

Bankitalia: gli istituti di credito quotati hanno il management più rosa

di Silvia Valente

La crescente attenzione degli investitori verso i temi di sostenibilità sociale e l'evoluzione del quadro normativo implicano in particolare per le banche, un nuovo approccio strategico per favorire l'equilibrio di genere, oltre che presentare la propria posizione sulla valorizzazione dei talenti e la lotta alla corruzione. Gli impegni delle banche in questa direzione si possono evincere dalle dichiarazioni non finanziarie, come ha fatto la Banca d'Italia, che ha analizzato un campione di 36 rendicontazioni. Il risultato dell'indagine è contenuto nello studio dell'istituto di vigilanza «La diversità di genere nelle dichiarazioni non finanziarie delle banche italiane» pubblicato il 4 febbraio dedicato al tema di Emanuela Atripaldi, Nicole Gila, Alessia Musco e Ulrike Sauerwald. Due terzi degli istituti di credito esaminati appartengono a spa mentre la restante parte si suddivide tra banche popolari e di credito cooperativo. Via Nazionale considera i diversi aspetti: la composizione del personale per

genere e nei massimi organi di governo e i relativi comitati, le assunzioni e i turn over, i benefit e i congedi parentali, la formazione e la valutazione dei dipendenti e le differenze retributive donna-uomo. Ne emerge un settore finanziario al vertice della classifica settoriale per cultura inclusiva, anche se spesso non adeguatamente trasparente. La partecipazione delle donne negli organi apicali delle banche italiane è stata scelta come dato quantitativo esemplare, non solo perché il gap di genere nelle posizioni dirigenziali è il più ampio in assoluto ma anche perché un top management equilibrato per genere si è dimostrato più attento ai temi di sostenibilità, in particolare alla diversity. Nello specifico, negli organi di amministrazione e di controllo degli istituti finanziari quotati si contano più del doppio di donne (38%) rispetto alle banche non quotate (14,5%), grazie anche all'obbligo della legge Golfo-Mosca per le quotate di avere una quota rosa di due quinti dei membri nei cda. Inoltre, le banche non quotate hanno come minimo proprio lo 0% di donne nel board, men-

tre la soglia femminile più bassa nelle quotate è comunque del 30%. È importante che sempre più banche raggiungano tali risultati nel percorso verso l'equità di genere sia a beneficio degli stessi istituti finanziari sia di tutto il nostro sistema Paese, sottolinea Bankitalia. Da un lato, alcuni indici confermano l'esistenza di una relazione proporzionale tra le performance interna delle banche nella d&i e il profilo rischio-rendimento nel lungo periodo. Inoltre, gli stessi intermediari sono testimoni delle ricadute positive delle politiche inclusive sulla crescita personale e nondimeno professionale dei dipendenti. Al contrario, la scarsa valorizzazione tanto quanto la mancata motivazione delle risorse umane fanno perdere talenti e creano danni di immagine e legali alle banche che le mettono in atto. Dall'altro lato, gli intermediari bancari e finanziari ricoprono un ruolo cruciale per la mobilitazione dei capitali privati verso obiettivi sostenibili a livello ambientale e sociale, sempre più auspicati dagli investitori e dalla società civile. (riproduzione riservata)

