

CORRIERE DELLA SERA

Investimenti

PARITÀ DI GENERE

Fondi, chi promuove le donne

Nelle stanze dei bottoni solo il 7%, si sale al 30% nelle seconde file. Meglio di altri settori. L'impegno di Assogestioni

di **Patrizia Puliafito**

Meno presenti e meno pagate. Le **donne** sono in minoranza nel mercato del lavoro, in particolare al Sud e nelle Isole, e nella maggioranza dei casi, a parità di mansioni e titolo di studio, percepiscono uno stipendio inferiore a quello dei colleghi uomini. Questo divario lo si riscontra in particolare nella fascia centrale d'età 35-44 anni, in cui per le **donne** si concentrano i problemi di conciliazione casa-lavoro. Tanto che spesso, per le necessità di cura, le **donne** sono costrette a fare una scelta tra famiglia e carriera. Mosche bianche sono le **donne** che siedono nei consigli di amministrazione o che ricoprono ruoli direttivi nelle aziende. È un gap messo in luce da diverse fonti e affrontato solo in parte.

Assogestioni, l'associazione italiana dei gestori del risparmio, è fortemente impegnata per sensibilizzare le società di gestione all'adozione di politiche per la parità di trattamento e di opportunità al personale dei diversi generi. Con tale obiettivo è stato istituito il Comitato Diversity, presieduto da Cinzia Tagliabue, amministratore delegato per l'Italia di Amundi. «Il nostro impegno è iniziato

nel 2017, con l'avvio del progetto Il Tuo Capitale Umano — spiega Fabio Galli, direttore generale di Assogestioni —, con l'obiettivo di mettere in connessione università e aziende del settore e creare percorsi formativi per agevolare l'ingresso degli studenti nel mondo del lavoro. Il progetto ha trovato poi una naturale estensione verso le politiche di diversità che possono essere declinate in svariati ambiti, ma che riguardano principalmente le disparità tra **donna** e uomo».

Considerata la rilevanza del tema, Assogestioni ha deciso di intensificare gli sforzi per l'affermazione e il consolidamento del valore della diversity nell'industria del risparmio gestito e come primo passo, ha scattato una fotografia dell'attuale situazione. «Abbiamo analizzato le politiche adottate nella gestione del personale e la composizione degli organi di amministrazione — spiega Cinzia Tagliabue —. E abbiamo constatato che si comincia ad avvertire la consapevolezza del valore aggiunto che le **donne** possono apportare quando sono ai vertici delle organizzazioni, ma c'è ancora molto da fare per arrivare a un vero cambiamento. Per una reale parità di **genere** oc-



Assogestioni

Fabio Galli, direttore generale dell'associazione dei gestori attivi in Italia

14

Le Sgr analizzate

Il campione della ricerca rappresenta l'85% del mercato



corre che le politiche nel processo di assunzione e nello sviluppo di carriera non siano di facciata, ma siano effettivamente rispettate. Nello sviluppo di carriera occorre arrivare a un sistema basato sulla meritocrazia, tenendo conto delle reali capacità dei singoli, indipendentemente dal **genere**».

I numeri

All'indagine hanno partecipato quattordici associate ad Assogestioni, che detengono una quota di mercato dell'85%. «La ricerca ha evidenziato che la quota rosa negli organi sociali si attesta sul 18%, ma praticamente tutte hanno almeno una **donna** nel board — commenta Galli — solo il 7% del top management risulta composto da **donne**, percentuale che sale al 30% nella seconda linea e raggiunge il 40% nei livelli più bassi del management. È inoltre emerso che il 29% delle sgr comprese nel campione ha adottato politiche di diversità. Nella prossima fase dell'iniziativa, il Comitato raccoglierà le esperienze di *best practice* già attivate dalle sgr e che saranno messe a disposizione delle associate affinché

possano valutare quali siano quelle maggiormente indicate alla loro struttura. L'obiettivo — prosegue Galli — è che tutti siano consapevoli dei benefici di lungo termine derivanti dall'adozione di politiche di inclusione». Intanto, nei giorni scorsi, Assogestioni intervenuta all'audizione presso la 6^a Commissione Finanze e Tesoro del Senato della Repubblica, ha confermato di essere a favore della scelta del legislatore di valutare l'opportunità di prolungare le disposizioni della **legge Golfo-Mosca** per altri tre mandati. Il provvedimento, entrato in vigore nel 2011 per contrastare la discriminazione nei confronti delle **donne** nei consigli di amministrazione delle aziende, ha introdotto l'obbligo per gli organi sociali delle società quotate di riservare un terzo dei posti nei board di controllo al **genere** meno rappresentato. «Il comitato dei gestori — conclude Galli — si muove da sempre con grande convinzione rispetto ai criteri di diversità. Infatti, le liste di minoranza presentate dal comitato sono, già dal 2008, composte da oltre il 30% del **genere** meno rappresentato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA