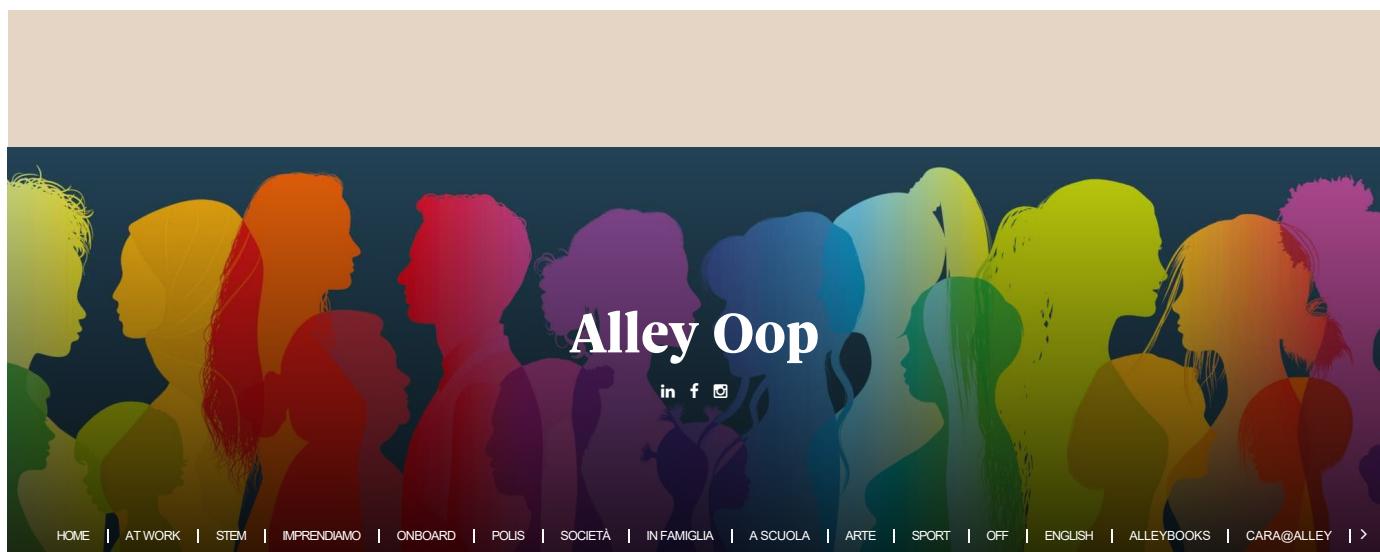


Clicca qui sotto per andare all'articolo originale

<https://alleyoop.ilsole24ore.com/2026/02/17/imprese-femminili/>



Dieci anni di imprese femminili, vero motore di occupazione per le donne

17 Febbraio 2026 ▲ Silvia Pagliuca At work



Una su cinque, poco più di 1,3 milioni. Sono le imprese femminili in Italia, pari al **22,2% del totale**. Una quota che è rimasta stabile nell'ultimo decennio, ma che ha retto meglio delle imprese non femminili (+0,4% 2014–2024 contro -3,6%). Segno di uno spirito resiliente e, al contempo, di un'evoluzione lenta, ma costante, nella qualità delle imprese stesse.

A fotografarne l'andamento, è il rapporto 2025 sull'Imprenditoria femminile in Italia, realizzato da Unioncamere con il supporto del Centro studi Tagliacarne e SiCamera. Le donne, conferma l'indagine, scelgono di fare impresa sempre di più per **sentirsi realizzate** (37% dei casi) e non per mancanza di lavoro dipendente, come accadeva in passato; si fanno promotrici di una rinnovata responsabilità sociale e

ambientale (il 28% adotta politiche di conciliazione; quota che sale al 40,5% se la leader è laureata) e contribuiscono in modo deciso a innalzare la **partecipazione femminile nel mercato del lavoro**. Oltre la metà dei dipendenti delle imprese femminili è donna (54% contro il 39% nelle aziende non femminili).

«Le donne assumono le donne. Non è solo una questione di buonismo responsabile, ma di competitività, come ha ampiamente dimostrato la **certificazione per la parità di genere**, uno strumento che ha portato in azienda un modello di leadership differente» rileva Tiziana Pompei, vice segretaria generale di **Unioncamere**. E aggiunge: «Non contano solo i numeri, ma la qualità: le imprese femminili o a guida condivisa, crescono di più, esportano di più, assumono di più. Ma è fondamentale **non arretrare**, oggi, pensando di aver già fatto abbastanza».

In questo, la spinta normativa è essenziale: «La legislazione ha seguito perfettamente l'evoluzione dell'imprenditoria femminile in Italia: siamo passati dalla legge n. 215 del 1992 che serviva a supportare e stimolare le donne nel fare impresa, al Pnrr che ha reso questo tipo di imprese una priorità trasversale del sistema economico e sociale italiano. Ora, attendiamo la certificazione Family Friendly per la conciliazione vita – lavoro» continua Pompei.

I nodi ancora da sciogliere

Le fragilità da sanare sono ancora numerose. A partire dal nodo dimensionale: il 96,2% delle aziende femminili ha meno di 10 addetti. Crescono, invece, le società di capitali (+45%), che oggi rappresentano oltre un quarto delle imprese femminili totali. Resta **difficile il rapporto con il credito**: almeno tre imprese femminili su quattro dipendono dall'autofinanziamento, frenando di fatto la propensione a investire in modo strutturato.

«Abbiamo bisogno di una migliore educazione finanziaria per le donne e di una semplificazione amministrativa. Le imprenditrici – avverte Pompei – affrontano con **maggior problematicità la burocrazia**». Solo un terzo delle imprese, inoltre, investe in **formazione**, e anche questo potrebbe limitare la capacità di pianificazione strategica e di gestione del rischio.

Al contempo, però, le imprenditrici hanno un livello di istruzione più alto rispetto ai colleghi uomini, soprattutto in ambito economico e statistico, e nell'85% dei casi arrivano a creare la propria azienda dopo un precedente percorso professionale. Questo, se da un lato segna una maggiore maturità, dall'altro contribuisce a determinare una flessione del **-24,5% negli ultimi dieci anni delle imprese guidate da under 35**. «Un dato alimentato anche da altri fattori: il calo demografico, la minore propensione al rischio delle donne italiane e le difficoltà nella conciliazione» rileva Pompei.

Settori emergenti e consolidati

Rispetto al settore di appartenenza, accanto al mondo dei servizi in cui la presenza femminile è stata sempre molto forte (oltre il 72%), si fanno strada anche **settori emergenti**, ad alto contenuto di conoscenza (+27%) e a maggiore intensità tecnologica. Crescono attività di consulenza e management, servizi digitali, ICT e iniziative legate alla sostenibilità, mentre rispetto a qualche anno fa, si assiste a un calo nel settore agricolo.

Guardando alle start up femminili, ovvero alle imprese specializzate in servizi innovativi, iscritte nell'apposita sezione del Registro imprese, sono ancora una minoranza: 1.648, **il 13,6% del totale** delle start-up. Tra queste, poco meno del 17% è depositaria di un brevetto, il 16,6% opera nella transizione energetica e il 3,5% in ambito sociale. Anche in questo caso, solo l'1,7% delle start-up femminili ha applicato al bando Smart & Start per dare avvio alla propria impresa, rivolgendosi nella maggior parte di casi al capitale proprio.

Seconde generazioni al femminile

Eppure, le donne sono particolarmente attratte dal mondo dell'innovazione: una tendenza che emerge anche nelle **imprese familiari**. «La presenza nei consigli di amministrazione di family female directors, ovvero di donne parte della proprietà, aumenta l'intensità di ricerca e sviluppo, soprattutto quando l'identità familiare e il desiderio di continuità sono alti» spiega il professore Alfredo De Massis, ordinario di imprenditorialità e family business presso l'Università D'Annunzio di Chieti-Pescara e IMD. Non solo, quando le donne sono attive nei board delle aziende familiari, tendono a promuovere attività filantropiche, come donazioni e attività esterne al core business.

Anche per questo, si stanno facendo sempre più strada seconde generazioni al femminile: **le donne alla guida di imprese familiari sono il 22,5%, dieci anni fa erano il 10%** (Osservatorio AUB promosso da AIDAF). Ma non sono passaggi semplici o scontati, poiché le barriere alla successione sono ancora persistenti.

«Il glass ceiling, ovvero il “soffitto di cristallo” che limita l'accesso ai vertici, è tutt'ora presente anche nelle Pmi familiari, così come l'invisibilità della presenza femminile dettata da ruoli non formalizzati, riconoscimento tardivo, titoli e compensi non allineati all'effettivo contributo. Sono meccanismi che rendono le successioni ancora troppo legate alla **primogenitura** o alla preferenza per l'erede maschio» – conferma De Massis.

E questo, nonostante numerosi studi abbiano dimostrato il valore della presenza femminile e del mix management alla guida di questo tipo di imprese. «Le donne rendono le transizioni più armoniose e meno conflittuali, favoriscono governance inclusive e hanno un impatto positivo sulla gestione del capitale umano. Per far spazio alle nuove generazioni di donne, dobbiamo lavorare sulle resistenze

culturali e sensibilizzare chi oggi si trova in posizioni di leadership, offrendo al contempo mentoring e formazione alle candidate donne. Solo diffondendo una cultura paritaria – conclude il professore – potremo oltrepassare i retaggi di epoche passate e dare la possibilità alle donne di esprimere appieno il proprio potenziale».

Alley Oop compie 10 anni e da oggi 15 febbraio al 3 marzo, giorno dell'evento celebrativo che si terrà in Sala della Regina – Montecitorio a Roma, pubblicherà una serie di articoli in edizione speciale che ci racconteranno come è cambiata la società dal 2016 ad oggi.

Ogni venerdì mattina Alley Oop arriva nella tua casella mail con le novità, le storie e le notizie della settimana della newsletter Alleyweek. Per iscrivervi gratuitamente cliccate [qui](#).

Per scrivere alla redazione di Alley Oop l'indirizzo mail è alleyoop@ilsole24ore.com

TAGS: [Banche](#) | [Burocrazia](#) | [Carriera](#) | [Credito](#) | [Disoccupazione](#) | [Donne](#) | [Gender pay gap](#) | [Impresa](#) | [Lavoro](#) | [Mercato del lavoro](#) | [Occupazione](#) | [Retribuzione](#) | [Salario](#) | [Start-up femminili](#) | [Unioncamere](#)

PARTECIPA ALLA DISCUSSIONE**Nome *****Email ***

Il tuo indirizzo email non verrà pubblicato

Sito web

Lascia un messaggio...

Disclaimer

Pubblica[**< Post Precedente**](#)**I PIÙ LETTI****MESE** **OGGI****1** Il Papà Eroe Ha Stancato. ...**2** Allarme PV, Perché La Drogia Del ...