

[Home](#) [1]

## **Salone del Risparmio: presentata la ricerca di Assogestioni e Valore D su inclusione e diversity nelle SGR**

Publicato il 10/5/2022



**Inclusione e diversity nel mondo delle SGR:** nella prima giornata della 12esima edizione del Salone, completamente incentrata sul capitale umano, spazio al tema della parità di genere nelle SGR. In mattinata, infatti, è stata presentata la ricerca *“Diversity e Inclusion nelle SGR”* realizzata da Assogestioni e Valore D all’interno della conferenza *“Verso la certificazione della parità di genere nelle SGR”*, organizzata dal Comitato Diversity di Assogestioni e aperta dalla **Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, Elena Bonetti, in collegamento video** che ha dichiarato: *“Lo sviluppo sostenibile e inclusivo non deve lasciare indietro nessuno. Dobbiamo mettere in campo politiche che permettano a tutte e a tutti di esercitare il diritto costituzionale di poter concorrere al progresso dell’intera comunità. La certificazione per la parità di genere è uno strumento efficace per le imprese, vuole attivare un processo di riorganizzazione della pratica imprenditoriale che sappia mettere a valore e sistema i talenti delle donne”*.

Nel corso della conferenza, **Cinzia Tagliabue, Presidente del Comitato Diversity di Assogestioni**, ha sottolineato come *“la svolta culturale in favore di una maggiore rappresentatività femminile può e deve essere supportata sia dalle aziende al loro interno, sia a livello di policy governative. È intenzione dell’Associazione sensibilizzare le SGR attraverso la definizione di best practice che riguardino l’adeguata composizione degli organi sociali valutando l’opportunità di estendere l’applicazione di tali pratiche ai livelli apicali della dirigenza. C’è ancora molto lavoro da fare ma la strada è quella giusta”*.

Una strada ricordata anche da **Roberta D'Apice, Direttore Affari Legali di Assogestioni**, che ha osservato: *“L'utilizzo della parola 'Verso' nel titolo non è casuale, in quanto indica una 'direzione', che il Comitato Diversity di Assogestioni ha intrapreso fin dal 2018: un percorso orientato ad un cambiamento culturale nelle Società di gestione del risparmio, necessario per raggiungere una più equa parità di genere, in grado di stimolare la crescita economica e sociale del Paese attraverso l'investimento nel talento femminile. Un cammino le cui iniziative a livello governativo intraprese dalla Ministra Elena Bonetti sono state per noi un elemento di forte stimolo e riflessione”*.

La ricerca realizzata da Valore D si inserisce nel **percorso di sensibilizzazione sul tema che Assogestioni ha abbracciato da tempo e già caratterizzato da importanti punti fermi**, quali l'Indagine sull'adozione dei criteri di diversity nelle SGR del marzo 2019, la successiva adozione delle Linee Guida in materia di diversità e inclusione nelle SGR, Sicav e Sicaf a settembre 2019 e l'osservatorio sullo smart working condotto in collaborazione con il Politecnico di Milano.

Lo studio fotografa gli impegni in materia di diversità e inclusione assunti dalle SGR e costituisce un tool utile nel cammino verso la certificazione della parità di genere,

in quanto basato sulla compilazione **dell'Inclusion Impact Index®**, uno strumento diagnostico digitale innovativo, sviluppato in partnership con il Politecnico di Milano, che misura l'impatto organizzativo in quattro macroaree: la governance, la capacità di attrarre, sviluppare e valorizzare nel tempo i talenti al femminile.

Dalla ricerca emerge che la presenza di donne sul totale della popolazione aziendale delle SGR è piuttosto bilanciata (48% vs 52% di uomini), anche se collocata principalmente a livello impiegatizio, con percentuali in calo per quadri e dirigenti. Le donne che siedono nei CdA sono il 26,8% - una media superiore a quella dei comparti bancario al 26,2% e assicurativo al 18% - e quelle che occupano ruoli nella prima linea organizzativa il 17,7%.

Sebbene queste percentuali siano in progressivo aumento, il vero segnale di conferma dello sforzo intrapreso dalle SGR si legge nei dati sulle assunzioni, piuttosto bilanciate tra uomini (54,5%) e donne (45,5%). Ma soprattutto, nella fascia 18-29 anni dei nuovi impiegati, il 54,7% è donna contro il 45,3% degli uomini.

A tendere, quindi, diverranno ancora più rilevanti le pratiche di gestione del work-life balance, riduzione del gender pay gap, ma anche di trattenimento dei talenti e formazione interna. Ad oggi, infatti, solo il 37% delle donne partecipa ai programmi di sviluppo per talenti e i piani di successione della prima linea organizzativa sono generalmente poco diffusi.

- Dalla ricerca emerge che la presenza di donne sul totale della popolazione aziendale delle SGR è piuttosto bilanciata (48% vs 52% di uomini)
  - Le donne che siedono nei CdA sono il 26,8% e quelle che occupano ruoli nella prima linea organizzativa il 17,7%.
-