

**CENTRO STUDI UILCA ORIETTA GUERRA**

Aderente a UNI Global Union

**IL SISTEMA BANCARIO ITALIANO E' MASCHILE**

Il sistema bancario italiano è di genere maschile. Da una ricerca effettuata su 57 gruppi bancari italiani, censiti dalla Banca d'Italia, risulta che solo il 10,5% dei presidenti è costituito da donne mentre nessuna donna ricopre la carica di amministratore delegato o direttore generale (CEO). Se si allarga il campo dell'indagine alle banche di credito cooperativo, che in Italia al 31 dicembre 2019 erano 259, si nota come su 253 di queste vi sono 7 donne presidente e 12 CEO mentre fra le 20 banche popolari analizzate si riscontrano, su un totale di 40 posizioni da ricoprire, 2 donne Presidente e una CEO.

Complessivamente, quindi, su 660 posizioni di comando analizzate per 330 istituti di credito/gruppi bancari, nelle posizioni di comando ci sono 28 donne (pari al 4,2%) e 632 uomini.

fig.1						
CARICHE DI PRESIDENTE E CEO NEL SETTORE BANCARIO IN ITALIA PER GENERE ANNO 2019/2020						
GRUPPI BANCARI	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI	% TOTALE
PRESIDENTI	6	51	57	10,5%	89,5%	100%
CEO	0	57	57	0,0%	100,0%	100%
<b>BCC</b>						
	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI	% TOTALE
PRESIDENTI	7	246	253	2,8%	97,2%	100%
CEO	12	241	253	4,7%	95,3%	100%
<b>BANCHE POPOLARI</b>						
	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI	% TOTALE
PRESIDENTI	2	18	20	10,0%	90,0%	100%
CEO	1	19	20	5,0%	95,0%	100%
<b>RIEPILOGO</b>						
	DONNE	UOMINI	TOTALE	% DONNE	% UOMINI	% TOTALE
PRESIDENTI	15	315	330	4,5%	95,5%	100%
CEO	13	317	330	3,9%	96,1%	100%
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>632</b>	<b>660</b>	<b>4,2%</b>	<b>95,8%</b>	<b>100%</b>

elaborazione UILCA su dati aziendali

Perché in Italia per le donne è così difficile arrivare ad occupare i massimi vertici degli istituti di credito?


[uilca@uilca.it](mailto:uilca@uilca.it)
[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



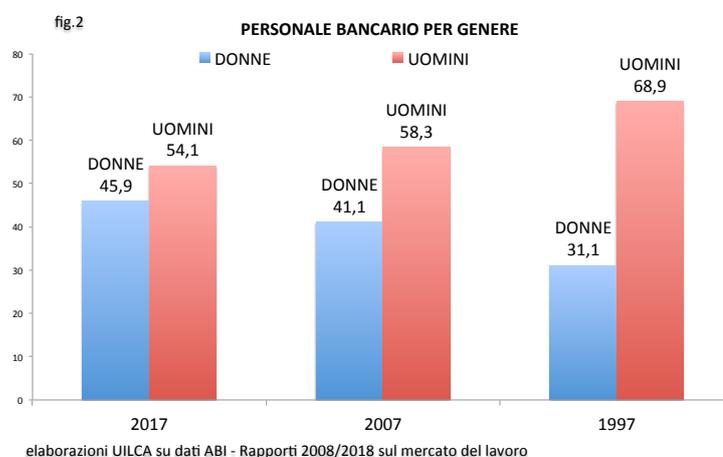
App Store


[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

L'arrivo in posizioni apicali nel settore bancario avviene, di norma, dopo un percorso professionale interno; sono rari, ad oggi, i casi di manager che provengono da altri settori economici per ricoprire posizioni di rilievo.

Osservando i dati sulla composizione di genere si nota che il personale bancario è, al 2017, per il 54,1% formato da uomini e per il 45,9% da donne.

Venti anni prima, nel 1997, la composizione del personale del settore del credito evidenziava una più marcata prevalenza maschile contro una femminile: 68,9% contro 31,1% (fig.2).



La crescita, negli ultimi venti anni, della presenza femminile nel settore bancario si riflette anche nella progressione delle carriere: le donne hanno triplicato la propria presenza nella categoria dei quadri direttivi (fig.3) seppure ancora il 50,2% degli uomini sia inquadrato come quadro direttivo contro solo il 31,2% delle donne.

Se si analizza la composizione per genere fra i dirigenti, si può notare che la presenza maschile è 5 volte quella delle donne: se la logica di ricoprire incarichi di CEO è purtroppo di "natura quantitativa", non c'è da stupirsi se il 95,8% delle posizioni di CEO sia occupato da uomini. Bisogna interrogarsi sul perché le donne, pur essendo quasi la metà del personale bancario, non riescono ad essere presenti nella stessa proporzione fra i dirigenti e concorrere per i ruoli di direttore generale, amministratore delegato o presidente.

fig.3

% DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO E GENERE			
DIRIGENTI			
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTAL F&M
2017	0,7	3,4	2,1
2007	0,5	3,5	2,3
1997	0,1	1,5	1,1
QUADRI DIRETTIVI			
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTAL F&M
2017	31,2	50,2	41,5
2007	24,8	44,6	36,4
1997	11,6	34,5	27,4
AREE PROFESSIONALI			
ANNO	DONNE	UOMINI	TOTAL F&M
2017	68,1	46,4	56,4
2007	74,7	51,9	61,3
1997	88,3	64,0	71,5

elaborazione UILCA su dati ABI - Rapporti 2008 e 2018 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria-



Certamente non è un problema di competenza o preparazione o capacità di raggiungere gli obiettivi perché alcuni indicatori del rapporto Almalaurea 2020 evidenziano come, nel 2019, le donne laureate siano in maggioranza rispetto agli uomini e come queste si laureino prima e con voti migliori (analizzando sia media degli esami sia la votazione finale del voto di laurea degli uomini).

2019	DONNE	UOMINI	UOMINI & DONNE
GENERE (%)	58,7	41,3	100
ETÀ ALLA LAUREA (%)			
MENO DI 23 ANNI	26,4	22,5	24,8
23-24 ANNI	30	28,7	29,5
25-26 ANNI	22,7	24,5	23,4
27 ANNI E OLTRE	20,9	24,3	22,3
ETÀ ALLA LAUREA (MEDIE, IN ANNI)	25,7	26	25,8
PUNTEGGIO DEGLI ESAMI (MEDIE, IN 30-MI)	26,5	26	26,3
VOTO DI LAUREA (MEDIE, IN 110-MI)	103,8	102	103,1
REGOLARITÀ NEGLI STUDI (%) IN CORSO	57,9	52,6	55,7
HANNO FREQUENTATO REGOLAR.(%) + DEL 75% DEGLI IN	69,8	69,7	69,7
HANNO AVUTO ESPERIENZE DI LAVORO (%)	65,8	64,2	65,2
<b>DISPONIBILITÀ AD EFFETT. TRASFERTE DI LAVORO (%)</b>			
SÌ, ANCHE CON TRASFERIMENTI DI RESIDENZA	45,7	51,6	48,1
SÌ, ANCHE FREQUENTI (SENZA CAMBI DI RESIDENZA)	27,4	29,1	28,1
SÌ, MA SOLO IN NUMERO LIMITATO	21,5	15,7	19,1
NON DISPONIBILI A TRASFERTE	3,8	2	3,1

Le donne, rispetto agli uomini, hanno

una minore disponibilità a trasferirsi e vantano minori esperienze di lavoro ma questi non sono ostacoli che possono impedire loro di accedere alle posizioni apicali: oggi rivestono un ruolo importante nel mondo della finanza con la presidenza della Banca Centrale Europea, la direzione generale e la posizione di capo economista del Fondo Monetario Internazionale, la presidenza della Commissione Europea, solo per citare alcuni esempi.

In Italia, più che disquisire sulla preparazione e sulla competenza delle donne, bisognerebbe cambiare la mentalità delle persone perché è difficile, se non impossibile, trovare elementi oggettivi che affermino che solo gli uomini possono gestire le banche. Sorprende che il settore delle banche di credito cooperativo, per natura molto legato al territorio e alla comunità, non riesca a portare le donne a ricoprire ruoli manageriali in maniera massiccia quasi che ci fosse, anche in questa tipologia di banca, un muro che impedisce alle donne di accedere alla leadership bancaria e di esprimere la loro visione del sistema bancario. In un momento economico e sociale difficile come l'attuale, anche per causa del Covid-19, bisogna trovare nuovi modi per risolvere i problemi che quotidianamente affliggono la società e che i vecchi paradigmi non riescono più a spiegare, per cui è necessario impegnarsi per far emergere le idee e le visioni migliori indipendentemente dal genere di chi le propone.

