

WSI DOSSIER I CAMBIAMENTI CHE DISORIENTANO

DS3041

DS3041



RAPPORTO FABI

Quante donne in banca ma ancora poche manager

Le quote rosa nel settore del credito hanno raggiunto cifre importanti, ma la percentuale di maschi in posizioni chiave e ruoli apicali è nettamente superiore. Il segretario generale aggiunto Fabi, Pari: «Questione di genere non ancora risolta»

a cura della Federazione autonoma bancari italiani

Se la parità di genere nel settore del credito è stata raggiunta, quantomeno per la statistica, lo stesso non può dirsi per le posizioni apicali. E anche nel middle management le quote rosa faticano a conquistare spazio. I quadri direttivi nel settore rappresentano circa il 43% della forza lavoro negli istituti di credito con contratto nazionale Abi, in alcuni importanti gruppi bancari anche di più, e circa il 30% nelle banche di credito cooperativo. Di questa percentuale, tuttavia, solo il 36,8% sono donne. Un problema di genere, dunque, come si riscontra in mol-

te aziende dei più diversi settori. A scattare la fotografia sugli equilibri di genere nel middle management bancario è stato il segretario generale aggiunto della Fabi, Mattia Pari, durante un convegno, a metà maggio, alla Camera. «I dati ci dicono chiaramente che, anche in un settore come quello bancario, dove i lavoratori e le lavoratrici hanno raggiunto la parità di occupazione, la presenza di una questione di genere ancora non è risolta. Le donne sono, infatti, sottorappresentate nelle posizioni più rilevanti come quelle dei quadri direttivi, per esempio».



QUOTE ROSA
POSTI RISERVATI
ALLE DONNE
NELL'ORGANICO
DI DETERMINATE
STRUTTURE
PUBBLICHE E
PRIVATE

Impiegate, dunque, manager un po' meno. I dati elaborati dalla Fabi dicono che sul totale di 255.689 addetti delle banche associate ad Abi (altri 30mila circa sono i dipendenti delle Bcc, aderenti a Federcasse), il 56,8% (145.235 persone) rientra nelle aree professionali (impiegati) e il restante 43,2% (110.454). Categoria, quest'ultima, in cui la maggioranza è maschile. Quali possono essere le cause è presto detto: secondo Pari, il settore ha comunque segnato un forte ritardo nell'agevolare l'accesso del gentil sesso, dal momento che quello della finanza è sempre stato visto come un settore appannaggio dell'universo maschile. E poi, ovviamente, le difficoltà culturali che ci sono nel nostro Paese, la cultura patriarcale, i carichi familiari ancora troppo spesso in capo alle donne. «La dimostrazione ce l'abbiamo sotto gli occhi: nel nostro settore i contratti part time sono nella quasi totalità ricoperti dalle donne. Ampio il divario anche sui congedi paren-



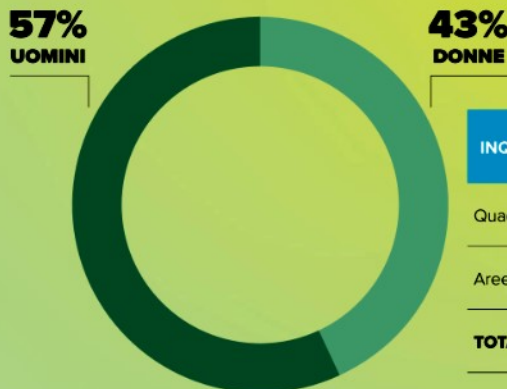
La legge sulle quote rosa ha dato un contributo importante, ma le iniquità di genere sono ancora diffuse nella composizione dei cda delle banche

DS3041

DS3041

I LAVORATORI BANCARI (BANCHE ADERENTI AD ABI)

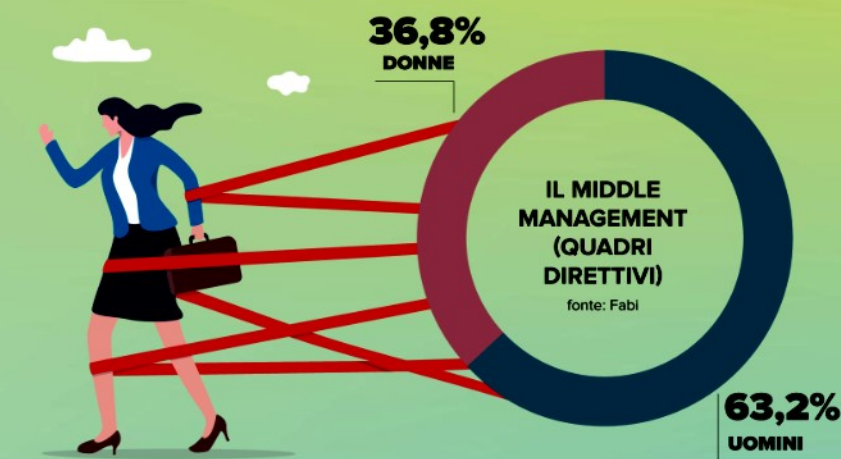
fonte: Fabi



INQUADRAMENTO	ADDETTI	%
Quadri direttivi	110.454	43,2
Aree professionali	145.235	56,8
TOTALE	255.689	100%

tali, in larga misura utilizzati dalla componente femminile, malgrado l'introduzione del congedo parentale obbligatorio per i padri». Ma il sindacato non rimane a guardare: «Passi avanti sono stati fatti, il nuovo contratto nazionale ha introdotto novità importanti sulla valorizzazione della genitorialità e i carichi di cura, nonché la tutela della maternità, fondamentali per consentire alle donne di farsi strada nel lavoro senza essere sempre penalizzate. Certamente non è ancora abbastanza».

E anche sul salario il gender gap si fa sentire. Una donna quadro, infatti, guadagna in media il 10% in meno di un collega, percentuali che aumentano ancora salendo di grado. Insomma, anche nella finanza le donne faticano a stare al passo e pur accedendo al mondo del lavoro in egual misura rispetto agli uomini, poi si "fermano" nella scalata al successo. Complice, probabilmente, il minor tempo che le donne, per motivi familiari, dedicano al lavoro sul campo così come poco è quello per accedere alla formazione. I percorsi professionali, infatti, vanno spesso di pari passo con la disponibilità oraria. Insomma, la presenza fisica per fare carriera in Italia è ancora indispensabile. La legge Mosca sulle quote rosa, varata nel 2011, ha senz'altro dato un contributo importante, ma le iniquità di genere sono ancora largamente diffuse anche nella composizione dei consigli di amministrazione delle banche, eppure numerosi studi evidenziano come una quota



maggiore di donne nei consigli di amministrazione delle società e a livello esecutivo possa migliorare le performance finanziarie. Secondo un recente report sulla diversità di genere all'interno delle banche europee nel 2022 le donne ricoprivano il 38% delle posizioni, un dato in miglioramento rispetto al 36% del 2021 e al 35% del 2020. E l'Italia? Sono diciannove le banche del campione che non soddisfano la soglia prevista dall'Ue con meno del 33% di donne presenti nei consigli. La maggior parte di queste si trova in Grecia, Italia, Germania e Spagna. Nello spe-

10%
LA DIFFERENZA DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE

cifico, in merito alle percentuali di rappresentanza femminile nei Cda delle banche, il nostro Paese si classifica al nono posto. «Non ci sono ricette veloci per risolvere il problema. Serve una trasformazione culturale, una presa di coscienza e una nuova sensibilità. Il gender gap deve diventare qualcosa che non può essere accettato dalla società. Per quanto ci riguarda quello che facciamo e faremo sarà perseguire la strada per rimuovere le discriminazioni che impediscono una sana realizzazione professionale delle donne» ha assicurato Pari. ●