



Donneconomia, tra imprenditoria femminile ed etica del profitto

Le donne rappresentano oggi un immenso serbatoio di talento nel mondo del lavoro e rappresentano più della metà del mercato dei beni di consumo. Raggiungere le consumatrici e sviluppare il talento femminile, creando loro delle concrete opportunità di lavoro, è essenziale per far fronte alle sfide del ventunesimo secolo.

Il disequilibrio di genere è un costo e perseguire una parità sostanziale in tutti gli ambiti e a tutti i livelli non è un lusso e né una moda, ma rappresenta una necessità per migliorare le condizioni di vita, il benessere e lo sviluppo di tutti noi.

Gli attuali sistemi aziendali e le relative culture non sono più adeguati né all'articolazione dell'odierna forza lavoro, né alla complessità della società. La sfida dei mercati e la crisi, impongono sempre di più un utilizzo pieno di tutte le risorse competenti disponibili e alcune caratteristiche più tipicamente femminili – la minore aggressività, l'intuizione, la concretezza, la prudenza, l'adattabilità, la capacità di svolgere più lavori, di mediare, di ascoltare e di comunicare, di relazionarsi e di attivare il gioco di squadra – sono divenute fattori di vantaggio competitivo, riconosciute e apprezzate dalle imprese innovative e lungimiranti che operano in contesti sempre più dinamici, flessibili e incerti, e favorirne l'ascesa alle posizioni di vertice è urgente per assicurare una crescita sostenibile dell'economia. Il glass ceiling non è stato ancora infranto, ma per questo occorre una rivoluzione culturale per rendersi conto che le donne nel mondo del lavoro non costituiscono un problema etico, ma una necessità economica.

«La donna conviene» cioè conviene impiegare le donne, farle lavorare al di fuori della casa: il lavoro delle donne fa crescere il Pil per il solo fatto di avere più persone che lavorano. Ma fa molto di più. Ogni 100 donne che lavorano si creano 15 nuovi posti di lavoro perché la richiesta di servizi aumenta.

La tesi della “economia al femminile” sul rapporto donne e Pil è chiarissima: più donne, più crescita, più benessere. Un mercato più aperto al lavoro femminile può far fare al Pil il balzo in avanti di cui l'Italia ha bisogno allontanando lo spettro delle culle vuote, in quanto è solo l'insicurezza del reddito, che frena la crescita demografica.

Un ostacolo fondamentale alla parità di genere è rappresentato dalla presenza di stereotipi, le donne sono ritenute poco credibili, poco pronte nel prendere decisioni, emotive, senza attitudine al comando, non portate per gli affari e per la tecnologia, poco propense alla competizione, più preparate degli uomini, ma meno affidabili. Sono proprio gli stereotipi che alimentano un processo di esclusione ed “autoesclusione” delle donne da molte professioni o percorsi scolastici, e costituiscono una barriera sottile, quasi trasparente, ma tanto forte da impedire la crescita manageriale, e l'avvio di attività imprenditoriali per insicurezza e timore, laddove non supportati dalla famiglia, senza considerare che l'accesso al credito risulta maggiormente precluso alle donne.

Oggi lo strumento dell'“imprenditoria femminile” rappresenta un valido supporto alla creazione d'impresa in tutti i settori, per le donne che intendono mettersi in gioco.

La Sezione Speciale “Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità” è riservata alle imprese a prevalente partecipazione femminile (la Sezione Speciale è stata istituita con convenzione del 14 marzo 2013 tra Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, Ministero dello Sviluppo Economico e Ministero dell'Economia e delle Finanze).



Le imprese femminili sono le micro, piccole e medie imprese con le seguenti caratteristiche: (la definizione delle imprese femminili è stabilita dall'art. 2, comma 1, lettera a) della legge 215/1992 e successive modifiche e integrazioni):

1. società cooperative e le società di persone costituite in misura non inferiore al 60% da donne
2. società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne
3. imprese individuali gestite da donne.

Alle imprese femminili sono riservate condizioni vantaggiose per la concessione della garanzia e in particolare

1. possibilità di prenotare direttamente la garanzia
2. priorità di istruttoria e di delibera
3. esenzione dal versamento della commissione una tantum al Fondo
4. copertura della garanzia fino all'80% sulla maggior parte delle operazioni.

La copertura della garanzia, concessa alle IMPRESE ROSA, rappresenta una risorsa strategica per poter accedere al credito, soprattutto per le START UP, a cui la mancanza di uno storico, e di garanzie personali e/o reali preclude la possibilità di vedere finanziati dei progetti d'impresa. Occorre creare una comunicazione migliore, anche presso gli Istituti di Credito, spesso sordi a questi strumenti, che restano inutilizzati e con risorse congelate, frenando la crescita del sistema Paese.

Dall'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile di Unioncamere, le imprese femminili hanno un passo più veloce rispetto al totale delle imprese. Considerando il periodo giugno 2012-giugno 2013, l'esercito delle imprese in rosa è cresciuto di 4.878 unità, pari al +0,34%, mentre le imprese nel loro complesso sono aumentate dello 0,13%.

Seppur positivo il trend delle imprese rosa, dall'ultima rilevazione Istat sull'occupazione, si rilevano dei timidi segnali di ripresa, ma occorre chiedersi a vantaggio di chi. Purtroppo, le donne restano sempre le più svantaggiate, come emerge dagli indicatori che ci segnalano 42mila occupate in meno a febbraio rispetto a gennaio 2015.

Le aziende manifatturiere e di servizi, hanno lasciato a casa soprattutto le donne, dirottandosi verso il lavoro nero, avvalendosi di manovalanza a buon mercato spesso extra comunitaria non regolare o delocalizzando.

Oggi sempre più aziende stanno intraprendendo politiche di **CSR** (*Corporate Social Responsibility*), ottenendo ritorni dal punto di vista della reputazione e dell'immagine aziendale. La sottoscrizione della Carta Etica aziendale, per molte aziende, spesso è solo un modo per avvicinarsi e dare significatività al bilancio sociale, ma rappresenta, comunque, un primo passo ad un approccio più "etico del mercato del lavoro".

Solo unendo l'impegno delle imprese e quello delle istituzioni si può creare, più che in passato, una spinta forte nella direzione del BES (benessere equo e sostenibile).

Il problema dell'etica del mercato del lavoro, che permetterebbe, ai lavoratori e soprattutto alle lavoratrici italiane - le più penalizzate in questa fase economica - di riappropriarsi del proprio lavoro e contribuire alla crescita del Pil, apre il dibattito, sull'etica del profitto.

Attorno al problema dell'etica del profitto e della responsabilità sociale dell'impresa sono chiamate in causa le scienze economiche, le scienze sociali, la politica e la morale, ma anche e soprattutto, gli imprenditori e le imprese.



Delocalizzazione, lavoro nero, forme schiavitù e sottomissione, devono essere banditi dal “repertorio dell’ imprenditore”. Può esserci un guadagno equo, anche ridando dignità ai lavori artigianali, puntando proprio nella manifattura di qualità e di precisione, e qui il percorso sarà a favore di donne lavoratrici, e /o donne artigiane abili e capaci. Si spalancano, dunque, le porte ad un’etica del profitto e a nuove frontiere del lavoro femminile, dove ci sia dignità economica e morale del lavoro.

Occorre un cambiamento, del pensiero economico e dell’agire dell’imprenditore, magari mediante sistemi premianti (crediti d’imposta, sgravi) per chi agisce secondo etica, secondo un protocollo stabilito. Alcuni grandi marchi Italiani, hanno già intrapreso questa strada: restare in Italia, formare personale Italiano, investire sulle donne, sostituirsi ad un welfare carente, per permettere alla donna di conciliare più ruoli.

Occorre il coraggio delle IDEE, per scardinare decenni di cattive abitudini, solo così potremmo avere il vero cambiamento.

Un mondo con più donne che lavorano, sarà un mondo più giusto, un mondo più equo e più ricco per tutti.

Presidente Comitato pari Opportunità
ODCEC AP
Anna Rita D.ssa Cinaglia

Ascoli Piceno, li 20/04/2015