

# DIVERSITY, QUESTIONE (NON SOLO) DI GENERE

Tagliabue (Amundi): "Servono sistemi di selezione, valutazione, remunerazione e carriera che garantiscano meritocrazia e trasparenza, solo così si possono abbattere le barriere dei pregiudizi di genere"

Alessio Trappolini

**F**ra le poche donne che in Italia ha raggiunto i vertici di una grande società del risparmio gestito, Cinzia Tagliabue, amministratore delegato di Amundi Sgr in Italia, racconta a FocusRisparmio lo stato di avanzamento dei lavori del Comitato Diversity di Assogestioni che presiede.

## Qual è l'impegno del mondo delle Sgr per promuovere la cultura della diversity?

I gestori (Sgr, Sicav e Sicaf) riconoscono il valore e i benefici della diversità degli organi sociali come risorsa in grado di alimentare il confronto costruttivo e favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione delle decisioni. Per far questo il Comitato Diversity di Assogestioni che presiede ha deciso elaborare delle linee guida in materia di politiche di diversità e inclusione, non solo in termini di genere ma anche in termini, tra l'altro, di età, competenze ed esperienze.

## Nel concreto come si incentiva un maggior grado di diversity in un'azienda?

Quello che come Comitato Diversity di Assogestioni raccomandiamo alle nostre associate è di misurare almeno una volta l'anno i dati sulla diversità in modo da consentirci di raccogliere questi dati e verificare se ci sono stati dei progressi a livello di industria e se ci sono delle best practice che si stanno diffondendo presso le associate. Alcune società hanno eletto, ad esempio, un diversity manager e/o istituito una diversity committee incaricati di favorire e monitorare l'attuazione a livello aziendale



> **Cinzia Tagliabue**  
presidente Comitato  
Diversity di Assogestioni



**Il tema del gender pay gap esiste, ma non è un problema soltanto italiano. Raggiungere ruoli apicali all'interno delle aziende per le donne è più facile rispetto al passato, ma la retribuzione è ancora su livelli inferiori**

della politica di diversità e inclusione adottata. Tra le buone pratiche che stanno diventando piuttosto comuni ci sono misure di flessibilità del lavoro sia per gli uomini sia per le donne, come lo «smart working», i congedi parentali condivisi tra padre e madre o comunque pratiche aziendali che incentivino l'equilibrio della propria vita professionale e privata. Un'altra pratica molto utilizzata è quella di prevedere sistemi di valutazione della performance (Key performance indicator, o Kpi) che permettano un processo meritocratico di avanzamento di carriera e di aumento salariale indipendentemente dal genere. Ma si può partire ancora prima agendo già sul processo di assunzione.

## In ambito diversity esiste anche il tema del gender pay gap. Cosa si sta facendo su questo fronte?

Il tema del gender pay gap esiste, ma non è un problema soltanto italiano. Raggiungere ruoli apicali all'interno delle aziende per le donne è più facile rispetto al passato, ma la retribuzione è ancora su livelli più bassi rispetto a quella degli uomini. Noi delle Sgr stiamo valutando di rendere trasparenti le misure adottate per ridurre queste disparità secondo il principio del 'salario uguale per lavoro di valore equivalente'.

## Esistono azioni coordinate per promuovere la cultura della diversity a livello europeo?

Il legislatore europeo, nel Crd V package e nella nuova direttiva sulle imprese di investimento (Ifd), prevede l'introduzione del principio di uguaglianza della remunerazione fra uomini e donne, da tradursi in una «gender neutral remuneration policy» rispetto alla quale Eba ed Esma esprimeranno linee guida che gli intermediari finanziari saranno chiamati a adottare. In Italia, il codice di autodisciplina delle società quotate raccomanda l'adozione di criteri di diversità di genere all'interno degli organi sociali, con l'obiettivo di assicurarne l'adeguata competenza e professionalità e auspicando che i principi di diversity siano applicati all'intera organizzazione aziendale.