

Daniela Boresi

VENEZIA

**INTERVISTA** Anna Maria Tarantola, vice direttore generale di Bankitalia, e l'economia al femminile **IL TREND** «Nei Cda ancora poche donne, ma c'è crescita. Famiglia-lavoro conciliazione possibile»

# «Donne ai vertici, una lenta marcia»

**Dottoressa Tarantola, come è cambiato l'orizzonte economico per la donna, tenuto conto anche della crisi?**

«L'espressione orizzonte economico è molto vasta. Se ci riferiamo all'accesso al mondo del lavoro in Italia purtroppo siamo ancora molto indietro. Il dispiegarsi degli effetti della crisi ha interrotto il processo di lenta progressione dell'occupazione femminile, oggi ferma al 46%. Se intendiamo le opportunità che possono derivare dagli avanzamenti di carriera, vediamo che ci sono stati alcuni progressi ma siamo lontani dall'obiettivo».

**Ci sono ancora poche donne al vertice?**

«Sono scarsamente presenti nelle posizioni apicali, anche se la loro percentuale nei Cda delle società quotate ha registrato nel 2011 una crescita più forte rispetto al passato».

**C'è però una differenza remunerativa pesante.**

«C'è ancora una grande disparità, legata anche al fatto che gli impegni di cura della famiglia continuano a gravare sulla donna, la quale, nella vita professionale è meno presente in talune attività che si svolgono in orari straordinari, nelle missioni e nelle esperienze che comportano una maggiore presenza al lavoro. Questo può incidere sul trattamento economico».

**Quali sono le differenze di approccio al lavoro tra uomo e donna?**

«Si sostiene che la donna avrebbe un atteggiamento meno propenso ad assumere rischi, è più prudente, è più portata a lavorare in team, a mediare le diversi-

tà attraverso una gestione del consenso. Alcune ricerche svolte in ambito accademico affermano che la donna è perciò adatta a gestire i momenti di crisi. In realtà i nostri studi non hanno ancora trovato dati robusti che sostengano queste tesi».

**Nel sistema carriera essere donna è un vantaggio o uno svantaggio?**

«Vantaggio. Un primo ordine di benefici è di tipo personale. Il vantaggio per le donne è di poter esprimere le proprie competenze, capacità e potenzialità traendone motivo di soddisfazione personale. Esiste poi un vantaggio economico e sociale: la maggiore occupazione femminile ha un effetto positivo sul Pil. Realizzare una società di eguali comporta vantaggi in termini di crescita del capitale umano e sociale e per l'economia. L'obiettivo di raggiungere una piena uguaglianza di genere in ogni caso va ben oltre la sola sfera economica, problemi da affrontare su diversi piani».

**Quali ad esempio?**  
«L'Ocse ha avviato un progetto



## UNA DONNA AL VERTICE

Anna Maria Tarantola, laurea in Economia, è vice direttore generale di Banca d'Italia. Oggi sarà a "Le donne fanno l'economia" che fa parte del programma di DoVe. Donne a Venezia. Creatività, Economia, Felicità, manifestazione voluta dall'assessora del Comune di Venezia Tiziana Agostini.

orizzontale, la cosiddetta "gender initiative", per capire quali siano le barriere all'uguaglianza di genere in varie aree, dall'istruzione, all'occupazione, all'imprenditorialità. La stessa Banca d'Italia ha appena presentato i risultati di un progetto di ricerca articolato, volto a identificare le principali cause dei divari, valutarne gli effetti, proporre politiche ed azioni».

**Quote rosa: opportunità o ghetto?**

«Sono un'opportunità. È essenziale, come ho osservato in altre occasioni, la presenza di un numero significativo di donne non solo nei consigli di amministrazione, ma anche nei comitati "rilevanti" che esercitano un reale monitoraggio nel controllo interno, nelle nomine, nelle remunerazioni. Se c'è un cancello chiuso che impedisce alle donne di entrare in taluni ambiti di gioco occorrono dei meccanismi che forzano gli ostacoli, le quote rosa appunto».

**Famiglia e carriera: conciliazione possibile?**

«Conciliare è possibile a condizione che ci siano sufficienti servizi pubblici e l'organizzazione del lavoro. La vita professionale di una mamma non ha effetti negativi sui figli. La riduzione del tempo dedicato alla famiglia dalla mamma che lavora è marginale, perché è compensata da un sensibile aumento del tempo dedicato dai padri».

**E le aziende possono avere un ruolo?**

«In un momento di vincoli di spesa pubblica le aziende possono svolgere un ruolo fondamentale. Esse stesse ne possono trarre benefici superiori ai costi, poiché la promozione della conciliazione consente di attrarre e trattenere i migliori talenti, di limitare il turnover, di migliorare il clima aziendale e il benessere dei lavoratori, di ridurre l'assenteismo, con conseguenze tangibili sulla crescita della produttività».