

UN'ECONOMIA AL FEMMINILE

di Maurizio Murgia*

Passata la festa dell'8 marzo e il profumo delle mimose che l'ha accompagnata, proviamo a ragionare seriamente sul ruolo delle donne nell'economia. Se prendiamo tre parole come crescita, espansione e prosperità la caratteristica che le accomuna dal punto di vista della grammatica italiana è che sono tutte e tre sostantivi femminili. Ma quello che più conta è che quando andiamo a vedere i numeri e le statistiche mondiali che riguardano i tre termini, l'evidenza empirica è tutta al femminile. Molti pensano che la crescita dell'economia mondiale degli ultimi decenni sia stata trascinata, per esempio, dalla Cina o dalle nuove tecnologie. Occorre saper guardare bene alle statistiche per scoprire che in realtà chi ha veramente trainato la crescita dell'economia mondiale sono state le donne. Sin dal 1970 per ogni tre nuovi posti di lavoro creati, due sono stati ricoperti da donne. Il settimanale *The Economist*, che compila spesso sintesi di ricerche scientifiche, ha commentato che andando oltre gli investimenti di capitale e l'aumento della produttività il vero motore della crescita economica sono state le donne. I dati a conforto sono interessanti.

SEGUE A PAGINA 7

L'economia al femminile

Soprattutto per l'Italia e altri Paesi europei che ancora non hanno compreso appieno l'importanza del "Fattore D". Richard Freeman, autorevole economista americano, ha sostenuto che l'ulteriore balzo della partecipazione femminile al mercato del lavoro registratosi tra gli anni '80 e '90 in America è stato il principale vettore del miracolo economico USA degli anni '90.

Quando le donne siedono nei consigli di amministrazione delle imprese, quelle imprese raggiungono risultati migliori rispetto a imprese simili che sono però controllate solo da uomini. Nelle decisioni di investimento finanziario è risaputo che le donne sono meno aggressive, più equilibrate, ed in media raggiungono delle performance nella gestione dei portafogli migliori rispetto ai colleghi uomini. L'ampia evidenza scientifica su questi argomenti ha motivato in molti paesi l'introduzione di leggi che garantiscono - giustamente - retribuzioni identiche tra uomini e donne, a parità di responsabilità.

Le alte dirigenze delle imprese bene organizzate sanno benissimo che i comitati strategici devono essere equilibrati tra uomini e donne, perché questo aumenta l'eterogeneità che permette al gruppo di vedere le cose in maniera differente e quindi di prendere decisioni migliori, anche di fronte ad informazioni omogenee. Nelle aule universitarie, in media, sono le ragazze a raggiungere i risultati migliori.

Alla Facoltà di Economia della Libera Università di Bolzano, si sono laureati sin dalla sua fondazione nel 1997, 1015 studenti. Di questi solo 44 hanno raggiunto il massimo dei voti con lode (il 4,3%). Di questo ristrettissimo gruppo di studenti eccellenti ben 28, o il 64%, sono giovani donne. Nonostante tutti questi importanti avanzamenti le donne, in molti paesi, rimangono tuttora sotto-utilizzate. E caso dell'Italia è semplicemente vergognoso. In Italia, oggi, la forza lavoro femminile si attesta intorno al 40%, cioè ai dati del secondo dopoguerra di molti paesi avanzati. Mentre in altri paesi si nota una frequente presenza di donne nella medicina, nella

giustizia e nelle professioni legali, o nella governance delle imprese (per esempio come presidenti o amministratori delegati), in Italia queste percentuali rimangono purtroppo ancora modeste. In tal merito, il nostro Paese si colloca all'ultimo posto della graduatoria delle nazioni appartenenti all'Unione Europea.

Anche guardando più vicino, agli stessi vertici della Facoltà di Economia della nostra Università, su nove professori ordinari, solo tre sono donne (anche se qui le cose stanno cambiando, verso un maggior equilibrio). Purtroppo, questa situazione è ancora comune a molte organizzazioni, per una serie di ragioni. Per esempio, molte donne di talento, anticipando una minor possibilità di arrivare a posizioni di vertice dato lo status quo, decidono di limitare il proprio impegno nelle istituzioni o imprese in cui lavorano.

Questo è quello che gli studiosi di management chiamano l'effetto "glass cliff", che consiste in tutte quelle barriere invisibili (come il vetro), e non chiaramente esplicitate in molte organizzazioni che impedisce alle donne i giusti avanzamenti di carriera. Da un altro punto di vista, le donne, più degli uomini, cercano la felicità in una costante tensione tra svariati compromessi ed equilibri. Non è infrequente osservare che rifiutino avanzamenti di carriera e posti di maggiore responsabilità, citando i sacrifici che ciò richiederebbe per i figli e la loro vita familiare. Non per niente, un'importante branca della scienza del management si dedica proprio a studiare la tensione tra lavoro e famiglia, ed il loro impatto sulle carriere.

Se - per usare un linguaggio da economisti - le donne non partecipano alle "gare" e ai "tornei" della vita professionale, allora occorre un intervento di politica economica per risolvere questa tensione, altrimenti si sprecano risorse e talenti. Se la società vuole beneficiare dell'enorme potenziale di risorse e contributi che possono dare le donne, e se le imprese vogliono valorizzare i talenti femminili, è necessario mettere in pie-

di un sistema di incentivi e protezioni sociali che permetta alle donne di neutralizzare gli effetti derivanti da un'interruzione della loro carriera.

Nella scienza economica esiste da tempo un'area di ricerca che si chiama *womenomics*, che si occupa soprattutto di come le donne mettono in pratica le decisioni economiche. La *womenomics* non è una moda di stravaganti economisti, ma un'area di ricerca pienamente legittimata. Alcune ricerche recenti dimostrano con affascinanti esperimenti che il ruolo delle donne è ricercato soprattutto quando l'impresa è in crisi, con ciò confermando dei ben noti stereotipi. Quando va tutto bene, il ruolo delle donne è fondamentalmente quello "sociale", ma nei momenti di crisi e quando vi è necessità di una energica ristrutturazione, le donne più degli uomini, hanno i giusti attributi quali equità, equilibrio, capacità di comunicazione ed abilità a lavorare in gruppo.

Tra le prime 100 società quotate alla Borsa di Londra, è emerso dalla ricerca, le probabilità di nominare una donna ai vertici successivamente ad un forte ribasso del prezzo di mercato del titolo e ad un periodo di crisi era notevolmente più elevata.

Non è azzardato affermare che se a gestire i mutui ipotecari in America negli anni '90 ci fossero state delle donne, forse non avremmo mai conosciuto la crisi finanziaria del 2008 e una delle più difficili recessioni economiche che abbiamo mai conosciuto. Le donne sono al centro dell'attenzione dei ricercatori anche quando si tratta di problemi relativi alla salute, istruzione, ambiente e demografici. Il loro ruolo e il loro potere sono in crescita sia nelle economie sviluppate che in quelle in via di sviluppo. Allo stesso tempo stanno crescendo le loro responsabilità. Le donne vogliono assumere un ruolo più pervasivo e rilevante per la società e l'economia: per fortuna di tutti, è probabile che la spunteranno loro.

Maurizio Murgia

**Presidente facoltà di Economia
Università di Bolzano*