

**Valore D:**  
generare valore  
senza esclusione  
di genere.

16 febbraio 2012  
ore 9.00 - 16.00  
Roma Eventi Piazza di Spagna

*La competenza delle donne  
per lo sviluppo delle aziende  
e il rilancio dell'economia:  
manager, istituzioni, cultura  
e università a confronto*

## Sintesi della Ricerca

### **Il genere entra nell'economia: una minaccia per la leadership maschile o una opportunità anche per loro?**

*Sintesi ricerca condotta da Banca d'Italia e presentata da Magda Bianco*

In un progetto di ricerca che verrà presentato il prossimo mese, la Banca d'Italia ha approfondito alcuni aspetti della questione della partecipazione femminile all'economia italiana.

A partire dalle evidenze, ormai note e ampiamente analizzate – dall'Istat innanzi tutto, ma non solo – dei divari nella partecipazione al mercato del lavoro, specie nelle fasce di età centrali, che coincidono per lo più con il momento della maternità e della difficoltà di conciliare vita lavorativa, cura dei figli, cura degli anziani, nel progetto se ne sottolineano altre, anch'esse per molti versi note, riferite ai percorsi di carriera.

Le evidenze sui divari salariali (a parità di caratteristiche del lavoratore e dell'impresa), le informazioni sulla composizione dei vertici bancari, quelle sui consigli di amministrazione delle società quotate, ma anche quelle relative all'accesso al credito segnalano difficoltà relative anche al lato della "domanda" di lavoro a tutti i livelli da parte delle imprese.

Se sul piano concettuale è semplice argomentare che questo implica una perdita per la società intera – in termini di offerta di lavoro e di "talenti" inutilizzati – valutarne empiricamente la rilevanza è complesso.

Esercizi "meccanici" di imputazione al sistema di una quota maggiore di lavoratrici producono – anche ipotizzando una riduzione della produttività – aumenti del prodotto interno fino al 7 per cento. Ma possiamo immaginare che vi siano diversi canali attraverso cui ciò può avvenire: una maggiore domanda di servizi; un contributo alla massa fiscale e previdenziale. Ma anche, sul piano distributivo, un minore rischio di povertà. In ogni caso, alcuni esercizi suggeriscono che una maggiore offerta di lavoro femminile non sia "sostitutiva" di quella maschile ma che possano essere complementari.

Anche a livello "microeconomico" vi possono essere benefici: una migliore *governance* delle società, una gestione meno "rischiosa" delle imprese, debiti di qualità migliore. Sono effetti ancora difficili da identificare in modo sistematico e robusto dati i numeri contenuti di osservazioni.

Le cause di questo assetto sono – come sappiamo – molte e hanno in parte radici storiche consolidate. Hanno a che fare con cultura e stereotipi (che si riflettono ad esempio in un'allocazione sbilanciata dei carichi domestici e di cura all'interno della famiglia); con insufficienti strumenti "pubblici" di conciliazione vita-lavoro; con un'organizzazione del lavoro nelle imprese ancora poco orientata a forme di flessibilità, specie nelle piccole imprese (anche se non mancano esempi di *best practices*); con attitudini e preferenze che possono essere diversi tra uomini e donne.

Per un'efficace azione di "contrasto" è pertanto fondamentale adottare un approccio integrato, che tenga conto dei molteplici fattori in gioco. Solo in questo modo è possibile assicurare che singole misure abbiano efficacia sistematica e non producano effetti solo di breve periodo (o in alcuni casi distorsivi).