

Alessandra Servidori - Consigliera nazionale di parità

Ringrazio ABI per il cortese invito e per la consueta lungimiranza di trattare argomenti economici insieme ad argomenti sociali incardinando la questione femminile in questo contesto posto che così va trattata e non all'interno di un recinto avulso dalla situazione data. In questi giorni il Governo ha ridotto a -2,4% la previsione di (de)crescita dell'economia italiana, confermando, così, tra le tante previsioni effettuate, quella recente del Centro studi della Confindustria, il quale ha stimato un dato negativo pari a - 0,3% nel 2013: un miglioramento, quindi, (più o meno in linea con le previsioni dell'Ocse) ma non ancora di segno positivo. Tale situazione, lo specchio di una crisi che dura da anni, ha prodotto dei riflessi pesanti sull'occupazione (il tasso di disoccupazione è ormai oltre il 10%). In pochi mesi si sono persi 500mila posti di lavoro. Nei primi anni della crisi a pagare il prezzo più alto erano stati i titolari di rapporti temporanei (e quindi i giovani) mentre la manodopera stabilizzata era stata interessata solo marginalmente (grazie al massiccio intervento degli ammortizzatori sociali predisposto dal Governo Berlusconi). Più recentemente è toccato anche ai lavoratori stabili. E ciò che è più preoccupante, in generale, riguarda, sul complesso dei <senza lavoro>, la quota dei c.d. disoccupati di lunga durata, che da noi sono passati dal 45,7% del 2008 al 51,9% del 2011 (+6,2%) mentre in Germania sono diminuiti, nello stesso periodo, del 4,5% (da 52,5% a 48%). Il trend italiano comunque non è molto diverso da quanto è avvenuto nella Ue (dal 37% al 42,9%: +5,9%). E (quel tanto che basta) **ci “consola” il dato recente di ABI /CENSIS di poche ore fa sulla situazione occupazionale nel nostro Paese, in cui le donne italiane hanno dimostrato di saper reagire alla crisi difendendo il posto di lavoro. Secondo i dati non solo ABI nei primi due mesi trimestri del 2012, a fronte di un calo dell'1,3% dell'occupazione maschile, si registra sempre un aumento, sempre pari all'1,3% di quella femminile e sicuramente l'aumento del lavoro femminile è in parte legato alla loro maggiore flessibilità. nel 2011 infatti sono state occupate con contratti atipici per il 14,5% -contro il 10% degli uomini- per lo più con contratti a termine -12%- e in parte di collaborazione, a progetto, occasionale -2,5%. Le lavoratrici autonome sono il 16% contro una media europea del 10%, imprenditrici il 3,6% con personale alle proprie dipendenze. E se nel 2011 l'occupazione maschile è tornata al livello del 2004, le donne hanno visto aumentare la propria partecipazione al lavoro di 566mila unità. Una tendenza confermata anche nel 2012. Ma tenendo appunto conto di tante iniziative di analisi della nostra situazione il sondaggio di Coldiretti proprio recentissimo ci dice che il timore degli italiani dimostra che “la crisi da finanziaria è divenuta economica con effetti reali sulla vita delle famiglie che hanno la necessità di fare quadrare il bilancio con spese quotidiane. Il fatto che la speculazione sui mercati finanziari faccia dunque meno paura di quella sul cibo e sulla benzina, significa che occorre intervenire urgentemente a sostegno della ripresa dell'economia reale.**

Alla base di tale situazione vi sono degli aspetti congiunturali. Le politiche di risanamento dei bilanci (divenute indispensabili dopo che la crisi ha colpito la credibilità degli Stati e quindi la possibilità che i loro titoli pubblici fossero sottoscritti a tassi di interesse sostenibili) hanno finito non solo per impedire che le politiche pubbliche venissero in soccorso delle economie reali in difficoltà, ma anche per opprimerle con l'incremento della pressione fiscale, che da noi è arrivata al 45% (Giorgio Napolitano –Confindustria-ha parlato addirittura del 55% sulle imprese) rispetto a previsioni che segnavano un 43,8% nel 2012 e nel 2013. La Confindustria, commentando questi

scenari, ha evocato più volte l'immagine di una guerra. L'ultimo Rapporto ha persino paragonato la situazione del Paese a quella che seguì la fine della Grande guerra mondiale. Se di terza guerra mondiale si deve parlare oggi, essa si combatte per l'intercettazione dei capitali finanziari che si spostano tra le diverse aree del mondo alla ricerca di rendimenti più convenienti. E a competere per la loro spartizione sono gli Stati con il loro debito sovrano. Nel corso del 2012 i governi devono prendere a prestito dai mercati in concorrenza tra loro e con gli investimenti nelle economie dei Paesi emergenti 11mila miliardi di dollari così distribuiti: 1,4mila miliardi L'Europa, 4,7mila miliardi gli Usa, 3mila miliardi il Giappone. Ciò senza calcolare l'ammontare delle obbligazioni bancarie. A inizio anno per l'Italia fu prevista, in euro, una spesa per interessi, nel 2012, in crescita del 21,9% (+8,4 miliardi), del 7,5% (+10,5 miliardi) nel 2013, del 4,3% (+11,3 miliardi) nel 2014. Probabilmente i tassi sono stati più contenuti rispetto alle previsioni, ma il problema rimane. La mole del debito e degli interessi – il cui corrispettivo in termini di liquidità è essenziale per la vita quotidiana delle nazioni – porta a contendersi le disponibilità finanziarie attraverso il tasso di interesse e la garanzia di solvibilità, due parametri che si tengono insieme in un rapporto inversamente proporzionale. **A fronte delle considerazioni fin qui svolte quali indicazioni si possono trarre per le politiche del lavoro e non solo femminili ?**

Occorre ammettere, innanzi tutto, che la scelta di porre la politica fiscale unicamente al servizio della stabilità monetaria e dei conti pubblici ha avuto conseguenze non solo sull'economia reale, ma anche sulle politiche del lavoro, dal momento che si è impedito che fossero attuate iniziative di carattere promozionale dell'occupazione attraverso una riduzione del cuneo fiscale e contributivo che invece è aumentato e che per talune categorie (collaboratori e partite Iva) è destinato ad aumentare ancora (fino al livello del 33% per quanto riguarda l'aliquota pensionistica). Ma alla base dei nostri handicap produttivi ed occupazionali vi sono dei limiti strutturali purtroppo consolidati. **In queste settimane il Governo ha posto alle parti sociali la questione di una maggiore produttività da raggiungere attraverso il negoziato e gli avvisi comuni e comunque da me personalmente sempre perorato sin da quando fu sottoscritto ,proprio anche in funzione di una migliore conciliazione e flessibilità lavorativa sia per le lavoratrici che per i lavoratori che per le aziende. Ricordiamoci che era uno dei punti (b) della lettera della Bce del 5 agosto 2011, dove veniva individuato, come vettore di una maggiore produttività, lo sviluppo, in una logica addirittura prioritaria, della c.d. contrattazione di prossimità (ovvero a livello aziendale e territoriale) rispetto a quella di carattere nazionale. Per tanti motivi che non riguardano soltanto l'organizzazione del lavoro e l'apporto dei lavoratori, l'Italia si trova in una posizione svantaggiata rispetto ai Paesi con cui è in competizione. Se consideriamo le variazioni % medie degli anni duemila possiamo notare un incremento di produttività del 5,2% negli Usa, del 3% nel Regno Unito, dell'1,8% in Germania, del 2,5% in Francia e solo dello 0,4% in Italia (un dato inferiore persino all'1,5% della Spagna). Diversamente, nello stesso periodo la variazioni % medie dei salari reali dell'industria hanno dato i seguenti riscontri: Usa +1,3%, Regno Unito +1,6%, Germania +0,5%, Francia +1,3%, Italia +0,9%. In sostanza, in Germania i salari reali sono cresciuti meno della produttività, da noi più del doppio. Lo stesso discorso vale per il costo del lavoro che in Italia è aumentato un punto in più che in Germania (3,1% rispetto a 2,1%). **Ma quello che è più significativo è il costo del lavoro per unità di prodotto (il Clup) nel settore manifatturiero (di cui è importante l'export in ragione della competitività), la cui variazione % media annua negli anni duemila è stata dello 0,2% in Germania, dello 0,6% in Francia e del 2,7% in Italia. Se poi consideriamo il Clup riferito all'intera economia otteniamo uno 0,4% della Germania contro un****

2,6% del nostro Paese. Al dunque un differenziale di 2,2 punti che diventano 2,5 nel settore manifatturiero. In sostanza, si stima che l'Italia abbia perso trenta punti di produttività rispetto alla Germania (che all'inizio del decennio era il <grande malato d'Europa> e che ha saputo farcela attraverso le riforme del welfare e del mercato del lavoro ed un modello di relazioni industriali che non si è sottratto ai sacrifici necessari). Davanti a noi stanno sfide complesse: è in aumento (si veda l'ultimo Rapporto del Cnel sul mercato del lavoro) l'offerta di lavoro nel senso che più persone cercano un'occupazione, spinte dalle crescenti difficoltà economiche delle famiglie; è in atto una riduzione del numero dei pensionati ed una permanenza più lunga degli anziani nel mercato del lavoro per effetto delle riforme delle pensioni; cresceranno ancora i lavoratori immigrati, anche se i trend risentono della situazione di crisi. Basti pensare alla variazione % tra il 2008 e il 2011 che ha visto diminuire del 4,4% i lavoratori italiani (in valore assoluto -941mila) e crescere del 28,7% quelli stranieri (+502mila). Da oggi al 2020 (la nuova data magica della Ue) l'offerta di lavoro crescerà, da noi, di 2,4 milioni (in prevalenza donne, anziani, giovani e immigrati).

Ci sarà un aumento adeguato della domanda di lavoro? Ci sarà la capacità di accrescere la qualità del lavoro per renderlo appetibile ad una forza di lavoro intellettuale che non trova più sbocchi nella pubblica amministrazione, negli istituti di credito e che ne troverà sempre meno nell'industria la quale dovrà affrontare processi importanti di ristrutturazione? Ecco perché la sfida della produttività si tiene insieme con quella della competitività e della crescita. **Da subito occorre favorire la contrattazione decentrata con le misure di decontribuzione e di tassazione agevolata delle voci retributive rivolte ad incrementare la produttività, avvalendosi anche dell'articolo 8 della manovra estiva del 2011, voluto dal ministro Sacconi, che consente di conferire efficacia *erga omnes* agli accordi di prossimità anche in deroga alle norme di legge e di contratto nazionale. E' l'unica maniera per orientare ed allocare le risorse laddove servono allo sviluppo, alla competitività e all'export, evitando invece di disperderle in erogazioni di carattere generale (come la detassazione della tredicesima mensilità). E devo dire che la vicenda del contratto dei Chimici di queste ore che contiene dei passi molto innovativi-come al solito- con un aumento medio di 148 euro mensili, la staffetta fra anziani e giovani, riducendo così il peso sull'ingresso dei giovani in azienda qualora anche il governo riesca a mettere incentivi su questa prassi, ed infine il miglioramento nel sostegno ai lavoratori/trici in caso di malattia, di iscrizione ai giovani assunti al Fondo sanitario integrativo, e nuovi modelli di partecipazione in funzione delle potenziali novità legislative, affermando così le ragioni di merito di un ottimo contratto all'insegna dell'innovazione organizzativa che chiede il Presidente Monti, ma che ha portato il segretario dei Chimici, poi dopo aver firmato il contratto per conflitti interni alla cgil a dare le dimissioni. UN PARADOSSO. Devo anche constatare che lo stesso rinnovo ABI è stato all'insegna del rinnovamento: una commissione paritetica per l'accordo del 8 Marzo 2011 sulla conciliazione lavoro/famiglia, sulla contrattazione della produttività e della flessibilità lavorativa è l'architrave di questo contratto, con il Fondo per l'Occupazione sulla nuova occupazione, con l'ingresso previsto di 5.000 persone ogni anno, con possibile utilizzo del part-time per i lavoratori anziani. Ma veniamo al mdl al femminile. Siamo in casa Abi e quindi mettiamo i piedi nel piatto posto che il problema pare essere il credito per le donne.). Il quadro normativo appare oggi in Italia formalmente allineato a quello degli altri paesi europei, ma restano differenze rilevanti in termini di effettiva applicazione e quindi di efficacia nel contrastare le radici dei divari.**

La recente legge per la riforma del mercato del lavoro prevede alcuni interventi per una maggiore inclusione delle donne nella vita economica: misure di contrasto al fenomeno delle cosiddette “dimissioni in bianco”, che colpisce solitamente le lavoratrici in occasione della maternità; sgravi contributivi per l’assunzione di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti nelle aree svantaggiate; politiche sperimentali di sostegno alla genitorialità (congedo di paternità obbligatorio della durata di tre giorni entro i primi cinque mesi di vita del figlio; voucher per l’acquisto di servizi di baby-sitting da richiedere al datore di lavoro al termine del congedo di maternità e per gli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale). L’esperienza di altri paesi mostra il ruolo che alcune politiche possono svolgere per rimuovere ostacoli ancora presenti nel nostro sistema. Congedi parentali obbligatori e programmi educativi attenti al genere possono indurre un’attenuazione degli ostacoli culturali; la disponibilità di statistiche di genere può creare maggiore consapevolezza e sensibilità rispetto al problema. Un ruolo significativo è stato svolto in altri paesi da politiche per la conciliazione attive, volte sia a rendere disponibili strutture per la cura dell’infanzia e degli anziani (l’indice di “presa in carico” dei bambini con meno di tre anni è superiore al 40 per cento in Belgio, Norvegia, Danimarca, Svezia, Francia, Paesi Bassi), sia a creare incentivi per lo sviluppo del settore privato dei servizi alla famiglia, promuovendo un’offerta di qualità a prezzi contenuti (il modello dei voucher sperimentato in Francia, Belgio e Regno Unito).

La tassazione. – Il sistema fiscale italiano prevede una tassazione del reddito su base individuale, indipendente dal genere e dallo stato civile. La presenza di detrazioni per i familiari a carico, di assegni al nucleo familiare e di agevolazioni commisurate al reddito familiare può tuttavia disincentivare l’offerta di lavoro delle donne sposate, accrescendo la tassazione sul secondo percettore di reddito nella famiglia. Stime basate su un modello strutturale dell’offerta di lavoro mostrano che i sistemi fiscali possono incidere sugli incentivi alla partecipazione femminile al mercato del lavoro. *Il confronto fra quattro possibili strutture del sistema fiscale italiano mostra come sia un incremento delle detrazioni per i familiari a carico, sia la tassazione congiunta si assocerebbero a una riduzione della partecipazione femminile; un abbassamento della prima aliquota dell’Irpef o l’introduzione di un sistema analogo al Working tax credit presente nel sistema fiscale inglese indurrebbero invece un aumento della partecipazione femminile.*

Le politiche regionali. – Con le riforme costituzionali del 2001 e del 2003 è stata attribuita alle Regioni la potestà di intervenire con proprie leggi per rimuovere ogni ostacolo alla parità effettiva tra i generi. Le iniziative adottate dalle Regioni sono spesso frammentate e solo in alcuni casi fanno riferimento a un quadro normativo organico. Anche le politiche per l’occupazione dipendente, quelle per l’imprenditoria femminile e quelle per la conciliazione tra vita e lavoro risultano assai differenziate. A seguito della crisi, l’accento delle politiche per l’occupazione è stato gradualmente spostato dal sostegno alle donne a quello più generalizzato ai lavoratori svantaggiati, tra cui le donne. Le politiche per l’imprenditoria hanno invece mantenuto una connotazione femminile più diffusa. Tra le politiche per la conciliazione particolare rilevanza hanno quelle per la creazione di asili nido: l’Italia ha cercato di recuperare parte del grave ritardo rispetto agli altri paesi in termini di disponibilità di strutture con un maggiore sforzo di coordinamento tra Stato e Regioni con il piano triennale straordinario per i nidi. L’obiettivo europeo di almeno 33 posti negli asili nido ogni 100 bambini residenti con meno di tre anni è ancora lontano e il divario geografico non si è ridotto; tutto il Mezzogiorno, con la sola eccezione della Sardegna, mostra valori inferiori al 10 per cento. Il recente *Piano di azione coesione* del Governo ha opportunamente previsto stanziamenti significativi per estendere nelle regioni del Sud la copertura dei servizi per l’infanzia e per migliorarne la qualità. Tra le altre iniziative già presenti figurano quasi ovunque, anche perché

finanziati in ampia misura dall'Unione europea, i voucher di conciliazione. Nel complesso, nel Mezzogiorno le iniziative sono state per lo più legate all'adesione a programmi nazionali e regionali e all'uso di fondi europei, con un'evidente difficoltà a impiegare le risorse potenzialmente disponibili. Al Centro Nord gli interventi sono stati in genere più articolati. Sebbene sia complesso identificare gli effetti delle politiche, è stato costruito un indicatore della situazione regionale (che può riflettere anche l'efficacia delle politiche regionali realizzate in passato) sulla base dei divari nella partecipazione al mercato del lavoro, nelle retribuzioni, nella rappresentanza al vertice (nelle sottodimensioni della politica locale e della dirigenza nelle imprese) e nell'uso del tempo all'interno della famiglia. L'indicatore per il 2010 mostra come tutte le regioni italiane siano lontane dall'assicurare la parità (se l'indicatore medio italiano viene confrontato con quello stimato per gli altri paesi europei, esso si colloca al 21° posto su 25) con un'ampia variabilità: il Piemonte e l'Emilia Romagna si collocano in posizioni più vicine alla media europea, mentre la Calabria è la più distante. **Il confronto con il 2005 mostra progressi limitati. Durante la recente crisi economica i profili di rischiosità delle ditte individuali maschili e femminili hanno avuto un andamento differente: nel periodo 2007-09 le imprese individuali femminili, nonostante abbiano subito una contrazione del credito più marcata, hanno fornito prova di maggiori capacità di ripagare il debito verso le banche, mostrando indici di deterioramento del credito più contenuti di quelli delle imprese maschili.**

Ma vediamo cosa fare per le donne in ambito economico. Non esistono "prodotti per donne", ma un modo diverso di pensare e offrire piani per il risparmio e gli investimenti. Una sfida pensata al femminile, ma che acquista appeal anche per gli uomini, in tempi di sfiducia verso le banche e i promotori finanziari sarebbe da mettere in campo. In Germania questo si fa. Fornisce "consulenze finanziarie alle donne e agli uomini simpatici una lanciaatissima organizzazione tedesca". E, infatti, circa il 75% dei loro clienti sono donne nel centro della città di Köln, e sono sia consulenti che broker. Questo significa che oltre a consigliare i loro clienti e le clienti su come gestire il proprio denaro offrono loro i prodotti finanziari che mi sembrano più calzanti rispetto alle singole esigenze. Come consulenti-broker si muovono in maniera completamente indipendente da qualunque banca o compagnie di assicurazione, e questa è una condizione a priori per poter proporre soluzioni personalizzate.

Le donne che comprano servizi finanziari sono, in generale, molto esigenti. Hanno molte domande e riflettono bene prima di prendere una decisione. Di fondo c'è che le donne non hanno voglia di avere a che fare con la gestione finanziaria dei propri soldi: sono molto titubanti e rimandano continuamente, trovando prima una scusa poi un'altra. L'altra faccia della stessa medaglia è che non si fidano delle promesse del settore finanziario, diffidenza che spesso è fondata. Hanno bisogno e vogliono informazioni consistenti. In quest'ultimo senso le donne hanno percorso i tempi: negli anni novanta e duemila, finché non è esplosa l'attuale crisi finanziaria, l'atteggiamento prevalente (e maschile) non contemplava il fare domande su: affidabilità di lungo periodo, validità e sostenibilità. Ora che stiamo vivendo tempi di crisi questo approccio ha perso credibilità, sempre più uomini chiedono un servizio speciale poiché molti sia uomini che donne sono delusi dai servizi finanziari offerti dalle banche. **Dunque un approccio personale e su misura è molto apprezzato** ed è sicuramente un bene che si riesca a offrire questo tipo di servizio proprio in quanto orientata verso le donne. Comunque molte donne continuano ad aver bisogno di essere incoraggiate a farsi carico dei propri interessi finanziari. Hanno bisogno che qualcuno gli ricordi che la loro

indipendenza ha bisogno di una base economica. E hanno anche bisogno di smettere di pensare che un consulente finanziario sia affidabile solo perchè è un uomo. Ma, una volta decise a fare delle scelte diverse è più probabile che sia una donna a offrire loro una consulenza personalizzata basata sull'esperienza e sulle competenze finanziarie. Sono particolarmente dubbiosa nei prodotti "per le donne", anzi possono configurarsi pericolosamente una trovata commerciale. Ovviamente le donne hanno preferenze e bisogni particolari. Di solito la questione principale è la flessibilità dei contributi per le pensioni di vecchiaia, dovuta alla discontinuità delle carriere e dei guadagni durante la vita lavorativa. Ad ogni modo negli ultimi 10 anni circa, le compagnie di assicurazione hanno imparato a farsi carico di questa necessità. In Germania, l'opzione contributi flessibili per le pensioni di anzianità è diventata uno standard. Tanto più che sempre più uomini chiedono questo tipo di opzione contrattuale. E' poi più che mai necessario rivolgersi alle lavoratrici autonome e dipendenti poiché in caso di interruzioni della loro vita lavorativa, sono determinate a tornare al lavoro il prima possibile. Sono, come si dice in Germania ma anche in Italia, "orientate all'occupazione". Il loro profilo è interessante : certo c'è anche un effetto generazionale. Le donne con più di sessant'anni, per esempio, erano casalinghe e adesso cercano una maggiore indipendenza finanziaria perché hanno divorziato o sono rimaste vedove. Per quanto riguarda l'alfabetizzazione, la conoscenza di argomenti finanziari è variegata tra le donne così come tra gli uomini. L'unica grande differenza è la facilità con cui si accetta la sfida. Quando si tratta dei loro soldi, le donne hanno meno fiducia in loro stesse rispetto agli uomini e non amano prendere decisioni se non sono inevitabili. Può darsi che le donne abbiano un bagaglio scarno in tema di prodotti finanziari ma per il semplice fatto che finora hanno cercato di evitarli. C'è poi da sottolineare il fattore esperienza ; **le donne e gli uomini hanno atteggiamenti diversi verso la liquidità e il rischio.** Prima della crisi la differenza era marcata. Oggi invece gli uomini cercano sicurezza tanto quanto le donne. Oggi tutti sanno che la liquidità comporta bassi tassi di interesse. E sostanzialmente adesso più persone, rispetto a prima della crisi, accettano l'idea che tassi di interesse più alti presentano un rischio maggiore. **Perciò "sicurezza prima di tutto" è diventato un approccio ampiamente condiviso.** Ecco perché molte persone, sia uomini che donne, sono interessanti a investire in beni immobiliari. In molti casi però non è una scelta praticabile perchè in questo momento storico le banche sono molto caute nell'erogazione di mutui. **Riguardo al genere, un aspetto che vale la pena notare è che le donne hanno una tendenza maggiore a fare investimenti cosiddetti sostenibili;** vogliono sapere esattamente come vengono utilizzati i loro soldi e se la strategia di investimento dei fondi proposti soddisfa criteri etici o ecologici. Vi sono poi vari motivi **per cui le donne fanno degli investimenti: per la loro pensione, per il futuro dei loro figli o per altre ragioni. E lo scopo per cui investono influenza il loro atteggiamento nei confronti del rischio. Dunque la prima motivazione è risparmiare per la pensione di anzianità.** Cosa che diventa una necessità nel caso delle persone che hanno un'attività in proprio e per i/le dipendenti si tratta di integrazioni al sistema pensionistico , la seconda ragione per investire è risparmiare per comprare proprietà immobiliari. Quale che sia lo scopo degli investimenti la disponibilità ad accettare il rischio non cambia. Oggi la maggior parte delle persone cerca di evitare il rischio, qualsiasi sia la ragione per cui si risparmia. In Italia per esempio le **banche tendono a discriminare le imprenditrici, a cui concedono meno prestiti e chiedendo maggiori garanzie. Bisognerebbe superare** questo tipo di discriminazioni consigliando alle donne /clienti che si imbatte in una discriminazione del genere di cercare un'altra banca : in Germania ce l'hanno fatta .

Poi c'è la necessità per le donne di occuparsi di più di economia e finanza . e quindi ben venga ogni iniziativa che serva ad approfondire questo tema .personalmente mi rispecchio nella posizione degli

economisti critici che dicono che è stata la politica ad aprire le porte alla speculazione finanziaria (e alla redistribuzione del reddito necessaria a questa speculazione). Quelle porte potranno essere richiuse solo grazie a una coraggiosa azione politica. Tuttavia non credo nell'idea salvifica per cui avere più donne leader sarebbe utile in questo senso. In questo caso sono d'accordo con l'affermazione lievemente riformulata da Hilary Clinton secondo cui "è il capitalismo finanziario, stupido". Sappiamo tutti che donne manager di fondi sono state coinvolte in investimenti ad alto rischio allo stesso modo dei loro omologhi maschi. Può darsi che se ci fossero molte più donne in posizioni apicali, oltre cioè la massa critica necessaria a cambiare la cultura della leadership, in aggiunta a una riflessione e a un atteggiamento critico nei confronti dell'industria finanziaria, sarebbe utile. Ma in definitiva l'atteggiamento critico verso la finanza deve essere indotto a forza dalla politica.

Vorrei in fine come proposta approfondire con un gruppo di esperte/i il termine "esclusione finanziaria", che è il processo attraverso il quale un individuo maschio o femmina affronta barriere o vincoli all'accesso e/o all'uso di servizi e prodotti finanziari basilari ed adeguati ai propri bisogni, al punto da compromettere la propria posizione sociale. Esso è parte del fenomeno più ampio dell'esclusione sociale che coinvolge individui o gruppi sociali discriminati per ragioni diverse nell'accesso a servizi essenziali, quali la casa, la sanità, l'istruzione o l'abitazione. **Gli studi finora realizzati sono concordi nel riconoscere la rilevanza delle differenze di genere, evidenziando come le donne soffrano con maggiore probabilità rispetto agli uomini di forme di esclusione finanziaria totale e risultino più esposte agli effetti di fattori quali l'appartenenza etnica, il livello di reddito personale e lo status occupazionale).** Tra le varie forme che l'esclusione finanziaria può assumere, il razionamento dell'accesso al credito è considerato dalle donne imprenditrici come uno dei vincoli più stringenti all'avviamento ed allo sviluppo delle proprie attività produttive in tutti i paesi dell'Unione Europea ed in particolare in Italia. Nel nostro paese, coerentemente col quadro europeo, le iniziative imprenditoriali al femminile tendono a concentrarsi nel settore dei servizi, dove è particolarmente ridotta la disponibilità dei beni materiali richiesti a garanzia dei prestiti, e più piccoli gli importi domandati rispetto alle dimensioni considerate efficienti dal sistema bancario in termini di costi di transazione.

Al fine di combattere tali forme di esclusione finanziaria si sta replicando in Europa, così come in generale nel resto del mondo occidentale, un modello di intermediazione finanziaria innovativo diffusosi prevalentemente in paesi in via di sviluppo, e che negli ultimi 25 anni ha attirato l'attenzione della comunità internazionale dei donatori, del mondo accademico e degli operatori dello sviluppo per la sua capacità di fornire accesso al credito e ad altri servizi finanziari a soggetti poveri esclusi dal sistema bancario tradizionale: **il microcredito. Esso incorpora più o meno esplicitamente gli elementi di genere finora sollevati tramite l'adozione di metodologie di erogazione del prestito non convenzionali che richiamano i meccanismi informali tradizionalmente diffusi a livello comunitario negli angoli più remoti dell'Asia meridionale o dell'Africa (forme di credito a gruppi di individui solidalmente responsabili), nuove combinazioni di termini contrattuali (dimensioni del prestito ridotte, scadenze ravvicinate e sostituti delle garanzie reali) ed un approccio integrato all'esclusione finanziaria (offerta complementare di servizi non finanziari, come quelli di consulenza e supporto allo sviluppo di micro-attività generatrici di reddito o di formazione alla prevenzione delle malattie infettive).** Il microcredito è tradizionalmente considerato come uno strumento orientato alle beneficiarie donne, innanzitutto per la capacità delle esperienze più celebrate. Secondo i risultati

della più recente indagine biennale condotta dalla European Microfinance Network sul settore del microcredito in Europa e realizzata in Italia dalla Fondazione Risorsa Donna e dalla Fondazione Giordano Dell'Amore nel 2007, solo il 44% dei prestiti effettuati dalle istituzioni di microfinanza (MFI) del campione sono diretti a beneficiarie donne, una porzione largamente inferiore all'evidenza oltre che all'incidenza sulla popolazione totale dei paesi europei considerati. In tale quadro, l'Italia presenta una percentuale dei prestiti totali dedicata alle donne addirittura pari al 28,9% (il 42,8% in termini di portafoglio prestiti totale delle MFI italiane partecipanti), superiore solo all'Ungheria.

Bene a fronte di queste se pur parziali riflessioni la disponibilità a cercare soluzioni con ABI e altri autorevoli interlocutori è naturalmente riconfermata .

Alessandra Servidori