



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Indirizzo di saluto

Intervento di Alessandra Perrazzelli
Vice Direttrice Generale della Banca d'Italia

Banche e diversità di genere
Evidenze dalle dichiarazioni non finanziarie delle banche italiane
La parità di genere nelle istituzioni finanziarie (10')

Roma, 14 Ottobre 2021

- Vi ringrazio per l'invito a partecipare a questo *webinar*. Sapete quanto caro mi sia il tema dell'inclusione e della parità di genere in particolare e vi è nota la mia personale vicinanza a Valore D e alle iniziative che porta avanti.
- Promuovere la parità di genere vuol dire innanzitutto sostenere l'uguaglianza, evitare casi di discriminazione e porre rimedio ai fallimenti di un mercato che fatica a superare le asimmetrie nell'allocazione dei talenti professionali. Vogliamo che le banche escano dalle crisi che abbiamo attraversato negli ultimi anni – finanziaria, prima e sanitaria, poi – solide dal punto di vista non solo economico ma anche sociale, ambientale e di inclusione. D'altra parte, è un'evidenza ormai che le conseguenze economiche della pandemia hanno ampliato le disparità fra i sessi, soprattutto in ambito economico. La "*she-cession*" non è più un'ipotesi ma una certezza e lo certifica, dopo il Fondo Monetario Internazionale, anche il *Global Gender Gap Report 2021* del World Economic Forum. In un simile scenario, si avverte fortemente l'esigenza di perseguire una maggiore sostenibilità che non può prescindere da investimenti sul capitale umano. Per riuscire in questa sfida, il settore bancario e finanziario ha grandi responsabilità perché gioca un ruolo primario nell'allocazione delle risorse e nella creazione di valore.
- Negli ultimi anni, si è consolidato un forte impegno sui temi connessi alla sostenibilità. Gli obblighi di comunicazione delle informazioni di carattere non finanziario – di cui parliamo oggi – sono uno strumento fondamentale per accrescere la consapevolezza e la trasparenza delle banche su come i fattori di sostenibilità influiscono sui loro risultati e su quale sia l'impatto delle loro attività sulle persone e sull'ambiente. La *disclosure* è tesa a permettere al mercato di orientare gli investimenti verso gli intermediari più virtuosi che si impegnano maggiormente e con risultati migliori in questi ambiti.
- In quest'ottica, incoraggiare e valorizzare la partecipazione delle donne, rimuovendo gli ostacoli anche culturali che permangono nel settore, dev'essere una priorità.

D'altronde, i benefici in capo agli intermediari finanziari che creano un ambiente diversificato e inclusivo sono rilevanti anche dal punto di vista prudenziale perché la diversità è un bene essenziale che, specie negli organi di vertice, permette di combattere l'appiattimento delle idee, consente l'esercizio di una critica costruttiva e l'emergere di opinioni dissenzianti che rappresentano le componenti indispensabili per assicurare un processo decisionale robusto.

- Nel 2011 sono stati introdotti per la prima volta in Italia, con la Legge Golfo Mosca (legge 12 luglio 2011, n. 120), obblighi di equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni e delle società quotate nei mercati regolamentati. La quota di genere introdotta con questa legge aveva una durata limitata (i.e., tre mandati), sull'assunto che questo sarebbe stato un lasso di tempo sufficiente per avviare il cambiamento culturale necessario a infrangere il cosiddetto "soffitto di cristallo". La volontà di scongiurare ogni arretramento rispetto ai progressi raggiunti e far sì che il *gender balance* negli organi aziendali diventasse strutturale ha indotto il legislatore a prorogare la durata della quota di genere per le richiamate società e, con l'occasione, anche ad innalzarla (da un terzo a due quinti).
- La diversità di genere è un valore promosso anche dalla Banca d'Italia nelle Disposizioni di vigilanza sulle banche, con intensità crescente a partire dal 2014 quando nella regolamentazione sulla *governance* è stato introdotto l'obbligo per i *board* delle banche di avere una composizione sufficientemente diversificata nella sua accezione più ampia, quindi non solo in termini di genere ma anche di età, competenze e provenienza geografica degli esponenti. A distanza di poco tempo, nel 2015, la Banca d'Italia ha adottato un'iniziativa focalizzata sulla diversità di genere pubblicando delle aspettative di vigilanza, non vincolanti, con cui raccomandava di rispettare negli organi di vertice una quota di genere distinta a seconda delle dimensioni dell'intermediario (20% per la generalità delle banche; 33% per le banche con attivo > 10mld€). Purtroppo questa misura soft non ha sortito l'effetto sperato. Pertanto, pochi mesi fa la Banca d'Italia, nell'ambito del complessivo aggiornamento delle sue Disposizioni di vigilanza sulla *governance* delle banche ha introdotto una quota di genere vincolante applicabile a tutte le banche italiane. Si prevede che almeno il 33% dei componenti degli organi di amministrazione e controllo appartenga al genere meno rappresentato. Nel confronto con le altre autorità bancarie europee le iniziative regolamentari della Banca d'Italia ci vedono pionieri e speriamo possano costituire un utile modello.
- Al livello europeo, già da tempo, la disciplina prudenziale delle banche promuove il *gender balance* negli organi di vertice; più recentemente, con la Capital Requirement Directive 5 (CRD5) e l'aggiornamento degli Orientamenti dell'EBA, c'è stato un significativo ampliamento della prospettiva del legislatore europeo che non solo ha interessato in modo più esteso tutto il personale impiegato nelle banche ma ha riguardato una delle leve principali quando si tratta di discriminazione e cioè la remunerazione. Con la CRD5 infatti, si è inteso affrontare il divario retributivo di genere di tutti i lavoratori e non solo del top management imponendo alle banche di adottare in questo ambito *policy* che siano *gender neutral*. Su questo tema l'autorità bancaria europea condurrà periodicamente un esercizio di *benchmarking* tra le autorità competenti, volto a monitorare l'evoluzione delle politiche e delle prassi di remunerazione delle banche.

- Con molta soddisfazione posso dire che anche a livello internazionale si sta polarizzando una grande attenzione sui temi della diversità e dell'inclusione nel settore finanziario. Pochi giorni fa ho partecipato ad una riunione del G7 che, sotto la presidenza di turno della Bank of England, ha riunito i vertici delle autorità di vigilanza bancaria dei rispettivi Paesi proprio per avviare un confronto sulle varie misure adottate a livello nazionale per rendere i settori finanziari più diversificati e inclusivi. In quella sede è stata formalizzata la chiara volontà di imprimere un'accelerazione alle iniziative in questo ambito e di agire in modo congiunto, affrontando la questione da tutte le sue molteplici angolazioni, e dunque non solo in ottica *gender*.
- In ottica prospettica sul piano nazionale le iniziative non si arrestano. Basta considerare che nel Piano nazionale di ripresa e resilienza elaborato dal Governo, la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale; per l'Italia è un'occasione cruciale per imprimere un vero cambio di rotta anche considerato che nell'indice sull'uguaglianza di genere, elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere su dati del 2020, l'Italia ha ottenuto un punteggio nettamente inferiore alla media europea. Le misure previste dal Piano per colmare questo *gap* sono molteplici e in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro.
- In linea con gli obiettivi individuati dal Governo, la Banca d'Italia intende assumere un ruolo di primo piano per incoraggiare la parità di genere nell'industria bancaria e, più in generale, favorire l'adozione di assetti amministrativi e gestionali più sostenibili. Guardando alla crescente digitalizzazione del mondo finanziario, è importante che le banche prestino attenzione ai nuovi rischi che essa pone, come ad esempio quelli connessi alla formulazione degli algoritmi di cui si avvalgono. Questi infatti, se non elaborati accuratamente, possono tradursi in modelli di business discriminatori che amplificano *bias* cognitivi e, in questo modo, producono effetti distorsivi indesiderati particolarmente pericolosi se si considera che il settore tecnologico è appannaggio in prevalenza maschile.
- La direzione verso cui si sta andando è quella giusta, anche se è un lento processo di evoluzione. Per raggiungere la vera parità di genere non basta accontentarsi del rispetto di quote imposte dalla legge. Serve di più. Serve garantire parità di condizioni competitive tra i generi che richiedono innanzitutto di riequilibrare il gap salariale ma anche di approntare un sistema di welfare che permetta alle donne di dedicare alla loro carriera le stesse energie dei loro colleghi uomini, superando la scelta tra famiglia o lavoro. Su questo, come detto in apertura, la diffusione del Coronavirus ha comportato gravissime conseguenze sul tessuto economico e sociale del nostro Paese con rilevanti impatti sull'occupazione, specialmente quella dei giovani e delle donne.
- Concludo ricordando che c'è una componente essenziale su cui intervenire per realizzare una vera parità di genere ed è quella culturale, che passa inevitabilmente dall'istruzione: occorre assicurarsi che tutti abbiano eguale accesso alla formazione di quelle competenze chiave (digitali, tecnologiche e ambientali), indispensabili per una carriera di successo.

