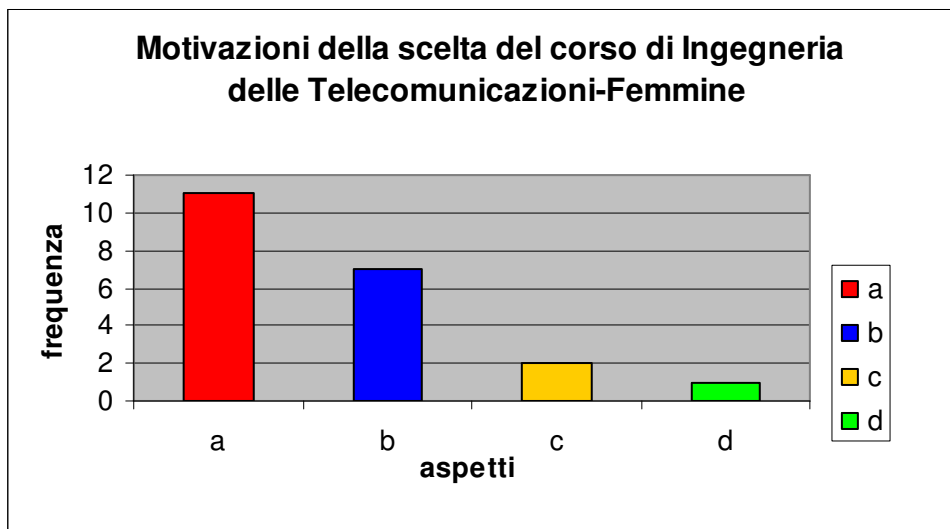


Figura 1²⁷

Tabella 10 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Maschi	V. A.	%
a) Interesse per le telecomunicazioni (materie oggetto di studio)	6	60%
b) Buone opportunità di lavoro	2	20%
c) Attitudini personali e su consiglio di terzi	1	10%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

²⁷ Il significato rispettivamente di a, b, c, d, è riportato nella tabella 9.

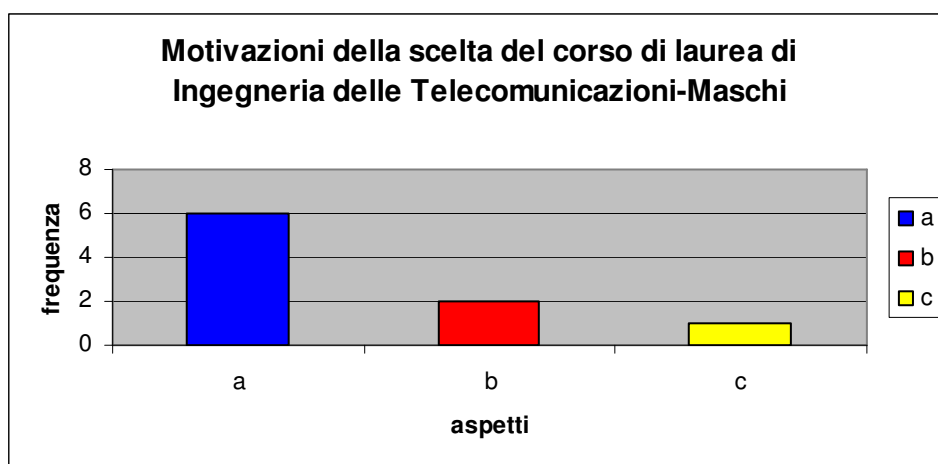


Figura 2²⁸

Tabella 11 Motivazione della scelta del Corso di Laurea

Studenti di Ingegneria delle Telecomunicazioni (Femmine e Maschi)	V. A.	%
a) Buone opportunità di lavoro	13	52%
b) Interesse per le telecomunicazioni (materie oggetto di studio)	13	52%
c) Curiosità; consiglio di terzi; attitudini personali	3	12%
d) Non piaceva altro	1	4%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

²⁸ Il significato rispettivamente di a, b, c, è riportato nella tabella 10.

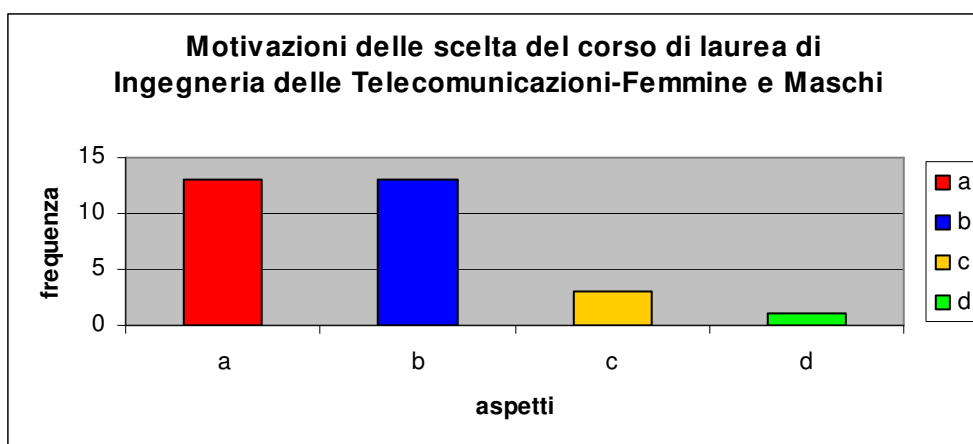


Figura 3²⁹

Come si può osservare dalle figure 1; 2; 3, la scelta del corso di laurea in Ingegneria delle Telecomunicazioni è avvenuta, prevalentemente, considerando sia le materie che si dovranno studiare, sia le opportunità lavorative che lo stesso corso offre. Nel particolare, le donne danno più importanza agli aspetti lavorativi e un po' meno a quelli didattici, per gli uomini, invece è il contrario. Tra le risposte date non manca la scelta effettuata su consiglio di amici e parenti, per curiosità o esclusione di altre opportunità.

Tabella 12 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Ingegneria Informatica-Femmine	V. A.	%
a) Interesse per le materie oggetto di studio	14	93,3%
b) Buone opportunità di lavoro	2	13,3%
c) Scelto per esclusione; perché permette di conciliare studio e interesse personale; ecc.	1	6,6%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

²⁹ Il significato rispettivamente di a, b, c, d, è riportato nella tabella 11.

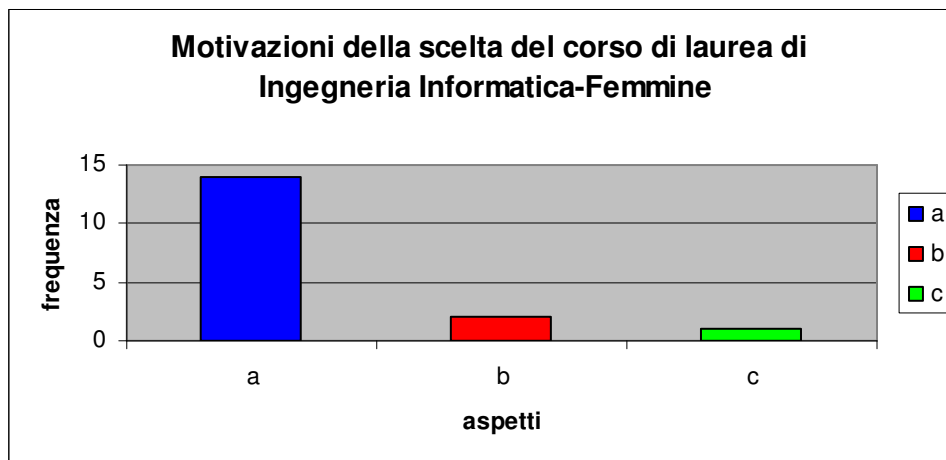


Figura 4³⁰

Tabella 13 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Ingegneria Informatica-Maschi	V. A.	%
a) Interesse per le materie oggetto di studio	8	80%
b) Buone opportunità di lavoro	4	40%
c) Passione per le nuove tecnologie; proseguimento studi precedenti	1	10%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³⁰ Il significato rispettivamente di a, b, c, è riportato nella tabella 12.

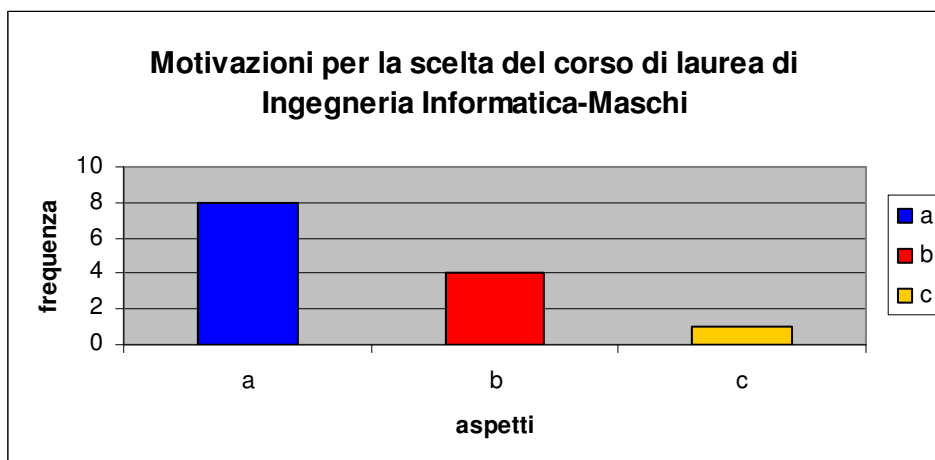


Figura 5³¹

Tabella 14 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Ingegneria Informatica-Femmine e Maschi	V. A.	%
a) Buone opportunità di lavoro	6	24%
b) Interesse per le materie oggetto di studio	22	88%
c) Passione per le nuove tecnologie, attitudini personali	2	8%
d) Altro	1	4%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³¹ Il significato rispettivamente di a, b, c, è riportato nella tabella 13.

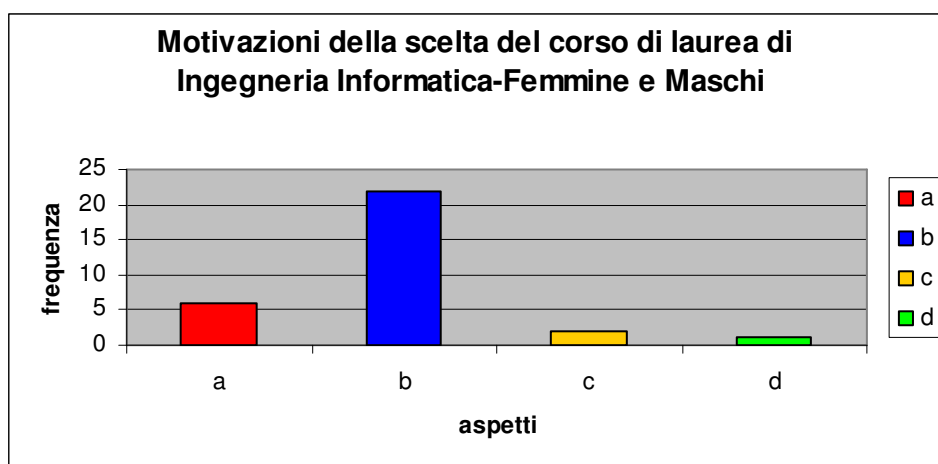


Figura 6³²

Nel caso di ingegneria informatica gli aspetti che prevalgono, nella scelta del corso da frequentare, sono quello lavorativo, che però ha una frequenza inferiore rispetto al corso di Ingegneria delle Telecomunicazioni, e l'interesse per le materie trattate nel corso, che in questo caso sono state molto considerate. In questo corso sia le donne che gli uomini hanno messo al primo posto l'interesse per le discipline didattiche.

Tabella 15 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Ingegneria Elettronica-Femmine	V. A.	%
a) Interesse per le materie oggetto di studio	13	86,6%
b) Buone opportunità di lavoro	7	46,6%
c) Proseguimento studi precedenti e altro	2	13,3%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³² Il significato rispettivamente di a, b, c, d, è riportato nella tabella 14.

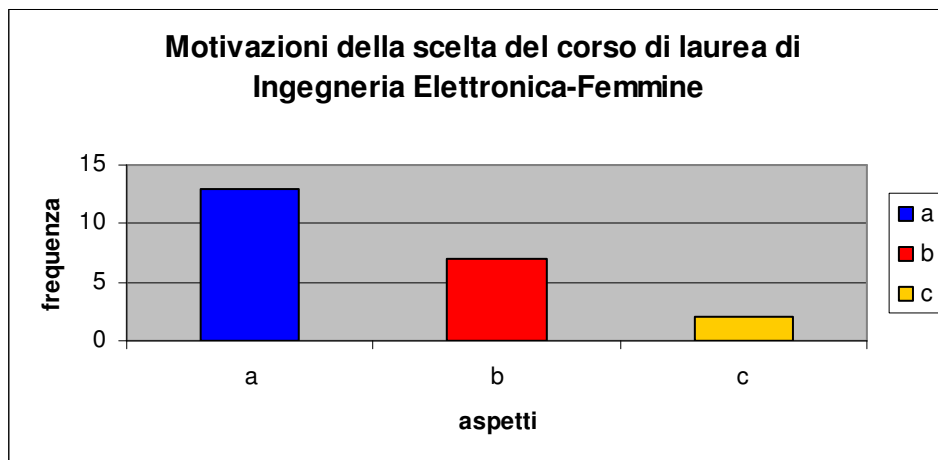


Figura 7³³

Tabella 16 Motivazione della scelta del Corso di Laurea

Ingegneria Elettronica-Maschi	V. A.	%
a) Perché è quello più adatto alle mie qualità	4	40%
b) Buone opportunità di lavoro	5	50%
c) Proseguimento studi precedenti e interesse per le materie studiate	2	20%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³³ Il significato rispettivamente di a, b, c, è riportato nella tabella 15.

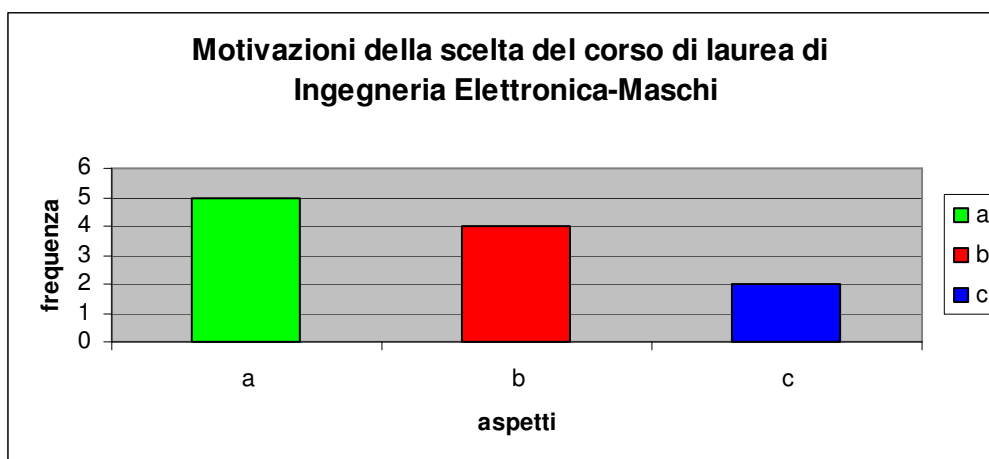


Figura 8³⁴

Tabella 17 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Ingegneria Elettronica-Femmine e Maschi	V. A.	%
a) Buone opportunità di lavoro	12	48%
b) Interesse per le materie oggetto di studio	15	60%
c) Approfondire vecchi studi; corso più adatto alle mie qualità	4	16%
d) Altro	1	4%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³⁴ Il significato rispettivamente di a, b, c, è riportato nella tabella 16.

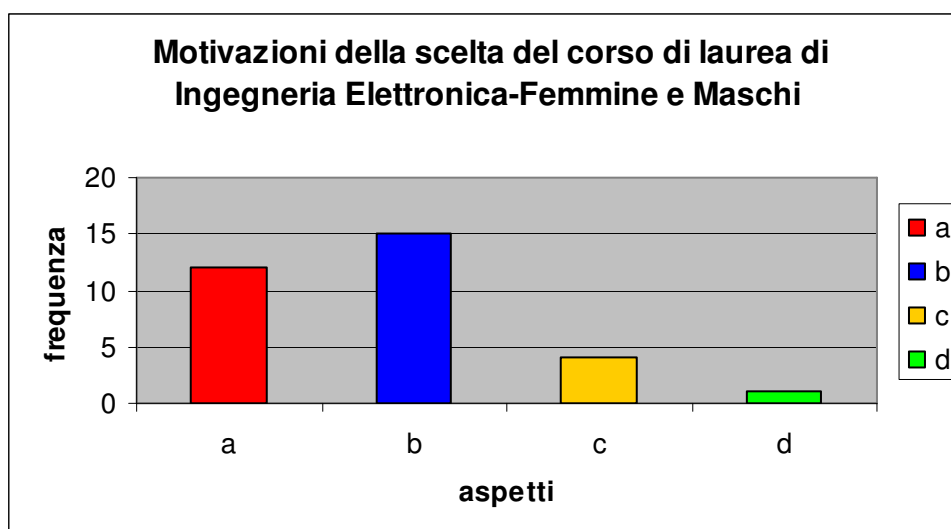


Figura 9³⁵

Nel corso di Ingegneria Elettronica, come negli altri due, gli aspetti della scelta del corso da seguire sono ricaduti sulle opportunità di lavoro che offre e sull'interesse per gli argomenti trattati, un aspetto, a mio importante, è che in questo caso è presente una percentuale, anche se bassa, di studenti che ha già una base per le materie universitarie, acquisita da studi precedenti.

Tabella 18 **Motivazione della scelta del Corso di Laurea**

Femmine dei corsi di laurea esaminati	V. A.	%
a) Buona attitudine per le materie proposte	34	76%
b) Sbocchi lavorativi	20	44%
c) Approfondire vecchi studi	3	6,7%
d) Curiosità e consiglio di terzi	2	4%
e) Conciliazione di studio ed interessi, analizzare problemi da un punto di vista tecnico	1	2%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³⁵ Il significato rispettivamente di a, b, c, d, è riportato nella tabella 17.

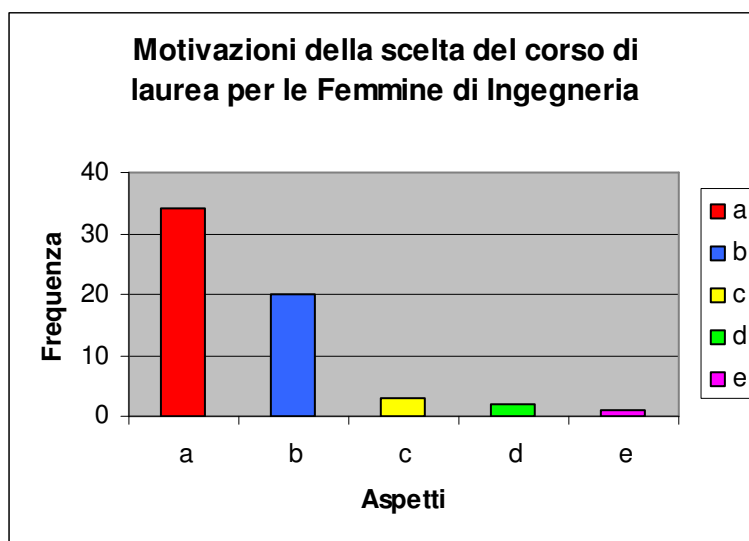


Figura 10³⁶

Tabella 19 Motivazione della scelta del Corso di Laurea

Maschi dei corsi di laurea esaminati	V. A.	%
a) Buona attitudine per le materie proposte	21	70%
b) Sbocchi lavorativi	11	37%
c) Approfondire vecchi studi	3	10%
d) Consiglio di terzi, passione per le nuove tecnologie	1	3%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³⁶ Il significato rispettivamente di a, b, c, d, e, è riportato nella tabella 18.

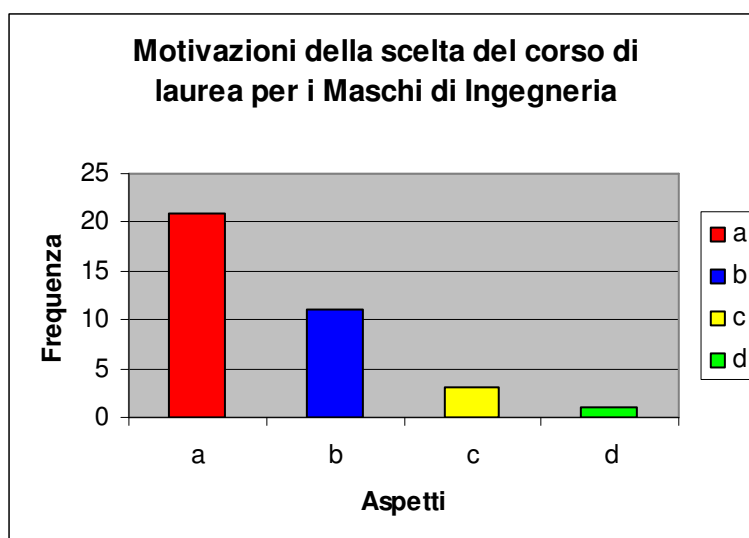


Figura 11³⁷

Come si può osservare delle figure 10 e 11 le motivazioni delle scelta del corso di laurea sostanzialmente sono state le stesse tra donne e uomini.

B) Quali caratteristiche ritieni siano importanti per operare in una posizione di leadership? (Domanda aperta)

Tabella 20 **Caratteristiche per operare in posizione di leadership**

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Femmine	%
a) Capacità di prendere decisioni; autostima	60%
b) Determinazione	46,6%
c) Guadagnarsi il rispetto degli altri; accettare responsabilità	26,6%
d) Cinismo; flessibilità	13,3%
e) Buone conoscenze di base	40%
f) Disponibilità; capacità di uso di nuove tecnologie	20%
g) Impegno costante per ciò che si fa	26,6%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³⁷ Il significato rispettivamente di a, b, c, d, è riportata nella tabella 19.

Tabella 21 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Maschi	%
a) Comunicazione e buoni rapporti con gli altri	90%
b) Determinazione	50%
c) Forza interiore	10%
d) Buona capacità e carisma	30%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 22 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Femmine e Maschi	%
a) Capacità di prendere decisioni; autostima	36%
b) Determinazione	48%
c) Guadagnarsi il rispetto degli altri	52%
d) Cinismo; flessibilità	8%
e) Conoscenze di base; capacità di uso di nuove tecnologie	24%
f) Carisma; disponibilità	12%
g) Forza interiore	4%
h) Impegno costante per ciò che si fa; accettare responsabilità	16%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tra le caratteristiche per operare in posizione di leadership, le donne di Ingegneria delle Telecomunicazioni indicano prevalentemente avere autostima e capacità decisionali; gli uomini optano, quasi unanimemente, per una maggiore comunicazione e per un migliore ambiente di lavoro fondato sui buoni rapporti tra colleghi. Credo che la diversità tra queste risposte sia dovuta al fatto che la rivalità tra donne sia maggiore di quella tra uomini. Sia l'universo femminile che quello maschile reputano importante la determinazione.

Tabella 23 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Ingegneria Informatica-Femmine	%
--------------------------------	---

a) Saper prendere decisioni; carisma	33,3%
b) Autorità, capacità relazionali; capacità di confronto; autostima	20%
c) Cultura; coerenza; costanza; passione; adattamento; ecc	13,3%
d) Dialogo	26,6%
e) Competenza; saper gestire lo stress	6,6%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 24 **Caratteristiche per operare in posizione di leadership**

Ingegneria Informatica-Maschi	%
a) Non lo so	50%
b) Carisma; competenza; forte personalità	20%
c) Intraprendenza; avere buoni collaboratori	10%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 25 **Caratteristiche per operare in posizione di leadership**

Ingegneria Informatica-Femmine e Maschi	%
a) Carisma	28%
b) Saper prendere decisioni, capacità relazionali	24%
c) Autorità, non lo so	20%
d) Dialogo	16%
e) Autorità	12%
f) Mancanza di scrupoli; passione; costanza; cultura; coerenza; ecc.	8%
g) Idee chiare; saper gestire lo stress; avere buoni colleghi	4%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Le opzioni per operare in posizione di leadership, date dalle ragazze di Ingegneria Informatica, sono più “umane” rispetto a quelle date dalle ragazze di Ingegneria delle

Telecomunicazioni, l'autorità, in questo caso, è slittata al terzo posto, favorendo il saper prendere decisioni e il dialogo. I ragazzi di questo corso preferiscono esprimersi con un "non lo so", e favoriscono la personalità forte; il carisma; e la competenza.

Tabella 26 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Ingegneria Elettronica-Femmine	%
a) Capacità di guadagnarsi il rispetto dei collaboratori	26,6%
b) Capacità decisionali; apertura e flessibilità	20%
c) Determinazione	40%
d) Carattere	46,6%
e) Passione; autostima; testardaggine; saper coordinare gli altri	13,3%
f) Conoscenza; comunicazione; ascolto; umiltà; costanza	6,6%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 27 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Ingegneria Elettronica-Maschi	%
a) Competenza	40%
b) Intraprendenza	60%
c) Buoni rapporti con gli altri; autostima	30%
d) Valorizzare le capacità dei sottoposti	10%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 28 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Femmine e Maschi	%
a) Carattere o forte personalità	52%
b) Capacità decisionali	36%
c) Capacità di guadagnarsi il rispetto altrui	32%
d) Buone conoscenze	24%
e) Capacità di organizzare e coordinare	20%
f) Ascolto e comunicazione	16%
g) Apertura e flessibilità	12%
h) Altro	4%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Le ragazze di Ingegneria Elettronica, per ottenere una posizione di leadership, pensano che sia indispensabile avere un forte carattere e anche della determinazione, solo una piccola percentuale di loro ritiene che sia necessario avere qualità come: ascolto; umiltà; comunicazione; costanza per ciò che si fa e buona conoscenza. Gli uomini, invece, per ottenere tale posizione, puntano, per primo, sull'intraprendenza, poi, sulle competenze di base e buoni rapporti con gli altri e autostima, e solo una piccola parte ritiene che sia importante valorizzare i sottoposti. In una visione generale le caratteristiche per operare in una posizione di leadership per gli studenti di questo corso sono: la forte personalità, le capacità decisionali e il rispetto altrui.

Tabella 29 Caratteristiche per operare in posizione di leadership

Caratteristiche ritenute importanti per operare in una posizione di leadership.	F	M
a) Capacità di organizzare e coordinare l'attività altrui	4%	0%

b) Passione per il proprio lavoro	18%	7%
c) Capacità di guadagnarsi il rispetto dei collaboratori	18%	43%
d) Intelligenza	4%	0%
e) Apertura e flessibilità	16%	0%
f) Coraggio	2%	0%
g) Capacità decisionali	38%	7%
h) Testardaggine e freddezza	9%	0%
i) Consapevolezza delle proprie capacità e umiltà	2%	3%
j) Cultura generale	22%	20%
k) Determinazione	29%	40%
l) Carisma	13%	18%
m) Ambizione	7%	0%
n) Carattere	18%	10%
o) Disponibilità e costanza	7%	7%
p) Capacità di previsione e uso di nuove tecnologie	7%	3%
q) Capacità di comunicazione	9%	10%
r) Autostima	31%	20%
s) Autorevolezza	9%	0%
t) Capacità relazionali e disponibilità	7%	10%
u) Capacità di ascolto	2%	10%
v) Coerenza	4%	0%
w) Saper gestire lo stress	3%	0%
x) Accettare responsabilità	9%	0%
y) Cinismo	4%	0%
z) Non lo so	0%	18%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

C) E' nei tuoi progetti fondare un'impresa?

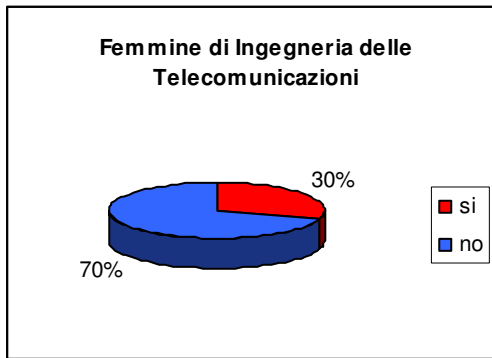


Figura 12.1



Figura 12.2

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

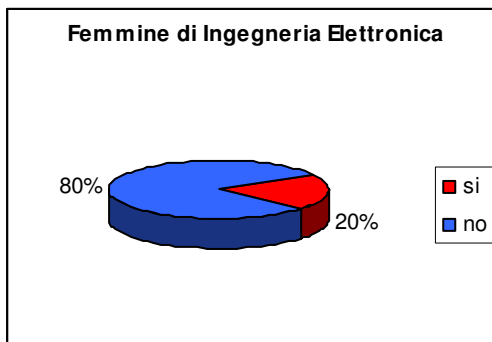


Figura 12.3

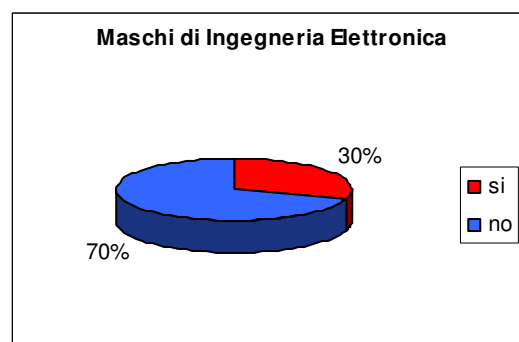


Figura 12.4

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

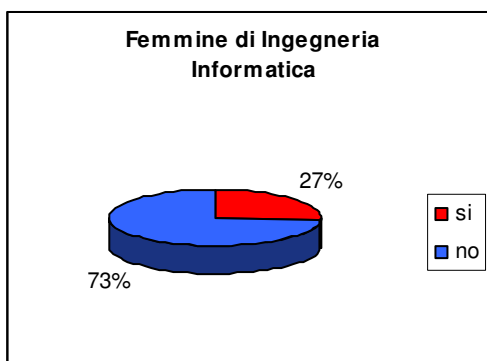


Figura 12.5

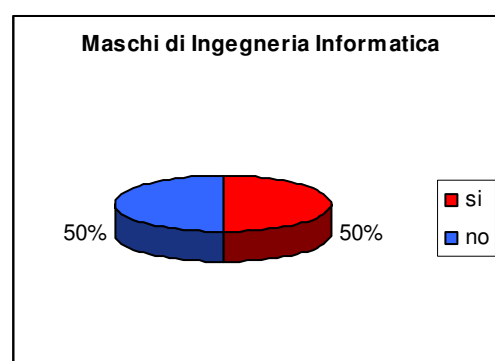


Figura 12.6

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

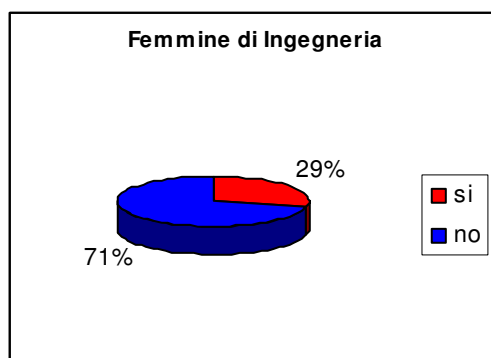


Figura 12.7

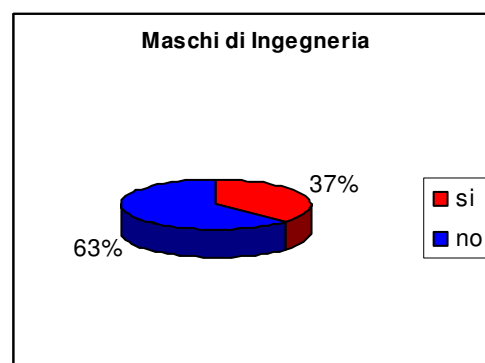


Figura 12.8

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Come si può ben vedere dalle figure riportate sopra sia le ragazze che i ragazzi, dei tre corsi di laurea esaminati, hanno maggiormente risposto che non è nei loro progetti fondare un'impresa. La percentuale delle risposte affermative è presente maggiormente negli uomini che nelle donne, a eccezione del corso di Ingegneria delle Telecomunicazioni dove le ragazze con spirito imprenditoriale è maggiore.

Visto lo scarso interesse da parte degli studenti di ingegneria a voler diventare imprenditori, ci è sembrato opportuno ricercare le cause che stanno all'origine della loro decisione, per fare questo abbiamo introdotto nel questionario alcune domande, le cui risposte ci permetteranno di capire se le unità del campione sono state mai stimolate a diventare imprenditori ed in caso affermativo da chi; se credono che l'università li possa aiutare in qualche modo in questa scelta; se si ritiene possa essere interessante un corso sull'imprenditorialità offerto proprio dall'università.

D) Sei mai stata/o stimolata/o a diventare un'imprenditrice/un imprenditore?



Figura 13.1

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.



Figura 13.2

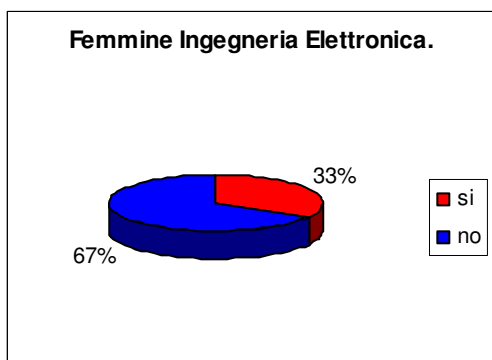


Figura 13.3

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

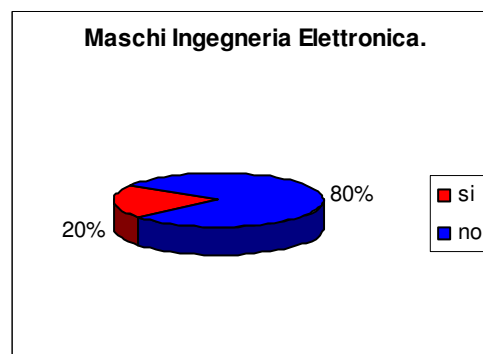


Figura 13.4

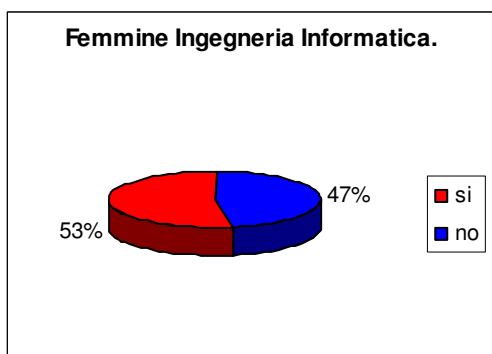


Figura 13.5

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

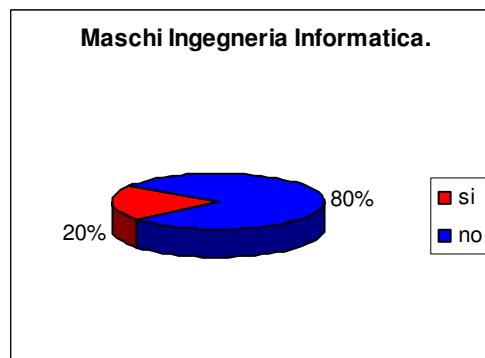


Figura 13.6

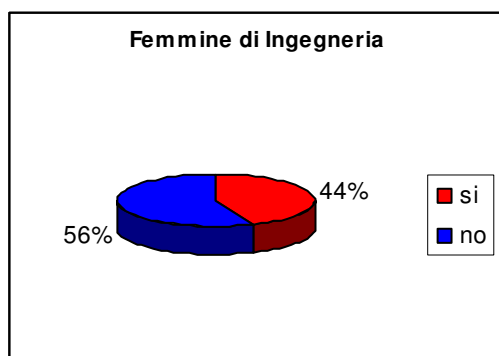


Figura 13.7

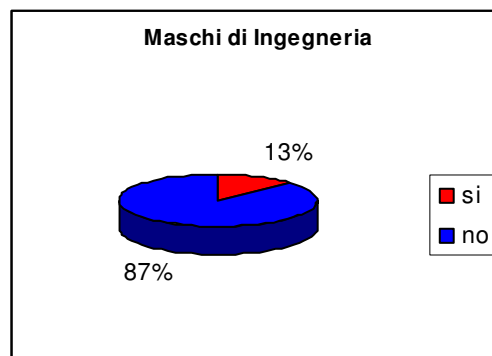


Figura 13.8

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

La maggioranza degli studenti dei corsi di ingegneria esaminati afferma di non essere mai stato stimolato a diventare imprenditrice o imprenditore, il campione che concorda più degli altri a questo pensiero è quello dei maschi che frequentano il corso di Ingegneria delle Telecomunicazioni, dove tutte le persone intervistate hanno risposto unanimemente di non aver avuto stimoli ad intraprendere tale attività. Per quanto riguarda le studentesse dello stesso corso di laurea, il 47% è stato spronato a diventare imprenditrice da genitori, imprenditori, personale accademico, o avendo frequentato un corso sull'imprenditoria, gli stimoli ad intraprendere questa carriera per alcune di loro sono innati ed hanno risposto che i motivi che le spingono verso questa scelta sono: l'indipendenza lavorativa e l'appagamento personale, anche i ragazzi di Ingegneria Elettronica e Ingegneria Informatica sono stati poco incitati a diventare imprenditori, solo il 20% di loro, in entrambi i corsi, è stato spronato in questa scelta; per i primi lo stimolo è stato il risultato dello svolgimento di vari lavori o tirocinio presso un'azienda, per i secondi è nato dalla volontà di genitori e dalla conoscenza d'imprenditori. Il 33% delle ragazze di Ingegneria Elettronica afferma di essere stata indirizzata verso questa scelta dai genitori, imprenditori e dalla stessa facoltà; in fine con il 53% le studentesse di Ingegneria Informatica sono state più sollecitate a diventare imprenditrici, gli stimoli sono arrivati da tirocini svolti presso aziende, corsi sulla imprenditoria, imprenditori, e solo in secondo piano da genitori e facoltà.

E) Quali iniziative potrebbe avviare l'università per stimolarti a fondare un'impresa?

Tabella 30 Iniziative per stimolare l'imprenditorialità

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Femmine	%
a) Organizzare incontri con imprenditori/ imprenditrici	73,3%
b) Organizzare incontri su temi connessi alla fondazione o/e alla gestione di un'impresa	40%
c) Altro	0%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 31 Iniziative per stimolare l'imprenditorialità

Ingegneria delle Telecomunicazioni-Maschi	%
a) Organizzare incontri con imprenditori/ imprenditrici	20%
b) Organizzare incontri su temi connessi alla fondazione o/e alla gestione di un'impresa	90%
c) Altro	20%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Il 20% dei ragazzi di Ingegneria delle Telecomunicazioni suggeriscono all'università di avviare un corso di laboratorio sulla creazione di un'impresa e di finanziare progetti direttamente nel mondo dell'impresa per stimolare gli stessi studenti a fondare un'azienda.

Tabella 32 **Iniziative per stimolare l'imprenditorialità**

Ingegneria Informatica-Femmine	%
a) Organizzare incontri con imprenditori/ imprenditrici	53,3%
b) Organizzare incontri su temi connessi alla fondazione o/e alla gestione di un'impresa	73,3%
c) Altro	0%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 33 **Iniziative per stimolare l'imprenditorialità**

%Ingegneria Informatica-Maschi	%
a) Organizzare incontri con imprenditori/ imprenditrici	40%
b) Organizzare incontri su temi connessi alla fondazione o/e alla gestione di un'impresa	80%
c) Altro	10%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Il 10% dei maschi di Ingegneria Informatica ritiene che l'università, oltre a organizzare incontri con imprenditori o per la fondazione e gestione di un'impresa, per favorire l'imprenditorialità dovrebbe individuare quali sono le richieste del mercato e comunicarle a coloro che intendono fondare un'impresa.

Tabella 34 **Iniziative per stimolare l'imprenditorialità**

%Ingegneria Elettronica-Femmine	%
a) Organizzare incontri con imprenditori/ imprenditrici	53,3%
b) Organizzare incontri su temi connessi alla fondazione o/e alla	87,6%

gestione di un'impresa	
c) Altro	6,6%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Tabella 35 **Iniziative per stimolare l'imprenditorialità**

Ingegneria Elettronica-Maschi	%
a) Organizzare incontri con imprenditori/ imprenditrici	30%
b) Organizzare incontri su temi connessi alla fondazione o/e alla gestione di un'impresa	80%
c) Altro	10%

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Nel caso del corso di Ingegneria Elettronica anche le ragazze, oltre ai loro colleghi uomini, hanno voluto proporre qualche iniziativa che potrebbe spronare gli attuali studenti a fondare, in futuro, una propria impresa. Secondo l'opinione femminile, di questo corso di laurea, l'università dovrebbe organizzare incontri che mettessero gli stessi studenti a conoscenza delle attuali normative o leggi ed eventuali agevolazioni sull'imprenditorialità, a parere dei ragazzi occorrerebbe organizzare convegni nei quali vengono illustrate le nuove aree di mercato ancora libere.

Da un'analisi delle risposte fornite al quesito "Quali iniziative potrebbe avviare l'università per stimolarvi a fondare un'impresa?" è evidente che gli studenti, in senso generale, gradirebbero una maggiore partecipazione dell'università che permettesse loro di conoscere meglio la struttura organizzativa aziendale, l'universo imprenditoriale, gli aspetti burocratici da affrontare per entrare a far parte di questa realtà e che, in fine, fornisse un'analisi di mercato per potere accadere a segmenti di mercato dove è presente una carenza dell'offerta ma non della domanda e, quindi, una minore competitività.

F) Se ci fosse un corso di avviamento all'imprenditorialità offerto dall'università lo seguiresti?



Figura 14.1

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

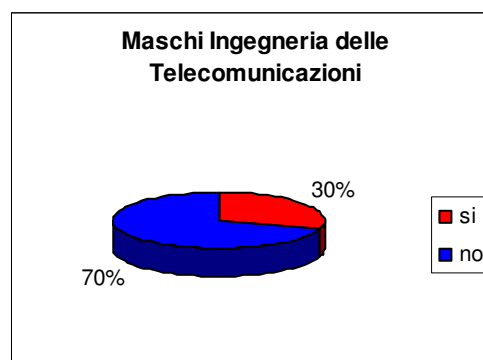


Figura 14.2

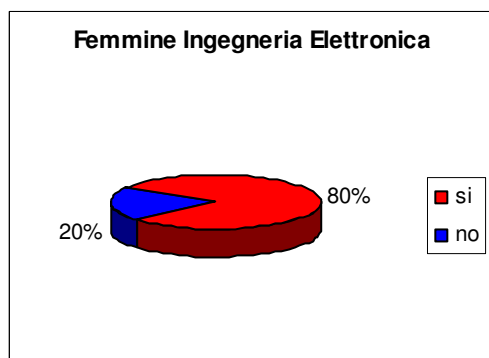


Figura 14.3

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

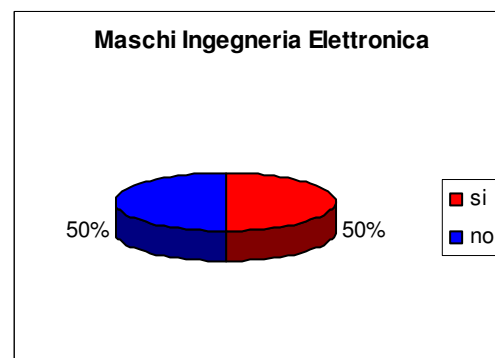


Figura 14.4

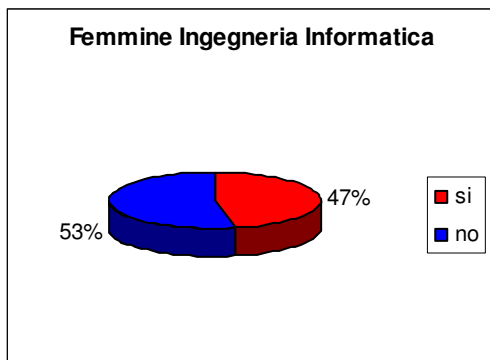


Figura 14.5

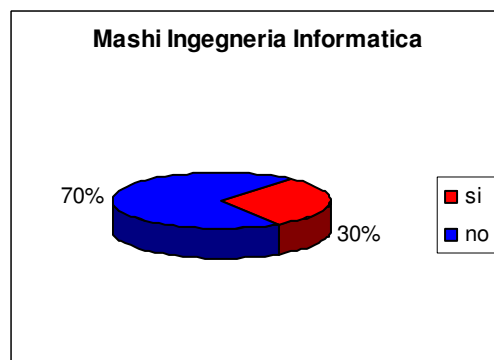


Figura 14.6

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

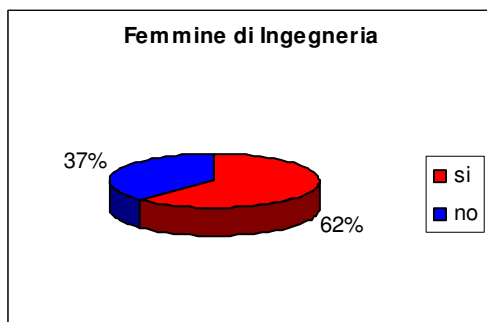


Figura 14.7

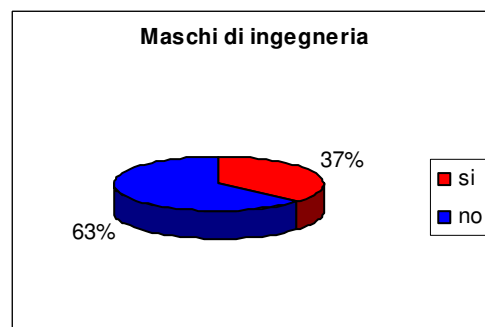


Figura 14.8

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Si può notare dai grafici su riportati come un corso offerto dall'università sull'imprenditorialità venga accettato benevolmente dagli studenti, di entrambi i sessi, del corso di Ingegneria Elettronica, e anche dalle ragazze dei restanti corsi. Un po' più restii, all'iniziativa, appaiono i ragazzi di Ingegneria Informatica e Ingegneria delle Telecomunicazioni.

La maggioranza delle ragazze di Ingegneria delle Telecomunicazioni, che trova interessante un tale corso, ritiene che questo possa essere importante per il proprio futuro, mentre per quelle che non hanno intenzione di seguirlo il motivo principale della loro decisione è che non sono interessate a diventare imprenditrici, tanto meno hanno nei progetti fondare un'impresa. Gli uomini dello stesso corso in maggioranza non sono

interessati all'argomento, e coloro che lo sono ritengono che sia un buon modo per avvicinarsi al mondo del lavoro ed acquisire nozioni sull'imprenditorialità visto che non ne hanno molte.

Gli studenti di Ingegneria Elettronica affermano che frequentare un corso sull'imprenditorialità sia interessante perché permette di avere una visione più ampia del mondo del lavoro e conoscere nozioni e realtà che non sono affatto toccate dagli insegnamenti di questo corso di laurea, in più si pensa che possa essere comunque un'esperienza interessante per il proprio futuro. Coloro che non intendono frequentare il corso sull'imprenditoria è per lo più a causa di mancanza di tempo o di interesse.

Gli iscritti a Ingegneria Informatica sono interessati a tale corso o perché intendono fondare un'impresa o solo per arricchire il proprio bagaglio culturale dato che non intendono diventare imprenditori, anche in questo corso non mancano coloro che non sono affatto interessati o non hanno tempo da dedicare a questa iniziativa, qualcuno ha affermato che avendo già seguito un corso su tale argomento e non avendolo trovato affatto interessante, non sarebbe disposto a seguirne un altro.

Sommariamente l'idea che l'università possa offrire un corso di avviamento all'imprenditorialità viene accettata benevolmente più dalle donne che dagli uomini.

G) Hai mai fatto un tirocinio?



Figura 15.1

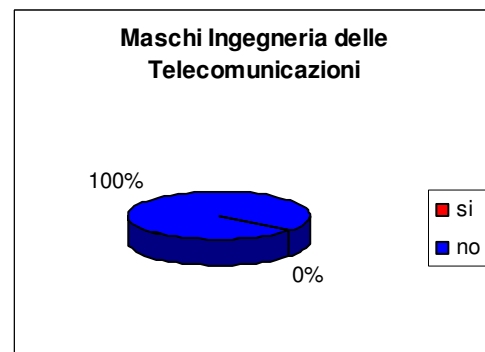


Figura 15.2

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

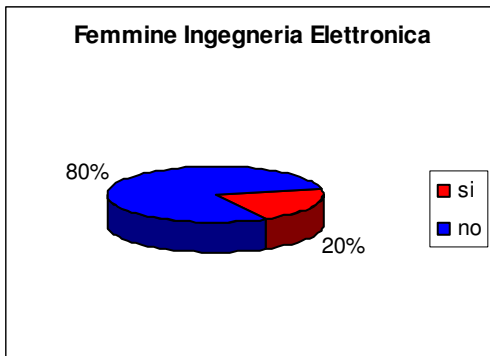


Figura 15.3

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

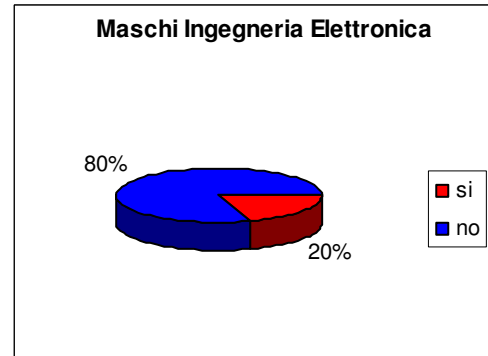


Figura 15.4

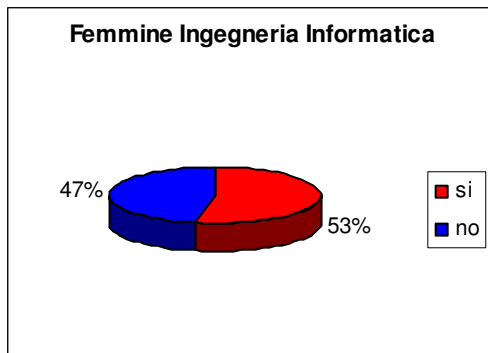


Figura 15.5

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

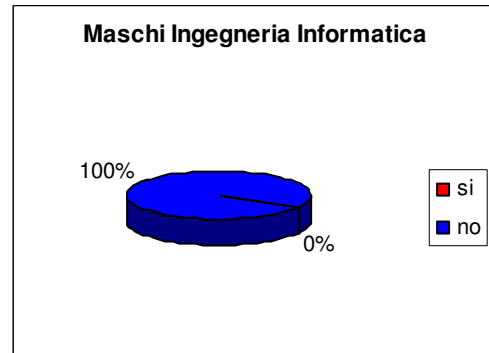


Figura 15.6

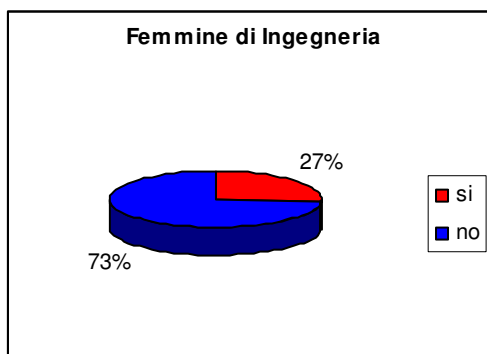


Figura 15.7

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

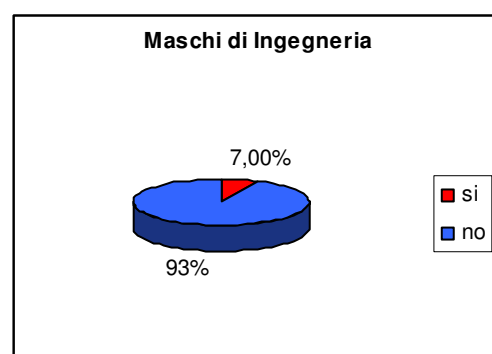


Figura 15.8

Alla domanda: hai mai fatto un tirocinio?, sono stati molti coloro che hanno risposto negativamente, tra le cause della loro risposta sono state elencate: mancanza di tempo; mancanza d'interesse; scarsa voglia a cercarne uno; credenza che studiare escluda frequentare un tirocinio e viceversa. Le risposte affermative sono state fornite maggiormente da donne, tra queste il primato va' alle studentesse di Ingegneria Informatica, cinque di loro hanno affermato di essere state stimolate, da questa esperienza, a fondare un'impresa perché permette di ricevere soddisfazioni personali, le altre tre non sono state della stessa opinione perché non hanno svolto un buon praticantato o si sono rese conto di non possedere molte conoscenze che servono per mandare avanti un'azienda. Gli unici ragazzi che hanno svolto un tirocinio sono stati quelli che studiano Ingegneria Elettronica, che hanno confermato, non solo, di aver acquisito nuove nozioni ma di essere stati, anche, stimolati a diventare imprenditori e in modo particolare a fondare una propria impresa, solo una ragazza dello stesso corso di studi che ha avuto una tale esperienza ha asserito di essere stata spronata a diventare imprenditrice perché ha capito quali sono le proprie capacità. Le altre studentesse, sempre di Ingegneria Elettronica, che hanno risposto affermativamente al quesito sopra enunciato, non sono state incitate a dar vita ad un'impresa perché la loro esperienza riguardava altri campi. In fine delle donne intervistate di Ingegneria delle Telecomunicazioni solo una ha avuto una tale esperienza e non le è piaciuta.

Concludo dicendo che sono stati tanti gli studenti che mi hanno confidato di non aver mai frequentato un tirocinio, non per mancanza di tempo e voglia, ma solo perché non sapevano come cercarne uno o perché attendono che gli si presenti l'opportunità, gli stessi sperano che in futuro l'università assuma un ruolo di intermediazione tra loro e le imprese che hanno il piacere di accogliere tirocinanti.

H) Che importanza attribuisce ai seguenti aspetti per la scelta della tua attività lavorativa?

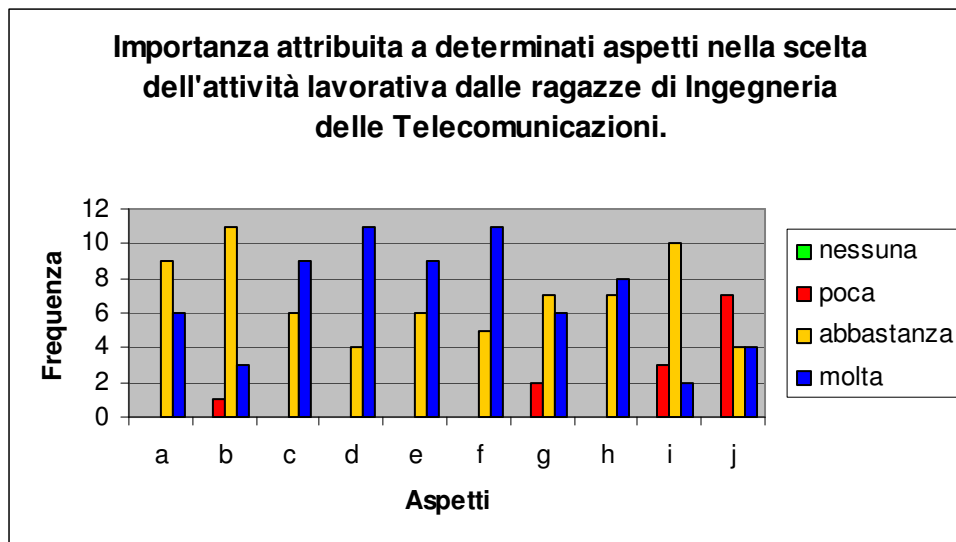


Figura 16³⁸

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

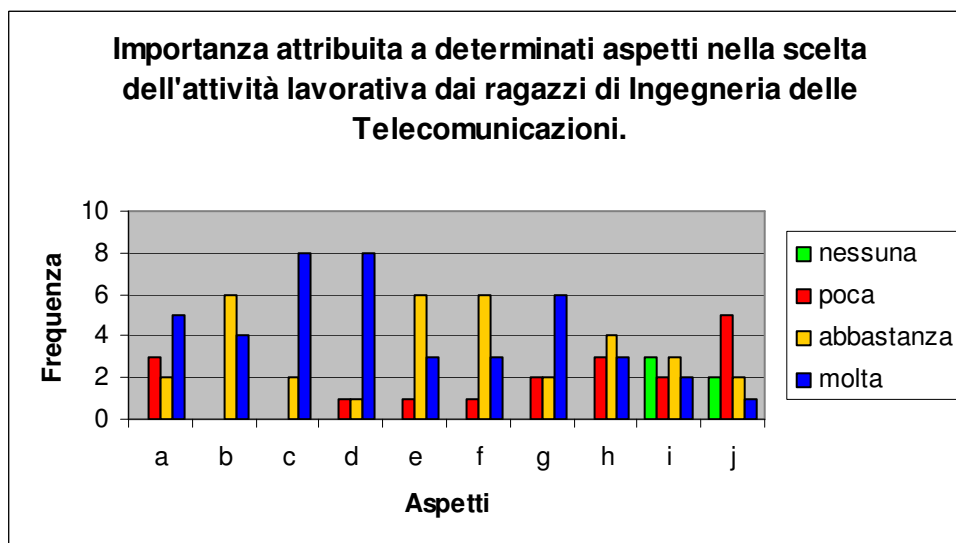


Figura 17³⁹

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

³⁸ La legenda della figura 16 è riportata dopo la figura 23.

³⁹ La legenda della figura 17 è riportata dopo la figura 23.

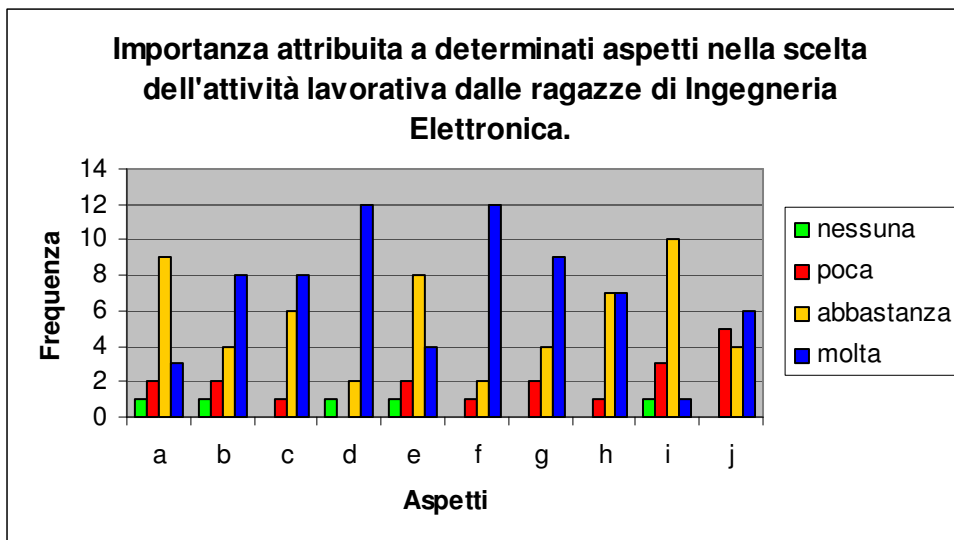


Figura 18⁴⁰

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

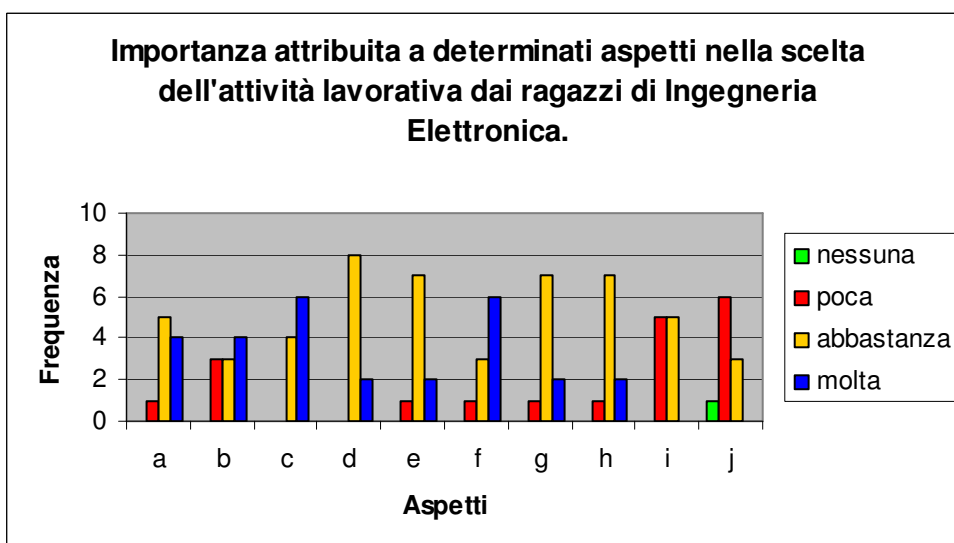


Figura 19⁴¹

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁴⁰ La legenda della figura 18 è riportata dopo la figura 23.

⁴¹ La legenda della figura 19 è riportata dopo la figura 23.

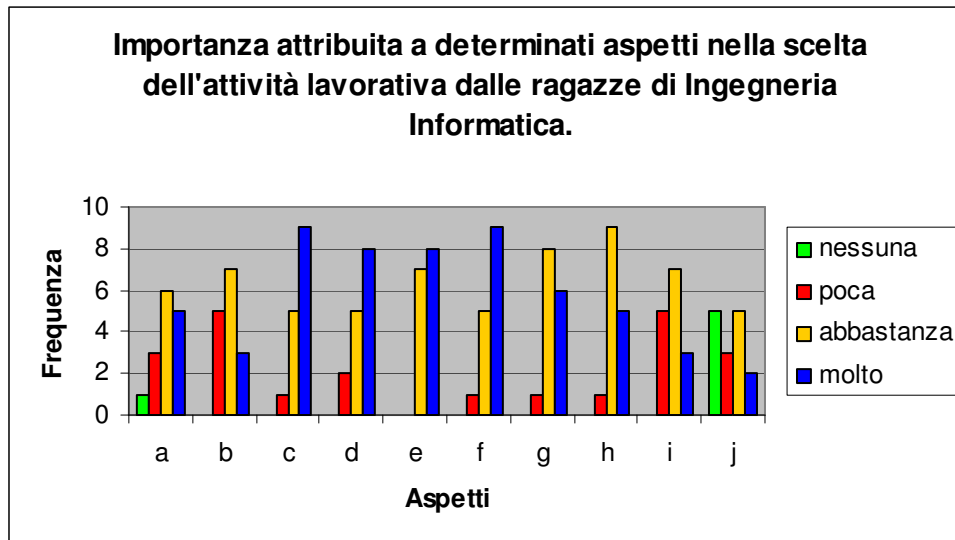


Figura 20⁴²

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

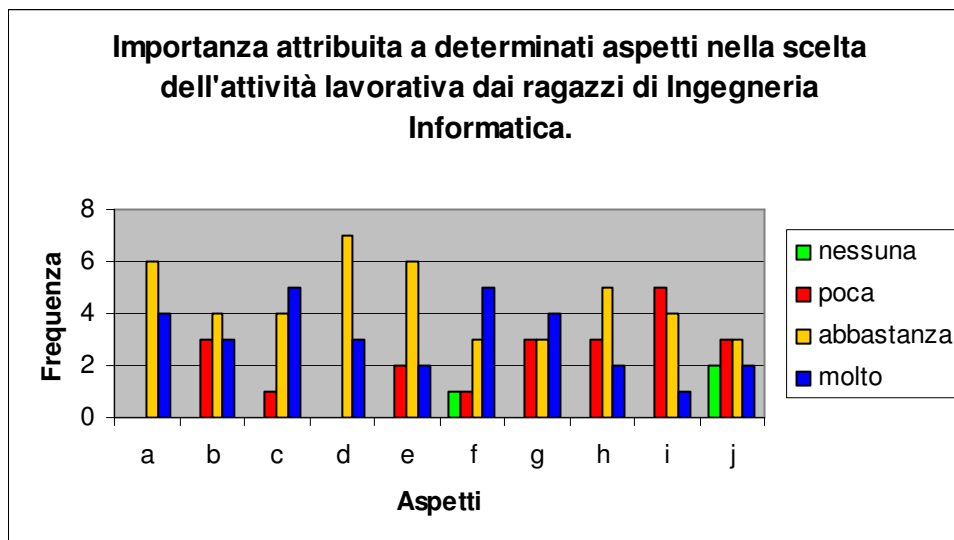


Figura 21⁴³

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁴² La legenda della figura 20 è riportata dopo la figura 23.

⁴³ La legenda della figura 21 è riportata dopo la figura 23.

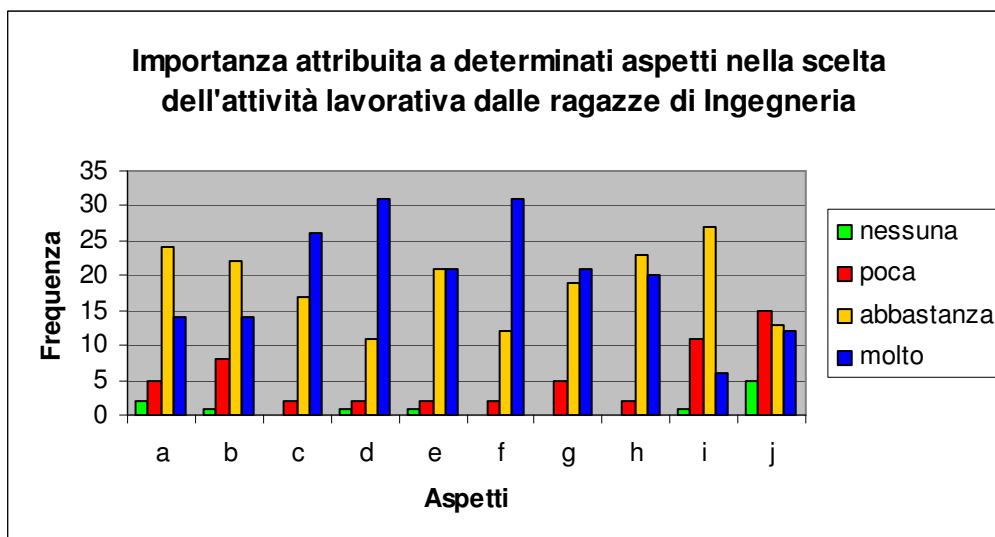


Figura 22⁴⁴

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

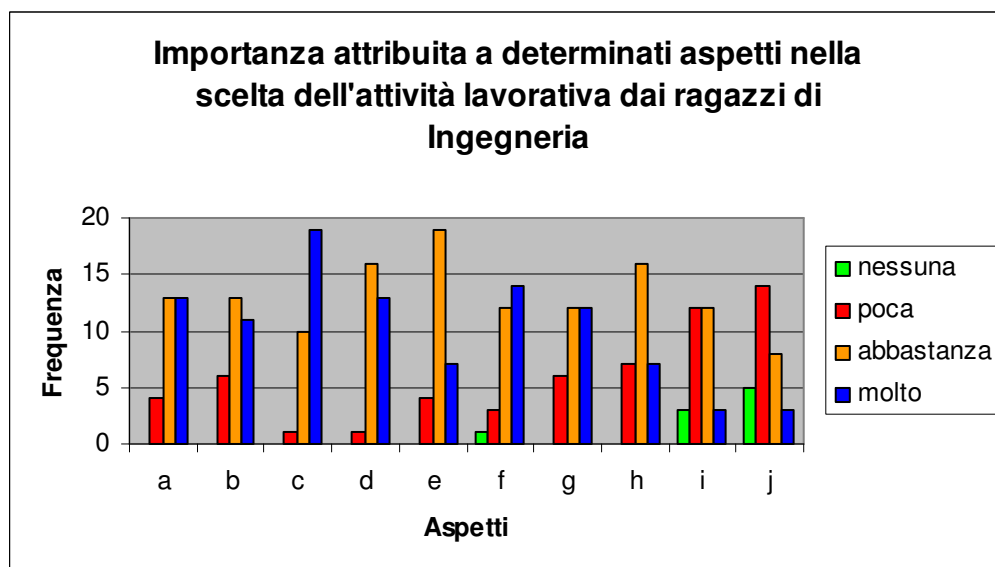


Figura 23⁴⁵

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Legenda delle figure 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23:

⁴⁴ La legenda della figura 22 è riportata dopo la figura 23.

⁴⁵ La legenda della figura 23 è riportata nella pagina successiva.

- a. Contenuti del lavoro coerenti con le tua formazione universitaria
- b. Spazi di creatività
- c. Ambiente di lavoro e rapporti umani
- d. Riconoscimenti delle proprie capacità
- e. Conciliabilità con la vita privata
- f. Prospettive future
- g. Sicurezza e continuità
- h. Reddito
- i. Flessibilità (di tempo)
- j. Possibilità di essere leader

Contenuti del lavoro coerenti con la formazione universitaria:

è un aspetto dell'attività lavorativa al quale sia le ragazze di Ingegneria delle Telecomunicazioni, che i ragazzi di Ingegneria Informatica danno abbastanza/ molta importanza, lo stesso profilo, anche se in modo meno incisivo, si riscontra analizzando gli altri gruppi di studenti facenti parte del campione oggetto di studio. Solo una piccolissima percentuale delle ragazze di Ingegneria Elettronica e ragazzi di Ingegneria Informatica non attribuiscono nessun valore a questo aspetto.

Spazi di creatività:

a questo aspetto gran parte degli studenti attribuisce molta importanza, sono pochi coloro che gli hanno attribuito poco valore e sommariamente a gli viene considerato più importante della formazione universitaria.

Ambiente di lavoro e rapporti umani:

è estremamente importante essere circondati da un ambiente di lavoro dove non esistono ostilità, e soprattutto si ha un buon rapporto con i colleghi, per esternare al massimo le proprie potenzialità, ciò credo che sia anche il pensiero di quasi tutti gli studenti intervistati, visto che è alta la percentuale di coloro che hanno attribuito da abbastanza a molta importanza a questo aspetto. Solo una piccola delle studentesse di Ingegneria. Elettronica, Ingegneria Informatica, e degli studenti di Ingegneria Informatica, hanno dato poca importanza all'ambiente di lavoro e rapporti umani.

Riconoscimenti delle proprie capacità:

un soggetto che viene apprezzato sul lavoro darà sempre il massimo di se stesso, ciò è estremamente importante all'interno di un'impresa perché permette di aumentare l'efficienza. Il riconoscimento delle proprie capacità viene riconosciuto come un aspetto molto o abbastanza importante da quasi tutti gli studenti intervistati.

Conciliabilità con la vita privata:

dai grafici sopra riportati si può notare come questo aspetto viene ritenuto molto, se non il più, importante. Questo permette di farci capire che sia donne che uomini considerano importante il lavoro ma per questo non sono disposti a sacrificare la propria vita privata.

Prospettive future:

mediamente è un aspetto che viene considerato come abbastanza importante anche se non da tutti nella stessa misura, le ragazze, di tutti i tre corsi, gli attribuiscono molto più valore di quanto facciano i ragazzi.

Sicurezza e continuità:

è un aspetto che anche se importante non viene considerato tanto quanto gli altri appena esaminati, anche in questo caso la maggiore importanza viene attribuita da parte delle donne.

Reddito:

Trovare un posto di lavoro che fosse ben remunerato per molti è stata la motivazione dell'immatricolazione alla Facoltà di Ingegneria, quindi, già dalla prima domanda del questionario si può intuire quanta importanza venga data al reddito.

Flessibilità di tempo:

è uno degli aspetti dell'attività lavorativa che viene considerato meno, l'importanza attribuitagli è poca, solo le ragazze di Ingegneria delle Telecomunicazioni gli danno abbastanza valore.

Possibilità di essere leader:

diventare leader è in assoluto l'aspetto al quale si attribuisce minore importanza, molte volte nessuna, comunque in tutti i corsi, ad eccezione dei ragazzi di Ingegneria Elettronica, esiste qualcuno che non ha esitato ad ritenerlo molto importante.

Dal confronto tra femmine e maschi emergono i seguenti punti chiave:

- gli aspetti più importanti per la scelta dell'attività lavorativa per le *femmine* sono i *riconoscimenti delle proprie capacità* e le *prospettive future* seguiti dal *ambiente di lavoro e rapporti umani* ed infine dalla *sicurezza e continuità*;
- l'aspetto più importante nella scelta dell'attività lavorativa per i *maschi* è *l'ambiente di lavoro e i rapporti umani* seguito dalle *prospettive future*.

I) A tuo avviso, quali delle seguenti caratteristiche facilitano la progressione di carriera?

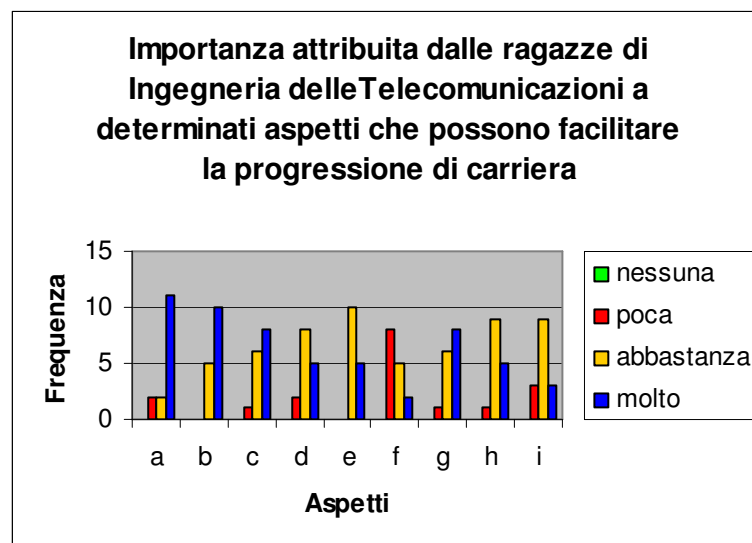


Figura 24⁴⁶

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁴⁶ La legenda della figura 24 è riportata dopo la figura 31.

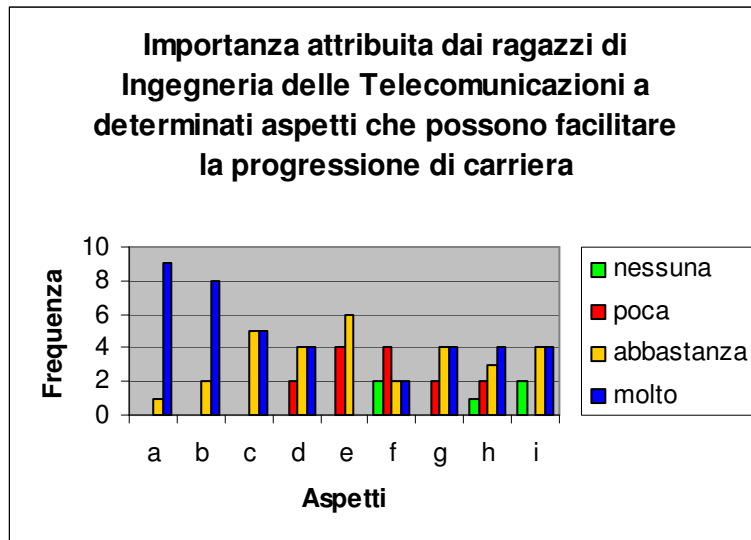


Figura 25⁴⁷

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

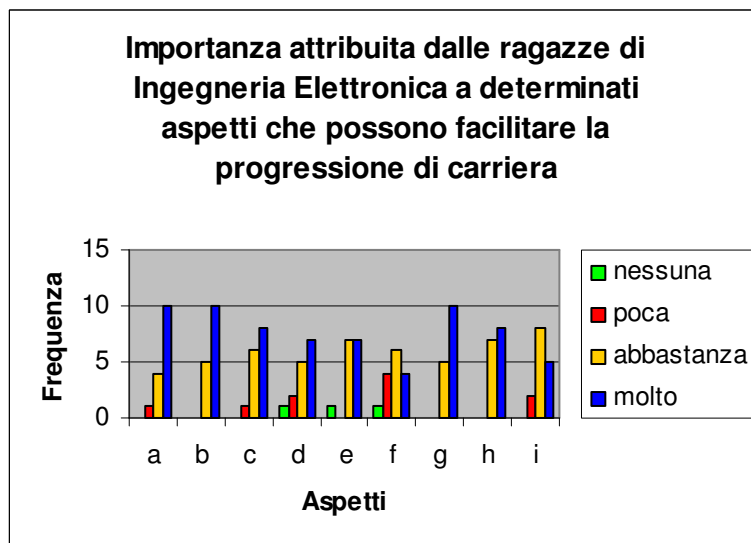


Figura 26⁴⁸

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁴⁷ La legenda della figura 25 è riportata dopo la figura 31.

⁴⁸ La legenda della figura 26 è riportata dopo la figura 31.

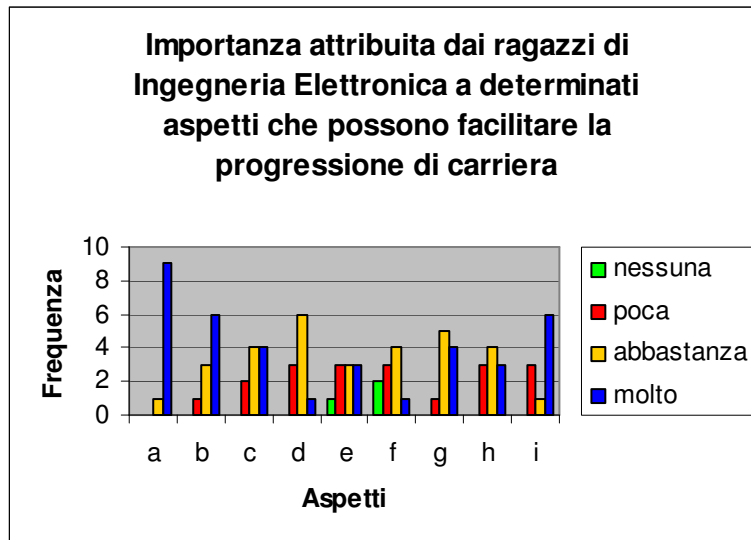


Figura 27⁴⁹

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

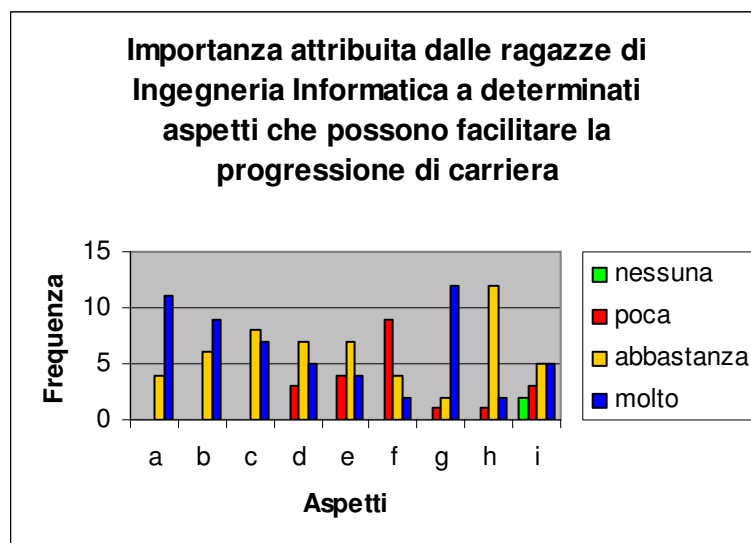


Figura 28⁵⁰

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁴⁹ La legenda della figura 27 è riportata dopo la figura 31.

⁵⁰ La legenda della figura 28 è riportata dopo la figura 31.

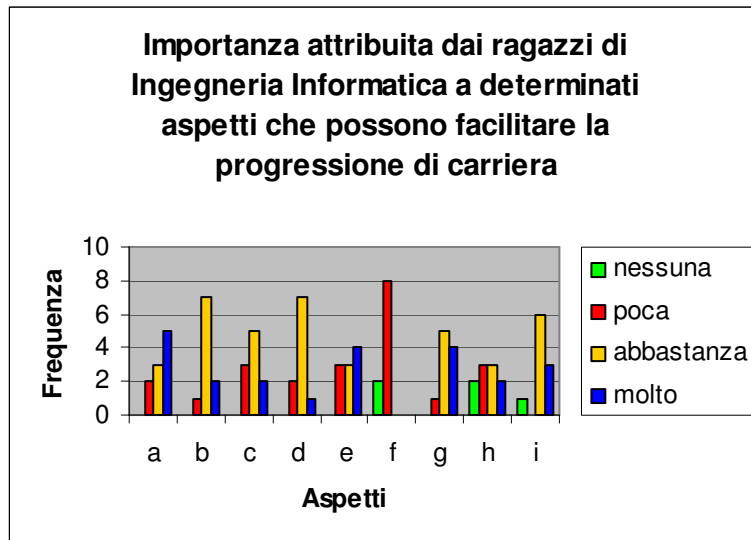


Figura 29⁵¹

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

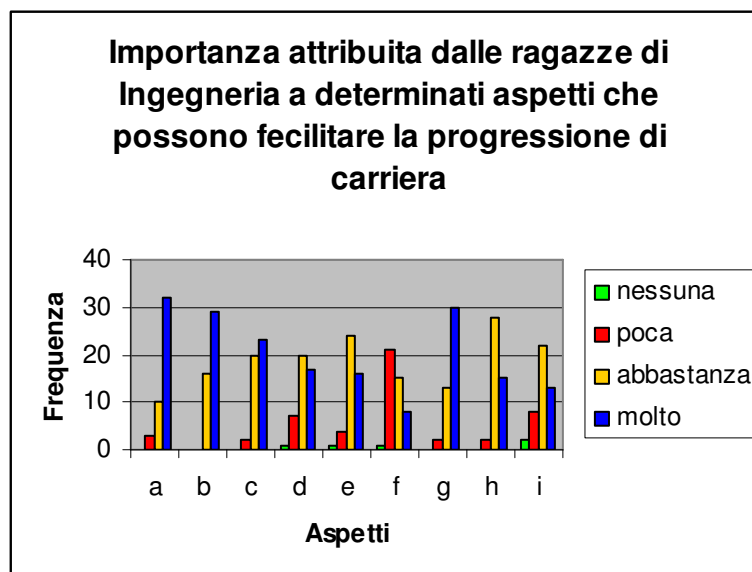


Figura 30⁵²

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁵¹ La legenda della figura 29 è riportata dopo la figura 31.

⁵² La legenda della figura 30 è riportata dopo la figura 31.

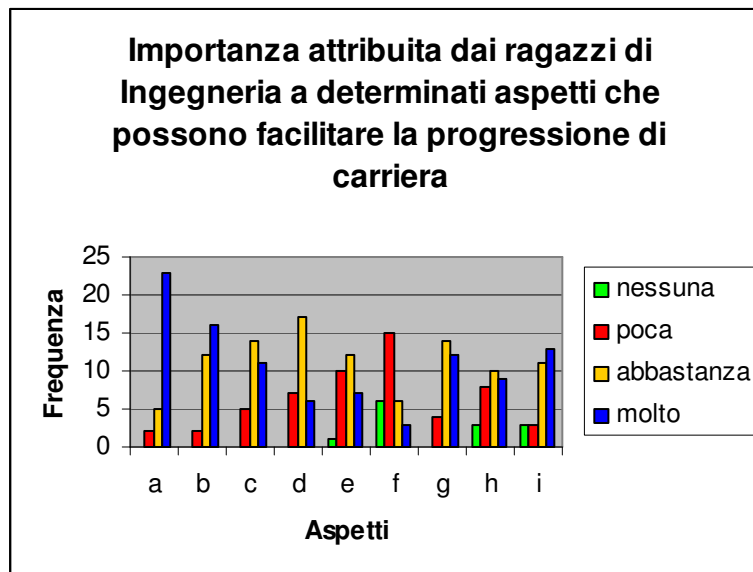


Figura 31

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Legenda delle figure 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31:

- a. Passione per ciò che si fa
- b. Impegno costante
- c. Capacità di adattarsi a situazioni faticose
- d. Buona preparazione di base
- e. Disponibilità a muoversi sul territorio
- f. Sacrificare la famiglia
- g. Il saper prendere decisioni
- h. Flessibilità (di tempo e luogo)
- i. Essere determinati nei rapporti con gli altri

Passione per ciò che si fa:

è un aspetto al quale tutti gli studenti, di ambo i sessi, ritengono sia importante per ottenere un avanzamento di carriera, gli unici che gli hanno dato minore valore sono stati i ragazzi di Ingegneria Informatica, la maggioranza di loro lo hanno considerato molto importante, ma alcuni non hanno esitato a classificarlo come un attributo di poco rilevante. A mio avviso è uno di quegli aspetti al quale attribuirei maggiore importanza, credo che sia più semplice svolgere un lavoro faticoso che appassiona piuttosto di uno semplice che annoia o non coinvolge.

Impegno costante:

è un altro aspetto che come al precedente viene considerato di estrema importanza da quasi tutte le persone intervistate, ma anche in questo caso a differenziarsi, dalla maggioranza, sono stati i ragazzi di Ingegneria Informatica, che non l'hanno reputato affatto molto importante ma solo abbastanza.

Capacità di adattarsi a situazioni faticose:

mediamente è un aspetto ritenuto molto importante, da questo pensiero si scostano di poco i ragazzi di Ingegneria Elettronica, ma ancor di più quelli di Ingegneria Informatica.

Buona preparazione di base:

per la maggioranza delle persone che costituiscono quattro gruppi del campione reputa una buona preparazione di base come abbastanza importante per avere un avanzamento di carriera, e solo il maggior numero delle ragazze di Ingegneria Elettronica e Ingegneria Informatica gli ha attribuito molto valore.

Disponibilità a muoversi sul territorio:

guardando i grafici riportati sopra si può osservare come siano più le donne, rispetto agli uomini, a dare maggiore importanza a questo aspetto. Tuttavia il valore datogli è inferiore rispetto a quello attribuito agli aspetti su analizzati.

Sacrificare la famiglia:

dalle risposte fornite dal sondaggio è facile osservare quanta poca importanza viene attribuita a questo aspetto, solo gli studenti di Ingegneria Elettronica, di ambo i sessi, gli attribuiscono un po' di valore in più.

Saper prendere decisioni:

tra le risposte fornite su questo aspetto si può vedere come la presenza dei colori ai quali è associata più importanza prevalga su quelli che rappresentano la poca o scarsa considerazione. In modo particolare le ragazze di Ingegneria Informatica e Ingegneria Elettronica reputano il saper prendere decisioni molto importante.

Flessibilità (tempo e luogo):

viene valutata come un aspetto abbastanza importante da molti, ma anche in questo caso non mancano chi lo ha considerato molto importante, di questi fanno parte la maggioranza degli studenti di Ingegneria delle Telecomunicazioni e delle studentesse di Ingegneria Elettronica.

Essere determinati nei rapporti con gli altri:

la valutazione di questo aspetto ha fornito, in base al corso di laurea e sesso di appartenenza, risultati tra loro diversi. La risposta che sembra prevalere sulle altre è “abbastanza importanza”.

Dal confronto tra femmine e maschi emergono i seguenti punti chiave:

- per le *femmine* gli aspetti che facilitano la progressione di carriera sono (in ordine d'importanza): *passione per ciò che si fa; il saper prendere decisioni; impegno costante; capacità di adattarsi a situazioni faticose.*
- i *maschi* attribuiscono maggiore importanza per la progressione di carriera, ma in ordine decrescente, ai seguenti aspetti: *passione per ciò che si fa; impegno costante; essere determinati nei rapporti con gli altri.*

J) A tuo avviso, quali delle seguenti caratteristiche ostacolano la progressione di carriera?

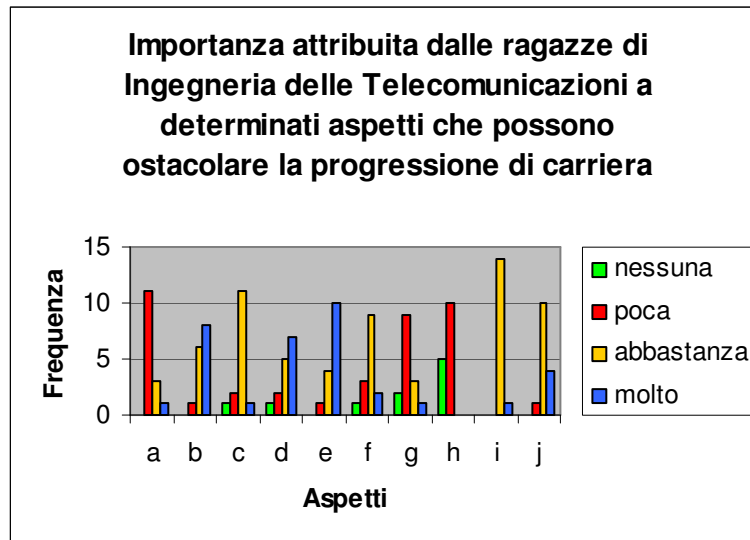


Figura 32⁵³

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

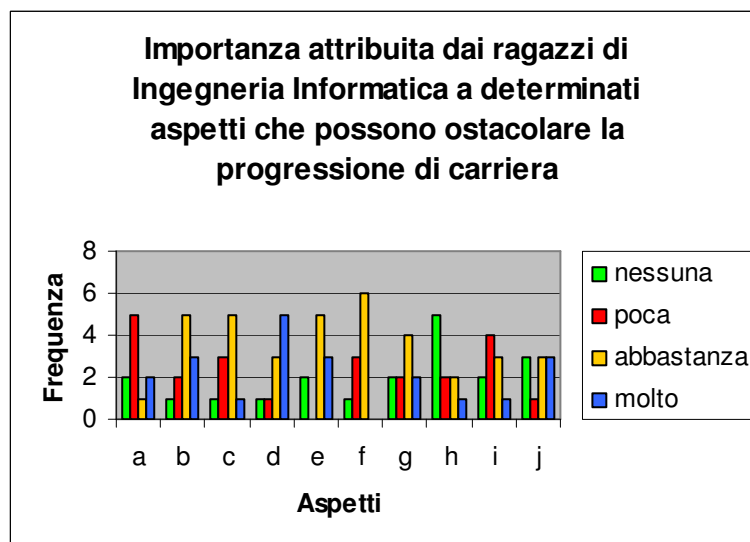


Figura 33⁵⁴

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁵³ La legenda della figura 32 è riportata dopo la figura 39.

⁵⁴ La legenda della figura 33 è riportata dopo la figura 39.

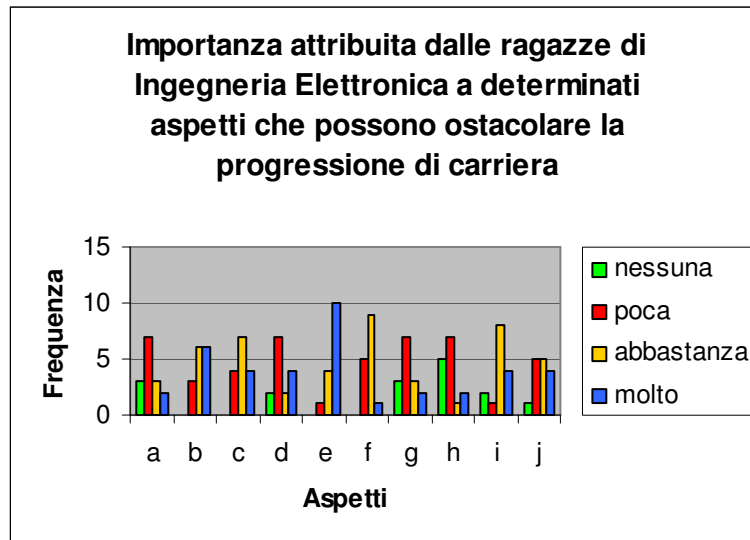


Figura 34⁵⁵

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

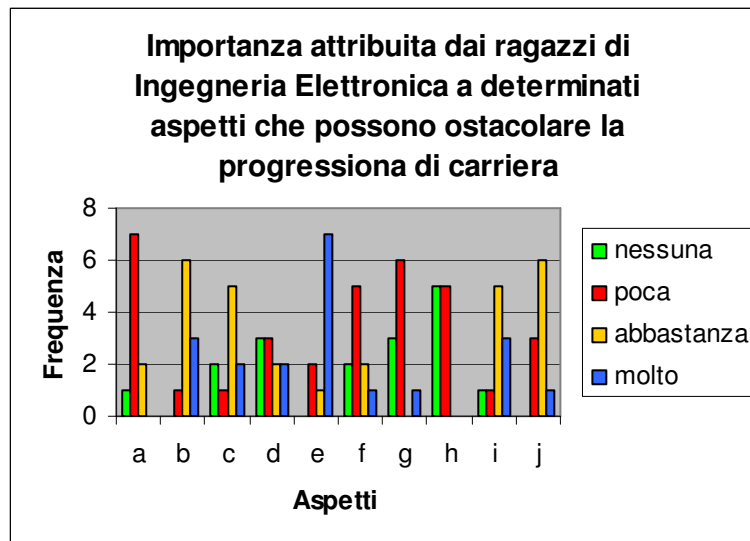


Figura 35⁵⁶

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁵⁵ La legenda della figura 34 è riportata dopo la figura 39.

⁵⁶ La legenda della figura 35 è riportata dopo la figura 39.

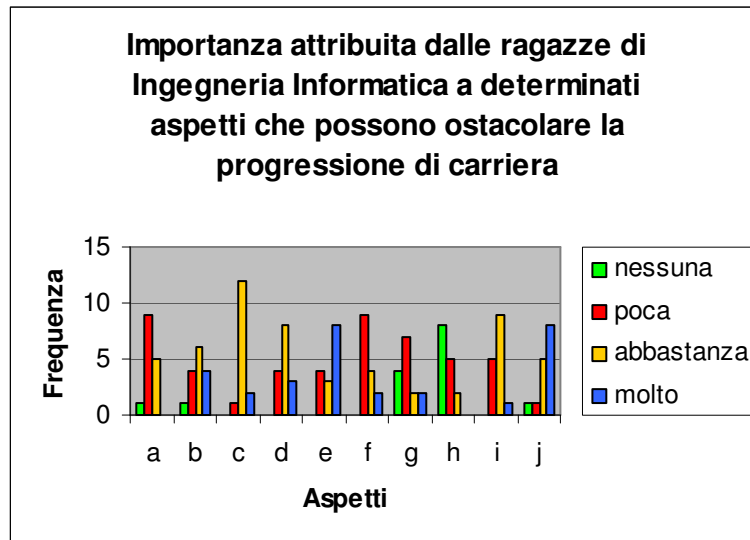


Figura 36⁵⁷

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

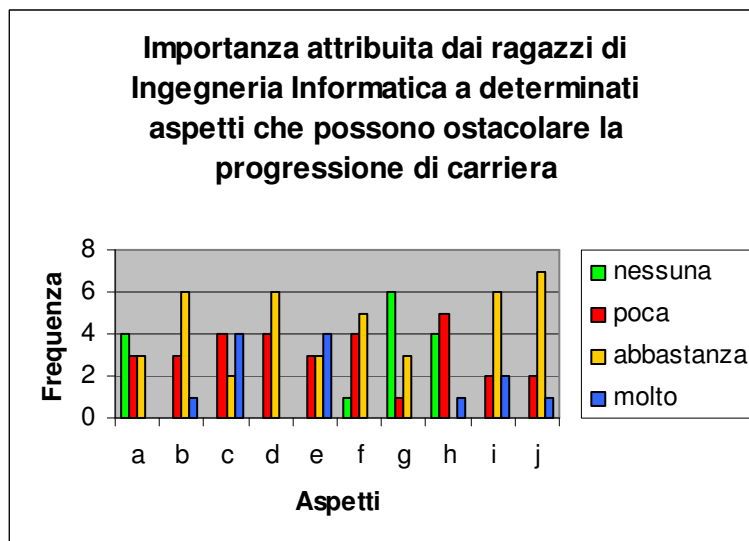


Figura 37⁵⁸

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁵⁷ La legenda della figura 36 è riportata dopo la figura 39.

⁵⁸ La legenda della figura 37 è riportata dopo la figura 39.

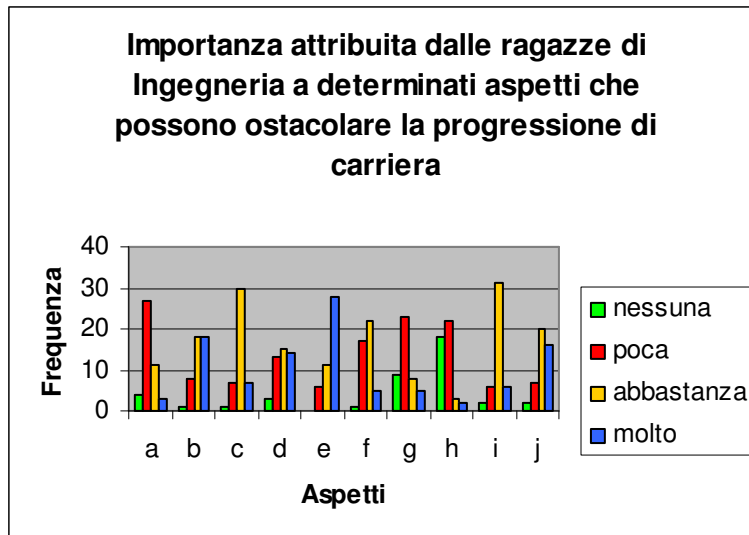


Figura 38⁵⁹

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

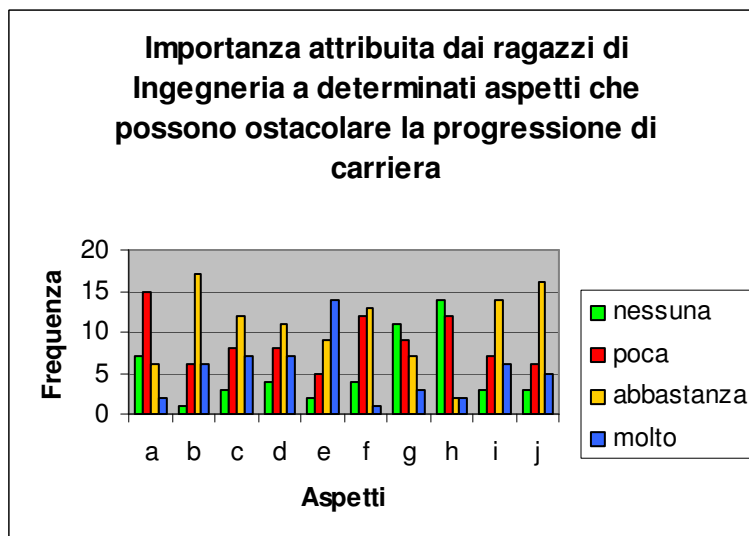


Figura 39⁶⁰

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁵⁹ La legenda della figura 38 è riportata dopo la figura 39.

⁶⁰ La legenda della figura 39 è riportata nella pagina seguente.

Legenda delle figure 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39:

- a. Coinvolgimento personale nelle problematiche altrui
- b. Sottovalutazione delle proprie capacità
- c. Difficoltà a conciliare il lavoro con la vita privata
- d. La forte competizione sul posto di lavoro
- e. Assenza di obiettivi personali
- f. Ritmi di lavoro faticosi
- g. La presenza di uomini (riferita alle ragazze) / donne (riferita ai ragazzi) in posizioni decisionali
- h. Mancanza di modelli a cui ispirarsi
- i. Indisponibilità al trasferimento
- j. Scarso interesse per incarichi di responsabilità

Coinvolgimento personale nelle problematiche altrui:

tutti gli studenti del campione esaminato concordano nel giudicare questa caratteristica scarsamente influente come ostacolo alla progressione di carriera. La maggioranza dei ragazzi di Ingegneria Informatica, addirittura, non gli ha attribuito nessuna importanza.

Sottovalutazione delle proprie capacità:

è stata considerata molto importante dalle ragazze di Ingegneria delle Telecomunicazioni, e abbastanza influente dalla maggioranza di tutti gli altri gruppi considerati.

Difficoltà a conciliare il lavoro con la vita privata:

in tutti i gruppi di studenti esaminati la risposta data all'importanza di questa caratteristica in questo contesto è stata "abbastanza" ad eccezione del gruppo dei ragazzi di Ingegneria Informatica che ha dato nella stessa percentuale le risposte "poco" e "molto".

La forte competizione sul posto di lavoro:

su questo aspetto le opinioni sono state molto differenti:

è ritenuto molto importante da tutti gli studenti di Ingegneria delle Telecomunicazioni; di poca importanza dalle studentesse di Ingegneria Elettronica; poco / per niente importante dagli studenti di Ingegneria Elettronica; abbastanza importante dai frequentanti di Ingegneria Informatica.

Assenza di obiettivi personali:

in maggioranza la risposta data a questa caratteristica è stata “molta importanza”, ma i ragazzi di Ingegneria delle Telecomunicazioni la reputano non molta ma abbastanza importante.

Ritmi di lavoro faticosi:

questo aspetto è stato considerato non di massima importanza, ma di abbastanza valore da parte della maggioranza degli studenti, di ambo i sessi, del corso di laurea di Ingegneria delle Telecomunicazioni, delle femmine di Ingegneria Elettronica ed infine dei maschi di Ingegneria Informatica. Poca importanza gli è stata attribuita dai maschi di Ingegneria Elettronica e dalle femmine di Ingegneria Informatica.

La presenza di uomini (per le donne) / donne (per gli uomini) in posizioni decisionali:

questo è uno di quegli aspetti considerati, per lo più, non rilevante. In particolare è stato valutato in maggioranza come:

poco importante dagli immatricolati al corso di Ingegneria delle Telecomunicazioni; le ragazze di Ingegneria Informatica gli hanno attribuito più importanza (poca) rispetto ai loro colleghi (nessuna); mentre la situazione inversa si è verificata nel corso di Ingegneria delle Telecomunicazioni, dove gli uomini hanno risposto “abbastanza” e le donne “poca”.

Mancanza di modelli di successo a cui ispirarsi:

i modelli non sono importanti per gli studenti dei nostri giorni, la loro mancanza non è sentita da nessuno e anche gli stessi studenti d'ingegneria lo hanno fatto presente votando principalmente come poco o per niente importante questo aspetto.

Indisponibilità al trasferimento:

la maggioranza delle risposte concordano nel dare a questo aspetto abbastanza importanza, viene maggiormente ritenuto di poca importanza dai ragazzi di Ingegneria delle Telecomunicazioni.

Scarso interesse per incarichi di responsabilità:

l'importanza attribuita a questo aspetto varia molto sia all'interno che tra i gruppi osservati. I gradi d'importanza da attribuire a questa caratteristica vengono, più o meno, toccati tutti in egual misura.

Dal confronto tra femmine e maschi emergono i seguenti punti chiave:

femmine e maschi considerano l'assenza di obiettivi personali l'aspetto che meglio ostacola la progressione di carriera.

K) A tuo avviso per avviare un'attività d'impresa quanto contano i seguenti aspetti?

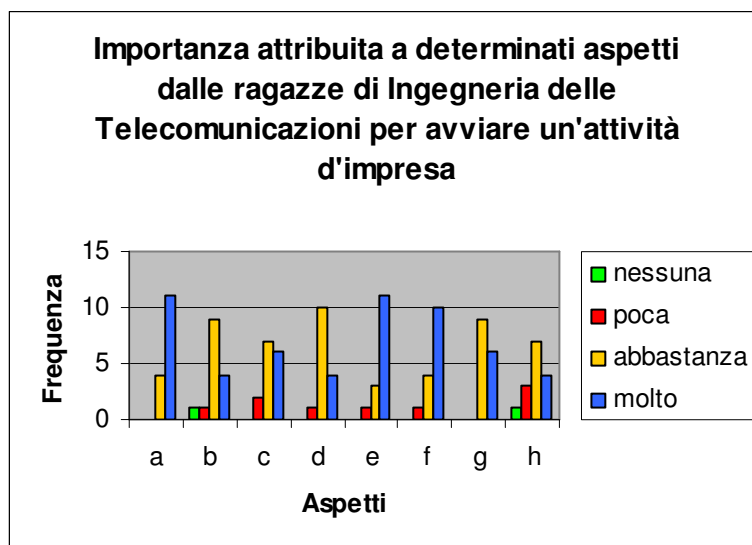


Figura 40⁶¹

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁶¹ La legenda della figura 40 è riportata dopo la figura 47.

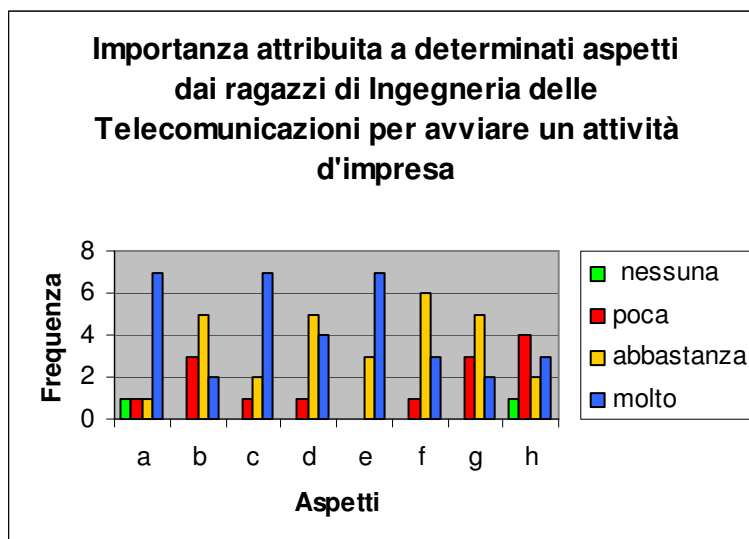


Figura 41⁶²

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

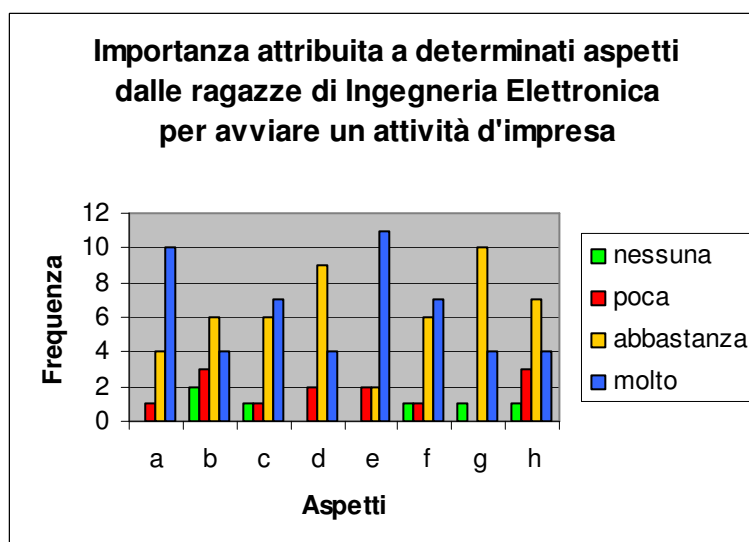


Figura 42⁶³

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁶² La legenda della figura 41 è riportata dopo la figura 47.

⁶³ La legenda della figura 42 è riportata dopo la figura 47.

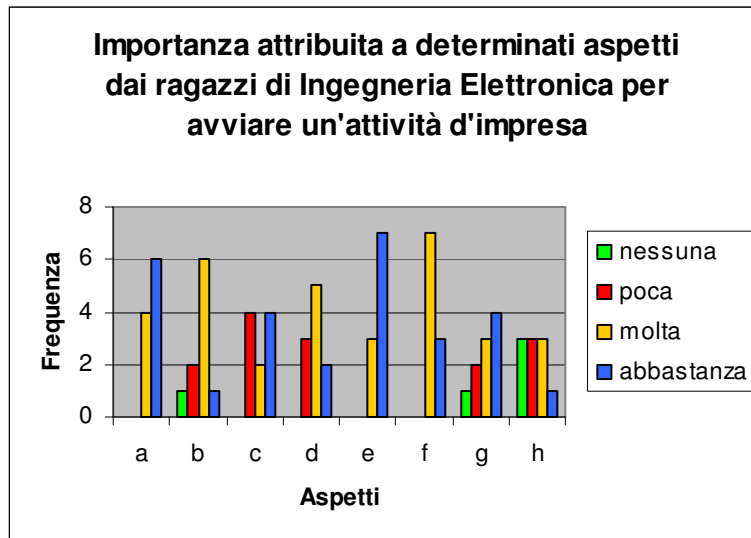


Figura 43⁶⁴

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

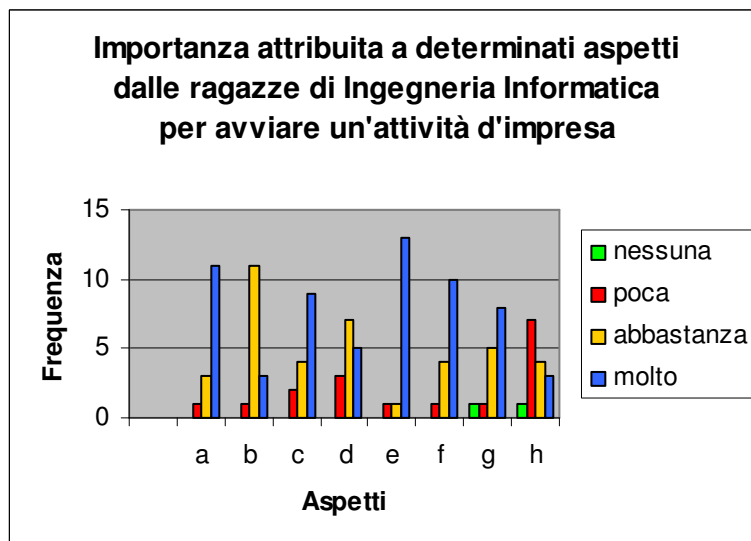


Figura 44⁶⁵

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁶⁴ La legenda della figura 43 è riportata dopo la figura 47.

⁶⁵ La legenda della figura 44 è riportata dopo la figura 47.

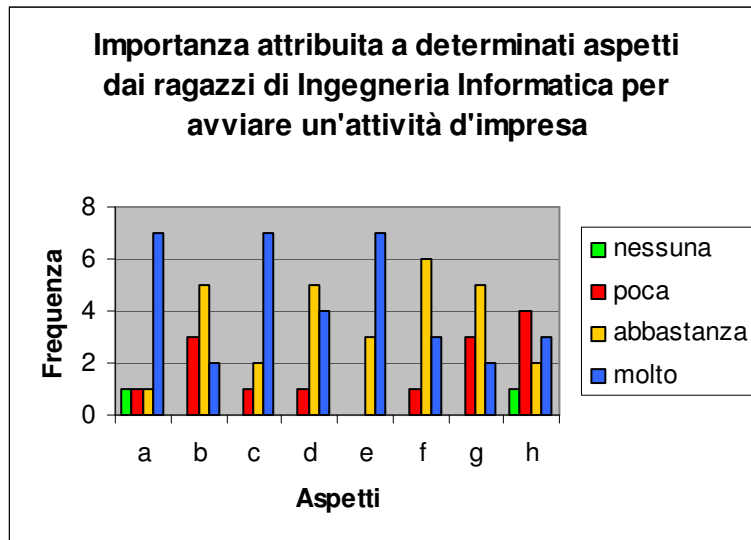


Figura 45⁶⁶

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

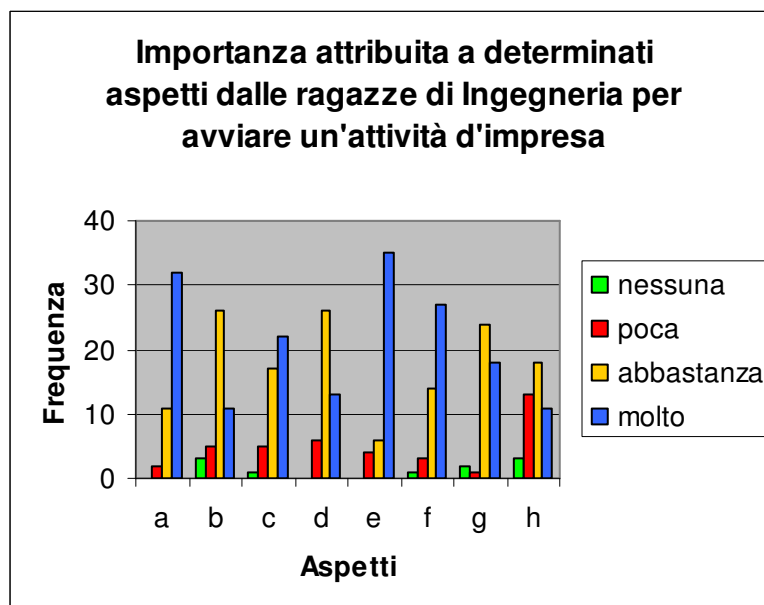


Figura 46⁶⁷

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

⁶⁶ La legenda delle figura 45 è riportata dopo la figura 47.

⁶⁷ La legenda della figura 46 è riportata dopo la figura 47.

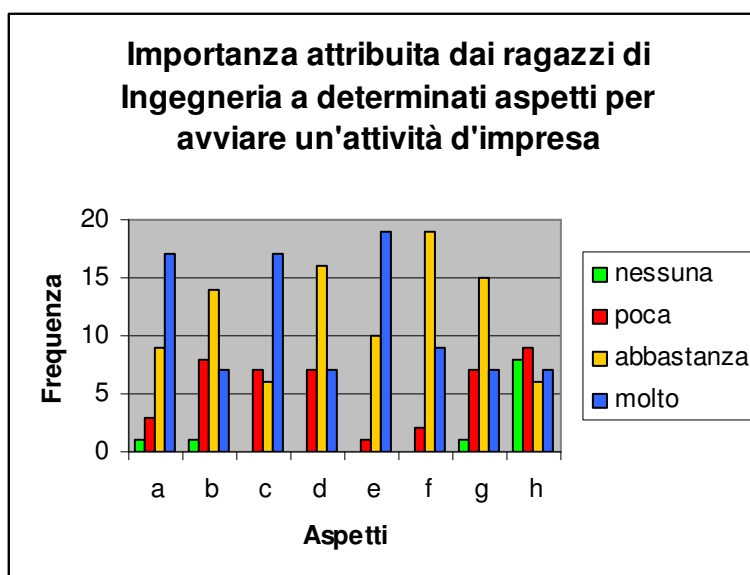


Figura 47

Nostra elaborazione dei dati raccolti tramite interviste.

Legenda delle figure 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47:

- a. Capacità manageriali
- b. Tipo e durata delle esperienze di lavoro precedenti all'avvio dell'impresa
- c. Capacità di saper usare le nuove tecnologie
- d. Conoscenze legali e commerciali
- e. Conoscenza del mercato in cui si vuole entrare
- f. Facilità di usufruire di finanziamenti
- g. Capacità di elaborare un business plan
- h. Il supporto psicologico della famiglia e degli amici

Capacità manageriali:

la maggioranza degli studenti ha ritenuto di estrema importanza tale aspetto per l'avviamento di un'attività.

Tipo e durata delle esperienze di lavoro precedenti all'avvio dell'impresa:

anche su questo aspetto c'è convergenza sulle risposte fornite dagli studenti di tutti i corsi. Tale caratteristica è stata ritenuta abbastanza importante.

Capacità di saper usare le nuove tecnologie:

le nuove tecnologie sono importanti per essere competitivi, e altrettanto lo è saperle usare. Questa caratteristica è considerata molto importante da molte persone intervistate, tra tutti i corsi i ragazzi di Ingegneria Elettronica l'hanno considerata sia molto che poco importante nella stessa percentuale, mentre le ragazze di Ingegneria delle Telecomunicazioni l'hanno trovata abbastanza rilevante.

Conoscenze legali e commerciali:

viene considerata da molti come una caratteristica abbastanza importante, c'è convergenza nelle risposte.

Conoscenza del mercato in cui si vuole entrare:

in questo caso si verifica ancora il fenomeno di convergenza delle risposte, tale caratteristica è per la maggioranza degli intervistati molto importante per avviare una nuova attività.

Facilità di usufruire di finanziamenti:

a questo aspetto si sono date essenzialmente due risposte: la prima è stata data dalle ragazze che considerano questa caratteristica molto importante; la seconda è data dagli uomini che reputano abbastanza importante aspetto.

Capacità di elaborare un business plan:

è un aspetto che viene reputato molto importante da quattro gruppi intervistati su sei, gli altri due, che sono nello specifico quello di Ingegneria Elettronica maschile e quello di Ingegneria Informatica femminile lo considerano abbastanza importante.

Supporto psicologico della famiglia e degli amici:

questo aspetto ha dato origine a diverse risposte, è considerato di poca importanza dalle ragazze e ragazzi di Ingegneria Informatica e , anche, dai ragazzi di Ingegneria delle Telecomunicazioni, abbastanza importante dalle ragazze di Ingegneria delle Telecomunicazioni e Ingegneria Informatica, e, in fine, è stato reputato per niente, poco e abbastanza incisivo, nella stessa percentuale, dai ragazzi di Ingegneria Elettronica.

Dal confronto tra femmine e maschi emergono i seguenti punti chiave:

le femmine per avviare un'impresa attribuiscono maggiore importanza ai seguenti aspetti: conoscenza del mercato in cui si vuole entrare; capacità manageriali; facilità di usufruire di finanziamenti; capacità di saper usare le nuove tecnologie.

I maschi per avviare un'impresa attribuiscono maggiore importanza alla conoscenza del mercato seguita a pari merito dalle capacità manageriali e dalla capacità di saper usare le nuove tecnologie.

Conclusioni

I risultati dell'indagine condotta nelle pagine precedenti vengono sintetizzati nei seguenti punti:

1. Le motivazioni della scelta del corso di studi sono state prevalentemente, sia per le donne che per gli uomini, una buona attitudine alle materie oggetto di studio e la previsione di avere buoni sbocchi lavorativi.
2. Le caratteristiche ritenute maggiormente importanti per operare in una posizione di leadership per le ragazze sono: avere capacità decisionali; autostima; determinazione; cultura generale. Tra le caratteristiche ritenute più idonee a tal fine, gli uomini indicano la capacità di guadagnarsi il rispetto dei collaboratori e la determinazione.
3. La possibilità di fondare un'impresa è considerata positivamente dai ragazzi con il 37% di risposte affermative contro il 29% delle ragazze.
4. Le ragazze sono maggiormente stimolate a intraprendere la carriera imprenditoriale rispetto ai loro colleghi (44% contro il 13%); l'incitamento per le studentesse è arrivato da: genitori, imprenditori, iniziative della facoltà, docenti, corsi sull'imprenditorialità; in alcuni casi lo stimolo è stato il desiderio di un appagamento personale. I ragazzi sono maggiormente spronati da esperienze lavorative di stage in azienda, ma anche in questo caso gli stimoli da parte dei genitori e degli imprenditori non sono mancati.
5. Un corso sull'avviamento all'imprenditorialità offerto dall'università sarebbe maggiormente seguito dalle ragazze (62%) che dai ragazzi (37%); le prime lo ritengono importante per il proprio futuro in generale anche se non è nei loro progetti la fondazione di un'impresa; i secondi lo frequenterebbero per acquisire nozioni che possono essere utili per avvicinarsi al mondo del lavoro. C'è quindi una maggiore focalizzazione sull'utilizzo delle competenze acquisite nei ragazzi rispetto alle ragazze. Il che è coerente con quanto emerge al punto 3.
6. Un tirocinio è stato frequentato dal 27% delle donne e solo dal 7% degli uomini, purtroppo l'esperienza in molti casi non ha trasmesso competenze rilevanti nel campo aziendale.
7. Gli aspetti ritenuti più importanti nella vita lavorativa per le ragazze sono: le prospettive future, riconoscimento delle proprie capacità; per gli uomini la caratteristica più importante è l'ambiente di lavoro e i rapporti umani. Le ragazze

intervistate sono apparse consapevoli che devono basarsi solo sulle proprie capacità e uno scarso aiuto può venire dall'ambiente lavorativo.

8. Gli aspetti ritenuti importanti per facilitare la progressione di carriera da parte delle ragazze sono: passione per ciò che si fa, saper prendere decisioni, impegno costante. I ragazzi ritengono che sia più importante, allo stesso fine, la passione per ciò che si fa, mentre gli altri due aspetti citati dalle donne hanno una importanza minore.
9. La caratteristica che maggiormente ostacola la progressione di carriera per le donne e anche per gli uomini è la mancanza di obiettivi personali.
10. Gli aspetti ritenuti più importanti per avviare un'attività d'impresa sono: la conoscenza del mercato e le capacità manageriali sia per le donne che per gli uomini, questi ultimi però attribuiscono grande importanza anche al saper usare le nuove tecnologie. Sembra pertanto che questo aspetto così importante nella società odierna non sia ancora stato pienamente colto dalle ragazze.

Da quanto è emerso dall'indagine credo di potere affermare, in senso metaforico, che la donna è un lupo solitario: si prefigge degli obiettivi e crede di raggiungerli a prescindere da come e quale sia l'ambiente lavorativo che la circonda; l'uomo è un animale da branco: crede nelle proprie capacità ma ha bisogno della complicità dei suoi simili.

Bibliografia

Testi consultati

Azzariti Ferdinando, Fare impresa al femminile. Dal business plan all'azione imprenditoriale: casi aziendali , Angeli Franco 2001

Berta Giuseppe, L'imprenditore. Un enigma tra economia e storia, Marsilio Editori 2004

Franchi Maura, Donne imprenditrici. Le regole del gioco, Angeli Franco 1999

Magatti Mauro, Monaci Massimiliano, Ruggerone Lucia, Donne esploratrici. Percorsi nell'imprenditoria femminile, ISTUD (istituto studi direzionali) Guerini Angelo e Associati Spa 2003

Magatti Mauro, Monaci Massimiliano, Ruggerone Lucia, Giovani donne e microimprese, ISTUD (istituto studi direzionali) Guerini Angelo e Associati Spa 2001

Migale Lia, Imprenditorialità femminile e sviluppo economico, Roma: La nuova Italia scientifica 1996

Negrelli Serafino, Istituzioni e imprenditorialità femminile, ISTUD (istituto studi direzionali), Guerini Angelo e Associati Spa 2003

Vasta Michelangelo, Innovazione tecnologica e capitale umano in Italia, Il Mulino 1999

Le agevolazioni per l'imprenditoria femminile. Manuale per accedere alle agevolazioni della legge 215. Il sole 24 ore Spa 2002

Siti internet consultati

www.rete.toscana.it

www.minindustria.it

www.iniziativecomunitarie.it

www.arcidonna.it

www.bic-italia.net

www.cnel.it

www.coldiretti.it

www.infoeuropa.it

www.unica.it

www.donnasi.net

www.europalavoro.it

www.formaper.it

www.developnetlombardia.org/public/wemp/index.html

www.italiaoggi.it

www.osservatoriodonna.igol.it

www.camcom.it

www.emmenet.it

www.iol.ie/employment/now/home.html

www.wibe.net/projita.htm

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/ae.cfm

www.europa.eu.int/comm/off/index_it.htm

www.inforegio.org/images/home2000/Home_buttons.gif

www.comeur.it

www.ipi.it

www.amnesty.it

www.women.it

www.solidea.org

www.radosa.com/welcome.html

www.pegacity.it

www.unesco.org/women/

<http://ilo.unibo.it>

www.ing.unibo.it