



IMPRENDITORIA FEMMINILE E SVILUPPO TERRITORIALE

Barbara Barabaschi
Università Cattolica del Sacro Cuore, Piacenza

barbara.barabaschi@unicatt.it

Seneghe, 22 luglio 2015

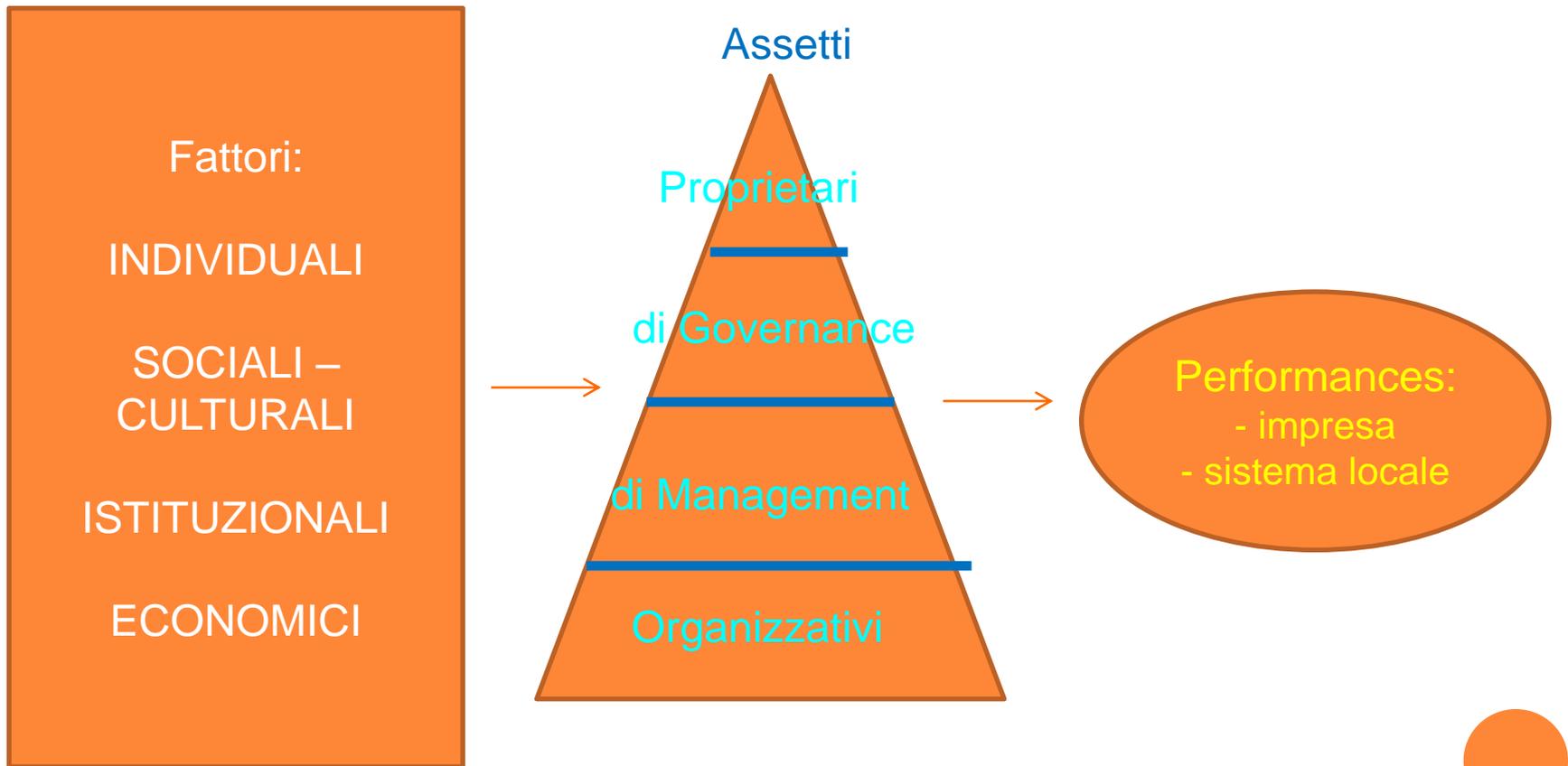
LA RICERCA

- Fattori che influenzano la presenza delle donne negli assetti proprietari, di governance, di management
- Tratti distintivi dell'impresoria femminile
- Eventuale impatto della presenza delle donne sulle performance aziendali (proposta modello di misurazione) e sullo sviluppo locale
- Indicazioni di policy

- Ambiti territoriali di riferimento: Italia, Piacenza e Cremona
- *Metodologia: quali-quantitativa*



PROPRIETÀ, GOVERNANCE E MANAGEMENT. AL FEMMINILE



FATTORI

- **Individuali:** anagrafici, familiari, reddituali, psicologici
 - Aumentato livello di istruzione, motivazione, necessità
- **Sociali e culturali:** contesto sociale, cultura prevalente (tradizioni, religione, politica, norme, pregiudizi,...), sanciscono differenze di ruolo e responsabilità di cura all'interno della famiglia
- **Economici:**
 - Dimensione e struttura aziendale
 - Settore d'appartenenza dell'impresa
 - Territoriali: 55,5% occupate al Centro-Nord, 34,1% al Sud
- **Istituzionali:** legislazione (lavoro, famiglia, ...)



Indicatori del mercato del lavoro femminile, 2004-2013

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tasso di attività¹										
Piacenza	54.55	55.27	58.18	58.35	59.22	59.45	57.67	58.48	62.12	60.72
Emilia Romagna	63.41	63.40	64.33	64.55	64.92	65.13	64.47	64.91	66.58	66.13
Cremona	57.11	54.31	56.79	60.26	58.42	57.50	57.70	59.02	59.03	58.53
Lombardia	58.45	58.27	59.39	59.28	60.02	59.97	59.69	59.16	61.45	62.84
Italia	50.61	50.36	50.81	50.65	51.64	51.14	51.13	51.49	53.49	53.61
Tasso di occupazione²										
Piacenza	51.80	52.44	55.91	56.04	58.07	58.26	55.71	54.81	56.21	54.93
Emilia Romagna	60.25	60.05	61.54	62.03	62.14	61.51	59.87	60.81	61.30	59.63
Cremona	53.39	50.57	53.04	57.89	55.13	53.72	53.19	55.38	53.93	53.14
Lombardia	55.13	55.10	56.50	56.57	57.14	56.13	55.76	55.18	56.20	57.29
Italia	45.24	45.27	46.31	46.63	47.21	46.36	46.15	46.50	47.09	46.50
Tasso di disoccupazione³										
Piacenza	5.01	5.08	3.86	3.96	1.92	1.98	3.35	6.20	9.43	9.49
Emilia Romagna	5.02	5.26	4.34	3.89	4.26	5.51	7.05	6.26	7.89	9.70
Cremona	6.48	6.87	6.56	3.90	5.57	6.52	7.71	6.12	8.53	9.09
Lombardia	5.65	5.42	4.85	4.56	4.80	6.41	6.55	6.69	8.50	8.77
Italia	10.56	10.06	8.81	7.88	8.54	9.29	9.68	9.62	11.89	13.15
Tasso di mancata partecipazione⁴										
Piacenza	10.92	10.21	8.62	7.69	7.80	6.11	8.65	11.94	16.48	17.64
Emilia Romagna	9.24	9.13	8.54	8.15	8.72	9.27	11.28	11.14	12.78	16.26
Cremona	10.35	13.15	11.83	9.95	11.03	13.04	14.05	13.92	16.25	18.67
Lombardia	10.95	10.27	10.00	10.51	10.63	11.93	12.29	12.98	15.32	15.37
Italia	22.40	21.65	20.63	21.15	21.67	21.76	22.56	22.59	24.80	26.06

¹ rapporto tra forza lavoro e popolazione (età 15-64)

² rapporto tra occupati e popolazione (età 15-64)

³ rapporto tra disoccupati e forza lavoro (età 15-74)

⁴ rapporto tra disoccupati + inattivi disponibili e inattivi disponibili + forza lavoro



INDICATORI MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE 2004-2013

(ISTAT - RFL)

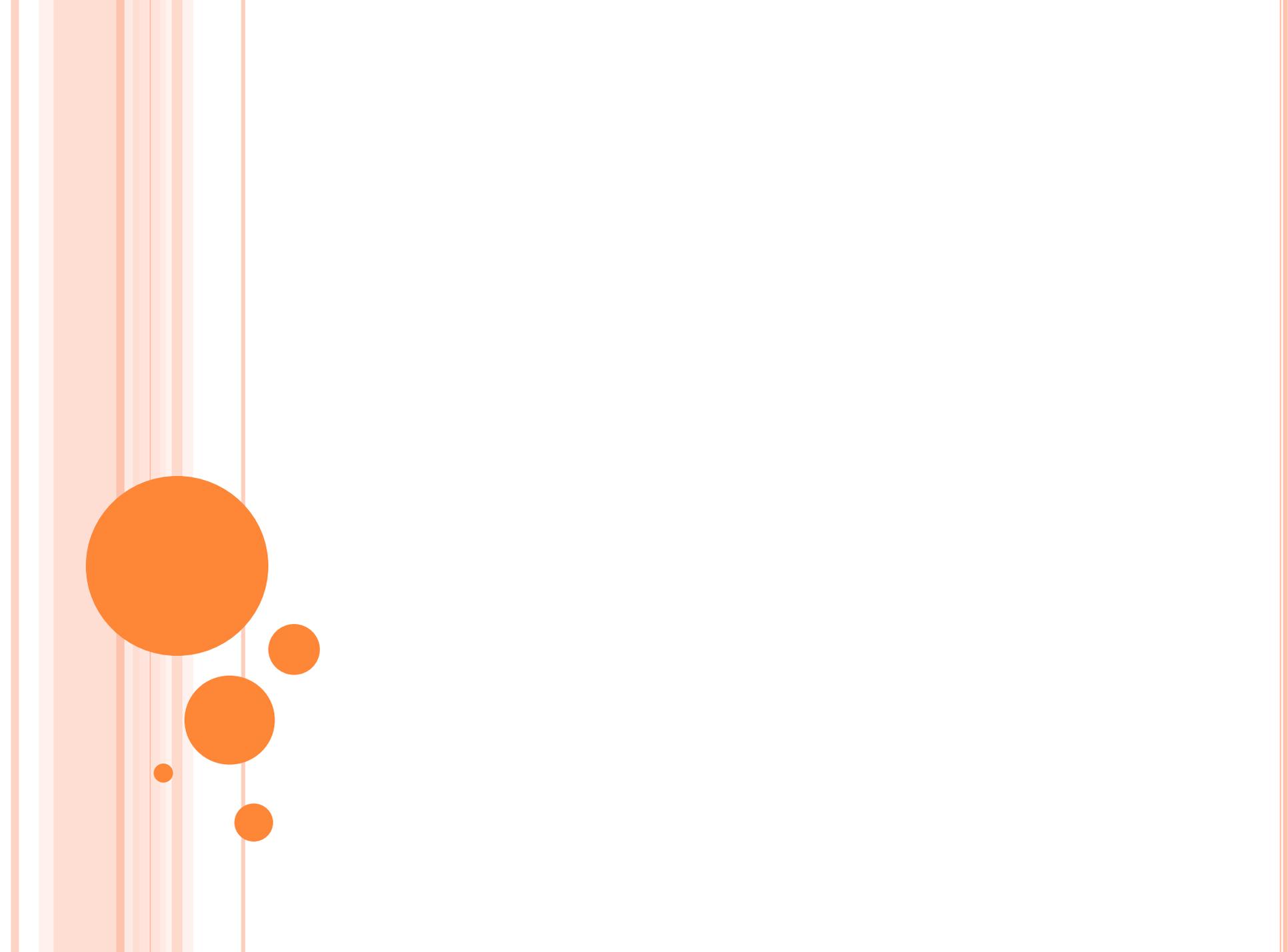
Tipologia	Valori	Incidenze % 2012	Variazioni 2011-2012 Assolute %		Incidenze % 2008	Variazioni 2008-2012 Assolute %	
Maschi							
Standard	11,339	84.3	-348	-3.0	86.7	-852	-7.0
Dipendenti a tempo pieno	7,825	58.2	-239	-3.0	60.1	-628	-7.4
Autonomi a tempo pieno	3,514	26.1	-109	-3.0	26.6	-224	-6.0
Parzialmente standard	678	5.1	113	20.1	3.7	152	29.0
Dipendenti permanenti a tempo parziale	432	3.3	80	22.9	2.2	121	38.9
Autonomi a tempo parziale	246	1.8	33	15.5	1.5	31	14.6
Atipici	1,425	10.6	57	4.2	9.6	77	5.7
Dipendenti a tempo determinato	1,225	9.1	45	3.8	8.2	81	7.0
Collaboratori	200	1.5	12	6.6	1.4	-4	-1.8
Totale	13,442	100.0	-178	-1.3	100.0	-623	-4.4
Femmine							
Standard	5,737	60.7	-61	-1.1	62.5	-98	-1.7
Dipendenti a tempo pieno	4,582	48.4	-61	-1.3	49.6	-51	-1.1
Autonomi a tempo pieno	1,155	12.3	-	-	12.9	-47	-3.9
Parzialmente standard	2,338	24.7	139	6.3	22.1	272	13.2
Dipendenti permanenti a tempo parziale	2,000	21.1	121	6.5	18.5	274	15.9
Autonomi a tempo parziale	338	3.6	18	5.5	3.6	-2	-0.5
Atipici	1,383	14.6	32	2.3	15.4	-58	-4.0
Dipendenti a tempo determinato	1,150	12.2	27	2.4	12.6	-29	-2.4
Collaboratori	233	2.5	5	2.1	2.8	-29	-10.9
Totale	9,458	100.0	110	1.2	100.0	116	1.3
Totale							
Standard	17,076	74.6	-410	-2.3	77.0	-950	-5.3
Dipendenti a tempo pieno	12,407	54.2	-301	-2.4	55.9	-679	-5.2
Autonomi a tempo pieno	4,669	20.4	-109	-2.3	21.1	-271	-5.5
Parzialmente standard	3,016	13.2	253	9.1	11.1	425	16.4
Dipendenti permanenti a tempo parziale	2,432	10.6	202	9.1	8.7	395	19.4
Autonomi a tempo parziale	584	2.5	51	9.5	2.4	30	5.4
Atipici	2,808	12.2	89	3.3	11.9	20	0.7
Dipendenti a tempo determinato	2,375	10.3	72	3.1	9.9	52	2.2
Collaboratori	433	1.9	17	4.1	2.0	-32	-7.0
Totale	22,900	100.0	-68	-0.3	100.0	-505	-2.2



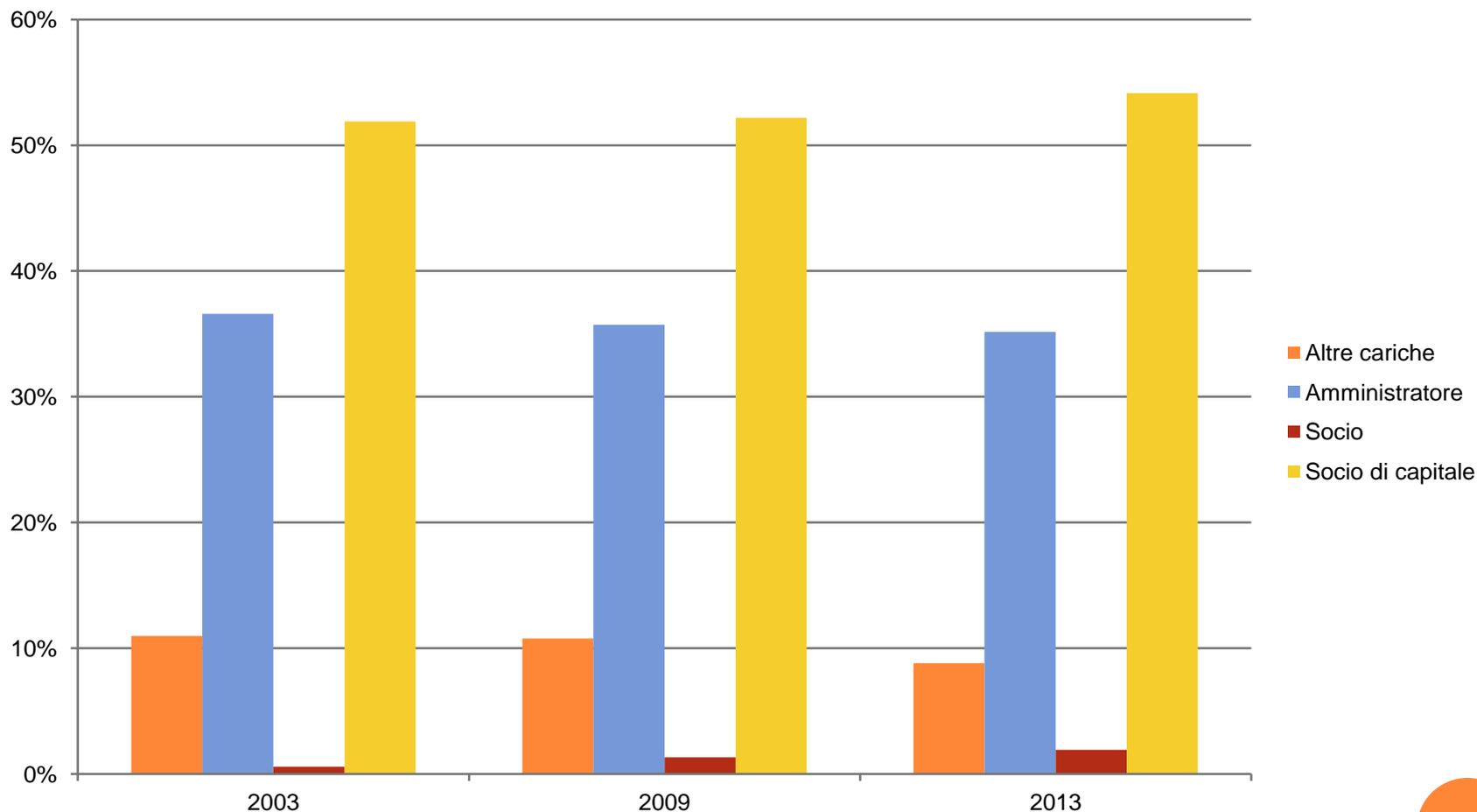
TREND...

- Aumento occupazione femminile
 - PA: scuola (79%) e sanità (65%)
 - Banche: in ruoli non direttivi (40%)
 - Libere professioni: ostetriche, assistenti sociali
- Incremento donne manager under 34 (5,15%) hanno superato i colleghi (2,05%), più rappresentate al Nord e con elevato livello di istruzione.
- +8,4% nei CdA tra 2010 e 2013 (L. 120/2011), raggiunto obiettivo intermedio 20%
- Imprese femminili italiane (1,4 mln) più presenti al Centro-Sud, settori prevalenti: commercio, agricoltura, servizi alla persona





CARICHE RICOPERTE DA DONNE NELL'AMBITO DELLE SOCIETÀ DI CAPITALE IN ITALIA (%)



Fonte: nostra elaborazione su dati InfoCamere, 2014



MISURAZIONE PERFORMANCE

- Modello econometrico che considera
 - 2.104 imprese di capitali a CR, 52% presenza donne nella proprietà, 121 proprietà esclusiva
 - 2.204 a PC, 52% presenza donne nella proprietà, 129 proprietà esclusiva.
- Correlazione positiva tra imprese a proprietà femminile e performance reddituali (ROA, Ebitda)
- Dimostrata la rilevanza di più fattori:
 - età (*dato meno rilevante*)
 - dimensione dell'impresa (*dato più rilevante*), grandi imprese femminili si comportano come quelle maschili; differenze nelle PMI
 - settore di appartenenza (commercio e servizi)



I CAMPIONI DI IMPRESE A CONFRONTO

	Dimensione media (numero di occupati al 2012)	ROA (al 2012)	ROA - imprese "rosa" vs, "non rosa"	EBITDA (al 2012)	EBITDA - imprese "rosa" vs, "non rosa"
Cremona	9,24	2,82	Rosa: 2,93 Non rosa: 2,71	138,58	Rosa: 165,90 Non rosa: 108,87
Piacenza	8,17	1,72	Rosa: 3,23 Non rosa: 2,02	139,03	Rosa: 160,87 Non rosa: 135,19

Fonte: nostre elaborazioni su dati Aida



PERFORMANCE

- Non limitando l'analisi alle performance reddituali emergono evidenze contrastanti: imprese «rosa» dimensioni inferiori, minore capacità di generare profitti e crescere, salvo in alcuni settori (servizi ristorazione, abbigliamento) e territori
 - Female underperformance hypothesis
 - Differenze di genere nelle motivazione all'avvio di imprese:
 - Femmine: gratificazione personale, flessibilità e indipendenza, vicinanza alla famiglia
 - Maschi: successo, aumento reddito, crescita del business
- ➔ Migliori performance di aziende con compagne proprietaria e di governance variegata (es. etnia, cultura, religione, esperienza, percorso formativo) (Chen et al. 2014) apporto differenziato di competenze, capacità, comportamenti, prospettive (diversità basata sulle risorse)

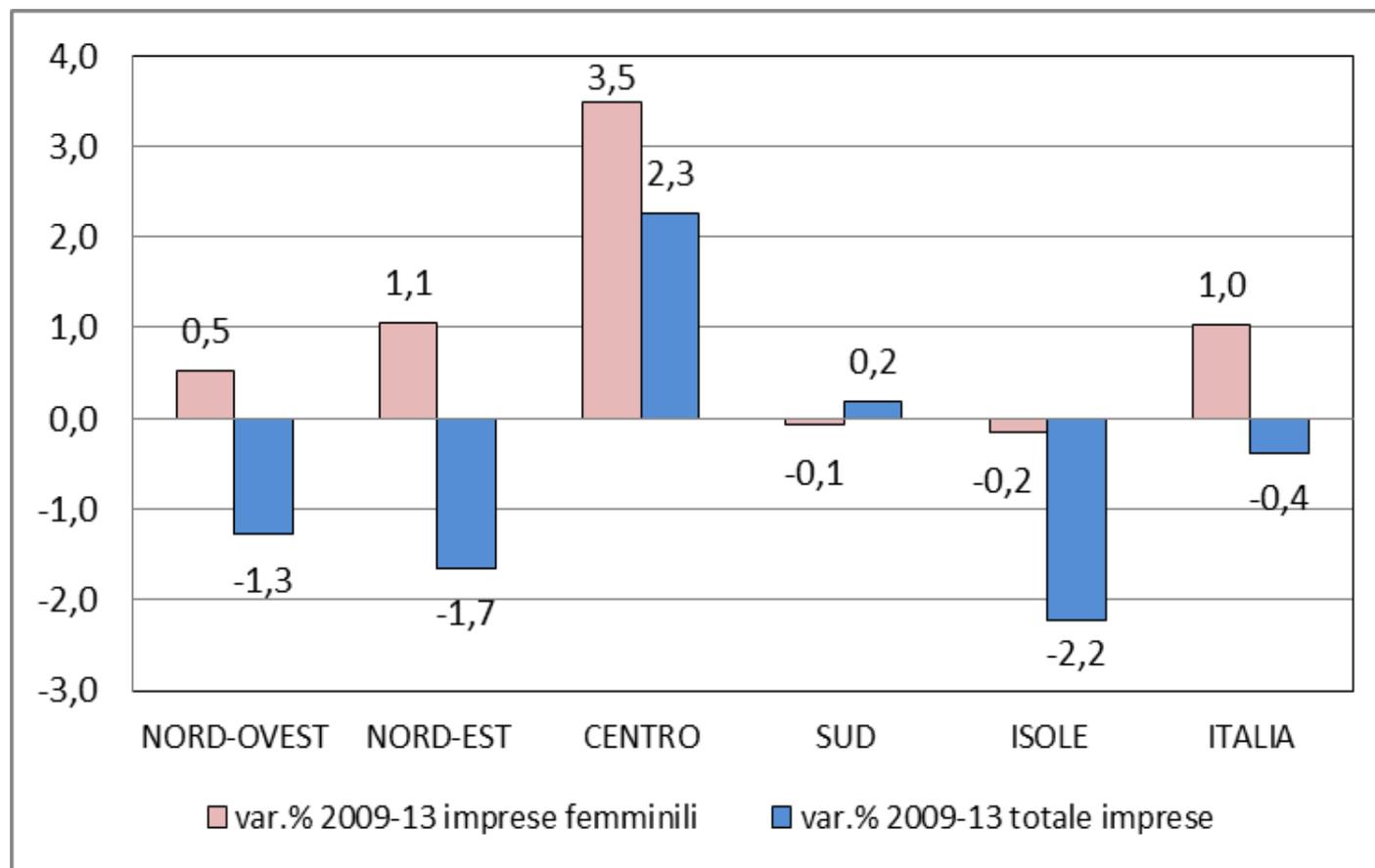


IMPRESE FEMMINILI E SVILUPPO LOCALE

- Fattori rilevanti per valutare il potenziale di sviluppo territoriale (sostenibile) non sono solo di natura economica, ma anche sociale e ambientale: stock di fattori produttivi, conoscenza tecnica, capitale umano, sociale, creativo => visione olistica (es. benessere, qualità della vita)
- => vantaggio dall'apporto femminile (capacità relazionali, orientamento alla customer satisfaction e cooperativo)
- Correlazione positiva tra aumento imprese femminili e
 - variazione delle imprese in generale
 - variazione dell'occupazione complessiva
 - specializzazione nelle attività manifatturiere
 - resilienza del sistema economico-territoriale

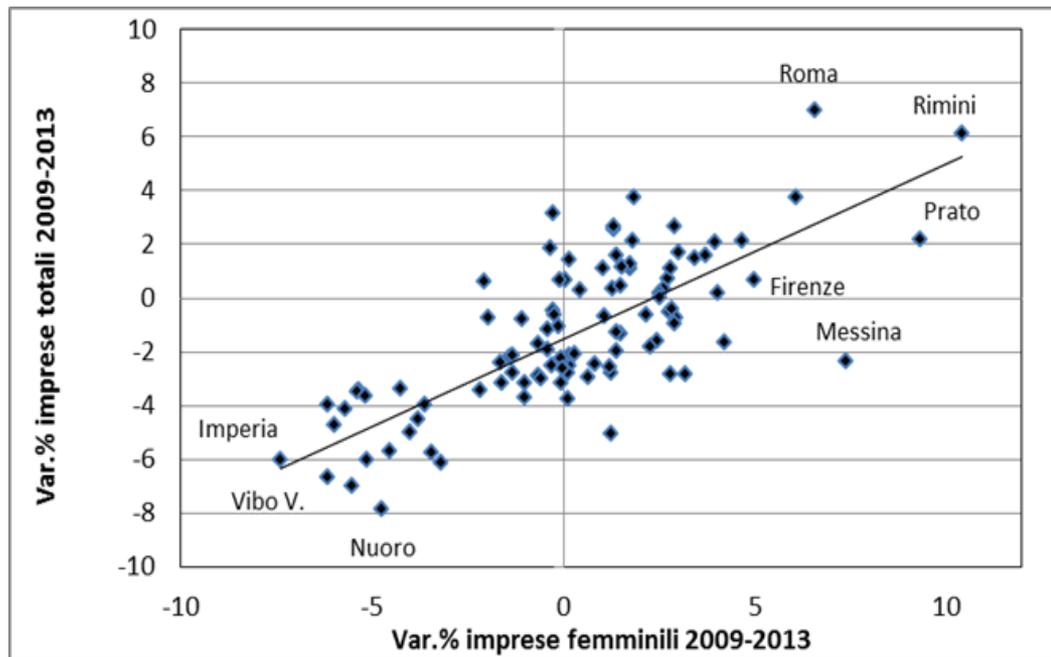


DINAMICA DELLE IMPRESE IN ITALIA PER RIPARTIZIONE TERRITORIALE E PER GENERE (VARIAZIONE % 2009-13)



Fonte: Unioncamere, Infocamere 2014

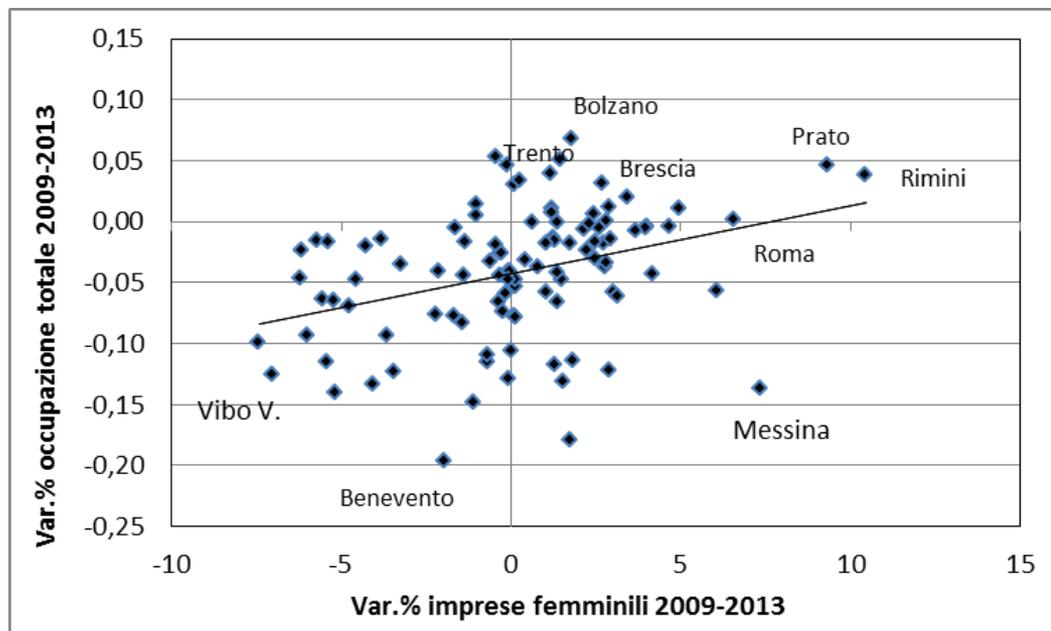




Dinamica delle imprese femminili e delle imprese totali nelle province italiane

(var.% 2009-2013 delle imprese femminili e complessive)

Fonte: Movimprese

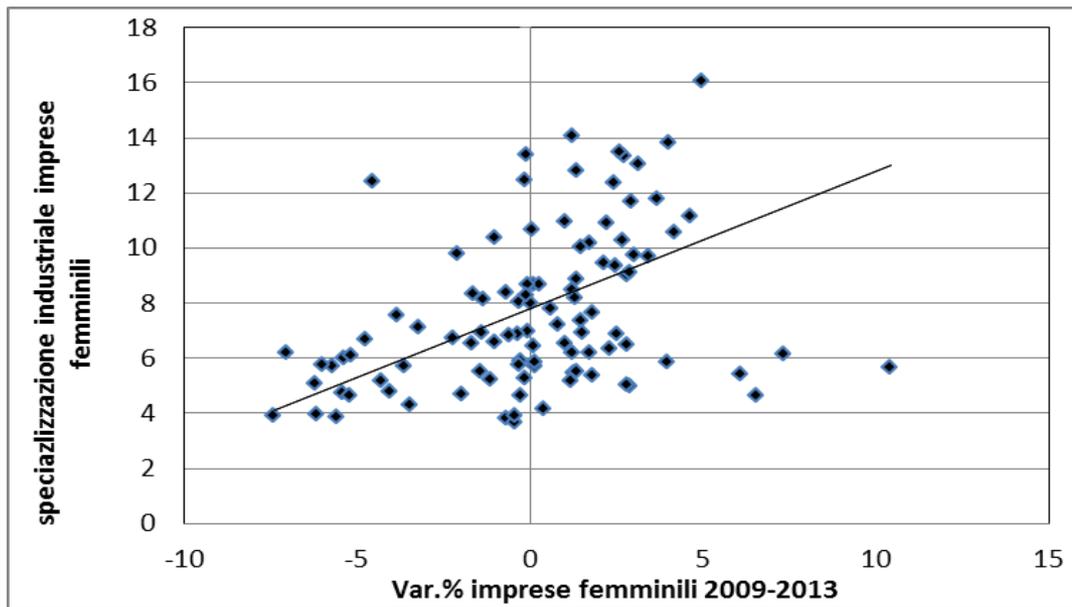


Dinamica delle imprese femminili e dell'occupazione nelle province italiane

(var.% 2009-2013 delle imprese femminili e dell'occupazione)

Fonte: elaborazione dati ISTAT e Movimprese

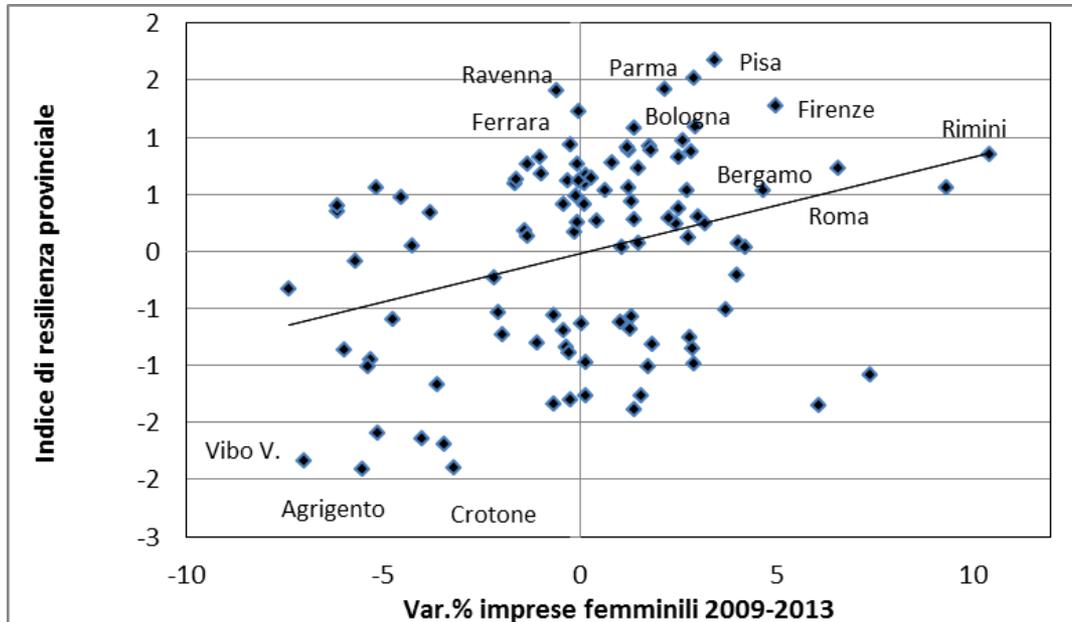




Dinamica e specializzazione manifatturiera delle imprese femminili nelle province italiane

(var.% 2009-2013 imprese femminili e peso % imprese femminili industriali 2013)

Fonte: unioncamere Movimprese 2009-2013



Dinamica e delle imprese femminili e resilienza territoriale nelle province italiane

(var.% 2009-2013 delle imprese femminili e indice composto di resilienza)

Fonte: Unioncamere Movimprese, Istat 2007-2013

LA DIVERSITA' COME VALORE

○ **Tratti distintivi leadership femminile:**

- Creatività, apertura al nuovo e all'utile nell'ambito dei processi di innovazione aziendale
 - Visione sistemica, flessibilità, multitasking
 - Predisposizione lavoro di gruppo, al confronto, all'ascolto
 - «Sensibilità sociale» (Matsa, Miller 2014), es. minori riduzioni di personale in caso di crisi
- ⇒ vantaggi anche sociali, rafforzamento del capitale sociale e valoriale «locale» (social gain) →
- ⇒ efficiency gain,
- ⇒ territorial resilience (capacità reagire a shock esterni, adattamento e innovazione sociale)



○ Criticità:

- **Conciliazione famiglia-lavoro** (fattori individuali, familiari, sociali, reddituali, economici, istituzionali ...)
- **Rapporto con il credito**: maggior costo del credito per le PMI, minore ricorso a finanziamenti esterni => avversione al rischio/gestione prudentiale delle risorse finanziarie (impatto positivo presenza femminile al vertice di banche con performances economiche negative)
 - ⇒ Segregazione orizzontale, verticale (glass ceiling, gender pay gap)
 - ⇒ Minore presenza in gruppi informali di potere



INDICAZIONI DI POLICY

Politiche che agiscano sui fattori che condizionano l'intrapresa femminile

- *Culturale-sociale* → formazione e sensibilizzazione volte a superare stereotipi family centered e equa ripartizione compiti di cura all'interno della famiglia
- *Organizzativo* → innovazione organizzativa e sviluppo RU con percorsi di carriera meno legati alla presenza sul luogo di lavoro ; diversity management; welfare aziendale
- *Istituzionale* →
 - politiche di welfare: sviluppo servizi per la cura di minori e anziani, potenziamento servizi privati di cura con orari flessibili
 - incentivi fiscali e finanziari all'imprenditoria femminile
 - Iniziative legislative per promuovere la diversità nelle compagini societarie (quote rosa)