



Analisi del Servizio Studi BNL BNP Paribas

focus

ECONOMIA E BANCHE

NUMERO

09

8 marzo 2023

Lavoro e imprenditoria in Italia: numeri al femminile

Simona Costagli



BNL

BNP PARIBAS

La banca
per un mondo
che cambia

SINTESI

I problemi che hanno caratterizzato il 2022 (tensioni geopolitiche, aumento dei costi dell'energia e inflazione generale) rischiano, tra le altre cose, di rendere più difficile la ripresa del percorso di chiusura del gap tra uomini e donne che la pandemia aveva già notevolmente rallentato. Secondo il World Economic Forum nel 2022 il divario di genere a livello mondiale si sarebbe colmato al 68,1%; a questo ritmo per completare la chiusura sarebbero necessari 132 anni. Il dato rappresenta un passo indietro rispetto a quello pre pandemia stimato in 100 anni.

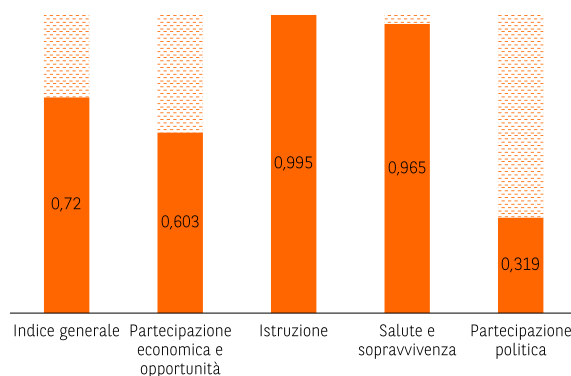
Nella graduatorie internazionali sulla chiusura del divario di genere l'Italia risulta mediamente in posizioni basse rispetto ai principali partner europei. Le italiane in particolare sono poco attive sul mercato del lavoro e occupano mediamente posizioni apicali con minore frequenza degli uomini. In termini di istruzione, salute e sopravvivenza però il divario tra uomini e donne in Italia è quasi totalmente colmato.

A fine 2022 le donne in Italia rappresentavano poco più del 51% della popolazione residente ma solo il 42,2% degli occupati, un valore comunque in crescita rispetto al 39,7% del 2004. Per le donne in Italia il peso dell'occupazione dipendente sul totale rimane preponderante.

Indipendentemente dal contesto specifico di ogni paese, e dalla sua cultura imprenditoriale, le donne sembrano meno propense ad assumere il rischio di creare nuove imprese. In Italia secondo gli ultimi dati disponibili, le imprese femminili sono il 22% del totale e operano soprattutto nei servizi e in agricoltura, mentre la loro presenza è limitata nell'industria.

Italia: chiusura del gap nelle categorie del Global Gender Gap Index

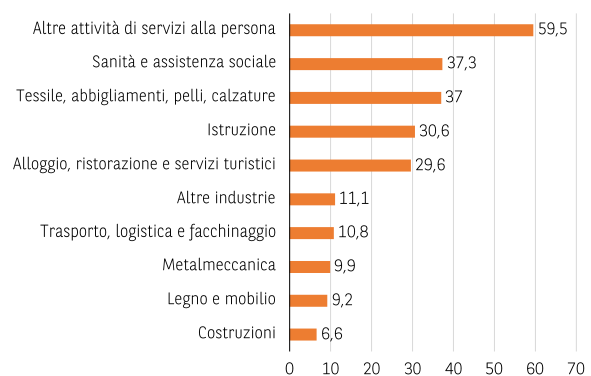
(0 = massima disparità, 1= uguaglianza)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su World Economic Forum

Italia: primi 5 e ultimi 5 settori per presenza di imprese femminili

(in % del totale imprese nel settore)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Unioncamere

LAVORO E IMPRENDITORIA IN ITALIA: NUMERI AL FEMMINILE

Simona Costagli*

Economist Servizio Studi BNL BNP Paribas

Simona.costagli@bnpparibas.com

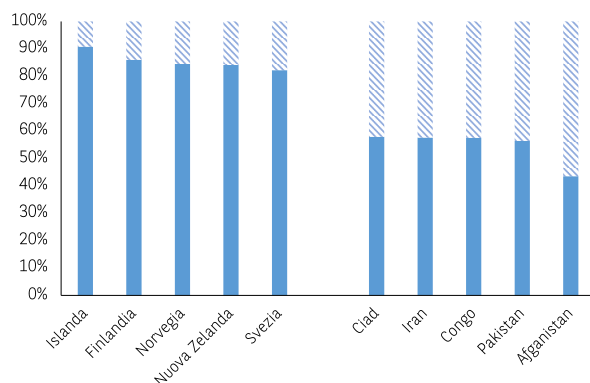
Aumenta il tempo necessario a chiudere il divario di genere

Nel corso del 2022 una serie di fenomeni inattesi hanno portato ripercussioni destinate ad avere un'eco importante nei prossimi anni dal punto di vista sia economico, sia sociale. L'esuberanza prodotta dall'uscita dalla fase critica della pandemia, e il rimbalzo superiore alle attese che l'economia mondiale ha registrato nel 2021, sono stati bruscamente interrotti dalla spirale che si è creata tra tensioni geopolitiche in Europa, aumento dei costi dell'energia e inflazione generale. Tra le altre cose, a livello mondiale questi fattori rischiano di rendere più difficile la ripresa del percorso di chiusura del gap tra uomini e donne che la stessa pandemia aveva già notevolmente rallentato. Secondo il Global Gender Gap Index elaborato dal World Economic Forum¹ nel 2022 il divario di genere a livello mondiale si sarebbe colmato al 68,1%; a questo ritmo per completare la chiusura sarebbero necessari 132 anni. Il dato, sebbene in miglioramento dal 2021 (136 anni) rappresenta però un notevole passo indietro rispetto a quello

pre pandemia, quando erano stimati 100 anni. Tra i 146 paesi censiti dal WEF l'Islanda si conferma in prima posizione, con una chiusura del gap al 90%, seguita da Finlandia (86%), e Norvegia. Nelle prime dieci posizioni compaiono anche altri due paesi europei: Irlanda e Germania. L'Italia compare in 63esima posizione (stabile rispetto al 2021), la Francia in 15esima e la Spagna in 17esima. Nel caso dell'Italia, molto penalizzanti sono i punteggi relativi alla partecipazione e alla opportunità nel mercato del lavoro (110ma posizione per tasso di partecipazione, 114esima per divario salariale a parità di posizione lavorativa). Peraltro, tra le diverse dimensioni del fenomeno esaminate dall'indice, a livello mondiale è proprio la partecipazione al mercato del lavoro ad aver subito la più importante battuta d'arresto nella chiusura del gap: nel 2022 il divario tra

Primi 5 e ultimi 5 paesi nella graduatoria del Global Gender Gap Index

(% di chiusura del gender gap)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su World Economic Forum

partecipazione maschile e femminile risultava chiuso per poco più del 62%, il valore più basso da quando l'indicatore è calcolato (2006). Secondo uno studio della Banca d'Italia² condotto a

* Le opinioni espresse impegnano unicamente l'autrice.

¹ Il Global Gender Gap Index è calcolato sulle seguenti variabili: partecipazione economica, opportunità economiche, livello di istruzione, salute, sopravvivenza, rappresentanza politica. L'indice è misurato in una scala da zero a 100 e può essere interpretato come la distanza percorsa verso la parità di genere (ossia la percentuale di divario di genere che è stato chiuso).

² Buono I. e Polzelli, A., "An international map of gender", *QEF Banca d'Italia*, n. 714, 2022.

livello mondiale, il divario di genere nella partecipazione alla forza lavoro nel corso degli anni è divenuto più marcato nei paesi a medio basso reddito mentre si è in parte ridotto in quelli a reddito elevato. Negli ultimi 30 anni in media nei paesi avanzati il tasso di partecipazione femminile si è mosso dal 60 verso il 70% (a fronte di un valore maschile lievemente in discesa dall'80%); in quelli a reddito medio basso è rimasto invece stabile intorno al 55%, valore sintesi di ampie differenze tra i paesi del gruppo. Nelle economie avanzate l'aumento dell'occupazione femminile si deve in larga misura alla crescita del settore dei servizi, dove le donne risultano principalmente occupate. Anche per questo motivo, la pandemia di Covid 19 ha arrestato il processo di chiusura del gap nei paesi a reddito elevato, marcando una netta differenza con le recessioni passate (tra cui la grande recessione del 2008-2009) che avevano penalizzato gli uomini più delle donne, in quanto impiegati in modo prevalente nella manifattura e costruzioni, i settori maggiormente colpiti. Nonostante il lavoro da remoto abbia in molti casi facilitato la combinazione tra lavoro e vita familiare, tuttavia l'impiego elevato delle donne nei servizi, soprattutto in attività che prevedono il contatto personale, ha determinato un calo del tasso di partecipazione femminile che nella media dei paesi Ocse è passato dal 65% del periodo pre pandemia al 63,5% del 2021. Nei primi sei mesi di pandemia il 54% dei posti di lavoro persi a livello mondiale erano occupati da donne, che però contano per meno del 40% della forza lavoro mondiale.³

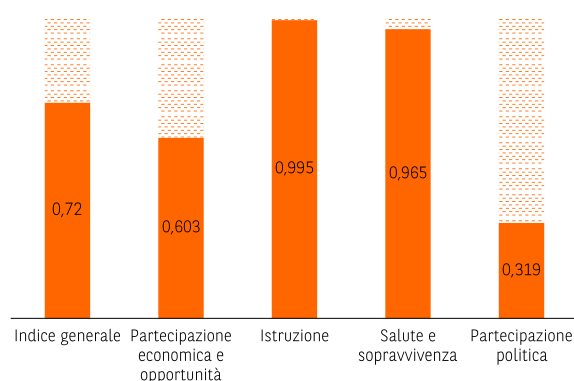
Anche nell'imprenditoria le donne sono meno rappresentate degli uomini: a livello globale le imprese avviate da donne sono due ogni cinque e sono attive soprattutto nel commercio all'ingrosso e al dettaglio (50% circa) e nei servizi legati alla sanità, istruzione e al sociale (20% circa). In generale, le donne - con molta più frequenza degli uomini - avviano imprese senza dipendenti.

Il divario di genere in Italia negli indicatori internazionali

Nonostante i progressi registrati negli ultimi anni, l'Italia risulta indietro rispetto alla media Ocse in molte delle metriche utilizzate per misurare la distanza tra mondo maschile e femminile

Italia: chiusura del gap nelle categorie del Global Gender Gap Index

(0 = massima disparità, 1= uguaglianza)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su World Economic Forum

nella politica, nell'economia e nella società.

Come si è accennato, nella graduatoria del World Economic Forum secondo il Global Gender Gap Index il nostro paese occupa la 63esima posizione, in discesa dalla 41esima del 2015, ma presenta valori migliori della media in tutte le voci relative all'istruzione, mentre nella salute e sopravvivenza ha completato il divario al 97% circa.

Anche nel set di indicatori che compongono il Glass Ceiling Index elaborato su base annuale dall'Economist (che posiziona l'Italia in 16esima posizione su 29 paesi), i valori italiani risultano in gran parte peggiori della media Ocse. Le italiane in particolare sono meno presenti nel mercato del lavoro e occupano mediamente posizioni apicali con minore frequenza degli uomini: rispetto a questi ultimi, il tasso di partecipazione femminile nel

³ Si veda Economist, "How Covid-19 triggered America's first female recession in 50 years", 8 marzo 2021.

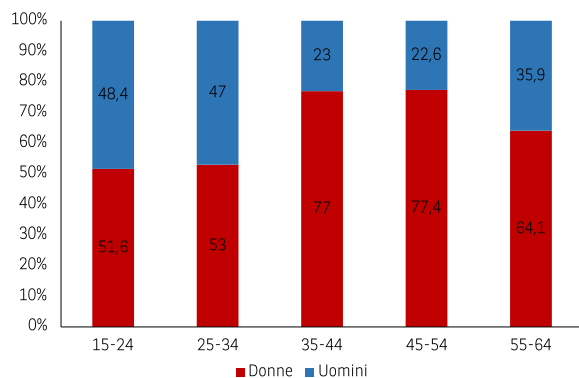
nostro paese è del 18,8% più basso, contro il 15,6% della media Ocse. Nelle posizioni manageriali le donne in Italia sono il 27,3% (contro il 33,7% della media Ocse). Sebbene mediamente più istruite degli uomini (le donne con un'istruzione terziaria sono il 5,8% più degli uomini) tuttavia lo sono meno che nella media Ocse (6,8% più degli uomini) ed è in particolare bassa la percentuale di italiane che sostiene il test GMAT (un test standardizzato che è parte del processo di ingresso alle scuole di business più avanzate). Per contro, il divario salariale italiano tra uomini e donne continua a essere superiore al 10%, contro una media dei paesi sviluppati del 7,6%. Le italiane, rispetto alle donne degli altri paesi Ocse, sono però molto più rappresentate nei board delle imprese (38% contro 28%). Secondo i dati della Commissione Europea e dell'European Institute for Gender Equality, nelle grandi società quotate italiane, il 39,5% dei membri dei CdA sono donne, ma solo il 18,5% copre la carica di presidente del CdA e solo il 13,7% ha ruoli dirigenziali.

Il mercato del lavoro in Italia

La lettura del mondo femminile in Italia è complessa e variegata soprattutto relativamente al mercato del lavoro. Secondo l'Istat a fine 2022 le donne nel nostro paese rappresentavano poco più del 51% della popolazione residente, un valore rimasto stabile negli ultimi anni e a cui però non corrisponde un peso analogo sul mercato del lavoro. Nel III trimestre del 2022, (ultima data per cui sono disponibili i dati per genere) la componente femminile è arrivata a coprire il 42,2% degli occupati, un valore in crescita rispetto al 39,7% del 2004 e distribuito in modo omogeneo in tutte le fasce di età, ad eccezione che in quella più giovane (14-25 anni), dove scende al 38,1%.

Italia: distribuzione degli inattivi per genere e classe di età

(in % del totale)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Istat

A settembre 2022 il numero delle donne disoccupate ha raggiunto un minimo dal 2007 (979mila) arrivando però a coprire oltre il 51% dei disoccupati - (un valore che non si registrava dal 2008). La presenza femminile continua a essere massiccia tra gli inattivi: nella fascia di età 15-64 anni le donne inattive in Italia sono 8,2 milioni circa, quasi 1,3 milioni in meno del 2004, ma comunque pari al 63,5% del totale inattivi del paese. La quota femminile dell'inattività raggiunge i valori più elevati nelle fasce di età centrali: tra i 35 e i 54 anni per ogni 10 persone inattive in Italia, oltre 7 sono donne; al contrario, le giovani contribuiscono all'inattività per poco più della metà del valore complessivo (51,6%).

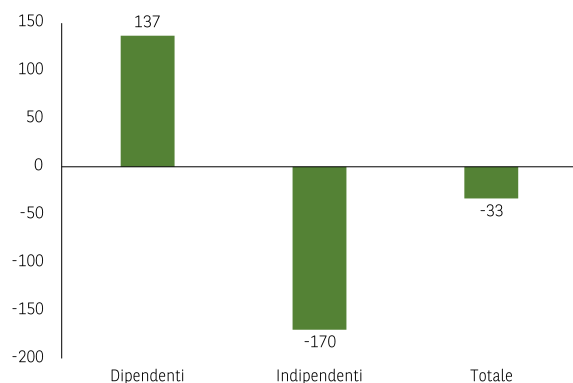
Nel III trimestre 2022 in Italia risultavano occupate poco meno di 9,5 milioni di donne, di cui circa 8 milioni con forme contrattuali da "dipendente" e 1,5 milioni in forma "indipendenti". Rispetto allo stesso trimestre del 2019⁴ (prima dell'avvio della pandemia) in Italia gli occupati sono scesi di 101mila unità, di questi 68mila sono donne. Sia nel caso degli uomini, sia delle donne, il calo è avvenuto totalmente tra gli occupati indipendenti (-119mila unità nel caso delle donne e -170mila degli uomini) a fronte

⁴ I dati sull'occupazione per forma professionale non sono destagionalizzati, pertanto un confronto temporale che escluda la componente stagionale deve essere riferito allo stesso trimestre.

di un aumento pari rispettivamente a +137mila e +51mila dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti.

Occupazione maschile in Italia: differenza III trim 2022-III trim 2019 per posizione nella professione

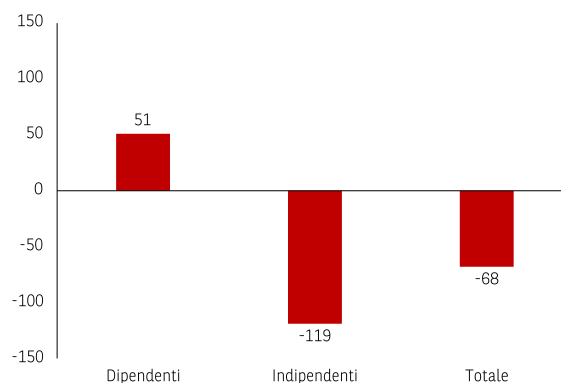
(migliaia)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Istat

Occupazione femminile in Italia: differenza III trim 2022-III trim 2019 per posizione nella professione

(migliaia)

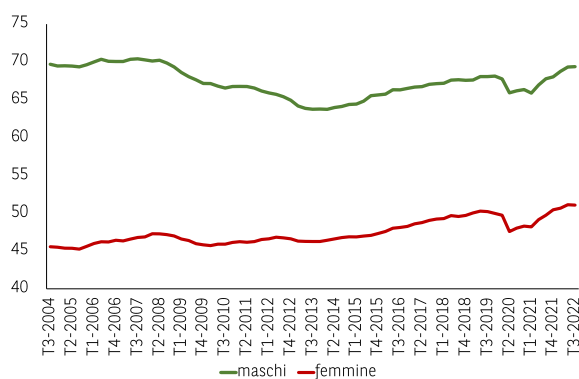


Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Istat

Per le donne in Italia il peso dell'occupazione dipendente sul totale rimane preponderante passando dall'83,5% del periodo pre pandemia (III trimestre 2019) all'84,6% un valore di circa 7,5 punti percentuali superiore di quello degli uomini.

Tasso di occupazione maschile e femminile in Italia

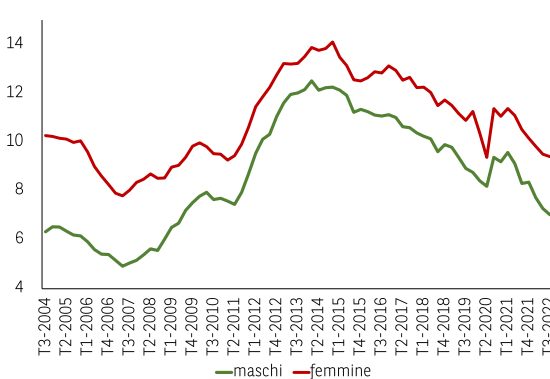
(in % della popolazione 15-64 anni)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Istat

Tasso di disoccupazione maschile e femminile in Italia

(in % delle forze di lavoro)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Istat

Pur in un contesto di generale miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro, in Italia il divario tra i tassi di disoccupazione per genere nel 2022 è tornato ad ampliarsi lievemente, rimanendo comunque intorno ai due punti percentuali. Il 2022 ha peraltro segnato la discesa del tasso femminile sotto il 10% per tre trimestri consecutivi, un fenomeno che non si rilevava

dal 2011. La chiusura del gap tra tassi di disoccupazione maschile e femminile è peraltro un fenomeno comune a gran parte dei paesi al mondo⁵ (ad eccezione che per alcuni a reddito medio basso), come anche comune è l'evidenza che il tasso di disoccupazione maschile tende a peggiorare più di quello femminile durante i periodi di crisi. Tale fenomeno è probabilmente dovuto al maggiore impiego degli uomini in settori come le costruzioni e la manifattura, che più degli altri risentono delle fluttuazioni del ciclo economico. Vi è anche da osservare, tuttavia, che a livello mondiale in media nei periodi di crescita del ciclo la disoccupazione maschile tende a risolversi con maggiore rapidità di quella femminile.

La riduzione del gap appare invece molto meno marcata se si guarda al tasso di occupazione: nel III trimestre del 2022 esso risultava in crescita per entrambi i generi, anche se bassi nei confronti internazionali, pari al 51,1% per le donne e al 69,4% per gli uomini. Il divario tra i due tassi si attesta così oltre i 18 punti percentuali, un valore intorno a cui fluttua da circa 10 anni.

Una foto dell'imprenditoria femminile in Italia

In generale, la letteratura ha ampiamente evidenziato come la minore propensione al rischio delle donne sia un fattore rilevante nello spiegare gran parte del gap nel tasso di natalità di nuove imprese, e di conseguenza il numero più ridotto di start up femminili. Indipendentemente dal contesto specifico di ogni paese, e dalla sua cultura imprenditoriale, le donne sembrano meno propense ad assumere il rischio di creare nuove imprese. In quasi tutti i paesi, da quelli Ocse a reddito elevato a quelli in via di sviluppo, la quota di chi preferisce avviare una propria impresa, invece che lavorare alle dipendenze, è maggiore per gli uomini, con l'unica eccezione di Messico e Sud Africa, paesi dove donne e uomini sembrano avere una propensione al rischio simile nell'avvio di nuove imprese. Analisi qualitative mostrano come tra i principali fattori che frenano le donne ad avviare una propria attività vi siano la percezione di non avere una formazione adeguata allo scopo, e risorse finanziarie ritenute non sufficienti. In generale, le imprese femminili a livello mondiale tendono ad essere più informali, spesso con la sede nella stessa abitazione di residenza, di piccola dimensione e concentrate nei settori tradizionali, soprattutto commercio e servizi.

In Italia secondo gli ultimi dati disponibili di fonte Unioncamere (riferiti al 2021) le imprese femminili⁶ sono 1,324 milioni pari al 22% del totale imprese registrate dall'istituzione; rispetto al 2020 esse risultano in crescita dello 0,5% (+6.476 unità), a fronte di una diminuzione di oltre 17mila imprese non femminili (-0,4%).

Le imprese guidate da donne in Italia presentano caratteristiche ancora piuttosto diverse dalle altre (non femminili) in termini di settore di attività, dimensione, forma giuridica e distribuzione geografica. Una prima caratteristica interessante riguarda la loro scarsa presenza nel comparto industriale: (11,3% del totale contro 26,6% delle altre imprese), a cui fa riscontro una maggiore presenza sia in agricoltura (15,4% contro 11,1%), sia nei servizi (66,8% contro il 55,7% delle altre). Nell'ambito dei servizi, in particolare, le imprese femminili continuano a operare in modo rilevante nelle attività legate a sanità e welfare: secondo gli ultimi dati disponibili, nel comparto

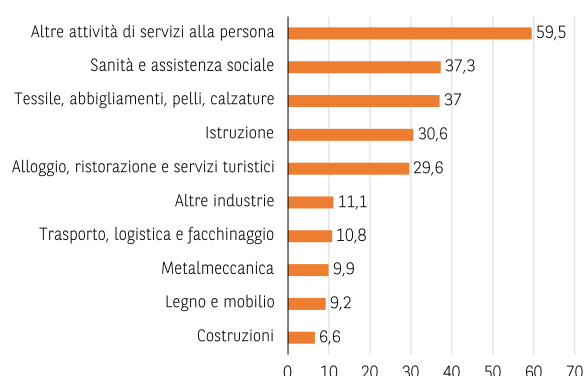
⁵ Si veda Buono e Polselli, 2022, cit.

⁶ L'algoritmo formulato Unioncamere alla luce della normativa in essere, qualifica come "femminili": «le imprese individuali di cui siano titolari donne ovvero gestite da donne; le società di persone in cui la maggioranza dei soci sia di genere femminile; le società di capitali in cui la maggioranza delle quote di partecipazione sia nella titolarità di donne, ovvero in cui la maggioranza delle cariche sia attribuita a donne, ovvero le imprese in cui la media tra le quote di partecipazione nella titolarità di donne, ovvero in cui la maggioranza delle cariche sia attribuita a donne, risulti superiore al 50%; le imprese cooperative in cui la maggioranza dei soci sia di genere femminile.» Si veda Unioncamere, V Rapporto sull'imprenditoria femminile, luglio 2022.

degli "altri servizi alla persona" quasi 60 imprese su 100 risultano a guida femminile, (circa 123mila unità), mentre nella "sanità e assistenza sociale" poco più di 37 imprese su 100 (circa 17mila unità). Il tessile e abbigliamento è il comparto industriale a maggiore presenza femminile (37% del totale imprese), mentre nell'istruzione e nell'alloggio e ristorazione fa capo a una donna circa un'impresa su tre. Il settore con la minore presenza di imprese guidate da donne si conferma quello delle costruzioni (6,6%), preceduto da legno e mobili e prima ancora dal metalmeccanico, dove solo 10 imprese su 100 risultano a guida femminile.

Italia: primi 5 e ultimi 5 settori per presenza di imprese femminili

(in % del totale imprese nel settore)



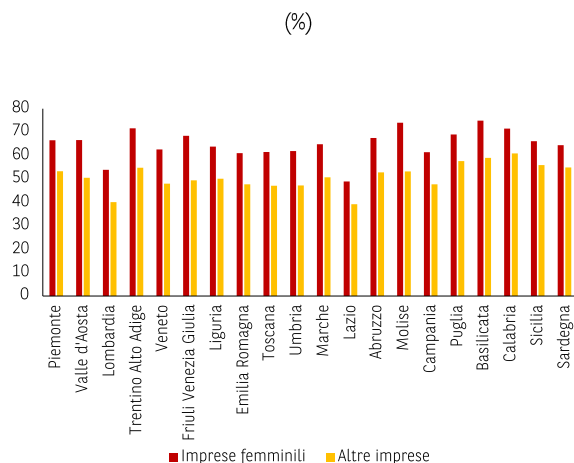
Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Unioncamere

Mediamente, le imprese femminili risultano molto piccole: il 96,7% impiega infatti meno di 10 addetti (imprese micro), una percentuale che nel caso delle altre imprese scende a 94,6%; per contro, il numero delle grandi imprese femminili (con oltre 250 addetti) è pari allo 0,3% del totale di categoria (327mila imprese), mentre risulta più del doppio (0,7%) nel caso delle imprese non femminili. La concentrazione di microimprese femminili è molto alta nelle regioni del Sud e nelle Isole: in Calabria, Basilicata e Sicilia le imprese con meno di 10 addetti pesano per quasi il 98% del totale imprese guidate da donne. Anche a parità di settore, le imprese femminili si dimostrano meno strutturate: alla prevalente piccolissima dimensione fa riscontro una quota molto elevata di imprese organizzate in forma di ditta individuale (61,7% contro 48,4% delle

altre imprese), mentre è bassa quella delle società di capitale (24,8% contro 31,5%). Da osservare tuttavia che a livello nazionale nel corso del 2021 le imprese femminili organizzate secondo questa forma giuridica sono cresciute del 2,9%, contro il +1% registrato dalle altre. Centro e Nord Ovest presentano le percentuali di imprese femminili in forma di società di capitali più elevate della media: nel Lazio, in particolare, il 40,5% delle imprese femminili ha questa forma giuridica (contro il 45,3% delle non femminili), mentre in Lombardia il 30,3 (39,5% per le altre). Nel corso del 2021 il divario tra Nord e Sud si è andato lievemente colmando, grazie a un aumento di circa 5.000 imprese in forma di società di capitale registrato nel Mezzogiorno (+4,6% circa, contro un +2,0% per il Centro-Nord).

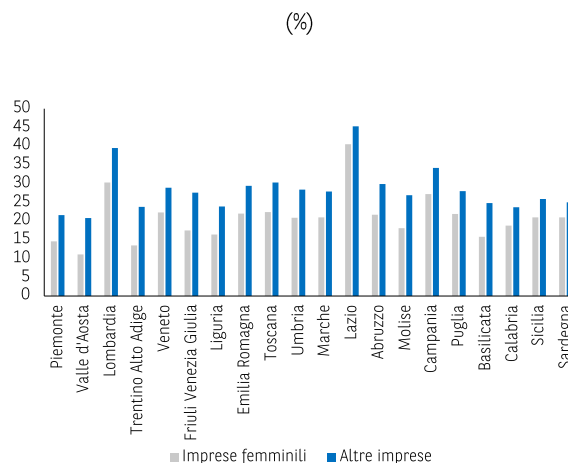
La distribuzione delle imprese a guida femminile in Italia risulta piuttosto concentrata; circa il 43% si trova infatti in sole quattro regioni: Lombardia (182mila unità), Campania (140mila imprese circa), Lazio (140mila circa) e Sicilia (circa 117mila). Tale graduatoria cambia però se si guarda al rapporto tra imprese femminili e totale imprese della regione; in questo caso in cima alla graduatoria compare il Molise con il 27,4% (che corrisponde però solo a 10 mila imprese). Seguono Basilicata e Abruzzo (con quote pari rispettivamente a 26,4% e del 25,7% e che tuttavia, come nel caso del Molise, corrispondono a valori assoluti piuttosto bassi: 16mila e circa 38 mila imprese). Chiudono la classifica Valle D'Aosta (18,3%) e la Lombardia dove poco meno di 20 imprese su 100 sono guidate da donne; in questo caso (come in molte delle regioni in fondo alla graduatoria) la maggiore presenza di imprese medio-grandi e una specializzazione nei settori manifatturieri spiega una buona parte del minor impatto dell'imprenditorialità femminile.

Peso delle imprese organizzate come ditte individuali per regione



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Unioncamere

Peso delle imprese organizzate come società di capitale per regione



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Unioncamere

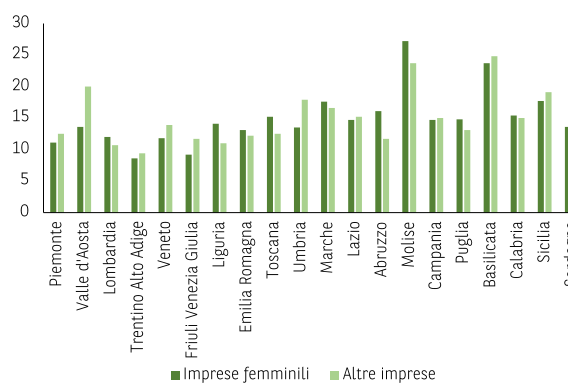
I dati successivi alla ripresa post pandemica mostrano in Italia una notevole vivacità delle imprese guidate da donne, sia grazie all'aumento delle start up innovative,⁷ sia alla presenza crescente di giovani. A settembre 2022 le imprese a guida femminile specializzate nello sviluppo, nella produzione e nella commercializzazione di un prodotto o servizio ad alto valore tecnologico erano 2mila, 572 in più rispetto allo stesso periodo del 2019, primai della pandemia (+40%), e secondo Unioncamere esse rappresentano il 13,6% del totale delle start up italiane.

Oltre il 70% delle 2mila startup femminili opera nei servizi alle imprese (1.455), poco più del 15% nelle attività manifatturiere (306) e il 4,6% nel commercio (91). Residuali le quote attive negli altri settori economici. A livello geografico, la concentrazione è ancora più evidente che per il totale imprese: quattro regioni ospitano infatti più del 50% del totale delle start up innovative femminili: Lombardia (470), Lazio (263), Campania (204), Emilia Romagna (143).

Sebbene in flessione, nel corso del 2021 la quota di imprese femminili guidate da giovani (con età inferiore ai 35 anni) risultava superiore all'analogo dato per le imprese non femminili (11% di giovani donne imprenditrici contro 8,2% di giovani uomini). Il peso

Start up femminili sul totale per regione

(in % del totale)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Unioncamere

⁷ Le start-up innovative devono soddisfare almeno uno dei seguenti tre requisiti: a) 15% del maggiore tra costo e valore totale della produzione riguarda attività di ricerca e sviluppo; b) il personale deve essere formato per 2/3 da individui in possesso di laurea magistrale; oppure per 1/3 da dottorandi, dottori di ricerca o laureati con 3 anni di esperienza in attività di ricerca certificata; c) impresa depositaria o licenziataria di privativa industriale, oppure titolare di software registrato. Per un maggiore dettaglio, si veda Unioncamere 2022, cit.

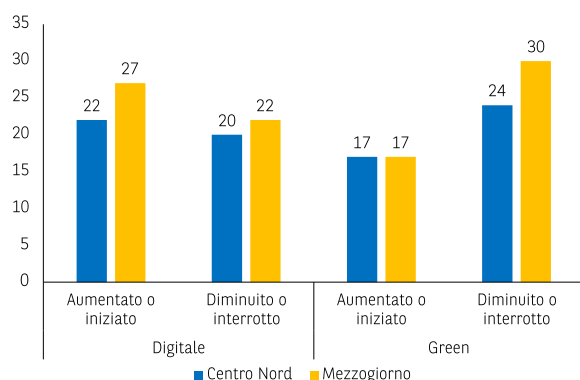
dell'imprenditoria giovanile femminile è inferiore al dato medio nazionale nelle regioni del Centro Nord (10,4%), mentre risulta più elevato (12,8%) in quelle del Sud, a causa probabilmente delle maggiori difficoltà che le giovani donne trovano nel mercato del lavoro in queste regioni.

Le imprese femminili sono giovani anche in termini di anni di operatività: a fine 2021 oltre il 77% delle unità produttive guidate da donne risultava costituita dopo il 2000 e circa 584 mila unità (pari al 43,5% del totale) risultava costituita tra il 2010 e il 2019. Le percentuali maggiori di imprese nate dopo il 2010 si osservano nelle regioni Centro (56,2%) e in quelle del Mezzogiorno (55%). Al Nord la stessa quota, comunque alta, si ferma al 53,5%. Per contro, nelle regioni settentrionali si trova il numero maggiore di imprese mature: circa 9,7 imprese a guida femminile su 100 presenti nell'Italia settentrionale sono infatti nate prima del 1990, contro 7,9 su 100 nelle regioni del Centro e 6,4 su 100 nel Mezzogiorno. Interessante osservare come le imprese di più giovane costituzione operino con maggiore frequenza in settori in cui le femminili tradizionalmente sono meno presenti: tra le imprese nate dal 2020 in poi l'11,7% opera nel comparto della moda, mentre nei servizi il 18,6% è attivo nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, il 17,5% nei servizi finanziari e assicurativi e il 14,9% nell'informatica e telecomunicazioni.

La pandemia di Covid 19 sembra aver accelerato la transizione digitale e l'attenzione verso la sostenibilità ambientale più nelle imprese femminili che nelle altre. Secondo un'analisi condotta da Unioncamere su un campione rappresentativo di imprese, nel biennio 2020-2021 il 14% delle imprese guidate da donne ha iniziato a investire nelle tecnologie digitali, contro l'11% di quelle non femminili. Nello stesso biennio le imprese femminili sono state più attive anche dal lato degli investimenti diretti a favorire la sostenibilità ambientale delle proprie attività: circa il 12% del campione dichiara infatti di aver iniziato a investire in questo capitolo di spesa, contro il 9% delle altre. Vi è tuttavia da ricordare che tra le imprese femminili oltre il 40% ancora oggi dichiara di non aver investito in tecnologie "green" e di non aver pianificato di farlo nel triennio successivo (la percentuale peraltro è analoga a quella registrata per il resto delle imprese). Carenze di cultura e competenza in materia di sostenibilità, nonché difficoltà di reperire risorse finanziarie vengono indicate come le principali motivazioni del mancato interesse verso questo tipo di investimento.

Imprese femminili e decisione di investire in digitale e sostenibilità ambientale

(biennio 2020-21; in % del totale imprese femminili)



Fonte: elab. Servizio Studi BNL su Unioncamere

All'imprenditoria femminile è dedicato anche una parte del PNRR: nella Missione 5, in particolare, si fa specifico riferimento agli investimenti per sostenere l'imprenditorialità femminile (400 milioni di euro) per agevolare la realizzazione di progetti imprenditoriali già stabiliti e operanti, supportando le startup femminili attraverso attività di mentoring e assistenza tecnico-manageriale. Nella Missione 5 è anche prevista una misura (10 milioni di euro) per agevolare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap.

Il presente documento è stato preparato nell'ambito della propria attività di ricerca economica da BNL- BNP Paribas. Le stime e le opinioni espresse sono riferibili al Servizio Studi di BNL- BNP Paribas e possono essere soggette a cambiamenti senza preavviso. Le informazioni e le opinioni riportate in questo documento si basano su fonti ritenute affidabili ed in buona fede. Il presente documento è stato divulgato unicamente per fini informativi. Esso non costituisce parte e non può in nessun modo essere considerato come una sollecitazione alla vendita o alla sottoscrizione di strumenti finanziari ovvero come un'offerta di acquisto o di scambio di strumenti finanziari. Le opinioni espresse non impegnano la responsabilità della banca.
