

# *La legislazione in favore dell'imprenditoria femminile nei Paesi dell'Unione Europea*

Il presente studio è stato realizzato dalla Camera di Commercio di Pisa su proposta del Comitato per l'Imprenditoria Femminile di Pisa.

Il lavoro è stato coordinato dalla segreteria del Comitato, che si è avvalsa della collaborazione della la Dott.ssa Antonia Quatrale.

I Comitati per la promozione dell'imprenditoria femminile costituiti presso le Camere di Commercio nascono dal protocollo d'intesa siglato il 20 maggio 1999 tra il Ministero dell'Industria e l'Unione Nazionale delle Camere di Commercio. Sono composti da imprenditrici rappresentanti delle Associazioni di categoria presenti sul territorio ed hanno il compito di promuovere e favorire lo sviluppo delle imprese femminili.

Presso la Camera di Commercio di Pisa è costituito, con delibera di Giunta n. 128 del 22 aprile 2000, successivamente rinnovato con delibera di Giunta n. 228 del 16 settembre 2002, a seguito di adesione al protocollo d'intesa siglato il 20 maggio 1999 tra il Ministero dell'Industria e l'Unione Nazionale delle Camere di Commercio, il Comitato per la promozione dell'imprenditoria femminile.

Il Comitato attualmente è così composto:

- **Paola COCCHINI** (Presidente) SETTORE ARTIGIANALE
- **Maddalena SPEZIALI** (Vice Presidente) SETTORE INDUSTRIALE
- **Rosanna MARRAS** (Membro) CONSIGLIO CAMERALE
- **Cinzia BERNARDINI** (Membro) ORGANIZZAZIONI SINDACALI
- **Ginevra VENEROSI PESCIOLINI** (Membro) SETTORE AGRICOLO
- **Angelica BELSITO** (Membro) SETTORE COOPERAZIONE
- **Mariangela CHIAVACCI** (Membro) SETTORE ARTIGIANALE
- **Elisabetta FICELI** (Membro) SETTORE COMMERCIALE
- **Antonella CININI** (Membro) SETTORE COMMERCIALE

La sede del Comitato è presso la Camera di Commercio di Pisa, Piazza Vittorio Emanuele II n. 5 – 56125 PISA

La segreteria è così composta:

Segretario: Dott.ssa Cristiana Bruni - Segretario Generale della Camera di Commercio di Pisa  
Segretario supplente: Sig.ra Silvana Donati - Ufficio Studi-Ambiente-Agricoltura Camera di Commercio di Pisa  
Tel. 050.512294 fax: 050.512348 e-mail: [imprenditoria.femminile@pi.camcom.it](mailto:imprenditoria.femminile@pi.camcom.it)

# INDICE

-	<b>INTRODUZIONE</b> .....	<i>pag.</i>	2
-	<b>IL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELL'ORDINAMENTO COMUNITARIO</b> .....	“	3
	Le azioni comunitarie		
	1) I programmi d'azione.....	“	6
	2) La strategia quadro.....	“	9
-	<b>IL PRINCIPIO DI PARITÀ NELLA VITA POLITICA</b>	“	13
-	<b>L'IMPRENDITORIA FEMMINILE NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA</b> .....	“	20
	Austria .....	“	21
	Finlandia .....	“	22
	Belgio .....	“	23
	Francia .....	“	24
	Grecia .....	“	25
	Irlanda .....	“	25
	Italia .....	“	26
	Lussemburgo .....	“	27
	Norvegia .....	“	28
	Portogallo .....	“	29
	Spagna .....	“	29
	Svezia .....	“	30
	Germania .....	“	31
	Regno Unito .....	“	32
-	<b>Considerazioni</b> .....	“	33
-	<b>Contatti</b> .....	“	34
-	<b>L'IMPRENDITORIA FEMMINILE NELL'UNIONE EUROPEA</b> .....	“	36
-	<b>LE LEGGI A FAVORE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE</b> .....	“	40
-	<b>LEGGI REGIONALI DELLA TOSCANA</b> .....	“	57
-	<b>CONCLUSIONI</b> .....	“	62

## INTRODUZIONE

La ricerca svolta si articola essenzialmente in tre parti:

- I Parte: Il principio delle pari opportunità nell'ordinamento comunitario.

In questa parte della ricerca si è proceduto alla raccolta del materiale normativo comunitario (per la maggior parte direttive) relativo al tema delle parità uomo-donna; si sono inoltre analizzate le misure specifiche adottate a livello comunitario per la promozione della parità tra i generi (i programmi d'azione, la Strategia Quadro, il Fondo Sociale Europeo), ed una attenzione particolare è stata rivolta al principio delle pari opportunità nella vita politica, attraverso una analisi della presenza femminile nelle istituzioni dei vari Paesi UE.

- II Parte: L'imprenditoria femminile nei Paesi dell'Unione Europea.

In questa parte della ricerca particolare attenzione è stata rivolta alla presenza delle donne nelle attività economiche, ed in particolare alle difficoltà che le donne incontrano nell'intraprendere un'attività imprenditoriale; si sono analizzate le varie misure adottate dai Paesi comunitari per ovviare a tali difficoltà, e le iniziative intraprese per promuovere ed incoraggiare l'attività imprenditoriale al femminile.

Inoltre sono state individuate anche le iniziative adottate a livello comunitario, in particolare attraverso la creazione di reti (WES, ECWN).

- III Parte: La legislazione nazionale e regionale a favore dell'imprenditoria femminile.

Infine, nella terza parte si è proceduto ad una breve rassegna delle principali leggi, nazionali e regionali, relative all'imprenditoria. Molte di queste leggi anche se non indirizzate specificamente a donne, riconoscono loro una corsia preferenziale, specialmente nella concessione dei contributi.

# IL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITA' NELL'ORDINAMENTO COMUNITARIO

## La base giuridica

L'impegno dell'Unione Europea nei confronti della parità tra i generi e delle pari opportunità tra uomini e donne risale al 1957, essendo sancito dal Trattato istitutivo della CEE all'art.119 (oggi art.141), secondo cui "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

Limitata in origine alla sola questione della remunerazione, la nozione di eguaglianza si è progressivamente estesa e la produzione normativa comunitaria in materia si è espressa soprattutto con lo strumento delle direttive, le più importanti delle quali sono:

- direttiva 75/117/CEE: "Riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio di parità delle retribuzioni tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile".

- direttiva 76/207/CEE: "Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro".

Definisce, come condizione per attuare tale principio, l'assenza di discriminazioni dirette e indirette, in particolare mediante il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia.

Questa direttiva è stata modificata dalla direttiva 2002/73/CE, che ha introdotto nuove disposizioni volte a garantire l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento, in particolare attraverso la previsione da parte degli Stati membri di procedure giurisdizionali e/o amministrative attivabili in caso di mancata applicazione della parità di trattamento, di procedure conciliative finalizzate all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla direttiva, nonché di misure volte a garantire un indennizzo o una riparazione reale ed effettiva al soggetto leso da una discriminazione.

- direttiva 79/7/CEE: "Graduale attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale".

Stabilisce l'eliminazione delle discriminazioni per ciò che concerne i regimi legali relativi a malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro, malattie professionali e disoccupazione.

- direttiva 86/378/CEE: "Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale".

Estende i provvedimenti della direttiva precedente, per i medesimi rischi e categorie di beneficiari, ai regimi professionali di sicurezza sociale.

- direttiva 86/613/CEE: "Applicazione del principio della parità tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, nonché tutela della maternità".

Estende il campo di applicazione della legislazione comunitaria sulle pari opportunità - compresa la materia dell'agricoltura - a coloro che esercitano un'attività autonoma, la libera professione, nonché ai loro congiunti non salariati che partecipino abitualmente all'attività del lavoratore/lavoratrice. Prevede molte disposizioni specifiche per le donne lavoratrici autonome in gravidanza e maternità

- direttiva 92/85/CEE: “Miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento”.

Prevede un congedo di maternità di almeno 14 settimane ininterrotte ripartite prima e/o dopo il parto; il mantenimento della retribuzione e/o il versamento di una indennità adeguata durante il periodo di congedo; il divieto di licenziamento dall'inizio della gravidanza sino al termine del congedo; la riorganizzazione temporanea delle condizioni e dei tempi di lavoro o l'esonero da esso se rischioso per la salute della donna.

La direttiva è stata recepita in Italia solo nella parte riguardante la salute, attraverso il decreto legislativo n. 645 del novembre '96: in esso si individuano ulteriori rischi e fattori di nocività ai quali è vietato esporre le donne durante il periodo di gravidanza.

- direttiva 96/34/CE: “Accordo quadro sui congedi parentali”.

E' frutto del primo accordo sindacale europeo tra la Confederazione europea dei sindacati (Ces), gli imprenditori privati (Unice) e gli imprenditori pubblici (Ceep). Prevede, tra le altre cose, un congedo parentale di almeno 3 mesi per figli sino a 8 anni di età. Il congedo è un diritto individuale del genitore (sia madre che padre) e quindi, in via di principio, non trasferibile.

- direttiva 97/80/CE: “Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso”

Gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio di parità di trattamento ove chi si ritiene leso abbia prodotto, dinanzi ad un organo competente, elementi di fatto.

- direttiva 97/81/CE: “Accordo quadro sul lavoro part-time”.

La direttiva ha recepito l'accordo quadro siglato dalle parti sociali Ces, Unice e Ceep.

Si propone di facilitare il part time su base volontaria, eliminando gli ostacoli al suo sviluppo, migliorandone la qualità ed evitando discriminazioni per chi lavora a tempo parziale.

L'art.119 del Trattato di Roma e le direttive conseguenti costituiscono un *corpus iuris* vincolante per gli Stati membri e rappresentano il fondamento giuridico da cui è derivata tutta la normativa e l'azione a favore delle donne.

A livello internazionale la IV Conferenza delle donne, svoltasi a Pechino nel 1995, ha indicato due parole chiave per accrescere il protagonismo delle donne di tutto il mondo:

**mainstreaming**, ovvero portare il punto di vista delle donne nell'insieme delle azioni e delle politiche;

**empowerment**, ovvero accrescere il potere e la responsabilità delle donne a tutti i livelli.

A livello europeo è stato il Trattato di Amsterdam (1997) a fornire una base giuridica importantissima all'impegno comunitario relativo alle pari opportunità ed alla integrazione della dimensione di genere (**gender mainstreaming**): sulla base delle modifiche introdotte, gli articoli 2, 3 par.2 e 141 del Trattato indicano, infatti, nella parità fra uomini e donne una missione specifica della Comunità ed un obiettivo orizzontale che informi tutte le azioni e programmi. In particolare l'art.141 comma 4 afferma la compatibilità con il principio d'uguaglianza delle cosiddette *azioni positive*: la nuova norma afferma infatti che per la effettiva applicazione del principio della parità gli Stati membri sono autorizzati ad adottare

misure che accordino vantaggi specifici al sesso sottorappresentato in una particolare attività professionale, o che compensino svantaggi nelle carriere professionali. L'espressa previsione delle azioni positive nel Trattato, e non più solo negli atti derivati (dir.76/207) sembra dovuta alla scelta di superare l'interpretazione restrittiva e talora formalistica che la Corte di Giustizia ha dato relativamente alle azioni positive<sup>1</sup>, e segnala l'affermarsi di quei "*diritti d'inclusione*" che rappresentano un passo ulteriore rispetto all'ottica negativa del divieto di discriminazione.

Il principio della parità tra uomini e donne è ribadito all'art.23 della Carta fondamentale di diritti dell'Unione Europea, approvata a Nizza il 7 dicembre 2000: la prima parte dell'articolo afferma infatti la parità di trattamento tra uomini e donne in ogni ambito della vita sociale, e menziona esplicitamente i settori "tradizionali" del diritto comunitario, relativi all'occupazione, al lavoro e alla retribuzione. Il secondo comma riafferma la legittimità delle azioni positive, ovvero di quelle misure "che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato".

La parità di trattamento tra uomini e donne è infine sancito anche nel Progetto di Costituzione Europea, nell'art.II-23 (che riproduce essenzialmente l'art. 23 del Trattato di Nizza) e nella sezione 2-Politica sociale agli artt.III-99 lett.i) e III-103 par. 3 e 4 secondo cui "*la legge quadro europea stabilisce le misure che assicurino l'applicazione del principio della pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego, ivi compreso il principio della parità di retribuzioni per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*". La norma ribadisce inoltre la legittimità delle azioni positive, prevedendo che "*allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di una attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero ad evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali*"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Nella sentenza Kakanke del 17.10.1995 la Corte di Giustizia esamina una legge del Land di Brema relativa all'eguaglianza fra uomini e donne nei servizi pubblici: in questa pronuncia la Corte afferma che una normativa nazionale che assicura una preferenza assoluta ed incondizionata alle donne in caso di nomina o di progressione nella carriera va oltre la promozione della parità di opportunità ed eccede i limiti delle delega prevista dall'art.2 n.4 della direttiva 76/207. Secondo la Corte *l'azione positiva deve garantire l'eguaglianza dei punti di partenza, ma non può garantire l'eguaglianza dei punti di arrivo*, cioè dei risultati.

<sup>2</sup> In Italia vi sono due leggi particolarmente importanti sulle azioni positive: la l.125/91 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e la l.215/92 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile". La Corte Costituzionale è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità di tali leggi, in particolare con riferimento all'art.3 comma 1 della Costituzione e in due importanti sentenze, la n.109/93 e la n.422/95, la Corte ha manifestato un grande favore per le azioni positive, ritenendo che esse costituiscano una applicazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito all'art.3 comma 2 della Costituzione; in particolare, esaminando la legge 215 a sostegno dell'imprenditoria femminile, la Corte ne ha giustificato gli interventi in quanto "*diretti a colmare, o comunque ad attenuare un evidente squilibrio a sfavore delle donne, che, a causa di discriminazioni accumulate nel corso della storia passata per il dominio di determinati comportamenti sociali o modelli culturali, ha portato a favorire le persone di sesso maschile nell'occupazione delle posizioni di imprenditore o di dirigente d'azienda*".

## Le azioni comunitarie

### 1) I programmi d'azione

Oltre che con atti legislativi, l'Unione Europea interviene sul tema delle pari opportunità con atti più specifici, nell'ultimo ventennio stilando quattro "programmi d'azione", ovvero "un insieme di obiettivi programmatici che rappresentano i punti di riferimento di quanto disposto dai vari interventi di natura normativa, adottati o da adottare dagli organi e dagli Stati membri della CE, in un quadro di concretizzazione di azioni positive, tendenti alla progressiva realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne".

Il Primo programma d'azione nasce nel 1982 (1982-1985) con l'obiettivo di consolidare i diritti delle donne in materia di occupazione, parità salariale e di promuovere concretamente la parità attraverso azioni positive.

Il Secondo Programma d'azione (1986-1990) poneva invece l'accento sull'istruzione, la formazione, le nuove tecnologie, e sulla ripartizione delle responsabilità familiari e professionali.

Il Terzo Programma d'azione (1991-1995)) ha promosso le pari opportunità nel campo dell'occupazione e della formazione, in particolare attraverso l'iniziativa Now (New Opportunities for Women).

Il Quarto programma d'azione (1996-2000) mette in rilievo la necessità che le donne siano cittadine a pieno titolo, in modo da partecipare attivamente ed in condizioni di parità di diritti a tutti gli aspetti della vita sociale. Considerata la scarsa presenza di donne nei posti decisionali ai livelli politico ed amministrativi, "*che rivela un deficit democratico, e priva le istituzioni, sia nazionali che europee, della piena legittimità*", tra gli obiettivi del quarto programma d'azione vi è infatti l'auspicabile conseguimento di una partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini nei posti di responsabilità ed una maggiore conciliazione di vita professionale e vita familiare.

Nel corso del Quarto programma d'azione è stata ripresa l'iniziativa **Occupazione-NOW**, sulla base del successo e delle esperienze acquisite con l'iniziativa NOW del periodo 1991-1994.

NOW ha costituito il maggior laboratorio dell'UE per la sperimentazione di concetti innovativi in materia di formazione professionale e occupazione delle donne; tra i progetti più interessanti presentati dagli Stati Membri nell'ambito di tale iniziativa vi sono:

### GERMANIA

**Il progetto *Frauen am Markt*.** Offre una vasta gamma di servizi a donne che intendono costituire un'impresa o che hanno già esperienze di lavoro in proprio. Tra le nuove attività che si sono avvalse del sostegno offerto da tale progetto figurano attività quali servizi domestici, pelletteria, corsi di ginnastica, psicoterapia, pubblicità, grafica, design e consulenza aziendale. Frauen am Markt ha partner in Svezia, Austria e Irlanda<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Tutte le iniziative presentate nell'ambito del Progetto Now presentano il carattere della transnazionalità: le iniziative comunitarie ricercano soluzioni europee a problemi di tutta l'Unione, per cui tutti i progetti devono presentare un elemento di cooperazione internazionale.



## AUSTRIA

**Il Progetto *On line Now*.** Grazie a questo progetto i consulenti per le pari opportunità austriaci a livello locale e regionale nella pubblica amministrazione e in altre istituzioni sono collegati su tutto il territorio nazionale. Oltre ad assicurare la comunicazione via internet, il progetto ha dato vita a centri regionali, punti di incontro in cui le donne possono ritrovarsi periodicamente e partecipare a corsi di formazione.

## IRLANDA

**Il progetto *Omna*.** Promosso dal Dublin Institute of Technology, il presupposto da cui parte questo progetto è che, per le donne che si affacciano sul mercato del lavoro, spesso l'ostacolo più grave è costituito dalla mancanza di strutture di assistenza, che supportino la donna nel lavoro di cura e di custodia, per cui scopo del progetto è quello di giungere ad un sistema nazionale di certificazione delle conoscenze, capacità ed esperienze delle assistenti ed educatrici per la prima infanzia, che sia accessibile ed organico.

## FRANCIA

**Il progetto *Sefia*.** Questo progetto ha avuto come scopo quello di formare giovani donne disoccupate in un settore in rapida espansione, ma connotato da un'immagine prettamente maschile: la manutenzione informatica.

## FINLANDIA

**Il progetto *Creare il lavoro del futuro*.** Obiettivo del progetto, che si rivolge prevalentemente a madri nubili con figli piccoli, è di aiutare le donne a trovare un impiego o a scegliere un corso di formazione; lo scopo principale del progetto è quello di offrire alle donne strumenti che permettano loro di essere più indipendenti e in grado di prendere decisioni autonomamente, gettando le basi per la loro futura indipendenza economica e sociale.

## REGNO UNITO

**Il progetto *Accreditation of Unpaid Voluntary Sector Work*** (Riconoscere il lavoro volontario non retribuito). Questo interessante progetto ha come scopo quello di dare un riconoscimento ufficiale alle abilità manageriali che le donne hanno acquisito svolgendo lavoro volontario non retribuito per enti di beneficenza e altre organizzazioni senza scopo di lucro. Tali capacità vengono convalidate mediante una qualifica riconosciuta a livello nazionale. Il programma si concentra principalmente sulle capacità trasferibili, come la soluzione di problemi, l'organizzazione del lavoro di gruppo, la capacità di eseguire più funzioni e quella di gestire un bilancio.

## BELGIO

**Il progetto *Anna-Marta*.** Il progetto si rivolge alle donne appartenenti alla minoranza etnica nella regione del Limburgo, più esposte al rischio di disoccupazione. Scopo è quello di

formare tali donne nel campo dell'assistenza agli anziani, anch'essi appartenenti a diverse minoranze etniche, in modo da assicurare ai servizi una dimensione multiculturale.

## PORTOGALLO

**Il progetto *Luna*.** Scopo del progetto è realizzare nella vita lavorativa di ogni giorno il principio della parità tra donne e uomini; a tale scopo il Sindacato dei lavoratori portoghesi ha realizzato un programma strategico, che comprende azioni positive e attività di formazione e sensibilizzazione. Il sindacato, stabilito il contatto con l'azienda, procede ad una diagnosi della situazione dell'impresa in materia di pari opportunità; individuata l'eventuale discriminazione, sindacato ed impresa collaborano al fine di riequilibrare la situazione. La legislazione esistente in materia di pari opportunità trova in questo modo un riscontro effettivo nelle pratiche aziendali quotidiane.

## GRECIA

**Il progetto *Sapfo*.** Obiettivo del progetto è stimolare il lavoro femminile favorendo la creazione di imprese da parte di donne in una nicchia di mercato in espansione, quale è quello dell'organizzazione di conferenze: un settore emergente, che richiede personale organizzativo, servizi di traduzione, documentazione, relazioni pubbliche, oltre al catering, la pulizia, etc., un settore che quindi apre ad ampie e diverse possibilità occupazionali.

## ITALIA

**Il progetto *Parità Occupazione Ecologia*.** Questo progetto multiregionale italiano collega le pari opportunità al settore emergente dell'edilizia ecologica; partendo dal dato incontestabile che l'edilizia ha una immagine prettamente maschile e che la segregazione professionale spinge molte donne architetto verso il lavoro d'ufficio o l'insegnamento, il progetto si pone come obiettivo quello di promuovere la creazione da parte di donne di piccole imprese specializzate in ristrutturazioni e restauri ecologici. La collaborazione con due partner internazionali è riflesso della dimensione europea delle tematiche della protezione ambientale: il progetto *Life* a Berlino e la facoltà di architettura di Pamplona (Spagna)

## SPAGNA

**Il progetto *Alta Artesanía Rural*.** Obiettivo del progetto è di sfruttare le potenzialità economiche delle donne aiutandole a costruire piccole imprese, in particolare all'interno di una regione spagnola in gravi difficoltà (il distretto Andaluso del Condado de Jaen); in attuazione di tale programma sono stati elaborati 58 progetti per nuove imprese, che riflettono un'ampia gamma di attività economiche (turismo locale, scultura sul legno, ristorazione, tessuti, industria del riciclaggio, etc.).

## 2) La Strategia Quadro

Il 20 dicembre 2000 il Consiglio dell'UE ha adottato la decisione 2001/51/CE relativa al “Programma concernente la strategia quadro comunitaria in materia di parità tra donne e uomini (2001-2005)”; come si legge nella comunicazione della Commissione (2000/0143) “l'azione promossa dalla Comunità a favore della parità tra donne e uomini andrà strutturata in futuro in una strategia globale, che induca tutte le politiche comunitarie a partecipare alla promozione dell'uguaglianza tra i sessi, modificando gli interventi esistenti (approccio attivo: integrazione orizzontale della dimensione delle pari opportunità) e/o attuando azioni concrete volte a migliorare la situazione delle donne nella società (approccio reattivo: azioni specifiche).

Il nuovo approccio intende dunque valorizzare l'ampia gamma di attività comunitarie a favore della parità tra uomini e donne, garantirne la coerenza generale, ottimizzarne l'efficienza e renderle maggiormente visibili; la Commissione individua cinque settori di intervento interconnessi volti ad orientare l'azione comunitaria per i prossimi anni:

### - **promuovere la parità nella vita economica**

Il Consiglio Europeo di Lisbona ha invitato la Commissione e gli Stati membri a favorire tutti gli aspetti legati alle pari opportunità nelle politiche per l'occupazione, compresa la riduzione della segregazione professionale e la possibilità di conciliare ulteriormente la vita lavorativa e quella familiare, in particolare attraverso il miglioramento dei servizi per l'assistenza all'infanzia; il Consiglio di Lisbona ha inoltre fissato una serie di obiettivi quantitativi di primaria importanza per conseguire la parità tra donne e uomini nella vita economica, tra cui quello di aumentare il tasso di occupazione femminile dal valore medio del 51% a più del 60% nel 2010.

Gli obiettivi operativi previsti nell'ambito di questo settore di intervento possono così sintetizzarsi:

- Rafforzamento della dimensione delle pari opportunità nella strategia europea per l'occupazione<sup>4</sup>;
- Incentivazione dell'uso dei Fondi Strutturali a favore della parità tra donne e uomini;
- Inserimento della dimensione delle pari opportunità in tutte le politiche comunitarie che esercitano un impatto sulla situazione della donna.

Le azioni previste per il conseguimento di tali obiettivi consistono nel:

- Incoraggiare la revisione dei regimi di agevolazione fiscale, in modo da ridurre i disincentivi per le donne che desiderano entrare nel mondo nel lavoro;

---

<sup>4</sup> Il Trattato di Amsterdam introduce il concetto di Strategia Europea per l'occupazione, che costituisce un seguito della Strategia integrata per l'occupazione, avviata dal Consiglio di Essen nel dicembre del 1994; la Strategia europea per l'occupazione si articola intorno a priorità tematiche fondate su quattro pilastri: occupabilità, imprenditorialità, adattabilità e pari opportunità.

- Incoraggiare l'accesso alla formazione permanente, specie favorendo la partecipazione femminile ai corsi di formazione ed istruzione nel campo delle tecnologie dell'informazione;
- Favorire lo sviluppo ed il coordinamento dei sistemi statistici nazionali per consentire un miglior controllo delle pari opportunità nella strategia europea per l'occupazione;
- Sostenere un gruppo di esperti sulla parità sessuale nell'economia, che assista la Commissione nello svolgimento di questi compiti;
- Valorizzare la dimensione delle pari opportunità nei fondi strutturali e le relative iniziative comunitarie, anche attraverso la creazione di una rete di persone che negli Stati membri siano responsabili delle problematiche inerenti alle pari opportunità nei fondi strutturali;
- Avviare, specie in collaborazione con le parti sociali, un dialogo con i dirigenti delle imprese operanti in Europa, sull'apporto dato alla parità tra i sessi nella vita economica;
- Creare una etichetta europea (premio o certificato), da consegnare ogni anno alle imprese che hanno messo a punto esperienze positive per la promozione della parità tra donne e uomini.

#### **- promuovere la partecipazione e la rappresentanza in condizioni di parità**

La individuazione di questo secondo settore di intervento ha come presupposto un “grave deficit democratico”, dato dal persistere della scarsa presenza femminile in tutti gli organi decisionali.

Gli obiettivi individuati dalla Commissione nell'ambito della Strategia Quadro sono quindi il miglioramento dell'equilibrio tra uomini e donne nel processo decisionale politico, economico-sociale, ed anche all'interno della stessa Commissione, attraverso una serie di azioni, quali:

- Incoraggiare la creazione di reti di donne elette a livello europeo, nazionale, regionale e locale, favorendo la messa in rete delle commissioni parlamentari per le pari opportunità tra donne e uomini degli Stati membri e del Parlamento europeo;
- Valutare l'influenza di sistemi elettorali, normative, quote e altre misure sull'equilibrio tra donne e uomini negli organi politici elettivi<sup>5</sup>;
- Controllare e valutare il passaggio dal mondo dall'istruzione e formazione alla vita professionale, nonché le modalità di assunzione e le prospettive di carriera di potenziali top manager donne;
- Realizzare e aggiornare costantemente una serie completa di statistiche sulle donne che ricoprono posizioni di responsabilità nella vita economica e sociale,

---

<sup>5</sup> Un approfondimento sulla situazione delle donne nella politica e nelle istituzioni, sia in Italia che negli altri Paesi europei, sarà oggetto di trattazione separata; in Italia la promozione delle pari opportunità, anche in ambito politico, è contenuta in due norme costituzionali: l'art.117 comma 7 secondo cui “le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”, e l'art.51, il cui primo comma recita “Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”, mentre il secondo comma, aggiunto sulla base di una modifica approvata in via definitiva dal Senato il 20 febbraio 2003, prevede che “A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra uomini e donne”.

con dati sulla gestione aziendale, sulle organizzazioni industriali e sindacali e sulle principali ONG;

- Proseguire e rafforzare la formazione sulle pari opportunità, nonché le azioni di sensibilizzazione e informazione in tutti i servizi della Commissione.

#### **- promuovere la parità di accesso e il pieno godimento dei diritti sociali da parte di uomini e donne**

Presupposto di questo terzo settore di intervento è il riconoscimento della parità di accesso e del pieno godimento dei diritti civili quali pilastri delle società democratiche; in numerosi sistemi di protezione sociale si riscontra invece una sostanziale “indifferenza” nei confronti della posizione della donna, cui spetta maggiormente l’onere di conciliare vita familiare e vita professionale: le interruzioni della vita professionale, il lavoro a tempo parziale, la mancanza di istruzione e di formazione determinano la “femminilizzazione” della povertà nell’Unione Europea.

Le azioni intendono quindi migliorare l’applicazione della legislazione comunitaria, in particolare in materia di tutela sociale e per quanto riguarda i congedi parentali, la protezione della maternità e l’orario di lavoro.

#### **- promuovere la parità nella vita civile**

Il conseguimento di tale obiettivo richiede un monitoraggio sulla legislazione e sulla giurisprudenza comunitaria relativa alla parità di trattamento tra donne e uomini, attraverso, ad esempio, ricerche e raccolta di dati sulla tematica uomo-donna nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, azioni volte a sostenere nell’UE e nei Paesi candidati attività specifiche di informazione e formazione sulla legislazione in materia di parità, monitoraggio sulla evoluzione delle strutture volte a favorire l’attuazione della normativa comunitaria, creazione di una rete di esperti legali che aiuti la Commissione ad attuare tali azioni.

#### **- promuovere l’evoluzione dei ruoli e il superamento degli stereotipi**

In questo campo d’intervento si intende rispondere all’esigenza di modificare comportamenti, atteggiamenti, norme e valori che definiscono ed influenzano i ruoli svolti dagli uomini e dalle donne nella società mediante l’istruzione, la formazione, i media, l’arte, la cultura e la scienza. Eliminare gli attuali pregiudizi culturali e stereotipi sociali è indispensabile per conseguire la parità tra i sessi.

Tra le azioni previste nell’ambito di questo settore di intervento: controllare che la dimensione delle pari opportunità figuri nelle politiche che rivestono una particolare importanza per il superamento degli stereotipi sessuali, come quelle condotte in materia di istruzione, formazione, cultura, ricerca, mezzi di comunicazione e sport; garantire che tutti i servizi della Commissione tengano conto nelle rispettive politiche di informazione delle esigenze e delle prospettive specifiche delle donne; organizzare ogni anno, in collaborazione con le autorità nazionali, una settimana europea dedicata ad un tema quadro della strategia quadro.

Il Programma di sostegno alla Strategia Quadro prevede una serie di azioni finanziabili per il perseguimento della parità tra uomini e donne, che possono così sintetizzarsi:

- 1) Azioni di sensibilizzazione, al fine di promuovere e diffondere i valori e le pratiche sui quali si basa la parità tra donne e uomini: organizzazione di seminari, conferenze, campagne mediatiche e manifestazioni europee, pubblicazione di materiale, creazione di un sito internet, contenente esempi di buone pratiche, un forum ed una banca dati;
- 2) Azioni di analisi e valutazione, al fine di migliorare la comprensione delle questioni connesse alla parità tra gli uomini e le donne: sviluppo e diffusione di statistiche comparabili; sviluppo e diffusione di indicatori e metodi per la valutazione dell'efficacia delle politiche e delle prassi in materia; ricerche sulla situazione delle donne nel mercato del lavoro, l'attuazione delle legislazioni nazionali di parità, l'impatto su donne e uomini dei sistemi di sicurezza sociale e tassazione e l'accesso delle donne ai processi decisionali; raccolta e diffusione di informazioni e dati su iniziative e metodi di successo relativi al ruolo delle donne nei media, al superamento degli stereotipi di genere;
- 3) Azioni volte al rafforzamento delle capacità dei soggetti di promuovere efficacemente la parità tra uomini e donne: azioni di scambio transnazionali tra attori di almeno tre Stati membri per il trasferimento di informazioni; esperienze e buone pratiche svolte da ONG o parti sociali a livello europeo, o reti transnazionali di enti locali o regionali.

Il programma è aperto all'insieme degli organismi e delle istituzioni pubbliche e/o private impegnate nella promozione della parità tra donne e uomini, in particolare: Stati membri, autorità locali e regionali, organismi per la promozione della parità tra donne e uomini; parti sociali, organizzazioni non governative, università e istituti di ricerca, uffici nazionali di statistica, mass media.

L'importo di riferimento finanziario per l'esecuzione del programma per il periodo 2001-2005 è di 50 milioni di euro; il contributo finanziario comunitario non supera l'80 % del totale dei costi ammissibili delle proposte. L'ultimo bando si è chiuso il 14 marzo 2003.

## **IL PRINCIPIO DI PARITA' NELLA VITA POLITICA**

L'equilibrio tra i generi nella vita politica costituisce uno dei cinque obiettivi della strategia-quadro e rappresenta la priorità per il periodo 2003-2004. Da diversi anni in Europa e in Italia è infatti in corso un dibattito sulla necessità di azioni positive per le donne applicate all'ambito della rappresentanza politica.

Nel nostro Paese, in particolare, si è sviluppata la discussione su quali azioni si possano e si debbano attuare per ridurre la profonda frattura che si è determinata tra la partecipazione femminile alla vita professionale, sociale e culturale italiana, quantitativamente alta e qualitativamente forte, e la sostanziale assenza delle donne dalla vita politica e istituzionale della Nazione.

Il primo tentativo fatto dal legislatore ordinario in questa direzione con l'art. 5 comma 2 ultimo periodo della legge 81/1993 è stato subito cancellato dalla Corte costituzionale; la norma, che si riferiva all'elezione dei consiglieri comunali nei comuni con popolazione sino a 15000 abitanti prevedeva che "nelle liste dei candidati nessuno dei due sessi può essere di norma rappresentato in misura superiore a due terzi". La Corte, chiamata a decidere se la norma che stabilisce una riserva di quote per l'uno e per l'altro sesso sia compatibile col principio d'uguaglianza enunciato nel primo comma dell'art.3 Cost. e nell'art. 51 della Costituzione, ha ritenuto fondata la questione di legittimità costituzionale, dal momento che le norme costituzionali "garantiscono l'assoluta eguaglianza fra i due sessi nella possibilità di accedere alle cariche elettive, e l'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può mai essere assunta come requisito di eleggibilità, nonché come requisito di candidabilità".

Più recentemente sono intervenute due importanti modifiche a livello costituzionale.

L'art. 117 della Costituzione, modificato dalla legge costituzionale 3/2001, dispone al comma 8 che "le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive"; l'art. 117 vincola la potestà legislativa regionale in un duplice modo, stabilendo al comma 1 che "la potestà legislativa è esercitata dallo Stato e dalle Regioni nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali".

A livello internazionale la "Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna" (New York, 1979) stabilisce all'art. 3 che : "Gli Stati prendono in ogni campo, ed in particolare nei campi politico, sociale, economico e culturale, ogni misura adeguata, incluse le disposizioni legislative, al fine di assicurare il pieno sviluppo ed il progresso delle donne, e garantire loro, su una base di piena parità con gli uomini, l'esercizio e il godimento dei diritti umani e delle libertà fondamentali", ciò con la precisazione, contenuta all'art. 4, che le "misure adeguate" possono consistere anche in norma di deroga al principio di eguaglianza, in norme di speciale favore, purché temporanee. Nella nuova situazione normativa successiva alla legge n. 3/2001, che stabilisce la vincolatività degli obblighi internazionali, il Trattato appare decisivo per risolvere in senso affermativo la questione dell'ammissibilità delle

azioni positive, che la Corte Costituzionale aveva in precedenza negato con riguardo ai diritti politici (sentenza 422/1995).

A livello comunitario il Trattato di Amsterdam eleva la parità tra i sessi a principio fondamentale e si colloca tra gli obiettivi della Comunità non solo come mero divieto delle discriminazioni, ma anche come impegno alla realizzazione di un'effettiva eguaglianza.

Anche dalle istituzioni provengono pronunzie significative: il Parlamento europeo, nella direttiva del 2 marzo 2000, con riguardo alla condizione delle donne nel processo decisionale, constatata la persistente disuguaglianza, auspica che gli organi pubblici e privati pongano in essere misure dirette a ripristinare l'equilibrio dei sessi anche mediante un sistema di quote, purché di carattere transitorio e destinate a cessare al raggiungimento dell'obiettivo (fissato intorno al 40%).

Infine l'art. 23 della Carta dei diritti dell'Unione Europea (proclamata a Nizza nel dicembre 2000) stabilendo che la parità fra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, precisa che "il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato". Al di là del valore per ora non giuridicamente vincolante, la Carta di Nizza ha una sicura influenza sull'interpretazione delle disposizioni interne dei singoli Stati, sia legislative che costituzionali: ogni lettura restrittiva dell'art. 3 e dell'art. 51 della Costituzione sarebbe adesso inattuale.

Di fronte al primo, timido tentativo di attuare le norme costituzionali modificate dalla legge 3/2001 per il riequilibrio della rappresentanza politica, è subito insorto il Governo, che ha presentato ricorso alla Corte costituzionale contro la legge statutaria della Regione Valle D'Aosta, che all'art. 2 comma 2 si limita a prevedere l'obbligatoria presenza di entrambi i sessi nelle liste elettorali, senza fissare alcuna percentuale (la proposta della Consulta Regionale Femminile indicava la percentuale del 40%, mentre il testo approvato prevede che anche la presenza di un solo candidato "diverso" basterebbe per la validità della lista!). La Corte costituzionale ha rigettato il ricorso del Governo, riconoscendo che la Regione, proprio per rispettare la Costituzione e lo Statuto (approvato con l. cost. 2/2001) doveva legiferare in tema di pari opportunità per "promuovere condizioni di parità per l'accesso alle consultazioni elettorali, al fine di conseguire l'equilibrio della rappresentanza dei sessi". La Corte Costituzionale è entrata nel merito della legge regionale, dando un giudizio sulla misura che è stata prevista: l'obbligo della presenza di entrambi i sessi nelle liste elettorali -si legge nella sentenza- è la misura minima di non discriminazione che poteva essere decisa; ed aggiunge che, anzi, "al fine di realizzare l'obiettivo di un equilibrio nella composizione per sesso della rappresentanza, essa appare poco significativa e si potrebbe e dovrebbe fare molto di più". L'importanza di questa sentenza sta nel fatto che essa supera i confini della Regione coinvolta nel giudizio di costituzionalità, e riconosce che le richieste di una maggior partecipazione del mondo femminile alla politica sono fondate su norme di rango costituzionale, sono richiamate in indirizzi espressi dagli organi dell'Unione Europea e sono motivate dalla "constatazione, storicamente incontrovertibile, di uno squilibrio di fatto tuttora esistente nella presenza dei due sessi nelle assemblee rappresentative, a sfavore delle donne".

Un'altra importante modifica riguarda l'art. 51 della Costituzione: il primo comma recita "Tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e



alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”; la modifica, approvata in via definitiva dal Senato il 20 febbraio 2003, aggiunge il seguente periodo: “A tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”.

La nuova norma prevede quindi la possibilità di fissare, anche per via legislativa, norme che consentano una più adeguata rappresentanza femminile alla Camera ed al Senato. La legge consente, ma non obbliga. L’ultima parola spetterà ai partiti, che decideranno, nella scelta delle candidature, se dare spazio adeguato alle donne.

Attualmente, come emerge dal quadro tracciato dall’UNPD (il programma di sviluppo delle Nazioni Unite) nell’ultimo rapporto sul GEM, l’indice che misura l’inserimento femminile nei settori chiave, la situazione è piuttosto sconsolante: nella classifica ottenuta confrontando la percentuale dei seggi occupati nei vari parlamenti, la suddivisione dei posti quadro tra i due sessi e le retribuzioni, l’Italia si colloca al trentaduesimo posto, dopo Botswana, Namibia, Polonia, Caraibi, Bahamas, con una percentuale di seggi femminili pari all’11,5 % alla Camera e all’8,1 % al Senato.

Analogamente a quanto è avvenuto in Italia anche in Francia è intervenuta una modifica costituzionale (giugno 1999) per garantire e favorire pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso alle cariche elettive: ma il meccanismo introdotto ha funzionato solo parzialmente. Ai nuovi principi costituzionali è stata data attuazione con la legge n. 2000-493 del 6 giugno 2000 che prevede:

- per tutte le elezioni che si svolgono con scrutinio di lista (municipali, consiliari, regionali ed europee) è consentito tra i candidati di sesso diverso uno scarto quantitativo non superiore ad una unità. Qui il meccanismo ha funzionato: nelle ultime elezioni amministrative tenutesi in Francia (2001), grazie a questo sistema ben 38000 donne sono entrate nei consigli municipali, pari al 48% degli eletti. Anche a livello europeo vi è una significativa presenza delle donne francesi nel Parlamento europeo, pari al 46% delle donne elette.

- per quanto riguarda invece le elezioni politiche, che si svolgono con il sistema maggioritario uninominale, sono disposte penalizzazioni finanziarie (riduzione del finanziamento pubblico in proporzione alla differenza tra il numero dei candidati di ciascun sesso) ai partiti che non rispettano il principio di parità. In presenza del sistema elettorale maggioritario non è possibile imporre per legge ad un partito di collocare in una posizione privilegiata le donne. Il meccanismo introdotto con la legge 493, con riferimento alle elezioni politiche non ha funzionato: tutti i partiti hanno preferito rinunciare ad una parte del finanziamento pubblico, ma scegliere liberamente in ogni collegio i candidati che fossero più sicuri di successo, o quelli che fossero più fedeli ai rispettivi gruppi dirigenti. La “rivoluzione tranquilla”, che aveva portato tante donne nei consigli comunali, non si è ripetuta, e l’Assemblea Nazionale è oggi, ancora una volta, prevalentemente maschile.

Nei Parlamenti nazionali dei Paesi dell’UE e dell’SEE, la proporzione dei seggi detenuti da donne è di circa il 20,6%: soltanto i Parlamenti di Svezia e Norvegia possono considerarsi equilibrati, con una percentuale di rappresentanza femminile superiore al 40%.

Un quadro sulla rappresentanza politica delle donne nei Paesi europei può essere così tracciato:

**AUSTRIA:** la percentuale di donne in Parlamento è pari al 26,8%. Tra gli enti ed organi competenti per le questioni di genere: il Ministro per la Questione femminile, attivo dal 1991, e con competenze relative ai temi dell'occupazione, delle pari opportunità e della lotta alla violenza; il Difensore civico per le donne, con il compito di fornire consulenze nel campo del mondo del lavoro e di patrocinare le ricorrenti in caso di discriminazione sul luogo di lavoro; Commissione federale per le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, istituita nel 1993, cui è affiancata una analoga commissione per il settore privato.

**BELGIO:** la percentuale di donne nel Parlamento è di circa il 23,3%. Il Belgio è uno dei Paesi Europei in cui è stata adottata una legislazione relativa alle quote di rappresentanza femminile: dal 1999 non più dei 2/3 dei posti nelle liste elettorali possono essere occupati dallo stesso sesso: l'altro terzo resta vacante se non occupato dal sesso sottorappresentato. In base ad una modifica costituzionale del 21 febbraio 2002, la legge deve favorire la parità di accesso alle cariche elettive e gli organi di governo devono essere composti da persone di sesso differente. A livello istituzionale opera dal 1985 il Ministero per le pari opportunità.

**DANIMARCA:** la rappresentanza femminile in Parlamento è pari al 38%. La Costituzione e le leggi impongono al settore pubblico e privato il rispetto dell'uguaglianza. A livello istituzionale opera, dal 1999, il Ministro per l'alloggio e per l'uguaglianza di genere, mentre nel 2000 è stato istituito per legge "il Centro per la conoscenza", in luogo del Consiglio per lo Status paritario creato nel 1975, che contribuisce al lavoro per la parità di genere, attraverso conferenze, studi, statistiche, articoli, pubblicazioni e pressioni sulla stampa per diffondere attivamente l'informazione sugli sviluppi del problema.

**FINLANDIA:** la percentuale di donne in Parlamento è del 36,5%. La Costituzione promuove genericamente la parità tra i sessi, rimandando provvedimenti specifici al Parlamento. La legge sulla parità è stata adottata nel 1987, e successivamente emendata nel 1988-92-95: essa stabilisce che l'amministrazione pubblica deve promuovere l'eguaglianza per gli incarichi ufficiali in pubblici organismi, cancellando gli ostacoli con interventi pubblici appropriati; è stato introdotto il sistema delle quote (40/60) per le liste elettorali, le commissioni, gli uffici pubblici e le istituzioni; nel privato sono i datori di lavoro ad essere responsabili del rispetto delle norme per la parità di genere. A livello istituzionale vi è il Consiglio per l'uguaglianza, organo consultivo permanente in seno all'amministrazione dello Stato; oltre ad esso, la "Coalizione delle associazioni delle donne finlandesi per un'azione comune- Nytkis", che riunisce le associazioni femminili di ogni appartenenza politica, riveste un ruolo particolarmente importante, operando in stretta collaborazione con il Consiglio per l'uguaglianza.

**GERMANIA:** la percentuale di donne in Parlamento è del 31,1%. Dal 1988 sistemi di quote (dal 40 al 50%) sono stati adottati dai maggiori partiti nazionali. A livello istituzionale opera il "Consiglio delle donne tedesche", ombrello di tutte le associazioni femminili che agiscono a livello di lander, costituito come struttura permanente del governo che lo finanzia.

**GRECIA:** la percentuale femminile in Parlamento è del 8,7%. Ultimo tra i Paesi Europei quanto alla partecipazione delle donne alla vita politica. Nonostante la salvaguardia costituzionale e legislativa dei diritti delle donne, esiste disparità tra i due sessi per quanto riguarda la presenza femminile nei centri decisionali della vita politica e pubblica, sia a livello centrale che locale. A livello istituzionale esiste un ente governativo ad hoc, il Segretario Generale per la parità dei due sessi, coadiuvato dal Centro ricerche sui problemi di parità, cui è destinata una parte del bilancio statale.

**IRLANDA:** la percentuale di donne in Parlamento è di circa il 12%. A livello istituzionale esiste il Ministro della parità e delle riforme legislative, con il compito di assicurare il rispetto della uguaglianza fra i sessi per mezzo di riforme istituzionali, amministrative e giuridiche e di coordinare le politiche governative nel caso in cui esse riguardino le donne. È inoltre attiva una Commissione parlamentare congiunta sui diritti delle donne ed un Consiglio nazionale delle donne, che comprende 150 associazioni che si occupano di difendere gli interessi femminili e di risolvere i problemi delle donne.

**LUSSEMBURGO:** la percentuale femminile in Parlamento è del 16,7%. Nel 1995 è stato creato il Ministero per la promozione della condizione femminile, che coordina gli organi consultivi a livello regionale e nazionale, coadiuvato dal Comitato interministeriale per la parità e dal Comitato per il lavoro femminile, quest'ultimo competente ad esaminare, di sua iniziativa o dietro richiesta del Governo, i problemi connessi con i temi del lavoro femminile e della formazione. Oltre a questi organi opera anche, dal marzo 1995, il Consiglio nazionale delle donne lussemburghesi, associazione senza scopo di lucro, che ha promosso campagne per promuovere una politica di pari opportunità a livello locale.

**NORVEGIA:** la percentuale di donne in Parlamento è del 35,8%. Molti partiti hanno adottato un sistema di quote, fissate intorno al 40%. La partecipazione delle donne alla vita politica è un obiettivo ed una strategia cruciale del governo; le organizzazioni femminili hanno avuto un ruolo determinante nell'influenzare la società norvegese, il governo le sostiene finanziariamente ed include alcune rappresentanti nelle delegazioni internazionali. A livello istituzionale il primo Ministero per la questione femminile risale al 1977, mentre attualmente vi sono tre organismi pubblici che se ne occupano: il Ministero per la famiglia e i bambini, l'Ombudsman per la parità di genere e il Centro per la parità di genere. Inoltre presso le maggiori università sono costituiti centri di studio per la questione femminile.

**PAESI BASSI:** la presenza delle donne in Parlamento è pari al 36%. L'unico riferimento legale alle pari opportunità è l'art. F della Costituzione, che proibisce discriminazioni sulla base del genere. Il Governo promuove politiche di pari opportunità, in particolare sulla base delle risoluzioni dell'UE, senza imporre però sistemi di quote o altro; ai partiti sono erogati piccoli finanziamenti per attivare la figura del "funzionario di parità".

**PORTOGALLO:** la percentuale di donne in Parlamento è del 18,7%. La Carta costituzionale portoghese dichiara esplicitamente che la partecipazione diretta e attiva di uomini e donne nella vita politica costituisce lo strumento e la condizione fondamentale per il consolidamento del sistema democratico, e la legge deve promuovere l'uguaglianza nell'esercizio dei diritti civili e politici e la non discriminazione nell'accesso alle funzioni

pubbliche. A livello istituzionale opera dal 1991 la Commissione per la parità e i diritti della donna, istituita in seno alla Presidenza del Consiglio e coadiuvata da cinque organismi, tra cui la Commissione per la parità nel lavoro e nell'occupazione, la Commissione per i diritti della donna e la Commissione interministeriale per la famiglia.

**REGNO UNITO:** la presenza di donne nella Camera dei Comuni è del 17,9%. Nel Regno Unito non esiste una costituzione scritta e riguardo al problema della parità esistono soltanto due leggi del 1970, relative all'impiego, salario ed istruzione. A livello istituzionale esiste la Commissione per le pari opportunità, che coadiuva il Governo nell'elaborazione di misure volte a favorire la partecipazione femminile alla vita politica e lavorativa. Le proposte recentemente presentate sono rimaste però senza esito.

**SPAGNA:** la percentuale femminile di donne nel Parlamento è del 28,3%. Un sistema di quote è previsto soltanto dal partito socialista (40%). A livello istituzionale esiste l' "Istituto della donna", che elabora Piani per la parità, cui si ispira il governo nella sua azione. Tali piani hanno avuto come obiettivi: l'eliminazione delle disuguaglianze legali, azioni positive per lo sviluppo, il principio dell'integrazione da una prospettiva di mainstreaming. Particolarmente importante è la larga diffusione che sta avendo il "Nuovo Contratto Sociale", che enfatizza il concetto della condivisione del carico familiare e delle responsabilità di lavoro sia nel pubblico che nel privato.

**SVEZIA:** la presenza di donne in Parlamento è pari al 42,7% circa. La Svezia è il Paese Europeo in cui è maggiore la presenza di donne nella vita politica, nel Parlamento, nel Governo (57,9%), negli enti locali, tra i parlamentari europei. Una così vasta presenza di donne in politica e negli organi decisionali è il frutto di una lunga pressione delle organizzazioni femminili sulla società, sui suoi attori principali, sul Governo. Particolarmente importanti sono state le leggi sulle pari opportunità, la prima del 1980, una seconda, più incisiva, del 1992 ed una terza, del 1994, "Condividere il potere, condividere la responsabilità", con cui il Parlamento ha introdotto regole per il congedo parentale anche per i padri. A livello istituzionale non esiste un Ministero specifico, ma la competenza viene assegnata di volta in volta; dal 1980 esiste il "Mediatore per le pari opportunità", che controlla e promuove la parità tra i sessi nel mondo del lavoro. È importante notare come, grazie alle caratteristiche della società svedese, che pone meno ostacoli alla partecipazione femminile alla vita politica, sia stato raggiunto l'equilibrio della rappresentanza senza che siano mai state istituite per legge le quote; sono invece state adottate quote nei partiti, per decisione autonoma delle forze politiche (dal 40% al 50%), anche per evitare la presentazione di liste di sole donne.

## LE DONNE NELLE ASSEMBLEE PARLAMENTARI

PAESI UE			PAESI MONDO	
	%			%
<b>SVEZIA</b>	<b>42.7</b>		<b>NORVEGIA</b>	<b>35.8</b>
<b>DANIMARCA</b>	<b>38.0</b>		<b>CUBA</b>	<b>27.6</b>
<b>FINLANDIA</b>	<b>36.5</b>		<b>MOZAMBICO</b>	<b>30.0</b>
<b>PAESI BASSI</b>	<b>36.0</b>		<b>SVIZZERA</b>	<b>23.0</b>
<b>GERMANIA</b>	<b>31.1</b>		<b>CINA</b>	<b>21.8</b>
<b>SPAGNA</b>	<b>28.3</b>		<b>FILIPPINE</b>	<b>17.8</b>
<b>AUSTRIA</b>	<b>26.8</b>		<b>SENEGAL</b>	<b>16.7</b>
<b>BELGIO</b>	<b>23.3</b>		<b>STATI UNITI</b>	<b>14.0</b>
<b>PORTOGALLO</b>	<b>18.7</b>		<b>COLOMBIA</b>	<b>11.8</b>
<b>REGNO UNITO</b>	<b>17.9</b>		<b>TUNISIA</b>	<b>11.5</b>
<b>LUSSEMBURGO</b>	<b>16,7</b>		<b>INDIA</b>	<b>8.8</b>
<b>IRLANDA</b>	<b>12.0</b>		<b>GIAPPONE</b>	<b>7.3</b>
<b>FRANCIA</b>	<b>10.9</b>		<b>BRASILE</b>	<b>6.8</b>
<b>ITALIA</b>	CAMERA <b>11,5</b>		<b>ALGERIA</b>	<b>3.4</b>
	SENATO <b>8,1</b>			
<b>GRECIA</b>	<b>8.7</b>		<b>MAROCCO</b>	<b>0.6</b>

## L'IMPRENDITORIA FEMMINILE NEI PAESI DELL'UNIONE EUROPEA

La partecipazione delle donne alla vita economica è andata notevolmente aumentando negli ultimi anni: le donne sono presenti in quasi tutti i settori, non soltanto in quelli tradizionali, ma anche in altri considerati “maschili”, quali quello industriale, edilizio, dei trasporti. Le imprenditrici hanno creato un notevole numero di nuove aziende e contribuito allo sviluppo delle attività di servizi e di produzione.

Tuttavia, nonostante una forte crescita si sia registrata negli anni 90, la percentuale di donne imprenditrici rimane bassa, sia rispetto al numero degli imprenditori, che rispetto al numero di donne nella popolazione. La creatività e le potenzialità imprenditoriali delle donne rimangono una risorsa “nascosta” del sistema, che potrebbe contribuire fortemente alla crescita economica ed alla creazione di nuovi posti di lavoro, e che dovrebbe essere incoraggiata e supportata.

Le ricerche mostrano come le donne incontrino una serie di difficoltà nella creazione e nel mantenimento di una attività economica; anche se la maggior parte di questi problemi sono comuni alle donne ed agli uomini, in molti casi essi sono maggiori per le donne: ciò è dovuto a fattori come l'ambiente ostile, il settore di attività non tradizionale, la mancanza di informazioni, mancanza di contatti e di accesso al *networking*, discriminazioni basate sul genere e stereotipi, sistemi di custodia dei bambini inefficienti e inflessibili, differenza nel modo in cui le donne e gli uomini valutano e intraprendono un'attività imprenditoriale. Sostenere ed incrementare la creazione di imprese femminili è essenziale per stimolare innovazione e sviluppo nella nostra economia. Il Consiglio europeo di Lisbona (23-24 marzo 2000) ha fissato un obiettivo ambizioso: “fare dell'Europa la forza economica al mondo più dinamica e competitiva basata sulla conoscenza”, enfatizzando il bisogno di creare e sviluppare attività economiche innovative e, specialmente, il settore delle piccole e medie imprese. È necessario sviluppare una cultura dell'imprenditorialità in tutti i settori: ciò non è essenziale soltanto per l'economia, ma è vitale per la società. È quindi necessario fornire alle donne informazioni e direttive, e dare loro il supporto di cui hanno bisogno nell'intraprendere una attività economica.

Tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea hanno riconosciuto l'importanza di promuovere l'imprenditoria femminile ed hanno, negli ultimi anni, sviluppato azioni particolari e misure di supporto, ma, fino al 2001, non vi era mai stato un processo di scambio di informazioni e di buone pratiche tra gli Stati Membri: questo è il motivo per cui nel 2001 la Direzione Generale Imprese ha lanciato il progetto Best “*Promoting Entrepreneurship amongst women*”, nell'ambito del Programma pluriennale per le Imprese e l'Imprenditoria (“*Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship, in particular for Small and Medium sized Enterprises, 2001-2005*”): nella decisione del Consiglio del 20 dicembre 2000 (2000/819/CE), si legge come gli obiettivi del Programma sono “rafforzare la crescita e la competitività delle imprese (..), promuovere l'imprenditorialità, in particolare sviluppare la formazione all'imprenditorialità, favorire la cultura d'impresa in tutta la società(..) ”.

Anche nell'ambito dei “Programmi d'azione” comunitari (1982-2000), in particolare nell'ambito dell'iniziativa OCCUPAZIONE NOW, nella “Strategia Quadro per la parità tra donne e uomini 2001-2005”, l'obiettivo è stato, ed è, quello di promuovere la parità uomo-donna in tutti i settori, in modo particolare nella vita economica, dove la percentuale di donne disoccupate è notevolmente alta: l'obiettivo del Consiglio di Lisbona è alzare, entro il 2010, al 60% il tasso di occupazione femminile.

In Italia, così come nella maggioranza dei Paesi Europei, questo obiettivo è ben lontano dall'essere raggiunto (soltanto Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia, Gran Bretagna e Olanda l'hanno superato).

Anche nel “Quadro Comunitario di Sostegno del Fondo Sociale Europeo obiettivo 3 (2000-2006)”, relativo alle regioni del centro nord, uno degli obiettivi previsti è quello di migliorare l'accesso, la partecipazione e la posizione delle donne nel mercato del lavoro, sostanzialmente attraverso due ambiti principali di intervento:

- 1) avvicinando le donne al mercato del lavoro attraverso una serie di interventi volti a rimuovere le condizioni sociali e strutturali che ostacolano la partecipazione femminile al mercato del lavoro ed al raggiungimento dei livelli più elevati di carriera;
- 2) potenziando le imprese femminili.

Nelle pagine che seguono sono illustrate, per ogni Paese Europeo, un esempio di “buone pratiche”, ovvero di misure adottate a sostegno dell'imprenditoria femminile: si tratta dei risultati di uno studio condotto per la DG Imprese dall'“Istituto austriaco per la ricerca sulle piccole imprese”, e presentato a Bruxelles il 28 marzo 2003: sono state individuate varie misure, relative a temi quali informazioni/consulenza, finanziamenti, formazione, assistenza e creazioni di reti. Una misura di particolare interesse, adottata da diversi Stati (Finlandia, Norvegia, Irlanda, Lussemburgo) e che è stata presentata in vari seminari ed incontri internazionali è rappresentata dal *mentorship*: in pratica vengono “abbinare” due donne, una *mentor*, ovvero una imprenditrice di successo e con esperienza ed una *mentee*, una neo imprenditrice, la quale usufruisce dei consigli, delle informazioni e della esperienza della prima, con cui ha un contatto personale e diretto.

L'importanza di conoscere la piattaforma comune, ma anche di individuare analogie e differenze, consente di migliorare la propria realtà, di correggerla e di arricchirla, in vista di una effettiva integrazione europea.

## AUSTRIA

### **“BUSINESSFRAUCENTER”** (“Centro di donne imprenditrici”)

Il Businessfraucenter è stato istituito nel 1997 dal “Ministro per le donne”, come centro di informazione e consulenza finanziaria per le aspiranti imprenditrici. Attualmente è una associazione privata, finanziata dalla tasse d'iscrizione dei suoi clienti, dagli onorari stabiliti per i servizi e, in parte, da fondi stanziati dal “Ministro per la Sicurezza sociale e le Generazioni”.

Tra le attività più significative organizzate dal Centro vi sono servizi di supporto e incentivazione per le neoimprenditrici, consulenze, tirocini, ed il “*networking*”: la creazione di un network, ovvero di una “rete” di contatti all'interno del Centro, permette alle imprenditrici di confrontarsi e di scambiarsi esperienze ed informazioni, di beneficiare dei consigli di donne più esperte, di trarre maggiori motivazioni e convinzioni dallo spirito di gruppo che si crea all'interno del Centro, superando paure, perplessità, disinformazione, nonché di stabilire contatti con potenziali partners e clienti.



Il Centro organizza inoltre dei corsi di insegnamento (anche per telefono, o via e-mail) e dei tirocini della durata di sei mesi: durante il corso vengono impartite lezioni di management, marketing, orientamento al business, ricerche di mercato e contatti con i clienti. Durante il tirocinio, cui sono ammesse al massimo dodici partecipanti, le donne sviluppano la loro idea imprenditoriale lavorando in gruppo: le attività del Centro sono tutte orientate a creare contatti e scambio di comunicazioni ed informazioni tra donne che operano in uno stesso settore, sul presupposto che l'attività e lo spirito di gruppo portino dei benefici oltre che da un punto di vista pratico (insegnamenti, consigli, informazioni), anche "morale" (incoraggiamento, superamento di paure, maggiore convinzione).

Per sondare l'efficacia degli insegnamenti impartiti e dei tirocini svolti, il Centro organizza, entro sei mesi dalla fine degli stessi, un incontro per verificare i risultati raggiunti.

L'attività del Centro sta avendo molto successo, contribuendo anche a dare maggiore visibilità alle imprenditrici esistenti: i membri del Centro hanno infatti la possibilità di presentare i loro affari nella home page del Businessfraucenter o di usufruire delle news letter.

## FINLANDIA

### **"NAISYRITTAJYYSKESKUS- WEA"**

("Agenzia di imprese per le donne")

Il WEA ( *Women's Enterprise Agency*) è stato istituito nel 1996; inizialmente finanziato dal Ministro del Commercio e dell'Industria e da associazioni private, banche, compagnie di assicurazione, dal 2000 l'Agenzia riceve anche i fondi dal FSE nonché un finanziamento dal Ministro dell'Educazione.

Tra più di trenta Agenzie che si occupano di imprenditorialità, il WEA è l'unica che offre servizi indirizzati specificatamente alle donne.

L'Agenzia offre ad aspiranti imprenditrici servizi di supporto e consulenza gratuita fornite da parte di imprenditrici con esperienza; tra le attività principali vi sono poi servizi di informazione sulle procedure necessarie per iniziare una attività imprenditoriale, organizzazione di tirocini, attività di guida e monitoraggio.

Il WEA ha creato un modello di "guida per le aspiranti imprenditrici", che ha ricevuto grande pubblicità ed ha contribuito notevolmente ad accrescere la visibilità delle donne imprenditrici: sulla base di questo programma (*mentoring model*), una imprenditrice con esperienza (*mentor*) segue e supporta una neoimprenditrice (*mentee*), attraverso una serie di incontri regolari e confidenziali, in cui la imprenditrice trasmette alla nuova le sue conoscenze del settore, esperienze e contatti, offrendo consigli e supporti adeguati. Il WEA ha intrapreso 15 programmi di *mentoring* dal 1998, ed attualmente è in corso un programma in collaborazione con le imprenditrici Lituane.

I servizi di tirocini, consulenza e informazioni sono gratuiti; al tirocinio possono partecipare un massimo di dodici donne per volta, le lezioni sono tenute da esperti, anch'essi imprenditrici o imprenditori attivi.

Sin dall'inizio, comunque, uno degli obiettivi, se non l'obiettivo principale del WEA, è stato quello di incrementare la visibilità delle donne imprenditrici: per questo motivo è stata fatta molta pubblicità sui modelli, sulle attività e sulle iniziative della Agenzia (questi sono stati l'oggetto di più di 40 articoli pubblicati su differenti giornali, nonché di trasmissioni radiofoniche e televisive). Inoltre il WEA ha collaborato con un network di "Consiglieri speciali per le donne imprenditrici", nominati dai 15 "Centri finlandesi per lo sviluppo economico", proponendo la diffusione del *mentoring model* in tutta la Finlandia.



Le attività del WEA sono riconosciute a livello internazionale, oggetto di conferenze, seminari e pubblicazioni; in particolare il *mentoring model* ha suscitato interesse in molti altri Paesi, come la Svezia, la Lituania ed il Regno Unito. Durante il 2002 sono stati organizzati più di 300 incontri con esperti e consulenti, più di 800 donne hanno frequentato seminari o eventi sulla imprenditoria femminile in tutta la Finlandia e più di 100 donne hanno preso parte agli incontri informativi organizzati dall'Agenzia: si stima che queste attività abbiano portato alla creazione di circa 80 nuove imprese nel 2002.

## BELGIO

### **DIE VLIEGENE ONDERNEMER**

("L'imprenditore volante")

Il programma belga "L'imprenditore volante" mira ad offrire alle imprenditrici un equo bilanciamento tra lavoro e vita privata, dando loro la possibilità di reperire un rappresentante professionale in caso di emergenza.

Il programma è stato attivato dal CEZOV ("*Centrum van Zelfstandige ondernemende Vrouwen*"- Centro delle donne imprenditrici), della organizzazione Markant, nell'ottobre 2001; il programma riceve finanziamenti dal FSE.

L' "imprenditore volante" è considerato un nuovo tipo di professione: l'obiettivo del programma è quello di formare delle imprenditrici indipendenti, la cui funzione è quella di sostituire, temporaneamente, imprenditrici già attive (o un loro socio) in caso di eventi imprevisti, assenze programmate o periodi di punta.

Il Programma "L'imprenditore volante" prevede un corso di formazione articolato in tre moduli: 1) *starter course*, in cui viene fornita alle partecipanti una base economica, con lezioni relative a tecniche di vendita, contabilità, adempimenti fiscali, processi di ordinazione, fatturazione, tecniche di redazione del piano finanziario ed economico, bilancio; 2) *ICT training*, in cui vengono impartite lezioni di informatica (Word, Excel, Internet, Outlook); 3) *entrepreneurial development*, il cui obiettivo è di consolidare le conoscenze acquisite dalle donne nel settore, di rafforzarne il carattere e le personali convinzioni, di trasmettere insegnamenti positivi sulla pianificazione degli impegni e del tempo di lavoro.

Al termine del corso di formazione è previsto un tirocinio presso una impresa, in cui le donne hanno la possibilità di applicare concretamente quanto appreso durante il corso. Alle donne è rilasciato un certificato di frequenza, ed esse, a loro volta, esprimono delle valutazioni sugli insegnanti e sugli insegnamenti ricevuti, in modo da consentire correzioni e miglioramenti ed assicurare un alto livello alle attività del corso.

Il Programma "L'imprenditore volante" ha riscosso molto interesse, sia da parte delle aziende che delle potenziali imprenditrici. Dall'attivazione del corso (ottobre 2001) fino a giugno 2002, 250 persone hanno richiesto materiale informativo, e 55 donne hanno partecipato al programma. Il CEZOV sta inoltre lavorando per ottenere uno statuto legale e sociale della nuova figura di imprenditore. La possibilità di ricorrere all'imprenditore volante è stata anche inserita nelle polizze assicurative degli imprenditori.

## FRANCIA

### **« FONDS DE GARANTIE POUR LA CREATION, LA REPRISE OU LE DEVELOPPEMENT D'ENTREPRISE A L'INICIATIVE DES FEMMES- FGIF »**

( “Fondi di garanzia per la creazione, la successione e lo sviluppo di imprese su iniziativa di donne”)

Il Fondo di garanzia, creato nel 1989, costituisce una risposta al problema spesso lamentato dalle donne e rappresentato dalla difficoltà che esse incontrano nell'accesso al credito bancario. Il FGIF è stato istituito sulla base di un accordo tra il Segretario di Stato responsabile per i Diritti della Donna e l'IDES ( “*Institut de Developpement de l'Economie Sociale*”), una organizzazione privata che gestisce una serie di fondi di garanzia, tra cui appunto il FGIF. Il Fondo riceve anche finanziamenti dal FSE.

L'accesso ai finanziamenti è uno degli ostacoli maggiori che una donna che intende intraprendere una attività imprenditoriale si trova a dover affrontare, spesso a causa di mancanza di fondi personali, o perché si tratta di un progetto “debole”, che non ne fa presumere il successo, o ancora a causa di discriminazioni praticate dalle istituzioni finanziarie. La garanzia data dal Fondo interviene su questi fattori, contribuendo a migliorare la situazione della donna, attraverso due strade: da un lato, offrendo alle banche la sicurezza finanziaria, dall'altro valutando ex-ante il progetto per cui viene richiesta la garanzia, e disponendo una consulenza manageriale durante la fase di vita iniziale dell'impresa.

Il FGIF si rivolge a donne che vogliono iniziare o rilevare o sviluppare una attività imprenditoriale, o anche a donne che hanno intrapreso questa attività da non più di cinque anni.

La procedura per ottenere una garanzia è la seguente: l'imprenditrice deve rivolgersi al delegato provinciale o regionale per i diritti della donna e ad una banca. La banca decide sul finanziamento e, se d'accordo, invia tutta la documentazione all'IDES, ovvero l'ente che gestisce il FGIF, che infine decide sulla garanzia. La garanzia copre i prestiti a medio termine della banca, volti sia al finanziamento del capitale circolante che degli investimenti; per un prestito tra 5000 e 38000 euro, con una durata da 2 a 7 anni, il FGIF garantisce il 70% della restituzione.

Da quando è stato istituito (1989), più di 2500 imprenditrici hanno fatto ricorso al Fondo, il 60% di loro ottenendo un prestito medio di 19000 euro. Nel 2001 sono state prestate 132 garanzie per un totale di 4 milioni di euro di debiti garantiti (prestito medio di 30300 euro). Nel 2002 tali percentuali sono aumentate.

L'IDES ha analizzato quale è la tipologia di donne che fa ricorso al FGIF: la maggior parte di loro (72%) è stata disoccupata soltanto per un breve periodo di tempo; le aziende da loro dirette hanno nel 65% dei casi nessun dipendente, nel 97% dei casi meno di tre dipendenti. Il numero delle donne che hanno intrapreso una attività imprenditoriale richiedendo la garanzia del FGIF è due volte superiore al numero di donne che non lo hanno fatto.

## GRECIA

### **“REINFORCEMENT OF FEMALE ENTREPRENEURSHIP”**

(“Sostegno allo spirito imprenditoriale femminile”)

Il programma greco intende offrire alle donne un supporto per la creazione di imprese moderne e vitali, in particolare nei settori manifatturiero, *e-commerce*, servizi e turismo, al fine di favorire lo sviluppo delle realtà locali e regionali.

L’obiettivo del programma è consentire a donne di un’età compresa tra 18 e 55 anni, senza esperienza nel campo degli affari, di intraprendere una attività imprenditoriale, prevedendo supporti finanziari e attività volte a sviluppare le loro conoscenze, attitudini e potenzialità.

Il programma è stato attivato, per il periodo 2000-2006, dall’EOMMEX, un ente pubblico, istituito nel 1977 sotto la supervisione del Ministro dello Sviluppo, che si occupa di supportare le piccole e medie aziende, in particolare promuovendone la modernizzazione e lo sviluppo.

Sulla base del programma “Sostegno allo spirito imprenditoriale”, l’EOMMEX, attraverso i suoi uffici locali, prevede, su richiesta delle donne interessate, il finanziamento del 50% delle attività necessarie per iniziare una attività imprenditoriale, incluse le spese per l’acquisto dei macchinari, le ricerche di mercato, servizi di consulenza, marketing.

L’ammontare del finanziamento varia, ovviamente, a seconda del tipo di attività imprenditoriale che si vuole intraprendere, ma non vi sono differenze in base alla zona in cui si vuole stabilire tale attività.

La prima parte del programma è iniziata nel settembre 2001, mentre il termine per la presentazione dei progetti è scaduto a gennaio 2002: in totale sono state presentate 945 proposte, di cui il 40% dalla regione Attica, ed un 20% dalla regione macedone. Si prevede che nel 2003 saranno create 60 nuove aziende da parte di imprenditrici che hanno partecipato al programma; tale numero dovrebbe passare nel 2006 a 150.

Si ritiene, inoltre, che grazie a questo programma un considerevole numero di nuovi lavori a tempo indeterminato possa essere creato.

## IRLANDA

### **“WOMEN IN BUSINESS SKILLS TRAINING”**

(“Tirocinio per sviluppare le abilità professionali delle donne in affari”)

Il programma si propone di sviluppare le capacità manageriali delle donne, in particolare incoraggiando e migliorando le competenze, la formazione ed il successo già raggiunto da donne piccole imprenditrici.

Il programma è stato iniziato nel 1999 sotto la direzione del *West Cork Enterprise Board*, ente istituito nel 1993 e parte del Dipartimento irlandese dell’Impresa, del Commercio e dello Sviluppo. Tra le sue funzioni vi sono la promozione del lavoro, il supporto allo sviluppo di imprese locali, attraverso la predisposizione di attività quali la consulenza tecnica, l’assistenza finanziaria, e tirocini per lo sviluppo di competenze manageriali.

Il *West Cork Enterprise Board* copre il territorio rurale del West Cork, nel sud dell’Irlanda, che comprende una popolazione di circa 64000 persone. Ad oggi l’Enterprise Board ha stanziato circa 4 milioni di euro in finanziamenti per circa 300 imprese, creando oltre 800 nuovi posti di lavoro; inoltre ha contribuito alla creazione di edifici aziendali per circa 1350 imprenditori, il 50% dei quali rappresentato da donne.

Nel 1999 l'Enterprise Board ha lanciato il programma pilota sullo sviluppo delle capacità imprenditoriali delle donne del West Cork; le partecipanti hanno seguito dei corsi di formazione tenuti da consulenti esperti nel business, in cui sono stati trattati molti aspetti pratici, quali il marketing, strategie di vendita, finanza, bilancio e contabilità, legislazione tributaria. Un aspetto interessante del programma è dato dalla predisposizione di un *mentor* (una sorta di guida) per ogni partecipante, il quale aiuta la donna a risolvere problemi che richiedano una assistenza esperta e specialistica. Al termine del programma è rilasciato un diploma dal NEBS (*National Examining Board for Supervision and Management*- Ente Nazionale Esaminatore per il Controllo ed il Management).

Il programma pilota, della durata di nove mesi, è stato completato con successo da 19 imprenditrici locali, e, visto il successo di questo, nel 2000, nel 2001 e nel 2002 sono stati attivati altri corsi.

Tra gli aspetti positivi del programma, evidenziati dalle partecipanti, vi è, innanzitutto, la possibilità che esse hanno, con la frequenza dei corsi, di confrontarsi e scambiarsi informazioni e consigli, nonché di intraprendere nuove relazioni e contatti commerciali; inoltre molte donne sottolineano una maggiore sicurezza ed autostima acquisita, ed una visione più completa ed esperta del mondo degli affari. Un altro aspetto importante è dato dall'acquisizione di una conoscenza approfondita e dettagliata circa la legislazione fiscale e tributaria, e le loro applicazioni nel mondo dell'impresa.

## ITALIA

### **“SPORTELLO FARE IMPRESA”**

Lo “Sportello Fare Impresa” mira a favorire la creazione e lo sviluppo di nuove attività economiche nel settore dell'artigianato. Queste attività potrebbero offrire alle donne la possibilità di trovare nel lavoro non soltanto una professione ma anche un piacere.

Lo Sportello è stato istituito nel 1999 dalla Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ed è dislocato sull'intero territorio nazionale presso le Associazioni locali della Confartigianato.

Lo Sportello si rivolge a donne che vogliono intraprendere una attività imprenditoriale o rinnovare una azienda esistente, prevedendo una serie di misure e strumenti di supporto finalizzati, da un lato, ad incentivare ed incoraggiare l'idea di iniziare una attività imprenditoriale nel settore artigianato, dall'altro, ad assistere la donna nell'ingresso nel mondo imprenditoriale, offrendo così una alternativa alla disoccupazione, ma anche al lavoro familiare e a quello dipendente.

Le consulenze sono fornite direttamente allo Sportello da esperti del settore, ma anche attraverso opuscoli informativi e pubblicazioni. In particolare lo Sportello aiuta le donne ad affrontare i problemi burocratici nella fase iniziale dell'insediamento, e ad ottenere finanziamenti a buone condizioni, grazie ad accordi stipulati con istituzioni finanziarie; inoltre è continuamente monitorata la situazione dell'imprenditorialità femminile e vengono organizzati, per le neo-imprenditrici, corsi di formazione e tirocini. Le imprenditrici vengono poi informate dell'esistenza di programmi di supporto, a livello nazionale o locale, e delle procedure da seguire per parteciparvi.

Infine, lo Sportello Fare Impresa ha curato la pubblicazione di un libretto “Come avviare una impresa artigiana”, in cui sono raccolte una serie di informazioni utili circa l'attività di impresa (disponibile anche on-line sul sito della Confartigianato).

Lo Sportello Fare Impresa rappresenta un servizio importante per la promozione dell'imprenditoria femminile nel settore artigiano, ed ha contribuito allo sviluppo di molte nuove piccole e medie imprese; in particolare nel nord Italia, dove gli accordi con le banche

hanno consentito ampi finanziamenti persino con un basso grado di garanzia, gli sportelli hanno ottenuto buoni risultati. Molte donne hanno contattato gli uffici locali della Confartigianato, e le statistiche hanno mostrato che il 20% delle nuove aziende supportate durante la fase iniziale hanno avuto ottimi risultati negli anni successivi.

## LUSSEMBURGO

### “MENTORING MACHT ERFOLG”

(“Il mentoring porta al successo”)

Il programma “*Mentoring macht Erfolg*” del Lussemburgo si rivolge a donne che intendono intraprendere una carriera manageriale o iniziare un’attività d’impresa, contribuendo a creare un ambiente favorevole per le donne imprenditrici, a sviluppare strutture adeguate per le “donne in carriera”, a rendere visibili le capacità e abilità delle donne, ed a stimolare il dialogo tra le generazioni.

Il Programma è stato istituito dalla associazione Zarabina, ente che ha la funzione di promuovere le pari opportunità uomo-donna e di inserire la dimensione di genere nelle strategie di sviluppo locale e regionale. Il Programma è finanziato dal FSE, dal “Ministro del Lavoro e dello Sviluppo” e dalle comunità locali, e fa parte del progetto regionale “Promozione delle donne e sviluppo regionale”.

Il Programma prevede l’abbinamento di due donne: un *mentor*, ovvero una donna di successo, a capo di un’impresa (o comunque in posizioni direttive), che voglia comunicare le sue esperienze professionali, ed un *mentee*, una donna senza esperienza nel settore economico e commerciale, che voglia beneficiare dei consigli e del supporto di una donna manager. Durante i contatti tra le due donne, vengono discusse e approfondite varie problematiche, e le conoscenze e competenze del *mentee* vengono trasmesse, nel corso di incontri informali e confidenziali, al *mentor*.

La partecipazione al programma è gratuita.

Al fine di assicurare un accostamento adeguato *mentor-mentee*, vengono seguiti una serie di criteri, in cui si tiene conto del background delle partecipanti, delle maggiori competenze e dei principali bisogni del *mentor* e del *mentee*; il lavoro di entrambe è costantemente monitorato.

Oltre al programma “*Mentoring macht Erfolg*”, sono stati organizzati altri gruppi di lavoro e tirocini sul tema “Le donne nelle funzioni manageriali”; i gruppi di lavoro discutono di temi quali il potere, la competizione, i conflitti del management, insegnamenti multiculturali, *networking*, e bilanciamento di vita privata e vita professionale.

L’obiettivo dei programmi e dei corsi attivati dall’associazione Zarabina è di mettere in contatto donne e aziende, e, soprattutto, di diffondere il *mentoring* quale strumento per incrementare il numero delle donne imprenditrici e manager; il programma è stato infatti molto pubblicizzato, su varie riviste e su giornali a diffusione nazionale, nonché per radio e in trasmissioni televisive. Periodicamente sono organizzati degli incontri al fine di informare le interessate delle varie attività dell’organizzazione.

La prima fase del programma è stata lanciata nel 2000 ed il numero di donne interessate alle attività dell’associazione è andato continuamente aumentando. In particolare, grazie al *mentoring* molte donne hanno intrapreso nuove carriere professionali.

## NORVEGIA

### “KNIVVER I FOKUS”

( “Donne protagoniste”)

Alla base del programma norvegese “Donne Protagoniste” vi è l’idea di utilizzare dei *mentors*, ovvero delle “guide”, al fine di motivare ed incoraggiare potenziali imprenditrici; il programma intende supportare donne altamente qualificate nell’intraprendere e stabilire i loro affari, sviluppandone competenze e capacità manageriali.

Il Programma è stato istituito nel 1999 dal Fondo norvegese per lo Sviluppo Industriale e Regionale; l’obiettivo principale dei progetti attivati sulla base di tale programma è quello di incrementare il numero delle donne presenti nei Comitati Esecutivi ovvero a capo di imprese, nuove o già esistenti (progetto “*Lighthouse*”).

La “sfida” è stata quella di inserire e mettere in risalto la dimensione di genere in ogni attività o progetto finanziato dal Fondo, rendendo in questo modo maggiormente visibili sia i bisogni che le competenze delle donne nel campo degli affari e del commercio.

Ai fini di una maggiore visibilità delle donne, sulla base del Programma sono stati creati dei network a livello nazionale ed internazionale e organizzati dei corsi di formazione e tirocini. Imprenditrici con esperienza e managers di successo motivano ed incoraggiano altre donne a intraprendere attività nel campo degli affari: esse rappresentano dei “modelli ispiratori” e contribuiscono a creare una immagine positiva della donna nella produzione e nel commercio. Il programma prevede una serie di supporti adeguati, lezioni di management e business plan; le donne che al termine del programma raggiungono gli obiettivi prefissati, diventano consulenti o “guide” per altre aspiranti imprenditrici.

Tra i progetti attivati sulla base del Programma vi sono:

-PROGETTO *LIGHTHOUSE*, indirizzato a donne managers d’impresa, le quali abbiano superato la fase iniziale dell’insediamento, con 5 o più dipendenti e un fatturato minimo di 650 milioni di euro l’anno; più del 50% dell’azienda deve essere di proprietà femminile. L’obiettivo che si vuole ottenere è un “effetto domino”: donne che hanno già partecipato al programma e che hanno, dopo la frequenza del corso di management, della durata di un anno, intrapreso con successo una attività imprenditoriale o manageriale, non soltanto rappresentano un modello cui ispirarsi, ma fungono da guida per altre aspiranti imprenditrici, cui “restituiscono” la loro esperienza, informazioni e consigli.

-PROGETTO *WOMEN IN EXECUTIVE COMMITTEES*: lo scopo è quello di utilizzare un database esistente, nonché di incrementare il numero di nominativi, di donne potenziali membri di comitati esecutivi, dal momento che in tali organi soltanto un membro su venti è donna. Il database comprende una lista di circa 300 donne, le quali hanno superato un esame che certifica le loro competenze e la loro attitudine a far parte di comitati esecutivi.

Il principale successo del Programma è la creazione del network di imprenditrici, attraverso il quale esse hanno la possibilità di supportarsi e motivarsi a vicenda. Nel corso del programma sono stati attivati 25 progetti, i quali hanno incrementato la visibilità del Programma nei media, dando risalto alle risorse ed alle competenze delle donne nei settori della produzione e commerciale. Un ulteriore risultato è stato quello di stimolare nelle autorità la consapevolezza con riguardo alla importanza ed alle prospettive e potenzialità dell’imprenditorialità femminile.



## PORTOGALLO

### **“APOIO AO EMPREENDEDORISMO FEMININO”**

(“Sostegno allo spirito imprenditoriale femminile”)

L'azione “Sostegno allo spirito imprenditoriale femminile” ha come obiettivo quello di supportare la creazione o la consolidazione di imprese femminili, piccole e micro, e di facilitare alle donne l'accesso al lavoro indipendente; esso si rivolge in maniera particolare alle aspiranti imprenditrici.

Il “Programma Operativo per lo Sviluppo Sociale e dell'Impiego” del Ministro del Lavoro portoghese, prevede un sotto-programma al fine di promuovere le pari opportunità uomo-donna nelle politiche di impiego e di formazione, e per incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tra le varie misure ed azioni previste vi è il progetto “Sostegno allo spirito imprenditoriale femminile”: sono previsti supporti finanziari per la frequenza di corsi di formazione e tirocini, consulenze, sostegno all'avvio d'impresa, network per la diffusione di informazioni sull'impresa. Associazioni di donne managers e agenzie di formazione possono presentare una domanda al fine di operare come intermediari nei servizi richiesti; questi “agenti del business” dovrebbero aiutare le donne a concretizzare la loro idea imprenditoriale e provvedere a fornire loro una formazione specifica e personalizzata e consulenze tecniche, dalla fase dell'insediamento dell'impresa sino a due anni dalla creazione di essa; inoltre corsi di formazione e tirocini sono organizzati al fine di sviluppare le iniziative imprenditoriali, rinforzare le motivazioni e la sicurezza delle donne, evidenziare le loro capacità di leadership e comunicazione.

Il Progetto prevede poi che le donne aspiranti imprenditrici vengano continuamente informate sulle opportunità di affari, sulla normativa in materia di lavoro, e sulle modalità di accesso ai finanziamenti.

Il Programma risponde alla bassa partecipazione delle donne nel campo degli affari e nel business, ed in particolare alla scarse iniziative imprenditoriali intraprese dalle donne.

Un altro esempio di sostegno destinato in modo specifico alle donne è l'assistenza fornita dall'organizzazione portoghese GDO per quanto riguarda l'accesso al credito bancario: le donne imparano a presentare in modo efficace il proprio caso alle banche ed a valutare meglio le aspettative. L'assistenza fornita copre anche le trattative riguardanti i tassi e le condizioni di garanzia.

## SPAGNA

### **“INSTITUTO DE LA MUJER”**

(“L'Istituto della donna”).

L'Istituto della Donna prevede una serie di servizi al fine di promuovere l'uguaglianza tra i generi, sostenendo la partecipazione delle donne spagnole alla vita politica, culturale, economica e sociale e rimuovendo gli ostacoli che si frappongono ad una completa realizzazione della parità uomo-donna.

L'Istituto della Donna è una istituzione pubblica, facente parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e, tra gli altri, riceve fondi dal FSE. Ispirato al principio di parità tra i generi, che è stato adottato dalla legislazione spagnola dal 1978, l'Istituto della Donna è stato creato nel 1983 e ristrutturato nel 1997. L'Istituto promuove l'imprenditoria femminile in vari modi, supportando anche programmi che prevedono consulenze, *mentoring*, corsi di formazione e tirocini, finanziamenti e pubblicazioni di libri e guide.

Tra le iniziative dell'Istituto, vi sono il "Programma di Supporto all'imprenditoria femminile" ed il "Programma di Management per donne imprenditrici e aspiranti imprenditrici": l'obiettivo di questi programmi è di incrementare la competitività delle imprese dirette da donne attraverso consulenze mirate e la stesura di piani strategici individualizzati. Inoltre dei supporti finanziari, quali crediti e sussidi, sono offerti alle imprenditrici da altri Programmi, quali: "BSCH Specifica linea finanziaria", "Il microcredito per le imprenditrici e le aspiranti tali", e "Supporti finanziari: donne nel business".

Oltre ad offrire vari servizi, l'Istituto della donna provvede a pubblicare regolarmente delle *brochures* con cui si informano i potenziali beneficiari delle iniziative dell'Istituto.

Una delle iniziative di maggior successo dell'Istituto della Donna è il "Programma di Supporto all'imprenditoria femminile", il quale offre alle donne consulenze individualizzate, anche on line; esso rappresenta un metodo per diffondere la cultura imprenditoriale tra le donne, e rappresenta un valido aiuto sia per la creazione che per il consolidamento dell'azienda. Si rivolge a donne che hanno spirito imprenditoriale, un'idea o un progetto, o che vogliono modernizzare o espandere il loro giro d'affari.

Un aspetto importante di questo programma è "*EmpresariasNet*", un *network* di (potenziali) imprenditrici attraverso il quale le donne si scambiano informazioni e consigli, e stabiliscono contatti con nuovi *partners*. Il network offre settimanalmente informazioni aggiornate via e-mail su temi quali finanziamenti pubblici, organizzazione di fiere, misure di supporto alla creazione di impresa, ed anche notizie settoriali ed istituzionali. Sono previsti anche dei corsi di formazione a distanza.

Il Programma è stato largamente pubblicizzato attraverso un opuscolo informativo in cui sono illustrati gli obiettivi e le attività previste. Durante gli ultimi due anni *EmpresariaNet* ha ricevuto molteplici richieste di informazione da parte di potenziali imprenditrici su procedure, concessioni, ricerche di mercato, cooperazione ed altri questioni; soltanto nel 2001 le richieste sono state 5391, mentre 2528 imprenditrici si sono registrate come utenti di *EmpresariasNet*.

## **SVEZIA**

### **"AFFARSRADGIVARE FOR KNIVVOR"**

("Consulenti d'impresa per le donne- *Business Advisers*")

Il progetto svedese "Consulenti d'impresa per le donne" vuole promuovere l'imprenditoria femminile e frenare l'emigrazione delle donne da zone della Svezia scarsamente popolate, in cui vi sono poche opportunità di lavoro.

Il Ministro svedese per gli Affari Regionali ha assegnato nel 1993 al NUTEK, Autorità centrale per le Politiche Industriali, il compito di organizzare un progetto attraverso cui offrire una "consulenza d'impresa" alle donne. Nei primi tre anni l'obiettivo è stato quello di incrementare lo sviluppo delle regioni del nord; il progetto prevedeva di coinvolgere 62 municipi nell'assunzione di un "consulente d'impresa per le donne" (cofinanziato dal progetto stesso), in considerazione del fatto che le donne si sono sempre mostrate ostili nel ricevere consulenze "tradizionali", e che incontrano difficoltà nei contatti con le banche. Il NUTEK ha organizzato dei corsi di formazione, tirocini e conferenze per i consulenti d'impresa ed ha istituito un network elettronico per lo scambio di comunicazioni ed informazioni. Dal 1997 i "consulenti d'impresa per le donne" si sono stabiliti anche nel sud della Svezia.

Il programma "Consulenti d'impresa per le donne" si rivolge a donne imprenditrici o aspiranti tali, e le aiuta ad intraprendere o sviluppare un'attività imprenditoriale offrendo assistenza, formazione, informazione e consulenza attraverso un network di "consulenti



d'impresa": sono inoltre previsti seminari e corsi in cui le donne sviluppano competenze ed abilità e, soprattutto, entrano in contatto tra di loro, offrendosi consigli ed incoraggiamenti reciproci, "aiutandosi a vicenda ad aiutare se stesse".

Il Programma consente, tra l'altro, di influenzare positivamente l'atteggiamento generale nei confronti dell'imprenditoria femminile, contribuendo a creare un'immagine professionale e qualificata.

Il finanziamento governativo del progetto è terminato nel 2001; tuttavia diversi "business advisers" lavorano regolarmente o hanno iniziato nuovi progetti.

Il risultato più importante del progetto è di avere messo in luce l'esistenza di realtà imprenditoriali femminili, soprattutto in zone desolate come quelle del nord della Svezia, e di aver contribuito alla creazione di nuove attività; inoltre grazie al progetto sono cresciute notevolmente le capacità ed abilità sia delle donne imprenditrici che dei consulenti, i quali hanno ricevuto un riconoscimento formale della loro attività e della loro professione. Si stima che i *business advisers* abbiano contribuito, nei primi 3 anni del progetto, alla creazione di almeno 1000 aziende.

## GERMANIA

### **"ONLINE KURS ZUR EXISTENZGUNDUNG VON FRAUEN"**

( " Corso on line per la creazione di imprese da parte di donne ,,)

Il Programma guarda con attenzione le difficoltà, i vantaggi, e le "sfide" che una donna che intende intraprendere una attività imprenditoriale deve affrontare, rivolgendosi in particolare a donne laureate o diplomate in un collegio tecnico.

Il "Corso on line per aspiranti imprenditrici" contribuisce ad incrementare il numero delle donne titolari d'impresa offrendo la possibilità di seguire un corso via internet, in cui sono fornite informazioni e consulenze indispensabili per la preparazione, la realizzazione ed il consolidamento di un progetto relativo all'avvio di impresa.

Il Corso è stato istituito dal "*Senior Technical College Karlsruhe*" nel 1999 su iniziativa degli studenti del college, assistiti dai loro professori, da consulenti e da legali. È stato il primo corso di questo tipo ad essere istituito in Germania e rappresenta un modello di combinazione tra informazioni pratiche ed aggiornate con l'informazione e comunicazione tecnologica. Il Corso è finanziato dal Programma EXIST del Ministero Federale dell'Educazione e della Ricerca e dal KEIM, il programma di impulso all'inizio di attività commerciali della città di Karlsruhe.

Il Corso on line offre una trattazione completa e concisa di tutti i più importanti aspetti relativi all'avvio d'impresa; esso è disponibile on line, ovvero su cd-rom e guida l'utente, passo dopo passo, attraverso tutte le fasi: il corso di base è composto da quattro moduli (orientamento, redazione del progetto, realizzazione e consolidamento), ognuno dei quali consiste in una introduzione, 8 o 10 capitoli, avvisi, letture consigliate, indicazione di punti di contatto per maggiori informazioni, links rilevanti, etc.. Ogni capitolo si chiude con un numero di esercizi che consentono alle imprenditrici di verificare le conoscenze acquisite; se le utenti trovano difficoltà con gli esercizi, possono ricevere un aiuto immediato inviando una e-mail al *project designer*.

Al fine di rispondere ai bisogni ed alle richieste di informazioni aggiuntive da parte delle utenti, recentemente sono stati attivati altri tre moduli, che presentano in maniera più dettagliata aspetti selezionati del primo modulo. (in particolare per quanto riguarda la materia legale, la contabilità ed il marketing).

In generale le informazioni previste nei corsi sono aggiornate una volta l'anno, per adeguarsi ai cambiamenti nei diversi settori. L'alta qualità dei corsi è assicurata dalle valutazioni fatte dalle utenti, nonché sulla base della esperienza acquisita nel corso della consulenza quotidiana a donne imprenditrici.

Nel 2000 circa 8000 persone hanno seguito il "Corso on line per potenziali imprenditrici", nel 2001 circa 9300, e fino al giugno del 2002 circa 6000. Il corso su cd-rom è disponibile dal 2001. Il corso, i suoi contenuti e le modalità di insegnamento, sono stati molto pubblicizzati e presentati anche dai media.

## **REGNO UNITO**

### **"WOMEN INTO THE NETWORK - WIN"**

("Donne in rete")

"Donne in rete" è una iniziativa attivata nel nord est dell'Inghilterra che offre un servizio di supporto ed informazione facile, accessibile e conveniente attraverso un portale internet, che rappresenta il cuore del network; esso agisce come un ombrello, mettendo in contatto le donne con le esistenti misure di supporto previste.

La iniziativa fa parte del più ampio progetto "Schema di accelerazione dell'imprenditoria femminile", avente 10 partner in tutto il territorio del Regno Unito ed in altri 6 Paesi Europei, con lo scopo di sviluppare progetti a sostegno dell'imprenditoria femminile.

WIN è finanziato dal Fondo Regionale Europeo per lo Sviluppo e da enti pubblici e privati; la iniziativa è partita dalla "Fondazione per lo Sviluppo delle piccole e medie imprese" (*Foundation for SME Development*), istituita dalla Università di Durham nell'agosto 1999, e si basa su un lavoro condotto dallo *Small Business Centre* della stessa Università sin dal 1971. La Fondazione per lo Sviluppo delle pmi ha il suo obiettivo principale nel supportare lo sviluppo di una economia e di una società imprenditoriale, in particolare indirizzando le donne nell'acquisizione di informazioni ed assistenza.

L'iniziativa prevede una serie di attività classificabili in quattro grandi aree: comunicazione e pubblicazioni, ricerca, eventi, corsi di formazione e sviluppo. La guida on line rappresenta il cuore del Servizio "*Women into the network*", consentendo ai visitatori di potere facilmente reperire sul sito i recapiti dei membri del progetto, o di collegarsi direttamente al loro web site.

L'obiettivo più importante dell'iniziativa WIN è di facilitare la comunicazione e lo scambio di informazioni, esperienze e consigli tra donne.

L'iniziativa WIN ha consentito, dal 1997 al 2002, la creazione di 174 posti di lavoro, grazie, in particolare, all'attività di supporto, di informazione e di contatti offerti dal network.

## CONSIDERAZIONI

Il Progetto Best “*Promoting Entrepreneurship amongst women*” ed il Forum Europeo sull’imprenditorialità femminile tenutosi a Bruxelles il 28 marzo 2003, hanno permesso di raggiungere le seguenti conclusioni:

- la **FORMAZIONE**: dovrebbe essere ulteriormente sviluppata ed includere la promozione dell’imprenditorialità; dovrebbe riguardare non soltanto aspetti legati al business (come, ad esempio, contabilità o marketing) ma essere volta ad accrescere nelle potenziali imprenditrici una maggiore fiducia e sicurezza.
- il **NETWORKING**: è uno strumento indispensabile per la comunicazione e lo scambio di esperienze tra organizzazioni professionali, ed anche per le aspiranti imprenditrici.
- l’**EDUCAZIONE ALL’IMPRENDITORIALITÀ**: dovrebbe cominciare dalla scuola; è importante spingere ed incoraggiare le ragazze a diventare imprenditrici ed a trasformare le loro idee in capacità ed abilità concrete.
- l’**ACCESSO AL CREDITO**: è un elemento chiave nel supporto all’imprenditoria; alcuni metodi di sostegno per l’accesso al credito (ad esempio garanzie per i prestiti e partnership con istituzioni finanziarie) possono ridurre i costi necessari per tali operazioni, sia per i piccoli imprenditori, che per le imprenditrici in particolare.
- importante è impiegare donne come **MENTORS**, consulenti o in attività di formazione.
- le misure di supporto dovrebbero essere previste sia per i **GRUPPI di imprenditrici**, che per le **imprenditrici SINGOLE**.
- le misure di supporto alle attività imprenditoriali dovrebbero focalizzarsi su settori che possano assicurare alle donne un adeguato **SUCCESSO**.

## **CONTATTI**

### **AUSTRIA**

**BUSINESSFRAUENCENTER - Ms. Sylvia Fullmann**

Dominikanerbastei 21/40 A-1010 Vienna

Tel.+43/1/5353265, fax:+43/1/546800265

e-mail: [office@bfc.at](mailto:office@bfc.at) internet: [www.bfc.at](http://www.bfc.at)

### **FINLANDIA**

**NAISYRITTAJYYSKESKUS - Ms. Rita Nyberg**

Kaisaniemenkatu 1 Ba 71 FIN 00100 Helsinki

Tel: +358/9/5422/4466, fax: +358/9/5422/4488

e.mail: [ritva.nyberg@nyek.inet.fi](mailto:ritva.nyberg@nyek.inet.fi) internet : [www.naisyrittajyyskeskus.fi](http://www.naisyrittajyyskeskus.fi)

### **BELGIO**

**MARKANT CEZOV- Ms. Christine Van Nuffel**

Spastraat 8 B-1000 Brussels

Tel : +32/2/2869340 ; fax : +32/2/2869369

e-mail : [christine.vannuffel@markantvzw.be](mailto:christine.vannuffel@markantvzw.be) internet : [www.markantvzw.be](http://www.markantvzw.be)

### **FRANCIA**

**INSTITUT DE DEVELOPPEMENT DE L'ECONOMIE SOCIALE (IDES)**

Ms. Daniele Clair 10-12 rue de Trois Fontanot F-92022 Nanterre Cedex

Tel : +33/1/55230713, fax : +33/1/49001982

e.mail : [daniele.clair@esfin-ides.com](mailto:daniele.clair@esfin-ides.com) internet : [www.esfin-ides.com](http://www.esfin-ides.com)

### **GRECIA**

**EOMMEX- Ms. Augoustidou**

16, Xenias St. and Evrou GR-11528 Athens

Tel:+30/210/7491219 fax: +30/210/7491153

e.mail: [gyn@eommex.gr](mailto:gyn@eommex.gr) internet: [www.ypan.gr](http://www.ypan.gr)

### **IRLANDA**

**WEST CORK ENTERPRISE BOARD- Ms. Anna Lynch**

Kent Street IRL- Clonakilty, Co. Cork

Tel: +353/23/34700 fax: +353/23/34702

e.mail: [enterprise@wceb.ie](mailto:enterprise@wceb.ie) internet: [www.wceb.ie](http://www.wceb.ie)

### **ITALIA**

**CONFARTIGIANATO- Mr. Luciano Petracchi**

Via San Giovanni in Laterano 152 I-00184 Roma

Tel: +39/06/703741 fax: +39/06/70452188

e.mail: [confartigianato@confartigianato.it](mailto:confartigianato@confartigianato.it) internet: [www.confartigianato.it](http://www.confartigianato.it)

### **LUSSEMBURGO**

**ZARABINA « Initiatives for Women »- Ms. Vera Spautz**

27, rue Emile Mayrisch L-4240 Esch/Alzette

Tel: +352/26/551213 fax: +352/26/551214

e.mail: [info@zarabina.lu](mailto:info@zarabina.lu) internet: [www.zarabina.lu](http://www.zarabina.lu)

## **NORVEGIA**

**SND Ms. Aud Rolseth Sanner**

Postboks 448 Sentrum N-0104 Oslo

Tel: +47/22/002661 fax: +47/22/427739

e.mail: [aud.rolseth.sanner@snd.no](mailto:aud.rolseth.sanner@snd.no) internet: [www.snd.no](http://www.snd.no)

## **PORTOGALLO**

**Ministry of Labour- Administrator of the POEFDS Mr. Josè Rosalino De Matos**

Av. Josè Malhoa, 14-7 B P.1070-158 Lisbon

Tel : +351/21/7227000 fax : +351/21/7241111

Internet : [www.poefds.pt](http://www.poefds.pt)

**Louis Alberto Fernandes GDO**

Rua do Borja, 55-2.o C/V DTA P-1350-045 Lisboa

Tel. (351) 213.97.99.77/78 fax: (351)213.97.99.78

## **SPAGNA**

**Instituto de la Mujer- Ms. Rocio de la Hoz Gomez**

Condesa de Menadito 34 ES-28027 Madrid

Tel: +34/91/3638028 fax: +34/91/3638073

e.mail: [rhozg@mtas.es](mailto:rhozg@mtas.es) internet: [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)

## **SVEZIA**

**NUTEK- Ms. Kerstin Wenneberg**

Liljeholmsvagen 32 SE- 117 86 Stockholm

Tel: +46/8/6819100 fax: +46/8/196826

e.mail: [kerstin.wennberg@nutek.se](mailto:kerstin.wennberg@nutek.se) internet : [www.nutek.se](http://www.nutek.se)

## **GERMANIA**

**Fachhochschule Karlsruhe- Ms. Eva Schulz**

Moltkestrasse 30 D-76133 Karlsruhe

Tel: +49/721/9252363 fax: +49/721/9252361

e.mail: [eva.schulz@fh-karlsruhe.de](mailto:eva.schulz@fh-karlsruhe.de) internet : [www.gruenderinnen.de](http://www.gruenderinnen.de)

## **REGNO UNITO**

**The Foundation for SME Development University of Durham**

- Ms. Dinah Bennet Mill Hill Lane GB- DH1 3LB Durham

Tel: +44/191/3747157 fax: +44/191/3741227

e.mail: [Dinah.bennett@durham.ac.uk](mailto:Dinah.bennett@durham.ac.uk) internet: [www.networkingwomen.co.uk](http://www.networkingwomen.co.uk)

## **L' IMPRENDITORIA FEMMINILE NELL' UNIONE EUROPEA**

Il Quarto Rapporto Annuale dell' *European Observatory for SMEs* - 1996 (Osservatorio sulle Piccole e Medie Imprese) contiene, per la prima volta, uno studio sul tema "La posizione della donna nelle PMI", in cui particolare attenzione è rivolta ai seguenti aspetti:

- aree in cui le donne incontrano maggiori difficoltà;
- *status* e protezione sociale delle donne che coadiuvano il marito nell'attività imprenditoriale, e relative azioni intraprese;
- programmi di supporto e sviluppo per donne imprenditrici.

I risultati della ricerca condotta dall'Osservatorio Europeo sulle PMI mostrano che :

- le differenze uomo-donna sono maggiori quando essi si occupano di attività economiche differenti; quando uomo e donna sono presenti nello stesso settore le differenze diminuiscono;
- il lavoro autonomo è dominato dagli uomini; essi rappresentano infatti il 75% dei lavoratori autonomi nei Paesi dell'Unione Europea;
- la presenza di imprese femminili varia notevolmente a seconda dei Paesi; in media, comunque, la percentuale in Europa è del 70% di imprenditori, contro il 30% di imprenditrici;
- le imprese femminili hanno un più basso tasso di sopravvivenza;
- in molti Paesi l'area in cui si è riscontrato che le donne incontrino le maggiori difficoltà è quella dell'accesso al credito bancario;
- le donne tendono a fare poco uso dei servizi di informazione e consulenza, in parte perché non conoscono l'esistenza di questi punti informativi, ed in parte a causa del fatto che non esistono servizi indirizzati specificatamente alle donne, o comunque quelli esistenti sono del tutto inadeguati;
- il problema del "coniuge assistente" tocca un aspetto fondamentale che è quello della sicurezza e della previdenza sociale: essi sono in genere coperti dall'assicurazione del coniuge imprenditore (o imprenditrice) da cui dipendono totalmente: in caso di divorzio o di morte del coniuge imprenditore il coniuge assistente rimarrebbe senza alcuna forma di protezione sociale;
- intorno alla metà degli anni 90 c'è stata una forte tendenza a sviluppare azioni e misure specifiche a supporto delle donne: la maggior parte delle azioni intraprese, però, ha avuto come obiettivo la promozione della parità tra i generi piuttosto che la promozione dell'imprenditorialità femminile in sé.

Uno degli obiettivi del Terzo Programma Pluriennale per le Piccole e Medie Imprese (1997-2000) è di "promuovere lo spirito di impresa e sostenere alcuni gruppi mirati speciali": le donne rappresentano uno di questi gruppi. La Commissione europea (DG Imprese) ha infatti finanziato un notevole numero di progetti indirizzati specificatamente a donne, in particolare nel campo del *mentoring*, dell'*e-business*, formazione e informazione, servizi di supporto e accesso al credito.

Tra i progetti finanziati, di notevole interesse sono:

**PROGETTO: EYGE-NET: The promotion of young and women entrepreneurs in the craft and micro-enterprise sector (1998-2001).**

Sulla base di questo progetto, che ha avuto come *project leader* la Grecia e come partners, tra gli altri, il Comitato Impresa Donna e la CNA di Bologna, sono stati creati 5 centri, 4 in

Grecia ed 1 in Italia, per offrire servizi di supporto a due categorie di imprenditori “deboli”, le donne ed i giovani. Il Centro, in collaborazione con le autorità locali e regionali, svolge un’attività di formazione e organizza corsi di tirocini, sulla base dei bisogni e delle esigenze segnalate dai potenziali imprenditori. Si è rilevato che ogni centro di supporto ha prestato assistenza e monitorato la nascita di 60 aziende nel corso dei tre anni del progetto. I risultati del progetto, tra cui la creazione di una pagina web che collega le nuove imprese ai centri di supporto, sono stati pubblicizzati e diffusi in seminari e nei contatti con le autorità pubbliche e le associazioni di categoria.

#### PROGETTO: WOMED: Women’s enterprise development (1998-2001)

L’obiettivo di questo progetto è di incoraggiare le donne ad intraprendere attività commerciali, considerata la loro sottorappresentazione nel settore economico. Scopo è creare un *network* di “centri di risorse”, dove donne d’affari, di successo e con esperienza agiscono come *mentors* (come guide) nei confronti delle imprenditrici “in erba”; i centri offrono anche attività di consulenza e supporto in materie come economia di base, diritto della famiglia, credito e finanza, diritto tributario e cognizioni in altre questioni legali ed amministrative. I risultati del progetto, che ha avuto come *project leader* l’organizzazione belga CEZOV e come partners paesi quali la Svezia, la Finlandia, la Spagna e l’Austria, sono stati abbastanza soddisfacenti: i 3 corsi di formazione sul *management* sono stati seguiti da 55 donne, mentre 150 donne hanno preso parte ai “seminari sulla consapevolezza” organizzati in 9 differenti città. È stato istituito anche il premio WOMED, assegnato nel 1999 e nel 2000 a due imprenditrici distintesi per aver conciliato in maniera ottimale la vita professionale con gli impegni familiari e sociali.

#### PROGETTO: Strengthening awareness of opportunities in small and crafts enterprises (1998-1999).

Obiettivo di questo progetto, indirizzato sia ai giovani che alle donne, è quello di rafforzare la consapevolezza e la conoscenza delle opportunità nel settore delle piccole imprese e delle attività artigiane, attraverso un collegamento tra le scuole e le organizzazioni rappresentative di questa tipologia di imprese. Scopo è quello di introdurre nelle istituzioni educative partecipanti al progetto l’insegnamento e la promozione dell’imprenditorialità, attraverso giornate a tema e un nuovo sistema di formazione dei tutors.

Nella Comunicazione della Commissione Europea del 21.1.2003 “Pensare in piccolo in un Europa che si allarga” si fa leva proprio sulla opportunità di promuovere i principi imprenditoriali nell’insegnamento e nella formazione: *“In quasi tutti gli Stati membri si va diffondendo la consapevolezza che l’imprenditorialità è un atteggiamento e una scelta di vita che bisogna favorire ed insegnare precocemente: motivazione, creatività, iniziativa e capacità di affrontare i rischi possono essere stimulate grazie ad una educazione progressiva fin dalla più tenera età. Oggi in quasi un terzo degli Stati membri (Irlanda, Svezia, Finlandia, Regno Unito, Norvegia) si stanno realizzando iniziative di questo tipo ed altre ne sono in programma”*.

#### PROGETTO: Euro-BBC (1999-2000); PROGETTO: Co-working wives (1999-2001); PROGETTO: Colea- Co-entrepreneurs and SMEs (1999-2001).

Il denominatore comune di questi progetti è l’attenzione rivolta alla situazione del “coniuge assistente”: gli imprenditori sono infatti spesso coadiuvati da soggetti, ad esempio le mogli, i figli o persone di fiducia, che non hanno qualifiche formali ed il cui *status* è poco chiaro. L’obiettivo di questi progetti è di riconoscere e “ufficializzare” la posizione di questi soggetti



all'interno (e all'esterno) dell'azienda attraverso corsi di formazione mirati ed il rilascio di un diploma.

Nel Progetto *Euro-BBC* al termine del corso di formazione è stato rilasciato il diploma di “*Entrepreneur's Assistant*- (Assistente dell'imprenditore)”, modellato sull'esempio francese di BCCEA- *Brevet de Conjoint de Chef d'Entreprise Artisanale* (Diploma di Assistente dell'Imprenditore Artigianale).

Il Progetto *Co-working wives* è indirizzato specificatamente alle donne che coadiuvano il marito nell'attività imprenditoriale; i diplomi rilasciati al termine dei corsi di formazione si riferiscono a specifiche competenze acquisite: conoscenze linguistiche, *management*, internet, psicologia e comunicazione, contabilità, servizi legali.

Infine nel corso del Progetto *Colea* sono stati attivati corsi di formazione prestando particolare attenzione ai bisogni ed alle esigenze manifestate sia dai coadiuvanti imprenditori che dagli imprenditori stessi ed alle peculiarità di ogni singola azienda.

#### **PROGETTO: Cross-border training: Euroadvisers and women entrepreneurs (1998-2000).**

Sulla base di questo progetto è stata creata una rete di “Euroadvisers”, con lo scopo di supportare le donne che intraprendono un'attività imprenditoriale, mediante corsi di formazione e servizi di informazione su tutti gli aspetti legati al campo degli affari, ed in particolare sulle misure comunitarie in materia di piccola impresa. Durante la prima parte del progetto, che ha avuto come *project leader* la Spagna e come partner la Francia, sono stati selezionati e formati gli “Euroadvisers”, in particolare su tematiche comunitarie e relative al mondo imprenditoriale; nella seconda parte del progetto, dopo aver individuato le imprese dirette da donne, si è proceduto ad attivare corsi di formazione specifici ed a fornire rilevanti informazioni alle partecipanti. Al termine del progetto è stato pubblicato un opuscolo informativo, in cui sono state presentate le attività svolte durante i corsi di formazione, e diffuse le informazioni raccolte.

#### **PROGETTO: OPIFI 2000 (1998-2001)**

Questo è un progetto non indirizzato specificatamente alle donne, ma relativo ad un settore in cui la presenza delle donne è molto alta. Il Progetto OPIFI ha infatti come destinatari piccole e micro imprese del settore commerciale e distributivo, la maggior parte delle quali del settore tessile, caratterizzato da un'alta presenza di donne. Il Progetto prevede dei servizi di informazione e consulenza su vari temi, quali, in particolare, il credito ed altri aspetti specifici del business.

#### **PROGETTO: WEEN (Women's Enterprises Electronic Network)**

Lo scopo di questo progetto è di incrementare il numero delle donne imprenditrici utilizzando gli strumenti informatici, quale veicolo di comunicazione ed informazione; a tal fine, considerata la scarsa dimestichezza delle donne nel settore informatico, sono stati attivati una serie di corsi di formazione finalizzati all'apprendimento dei meccanismi e delle potenzialità degli strumenti informatici.

Un'altra iniziativa attuata a livello europeo è stata la creazione del **WES** (*European Network to promote women's entrepreneurship*), una rete per promuovere l'imprenditorialità delle donne, ufficialmente inaugurata il 20 giugno 2000: la rete è costituita da sedici membri in rappresentanza dei Paesi dell'Unione Europea (eccetto il Lussemburgo) più Norvegia ed Islanda, in genere appartenenti ai Governi nazionali o alle Istituzioni responsabili per la promozione dell'imprenditorialità femminile. Il WES si propone come interlocutore verso i Paesi membri e gli organi competenti dell'Unione Europea, per la definizione di politiche a



favore dell'imprenditoria femminile e quindi per la implementazione di "azione positive" e "buone prassi". Nasce su proposta del Nutek, la Direzione Nazionale Svedese per lo Sviluppo Tecnico ed Industriale, ed i suoi scopi sono:

- aumentare la visibilità delle donne imprenditrici;
- promuovere un clima favorevole per le donne imprenditrici e creatrici d'impresa;
- aumentare il numero di donne imprenditrici;
- aumentare la dimensione delle imprese esistenti gestite da donne.

A livello internazionale esiste una rete di donne manager, imprenditrici e professioniste, il **WIN** (Women International Networking), fondata nel 1998 da Kristin Engving, una manager norvegese residente in Svizzera che ha fondato il WIN proprio mentre si trovava in Italia. I presupposti da cui parte la creazione di questa rete è la necessità di una maggiore comunicazione tra le donne, nella consapevolezza "che molte decisioni nel campo degli affari e delle professioni si prendono fuori dal luogo di lavoro. Gli uomini si incontrano nei campi di golf, nelle mille occasioni nelle quali ci si rilassa e si stringono relazioni. Anche le donne dovrebbero avere una rete valida, che le aiuti a progredire non soltanto nel lavoro, ma anche a non perdere la loro identità". La comunicazione è fondamentale sia per lo scambio di esperienze e di consigli, sia perché parlando tra loro le donne acquistano forza e coraggio.

È recentissima, infine, la istituzione dell'**ECWN- EuroChambres Women Network**, la nuova rete europea di supporto allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile. Inaugurata ufficialmente a Bruxelles il 10 settembre 2003, l'European Women Network, costituita nell'ambito di EuroChambres, l'Associazione dei sistemi camerali di 41 Paesi, vuole contribuire al raggiungimento degli obiettivi di crescita europea promuovendo la diffusione dell'imprenditorialità femminile e la presenza delle donne nel mondo del lavoro. La rete dovrà anche individuare e realizzare forme di valorizzazione e di sostegno adeguati alle necessità delle imprenditrici.

L'attività di informazione e monitoraggio dell'imprenditorialità femminile svolta dal network verrà messa a disposizione delle istituzioni europee per orientare le politiche di sostegno che verranno promosse dalla Comunità.

All'interno della rete sarà favorita la cooperazione tra i diversi sistemi camerali; si cercherà in questo modo di diffondere le migliori esperienze realizzate nei singoli Paesi aderenti ad EuroChambres e di favorire lo sviluppo di iniziative di informazione, formazione e assistenza al lavoro femminile in generale, ed a quello di impresa in particolare.

## LE LEGGI A FAVORE DELL'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Questa parte dello studio è composta da una raccolta di leggi, sia a livello nazionale sia a livello regionale, relative all'imprenditoria femminile; alcune di queste leggi sono indirizzate specificatamente a donne, altre le riguardano non come donne ma come soggetti che svolgono un'attività imprenditoriale.

### **Legge 25.2.1992 n. 215**

*(Azioni positive per l'imprenditoria femminile)*

La legge fondamentale in materia è la legge 215 del 25 febbraio 1992, che rappresenta il principale strumento di agevolazione attraverso il quale il Ministero dell'Industria mette a disposizione delle donne imprenditrici stanziamenti, sotto forma di contributi in conto capitale, erogati a fronte di investimenti.

Emanata a poco meno di un anno di distanza dalla legge 125/1991, relativa alle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro", la legge 215/1992 si occupa di un altro aspetto dello stesso problema: non tanto la parità di trattamento tra uomo e donna, ma la parità di opportunità tra i due sessi. Il campo imprenditoriale rappresenta un fattore determinante per l'effettivo inserimento della donna in un contesto, quale quello economico, tradizionalmente considerato una prerogativa maschile.

La legge 215 ha stentato un po' nella sua realizzazione, quanto meno nella fase iniziale, a causa di una serie di fattori in parte addebitabili ad organi istituzionali interni, in parte ad organismi comunitari: ai primi, in particolare agli organi esecutivi è ascrivibile la responsabilità di avere tardato la emanazione del regolamento di attuazione (previsto dagli artt. 4,5 e 6 della legge 215); ai secondi, in particolare alla Commissione dell'UE, di avere ritenuto troppo alto il livello degli aiuti previsti dalla normativa italiana, imponendone la riduzione.

La legge 215, che rappresenta l'"altra faccia della medaglia" della legge 125, la quale infatti enuncia tra le finalità degli interventi da realizzare attraverso le azioni positive, il lavoro autonomo e quello imprenditoriale, si propone di:

- Favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;
- Promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- Agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- Favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- Promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

#### Destinatari della legge:

ditte individuali o società (società di persone: società semplice, società in nome collettivo, società in accomandita semplice; società di capitali: società in accomandita per azioni, società a responsabilità limitata, società per azioni; società cooperative) aventi i seguenti requisiti:

- Costituzione successiva al 23 marzo 1992;

- Gestione prevalentemente femminile (il requisito della presenza femminile deve permanere per almeno 5 anni), ovvero:
  - Per le ditte individuali il titolare deve essere donna;
  - Per le società di persone e le cooperative deve esserci una maggioranza numerica di donne non inferiore al 60%;
  - Per le società di capitale le quote di partecipazione al capitale devono essere per almeno i 2/3 di proprietà di donne e gli organi di amministrazione devono essere costituiti per almeno i 2/3 da donne;
- L'impresa deve essere di piccole dimensioni, ovvero avere meno di 50 dipendenti ed un fatturato annuo inferiore a 7 ml. di euro (ovvero un totale di bilancio inferiore a 5 ml. di euro). L'impresa, inoltre, non deve essere partecipata per il 25% o più da una o più imprese, anche congiuntamente, di dimensioni superiori.

#### Settori di attività ammessi alle agevolazioni:

- Manifatturiero e assimilati;
- Commercio, servizi e turismo,
- Agricoltura
- (esistono limitazioni o esclusioni per alcuni settori quali: produzioni siderurgiche, costruzioni e riparazioni navali, industria automobilistica, produzione di fibre sintetiche, industrie alimentari, delle bevande, del tabacco, produzione agricola primaria).

#### Iniziative ammissibili:

sono ammesse alle agevolazioni gli investimenti finalizzati a:

- avvio di attività imprenditoriali;
- acquisto di attività preesistenti (rilevamento dell'attività aziendale, o di un ramo di essa, ovvero affitto dell'azienda per un periodo di almeno 5 anni);
- realizzazione di progetti aziendali innovativi, connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto tecnologica o organizzativa, anche se finalizzata all'ampliamento e all'ammodernamento dell'attività;
- acquisizione di servizi reali, destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

#### Spese ammissibili:

sono ammissibili ai contributi le spese relative a:

- impianti generali;
- macchinari e attrezzature;
- brevetti;
- software;
- opere murarie e relativi oneri di progettazione e direzione dei lavori;
- studi di fattibilità e piani di impresa, analisi di mercato, studi per la valutazione dell'impatto ambientale.

Nel caso di acquisto di attività preesistenti, oltre ad eventuali beni nuovi, sono ammissibili anche le spese per i macchinari, le attrezzature, i brevetti ed i software usati dall'impresa rilevata.

Non sono invece ammissibili le spese relative a:

- acquisto di terreni o fabbricati;

- locazione di immobili;
- acquisto di beni usati (tranne quelle che derivano dall'acquisizione di attività già esistenti);
- acquisto di beni realizzati in economia o comunque oggetto di autofatturazione e beni ad uso promiscuo;
- costi di avviamento ;
- costi di funzionamento e spese di gestione;
- spese per imposte, tasse e bolli;
- costo del rilevamento in caso di cessione tra coniugi o tra parenti entro il secondo grado;
- costo del rilevamento in caso di acquisizione di attività preesistente nel settore agricolo primario.

### Agevolazioni

Le agevolazioni consistono in contributi in conto capitale, nei limiti massimi consentiti dalla normativa comunitaria in materia di aiuti di stato alle imprese in relazione alla localizzazione ed espressi in Equivalente Sovvenzione Netto (ESN), e/o in Equivalente Sovvenzione Lordo (ESL).

Durante la prima fase di applicazione della legge 215 (nel 1997) sono state presentate 4.102 domande, di cui 2.679 ammesse (quindi prive di vizi di forma, principale causa di rigetto), con una graduatoria finale che ha consentito a 518 progetti di accedere ai fondi, per un importo complessivo di 43,6 mila miliardi di lire.

Dalla prima fase di applicazione della legge 215 al quarto bando (2001) si è registrato un notevole aumento: si è passati dalle 4.102 domande del primo bando, alle 27.118 del quarto. Ed è dal terzo al quarto bando che l'incremento ha assunto le proporzioni più rilevanti: le domande sono aumentate di oltre 20.000 unità e rappresentano il 65% del totale dei quattro bandi. In termini percentuali la crescita rispetto al bando precedente è del 511%.

Per quanto riguarda la distribuzione delle domande presentate per regione, sono le aree dell'Italia meridionale a presentare il maggior numero di domande e la maggiore crescita percentuale rispetto ai bandi precedenti (un esempio significativo è rappresentato dalla Campania, che, dal terzo al quarto bando, ha registrato una crescita del 645% ).

Anche per le regioni dell'Italia settentrionale l'aumento è considerevole: in Lombardia la crescita è stata del 578%.

Per le Regioni del centro è la Toscana ad ottenere i risultati più soddisfacenti: dalle 307 domande del III bando si è passati alle 1.489 del IV, con un aumento percentuale del 485%.

*Tab.1 - Distribuzione delle domande presentate per Regione nei primi quattro bandi*

<b>REGIONI</b>	<b>I Bando</b>	<b>II Bando</b>	<b>III Bando</b>	<b>IV Bando</b>	<b>TOTALE</b>
Abruzzo	130	127	121	258	636
Basilicata	130	151	128	519	928
Calabria	370	407	592	2.600	3.969
Campania	391	491	806	5.200	6.888
E. Romagna	382	442	393	949	2.166
F.V. Giulia	48	45	41	344	478
Lazio	271	284	362	2.208	3.125
Liguria	135	199	214	1.047	1.595
Lombardia	376	420	335	1.938	3.069
Marche	129	154	129	542	954
Molise	77	87	72	277	513
Piemonte	225	289	207	823	1.544
Puglia	484	573	658	3.541	5.256
Sardegna	74	92	108	764	1.038
Sicilia	195	278	350	2.500	3.323
<b>Toscana</b>	<b>273</b>	<b>297</b>	<b>307</b>	<b>1.489</b>	<b>2.366</b>
T.A.Adige	6	11	12	9	36
Umbria	147	176	172	673	1.168
Valle d'Aosta	11	13	11	14	49
Veneto	248	314	283	1.423	2.268
<b>Totale</b>	<b>4.102</b>	<b>4.850</b>	<b>5.301</b>	<b>27.118</b>	<b>41.371</b>

*Tabella 2 - Regione Toscana: Domande presentate, agevolate, contributi concessi*

	<b>I Bando</b>	<b>II Bando</b>	<b>III Bando</b>	<b>IV Bando</b>	<b>TOTALE</b>
D. presentate	273	297	307	1.489	2.366
D. agevolate	25	35	74	345	479
Contributi concessi	818 (milioni di €)	702 (milioni di €)	2.174 (milioni di €)	10.407 (milioni di €)	14.101 (milioni di €)

Oltre alla legge 215/92 esistono, sia a livello nazionale che regionale, numerose politiche a favore dell'imprenditoria che, pur non rivolgendosi direttamente a donne, comunque le riguardano.

Di queste leggi, o delle più importanti di esse, si traccia di seguito una elencazione ed un breve prospetto.

### **Legge 25.7.1952 n. 949**

*“Provvedimenti per lo sviluppo dell’economia e l’incremento dell’occupazione”:*

la legge prevede una serie di agevolazioni per le imprese artigiane che operano sul territorio nazionale.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di fatto -Società di persone (snc, sas) -Società di capitali (srl) -Società cooperative -Consorzi -Imprese familiari	Attività imprenditoriale esistente: -ampliamento -ammodernamento -ristrutturazione	- Finanziamento a tasso agevolato per investimenti - Finanziamento a tasso agevolato per spese di gestione - Leasing agevolato	Non previsti

### **Legge 14.10.1964 n. 1068**

*“Istituzione presso la Cassa per il credito alle imprese artigiane di un Fondo Centrale di garanzia (..)”:*

la legge ha la finalità di migliorare l’accesso al credito delle piccole e medie imprese artigiane attraverso la concessione di garanzie.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (snc, sas) -Società di capitali (srl) -Società cooperative -Consorzi	Interventi con finalità specifiche - Accesso al credito	Concessione di garanzia	Non previsti

### **Legge 28.11.1965 n. 1329**

*“Provvedimenti per l’acquisto di nuove macchine utensili”:*

la legge si rivolge alle imprese, anche artigiane, prevedendo delle agevolazioni finanziarie in caso di ammodernamenti.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative	Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento	Contributi a fondo perduto per spese di gestione	Non previsti

### **Legge 24.5.1977 n. 227**

*“Disposizioni sull’assicurazione e sul finanziamento dei crediti inerenti alle esportazioni di merci e servizi, all’esecuzione di lavori all’estero, nonché alla cooperazione economica e finanziaria in campo internazionale”:*

l’obiettivo della legge è di incentivare ed agevolare l’esportazione, verso qualsiasi Stato estero, di forniture di macchinari, impianti, studi, progettazioni, lavori e servizi; non sono invece ammesse ad agevolazione l’esportazione di beni di consumo (durevoli e non durevoli) di semilavorati o di beni intermedi che non siano destinati in via esclusiva ad essere integrati in beni di investimento.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative (a resp lim e illim) - Associazioni - Consorzi	Interventi con finalità specifiche: - ricerca nuovi canali e/o mercati	Contributi a fondo perduto per spese di gestione	Non previsti



### **Legge 29.7.1981 n. 394**

*“Conversione in legge, con modificazioni, del dl 28 maggio 1981, n. 251, concernente misure a sostegno delle esportazioni italiane”:*

la legge si rivolge a cittadini italiani, residenti in Italia, e le cui imprese operino sul territorio nazionale. La finalità della legge è far realizzare, da imprese italiane, un insediamento durevole costituito da uffici di rappresentanza, magazzini, depositi e sale espositive in Paesi non appartenenti all’Unione Europea.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative -Consorzi	Interventi con finalità specifiche: - ricerca di nuovi canali e/o mercati	- Finanziamento a tasso agevolato per spese di gestione - Finanziamento a tasso agevolato per investimenti	Non previsti

### **Legge 15.5.1989 n. 181**

*“Conversione in legge, con modificazioni, del dl 1 aprile 1989 n. 120, recante misure di sostegno e di deindustrializzazione in attuazione del piano di risanamento della siderurgia”:*

la legge si rivolge alle imprese operanti nel settore della estrazione dei minerali, attività manifatturiere e dei servizi alle imprese, prevedendo delle misure di sostegno per i comuni delle aree di crisi siderurgica (ob.1, ob.2, 87.3c).

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Società di capitali (spa, sapa, srl) -Consorzi	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento -ampliamento -riconversione ristrutturazione	-Contributi a fondo perduto per investimenti -Finanziamenti a tasso agevolato per investimenti	Non previsti

### **Legge 10.4.1991 n. 125**

*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”:*

scopo della legge è:

- eliminare le disparità di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale nell'accesso al lavoro;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- promuovere l'inserimento delle donne nei settori e ai livelli in cui esse sono sottorappresentate;
- favorire l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ogni tipo di impresa, anche in forma cooperativa -Consorzi; -Enti pubblici economici -Associazioni sindacali dei lavoratori -Centri di formazione	Adozione di “azioni positive” per le donne	Rimborso totale o parziale di oneri finanziari	Non previsti

### **Legge 19.12.1992 n. 488**

*“Agevolazioni per le attività produttive nelle aree depresse”:*

la legge si rivolge a quelle imprese operanti in aree depresse (zone ob.1, ob.2, ob.2\_87.3c, 87.3c) nei settori estrattivo, manifatturiero, ricettivo e dei servizi.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento -ampliamento -rilevamento -riconversione -ristrutturazione -riattivazione	Contributi a fondo perduto per investimenti	Non previsti

## **Legge 25.2.1992 n. 215**

### *“Azioni positive per l'imprenditoria femminile”:*

la legge si rivolge prevalentemente a donne che esercitino o inizino una attività imprenditoriale, prevedendo delle misure agevolative e di supporto.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Imprese individuali il cui titolare sia donna -Società cooperative o di persone costituite per almeno il 60% da donne -Società di capitali, le cui quote di partecipazione siano per i 2/3 di proprietà di donne ed i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno 2/3 da donne	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio -in franchising Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento -ampliamento -rilevamento di attività preesistente -sviluppo	-Contributi a fondo perduto per investimenti -Finanziamenti a tasso agevolato -Prestazioni di garanzia da parte dello Stato per detti finanziamenti	Non previsti

## **Legge 19.7.1993 n. 236**

### *“Interventi urgenti a favore dell'occupazione”:*

la legge si rivolge a quelle imprese operanti nelle aree depresse, che siano costituite da una maggioranza assoluta (sia numerica che di capitale) di giovani residenti nei territori di applicazione della legge da almeno 6 mesi, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero da una totalità di giovani di età compresa tra i 18 ed i 35 anni. I settori ammessi sono il commercio, servizi di ristorazione e ricettivi; non l'agricoltura.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio	-Contributi a fondo perduto per investimenti o spese di gestione -Finanziamento a tasso agevolato per investimenti	-Formazione imprenditoriale -Consulenza per la progettazione -Consulenza in fase di avvio

### **Legge 27.10.1994 n. 598**

*“Conversione in legge, con modificazioni, del dl 29 agosto 1994, n. 516, recante provvedimenti finalizzati alla razionalizzazione dell’investimento delle società per azioni interamente possedute dallo Stato, nonché ulteriori disposizioni concernenti l’EFIM ed altri organismi”:*

la legge si rivolge ad imprese operanti nei settori dell’estrazione dei minerali, dell’attività manifatturiere e delle costruzioni, di piccole e medie dimensioni, prevedendo una serie di agevolazioni in caso di interventi finalizzati all’innovazione tecnologica ed alla tutela ambientale.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative	Interventi con finalità specifiche: -innovazione tecnologica -tutela ambientale	Finanziamenti a tasso agevolato per investimenti	Non previsti

### **Legge 28.4.1995 n. 95 (ex l. 44/1986)**

*“Disposizioni urgenti per la ripresa di attività imprenditoriali”:*

la legge si rivolge prevalentemente a giovani di età compresa tra i 18 ed i 35 anni, residenti nei territori di applicazione della legge (zone ob.1, ob.2, ob.2\_87.3c) dall’1/1/94, al fine di agevolare lo sviluppo di attività economiche in tali territori.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative (comprese le minicooperative costituite da 5 a 8 soci)	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio	-Contributi a fondo perduto per investimenti -Finanziamento a tasso agevolato per investimenti -Contributi a fondo perduto per spese di gestione	-Formazione imprenditoriale -Consulenza per la progettazione -Consulenza in fase di avvio

### **Legge 8.8.1995 n. 341**

*“Aiuti automatici alle imprese”*

Questa legge si rivolge ad imprese, di qualsiasi forma societaria (società di persone, società di capitali, società cooperative), che esercitino attività industriali o artigiane, o nel settore delle telecomunicazione e dei servizi, nelle aree in ritardo di sviluppo (ob.1), o nelle aree in declino

industriale (ob.2), o nelle aree rurali svantaggiate (ob.5b) o in altre aree depresse non comprese nelle precedenti.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
Imprese industriali e artigiane, società di telecomunicazioni e società di servizi, di ogni dimensione, localizzate nelle aree svantaggiate	Acquisto di macchinari, impianti, programmi e servizi di gestione ambientale relative a : -creazione di un nuovo stabilimento -ampliamento -ammodernamento -ristrutturazione -riconversione -riattivazione delocalizzazione	Contributi sotto forma di credito d'imposta	Non previsti

### **Legge 28.11.1996 n. 608**

#### *“Prestito d'onore”*

Questa legge si rivolge ai soggetti disoccupati o inoccupati residenti nel sud Italia, prevedendo delle agevolazioni per incentivare l'esercizio di attività economiche.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
Disoccupati o inoccupati da almeno 6 mesi alla data di presentazione della domanda, residenti dal 1/10/1996 nei territori di applicazione della legge	Attività di lavoro autonomo, nella forma organizzativa della ditta individuale, per investimenti non superiori a 50 milioni di lire	-Contributi in conto capitale -Contributi in conto gestione -Finanziamenti a tasso agevolato	-Servizi di formazione, della durata di 4 mesi, ai quali accedono le persone la cui domanda è stata selezionata -Consulenza personalizzata

### **Legge 23.5.1997 n. 135**

#### *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, recante disposizioni urgenti per favorire l'occupazione”*

La legge si rivolge a giovani, residenti nelle aree depresse o svantaggiate, che intendono diventare imprenditori agricoli, subentrando ad un parente entro il secondo grado nella conduzione dell'impresa agricola (comunque non oltre due anni dalla presentazione della domanda)

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
Giovani di età compresa tra i 18 ed i 35 anni, che intendano diventare imprenditori agricoli	Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento -ampliamento -riconversione	-Contributi a fondo perduto per investimenti -Finanziamento a tasso agevolato per investimenti -Contributi a fondo perduto per spese di gestione	-Formazione imprenditoriale -Consulenza per la progettazione -Consulenza in fase di avvio

### **Legge 28.5.1997 n. 140**

*“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 marzo 1997, n. 79, recante misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica”*

La legge ha la finalità di incentivare la ricerca e lo sviluppo nelle imprese industriali (industrie estrattive, manifatturiere, di produzione e distribuzione dell’energia elettrica, acqua e gas), operanti sull’intero territorio nazionale

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) -Società cooperative	Attività imprenditoriale esistente: -sviluppo -interventi con finalità specifiche ricerca e sviluppo	-Agevolazioni fiscali -Agevolazioni contributive	Non previsti

### **Legge 7.8.1997 n. 266**

*“Interventi urgenti per l’economia”*

La legge agevola investimenti per la trasformazione e la commercializzazione dei prodotti agricoli, zootecnici e silvicoli; questa è una delle poche leggi per cui è prevista la cumulabilità, generalmente esclusa, con altre leggi regionali, nazionali o comunitarie.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Società di capitali (spa, srl) -Società cooperative -Consorzi	Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento -ampliamento -riconversione diversificazione ristrutturazione	Finanziamento a tasso agevolato per investimenti	Non previsti

### **Legge 23.12.1998 n. 448**

#### *“Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo”*

Destinatari di questa legge sono le cooperative sociali di tipo B (imprese sociali/no profit), che operino nei territori di applicazione della legge (ob.1, ob.2, ob.2\_87.3c, zone 87.3c) e che siano costituite o da una totalità di giovani, residenti in tali zone dall'1/1/99 di età compresa tra i 18 ed i 35 anni, ovvero da una maggioranza (numerica e di capitale) di giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed una minoranza svincolata da limiti di età e di residenza.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
Cooperative sociali (tipo B)	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio Attività imprenditoriale esistente: -ammodernamento -ampliamento -diversificazione -nuovo impianto	-Contributi a fondo perduto per investimenti -Contributi a fondo perduto per la gestione -Finanziamento a tasso agevolato per investimenti	-Formazione imprenditoriale -Consulenza per la progettazione -Consulenza in fase di avvio

### **Decreto legislativo 21.4.2000 n. 185 (Titolo II Capo I)**

#### *“Incentivi all’autoimprenditorialità e all’autoimpiego, in attuazione dell’articolo 45, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144- Misure in favore del lavoro autonomo (ex legge 608/96- Prestito d’onore)”*

I territori di applicazione di questa legge sono le zone depresse o svantaggiate (ob.1, ob.2, ob.2\_87.3c, ob.87.3c e le zone “Ministero del Lavoro”); la legge si rivolge a quei soggetti che intendano esercitare un’attività economica nella forma del lavoro autonomo (Titolo II Capo I), ovvero in forma di microimpresa (Titolo II Capo II), o in franchising (Titolo II Capo III) nei settori delle attività manifatturiere, costruzioni, commercio, ricettività e ristorazione e dei servizi.



<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
Persone fisiche in possesso dei seguenti requisiti: residenti nei territori di applicazione della legge dall'1/1/00, maggiore età alla data di presentazione della domanda, stato di inoccupazione o disoccupazione nei sei mesi precedenti la domanda	Nuova attività imprenditoriale: -in proprio -in franchising Attività imprenditoriale esistente: -rilevamento di attività preesistente	-Contributi a fondo perduto per investimenti -Finanziamento a tasso agevolato per investimenti -Contributi a fondo perduto per spese di gestione	-Servizi di consulenza e formazione -Formazione imprenditoriale -Consulenza in fase di avvio

### **Decreto legislativo 21.4.2000 n. 185 (Titolo II Capo II)**

*“Incentivi all’autoimprenditorialità e all’autoimpiego, in attuazione dell’articolo 45, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144 - Misure in favore dell’autoimpiego in forma di microimpresa (ex legge 608/96- Prestito d’onore)”*

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
Società di persone (ss, snc, sas)	Nuova attività imprenditoriale: -in proprio	-Finanziamento a tasso agevolato per investimenti -Contributi a fondo perduto per spese di gestione	-Servizi di consulenza e formazione -Formazione imprenditoriale -Consulenza in fase di avvio

### **Decreto legislativo 21.4.2000 n. 185 (Titolo II Capo III)**

*“Incentivi all’autoimprenditorialità e all’autoimpiego, in attuazione dell’articolo 45, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144 - Misure in favore dell’autoimpiego in forma di franchising (ex legge 608/96- Prestito d’onore)”*

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (spa, sapa, srl) Per le ditte individuali, all’atto della presentazione della domanda, il titolare deve essere maggiorenne, non occupato nei sei mesi precedenti, e residente dall’1/1/00 nei territori di applicazione della legge	Nuova attività imprenditoriale: -in franchising	-Finanziamento a tasso agevolato per investimenti -Contributi a fondo perduto per spese di gestione	-Servizi di consulenza e formazione -Formazione imprenditoriale -Consulenza in fase di avvio

Accanto a queste leggi vi sono altre disposizioni normative particolarmente importanti, la cui finalità è quella di conciliare “tempi di vita e tempi di lavoro nelle imprese”, prevedendo degli incentivi e delle agevolazioni per gli imprenditori che attuino delle azioni positive in tal senso.

**Art. 9 della L. 53/2000** - *"Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città"*.

È prevista una quota di 20 milioni di euro all'anno, a carico del Fondo per l'Occupazione, a favore delle imprese che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità dell'orario volta a conciliare tempi di vita e di lavoro. Le imprese possono presentare progetti di accordo contrattuale che contengano almeno una delle seguenti azioni:

#### **art. 9 - Lett. a)**

Progetti che consentano alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro (es: part-time, telelavoro, flessibilità in entrata ed in uscita, flessibilità su turni);

#### **art. 9 - Lett. b)**

Programmi di formazione ed aggiornamento volti ad agevolare il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

#### **art. 9 - Lett. c)**

Iniziative che consentano la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali.

Le azioni positive previste dalle Lett. a) e b) devono essere attuate in applicazione di accordi collettivi di secondo livello stipulati con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale e aziendale. La presenza di tali accordi costituisce un presupposto essenziale per l'ammissibilità al finanziamento. Per le azioni previste alla Lett. c), considerato il loro carattere sperimentale, devono essere individuate intese, a livello nazionale e/o territoriale, con le associazioni datoriali. Le Autonomie locali possono promuovere sperimentazioni pilota finalizzate alla creazione di una rete di supporto alla contrattazione in materia. I progetti di cui alle lettere a) e b), derivanti da accordi stipulati nell'ambito di tali sperimentazioni sono valutati assegnando ulteriore titolo preferenziale.

#### **Art. 91 della legge finanziaria 2003 (*Asili nido nei luoghi di lavoro*)**

Questa norma prevede l'istituzione, a partire dal 2003, di un fondo a tasso agevolato per finanziare la realizzazione di asili nido e micro nidi nei posti di lavoro, nel limite massimo di 10 milioni di euro. Si riporta di seguito il testo della disposizione di legge:

“1. Al fine di assicurare un'adeguata assistenza familiare alle lavoratrici e ai lavoratori dipendenti con prole, è istituito dall'anno 2003 il Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzano, nei luoghi di lavoro, servizi di asilo nido e micro-nidi, di cui all'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448.

2. Ai fini dell'ammissione al finanziamento, i datori di lavoro presentano apposita domanda al Ministero del lavoro e delle politiche sociali contenente le seguenti indicazioni:

a) stima dei tempi di realizzazione delle opere ammesse al finanziamento;

b) entità del finanziamento richiesto, in valore assoluto e in percentuale del costo di progettazione dell'opera;

c) stima del costo di esecuzione dell'opera.

3. Il prospetto contenente le informazioni di cui al comma 2 e le relative modalità di trasmissione sono definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da emanare entro il 31 marzo 2003. In caso di ingiustificati ritardi o gravi irregolarità nell'impiego del contributo, il finanziamento è revocato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

4. I criteri per la concessione dei finanziamenti sono determinati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per le pari opportunità, entro il 31 marzo 2003, tenendo conto in ogni caso dei seguenti principi:

a) il tasso di interesse da applicare alle somme rimborsate è determinato in misura non inferiore allo 0,50 per cento annuo;

b) i finanziamenti devono essere rimborsati al cinquanta per cento mediante un piano di ammortamento di durata non superiore a sette anni, articolato in rate semestrali posticipate corrisposte a decorrere dal terzo anno successivo a quello di effettiva erogazione delle risorse;

c) equa distribuzione territoriale dei finanziamenti.

5. Per l'anno 2003, nell'ambito delle risorse stanziare sul Fondo nazionale per le politiche sociali a sostegno delle politiche in favore delle famiglie di cui all'articolo 46, comma 2, e nel limite massimo di 10 milioni di euro, sono preordinate le risorse da destinare per la costituzione del Fondo di rotazione di cui al comma 1. Per gli anni successivi, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è determinata la quota da attribuire al predetto Fondo di rotazione nell'ambito del menzionato Fondo nazionale per le politiche sociali.

6. Il comma 6 dell'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, si interpreta nel senso che la deduzione relativa alle spese di partecipazione alla gestione dei nidi e dei micro-nidi nei luoghi di lavoro, prevista per i genitori e i datori di lavoro, si applica con riferimento ai nidi e ai micro-nidi gestiti sia dai comuni sia dai datori di lavoro. Dalle disposizioni di cui al periodo precedente non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.”

## LE LEGGI REGIONALI DELLA TOSCANA

Si traccia di seguito un prospetto riassuntivo delle principali leggi regionali di incentivazione alle attività produttive. La maggior parte di questi leggi, pur non essendo specificamente indirizzata a donne, riconosce loro una “corsia preferenziale”, o per quanto riguarda la fase dell’esame e dell’accoglimento delle domande o nella concessione delle agevolazioni.

### Legge 26.4.1993 n. 27

*“Agevolazioni per la creazione di nuove imprese a sostegno dell’imprenditoria giovanile”.*

Questa legge si rivolge prevalentemente a giovani che intendano iniziare un’attività imprenditoriale; in particolare è previsto che per le società di persone, di capitali e cooperative i rappresentanti legali, ed almeno la maggioranza (sia numerica che di capitale) dei soci deve avere un’età inferiore ai 35 anni, mentre per le ditte individuali è il titolare che deve avere questi requisiti. La legge riconosce una “corsia preferenziale” alle donne per quanto riguarda la fase dell’accoglimento e dell’esame delle domande.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (snc, sas) -Società di capitali (srl) -Società cooperative -Imprese familiari	Nuova attività imprenditoriale: - in proprio	-Contributo a fondo perduto per investimenti -Finanziamento a tasso agevolato per investimenti -Leasing agevolato	Non previsti

### Legge 4.4.1995 n. 36

*“Interventi finanziari a favore dell’artigianato e disciplina dell’associazionismo artigiano di garanzia”.*

La finalità di questa legge è di favorire il consolidamento e lo sviluppo dell’artigianato e dell’associazionismo di garanzia tramite l’intervento di Artigiancredito Toscano. La legge costituisce il quadro organico degli incentivi finanziari regionali alle imprese artigiane di cui agli artt.12 e 49 del D.Lgs.112/98.

La Regione concede contributi ad Artigiancredito Toscano per l’attività istituzionale dello stesso (garanzia, informazione, consulenza, assistenza, fornitura di servizi finanziari) al fine di incentivare l’attività delle imprese artigiane, attraverso erogazione di contributi in conto capitale, in conto canoni di leasing e in conto interessi.

### **Legge 22.4.1998 n. 23 (artt. 6-8)**

*“Misure di aiuto per favorire l’accesso dei giovani alle attività agricole e di servizio per l’agricoltura e di supporto al territorio rurale- Costituzione e avviamento di nuove imprese agricole e potenziamento delle imprese agricole esistenti”.*

Questa legge si rivolge prevalentemente a giovani di età compresa tra i 18 ed i 40 anni (per le società di persone, di capitali e le cooperative tale requisito è richiesto per i rappresentanti legali, nonché per la maggioranza -numerica e di capitale- dei soci, mentre per le ditte individuali è richiesta per il titolare, il quale deve essere imprenditore agricolo a titolo principale o impegnarsi a diventarlo entro due anni dall’erogazione del contributo) che esercitino o intendano esercitare un’attività economica nei settori dell’agricoltura, della pesca, degli allevamenti.

Questa legge riconosce una priorità alle donne nella concessione delle agevolazioni.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (srl, spa, sapa,) -Società cooperative -Imprese familiari -Associazioni -Consorzi	Nuova attività imprenditoriale: -in proprio Attività imprenditoriale esistente: -ampliamento -rilevamento di attività preesistente	Contributo a fondo perduto per investimenti	Tutoraggio tecnico mediante assistenza tecnica, controllo e guida in fase di avvio dell’impresa

### **Legge 22.4.1998 n. 23 (art. 9)**

*“Misure di aiuto per favorire l’accesso dei giovani alle attività agricole e di servizio per l’agricoltura e di supporto al territorio rurale- Regime di aiuto per attività di servizio e di supporto”.*

Stessi requisiti di età per i giovani. I settori ammessi alle agevolazioni sono l’agricoltura, la pesca, l’allevamento e le attività di ristorazione e ricettive.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (srl, spa, sapa,) -Società cooperative, consorzi -Imprese familiari -Associazioni	Nuova attività imprenditoriale: -in proprio Attività imprenditoriale esistente: -diversificazione	-Contributo a fondo perduto per investimenti -Contributo a fondo perduto per spese di avvio	Non previsti

### **Legge 22.4.1998 n. 23 (art. 10)**

*“Misure di aiuto per favorire l’accesso dei giovani alle attività agricole e di servizio per l’agricoltura e di supporto al territorio rurale- Particolare regime per progetti di valorizzazione ai sensi della L.R. 9/97”.*

Stessi requisiti di età per i giovani. I settori ammessi alle agevolazioni sono l’agricoltura, la pesca, l’allevamento e le attività di ristorazione e ricettive.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (srl, spa, sapa,) -Società cooperative -Imprese familiari -Associazioni -Consorzi	Nuova attività imprenditoriale: -in proprio	-Contributo a fondo perduto per investimenti -Contributo a fondo perduto per spese di avvio	Non previsti

### **Legge 22.4.1998 n. 23 (art. 11)**

*“Misure di aiuto per favorire l’accesso dei giovani alle attività agricole e di servizio per l’agricoltura e di supporto al territorio rurale- Regime di aiuto alle riconversione delle produzioni agricole al biologico”.*

I settori ammessi alle agevolazioni sono l’agricoltura, la pesca, l’allevamento. Sono previsti gli stessi requisiti di “giovane età” per i rappresentanti e la maggioranza dei soci delle società, e per il titolare nella ditta individuale. I beneficiari, all’atto della presentazione della domanda, devono essere in possesso della qualifica di imprenditore agricolo a titolo principale e devono essere iscritti nelle apposite liste di “agricoltori biologici”. Priorità alle donne nella concessione delle agevolazioni.

<b>Destinatari</b>	<b>Iniziative ammissibili</b>	<b>Agevolazioni finanziarie</b>	<b>Servizi reali (consulenza e formazione)</b>
-Ditte individuali -Società di persone (ss, snc, sas) -Società di capitali (srl, spa, sapa,) -Società cooperative -Imprese familiari -Associazioni -Consorzi	Attività imprenditoriale esistente: -riconversione (le iniziative ammissibili sono quelle di riconversione delle produzioni agricole tradizionali alle produzioni biologiche)	Contributo a fondo perduto	Non previsti



### **Legge n. 41/98**

#### *“Incentivazione a sostegno dei programmi locali di sviluppo sostenibile”*

La finalità di questa legge è favorire e sostenere l’elaborazione e l’attuazione dei programmi locali di sviluppo sostenibile, mediante procedure di coordinamento istituzionale e di dialogo sociale.

Soggetti beneficiari sono: -gli enti locali territoriali, -le società di persone, -le società di capitali, -le società cooperative, che realizzino programmi di investimento rientranti in un programma di investimenti pubblici e privati raccordati tra loro e finalizzati ad un armonico sviluppo delle attività produttive a livello locale.

Le agevolazioni consistono in contributi in conto capitale, assegnati previa istruttoria tecnica compiuta da un nucleo di valutazione nominato dalla Giunta in contraddittorio con tecnici designati dalla Provincia.

### **Legge n. 67/98**

#### *“Programma di interventi a favore dell’artigianato artistico e tradizionale”*

La finalità di questa legge è promuovere lo sviluppo dell’artigianato artistico e tradizionale toscano attraverso la concessione di agevolazioni finanziarie finalizzate alla permanenza dell’artigianato artistico e tradizionale nelle aree urbane e del centro storico. In particolare questo intervento è finalizzato a:

- la valorizzazione delle produzioni e delle lavorazioni artigianali artistiche e tradizionali,
- la formazione di figure professionali che operano nel campo delle lavorazioni artistiche e tradizionali,
- la promozione dei prodotti dell’artigianato artistico e tradizionale toscano,
- la concessione di agevolazioni finanziarie finalizzate alla permanenza delle imprese dell’artigianato artistico e tradizionale nelle aree urbane e nei centri storici.

Ai soggetti beneficiari è riconosciuto un contributo in conto interesse su finanziamenti in convenzione con Artigiancredito Toscana.

### **Legge n. 34/2001 (art. 1)**

#### *“Disciplina dei servizi di sviluppo agricolo e rurale”.*

La presente Legge disciplina i servizi di sviluppo agricolo e rurale in Toscana, quale strumento di attuazione della programmazione economica e territoriale della Regione, in armonia con gli orientamenti della politica agricola comunitaria e con particolare riferimento al sistema della divulgazione agricola.

Tra i vari obiettivi di interesse pubblico perseguiti dai servizi in oggetto rileva il mantenimento delle attività agricole sul territorio ad esse vocato, sia garantendo le *pari opportunità all’imprenditoria femminile* che favorendo l’accesso dei giovani alla conduzione dell’azienda agricola ed alle attività di servizio all’agricoltura e di supporto al territorio rurale, in armonia con le finalità di cui alla normativa regionale in materia.

### **Legge n. 32/2002 (artt. 1, 21)**

*“Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro”.*

La presente Legge disciplina gli interventi che la Regione Toscana promuove per lo sviluppo dell'educazione, dell'istruzione, dell'orientamento, della formazione professionale e dell'occupazione, al fine di costruire un sistema regionale integrato che garantisca, in coerenza con le strategie dell'Unione europea per lo sviluppo delle risorse umane, la piena realizzazione della libertà individuale e dell'integrazione sociale, nonché il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita quale fondamento necessario per il diritto allo studio e il diritto al lavoro.

Tra gli obiettivi che informano gli interventi della Regione assume rilevanza la promozione di azioni di pari opportunità volte a migliorare l'accesso e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro con interventi specifici per sostenere l'occupazione femminile, eliminare la disparità nell'accesso al lavoro, conciliare la vita familiare con quella professionale favorendo i percorsi di carriera.

## CONCLUSIONI

L'imprenditoria femminile, in particolare le azioni e gli interventi volti ad incoraggiarla e supportarla, costituisce un tema di interesse comune per gli Stati dell'Unione Europea.

Dalla ricerca svolta emerge, infatti, che in tutti i Paesi UE è fortemente sentita l'esigenza di specifiche misure a sostegno delle donne; nel corso del primo Forum sull'imprenditoria femminile, tenutosi a Bruxelles il 28 marzo 2003, i vari Paesi hanno illustrato le diverse azioni intraprese al fine di ridurre il divario esistente (comune a tutti gli Stati) tra imprenditori ed imprenditrici, e si sono confrontati sulle cause ed i possibili rimedi di questo *gap*.

Oltre che in ambito nazionale, poi, è anche livello comunitario che sono state attuate importanti iniziative; nella ricerca svolta sono state individuate le direttive comunitarie più importanti, finalizzate in particolare alla promozione della parità tra i generi e delle pari opportunità tra uomini e donne: esse costituiscono un *corpus iuris* vincolante per tutti gli Stati Membri e rappresentano il fondamento giuridico da cui è derivata tutta la normativa nazionale a favore delle donne.

Accanto agli atti legislativi, l'Unione Europea è intervenuta sul tema delle pari opportunità con atti specifici, in particolare attraverso programmi d'azione, la Strategia Quadro, le iniziative OCCUPAZIONE, ADAPT, la integrazione della dimensione di genere nella programmazione dei Fondi strutturali per il periodo 2000-2006 e nelle quattro iniziative comunitarie EQUAL, INTERREG III, URBAN II, e LEADER PLUS.

Per quanto riguarda in particolare l'imprenditoria femminile, accanto a numerosi progetti indirizzati specificamente alle donne, ed adottati sulla base del "Terzo Programma Pluriennale per le PMI" (tra i cui obiettivi vi era appunto quello di "promuovere lo spirito d'impresa e sostenere alcuni gruppi mirati speciali"), l'impegno dell'Unione si è manifestata soprattutto attraverso la creazione di reti: in particolare, il WES- *European Network to promote women's entrepreneurship*, una rete costituita per promuovere l'imprenditorialità delle donne, ufficialmente inaugurata a Bruxelles il 20 giugno 2000 e il ECWN- *EuroChambres Women Network*, la nuova rete europea di supporto allo sviluppo dell'imprenditorialità femminile, inaugurata a Bruxelles il 10 settembre 2003. La finalità di queste reti è di porsi come interlocutori verso i Paesi Membri e gli organi competenti dell'Unione Europea, per la definizione di politiche a favore dell'imprenditoria femminile e quindi per la implementazione di azioni positive e buone prassi, contribuendo così ad una maggiore visibilità delle donne imprenditrici ed agli obiettivi di crescita europea.

Volendo riassumere brevemente le ragioni per cui le donne possono decidere di avviare un'impresa, si devono evidenziare tre classi di motivazione, classificabili come di tipo personale, economico e sociale. Per quanto riguarda in particolare le motivazioni spiccatamente personali, si rileva la ricerca e la necessità di indipendenza personale e di una maggiore autonomia sul lavoro, collegata all'opportunità di autorealizzazione professionale. L'imprenditoria potrebbe pertanto essere una soluzione indotta dalla difficoltà di accesso a occupazioni più convenzionali, che aiuterebbe le donne a sottrarsi ai processi di compressione e segregazione del lavoro femminile.

Le difficoltà maggiori che le donne incontrano nella creazione e nel mantenimento di una attività economica si possono riassumere in:

- Mancanza di adeguate strutture di supporto alla irrinunciabile funzione materna (difficoltà che condiziona l'accesso delle donne al lavoro sia autonomo che dipendente);
- Mancanza di formazione e informazione;
- Mancanza di contatti e di accesso al *networking*;
- Discriminazioni basate sul genere e stereotipi;
- Difficoltà di accesso al credito bancario.

Tra le iniziative, quindi, che bisognerebbe attuare e che alcuni Paesi hanno presentato come buone pratiche nel corso del Forum del 28 marzo, vi sono:

- La creazione di strutture e sistemi di custodia dei bambini.

Asili nido e micro nidi, asili nido nelle aziende o comunque nelle vicinanze delle aree imprenditoriali, nonché orari più elastici nelle strutture di accoglienza per bambini ed altri interventi a sostegno del duplice impegno di madre ed imprenditrice, quali l'assistenza pomeridiana ai figli studenti in età scolare o comunque minorenni.

Nel nostro Paese la percentuale di copertura pubblica delle richieste di assistenza ai bambini è la più bassa in Europa (6%!), ed è ancora in atto una certa rigidità negli orari, basati su un modello di organizzazione lavorativa poco flessibile alle esigenze dei genitori (un esempio di dilatazione dell'orario in alcuni nidi lombardi per coprire i bisogni dei genitori, è la prescuola dalle 8 alle 9, e la postscuola dalle 16 alle 18). Inoltre, soprattutto nelle regioni del nord, alcune aziende hanno attivato al loro interno il servizio di "nido aziendale", previsto anche dalla Finanziaria 2003, che istituisce, a partire dal 2003, un Fondo di rotazione per il finanziamento dei datori di lavoro che realizzino, nei luoghi di lavoro, servizi di asili nido o micro nidi.

In Belgio è stato attivato il programma "Die Vliegende Ondernemer" (L'imprenditore Volante) il cui scopo è quello di offrire alle imprenditrici un equo bilanciamento tra lavoro e vita privata, dando loro la possibilità di reperire un "sostituto" professionale in casi di emergenza (eventi imprevisti, assenze programmate o periodi di punta).

Anche in Italia è prevista una misura simile: l'art.9 della l.53/2000 prevede infatti lo stanziamento di una quota a carico del Fondo Sociale per l'Occupazione per le imprese che realizzino, tra le altre, "iniziative che consentano la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali" (art.9 lett.c).

- Creazione di punti di informazione specializzati e consulenza professionale.

Elementi fondamentali per le donne che vogliono cimentarsi in una attività imprenditoriale sono una buona preparazione professionale e la possibilità di reperire le informazioni utili all'avvio ed alla conduzione dell'impresa. Da più parti si rileva la necessità di una consulenza costante, che per i primi anni fornisca alla neo-imprenditrice i supporti informativi e conoscitivi che la sua attività progressivamente richiede, quindi un "accompagnamento consultivo" per i vari settori dell'impresa: problematiche fiscali, gestione della contabilità, economia aziendale, analisi del mercato, psicologia di vendita, etc.

L'accesso alle informazioni è importantissimo per le donne, perché spesso non hanno le relazioni ed i contatti informali che hanno gli uomini, e di conseguenza incontrano maggiori difficoltà nel conoscere tutti gli aspetti legati all'esercizio di una attività economica.

Iniziative di questo tipo, volte a fornire alle donne informazioni e consulenza specializzata, si sono avute in Austria (il "Businessfraucenter"), in Finlandia (il WEA-Women's Enterprise Agency, un'agenzia che si occupa di imprenditorialità e che offre servizi indirizzati specificamente alle donne), in Svezia (con il progetto "Business Advisers- Consulenti d'impresa per le donne").

- Necessità di contatti tra imprenditrici: il *networking* ed il *mentoring*.

Da più parti è stata rilevata la necessità e l'opportunità di un maggiore contatto tra donne imprenditrici e aspiranti tali. Accanto alla formazione ed alla informazione, un supporto forse maggiore all'imprenditoria femminile potrebbe derivare dalle esperienze positive di altre donne e quindi dai consigli e dagli insegnamenti che esse possono dare: è importante poter disporre di "modelli" positivi e vicini a cui guardare, perché dà maggiore concretezza alle aspirazioni ed ai progetti delle donne che decidono di intraprendere una attività imprenditoriale.

La creazione di reti di contatti tra donne (*networking*) permette alle imprenditrici quindi di confrontarsi e di scambiarsi esperienze ed informazioni, di beneficiare dei consigli di donne più esperte, di trarre maggiori motivazioni e convinzioni dallo spirito di gruppo, superando paure, perplessità, disinformazione. Esperienze di questo tipo si trovano in Austria, Spagna, Regno Unito.

Il *mentoring* permette invece alle donne di instaurare un contatto più personale e diretto: in pratica vengono abbinate due donne, un mentor, cioè una imprenditrice di successo e con esperienza ed una mentee, una neo imprenditrice, la quale usufruisce dei consigli, della esperienza e delle indicazioni della prima. In molti Paesi europei, il mentorato costituisce uno strumento collaudato ed uno dei mezzi più potenti ed efficaci per la promozione dell'imprenditoria femminile (in Finlandia, Lussemburgo, Norvegia, Germania, Olanda, Austria).

- Accesso al credito, alle garanzie ed ai contributi.

Tra le cause universalmente riconosciute come ostacolo nella realizzazione di un'idea di impresa, infine, vi è la difficoltà del reperimento delle risorse finanziarie, e, quindi, dell'accesso al credito, problema maggiormente sentito dalle donne, sulle quali pesano fortemente condizionamenti oggettivi e culturali, che rendono meno agevole il rapporto con il sistema creditizio. Inoltre, anche gli strumenti finanziari offerti da leggi create allo scopo di sostenere le imprese femminili sono poco conosciute e comunque intervengono, in genere, dopo l'avvio dell'impresa e presentano dei nodi critici che spesso creano nelle donne una certa sfiducia nella loro effettiva utilizzabilità.

Da più parti è stata sottolineata, quindi, accanto alla necessità di disporre di informazioni tecniche relativamente alle leggi che offrono strumenti di sostegno finanziario (contributi, concessioni di credito a tasso agevolato, etc), la creazione di una speciale istituzione di garanzia collettiva, riservata alle imprese femminili, oppure di un'istituzione specializzata che dia credito alle donne, perché spesso esse non sono in grado di fornire le garanzie richieste e non hanno i mezzi per mettersi in proprio.

Una istituzione di questo tipo è stata creata in Francia: si tratta del “Fondo di garanzia per la creazione, la successione e lo sviluppo di imprese femminili”, istituito già dal 1989.

Il numero di donne imprenditrici è andato notevolmente aumentando negli ultimi anni, e questo è indice del fatto che molte difficoltà si sono o si stanno superando.

Tuttavia, molti ostacoli permangono e molto deve essere fatto; presupposto ovviamente indispensabile per l’attuazione di iniziative in favore delle donne è comunque quello di creare o potenziare l’attività degli organi già esistenti che si occupano di imprenditoria femminile: un ruolo di primissimo piano, al riguardo, rivestono i Comitati per l’imprenditoria femminile, costituiti presso le Camere di Commercio. Oltre che attuare iniziative in favore di imprenditrici, sicuramente indispensabili per la promozione e la visibilità di esse, bisognerebbe attuare maggiori interventi per le donne che imprenditrici non sono, ma che aspirano ad esserlo, attraverso una maggiore attività di informazione, formazione e consulenza: inoltre un supporto sicuramente efficace è la creazione di reti di contatti tra imprenditrici e aspiranti tali, ed il contatto personale che si realizza nelle esperienze di *mentoring*.