

Prefazione

Il basso numero di presenze femminili nei ruoli apicali è sintomatico del persistere, nel mondo del lavoro, di una disparità di genere evidente un po' in tutto il mondo e molto diffusa nei Paesi europei. In Italia, nel 2008, erano il 5,9% le donne che siedevano nei consigli di amministrazione di società quotate: un segnale di arretratezza e ingiustizia sociale, spesso figlia di politiche aziendali miopi, per non dire arcaiche e maschiliste, ma anche sintomo di modelli di riferimento familiari e mediatici di una cultura ancora fortemente discriminante.

In questo quadro, e all'alba della crisi economica mondiale di cui ancora sentiamo i duri colpi, affrontare un tema simile non era certo popolare. Eppure, proprio la partecipazione femminile al mondo del lavoro e il contributo delle donne in un'epoca di necessari cambiamenti, si è rivelata per molte realtà imprenditoriali la chiave per transitare e sopravvivere alle difficoltà degli ultimi dieci anni. Quel contesto storico ha lanciato il percorso verso la legge n. 120/2011, oggi conosciuta anche come Golfo-Mosca.

Da subito è stata chiara la necessità di pensare a un'azione forte, capace di rompere una tradizione maschilista troppo radicata. Andare a toccare direttamente dall'interno quello che continuava a essere un *all-boys club* ci è quindi apparsa la giusta proposta, capace di innescare un cambiamento culturale duraturo.

La nostra legge ha trovato oppositori anche molto accaniti. Ci veniva contestato il pericolo di un effetto "panda", cioè la paura che introducendo quote di genere nei CdA di società quotate e partecipate, i profili scelti non venissero selezionati per le loro capacità ed esperienze, ma per raggiungere le percentuali previste dalla norma. In realtà, ben presto si è capito che l'obbligo ha sortito due effetti positivi: i consigli di amministrazione si sono rinnovati, dopo anni di inamovibilità dei loro membri, e, al contrario di quello che si temeva, il livello di preparazione generale si è alzato. Dovendo scegliere nuovi consiglieri, le aziende hanno puntato ai migliori profili disponibili, uomini e donne.

Lavorare alla Golfo-Mosca ha portato alla luce, come forse mai prima, le evidenti discriminazioni che persistevano (e persistono) nel mondo del lavoro, a partire dalle posizioni apicali. A sei anni dalla sua approvazione, la Golfo-Mo-

sca, oggi riconosciuta a livello mondiale come un caso di studio e una legge tra le più ambiziose in Europa, ha portato conseguenze dirette sui numeri e le composizioni dei CdA e dei collegi sindacali, ma non è riuscita a produrre quel cambiamento culturale che speravamo. La sua durata (tre mandati, ovvero 9 anni) non è stata sufficiente a innescare efficacemente quell'ondata di cambiamento che ci aspettavamo: è oggi evidente quanto per processi di cambiamento di una cultura così radicata siano necessari tempi molto più lunghi.

Il lavoro allora non è finito e, anzi, torna attualissima la necessità di riportare al centro le battaglie fatte per consolidare e migliorare le conquiste e raggiungere un'effettiva parità. Per tutti questi motivi, ritengo varrebbe la pena impegnarsi per richiedere la proroga della legge in vista della scadenza, poiché uno degli elementi che ne ha determinato il successo e il consenso trasversale rispetto alle diverse parti politiche, è stato proprio il suo essere temporanea. E la risposta, positiva, è arrivata naturale e unanime.

Il rischio di arretramento in mancanza di vincoli è elevatissimo considerato il contesto più generale, che sta mostrando una regressione rispetto alla valorizzazione delle donne nelle posizioni di presa decisione. Numerosi recenti esempi potrebbero essere adottati, a partire dalla nomina di sole tre donne tra i 30 membri non di diritto del Consiglio Superiore della Sanità o dall'assenza di presenza femminili tra i componenti laici del Consiglio Superiore della Magistratura.

Pertanto, insieme a una serie di misure che possono mettere in sicurezza la legge, come il Codice di Autodisciplina aggiornato a luglio 2018 e la modifica volontaristica degli statuti che hanno reso il dettato della legge, sostengono la proposta di proroga per altri tre mandati, perché si possano rafforzare quelle dinamiche che si sono innescate, ma sono ancora troppo fragili.

Voglio chiudere questo mio pensiero con un sincero apprezzamento del lavoro di approfondimento di Sara De Masi sulla legge n. 120/2011, con l'invito a guardare in prospettiva. Oggi, l'obiettivo raggiunto al 30% nei consigli di amministrazione e negli organi sindacali di società quotate e partecipate, posto per legge, non rappresenta la parità, che per la matematica sta al 50%. Dobbiamo avere l'ambizione di impegnarci perché questo 50% possa essere la normalità in tutti i luoghi della partecipazione economica, senza la necessità di alcun vincolo correttivo.

Alessia Mosca
Europarlamentare e promotrice della legge n. 120/2011
sulle quote di genere in Italia

Introduzione

Il tema della presenza delle donne negli organi di corporate governance ha assunto una crescente rilevanza negli ultimi anni sia a livello internazionale che in Italia. La crisi finanziaria globale ha fatto emergere l'esigenza di ripensare a quei fattori che possono rappresentare delle leve di cambiamento, su cui le imprese sono chiamate a costruire strategie di sviluppo e di crescita.

In questo contesto la diversità di genere può rappresentare una delle più importanti risorse strategiche sia per le organizzazioni aziendali che per i sistemi economici dei diversi paesi. La valorizzazione dell'eterogeneità di genere può essere infatti un fattore di arricchimento, poiché riesce a riconoscere nella maggiore inclusione delle donne, soprattutto nelle posizioni di vertice da sempre dominate dal genere maschile, una fonte di ricchezza derivante da una maggiore combinazione di competenze, di valori e di esperienze. In particolare, una più equilibrata composizione dei consigli di amministrazione rappresenta un elemento di efficacia della corporate governance, che si può tradurre nel miglioramento dei processi decisionali e, di conseguenza, in una migliore condotta aziendale.

Gli studi nelle discipline delle scienze sociali confermano il valore della diversità nella composizione degli organi di governo, identificando nel contributo femminile un driver rilevante per creare le premesse di una superiore competitività delle imprese sul mercato. Nonostante questi risultati, la presenza delle donne negli organi di governo delle imprese stenta ancora ad affermarsi.

La presente monografia prende spunto da queste considerazioni, ponendosi l'obiettivo di approfondire la tematica della diversità di genere negli organi di governo delle imprese, analizzando la situazione femminile e gli strumenti normativi utilizzati da alcuni paesi europei per garantire un miglior equilibrio di genere nei consigli di amministrazione. L'obiettivo di questo lavoro è quello di evidenziare come la maggiore presenza femminile e le misure adottate per facilitare l'accesso delle donne in posizioni di *decision-making* possa rappresentare un'opportunità non solo per le donne stesse, ma soprattutto per le imprese.

Il Capitolo 1 analizza l'evoluzione della situazione femminile negli ultimi

anni a livello internazionale, concentrandosi sulle disuguaglianze di genere nella vita economica, politica e sociale. Dopo una discussione sui vantaggi di una maggiore parità di genere per l'economia dei diversi paesi, viene evidenziata la scarsa partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, mettendo in risalto l'incongruenza fra la percentuale di donne che consegue titoli di studi elevati con il numero di donne in posizioni di vertice e con il loro trattamento economico.

Il Capitolo 2 approfondisce il tema degli effetti di una maggiore presenza femminile per le imprese. Analizzando i recenti studi di corporate governance in relazione alla presenza di donne negli organi di governo, il capitolo dà degli spunti di riflessione sull'attendibilità della relazione diretta tra diversità di genere e risultati economico-finanziari, suggerendo di approfondire aspetti diversi che potrebbero essere più direttamente collegabili ad una più equilibrata composizione dei consigli di amministrazione. La focalizzazione sulle differenze di genere viene riferita anche al tema della leadership. Ripercorrendo i principali studi sul tema vengono presentate le specificità relative alla leadership femminile, cercando di cogliere gli elementi di differenziazione rispetto alla componente maschile. A fronte di questa discussione sulla valorizzazione delle differenze e i benefici da esso derivanti, il capitolo approfondisce il tema degli ostacoli che le donne devono superare per ottenere avanzamenti di carriera, soffermandosi sulla teoria del soffitto e della scogliera di cristallo. Tali ostacoli sono in genere legati al contesto istituzionale di riferimento. Le istituzioni rappresentano infatti una determinante fondamentale per facilitare, o ostacolare, l'accesso delle donne, non solo nel mercato del lavoro, ma anche nelle posizioni di vertice delle imprese. Vengono quindi presentate considerazioni e riflessioni sui principali fattori istituzionali che possono influenzare maggiormente la presenza delle donne negli organi di corporate governance.

A fronte della presenza di queste difficoltà oggettive, il Capitolo 3 si pone l'obiettivo di analizzare lo strumento normativo della legge sulle quote rosa. La riflessione nell'ambito della strategia europea per promuovere la parità di genere tra donne e uomini nei processi decisionali, nonché per eliminare gli stereotipi di genere che ostacolano la piena partecipazione femminile, è stata determinante per indurre gli Stati membri ad introdurre l'obbligo normativo relativo ad un miglior equilibrio di genere negli organi societari. A tal riguardo, vengono presentate le argomentazioni a favore e contro lo strumento della legge sulle quote rosa e le esperienze dell'introduzione di questa misura normativa nei diversi stati europei.

L'ultimo capitolo si concentra sul caso italiano e sulla legge Golfo/Mosca con la quale nel 2011 è stato introdotto l'obbligo per le società quotate e le im-

prese a controllo statale di avere nei propri organi societari almeno un terzo del genere meno rappresentato. Il capitolo analizza le caratteristiche principali della legge e le ragioni della sua introduzione in Italia. Vengono analizzati i dati relativi alla composizione dei consigli di amministrazione prima e dopo l'introduzione della legge, presentando le dinamiche e gli effetti diretti e indiretti che la legge ha creato nel contesto italiano.

CAPITOLO 1

Il valore della diversità di genere nella società e nelle imprese: Dati e dinamiche di cambiamento

1.1. Il concetto di diversità e di parità di genere: Effetti sulla società, sull'economia e sulle imprese

Il tema della diversità, sia nella società che nelle imprese, rappresenta uno dei temi più delicati e controversi. Nella società per esempio, il processo di integrazione tra Stati e la successiva creazione dell'Unione Europea ha rappresentato un esempio di unione e condivisione di elementi, culture e generi diversi. Tuttavia, le recenti ondate migratorie e l'afflusso di rifugiati e richiedenti asilo hanno messo in discussione l'idea di società eterogenee e la capacità delle popolazioni di accettare culture sempre più diverse. Nelle imprese, la diversità dei lavoratori, dovuta alla globalizzazione del mercato, al crescente impegno nazionale e internazionale contro la discriminazione e all'invecchiamento della forza lavoro, può rappresentare un bacino di nuove competenze in grado di creare fonti di vantaggio competitivo, ma allo stesso tempo può rappresentare anche un elemento di disaggregazione e di distruzione di valore (Guest, 2002; Tatli *et al.*, 2006).

Il concetto di diversità è molto ampio: presenta numerose definizioni e comprende vari elementi consentendone di declinarne il contenuto (Parek, 2000; Brian, 2000; Baubock, 2001). Con il termine diversità si fa riferimento in genere all'insieme delle differenze che esistono tra più soggetti appartenenti ad uno stesso gruppo, ad una comunità, ad un'impresa o a alla società intera. Secondo questa definizione, il concetto di diversità considera aspetti legati a:

1. elementi oggettivi e predeterminati;
2. elementi soggettivi e legati ad una valutazione personale.

Sono esempi di elementi oggettivi e predeterminati il sesso, l'età, la razza,

l'appartenenza ad un'etnia, il luogo di origine, l'abilità fisica e l'orientamento sessuale. Si tratta di elementi che non derivano da scelte personali, ma sono stabiliti indipendentemente dalla volontà del singolo individuo. Per esempio, non si può scegliere l'età o tantomeno il luogo di nascita o il colore della pelle. Il concetto di diversità comprende però anche aspetti più soggettivi e non pre-determinati. Si tratta in questo caso di elementi che sono frutto di processi decisionali, elementi che possono essere scelti e fatti propri dai singoli individui. Rientrano in questa categoria ad esempio la religione, lo status sociale, il livello di istruzione, i valori e le convinzioni sociali.

Secondo studi di varie discipline delle scienze sociali, tutti questi elementi, sia oggettivi che soggettivi, che definiscono il concetto di diversità, comportano differenze nei comportamenti e nelle decisioni dei singoli individui e della società intera. Come evidenziato precedentemente, gli aspetti oggettivi e pre-determinati della diversità rappresentano elementi tangibili che permettono di distinguere chiaramente un individuo dall'altro. Questa capacità di identificare "ciò che è diverso" influenza il modo in cui gli individui si comportano e prendono decisioni. In particolare, secondo Milliken e Martins della New York University, le decisioni e i comportamenti vengono influenzati non solo dalla presenza di questi elementi oggettivi, ma sono dettati prevalentemente dall'intensità con cui queste differenze si manifestano. In particolare, i due ricercatori sostengono che quanto più spiccate ed evidenti sono le *differenze oggettive* tra gli individui, tanto più le persone tenderanno ad essere influenzate, nei comportamenti e nelle decisioni, da pregiudizi o stereotipi. Tali pregiudizi e stereotipi hanno effetti non solo a livello di decisioni individuali ma anche sugli orientamenti della società e le politiche che i governi devono seguire. Anche le *differenze soggettive* creano effetti importanti sui comportamenti e i processi decisionali degli individui. Si pensi ad esempio al modo in cui la religione o i valori personali possono modificare le scelte e i comportamenti di un soggetto. Se le differenze oggettive creano pregiudizi e stereotipi, gli aspetti soggettivi creano anch'essi divergenze rilevanti nelle imprese e nella società, ma possono rappresentare al tempo stesso un bacino importante di vantaggi da sfruttare.

La diversità di genere rientra nella categoria delle differenze oggettive, che sono legate cioè all'appartenenza al sesso maschile o a quello femminile. Se ad oggi nella maggior parte dei paesi industrializzati esiste un consenso più o meno diffuso relativamente all'importanza di avere un'uguaglianza di genere nella società, in risposta ad esigenze di equità sociale, il dibattito nel mondo accademico e tra le imprese ha cercato non solo di individuare i benefici e i costi di società caratterizzate da una maggiore parità tra i sessi, ma anche di quantificare gli effetti per l'economia e le imprese.

In particolare gli studi di *gender diversity* in economia e management si sono divisi in due grandi filoni. Il primo, chiamato “Business Case”, studia i vantaggi e le eventuali problematiche legate ad una maggiore inclusione delle donne all’interno delle imprese. Si cerca di individuare i benefici, o i problemi, derivanti dall’uguaglianza di genere per le imprese, sia a livello di risultati economico-finanziari, sia a livello di soddisfazione e motivazione dei lavoratori e di benessere dell’ambiente lavorativo. Tale approccio è l’oggetto principale della presente monografia e sarà sviluppato ampiamente nei prossimi capitoli. Il secondo filone chiamato “Economic Case”, il cui termine è stato usato per la prima volta da Francesca Bettio e Mark Smith nel 2008, considera l’uguaglianza di genere come un driver fondamentale per la crescita economica dei paesi.

Gli studi che rientrano nella categoria dell’“Economic Case” si sono a loro volta suddivisi in due grandi gruppi. Il primo gruppo ha cercato di studiare se esiste una **relazione diretta** tra una maggiore uguaglianza di genere e i risultati macro-economici. L’idea di base è che una maggiore parità tra uomini e donne possa portare ad un miglior uso del capitale umano e che un’insufficiente partecipazione di uno dei due sessi possa essere un importante ostacolo per la crescita economica di ogni paese. In particolare, se le competenze e le qualità sono distribuite in parte uguali tra uomini e donne, il fatto di non utilizzare completamente le abilità e il talento presente nella popolazione femminile rappresenta un costo-opportunità per la società e una perdita di potenziale per la crescita economica. Tali studi non hanno solo cercato di quantificare i benefici di un’uguaglianza di genere in termine di risultati macro-economici, ma in alcuni casi hanno cercato di misurare i costi di una mancata parità di genere. Il sottoutilizzo delle abilità femminili presenti nella popolazione porta ad una minor produzione e di conseguenza ad una minor crescita (Knowles, Lorgelly, Owne, 2002).

Nel secondo gruppo rientrano invece gli studi che si concentrano sugli **effetti indiretti** che un’uguaglianza di genere può innescare. In particolare, l’oggetto delle analisi è quello di capire le esternalità, positive o negative, che una parità tra sessi è in grado di creare sulle decisioni degli individui e delle famiglie, come ad esempio decisioni che riguardano la nascita di un figlio, oppure la scelta di far proseguire o meno gli studi ai propri figli, o decisioni legate alla gestione del budget familiare ecc. Tipicamente si tratta di studi relativi ad un singolo paese, poiché i risultati sono influenzati enormemente dal contesto e i suggerimenti di policy che se ne possono ricavare sono specifici al singolo paese di riferimento. Non solo, ma i risultati che derivano da un’analisi di un singolo paese sono difficilmente esportabili poiché se applicati ad altri contesti,

potrebbero avere effetti diversi se non addirittura opposti (Bandiera, Natraj, 2013).

Entrambe le categorie, sia quella che racchiude gli studi che si concentrano sugli effetti diretti, sia quella che comprende gli studi legati agli effetti indiretti dell'uguaglianza di genere, hanno dato vita ad un numero elevato di ricerche, le quali si sono concentrate prevalentemente su due variabili attraverso le quali l'uguaglianza di genere sembra avere un impatto rilevante per la crescita economica:

1. il livello di istruzione femminile;
2. la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.

Il **livello di istruzione** determina la possibilità di raggiungere determinate occupazioni, avere percorsi di carriera e ottenere migliori performance in termini di produttività e risultati. Tutte queste variabili hanno effetti più o meno diretti sulla crescita economica. Uno dei primi, e più citati, studi è quello di Barro e Lee (1994), i quali hanno testato l'effetto del tasso di istruzione femminile e maschile sulla crescita economica in 144 paesi. Questo primo studio mostra una correlazione negativa tra il tasso di istruzione femminile e la crescita economica. Gli autori spiegano questo risultato sottolineando che i paesi con ampi divari nel livello di scolarizzazione tra uomini e donne sono spesso paesi caratterizzati da un'elevata arretratezza, in cui il livello medio di istruzione è di per sé basso. Infatti, in queste società la correlazione negativa tra livello di istruzione delle donne e crescita economica potrebbe essere in realtà spiegata da altri fattori, legati al contesto socio-economico. Successivamente, altri autori hanno replicato e affinato tale relazione, modificandone e correggendone le imprecisioni presenti nello studio di Barro e Lee¹. Klasen (1999; 2002; 2009), Balamoune (2009), Brummet (2008), utilizzando metodi di stima più precisi, dimostrano per esempio che differenze elevate nei livelli di istruzione tra uomini e donne influenzano negativamente la crescita economica. In particolare Klasen (2009) stima una riduzione del tasso di crescita in seguito a forti disuguaglianze nei livelli di istruzione, individuando per le regioni dell'Asia del Sud, dell'Africa Sub-Sahariana e dei paesi del MENA la più alta penalizzazione. Da tali studi si evince inoltre che, se in teoria i benefici di una migliore istruzione femminile sono possibili in tutti i paesi, il contesto, le istituzioni e la cultura di un paese conta, influenzando la stima della

¹ Le variabili indipendenti "istruzione femminile" e istruzione maschile sono interdipendenti e quindi per problemi di multicollinearità non possono essere incluse contemporaneamente nel modello, poiché devono essere considerate separatamente.

relazione. In particolare, i vantaggi di un'uguaglianza nell'istruzione tra uomini e donne sono più evidenti nei paesi in via di sviluppo rispetto a quelli industrializzati (Villosio *et al.*, 2007).

Tuttavia, un'uguaglianza tra il livello di istruzione tra uomini e donne porta anche ad effetti indiretti sull'economia. Barro e Lee (1994) dimostrano per esempio che una parità (o quasi-parità) nel tasso di istruzione tra uomini e donne è correlata ad un minor tasso di fertilità di un paese. La spiegazione principale è abbastanza intuitiva: le donne che posseggono un titolo di studio elevato (come ad esempio una laurea o un titolo post-laurea) hanno più probabilità di trovare un'occupazione e di beneficiare di uno stipendio più elevato. Questa nuova situazione modifica le loro scelte, portandole a posticipare la decisione di avere un figlio e quindi a ridurre il tasso di fertilità di un paese. Anche in questo caso, il segno di questa relazione dipende enormemente dal contesto e dalle politiche di welfare. Esistono infatti paesi, come quelli scandinavi, in cui le politiche a sostegno della famiglia e la cultura orientata ad una parità tra i sessi influenzano la relazione "istruzione-tasso di fertilità". In particolare, un più elevato tasso di istruzione femminile non porta necessariamente alla stessa riduzione dei tassi di fertilità come a quella registrata in paesi in cui tali politiche sono assenti o comunque limitate.

Riguardo agli effetti sulla demografia di un paese, esistono altri studi che evidenziano invece i vantaggi sociali di una migliore istruzione nella popolazione femminile. Schultz (1998); Bellew, Raney e Subbarao (1992); Subbarao e Raney (1995) dimostrano che la riduzione del divario tra il livello di istruzione tra i due sessi è associata a più ridotti tassi di mortalità infantile e a migliori condizioni igienico-sanitarie delle famiglie. Tali fattori portano ad effetti positivi sulla speranza di vita della popolazione, dimostrando le esternalità positive legate all'istruzione femminile. Altro effetto indiretto è quello legato alla *financial literacy*. In particolare, ad elevati tassi di istruzione femminile sono spesso associati migliori conoscenze finanziarie (la cosiddetta "financial literacy") che possono avere effetti positivi sulle decisioni relative alla gestione del budget familiare e del risparmio delle famiglie e alle scelte di natura previdenziale (Lusardi, 2008).

La seconda variabile più utilizzata nella spiegazione della relazione tra parità di genere e crescita economica è la **partecipazione delle donne nel mercato del lavoro**. La teoria che individua nel lavoro delle donne il più importante motore di crescita è chiamata *womenomics*. Il termine fu coniato nel 1997 da Kathy Matsui, un'analista di Goldman Sachs che lo ha usato per definire le teorie che legano le pari opportunità agli indicatori di partecipazione al mercato del lavoro e di conseguenza alla crescita economica. In questo caso, quando nel-

l'analisi del ruolo della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, è necessario considerare tre aspetti importanti:

1. il numero di donne che svolgono un'attività lavorativa;
2. le differenze nella remunerazione tra uomini e donne;
3. l'inclusione delle donne in ruoli di vertice (sia nelle imprese che in politica).

L'idea che l'aumento del numero di donne attive nel mercato del lavoro possa far aumentare la crescita economica è riscontrata negli studi economici che considerano il numero di ore lavorate e la produttività come i principali fattori che determinano la produzione interna lorda (PIL) e la sua crescita (Casarico e Profeta 2014). Una maggiore occupazione femminile porta ad un effetto positivo sul prodotto interno lordo di un paese sia perché aumenta direttamente il numero di ore lavorate (più persone che lavorano, più ore di lavoro complessivo), sia perché aumenta la produttività del lavoro. Secondo un report dell'OCSE, l'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico, il numero di soggetti che partecipano al mercato del lavoro è un importante driver per la crescita. Analizzando i dati degli ultimi anni, in futuro sarà molto difficile aumentare la forza lavoro se i tassi di partecipazione femminile rimarranno come quelli attuali (OECD, 2012). In particolare, secondo questo approccio, l'aumento del numero di donne che partecipano al mercato del lavoro risulta essere un passo fondamentale per garantirsi una crescita economica nel lungo periodo.

Se i precedenti studi ipotizzano una relazione positiva tra il numero di donne nel mercato del lavoro e la crescita economica, la domanda da porsi è a quanto ammonta l'effetto positivo di una maggiore inclusione di genere nel mercato del lavoro sulla crescita economica. In un paper pubblicato da Goldman Sachs nel 2007, Daily ha simulato gli effetti di una completa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, facendo un'analisi comparata tra vari paesi. In particolare, equiparando i tassi di occupazione femminile a quelli maschili, lo studio mostra che il prodotto interno lordo aumenterebbe del 21% in Italia, del 19% in Spagna, del 9% in Germania, del 16% in Giappone e del 8% negli Stati Uniti. Löfström (2009) si è concentrato sui paesi dell'Unione Europea. Facendo una simulazione, lo studio dimostra che in Europa l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro porterebbe ad aumenti potenziali del PIL del 27-29%, raggiungendo in alcuni paesi percentuali anche del 40% (come in Grecia, Malta e Paesi Bassi). Ciò si tradurrebbe in un guadagno pro capite medio di 6800 euro. Lo studio evidenzia inoltre gli effetti moltiplicatori di una maggior partecipazione delle donne nel mondo del lavoro. In

particolare, settori legati alla cura degli anziani e dei bambini, che ad oggi sono dominati dal lavoro non pagato di donne che preferiscono restare a casa per curare i propri figli o gli anziani della famiglia creerebbero a loro volta posti di lavoro. Ciò porterebbe a nuove opportunità di impiego, opportunità spesso rivolte proprio alle donne (Zizza, 2008). Viceversa, in un interessante studio Esteve-Volart (2009) sviluppa un modello teorico nel quale misura le conseguenze di una totale discriminazione di genere nel mercato del lavoro. In particolare, lo studio ipotizza due situazioni: 1) la completa esclusione delle donne dal mercato del lavoro; 2) la completa esclusione delle donne da posizioni dirigenziali. I risultati dimostrano ancora una volta gli effetti negativi sulla crescita economica di una mancata partecipazione delle donne. In particolare, la prima situazione porta ad una riduzione consistente del PIL pro capite, mentre la seconda evidenzia una distorsione nell'allocazione dei talenti tra posizioni manageriali e quelle più operative.

Le conseguenze del lavoro femminile sulla crescita economica sono state misurate anche per l'Italia. Nel loro studio Casarico e Profeta (2007) ipotizzano un aumento di 100.000 addette nel mercato e cercano di quantificarne gli effetti sul Prodotto Interno Lordo italiano. In particolare, dimostrano che, se si aumentasse il numero delle donne nel mercato del lavoro solo di 100.000 unità, (un incremento pari più o meno all'1% tasso di occupazione femminile), si avrebbe un aumento del PIL in Italia dello 0,28%. Per raggiungere questo risultato, l'ipotesi di base non è solo che ci sia un aumento di 100.000 unità nel numero di donne che partecipano al mercato del lavoro, ma anche che la retribuzione e la distribuzione dei ruoli tra uomini e donne sia equa e non discriminante. Secondo lo stesso studio, l'aumento dello 0,28% del PIL porterebbe a benefici per la spesa pubblica, poiché l'aumento di valore prodotto potrebbe finanziare parte della spesa pubblica. Il mercato italiano è caratterizzato da profonde differenze a seconda dell'area geografica di riferimento. Zezza (2008), continuando a focalizzarsi sul caso italiano, identifica tre diversi scenari per quantificare gli effetti di una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro. Nel primo scenario considera un tasso di occupazione femminile al Nord, al centro e al Sud Italia del 60%. In questo caso si avrebbe un aumento del numero delle donne nel mercato del lavoro di circa 585mila unità al centro nord e di 2018 mila unità al Sud, con un effetto sul PIL italiano del 9,2%. Il secondo scenario invece ipotizza un tasso di occupazione femminile uguale a quello maschile nelle tre macro-area geografica di riferimento (Nord, Centro e Sud). In questo caso, l'incremento del PIL sarebbe del 12,3-17,5%. L'ultimo scenario uguaglia il tasso di occupazione del sud a quello del centro-nord. Ciò porterebbe ad un maggior numero di donne (circa 1.691.000)

che partecipano al mercato del lavoro al Sud, con un aumento del prodotto interno lordo italiano del 4-5,8%. Tuttavia, il numero di donne attive sul mercato non è sufficiente a garantire un effetto positivo sulla crescita economica. Quando si fa una riflessione sul ruolo e sugli effetti delle donne nel mercato del lavoro è necessario considerare un secondo aspetto: la **retribuzione femminile** e il differenziale di trattamento economico tra uomini e donne. Rimandiamo al prossimo paragrafo i dati relativi alla retribuzione media delle donne e ai motivi che possono spiegare la differenza di trattamento (il cosiddetto *gender pay gap*). La minor retribuzione femminile può incidere su risultati macro-economici e quindi sulla crescita economica. È dimostrato per esempio, che in media le donne sono più propense al risparmio rispetto agli uomini (Seguino e Floro, 2003; Rossi e Sierminska, 2015). Ciò potrebbe portare a pensare che un aumento dei salari femminili, e una diminuzione del differenziale tra uomini e donne, porterebbe ad un aumento dei risparmi delle famiglie. L'aumento dei risparmi è direttamente legato alla crescita economica. I risparmi rappresentano un bacino di risorse da poter investire in nuovi progetti. In molti paesi, soprattutto in quelli in cui il mercato dei capitali non è molto sviluppato e non rappresenta la principale fonte di risorse finanziarie, i risparmi personali rappresentano un elemento fondamentale per finanziare nuove attività. Lo sviluppo (e il successo) di nuovi progetti e di nuove imprese indirettamente contribuisce all'aumento della produzione interna di un paese. Non è un caso che nei paesi in via di sviluppo, il micro credito è rivolto particolarmente alle donne per finanziare le attività che derivano da imprenditoria femminile. Ciò è frutto non solo della convinzione (seppure non completamente condivisa) che le donne tendono ad investire in progetti più produttivi rispetto agli uomini, ma anche dall'evidenza empirica, documentato da uno studio di Alesina e di altri colleghi pubblicato nel 2013, i quali dimostrano che ridotti accessi al credito delle donne creano conseguenze negative per la crescita economica. Nonostante il tasso di successo dei progetti presentati dalle donne sembra essere più alto rispetto a quello presentato dagli uomini, le donne mostrano più difficoltà ad ottenere finanziamenti rispetto agli uomini.

Riguardo agli effetti indiretti, i differenziali nei salari possono creare inefficienze sociali e costi per l'intera società. Un recente report pubblicato dalla Banca Mondiale nel 2012 mostra che con una riduzione dei divari salariali, le donne avendo a disposizione maggiori risorse, riescono ad investire maggiormente nell'istruzione e nella salute dei propri figli, creando esternalità positive per la società che diventa più colta. Inoltre la diminuzione dei divari, aumenta la sicurezza nelle donne, spronandole ad entrare maggiormente