



·a·r·t·i·

Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione

INSTANT
REPORT

n.7 / aprile 2021

LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE DONNE IN PUGLIA

Focus Donne, impresa ed imprenditoria innovativa



La situazione occupazionale delle donne in Puglia

Introduzione

Le misure di contenimento e di contrasto alla pandemia da Covid-19 sono state avviate in gran parte dei paesi occidentali ormai da oltre un anno. Da allora, le organizzazioni internazionali hanno sempre più spesso richiamato l'attenzione sul fatto che le conseguenze sociali e quindi economiche della pandemia si stanno "scaricando" in particolare su due gruppi: giovani e donne. Queste ultime sono non solo più esposte al contagio in quanto sono prevalenti nelle professioni di cura, ma anche maggiormente sfavorite in quanto continuano a sostenere il maggior peso dei carichi in ambito familiare (OCSE, 2020¹). Sono inoltre più a rischio di perdita del lavoro, come ha evidenziato la Svimez nel suo rapporto 2020².

Questa situazione di oggettiva difficoltà si aggiunge ad una condizione di disequilibrio presente a livello comunitario già in epoca pre-Covid. È vero che in Europa i divari di genere non sono particolarmente riscontrabili nell'ambito dell'istruzione, dove anzi per le donne si registrano più alti tassi di istruzione terziaria (per quelle di età compresa tra i 30 e i 34 anni di età il tasso è superiore a quello dei coetanei maschi di 11 punti percentuali, 45% contro 34%). Quando però si passa ad esaminare il mondo del lavoro, la situazione si ribalta. Osservando il tasso di occupazione lungo tutto il corso dell'età lavorativa, gli uomini superano le donne di quasi 12 punti percentuali (66,5% vs. 78,3%). L'Italia è uno degli Stati membri dove vi è maggiore *gender employment gap* (circa il 20%). In tutti gli Stati membri, inoltre, la retribuzione oraria lorda delle donne è inferiore a quella degli uomini (con una media del 14,1% in meno)³.

Questo insoluto divario di genere, oltre a costituire un problema sociale di non poco conto, rappresenta un freno ad un più ampio dispiegamento delle potenzialità dell'economia di un territorio. In questo documento, quindi, sono presentati alcuni approfondimenti analitici relativi alla Regione Puglia. Le statistiche di genere rappresentano, infatti, uno strumento indispensabile non solo per identificare le disuguaglianze tra donne e uomini, ma anche come base per lo sviluppo e l'attuazione delle politiche di genere a livello globale, europeo, nazionale e regionale.

1 Fonte: OCSE, Women at the core of the fight against COVID-19 crisis (2020) <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>

2 Fonte: <http://lnx.svimez.info/svimez/presentazione-rapporto-svimez-2020/>

3 Fonte: Eurostat, Gender statistics https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics

Condizione occupazionale ed istruzione femminile in Puglia

Secondo gli ultimi dati messi a disposizione dal Censimento permanente ISTAT (dati 2019), in Puglia le donne costituiscono il 51,8% della popolazione attiva (cioè di età non inferiore ai 15 anni). Guardando alla loro condizione professionale, le occupate non superano il 40% del totale degli occupati. In soli due casi la quota delle donne si mantiene superiore al "peso" sul totale sulla popolazione attiva: è il caso delle studentesse, che rappresentano il 53,5% di tutto il corpo studentesco, e delle casalinghe, che da sole rappresentano oltre il 96% del totale di questa condizione non professionale (Figura 1).

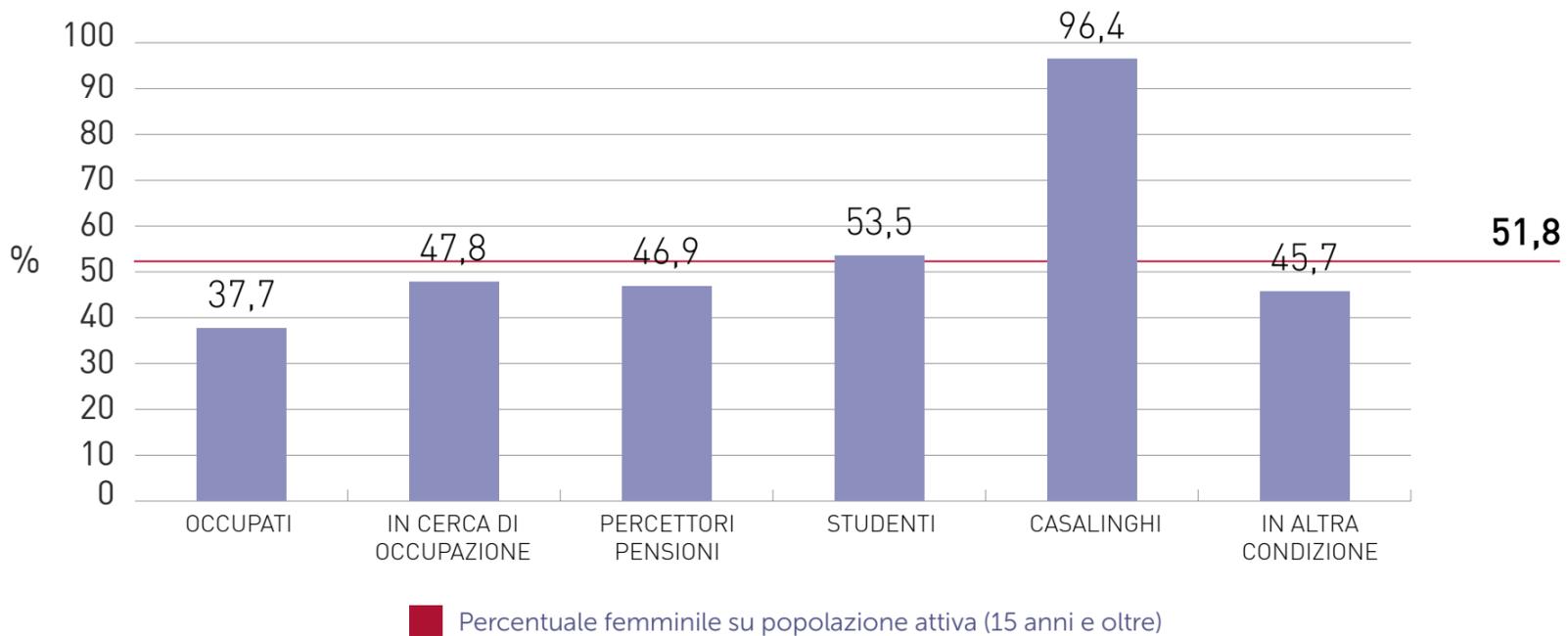


Figura 1: Popolazione pugliese di 15 anni e oltre. Peso percentuale di donne per condizione professionale o non professionale. Anno 2019.
Fonte: Elaborazioni ARTI su dati ISTAT, Censimenti permanenti – Data Warehouse

La prevalenza di studentesse sugli studenti è maggiormente evidente nei gradi di istruzione più elevati (Figura 2), non obbligatori per legge (terziario I livello, terziario II livello, dottorato), in cui la percentuale femminile supera la quota complessiva di donne sulla popolazione (il 51,6% degli individui con più di 9 anni). D'altronde, le ultime Indagini AlmaDiploma e AlmaLaurea confermano ancora una volta che le donne non solo studiano di più, ma hanno anche più interessi e voti più alti; nonostante questo, tuttavia, nel lavoro hanno retribuzioni inferiori⁴.

La maggiore presenza di donne tra analfabeti o tra alfabeti con nessuno o basso livello di studio è verosimilmente da attribuirsi alla prevalenza femminile tra la popolazione più anziana, data la speranza di vita più lunga per le donne rispetto agli uomini.

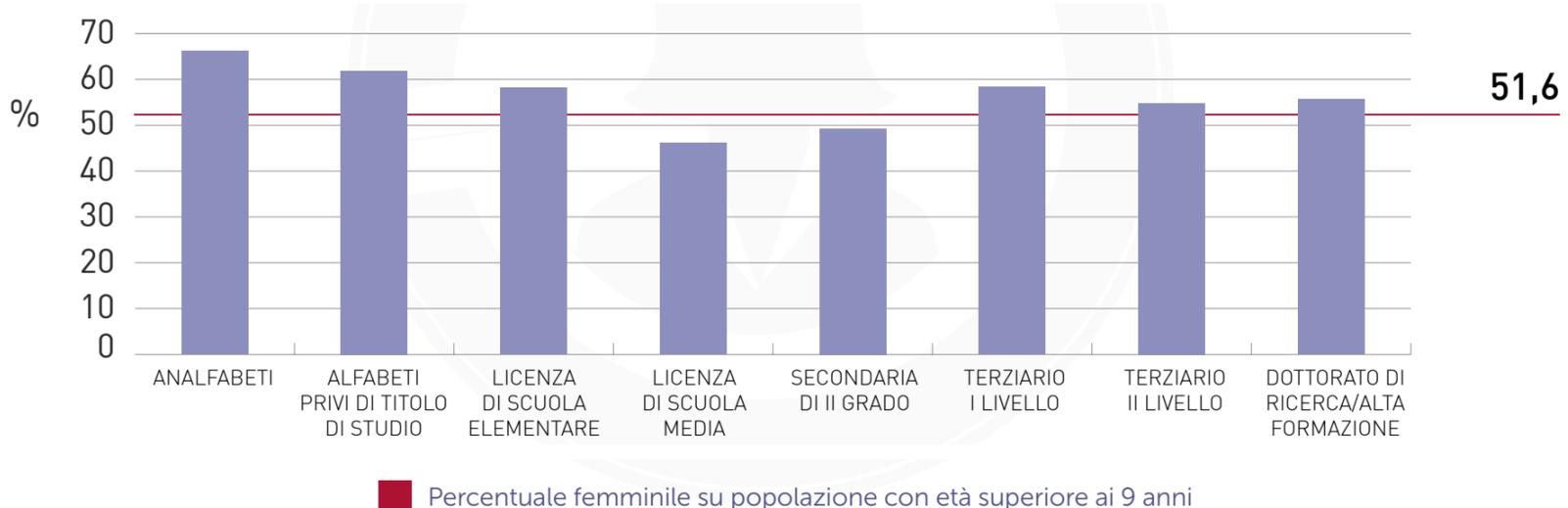


Figura 2: Popolazione pugliese di 9 anni e oltre. Peso percentuale di donne per grado di istruzione. Anno 2019
Fonte: Elaborazioni ARTI su dati ISTAT, Censimenti permanenti – Data Warehouse

⁴ Fonte: AlmaLaurea (2021) "Indagine gender gap 2021" www.almaLaurea.it/sites/almaLaurea.it/files/docs/news/focus_indagine_gender_gap_2021.pdf

Divari di genere nel mercato del lavoro

Le analisi sin qui condotte sembrano riproporre per la Puglia lo stesso paradosso già evidenziato a livello europeo: se da un lato le donne sono più preparate, in quanto più spesso raggiungono i più alti gradi di istruzione, d'altra parte fanno più fatica nel mercato del lavoro (in termini di presenza e di retribuzione). Un'analisi effettuata da EUROSTAT a livello di singolo Stato membro mette in relazione il divario di genere – definito come la differenza tra i tassi di occupazione di uomini e donne in età lavorativa (di età compresa tra i 20 e i 64 anni di età) – e il tasso di occupazione generale. A livello comunitario, l'analisi mostra una relazione empirica negativa: nei Paesi in cui vi è un maggiore divario di genere, si osserva anche un più basso tasso di occupazione⁵. Rielaborando l'analisi con riferimento alle regioni italiane, emerge la stessa relazione empirica negativa tra tasso di occupazione complessivo e divari di genere (Figura 3).

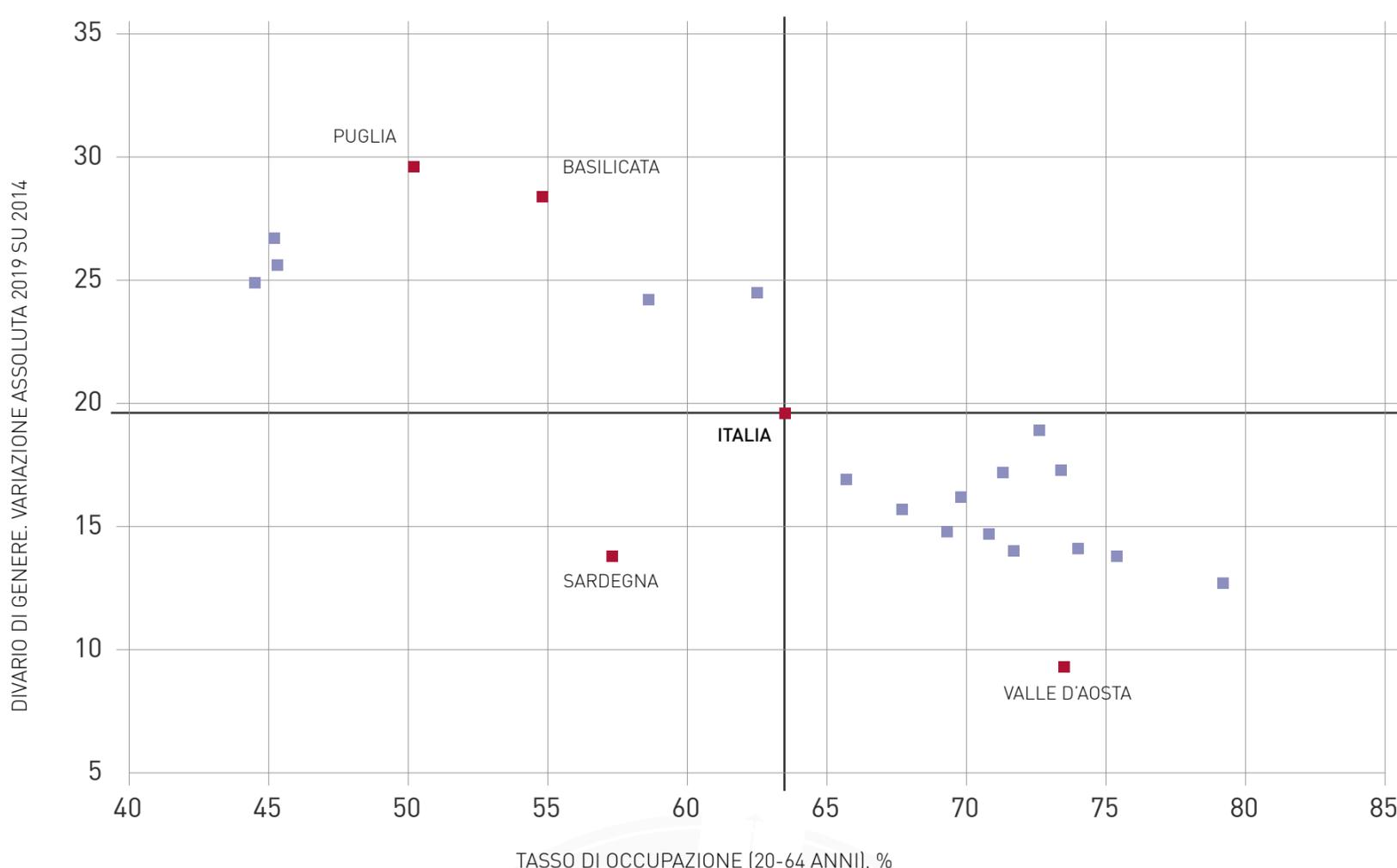


Figura 3: Tasso di occupazione e divario di genere nei tassi di occupazione nelle regioni italiane (20-64 anni). Anno 2019.

Fonte: Elaborazioni ARTI su dati EUROSTAT

Più precisamente, il grafico può essere idealmente diviso in quattro aree dalle rette che passano per la media italiana. Come si può notare, vi è un addensamento in due aree distinte del grafico: nella parte in alto a sinistra e nella parte in basso a destra. In questo secondo gruppo vi sono le regioni in cui, rispetto alla media italiana, si registrano più alti tassi di occupazione e un più basso divario di genere. Al contrario, nel secondo gruppo, ad un più basso tasso di occupazione, si accompagna un più alto divario di genere. È il caso di Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia. In particolare, è proprio la Puglia a registrare il divario di genere più elevato (quasi di 30 punti percentuali). Unica regione a non essere inclusa in nessuno dei due gruppi è la Sardegna dove, nonostante un basso divario di genere, il tasso di occupazione è oltre 6 punti percentuali inferiore al dato medio nazionale.

⁵ Fonte: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market

Si intende ora visualizzare come le due dimensioni analizzate – occupazione complessiva e divario di genere – si siano modificate nel tempo, considerando la differenza tra i valori registrati nel 2019 rispetto a quelli del 2014.

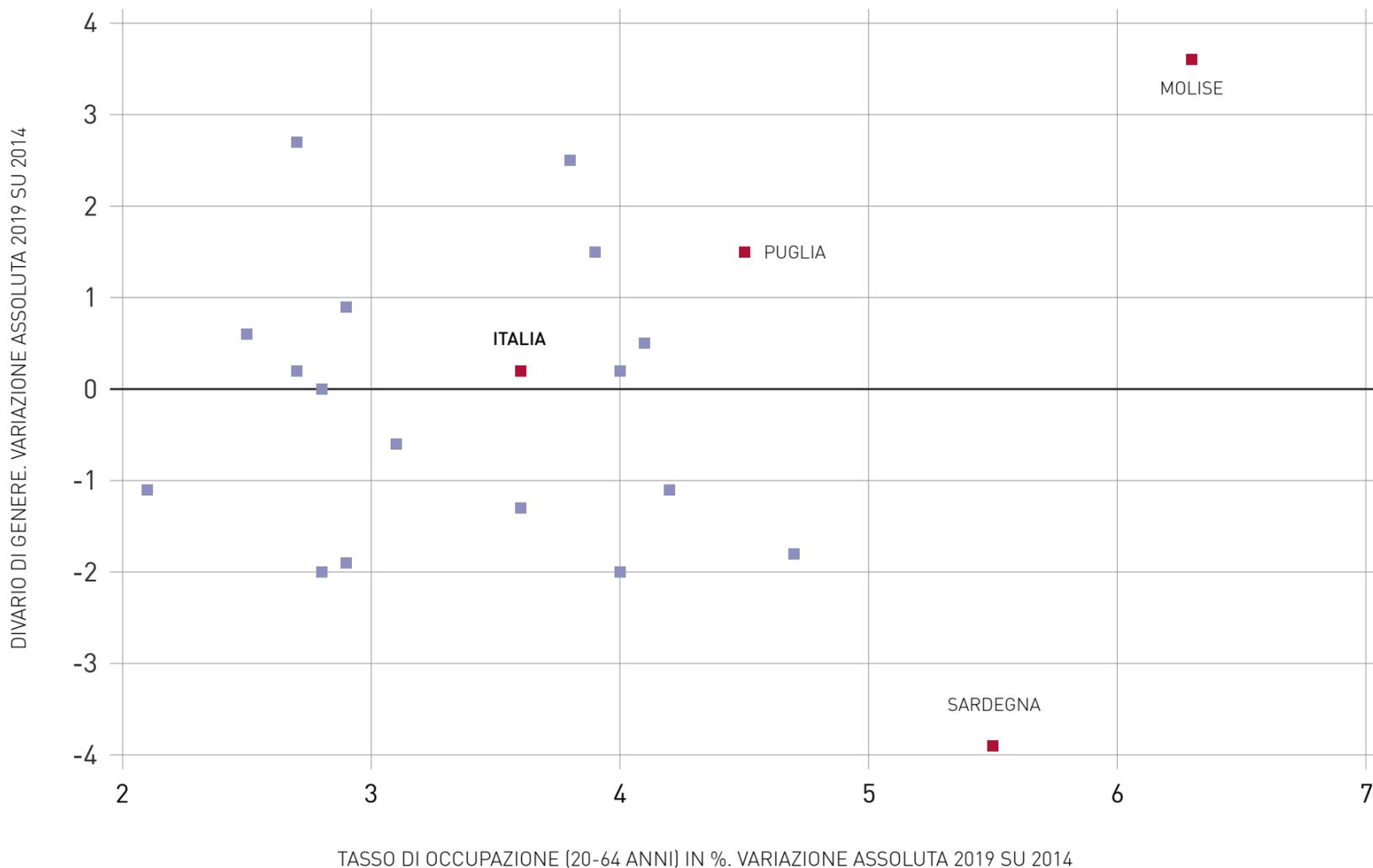


Figura 4: Tasso di occupazione e divario di genere nei tassi di occupazione nelle regioni italiane (20-64 anni). Variazioni assolute anno 2019 su anno 2014.

Fonte: Elaborazioni ARTI su dati EUROSTAT

Nel quinquennio in esame tutte le regioni italiane hanno sperimentato un aumento generalizzato nel tasso di occupazione complessivo della popolazione in età attiva. Diversificato, invece, quanto avvenuto in termini di divari tra i tassi di occupazione maschile e femminile. In nove regioni vi è stata una diminuzione del divario (si tratta dei punti al di sotto della retta): Valle d'Aosta, PP.AA. di Trento e Bolzano, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Sicilia e Sardegna (in quest'ultima, in particolare, si è registrata la maggiore diminuzione in termini assoluti, pari a quasi quattro punti percentuali). Nelle altre regioni, invece, il divario o è rimasto sostanzialmente stabile, con differenze assolute inferiori al punto percentuale (è il caso di Marche, Lazio, Friuli-Venezia Giulia, Piemonte, Campania e Liguria) o è addirittura aumentato, con scarti compresi tra 1,5 e 3,6 punti percentuali. La Puglia si posiziona in questo ultimo gruppo, con un aumento di 1,5 punti. In alcune regioni italiane è come se si assistesse ad **una persistenza nel tempo dei divari di genere**. In ogni caso, dal grafico non emerge alcuna relazione tra maggior incremento dell'occupazione e maggiori diminuzioni nei divari.

Focus

Donne, impresa ed imprenditoria innovativa

In tema di divari di genere, vi sono stati nel corso del tempo diversi approfondimenti in riferimento alla presenza delle donne nei differenti contesti lavorativi. Ad esempio, in ambito accademico, una recente analisi dell'ARTI su dati MIUR (2019) conferma che, in Puglia, al progredire della carriera accademica, diminuisce il peso percentuale delle donne sul totale: è il 51,8% nel caso di titolari di assegni di ricerca, il 50,6% nel caso di ricercatori, 39,4% per i professori associati e 26,1% per i professori ordinari.

In questo approfondimento si indaga uno specifico ambito, ossia la presenza delle donne nelle imprese, sotto due particolari punti di vista: *i)* quante sono le donne che lavorano nelle imprese e con quali qualifiche professionali; *ii)* quale è il loro ruolo in un particolare sottogruppo di imprese, costituito da start-up e PMI innovative. Si forniscono, inoltre, dati riferiti alla partecipazione femminile ad alcune azioni regionali a favore dell'auto-imprenditorialità.

Complessivamente, nelle imprese attive pugliesi, le donne costituiscono il 38% circa del totale degli addetti, a fronte di una percentuale a livello nazionale superiore di oltre 2 punti e mezzo (Figura 5).

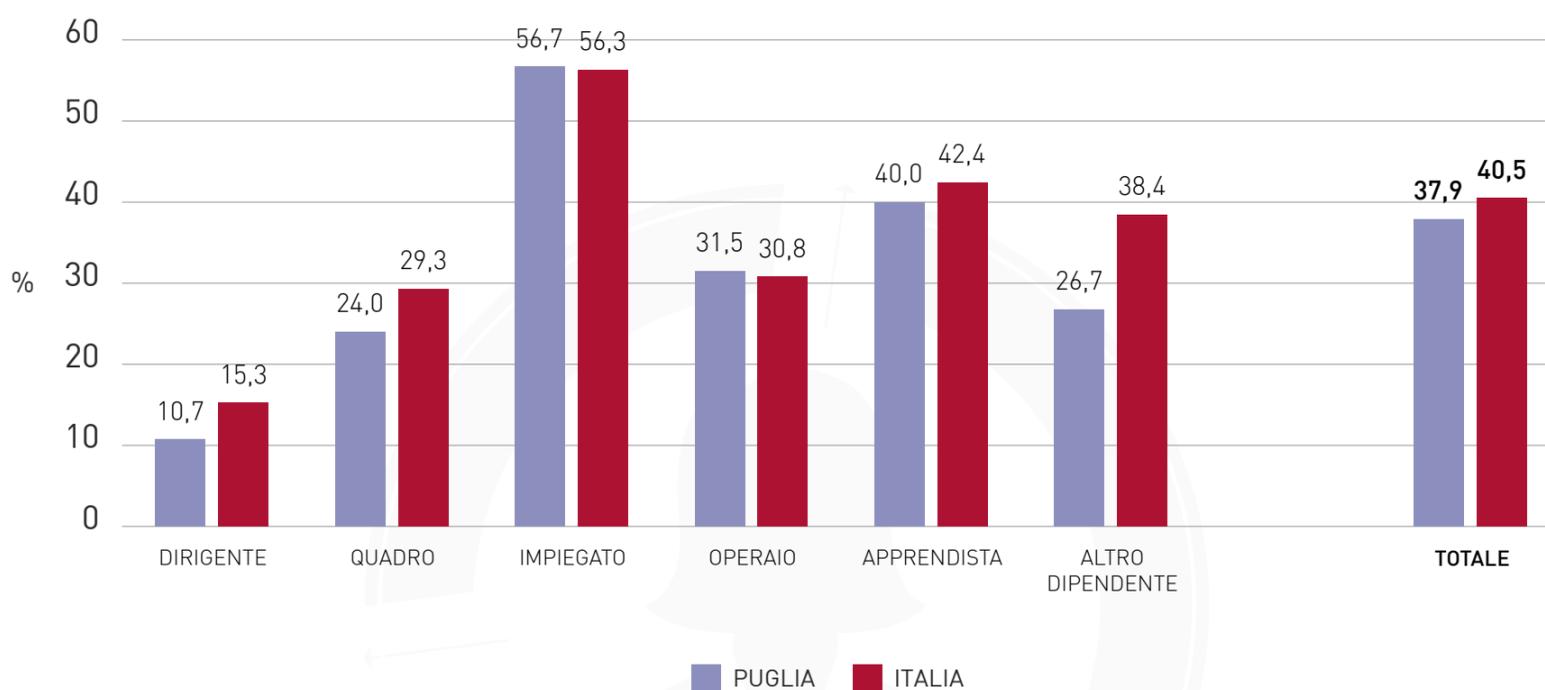


Figura 5: Dipendenti delle imprese attive per qualifica professionale. Peso percentuale di donne sul totale* Puglia e Italia. Anno 2017.

N.B. nel totale è ricompresa anche una quota trascurabile di addetti per i quali il genere non è indicato.

Fonte: Elaborazioni ARTI su dati ISTAT

La presenza delle donne nelle imprese si concentra in particolar modo nei ruoli impiegatizi, con percentuali che sia in Puglia sia in Italia superano la metà delle posizioni totali destinate a tale ruolo. Sostenuta la presenza anche nel ruolo di apprendista (40%). Via via più bassa è la quota di donne sul totale occupate come operaie (31,5%); quadri (24%) o dirigenti (10,7%). Le percentuali non si discostano di molto dalle medie nazionali, seppur inferiori.

Con riferimento specifico all'imprenditoria innovativa, tra il 2012 e il 2015 in Italia una serie di modifiche legislative hanno introdotto nell'ordinamento giuridico due nuove fattispecie: si tratta delle start-up e delle PMI innovative che, per essere considerate tali, potersi iscrivere in apposite sezioni del Registro delle imprese e godere di determinati benefici fiscali, devono possedere specifici requisiti in riferimento a spese minime in ricerca e sviluppo, a capitale umano e a proprietà intellettuale. Le sezioni speciali del Registro dedicate a queste imprese sono aggiornate a cadenza bisettimanale e contengono una serie di informazioni utili per conoscere maggiormente queste realtà, tra cui il dettaglio sulla prevalenza femminile calcolata sulla quota del capitale sociale e sugli amministratori, a seconda che questa sia:

- esclusiva (la semisomma tra la quota del capitale sociale detenuta da donne e la quota degli amministratori di genere femminile sul totale sia pari al 100%);
- forte (la stessa semisomma è superiore al 66%);
- maggioritaria (la semisomma è almeno pari al 50%).

Si offre pertanto uno spaccato della presenza femminile in Puglia in questa categoria di imprese, dove particolarmente importante è l'apporto di creatività e competenze elevate.

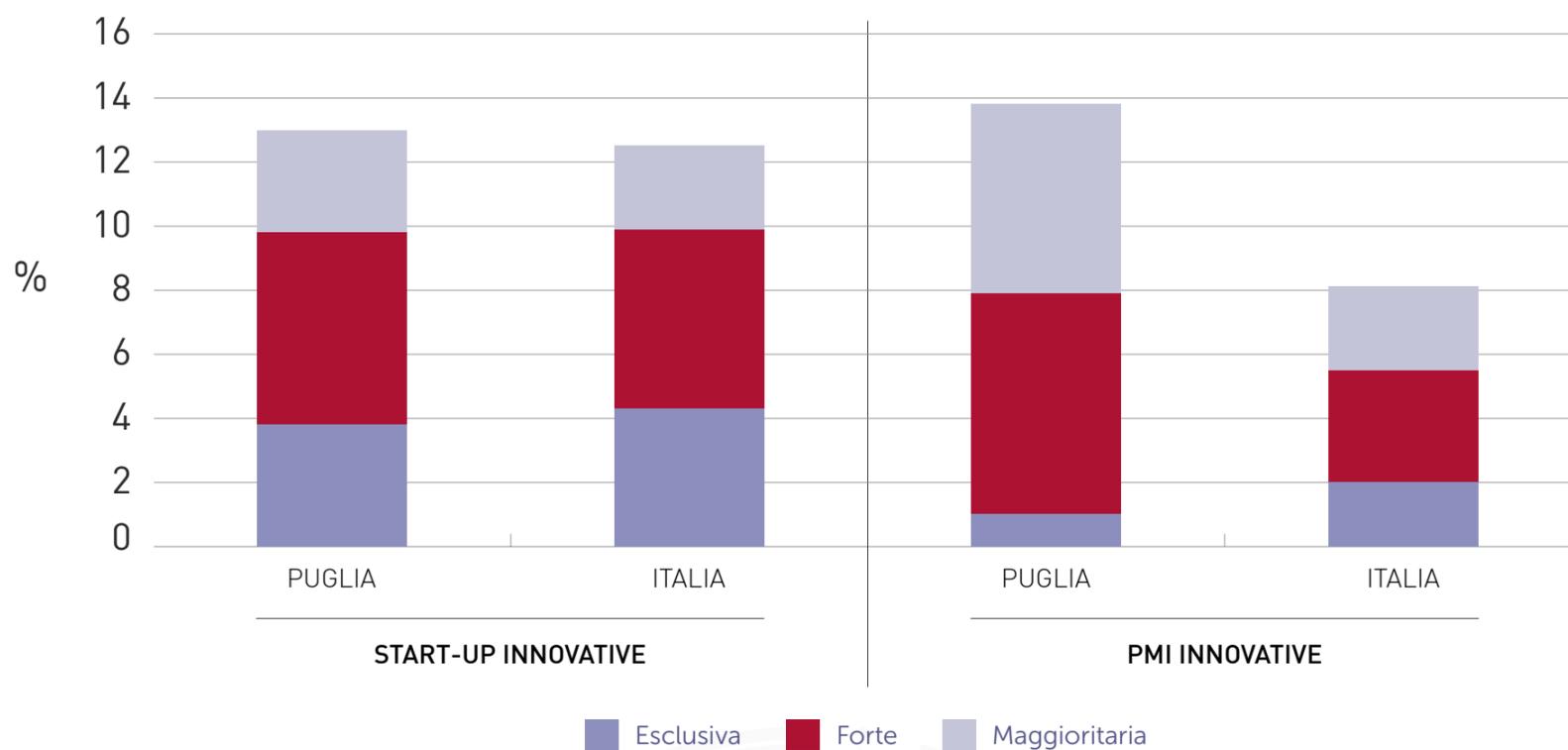


Figura 6: Start-up e PMI innovative per prevalenza femminile in termini di capitale sociale ed amministratori. Peso percentuale sul totale. Puglia e Italia.

N.B. Nel totale è ricompresa anche una quota trascurabile di imprese per le quali il dato sulla prevalenza femminile non è disponibile.

Fonte: Elaborazioni ARTI su dati Registro delle imprese, Sezioni speciali. Dato aggiornato al 22 febbraio 2021

In generale, la prevalenza femminile in termini di capitale sociale ed amministrazione non si osserva mai se non in un piccolo campione (mai superiore al 15% del totale), sia in Puglia sia in Italia⁶. Da evidenziare, tuttavia, che in Puglia la percentuale è superiore rispetto alla media italiana, soprattutto in riferimento alle PMI innovative (13,9% vs. 8,1%); la prevalenza femminile si osserva maggiormente nei casi di prevalenza forte o maggioritaria, piuttosto che nei casi di esclusiva presenza di donne nel capitale sociale o nell'organo di amministrazione.

Infine, si forniscono di seguito anche dati relativi alla partecipazione femminile in alcune misure regionali a supporto dell'auto-imprenditorialità innovativa che ARTI gestisce per conto di Regione Puglia, in particolare PIN e Estrazione dei Talenti.

⁶ Sull'universo delle imprese registrate, invece, le imprese a prevalenza femminile sono invece rispettivamente il 23% e il 22%, rispettivamente, in Puglia e in Italia (fonte: elaborazioni ARTI su dati forniti da Unioncamere Puglia). L'iscrizione al Registro delle imprese di imprese femminili in alcuni casi può essere anche influenzata da motivazioni di tipo fiscale.

PIN – Pugliesi Innovativi è l'intervento delle politiche giovanili previsto nel POR 2014-2020 e finalizzato a supportare idee imprenditoriali per innovazioni di tipo sociale, culturale e tecnologico dei giovani pugliesi. Su complessive 2.448 candidature pervenute, le donne hanno rappresentato il 40,7% del totale.

Per quanto riguarda, invece, la misura Estrazione dei Talenti, che finanzia percorsi personalizzati di accompagnamento e accelerazione rivolti a team di aspiranti imprenditori innovativi nell'ambito delle aree prioritarie di innovazione indicate dalla Strategia regionale per la Ricerca e l'Innovazione, su complessivi 347 partecipanti idonei alla data del 31 marzo 2021, la percentuale di donne si attesta sul 34,6% del totale.

Da questi dati, seppur parziali, su alcune misure regionali a supporto dell'imprenditoria innovativa emergerebbe come, tendenzialmente, le donne mostrino una generale buona propensione all'autoimpiego e come non sia riscontrabile un forte divario di genere nella fase di candidatura di idee che aspirano a trasformarsi in imprese. Tuttavia, è nelle fasi di consolidamento e sviluppo delle imprese che pare persistano ancora delle barriere alla permanenza delle donne, secondo quanto presentato anche nella Figura 6, dove la prevalenza femminile nelle imprese innovative (start-up e PMI) non è mai superiore al 15%.



Conclusioni

Il tema dei divari di genere è stato spesso al centro delle agende politiche ai vari livelli, tanto che ad esso è dedicato uno specifico obiettivo di sviluppo sostenibile nell'Agenda 2030⁷. Tuttavia, è solo negli ultimi tempi che il dibattito pubblico sull'argomento si è particolarmente intensificato, anche per via delle pesanti conseguenze dell'emergenza pandemica sulla vita delle donne.

La questione dei divari di genere è molto vasta e abbraccia numerose questioni sociali, dall'istruzione ai divari salariali, non per ultimi le violenze di genere e i femminicidi. In questo documento, tuttavia, ci si è concentrati su un particolare aspetto, quello che attiene alla partecipazione femminile al mercato del lavoro in Puglia, alla loro presenza nelle imprese, in generale, e al loro ruolo nelle imprese innovative, in particolare. I dati riportati confermano ancora una volta una bassa rappresentanza di donne nei diversi contesti lavorativi esaminati.

Molti sono stati gli studi che hanno cercato di individuare quali siano le cause di una così bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, particolarmente evidente nel nostro Paese rispetto a quanto si osserva negli altri Paesi europei e in Puglia in confronto alle altre regioni italiane.

Una delle motivazioni più frequentemente riportata è collegata ad una bassa presenza di **servizi e misure a supporto della genitorialità**, *in primis* una presenza poco capillare di asili nido⁸. Tale questione merita tuttavia ulteriori approfondimenti, in quanto si è in presenza di un'apparente contraddizione: se è vero che molte donne italiane si ritrovano a dover rinunciare al lavoro sin dalla nascita del primo figlio, in mancanza di una rete sociale di supporto all'infanzia, d'altra parte in Italia il tasso di fecondità totale è drammaticamente basso (1,27 vs. 1,53 come media europea), tanto che il ricambio naturale della popolazione appare sempre più compromesso. Pertanto, **la persistente incertezza in una condizione occupazionale sub-ottimale per le donne** porterebbe come conseguenza anche la scelta di rimandare o rinunciare alla maternità. Qualche timido cambiamento nello scenario nazionale sta cominciando ad annunciarsi con l'approvazione recentissima del provvedimento sull'assegno unico e universale per i figli, che però, se rimanesse una misura isolata, potrebbe non risultare sufficiente.

D'altra parte, solitamente sulle donne ricade non solo la cura della prole, ma anche quella delle persone più fragili, quali anziani e familiari con disabilità e malattie croniche e invalidanti. Anche in questo ambito, la situazione del singolo ha scarsamente ricevuto dal pubblico le attenzioni necessarie per permettere di **conciliare gli impegni lavorativi con le**

⁷ Il testo integrale di Agenda 2030 è disponibile per il download al seguente indirizzo: http://asvis.it/public/asvis/files/Agenda_2030_ITA_UNRIC.pdf

⁸ Una recente nota statistica di Openpolis ha rilevato dai dati dei bilanci consuntivi del 2019 dei comuni una indicazione sulle spese per gli "interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido" (vi sono ricomprese anche le spese per sussidi alle famiglie con figli a carico, le indennità per maternità, gli eventuali contributi per la nascita di figli così come le spese per orfanotrofi, per i centri di pronto intervento per i minori o per le comunità educative, oltre che per l'eventuale costruzione di nuove strutture, e per centri ricreativi). Tra le città italiane più grandi (con popolazione superiore ai 200 mila abitanti), Trieste risulta essere la più virtuosa con circa 186 euro di spesa pro capite. Bari invece ha una spesa pari a meno della metà (72,75 euro). Solo tre i comuni pugliesi con una spesa pro capite superiore a 100 euro annui, tutti in provincia di Lecce (Bagnolo del Salento, Campi Salentina, Corigliano d'Otranto). Fonte: www.openpolis.it/le-risorse-investite-dai-comuni-per-asili-nido-e-servizi-per-linfanzia/

responsabilità di cura nei confronti dei propri familiari. I dati indicano che sinora vi sono stati pochi investimenti per infanzia e anziani in tutti i progetti finanziati in attuazione delle politiche di coesione del ciclo 2007-2013 e 2014-2020 mediante Fondi Strutturali, Fondo nazionale per lo Sviluppo e la Coesione (FSC) e Piano d'Azione per la Coesione (PAC), a livello sia nazionale sia regionale⁹.

Altra causa a cui si fa solitamente risalire il divario tra uomini e donne nel mercato del lavoro è il persistere di arcaici **stereotipi di genere** che ancora resistono, che vedono la donna relegata ai lavori domestici o a professioni considerate più prettamente "femminili" (insegnamento, lavoro impiegatizio d'ufficio o di assistenza alla persona) o in ogni caso meno interessata ad avanzamenti di carriera rispetto agli uomini; il che spiegherebbe, almeno in parte, la differenza salariale. Anche il maggior ricorso al lavoro part-time che si rende spesso necessario per cercare di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari porterebbe ad un divario salariale tra donne e uomini. Più di recente, anche a livello regionale, sono state adottate misure volte a favorire le lauree femminili in ambito STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) per cercare di arginare il gap nelle carriere che offrono maggiori opportunità occupazionali o a maggiore redditività. Attualmente, a livello nazionale, tra le misure che si stanno affermando, vi sono anche le borse di studio dedicate alle studentesse sui temi della transizione ecologica e digitale. Tuttavia, per contrastare con maggiore efficacia le cause culturali che portano ai divari di genere, bisognerebbe intervenire in una fase della crescita della persona di molto antecedente a quello della scelta del percorso universitario - che impatta tra l'altro su una porzione molto ridotta della popolazione - in modo da determinare impatti significativi su quote molto più ampie. Naturalmente, misure mirate a modificare l'approccio culturale alle questioni di genere (comprese quelle sulle c.d. "quote rosa") dovrebbero operare non tanto o non solo per equilibrare in qualche modo, e in specifici contesti, la presenza di donne rispetto agli uomini, quanto per **infondere sin dalla più tenera età un profondo convincimento della parità di talenti ed aspettative in tutti i bambini**, indipendentemente dal loro genere, senza svilire e snaturare le naturali diversità: da valorizzare, piuttosto che da reprimere.

Dal punto di vista culturale, anche campagne di sensibilizzazione sostanzialmente semplici, ma dall'alta carica simbolica, possono scardinare nell'opinione pubblica stereotipi di genere, come quella "No women no panel" che richiede necessariamente una presenza adeguata di donne come relatrici nei convegni, ma che costituirà anche un perno per il nuovo modello di società alla base del Next Generation EU. Sempre per un cambio di passo culturale, è necessario adoperarsi per richiedere una **maggiore e reale divisione delle responsabilità genitoriali tra padri e madri**, come avviene in Paesi del Nord Europa per i congedi parentali obbligatori per i padri.

Un'altra riflessione che discende dalle analisi presentate nel focus di questo studio riguarda la presenza non tanto o non solo di un problema di ingresso delle donne nel mondo del lavoro in generale e delle imprese in particolare, quanto di un problema di loro permanenza. Politiche di genere più articolate dovrebbero quindi prevedere **incentivi a favore non solo delle imprese che assumono donne, ma anche di quelle che favoriscono la continuità del lavoro femminile**: ad esempio attraverso misure che favoriscano il rientro dalla maternità e azioni di contrasto al *part-time* involontario.

Attualmente, la Regione Puglia è impegnata in un ambizioso progetto per cercare di ridurre i divari di genere attraverso una "Agenda di genere" con due principali obiettivi: da un lato, azioni di salvaguardia per fronteggiare le conseguenze dell'emergenza da Covid-19; dall'altro, azioni di carattere sistemico, per ridurre il divario strutturale attraverso percorsi di sviluppo che assicurino una presenza qualificata delle donne nella vita economica e sociale

⁹ Fonte: www.arti.puglia.it/scenari/in-pillole/open-data-settori-di-intervento-delle-politiche-di-coesione-in-puglia. Inoltre, come ha evidenziato il 25 marzo 2021 l'Ufficio parlamentare di bilancio nel corso dell'audizione al Senato del consigliere Alberto Zanardi sul Ddl Famiglia, la spesa di protezione sociale per la funzione famiglia/figli in Italia è inferiore a quella di tutti i Paesi dell'Unione europea. Fonte: www.upbilancio.it/wp-content/uploads/2021/03/Audizione-UPB-su-Family-Act.pdf

della regione. Su tale fronte, sarebbe auspicabile l'adozione di un approccio alle politiche sempre più di tipo *evidence-based*: tale soluzione permetterebbe di fornire *ex ante* gli input più efficaci per una migliore comprensione del fenomeno e per una scelta più mirata delle politiche da perseguire e, *in itinere* ed *ex post*, le indicazioni di monitoraggio in cui la strategia di genere possa essere assunta come indice di valutazione di tutte le politiche regionali.





·a·r·t·i·
Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione

INSTANT REPORT

n.7 / aprile 2021

ARTI Instant Report è la collana di pubblicazioni a cadenza periodica con cui l'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione della Puglia presenta in maniera sintetica analisi quali-quantitative e risultati di indagini sulle dinamiche dei principali indicatori del sistema innovativo pugliese.

2021 © ARTI
www.arti.puglia.it



Documento distribuito con licenza Creative Commons BY-NC-ND 4.0

A cura di: Annamaria Fiore (ARTI)
Editing: Annamaria Monterisi (ARTI)
Elaborazioni: Rossana Mancarella (ARTI)
Grafica e impaginazione: Gianfranco D'Onghia (ARTI)

Si ringrazia Cosmo Albertini (Unioncamere Puglia)
per la cortese collaborazione.

