

D 2022

# DIVERSITY & INCLUSION NELLE SGR

Salone del Risparmio, 10 Maggio 2022  
Ulrike Sauerwald | Valore D

valore<sup>D</sup>

# AZIENDE FONDATRICI



## VALORE D

è la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del Paese.

Ad oggi l'insieme delle **AZIENDE ASSOCIATE** a livello aggregato conta oltre **2** milioni di dipendenti e oltre **500** miliardi di euro in fatturato

# Nota metodologica



La realizzazione dell'indagine è stata fatta utilizzando l'**Inclusion Impact Index**<sup>®</sup>, uno strumento diagnostico digitale utile a mappare le politiche sulla diversità ed inclusione delle aziende. E' stato sviluppato in partnership con il Politecnico di Milano. Gli **indicatori rispondono all'obbligo del d.lgs. 254/2016 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario** e sulla diversità. Oltre 150 aziende utilizzano regolarmente il tool ad oggi.

Per contestualizzare i dati sulle SGR, sono stati **considerati i dati di benchmark di tutto il settore Servizi Finanziari (inteso Bancario, Assicurativo e SGR)** come anche singolarmente il settore bancario ed assicurativo.

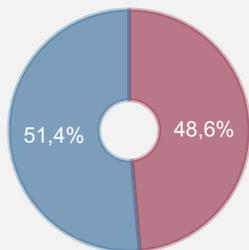
Per questa analisi sono stati utilizzati i dataset completi di **12 aziende** del settore SGR. L'analisi quantitative sui dati raccolti sono state effettuate nel mese di Aprile 2022 su dati forniti dalle aziende riferiti all'ultimo **anno fiscale** chiuso, il **2021**.

# La popolazione aziendale nelle SGR

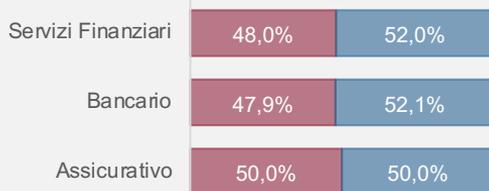


La presenza di donne sul totale della popolazione aziendale in tutto il settore dei Servizi Finanziari (banche, assicurazioni, SGR) è piuttosto bilanciata.

Popolazione aziendale SGR per genere (donne vs uomini)

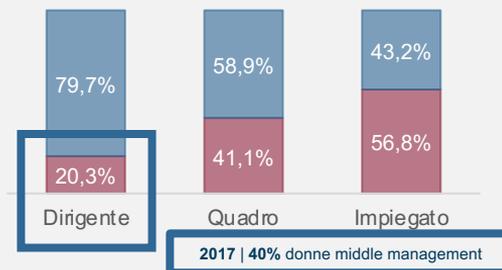


Popolazione aziendale SGR per genere (altri settori)

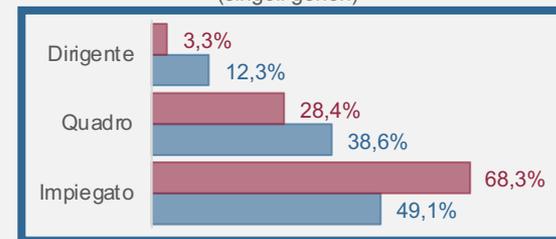


La maggior parte delle donne nelle SGR sono principalmente collocate a livello impiegatizio, la loro presenza decresce verso i livelli più alti, rendendo così evidente il «tubo che perde» man mano che si risale la gerarchia organizzativa.

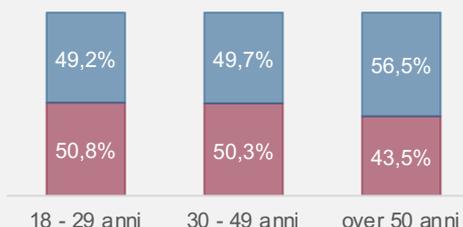
Popolazione aziendale SGR per inquadramento e genere (donne vs uomini)



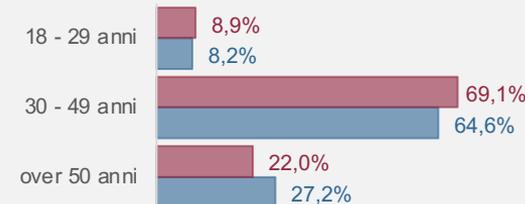
Popolazione aziendale SGR per inquadramento e genere (singoli generi)



Popolazione aziendale SGR per età e genere (donne vs uomini)



Popolazione aziendale SGR per età e genere (singoli generi)

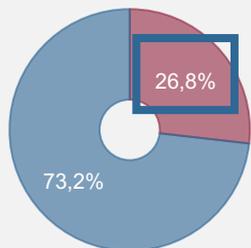


# La governance nelle aziende SGR

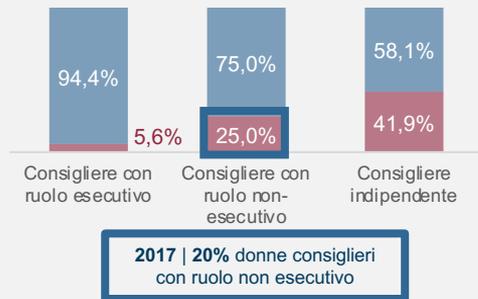
donne uomini

Le donne sono presenti nei CdA delle aziende SGR con meno di un terzo, ma la media del 26,8% è la % più alta rispetto agli altri sottosectori. Guardando i ruoli ricoperti nel CdA è evidente che le donne ricoprono prevalentemente il ruolo di consigliere indipendente e sono decisamente sottorappresentate tra i consiglieri esecutivi.

I CdA delle SGR per genere (donne vs uomini)

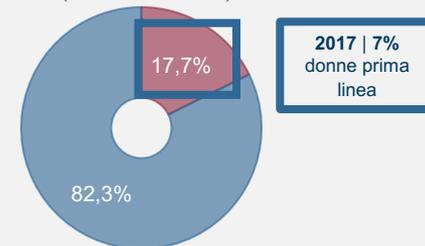


Consiglieri dei CdA delle SGR per tipologia di ruolo e genere (donne vs uomini)

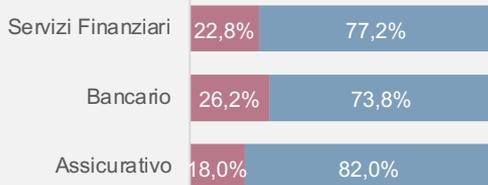


La percentuale di donne a occupare ruoli nella prima linea organizzativa nelle SGR è del 17,7%, molto inferiore alla % di consiglieri donna e anche più bassa rispetto agli altri settori dei servizi finanziari.

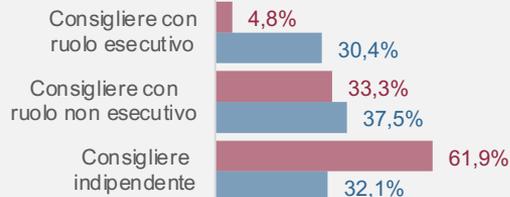
La prima linea delle SGR per genere (donne vs uomini)



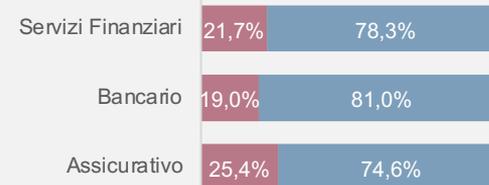
I CdA dei Servizi Finanziari per genere (donne vs uomini)



Consiglieri dei CdA delle SGR per tipologia di ruolo e genere (singoli generi)



La prima linea dei Servizi Finanziari per genere (donne vs uomini)

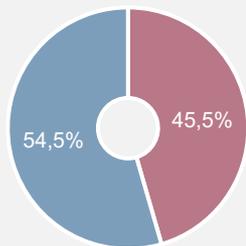


# Le assunzioni nelle SGR

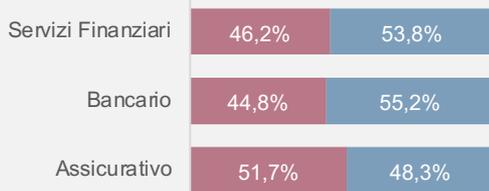


Le assunzioni sono piuttosto bilanciate tra i generi in tutti i settori dei servizi finanziari.

Le assunzioni nelle SGR per genere (donne vs uomini)

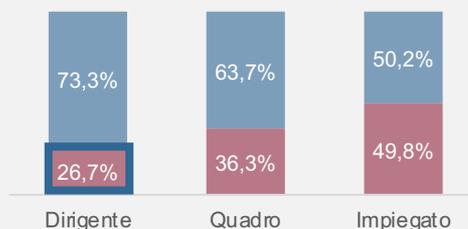


Le assunzioni nei Servizi Finanziari per genere (donne vs uomini)

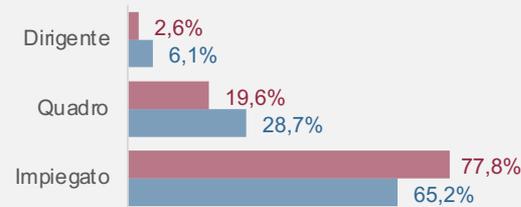


Il numero di assunzioni a livello impiegatizio rappresenta il numero più grande sul totale delle nuove entrate. La percentuale più alta di nuovi impiegati riguarda le donne. L'inserimento di donne dirigenti supera la quota di donne dirigenti attualmente presenti. Per le assunzioni a livello di quadro e dirigente prevalgono gli uomini. Rispetto al totale delle assunzioni degli uomini oltre il 50% si trova nella fascia dei giovani tra i 18 e i 29 anni, mentre le donne vengono assunte maggiormente nella fascia 30-49, e nella fascia over 50 entrano il doppio delle donne rispetto agli uomini.

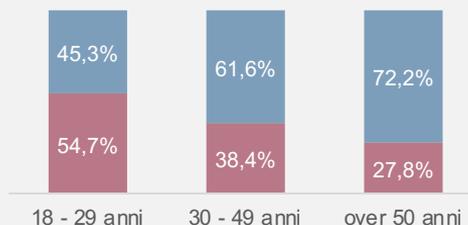
Le assunzioni nelle SGR per inquadramento e genere (donne vs uomini)



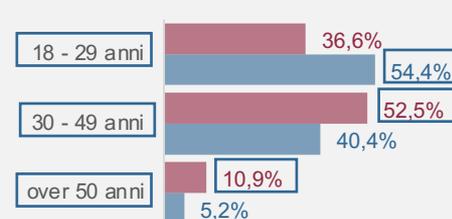
Le assunzioni nelle SGR per inquadramento e genere (singoli generi)



Le assunzioni nelle SGR per età e genere (donne vs uomini)



Le assunzioni nelle SGR per età e genere (singoli generi)

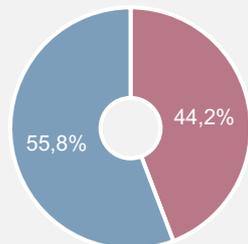


# Il turnover nelle SGR



Il turnover (somma delle entrate e delle uscite) nelle SGR è abbastanza equilibrato come negli altri settori. Per approfondire i motivi delle entrate e uscite è interessante guardare il dettaglio per inquadramento e la fascia d'età.

Il turnover nelle SGR per genere (donne vs uomini)

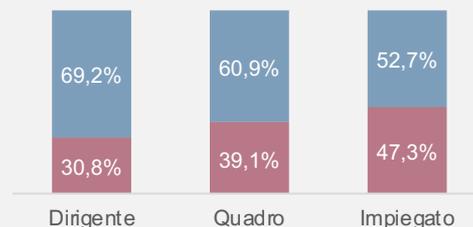


Il turnover nei Servizi Finanziari per genere (donne vs uomini)

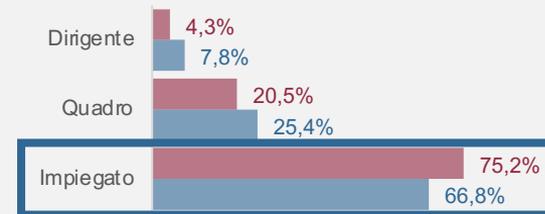


Anche su questo tema le percentuali degli inquadramenti professionali mostrano come la maggior parte dei dipendenti inclusi nel turnover si trovano a livello impiegatizio; se poi si osservano le fasce d'età, tra i giovani sono più le donne che escono mentre nella fascia intermedia sono gli uomini a cambiare di più. Il turnover degli uomini over 50 viene reintegrato con la maggioranza di donne over 50 assunte, come visto nella slide precedente.

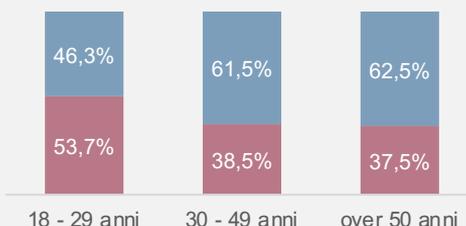
Il turnover nelle SGR per inquadramento e genere (donne vs uomini)



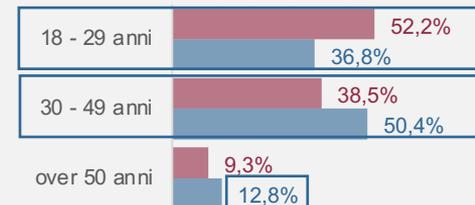
Il turnover nelle SGR per inquadramento e genere (singoli generi)



Il turnover nelle SGR per età e genere (donne vs uomini)



Il turnover nelle SGR per età e genere (singoli generi)



# La formazione e lo sviluppo nelle SGR

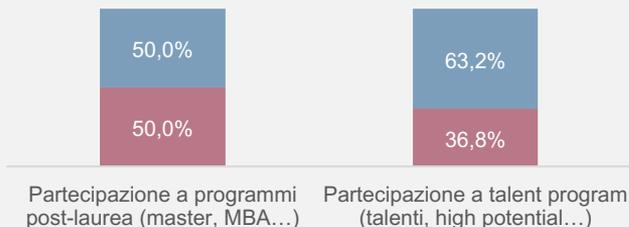
donne uomini

Le ore di formazione sono quasi bilanciate, un leggero vantaggio rispetto agli uomini ma nelle ore medie formazione della fascia dirigenti sono le donne che ricevono più formazione. Le donne si qualificano con programmi post-laurea a parità degli uomini ma solo il 37% partecipa a programmi di sviluppo per talenti.

Le ore medie di formazione nelle SGR per inquadramento e genere (donne vs uomini)

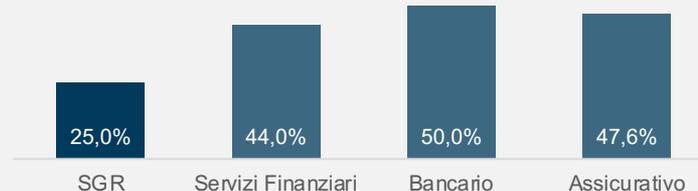


Programmi di formazione speciale nelle SGR per genere (donne vs uomini)

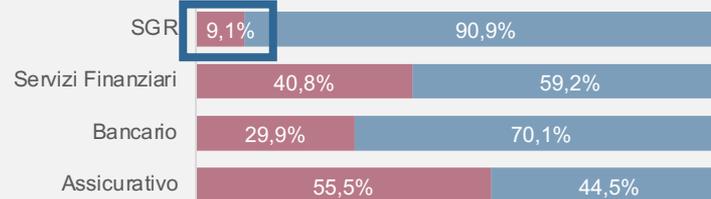


I piani di successione della prima linea organizzativa sono generalmente poco diffusi, ancora di più nel settore delle SGR. E laddove sono presenti, riguardano in media meno di una donna su dieci.

Presenza di una policy per la successione della prima linea nei settori dei Servizi Finanziari



Distribuzione dei generi nelle pipeline dei piani di successione della prima linea nel settore dei Servizi Finanziari (donne vs uomini)

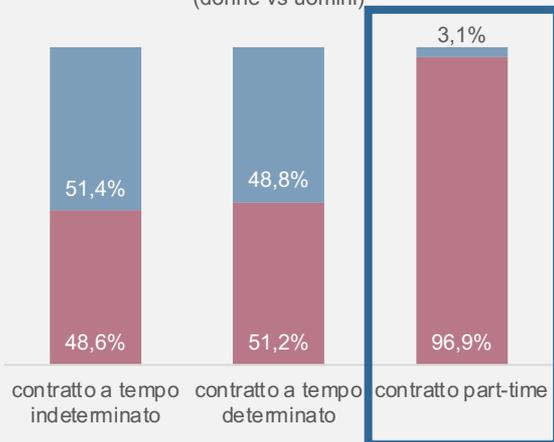


# Le pratiche per la gestione del work-life balance nelle SGR: le tipologie contrattuali

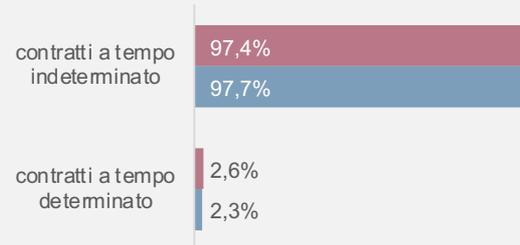
donne uomini

Il part time viene usato nelle SGR quasi esclusivamente dalle donne e sul totale delle donne occupate è quasi una donna su dieci ad avere contratti di tipo part-time. Le organizzazioni hanno l'opportunità di attivare pratiche a supporto dell'equilibrio vita lavoro che permettono alle donne di non compromettere la propria carriera con l'utilizzo del part time.

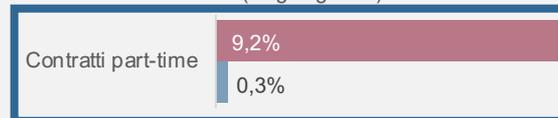
Le tipologie contrattuali nelle SGR per genere (donne vs uomini)



Le tipologie contrattuali nelle SGR per genere (singoli generi)



Contratti part-time nelle SGR sul totale della popolazione per genere (singoli generi)



# Le pratiche per la gestione del work-life balance nelle SGR: congedi parentali

donne uomini

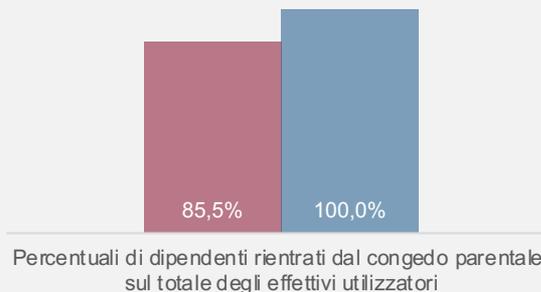
Considerata la popolazione che ha diritto ai giorni di congedo parentale facoltativo (i dipendenti che hanno almeno un figlio sotto i 12 anni) sono le donne con quasi 14% a usufruirne di più. Mentre risulta da chi ci ha condiviso questi dati che a rientrare dopo il congedo parentale sono il 100% degli uomini e l'85% delle donne.

L'utilizzo del numero medio di giorni di congedo nelle SGR risulta essere un dato positivo, dato dal fatto che viene preso un numero minimo di giorni di congedo più alto rispetto agli altri settori. Gli uomini nelle SGR usano i giorni di congedo ancora meno rispetto agli altri settori.

Effettivi utilizzatori nelle SGR



Rientri dal congedo nelle SGR



NUMERO DI GIORNI CONCESSI PER IL CONGEDO PARENTALE	SGR		Servizi Finanziari		Bancario		Assicurativo	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Numero massimo di giorni concessi per genere	150.1 gg	19.4 gg	284.7 gg	45.8 gg	201.8 gg	85.5 gg	161.1 gg	26.5 gg
Numero minimo di giorni concessi per genere	70.3 gg	5.6 gg	32.6 gg	3.7 gg	18.3 gg	3.3 gg	31.0 gg	2.8 gg
Numero medio di giorni concessi per genere	94.7 gg	9.2 gg	65.5 gg	10.2 gg	44.8 gg	11.7 gg	72.5 gg	9.9 gg

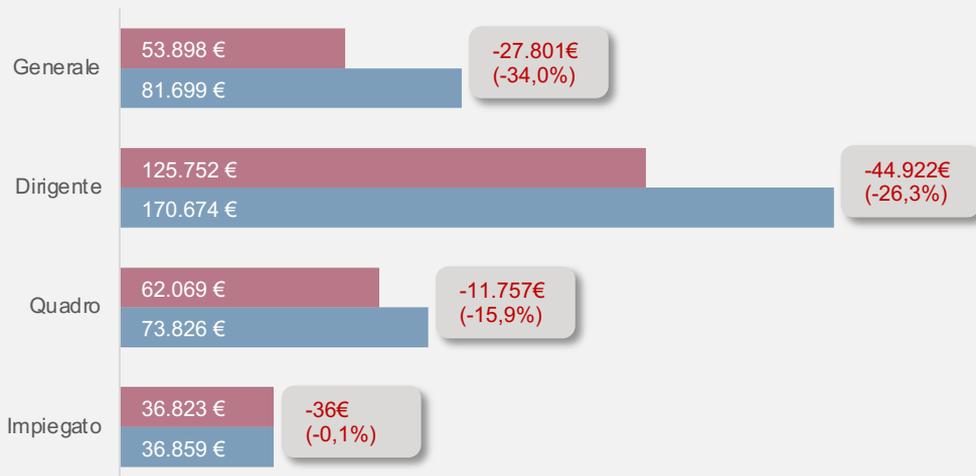
# Il Gender Pay Gap nelle SGR



Per avere una fotografia del gender pay gap presente nel settore viene chiesto nell’Inclusion Impact Index di inserire la RAL media generale e per inquadramento. Come il dato Eurostat, per il settore privato riportato qui a confronto, si tratta di un dato calcolato con il metodo «unadjusted», cioè non considera il livello d’istruzione, l’esperienza lavorativa e le ore di lavoro.

Quindi siamo di fronte ad una differenza nella media generale del 34%, piuttosto alta rispetto ai 16.5% riportati da Eurostat ma anche rispetto agli altri servizi finanziari (tutti servizi: 25.1% banche: 22.7%, assicurazioni: 23.2%). Questo potrebbe essere dovuto a disequilibri nella crescita interna (carriere e stipendi) ma anche all’inserimento di profili alti dal mercato.

GENDER PAY GAP PER INQUADRAMENTO E GENERE (SGR)



GENDER PAY GAP (UNADJUSTED) SECONDO EUROSTAT PER IL SETTORE PRIVATO

2020	16.5
2019	17.0
2018	17.7
2017	20.7



valored.it

