



Rassegna stampa ragionata

Venerdì 8 marzo

1. **Le pari opportunità sono un grande catalizzatore di giustizia economica e sociale**
 2. **Intervista a tutto campo a Marina Elvira Calderone**
 3. **Bisogna cambiare le priorità della politica: al centro finalmente le donne. Come mai è stato**
 4. **Lagarde: “Fino a giugno non abbasserò i tassi”**
 5. **Whirpool lascia l’Italia arriva Arcelik**
 6. **Nei contratti di lavoro della galassia della moda, da ieri si è aggiunto un altro tassello, la concia**
 7. **Fare finanza mettendo al centro il bene comune si può**
 8. **Il Terzo Settore è bancabile, e riscuote grande successo**
 9. **Continua il dialogo del Cnel con gli ordini professionali**
-

Renato Brunetta - “La parità di genere conviene a tutti, è catalizzatore di giustizia economica e sociale”

Le discriminazioni di genere sono figlie di un passato duro a morire, incrostazioni anacronistiche che richiedono un grande sforzo collettivo per essere finalmente rimosse e superate. La parità tra uomo e donna conviene a tutti, perché favorisce un mercato del lavoro non solo più inclusivo e più equo ma anche più efficiente. Parità vuol dire sviluppo, vuol dire crescita. C’è poi una questione etica. Le pari opportunità sono un grande catalizzatore di giustizia economica e sociale. Il lavoro non è una merce, non è mai stato una merce e l’equilibrio di genere è l’anello mancante per dare valore al lavoro, valore economico e valore etico.

~

G.Pogliotti e C.Tucci - Intervista al ministro Marina Elvira Calderone . Il Sole 24 Ore

Ministro **iniziamo dall'appuntamento dell'8 marzo**. Nonostante i miglioramenti in Italia continuiamo ad avere il tasso di occupazione femminile più basso d'Europa. Come governo, che strategia intendete mettere in atto per ridurre questo gap? *Poco più di metà delle donne italiane hanno un lavoro. Una proporzione che è molto lontana dall'alta occupazione femminile, soprattutto del Nord Europa. È un problema, a mio parere, anzitutto di giustizia sociale ed è una priorità del governo da affrontare a più livelli e con sistematicità. Gli ultimi numeri che ci ha*



consegnato l'Istat indicano un'inversione di tendenza, che va accompagnata e rafforzata. Ma per la mia esperienza, i numeri rappresentano solo una parte del problema. Io guardo anzitutto alla qualità e sostenibilità del lavoro. A me interessa **non il "lavoro comunque", ma il lavoro buono e stabile che rende le persone, soprattutto le donne, indipendenti**. A questo rispondono misure di sostegno come l'aumento dell'assegno unico universale, il bonus asili nido e le agevolazioni per l'assunzione delle donne svantaggiate. Stiamo lavorando per inserire nel **programma europeo Giovani donne e lavoro** misure per valorizzare le donne nel mercato del lavoro e ridurre i fattori discriminatori, un'azione che intendiamo condividere con le Regioni. Ma c'è un altro aspetto: **ridurre il gap è una necessità economica**. Aumentare l'occupazione femminile, e giovanile, è indispensabile a garantire in prospettiva la crescita del paese e la sostenibilità dei conti pubblici. Accanto alle carenze nei servizi dell'infanzia, c'è un problema di **organizzazione del lavoro che penalizza le donne**. Come favorire lo sviluppo di una contrattazione aziendale che rimuova gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro? *Dobbiamo emanciparci anzitutto dall'idea sbagliata che la conciliazione sia una questione solo al femminile. In presenza di figli, se sostituiamo al concetto di maternità quello di genitorialità, la contrattazione di secondo livello - alla quale guardiamo come allo **strumento più efficace** per venire incontro alle richieste specifiche dei lavoratori - ci aiuta a mettere al servizio delle donne **gli spazi aperti dalla decontribuzione dei premi di produttività e in generale dal welfare aziendale**. E ciò riguarda non solo le donne madri, ma anche le donne single, specialmente le più giovani, che devono conciliare sempre più i tempi della vita e quelli del lavoro. Abbiamo anche introdotto la riduzione totale della quota di contributi a carico della lavoratrice con due o più figli. Aggiungo che l'ostacolo maggiore alla parità non si manifesta nel momento in cui una donna inizia a lavorare ma in seguito, con gli avanzamenti di carriera e la premialità. Passiamo al nuovo decreto Pnrr che contiene una stretta contro il lavoro sommerso e irregolare: come cambia il sistema di sanzioni, e come funziona il meccanismo di compliance? *La tragedia di Firenze ha riacceso i riflettori sul tema della sicurezza sul lavoro, che era però già al centro di un'azione ben precisa del Governo con una serie di interventi, anche nella destinazione delle risorse e nell'impulso alla formazione, realizzati fin dai primi mesi del nostro incarico. In sintesi, da una parte occorre penalizzare pesantemente chi viola le norme, dall'altra incentivare i comportamenti virtuosi e la scelta di rientrare nel rispetto delle regole. Sulla compliance giochiamo una partita importantissima, a partire dalla consapevolezza delle norme e dalla salvaguardia delle imprese che operano con correttezza nel mondo del lavoro. Avete reintrodotto i reati penali per la **somministrazione illecita di personale**: quali sono le novità? Abbiamo voluto dare un segnale forte di contrasto a questo fenomeno odioso, riportando la catena di appalti e subappalti in un corretto inquadramento contrattuale. Il contratto di appalto illecito e la somministrazione fraudolenta tornano nell'alveo penale, responsabilizzando tutti i soggetti coinvolti. Oltre a introdurre il reato penale e aumentare le sanzioni, siamo intervenuti per imputare correttamente la responsabilità solidale(...).* La nuova patente a crediti, di cui si parla da anni, perché si applica solo in edilizia? *Stiamo parlando di una previsione del Testo Unico 81, e di una esplicita e forte richiesta dei sindacati fin dal 2021, mai attuata. È un meccanismo che analizza gli infortuni, impedendo il reiterarsi di situazioni non virtuose. Introdurlo è un atto di coraggio. È anche un modo concreto per spingere tutti a prestare attenzione al rispetto delle regole, specialmente nel settore edile dove è stata registrata una particolare debolezza del sistema. In futuro sarà esteso ad altri settori ad alto rischio. (...) Uno dei punti deboli del sistema dei controlli è rappresentato dalla carenza di ispettori... Il numero degli ispettori, e delle ispezioni,**



sono stati sempre scarsi in rapporto al numero delle imprese. Stiamo cercando di sopperire a questa carenza antica cercando anche di dotare gli ispettori degli strumenti per svolgere al meglio il loro lavoro. Non è solo una questione di numeri. Ma già con gli oltre 800 ispettori inseriti nel 2023, puntiamo a un aumento del 140% dei controlli nel 2024. Stiamo poi valutando, insieme al ministero della Funzione Pubblica, la possibilità di un reclutamento straordinario sui ruoli tecnici dell'Ispettorato, che presenta però delle criticità rispetto alla classificazione contrattuale. Nel frattempo, gli ulteriori 766 ingressi accordati con il Dl Pnrr dovrebbero avvicinarci al nostro obiettivo di raddoppiare i controlli. Oltre al progressivo miglioramento della capacità d'intelligence dell'Ispettorato per ispezioni mirate, diamo così maggiore sostanza alla vigilanza per il contrasto delle irregolarità. Voltando pagina, **sulle politiche attive state coinvolgendo concretamente le agenzie per il lavoro e i fondi interprofessionali** per favorire l'occupabilità? Puntiamo a creare occupazione, non sussidi passivi. Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa, con i loro effetti sul mondo del lavoro, ne sono una testimonianza: fanno dialogare due mondi, sfruttando anche le potenzialità della tecnologia, per accompagnare o riaccompagnare le persone nel sistema sociolavorativo. Un meccanismo perfettibile con interventi sui territori, sull'efficacia dei corsi e la classificazione dei beneficiari dopo la fase di assessment. Quanto alle **agenzie, in questo cambio di paradigma sono finalmente coinvolte**, anche se per il momento su politiche specifiche. L'intenzione è quella di ampliarne l'impiego, anche in vista del prossimo periodo di programmazione europea e delle varie tipologie di fondi disponibili. Per quelli **interprofessionali**, è tempo di confronto sugli aspetti da potenziare dopo la gestione di progetti importanti come il **Fondo Nuove Competenze**. Il loro supporto è ipotizzabile su forme di politica attiva che vanno oltre l'aspetto puramente formativo. Quali sono le ragioni che vi hanno spinto a **sopprimere Anpal**, l'agenzia indipendente creata nel 2015, e a riportare le politiche attive sotto il ministero del Lavoro? Abbiamo solo posto rimedio a una situazione di sostanziale stallo che abbiamo trovato, senza penalizzare l'intero sistema. La **nascita di Sviluppo Lavoro Italia** e l'introduzione del sistema misto pubblico-privato costituiscono le basi per la nuova stagione delle politiche attive. Che sono fondamentali per fare sì **che i cambiamenti nel mondo del lavoro vadano in parallelo con l'aggiornamento delle competenze**, sia di chi deve entrare nel mondo del lavoro sia di chi, senza upskilling e reskilling, rischia di finire ai margini. Nel 2015, quando è nata **l'Anpal, l'obiettivo era quello di unificare le politiche del lavoro superando il regime concorrente Stato/Regioni** e le difficoltà operative. Le sono stati affidati la gran parte dei Fondi europei destinati proprio alle politiche del lavoro. **Ma il risultato negativo del referendum del 2016 ha reso impossibile raggiungere il fine statutario**. Per questo abbiamo scelto di **far rientrare le competenze prima affidate ad Anpal e Anpal Servizi tra le funzioni ministeriali**, così abbiamo un solo interlocutore per disegnare le politiche del lavoro, che potrà contare sulla propria **agenzia in house per l'attuazione nei territori**. (...)

~

Linda Laura Sabbadini – Una politica con al centro le donne - Repubblica

Nonostante da più parti si esulti in termini di risultati nell'occupazione femminile, **non possiamo affatto dichiararci soddisfatti**. Siamo ultimi in Europa, **metà delle donne non lavora**, il che significa che **non è autonoma** economicamente. E così troppe donne sono doppiamente a rischio, di povertà, e di violenza domestica. Non solo. Negli ultimi quindici anni si sono susseguite tre crisi. Nel 2008-2009, nel 2013, nel 2020. In tutte e tre si è persa occupazione. E **ogni volta si è dovuto risalire la china**. Ma c'è chi non è riuscito a recuperare



ciò che aveva perso. Sono le donne giovani, tra i 25 e i 34 anni, a cui mancano ancora 1,3 punti rispetto ad allora. E c'è chi ha perso di più, il Mezzogiorno che non si era avvantaggiato neanche dalla crescita dell'occupazione femminile nel periodo immediatamente precedente, dal 1995 al 2008, con solo 200 mila lavoratrici in più. E che quindi continua ad avere il tasso di occupazione femminile al 33 per cento, come la media dell'Italia del 1977! **Non basta. In questi anni la qualità del lavoro è peggiorata.** È aumentata la precarietà, il part time involontario ha superato ampiamente il 50%, è peggiorata la conciliazione dei tempi di vita. Più che nel resto d'Europa. Inoltre, **continua a manifestarsi il grande paradosso delle donne.** Si laureano di più, si laureano prima, con voti migliori dei loro coetanei. In tutti i corsi di laurea. In tutte le zone del Paese. **Ma trovano lavoro più tardi, ne trovano meno, più precario e peggio retribuito.** A cinque anni dalla laurea, la differenza nella percentuale d'inserimento in lavori ad alta specializzazione è di 5 punti percentuali, secondo AlmaLaurea, a svantaggio delle donne. Il gender gap salariale raggiunge il 20%, il 26% nelle Arti e design. E se si hanno figli in quegli anni, **la distanza diventa abissale.**

La presenza delle donne nei luoghi decisionali cresce lentamente. E così, anche laddove le donne sono maggioranza, come nella Sanità, solo il 17% dei primari è donna. E all'Università, dove le donne sono maggioranza tra i laureati, tra i professori ordinari raggiungono solo il 26%. Si avvanza, sì, qua e là, ma faticosamente. Siamo un Paese con un alto livello di segregazione verticale di genere nel mercato del lavoro. Poche donne nei luoghi decisionali. D'altro canto, gli anni decisivi per lo sviluppo delle carriere si collocano tra i trenta e i quaranta. Gli stessi in cui le donne hanno i figli. E la coincidenza dei due percorsi non può che penalizzarle, **in un Paese che si disinteressa dei servizi educativi per la prima infanzia, dei servizi di assistenza per anziani e disabili,** dei congedi di paternità adeguati. E che da decenni scarica sulle spalle delle donne il carico della cura. E in un Paese in cui gli avanzamenti in carriera e la competizione continuano ancora prevalentemente a **basarsi sulla disponibilità di tempo illimitata sul lavoro. Non sulle competenze.** Così non c'è storia. Le donne, specie quelle con figli, **partono con un handicap difficilmente recuperabile.** Stereotipi di genere incanalano donne e uomini in ruoli precisi, fin dalla prima infanzia. Le scelte formative e professionali sono fortemente condizionate da questi. Il mix di forti stereotipi di genere e scarso supporto di welfare è esplosivo. **Bisogna rompere il giocattolo, rompere il meccanismo che ha reso possibile che tutto ciò avvenisse.** Bisogna cambiare le priorità della politica: al centro finalmente le donne. Come mai è stato. Con la grande forza che hanno mostrato negli anni, singolarmente e collettivamente, **le donne sono le uniche che possono farlo.**

Fabrizio Goria – Lagarde: “Fino a giugno non abbasserò i tassi” - La Stampa

Quarta pausa di fila per la Banca centrale europea (Bce). E la quinta, ad aprile, già in programma. Poi, **a partire da giugno, ci sarà lo spazio per ragionare in modo approfondito al primo taglio dei tassi d'interesse.** La disinflazione è in corso. Gli esperti della Bce indicano che il **tasso d'inflazione sarà a quota 2,3% nel 2024,** al 2,0% nel 2025 e all'1,9% nel 2026. Meno delle ultime previsioni di dicembre. Motivo per cui nel Consiglio direttivo non si è parlato in modo netto di riduzione del **costo del denaro, ma si è avviata la discussione.** Che sarà ripresa il mese prossimo e poi, nel dettaglio, a fine primavera. **Francoforte, ha spiegato la presidente Christine Lagarde, non attenderà la statunitense Federal Reserve per agire.** Il Board della Bce tiene fermi i tassi al massimo storico, 4,50% per quello principale e 4,00% per quello sui



depositi, ma vede l'avvio del cambio di rotta. Non sarà ad aprile, lascia intendere Lagarde, ma più probabilmente **a giugno**. «*Non abbiamo discusso di tagli ai tassi di interesse in questo meeting. Abbiamo cominciato a discutere di un arretramento della nostra posizione restrittiva*», ha concesso Lagarde. La quale ha specificato: «*Abbiamo bisogno maggiore di dati, perché continuiamo a dipendere dai dati. Ne avremo un po' di più ad aprile e molti di più a giugno*». Quello che è certo è che la traiettoria discendente dei rincari è definita. Secondo Francoforte c'è meno preoccupazione sulla componente di fondo. L'inflazione al netto dell'energia e degli alimentari, la cosiddetta "Core", è stata corretta al ribasso, a una media del 2,6% nel 2024, del 2,1% nel 2025 e del 2,0% nel 2026. Nonostante ciò, «*le pressioni interne sui prezzi restano elevate anche a causa della forte crescita salariale*». Le condizioni di finanziamento sono «*restrittive*» e i precedenti incrementi dei tassi di interesse «*continuano a incidere sulla domanda, contribuendo al calo dell'inflazione*». Dal momento che non ci sono avvisaglie di una spirale tra prezzi e salari, questo il ragionamento di Lagarde, allora è possibile **cominciare a riflettere sull'opportunità di cambiare registro**.

La prudenza resta d'obbligo. Lo sa Lagarde, e lo sanno anche i membri del Board del 20 di Sonnemannstrasse. Specie perché la revisione delle proiezioni sull'inflazione, quattro decimali in meno per l'anno in corso rispetto alle stime di dicembre, hanno fatto il paio con il caso delle previsioni di crescita, due decimali in meno a quota + 0,6%. Tuttavia, ci sono già oggi i primi segnali di un rimbalzo nella seconda parte dell'anno. **Il bilanciamento sulle strette, secondo Lagarde, dovrà avvenire in base a dati più freschi e aggiornati**. Tradotto: prima quelli relativi al primo trimestre dell'anno, che arriveranno in aprile, e poi quelli delle festività primaverili, Pasqua (a fine marzo) e Pentecoste (nella terza settimana di maggio). Qualora il segmento dei servizi risultasse con marcate flessioni dei prezzi, ci sarà spazio per ridurre i tassi. Gli analisti, per tali ragioni, **puntano sempre più verso giugno come data per la prima sforbiciata al costo del denaro**. Whitney Watson, economista di Goldman Sachs Asset Management, prevede che «*la Bce inizierà a tagliare i tassi a partire da giugno, per un totale di quattro ribassi da 25 punti base per quest'anno*». Cento punti base in totale, quindi. Sebbene i rischi al ribasso siano diventati più equilibrati, spiega Watson, riduzioni più profonde o più rapide «*potrebbero concretizzarsi nel caso in cui la disinflazione dovesse prendere piede o l'economia dovesse entrare in una fase di recessione*». Ma è difficile che questo avvenga già in aprile. Simile la visione di Frederik **Ducrozet**, capo della ricerca macroeconomica di Pictet, secondo cui «*ci si sta avvicinando al punto in cui ci sarà abbastanza fiducia per il ritorno dell'inflazione al target del 2%*». Ne deriva che la riunione di giugno sarà cruciale per la nuova fase della Bce. Una data che rappresenta, secondo Francesco **Castelli**, responsabile obbligazionario di Banor, «*una mediazione che bilancia la posizione dei "falchi" e quella delle "colombe"*». La sicurezza, almeno a parole, è che **la decisione non sarà correlata con le azioni della Fed**. Sempre che non ci siano sorprese inattese nei prossimi due mesi e mezzo.

~

Rita Querzè – Whirlpool lascia l'Italia – Corriere della sera

Via libera dell'Antitrust del Regno Unito alla **joint venture tra l'americana Whirlpool e la turca Arçelik**. Il nuovo gruppo si chiamerà **Beko Europe** e ambisce a sviluppare un giro d'affari da 6 miliardi di euro. Arçelik acquisirà, tramite una nuova società di cui deterrà il 75%, tutti gli stabilimenti Whirlpool dell'area Emea (Europa, Medio Oriente e Africa). Il restante 25% della nuova in società sarà in capo a Whirlpool. La finalizzazione della transazione è attesa per il primo



aprile, **Beko Europe inizierà quindi a operare dal 2 aprile**. Arçelik conferirà alla nuova società due stabilimenti in Romania. Whirlpool, invece, trasferirà tutto il business europeo dei grandi elettrodomestici con i **7 stabilimenti in Europa e una forza lavoro complessiva pari a 14.000 dipendenti**. In Italia sono coinvolti dall'operazione **quattro stabilimenti**: Siena (congelatori), Comunanza (Ascoli Piceno, lavatrici e lava-asciuga), Melano (Ancona, piani cottura), Cassinetta (Varese, frigoriferi, forni a microonde da incasso). Più il sito di Carinaro (Caserta) dove Whirlpool ha un importante centro logistico e di ricondizionamento dei prodotti danneggiati. **In tutto si parla di oltre 5.000 i dipendenti coinvolti in Italia**.

Come si diceva **l'obiettivo di Arçelik è costruire il leader europeo futuro dell'elettrodomestico**. Presto però per parlare di piani industriali. Quello che è certo è **che i marchi nel portafoglio del nuovo soggetto saranno 13**: Beko, Whirlpool (in licenza alla newco), Indesit, Bauknecht, Privileg, Ignis, Grundig, Arctic, Elektrabregenz, Flavel and leisure, Hotpoint, Altus e Blomberg. Il governo nei mesi scorsi aveva annunciato la possibilità di esercitare il **golden power** anche sul settore dell'elettrodomestico. *«Abbiamo appena chiesto unitariamente un incontro urgente al ministero dell'Industria e del Made in Italy per valutare la situazione — spiega Massimiliano Nobis della segreteria Fim Cisl —. Al governo vogliamo chiedere come attraverso il golden power intende garantire l'occupazione e i siti produttivi. All'azienda chiederemo come si svilupperà il piano industriale, se centrato sulla gamma medio-alta o medio-bassa»*. Alla guida di Arçelik c'è il **ceo Hakan Bulgurlu, 51 anni**, presidente tra l'altro dell'associazione di rappresentanza dei produttori di elettrodomestici (Applia Europe). A lui toccherà ora gestire la fusione. Arçelik è controllata al 57% dal **gruppo turco Koc, il maggiore gruppo industriale della Turchia**, attivo nei più diversi settori, dal turismo all'energia, passando per l'alimentare. Il gruppo Koc è legato all'omonima famiglia, una delle più facoltose della Turchia. **Arçelik è stata fondata nel 1955** da Vehbi Koç ed è presieduta da uno dei suoi figli, Rahmi.

Cristina Casadei – Contratto della concia, aumento di 191 euro - Il Sole 24 Ore

Prima l'occhialeria, poi la pelletteria e adesso la concia. Nei contratti di lavoro della galassia della moda, da ieri si è aggiunto un altro tassello, dopo che Unic (l'associazione delle industrie conciarie che aderisce a Confindustria) ha trovato l'intesa con **Filctem, Femca e Uiltec per il rinnovo che riguarda 23mila lavoratori e circa 1.200 imprese**. Il precedente contratto era scaduto il 30 giugno scorso e l'ipotesi di accordo siglata ieri prevede che la vigenza vada da luglio del 2023 fino al 30 giugno del 2026. Nella loro piattaforma rivendicativa i sindacati avevano chiesto un aumento di 230 euro complessivi e l'intesa è arrivata su 196 euro. Di questi 191 sono sui minimi per il livello medio di riferimento (D2), suddivisi in 3 tranche, di cui la prima sarà la più consistente, vicina alla metà: verrà corrisposta da marzo di quest'anno e prevede un adeguamento di 96 euro. La seconda arriverà dal primo gennaio del 2025 e sarà di 55 euro, mentre la terza dal primo gennaio del 2026 e sarà di 40 euro. L'aumento sui minimi è del 10,32% rispetto al valore Ipca e sul Trattamento economico complessivo del 10,59%, spiega una nota sindacale unitaria. Il montante arriva invece a 4.165 euro.

A questi importi va aggiunto quanto stabilito sul welfare contrattuale: la quota a carico delle imprese sul **fondo sanitario integrativo Sanimoda** è stata portata da 12 a 15 euro dal primo aprile 2026 ed in aggiunta viene prevista l'assicurazione per la non autosufficienza (LTC)



con la contribuzione a carico delle aziende di 2 euro da gennaio 2026. Questo fa sì che il trattamento economico complessivo raggiunga 196 euro. Questo rinnovo, pur avendo uno dei suoi pilastri nella parte economica, «*promuove la responsabilità sociale nei luoghi di lavoro attraverso vari interventi migliorativi*», spiegano da Unic. Sono infatti state introdotte **novità in tema di flessibilità**, attraverso l'introduzione di causali contrattuali per il superamento dei 12 mesi nei contratti a termine e in tema di part-time. **Per le vittime di violenza di genere viene previsto un mese di congedo retribuito** a carico dell'azienda aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalla legge. Vengono inoltre recepite le norme di legge in tema di lavoro agile, permessi per la donazione del midollo, congedi parentali, accomodamenti ragionevoli, agibilità sindacali per i **RLS (Rappresentanti lavoratori per la sicurezza)**. In tema di diritti viene infine introdotta la disciplina del comportamento prolungato, con **l'estensione della conservazione del posto in caso di gravi patologie**. Le prossime trattative per i rinnovi della moda riguarderanno le calzature, dove il contratto è scaduto a fine 2023 (già a metà mese è previsto un primo incontro), e il tessile abbigliamento il cui contratto scade a fine marzo.

Antonio Troise - Il modello Banca Etica: il 23% da chi ha avuto un no da un altro istituto - Il Quotidiano del Sud

Il modello funziona. Anzi, dimostra, che i banchieri possono anche avere "un'anima". E, per di più, guadagnarci, rispettando tutti i ratios e i parametri dettati dalle norme sul credito. Banca Etica spegne le sue prime 25 candeline mettendo in fila risultati importanti. A partire, forse, da quello che più caratterizza la sua attività: il 23% di chi di recente ha ottenuto credito dalla Banca ha subito un rifiuto da un altro istituto. I dati sono stati illustrati ieri nel corso di un **convegno nei saloni ovattati di Villa Lubin, al Cnel**, dove è stata presentata una ricerca a cura di Aiccon (Centro Studi promosso dall'Università di Bologna), realizzata su un campione di 3.795 clienti fra persone fisiche e giuridiche, che fotografa un quarto di secolo di vita dell'istituto. La sintesi è chiara: **la finanza etica cresce bene** e performa anche meglio di quella tradizionale, è capace di **garantire un maggiore accesso al credito** e dimostra la **solidità dell'economia sociale del nostro Paese**. Concetti che hanno rappresentato il filo conduttore di un dibattito al quale hanno partecipato, fra gli altri, suor Alessandra **Smerilli**, segretaria generale del **dicastero per il servizio dello sviluppo umano integrale della Santa Sede**, Renato **Brunetta**, presidente del Cnel, Antonio **Patuelli**, presidente di Abi e Gianfranco **Torriero** vicedirettore vicario dell'Associazione bancaria italiana, e il professor Stefano **Zamagni** dell'Università di Bologna. Per Banca Etica sono intervenuti la presidente Anna **Fasano** e il direttore generale, Nazzareno **Gabrielli**. Oggi in Italia Banca Etica è l'unico istituto che opera esclusivamente nel campo della finanza etica- che coniuga il rispetto dei valori etici a obiettivi di crescita economica, e che pone la giustizia socio-ambientale al centro di tutte le proprie attività - e conta oltre 48.000 persone e organizzazioni socie (+23% rispetto al 2012). Il patrimonio è di oltre 180 milioni, il capitale sociale oggi ammonta a oltre 92 milioni di euro e, guardando solo all'ultimo decennio, ha **registrato una crescita media annua del +7,1% contro lo 0,4% del sistema bancario** in generale. Complessivamente, sempre secondo i dati diffusi ieri, tra il 2007 al 2023 **il capitale sociale di Banca Etica ha registrato un +375% contro il +29% del sistema bancario tradizionale**. Il tasso di crescita dei depositi di Banca Etica è aumentato mediamente nello stesso periodo del 13,8% annuo, contro l'8,6% medio annuo del sistema italiano. Con l'ampliamento del numero di clienti e la crescita del capitale, è aumentato anche il credito concesso a organizzazioni e persone, un valore, questo, in costante crescita negli ultimi 25 anni per un totale aggiornato al 2023 di 1.211 milioni di euro e con un **tasso medio annuo del**



+9,7% mentre il volume dei crediti erogati dal sistema bancario nel suo insieme è rimasto praticamente invariato nello stesso periodo includendo anche periodi di vero credit crunch. Andamento **positivo anche per titoli e altri investimenti finanziari** che vanno ad aggiungersi per un totale di ulteriori 1.342 milioni di euro. Nonostante le norme che regolano l'accesso al credito siano sempre più rigide, l'analisi di Aiccon mostra come Banca Etica riesca ad attuare una politica inclusiva lavorando attivamente per ridurre l'esclusione creditizia. I numeri parlano chiaro: tra coloro che hanno chiesto e ottenuto un finanziamento da Banca Etica, **il 9% delle persone e il 10% delle organizzazioni si era già visto rifiutare prima una richiesta di finanziamento da un'altra banca**, percentuale quest'ultima che nel caso di organizzazioni non socie della Banca sale fino al 41,7%. Il dato sembra essere indirettamente proporzionale alla longevità della relazione con la Banca: in caso di clienti che vantano una relazione piuttosto giovane con la Banca (un massimo di 5 anni) si vede che la percentuale di chi si era visto rifiutare un credito prima di riceverlo da Banca Etica sale fino 23% in media (17% per le persone e 30% per le organizzazioni). La **ricerca Aiccon** mostra una **crescita eccezionale della finanza etica nel nostro Paese**, una crescita di capitale sociale che per il **periodo 2007-2023 complessivamente supera il 300%** e che è dovuta naturalmente alla posizione di **nuovo player dell'istituto nel panorama bancario italiano**, ma che però si riflette anche in un'analisi che prende in considerazione le linee guida europee in materia di solidità bancaria, Basilea III e il regolamento europeo sui requisiti patrimoniali, Capital Requirements Regulation (Crr). Secondo questa analisi Banca etica registra **livelli di solidità patrimoniale in linea con il sistema bancario tradizionale** e spesso migliori. Insomma, come ha concluso Brunetta, "l'etica conviene a tutte le banche. Oggi l'egoismo non funziona più".

~

Roberto Paglialonga - Fare finanza mettendo al centro il bene comune si può - Osservatore Romano

È possibile fare finanza mettendo **al centro la tutela dell'ambiente e dei diritti delle persone in tutto il mondo**. A evidenziarlo è il **rapporto Aiccon** (Centro Studi promosso dall'Università di Bologna), "**Azionisti del bene comune. 25 anni per la pace, l'ambiente e l'inclusione**", pubblicato nell'anniversario del quarto di secolo di attività di Banca Etica e presentato oggi nella sede del Cnel (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro). La ricerca sottolinea infatti come la finanza etica — che coniuga il rispetto dei valori etici a obiettivi di crescita economica, e che ha la giustizia socio-ambientale come paradigma per le proprie attività — **registri una crescita annua media del 7,1% contro lo 0,4% del sistema bancario in generale**, mentre il capitale sociale per il periodo 2007-2023 complessivamente supera il 300%. Si tratta «*di un successo di tutto il comparto dell'economia sociale italiana*», ci tiene a spiegare Anna **Fasano**, presidente dell'istituto bancario. Del resto, aggiunge, «*venticinque anni fa in molti credevano che il terzo settore non fosse bancabile: invece abbiamo dimostrato che non è così*». Lo dicono i dati: 48.000 persone e organizzazioni socie di Banca Etica, mentre i crediti in corso superano il miliardo e 200 milioni. Il tasso di crescita dei depositi è aumentato mediamente nello stesso periodo del 13,8% annuo, contro l'8% medio annuo del sistema italiano. «*Parliamo di uno dei grossi rami dell'antico albero dell'economia civile, con una duplice missione*», dice a «L'Osservatore Romano» Stefano **Zamagni**, professore ordinario di economia politica all'Università di Bologna e già presidente della **Pontificia Accademia delle Scienze Sociali**: «*Per un verso, incivilire la finanza, per porla al servizio della civitas, cioè del progresso morale e civile della nostra società. Per l'altro,*



*dare prova fattuale che è radicalmente falso il mito — ancora assai diffuso tra economisti e operatori — secondo cui per restare con successo sul mercato, il codice di comportamento etico che la banca dovrebbe seguire non ha da essere il medesimo di quello applicabile agli altri settori dell'economia. Ma la «tesi della separazione, conclude, «ha provocato disastri e ingiustizie nel corso dell'ultimo mezzo secolo». In effetti, dichiara al nostro giornale suor Alessandra Smerilli, segretario del Dicastero per il servizio dello sviluppo umano integrale, «la finanza può e deve essere uno strumento utilizzato per il bene comune». Perché «in principio era così — spiega —: nate nel contesto del pensiero economico francescano, le prime istituzioni finanziarie concedevano credito ai poveri per farli uscire dalla miseria, ma finanziavano anche gli imprenditori di talento perché generassero valore sociale aggiunto. Ancora oggi dobbiamo rivedere l'economia partendo dal punto di vista della persona, sapendo che **la principale risorsa a disposizione dell'umanità è l'umanità stessa**». In tal senso, dice, abbiamo «la prospettiva dello sviluppo umano integrale»: essa «può essere la bussola per navigare ed esplorare visioni trasformative etiche dei modelli economici che tengano in considerazione la persona, **la cura della "casa comune", l'inclusione e la partecipazione**». È significativo al riguardo che la percentuale di chi si era visto rifiutare un credito prima di riceverlo da Banca Etica sale oggi in media fino al 23%. Anche se rimane molto da fare, sottolinea ancora Fasano, soprattutto «per contrastare gli effetti più nefasti del capitalismo sfrenato», per «fare rete tra gli attori che genuinamente mettono la giustizia socio-ambientale al centro del proprio agire» e per «coinvolgere le nuove generazioni che sono sempre più attente a questi temi». «**L'etica conviene a tutte le banche. Oggi l'egoismo non funziona più**», conclude **il presidente del Cnel, Renato Brunetta**. «Servono i corpi intermedi, come voi: i principali agenti deputati a gestire le transizioni, che altrimenti diventano elemento di distruzione e di scontro».*

~

Il presidente Brunetta incontra gli Ordini - Italia Oggi

Il presidente del Cnel, Renato Brunetta, ha ricevuto ieri i vertici degli ordini professionali degli avvocati, dei commercialisti e dei notai (*dopo che la settimana scorsa aveva incontrato i Presidenti di Professioni Italiane, Ndr*). Francesco Greco, presidente del Consiglio nazionale forense; Elbano De Nuccio, presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili; Giulio Biino, presidente del Consiglio nazionale del notariato. Prosegue, dunque, il dialogo del Cnel con gli ordini professionali, coinvolgendo in questa occasione il mondo degli avvocati, dei commercialisti e dei notai.

A cura di Alessandro Vaccari

ufficiostampa@cnel.it