



Governance plurale, sostenibilità, competitività.
Evoluzioni nel settore bancario e nel Credito Cooperativo

Teresa Fiordelisi

Presidente iDEE – Associazione delle donne del Credito Cooperativo

1. Introduzione sul tema della gender equality e contesto normativo

La **gender equality**, negli ultimi 30 anni, si è fatta progressivamente **largo nell'agenda politica globale, europea e italiana**.

Si registra una **crescente attenzione delle istituzioni e dell'opinione pubblica**.

- L'**ONU** ne ha il fatto **quinto obiettivo** del millennio nella sua **Agenda 2030**;
- La centralità delle tematiche viene ribadita nella missione 5 del **PNRR**, con l'obiettivo di realizzazione di un sistema nazionale per la **certificazione della parità di genere**, finalizzato ad accompagnare e incentivare tutte le imprese nell'adozione di policy adeguate a ridurre il divario di genere.



La certificazione è finalizzata ad attestare **l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative al fine di ridurre il divario di genere** in relazione a:

- Opportunità di carriera
- Parità salariale a parità di mansione
- Politiche per la gestione delle differenze di genere
- Tutela della maternità

Le tappe della gender equality

2011 - LEGGE GOLFO MOSCA

Introdotti per la prima volta in Italia **obblighi di equilibrio di genere** negli **organi di amministrazione e controllo** delle **società controllate dalle PA** e delle **società quotate**

2015 – ASPETTATIVE DI VIGILANZA BANKIT

Raccomandazioni non vincolanti circa il **rispetto di una quota di genere** – differenziata sulla base delle dimensioni degli intermediari – negli organi di vertice (33% per le banche con attivo >10mld€)

SUPERVISORY PRIORITIES DELLA BCE 2023-2025

Tra gli **obiettivi strategici** definiti dalla BCE – nonostante le banche abbiano già compiuto progressi sul fronte delle Politiche D&I – l'ambito risulta ancora una volta **attenzione dalla Vigilanza europea**

2014 – AGGIORNAMENTO DISPOSIZIONI DI VIGILANZA SULLE BANCHE (BANKIT)

Introdotta l'**obbligo** per i **board** delle **banche** di avere una **composizione** sufficientemente **diversificata** nella sua accezione più ampia, quindi non solo in termini di **genere** ma anche di **età**, **competenze** e **provenienza geografica** degli esponenti

2021 – AGGIORNAMENTO DISPOSIZIONI DI VIGILANZA SULLE BANCHE (BANKIT)

Introduzione di una quota di genere vincolante applicabile a tutte le banche italiane. Si prevede che almeno il **33% dei componenti** degli **organi di amministrazione e controllo** appartenga al **genere meno rappresentato**

Le disposizioni introducono – tra le altre – anche la necessità di introdurre politiche in materia di D&I

2023 – DIRETTIVA SULLA PARITA' SALARIALE approvata dal Parlamento europeo

Imposizione alle imprese UE di **divulgare informazioni che agevolino il confronto degli stipendi dei dipendenti** e la denuncia dei divari retributivi di genere esistenti

2. Numeri della presenza femminile nel contesto bancario, opportunità e vantaggi

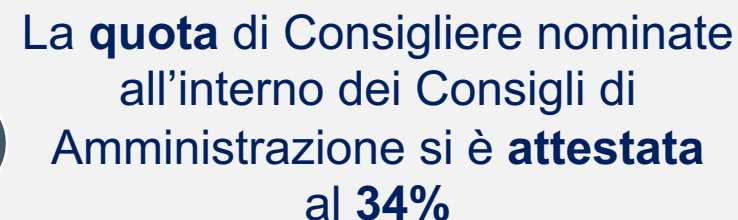
Da un recente studio della BCE: **delle 361 nomine di amministratori delegati** - tra il **2020** e il **2022** - nelle banche europee dalla stessa vigilate, più di **300 erano uomini**. Nello stesso periodo **il 36% dei membri dei Consigli di nuova nomina erano donne**.

Le banche europee*:

33% non ha raggiunto i propri obiettivi e prevede di farlo entro i prossimi 3 anni

n.28 banche supervisionate dalla BCE hanno **umentato** il numero di **donne** nei loro **CdA** nel **2022**

n.16 banche supervisionate dalla BCE hanno **effettuato nomine**, **riducendo** la **diversità di genere**



La **quota** di Consigliere nominate all'interno dei Consigli di Amministrazione si è **attestata** al **34%**

In Italia Le società quotate sono **oltre la media del 40% di donne nei board**, ma **solo 16 su 407 hanno una donna-CEO** e solo **1 donna ogni 30 casi è Presidente**.

Non si registra nessun effetto “spillover” tra banche soggette all'obbligo delle quote di genere nei board e altre società appartenenti al Gruppo di quelle banche.

La pluralità c'è dove c'è un obbligo normativo a presidiarla.

3. Focus sul Credito Cooperativo – Ruolo iDEE

Fotografia del Credito Cooperativo al 2022:

14%

- Il 14% delle BCC-CR supera oggi la quota del 33% di donne nei board

40%

- Circa il 40% delle BCC-CR si inserisce nella fascia tra 20 e 33%

46%

- Il restante 46% è ancora al di sotto del 20%

Le amministratrici del CC:**

- si distinguono per background culturale e professionale d'eccellenza: **il 71,6% ha una formazione superiore** (laurea e/o titolo post laurea), percentuale che sale al 94% per le “under 45 anni”;
- il **16,5%** è commercialista, 20% è avvocatata o notaia revisora dei conti;
- sono mediamente più giovani degli esponenti di genere maschile: **49,9 anni** contro 56,9 anni.

Il ruolo di iDEE:

- **Valorizzare** il protagonismo femminile
- **Sensibilizzare** sul valore, sui vantaggi e sulle opportunità di una realizzata parità
- **Informare e formare** sul tema della gender equality



*Annuario Ecra 2022

** Elaborazione Federcasse sui dati Indagine sulla Governance 2021, collaborazione con Università Cattolica

4. I vantaggi di una governance plurale

Una maggiore partecipazione delle donne agli organi di governo societari è desiderabile sotto molteplici punti di vista. Non solo ragioni di carattere sociale (pari opportunità) e di politica economica, ma anche implicazioni di natura economico-aziendale



L'ingresso di un maggior numero di donne negli organi di governo contribuisce a creare valore economico per l'impresa e migliorare la performance societaria

Le donne, infatti, **apportano conoscenze, competenze ed esperienze complementari** rispetto a quelle maschili, fondamentali per la **sopravvivenza** e lo **sviluppo** delle imprese



La presenza di donne nei consigli manda, inoltre, un segnale positivo agli stakeholder interni ed esterni

Il concretizzarsi di prospettive di carriera ai livelli decisionali facilita la creazione di un **ambiente di lavoro women friendly**, che incentiva l'impegno e la dedizione. Inoltre, le politiche di parità di genere **legittimano l'azienda** agli occhi degli **interlocutori esterni** e ne **migliorano la reputazione**



Le imprese **gender equal** sono più redditizie, innovative e stabili rispetto a quelle con strutture poco favorevoli alla diversità

Tali imprese sono interessanti anche per chi investe. Sono sempre più frequenti le indicazioni secondo cui, a lungo termine, i **titoli di aziende** con una **maggiore diversità di genere** otterrebbero **risultati migliori***

5. Come agire per una società più equa e inclusiva?

Oltre al merito, i fattori critici di successo per avere una società più equa ed inclusiva sono:

Fattori di
successo
per la
parità



OPPORTUNITÀ

Necessità di **creare opportunità reali di sviluppo** delle donne



FORMAZIONE

Favorire l'accesso a percorsi formativi dove le **professioniste** ancora sono in **minoranza**.
Generare **consapevolezza** sugli stereotipi di genere e sui **bias**



ELIMINARE OSTACOLI

Rimuovere gli **ostacoli personali e organizzativi** che possano **limitare lo sviluppo** di **carriera** attraverso **azioni concrete e politiche ad hoc**



Grazie!

iDEE – Associazione delle donne del Credito Cooperativo
gruppoidee@idee.bcc.it

Via Torino 153, 00184 Roma