

A

DIVERSITY, ORA TOCCA AI MANAGER

Marcella Persola
twitter @marcellapersola

Proseguiare sulla strada intrapresa, consolidando i risultati raggiunti. È questa la spinta che ha mosso **Assogestioni** a sostenere l'opportunità di rinnovare per altri tre mandati la legge n. 210/2011, altrimenti nota come legge Golfo Mosca. Nel corso dell'audizione tenutasi alla sesta Commissione Finanza e Tesoro del Senato lo scorso 8 maggio, una delegazione dell'Associazione, di cui faceva parte anche il presidente del Comitato Diversity, **Cinzia Tagliabue** ha presentato gli effetti che tale legge ha sortito sul mercato. "Al volgere dello scadere dei tre mandati di applicazione delle quote rosa, i dati sulla presenza complessiva di donne negli organi sociali nelle società quotate sono abbastanza positivi, se si considera che nel 2018 si è raggiunta una presenza di circa il 36% di donne nei consigli di amministrazione e di circa il 38% nei collegi sindacali", sottolinea Tagliabue. Ma gli esiti positivi non hanno riguardato esclusivamente le società quotate, perché anche quelle non quotate, per spirito di emulazione, hanno visto crescere la presenza delle donne nei board, come conferma il presidente del Comitato Diversity di Assogestioni. "Anche le società non quotate hanno iniziato a prendere in considerazione la possibilità di avere una diversificazione all'interno degli organi sociali, frutto proprio della legge, quindi riteniamo che promuovere tale disposizione, prendendo sempre in considerazione di preservarne il carattere della temporaneità, possa fare da traino anche per le società non quotate".

"E anche attraverso il Comitato dei Gestori, per il quale Assogestioni esercita le funzioni di segreteria e presta consulenza tecnico-giuridica, prosegue l'impegno dei fondi di investimento per il riequilibrio tra generi negli organi sociali delle società quotate italiane partecipate, depositando liste per la quota riservata alle minoranze secondo il meccanismo del voto di lista. Le liste sono composte da candidati in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza e che rispettino un equilibrio di diversificazione non solo per genere, ma anche per età, competenze, esperienze e conoscenze", spiega Tagliabue. "Abbiamo trasmesso l'idea che board eterogenei portano valore all'interno del processo di sviluppo economico e sostenibile. Si tratta di aspetti meno quantitativi ma che abbiamo cercato di evidenziare, confermati anche da studi internazionali che dimostrano come dei board ben diversificati e con una forte presenza femminile favoriscano risultati più stabili nel tempo e un maggiore controllo dei rischi".



Cinzia Tagliabue
ASSOGESTIONI

prosegue il presidente del Comitato Diversity. L'associazione si è però interrogata anche sul suo mercato di riferimento compiendo un'indagine, a cui hanno partecipato 14 SGR che detengono complessivamente una quota di mercato pari all'85%. "La ricerca ha evidenziato che la quota di donne negli organi sociali si attesta sul 18% ma che praticamente tutte hanno almeno una donna nel board. Solo il 7% del top management risulta composto da donne, percentuale che sale invece al 30% nel management di seconda linea e raggiunge fino al 40% nei livelli più bassi, a conferma del fatto che esistono tuttora barriere che ostacolano gli avanzamenti di carriera. È emerso, poi, come solo il 29% delle SGR abbia adottato politiche di diversità", continua Tagliabue. Ma al di là della situazione negli organi sociali, è un altro aspetto quello più critico. "Quello che emerge di più è che si crea proprio una disparità nel percorso di carriera femminile perché, pur partendo da assunzioni piuttosto equilibrate tra uomini e donne, nel tempo si allarga il gap di crescita in particolare negli anni in cui una donna è in congedo di maternità, e diventa difficile colmare questo gap una volta rientrata nella vita lavorativa", precisa Tagliabue. "Bisogna quindi lavorare su delle best practice e dei percorsi che aiutino le donne talentuose e si possa creare così una pipeline di talenti al femminile che possano avere le stesse opportunità che ci sono per i percorsi di carriera al maschile".

Cosa fare quindi per sostenere le donne? Tagliabue evidenzia una serie di sostegni tra pubblico e privato. "C'è un insieme di iniziative che sarebbero necessarie. Chiaramente in Italia se guardiamo al sistema del welfare nel suo insieme vediamo che non supporta molto le donne perché c'è ancora una cultura che vede nella fa-

miglia il principale ammortizzatore sociale. E questo non avvantaggia le donne. Quindi c'è sicuramente bisogno di una maggiore attenzione a livello di leggi e di interventi dello Stato", suggerisce Tagliabue. "Se consideriamo le decisioni e le iniziative che riguardano le aziende, allora diventano importanti temi quali la mobilità, il work-life balance e lo smart working, oppure dei corsi di formazione online per le donne che sono a casa in maternità in modo che non si sentano totalmente estromesse dai cambiamenti sempre più veloci dell'attività lavorativa, in modo che una volta rientrate non abbiano dei gap da dover colmare". "Ma quello che però serve di più in questo momento è il consenso al maschile. Visto che ad oggi le posizioni apicali sono per lo più coperte da uomini, quello di cui c'è bisogno è che ci siano manager, e ce ne sono, illuminati e lungimiranti che comincino ad applicare delle best practice nelle proprie aziende come, ad esempio, anche l'idea che a fronte di ogni promozione di livello ci debba essere sempre un candidato femminile e uno maschile". Questo potrebbe essere un esempio per adottare la diversity non solo ai livelli apicali ma anche nello sviluppo delle carriere. Perché anche se il bilancio dell'esperienza maturata dalla legge può dirsi in parte positivo, esistono tuttavia ancora dei lati oscuri. Come il tema della remunerazione.

Un tema sul quale si è molto dibattuto e scritto viste anche i recenti cambiamenti che hanno interessato le legislazioni di alcuni paesi. "Nel Regno Unito, a partire dall'aprile dello scorso anno, è stato introdotto l'obbligo dei datori di lavoro con almeno 250 dipendenti di (i) comunicare i dati sul divario retributivo; (ii) riferire la quota di lavoratori maschi e femmine impiegati in ogni fascia salariale; (iii) pubblicare dette informazioni sul sito web delle imprese e su quello del Governo" spiega **Roberta D'Apice**, direttore del settore legale di Assogestioni. Ma il Regno Unito non è stato l'unico paese nel quale si sono avuti dei cambiamenti. "La Francia ha approvato quest'anno una nuova legge sulla retribuzione di genere, che imporrà multe fino all'1% del fatturato a tutte le aziende con più di 50 dipendenti che non cancelleranno

il divario salariale di genere entro il 2022. L'adempimento degli obblighi verrà verificato attraverso un software che verrà inserito nei sistemi informatici delle imprese e prenderà in considerazione 5 indicatori chiave: la differenza, a parità d'impiego, della paga oraria; la distanza temporale fra il rientro dalla maternità e un aumento di stipendio; la differenza fra gli aumenti salariali per gli uomini e quelli per le donne; la distribuzione degli aumenti per genere e il numero di manager donna tra i 10 più pagati in azienda" prosegue direttore del settore legale di Assogestioni. Ma aldilà delle singole leggi anche i nuovi regolamenti europei potranno portare dei cambiamenti. "Con le modifiche alla CRD IV, previste dal c.d. "CRD V package" e con la nuova direttiva



Roberta D'Apice
ASSOGESTIONI

sulle imprese di investimento (IFD), in fase di approvazione, si prevede l'introduzione del principio di uguaglianza della remunerazione fra uomini e donne, per lo stesso lavoro o per un lavoro di egual valore, da tradursi in una gender neutral remuneration policy, che tanto le banche quanto le imprese di investimento sono chiamate ad adottare. L'EBA, per le banche, e la stessa EBA in consultazione con l'ESMA, per le imprese di investimento, dovranno adottare delle apposite linee guida in tema di gender neutral remuneration policy nonché divulgare un report sull'applicazione di tale politica entro due anni dall'approvazione di dette linee guida. Inoltre, le autorità nazionali competenti, con riferimento sia alle banche sia alle imprese di investimento, dovranno raccogliere e divulgare le informazioni fornitegli dai soggetti vigilati in relazione, tra l'altro, al tema del gender pay gap, e dovranno altresì utilizzare tali informazioni, da trasmettere successivamente all'EBA, per confrontare le tendenze e le prassi di remunerazione" illustra D'Apice. E per quanto riguarda le imprese di investimento i cambiamenti saranno imposti dalla direttiva IFD.

"La nuova direttiva IFD prevede inoltre che il comitato per le remunerazioni, laddove obbligatorio, abbia una composizione bilanciata sotto il profilo del genere". Tutti elementi che possono giocare a favore di un riequilibrio del gap.

"Il tema del gender pay gap è un altro dei punti sui quali intendiamo compiere un'opera di sensibilizzazione. Perché nel momento in cui si sta parlando di talento, competenze e valore aggiunto che si può portare a un'azienda, la remunerazione deve essere la stessa", conclude Tagliabue.

SOLO IL 29% DELLE SGR
HA ADOTTATO POLITICHE
DI DIVERSITÀ. QUESTO
È QUANTO EMERGE
DALL'ULTIMA INDAGINE
CONDOTTA SUL TEMA DA
PARTE DELL'ASSOCIAZIONE
DEI FONDI, CHE HA
COINVOLTO...