

TERREMOTO SOCIALE: LE QUOTE DI GENERE NELLA *GOVERNANCE* ECONOMICA

Marina Brollo*

Abstract

Il contributo evidenzia come l'Università di Udine, nata a seguito del terribile terremoto del 1976, coltivando l'innovazione anche sociale contribuisca alla trasformazione del nostro Paese. 40 anni dopo il tragico evento, il progetto dell'ateneo friulano "ProRetePA" a favore delle pari opportunità di genere contribuisce ad attivare un benefico terremoto di tipo sociale per costruire un futuro differente nel nome della democrazia paritaria.

Social earthquake: gender quotas in economic governance

The essay shows that the University of Udine, born as a result of the terrible earthquake in 1976, contributes to the transformation of our country also cultivating social innovation. Forty years after the tragic event, the project of the Friulian University "ProRetePA" in favor of gender equality helps to enhance a beneficial social earthquake, to build a different future in the name of parity democracy.

Premessa

Avevo sedici anni e abitavo a Gemona quando la sofferenza e la paura sono entrate nel corpo dei friulani e delle friulane. Avevo diciotto anni quando, sulla scia delle lotte popolari e della ricostruzione *post*-terremoto, l'istituzione dell'Università di Udine ha aperto uno spiraglio di speranza e di futuro per il territorio, la comunità e l'identità friulana.

Quarant'anni dopo il sisma del 1976, i risultati e la vivacità degli studi e delle ricerche dell'Ateneo friulano dimostrano come la scelta di una ricostruzione fatta anche con i mattoni della conoscenza, della formazione e dell'innovazione sia risultata vincente.

Quarant'anni dopo, questa lezione è molto importante visto che assistiamo a un nuovo terremoto, ora di tipo economico-sociale, che cambierà il nostro modo di lavorare e di vivere, alimentando anche nuove paure e sofferenze.

* Università di Udine.

Il grande sommovimento in atto nell'economia e nella società è quello della nuova «rivoluzione delle macchine» (Brynjolfsson e McAfee 17) che, calato in un contesto di globalizzazione, lascia intravedere, anche in Italia (seppur a macchia di leopardo), una modifica di paradigma socio-economico, con cambiamenti profondi, continui e soprattutto iper-veloci tali da porre sfide nuove e impegnative. A partire dalla c.d. disoccupazione 'tecnologica' che distrugge posti di lavoro obsoleti e richiede conoscenze e competenze diverse per lo più riconducibili alle c.d. *soft skills* (Magone e Mazali 85, Staglianò 5); da qui, per attutire i colpi di questa discontinuità, l'esigenza di approcci e valori differenti e di investire sull'innovazione.

Oggi, come quarant'anni fa, dobbiamo far crescere l'albero dei saperi, dei talenti e della cultura, rafforzando il legame tra lo sviluppo delle radici della tradizione friulana e quello dei frutti dell'innovazione anche sociale, rinforzando soprattutto i rami più deboli e meno fioriti.

Una questione antica, ma sempre attuale: quella femminile

Fuor di metafora, permane un divario significativo fra i sessi nel lavoro¹, tanto più profondo quanto più si sale nella scala professionale, come risulta dal diffuso fenomeno del c.d. "soffitto di cristallo" o del c.d. "pavimento di pece". Nel frattempo, le stesse statistiche documentano l'aumento della scolarità e i risultati molto positivi delle studentesse specie nei percorsi universitari, con lo storico sorpasso rispetto ai coetanei maschi². Di conseguenza, in Italia, c'è un prezioso 'giacimento' di lavoro femminile (conoscenze, energie, competenze e creatività) non solo sprecato, ma spesso invisibile.

Seppur le donne entrino nel mercato del lavoro meglio formate degli uomini (voti migliori in meno tempo), questo vantaggio non si trasforma (non dico in privilegio, ma almeno) in pari opportunità di accesso al lavoro e di carriera a causa di discriminazioni multiple (dirette e indirette, orizzontali e verticali) (Barbera 10, Calafà e Gottardi 15, Amoroso 1360). In particolare, va superata la distorsione cognitiva in base alla quale nelle posizioni di comando 'maschio sceglie maschio' (anche per una preferenza inconsapevole di c.d. *similarity bias*), cui sono collegati stereotipi, pregiudizi culturali e costruzioni sociali che ostacolano le carriere delle donne e le relegano in ruoli subalterni.

¹ Fra gli altri, v. il rapporto annuale del *Global Gender Gap Report* del *World Economic Forum* e la seconda edizione del Rapporto Istat, *Come cambia la vita delle donne. 2004-2014, 2015*.

² Si rinvia, oltre al cit. Rapporto Istat, *Come cambia la vita delle donne*, 43 ss., ai dati reperibili nel sito di Almalaurea.

Questo capitale umano – il «genio femminile», come lo definisce Papa Francesco – potrebbe, invece, essere utilizzato per sostenere occupazione e crescita. In tale direzione, la strada da percorrere è quella di rimuovere le discriminazioni che pesano sul futuro, a partire da quelle nei confronti delle donne la cui condizione occupazionale appare (ancora) di svantaggio nella società contemporanea³. È, questa, una strada da battere con la convinzione che non è una questione di *élites*, o di una parte (seppur maggioritaria) della società contro un'altra, bensì è una questione generale, di sviluppo economico e culturale per rimodellare l'intera società in senso democratico.

Il contributo delle pari opportunità e gli strumenti giuridici

Le analisi attestano che le nuove idee fioriscono nella diversità, *in primis* di genere⁴. La valorizzazione dei talenti femminili come risorsa per una migliore *performance* dell'economia, proprio in virtù delle caratteristiche di diversità (negli atteggiamenti di avversione al rischio, nelle prospettive e visioni, nelle scelte di consumo familiare, ecc.), è ormai diventata un *leitmotiv* del c.d. *diversity management* che considera saggio e proficuo l'incrocio di culture anche di genere. L'attenzione per la diversità di genere pare un elemento che migliora l'immagine e la reputazione (anche etica) dell'impresa.

A conti fatti, una maggiore partecipazione femminile nei vertici 'conviene' alle stesse aziende (Del Boca, Mencarini e Pasqua 20) in quanto aumenta l'efficienza e la competitività stimolando modelli di innovazione dato che le donne possono apportare capacità, conoscenze, competenze, stile manageriale ed esperienze complementari o diverse rispetto a quelle maschili, fondamentali per lo sviluppo e il cambiamento delle istituzioni. Quindi, rafforzare la presenza e il ruolo delle donne nell'ambito economico, e in particolare nel lavoro (Fenoglio 1), favorisce decisioni migliori e contribuisce a sviluppare il potenziale di crescita del Paese.

Ancor prima, una maggiore presenza femminile è giusta ed equa dal punto di vista giuridico per costruire una piena cittadinanza di genere secondo forme,

³ Gli effetti sull'occupazione femminile delle riforme del lavoro nell'era Renzi, veicolate dal c.d. *Jobs Act*, non sono stati ancora valutati. Tuttavia, anche se ci sono indizi di un opportuno intervento congiunto sul lato delle imprese e delle famiglie per rimuovere gli ostacoli al lavoro delle donne, molte criticità restano: a partire da un tasso di occupazione femminile che gravita attorno al 47% ormai dall'inizio del 2000.

⁴ Cfr. i Rapporti WP.1, Le donne nei processi decisionali economici: ricomporre lo scenario e WP.2, Data base di donne nei CDA e analisi dei loro profili, del Progetto 'Women Mean Business and Economic Growth - Promoting Gender Balance in Company Boards'.

modelli e contenuti riconducibili alla c.d. ‘democrazia partecipativa’ (Scarponi 10, Spitaleri 15), per perseguire i valori fondanti del nostro sistema costituzionale e garantire «l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori» e le lavoratrici⁵ all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese, come recita il comma 2 dell’art. 3 Cost. *Last but not least*, le pari opportunità per ragioni di sesso costituiscono un principio fondamentale e obiettivo dell’Unione europea.

In questa traiettoria, nel mio contributo focalizzo l’attenzione sulla segregazione occupazionale c.d. ‘verticale’, cioè sulla scarsa presenza femminile nei vertici gestionali e di controllo delle società, sia nel settore pubblico sia in quello privato; presenza fortemente ostacolata da diffusi fenomeni di accesso sbarrato, di potere negato, di ingiustizia sociale e di vera e propria discriminazione legata al (pregiudizio di) genere subita dalle donne nel corso dei secoli.

Nella fase attuale si assiste a questo paradosso: le donne meglio attrezzate sotto il profilo delle conoscenze e competenze professionali possono ricadere nella categoria di soggetti ‘svantaggiati’, in difficoltà per gli ostacoli che di fatto incontrano, e quindi da garantire con un’azione e una cultura di impresa inclusiva che permetta loro di competere ‘ad armi pari’ con uomini ritenuti avvantaggiati.

Su questo tema di frontiera, la cassetta degli attrezzi giuridici è *multilevel*, dato che le radici della legittimazione delle azioni positive per l’eguaglianza di genere affondano e trovano linfa vitale nelle fonti sovranazionali, *in primis* nella normativa antidiscriminatoria dell’Unione europea, come indirizzata dall’opera interpretativa della Corte di Giustizia.

Inoltre tale cassetta è alquanto variegata, dato che assomma le acquisizioni delle diverse fasi di evoluzione incentrate dapprima sulla mera parità formale e sul divieto di discriminazione, poi sull’eguaglianza sostanziale e sulle azioni positive, infine dalla metà degli anni Novanta sul c.d. *gender mainstreaming* che prevede l’integrazione trasversale, complementare e integrata, della parità di genere al di là dell’ambito lavorativo, in tutte le politiche pubbliche.

Nel nuovo scenario, l’obiettivo di migliorare l’equilibrio di genere nella *governance* delle aziende – cioè di rafforzare la *leadership* al femminile nei ruoli decisionali – anche con lo strumento delle c.d. “quote di risultato” è coltivato con varie tecniche (dalle misure di *hard law* alle iniziative volontarie) in diversi Paesi dell’Unione europea: dalla capofila Norvegia, seguite da Spagna, Belgio, Olanda, Francia, Italia e ultima Germania (Monaco 1). Viceversa, l’idea di un’armonizzazione minima comune dei requisiti di *corporate governance* per le società quotate

⁵ In sintonia con la letteratura sulla parità di trattamento linguistico, si declinano i ruoli con il genere nella convinzione che la leva principale del cambiamento della condizione delle donne nella società sia quella culturale e che per un effettivo superamento delle disegualanze sia importante anche la critica agli stereotipi culturali, in primis linguistici.

in borsa resta a tutt'oggi orfana di una specifica direttiva, nonostante il tentativo, in seno al Consiglio, di un compromesso (al ribasso) sulla proposta della Commissione europea del 2012⁶, variamente perseguito, ma fallito.

Un'esperienza positiva: la legge sulle quote di genere in economia

In questa cornice risalta per l'incisività e per la funzione educativa di tipo aristotelico la normativa italiana – legge n. 120 del 2011, meglio nota con il nome delle sue 'madri' proponenti, on. Lella Golfo e on. Alessia Mosca – che impone, a fini di riequilibrio tra i generi, la presenza effettiva delle donne nell'organo amministrativo e nell'organo di controllo, sia delle società (private e pubbliche) quotate sia delle società a controllo pubblico, con il meccanismo delle c.d. "quote di genere".

È questa la prima normativa volta a introdurre le pari opportunità in ambito societario (D'Amico e Puccio, 5), seppur limitata ad alcune realtà maggiormente caratterizzate da norme imperative a tutela di interessi pubblici. La legge Golfo-Mosca ha l'ambizione di trasformare il meccanismo delle quote da male necessario a opportunità di crescita per il Paese dato che, come segnalato, la diversità (e l'esperienza) di genere – originaria e trasversale a molte altre differenze (di generazione, di razza, ecc.) – può costituire un'importante ricchezza, anche in termini di benefica complementarietà e di contagio di idee, valori, stili, modelli, linguaggi, ecc.

La legge n. 120, preso atto del dato statistico di un grave squilibrio di genere caratterizzante la composizione degli organi sociali (Casarico e Profeta 15), prevede una c.d. «azione positiva» per aumentare la presenza femminile nei processi decisionali economici compatibile con i principi costituzionali, in una logica di «parità nella diversità». Ma, si avverte, la partita dell'equilibrio 'forzoso' fra i generi negli organi societari si gioca fra istanze di giustizia e di efficienza e questo inevitabilmente finirà per curvare l'interpretazione della legge nell'una o nell'altra direzione.

Va segnalato che la legge n. 120 del 2011 ha natura transitoria trovando applicazione (al momento) solo per «tre mandati consecutivi» che possono variare, per ciascuna società, in ragione della decorrenza del primo rinnovo degli organi sociali *post-lege*, nonché della durata prevista per ogni mandato (di regola tre anni).

La progressività vale anche per il cuore dell'obbligo di riequilibrio: la quota riservata al «genere meno rappresentato» è pari ad almeno un quinto degli amministratori e dei sindaci per il primo mandato e sale a un terzo per il secon-

⁶ Brussels, 14.11.2012 COM(2012) 614 final, 2012/0299 (COD).

do e terzo mandato, con l'ovvia regola dell'arrotondamento all'unità superiore. Il meccanismo è tarato su un criterio apparentemente neutrale, ma di fatto è sbilanciato a favore degli appartenenti al sesso sottorappresentato, cioè, per ora, delle donne.

Il modello delle quote di genere è di forte efficacia simbolica e di potente stimolo al superamento degli stereotipi in un mondo caratterizzato da una massiccia presenza di quote maschili negli organi societari di gestione e di controllo, al punto di prefigurare una sorta di monopolio 'azzurro'. Il legislatore prevede così uno *shock* benefico, ma *soft*, poiché graduale, senza imporre l'equilibrio perfetto (il 50%) tra i generi negli organi delle società.

L'obbligo legale delle quote, espresso con una soglia minima o adeguata, è opportunamente accompagnato da un apparato, solido e graduale, di sanzioni nei confronti della società fino, nel caso di reiterato inadempimento, al massimo della decadenza dalla carica dell'intero organo irregolare e sua ricostruzione nei termini di legge.

Al secondo giro di boa, la legge n. 120 del 2011 ha già avuto un effetto positivo di accelerazione del lentissimo processo in atto, aumentando la presenza femminile negli organi delle società quotate e controllate/miste pubbliche e, nel contempo, riducendo drasticamente la composizione mono-genere degli stessi⁷ al punto che l'esperienza italiana da caso (negativo) di studio è diventata modello (positivo) da imitare, ponendoci fra i Paesi più virtuosi nell'accelerazione verso le pari opportunità⁸.

Un esempio di buone pratiche

Ora, però, si apre una nuova sfida dato che non basta aumentare la quantità di donne presenti negli organi delle società, ma occorre pure che la scelta concreta premi la qualità, tenendo conto che le donne sono diventate la nuova mag-

⁷ Per le società pubbliche, v. la "Relazione triennale (2013-2016)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità, le relative tabelle, nonché le *slide* di Parrella, *Presentazione del progetto "ProRetePA": Promozione delle donne nei ruoli decisionali e nuovi modelli di governance*. Roma, 25 settembre 2015. Per il miglioramento della *diversity* di genere nelle società quotate v. la 'Relazione per l'anno 2015' di Consob.

⁸ Uno studio del Pearson Institute for International Economics di Washington condotto su novantun Paesi mostra che l'Italia, grazie alla legge Golfo-Mosca, è al secondo posto (dopo la Norvegia) per la percentuale di donne nei board delle società quotate. Di questi temi si è discusso fra Anna Puccio, Raffaella Ida Rumiati e Anna Zilli nell'ambito dell'incontro "Donne e uomini: le quote di genere nei CDA", al "Festival Costituzione 2016" dedicato all'Eguaglianza, San Daniele, 4 giugno 2016, video.

gioranza tra i soggetti di talento, almeno potenziale, in base al percorso di studi. Soltanto in tal caso la *leadership* al femminile potrà costituire un prezioso modello di riferimento, di identificazione e di imitazione al di là dei confini dell'obbligo legale; il tutto per innescare un benefico impatto sistematico, cioè una sorta di terremoto sociale.

Con tale obiettivo, sono stati individuati diversi strumenti di supporto e di accompagnamento dell'applicazione della legge n. 120/2011, anche a seguito di un impulso proveniente dagli atenei (D'Onghia 631, Biancheri e Tomio 10)⁹. L'Università, infatti, non può limitarsi a coltivare le missioni tradizionali di attrarre e formare alte professionalità (anche) femminili, ma deve anche ispirare il cambiamento, in questo caso promuovendo l'eguaglianza delle opportunità di genere per le posizioni apicali e di *leadership*. Il tutto nella convinzione che la maggior partecipazione delle donne possa contribuire ad ispirare le scelte e le decisioni (economiche, politiche e sociali) nella direzione di una riduzione delle diseguaglianze di genere.

Fra le buone pratiche, si segnala il progetto della *Banca dati delle professioniste in rete per le pubbliche amministrazioni* - "ProRetePA"¹⁰ che vede coinvolto l'ateneo friulano. Il progetto intende implementare, nell'epoca dei c.d. "*big data*", uno strumento agile, rapido e aperto alle candidature (per ora solo femminili) a disposizione per le pubbliche amministrazioni, in un contesto di concorrenza sulla base di professionalità specifiche, per un nuovo modello di *governance* che assicuri una maggiore trasparenza nei processi di nomina di professioniste (e in futuro anche di professionisti) da parte dei decisori pubblici.

La *Banca dati delle professioniste*, per un verso, è tesa alla definizione di nuovi strumenti operativi per promuovere e favorire l'inserimento delle donne, e quindi la parità di accesso, nei processi/ruoli decisionali economici delle società controllate da pubbliche amministrazioni e società/enti pubblici, quindi è un progetto di inclusione delle donne nei luoghi del potere delle Pubbliche Amministrazioni, quali portatrici di una benefica differenza di genere. Per altro verso, il progetto – per prevenire la critica di un presunto effetto distorsivo delle quote – intende valorizzare il miglioramento dell'individuazione dei componenti dei collegi sulla base del merito, nella convinzione che il talento delle

⁹ Tuttavia, si rileva che anche nelle Università c'è un 'soffitto di cristallo': le professoressa di prima fascia superano appena il 20% e solo nell'ultimo decennio sono state elette (poché) rettrici, con resistenze linguistiche a coniugare il ruolo al femminile.

¹⁰ Cf. la Banca dati "ProRetePA" – realizzata dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Udine, sulla base di un accordo *ex art.* 15, legge n. 241/1990, nell'ambito del Progetto Operativo di Assistenza Tecnica (POAT), finanziato dal Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR), nell'ambito del PON GAT 2007/2013.

professioniste vada protetto, connesso, sviluppato e non sprecato. Mettendo assieme i due lati, ne risulta un'iniziativa di valorizzazione del talento femminile che declina la base etica del concetto di meritocrazia, quale capacità di promuovere l'eguaglianza delle opportunità. In estrema sintesi, il progetto "Pro-RetePA" intende innescare un circolo virtuoso per un modello di *governance* che intrecci parità e merito: sul versante dell'offerta, con l'auto-promozione delle professioniste, utile a contrastare la tendenza delle donne all'autoesclusione, nonché a colmare il *digital gender divide*; sul versante della domanda, sensibilizzando e rafforzando le capacità delle amministrazioni pubbliche di individuare donne competenti e meritevoli da introdurre ai vertici delle società/enti pubblici controllate a livello nazionale o locale.

In conclusione, con quest'azione che alimenta buone prassi di genere, l'Università di Udine, figlia del terribile terremoto del 1976, contribuisce ad attivare un benefico terremoto di tipo sociale per (ri)costruire un futuro differente nel nome della democrazia paritaria.

Bibliografia citata

- Amoroso, Giovanni. "La giurisprudenza di legittimità in tema di discriminazioni di genere e pari opportunità". *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 6 (2013), I: 1360-1379.
- Barbera, Marzia (ed.). *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*. Milano: Giuffrè. 2007.
- Biancheri, Rita e Tomio, Patrizia (eds.). *Lavoro e carriere nell'Università. Gli organismi di parità e la promozione dell'equità di genere*. Pisa: ETS. 2015.
- Brynjolfsson, Erik e McAfee, Andre. *La nuova rivoluzione delle macchine. Lavoro e prosperità nell'era della tecnologia trionfante*. Milano: Feltrinelli. 2015.
- Calafà, Laura e Gottardi, Donata (eds.). *Il diritto antidiscriminatorio. Tra teoria e prassi applicativa*. Roma: Ediesse. 2009.
- Casarico, Anna e Profeta, Paola. *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere*. Milano: Egea. 2010.
- D'Amico, Marilisa e Puccio, Anna. *Le quote di genere nei consigli di amministrazione delle imprese*. Milano: Franco Angeli. 2013.
- D'Onghia, Madia. "La rappresentanza di genere e gli organismi di parità nelle Università". *Diritti Lavori Mercati*, 3 (2015): 585-601.
- Del Boca, Daniela; Mencarini, Letizia e Pasqua, Silvia. *Valorizzare le donne conviene*. Bologna: Il Mulino. 2012.
- Magone, Annalisa e Mazali, Tatiana (eds.). *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*. Milano: Guerini e ass. 2016.
- Monaco, Paola. "Diritto societario e parità di genere: regole e prassi dentro e fuori l'Europa". *Rivista Critica del Diritto Privato*, in corso di pubblicazione.
- Scarponi, Stefania (ed.). *Diritto e genere. Analisi interdisciplinare e comparata*. Padova: Cedam. 2014.
- Spitaleri, Fabio (ed.). *L'eguaglianza alla prova delle azioni positive*. Torino: Giappichelli. 2013.
- Staglianò, Riccardo. *Al posto tuo. Così web e robot ci stanno rubando il lavoro*. Torino: Einaudi. 2016.

Sitografia

- Almalaurea: www.almalaurea.it (consultato il 2 agosto 2016).
- Banca dati *ProRetePA*: <http://prorete-pa.pariopportunita.gov.it> (sito in manutenzione per migrazione dati, consultato il 24 agosto 2016).
- Consob. *Relazione per l'anno 2015*: <http://www.consob.it/documents/46180/46181/rel2015.pdf/43ade8dd-edf1-443a-8ed8-fd7f72275584> (consultato il 18 agosto 2016).
- Fenoglio, Anna. "Il filo rosa intessuto nel diritto del lavoro: un'analisi gender sensitive degli interventi legislativi dell'ultimo triennio". *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*. *IT*, 239 (2015): 1-45: <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Il-filo-rosa-intessuto-nel-diritto-del-lavoro-una-analisi-gender-sensitive-degli-interventi-legislativ/5355.aspx> (consultato il 18 agosto 2016).
- Parrella, Monica *Presentazione del progetto "ProRetePA": Promozione delle donne nei ruoli decisionali e nuovi modelli di governance*. Roma, 25 settembre 2015: <http://www.pariopportunita.gov.it/index.php/primo-piano/2686-al-via-proretepa-la-banca-dati-qprofessioniste-in-rete-per-le-pa> (consultato il 18 agosto 2016).
- Puccio, Anna; Rumiati, Raffaella Ida e Zilli, Anna. Discussione nell'ambito dell'incontro "Donne e uomini: le quote di genere nei CDA". "Festival Costituzione 2016" dedicato all'*Eguaglianza*, San Daniele, 4 giugno 2016. Video: <http://www.festivalcostituzione.it/mediateca/a-puccio-r-i-rumiati-a-zilli> (consultato il 18 agosto 2016).
- Rapporto *Global Gender Gap Report* del *World Economic Forum*: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap> consultato il 2 agosto 2016).
- Rapporto Istat. *Come cambia la vita delle donne. 2004-2014, 2015*: www.istat.it (consultato il 2 agosto 2016).
- Rapporto WP.1. *Le donne nei processi decisionali economici: ricomporre lo scenario*: http://www.womenmeanbusiness.it/files/pdf/WP1_italiano.pdf (consultato il 2 agosto 2016).
- Rapporto WP.2. *Data base di donne nei CDA e analisi dei loro profili*, del Progetto "Women Mean Business and Economic Growth - Promoting Gender Balance in Company Boards": http://www.womenmeanbusiness.it/files/pdf/WP2_italiano.pdf (consultato il 2 agosto 2016).
- Pearson Institute for International Economics: <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf> (consultato il 18 agosto 2016).