

# Banche e diversità di genere

---

**EVIDENZE DI *CORPORATE*  
GOVERNANCE IN CALABRIA**

di **Andrea Sità**



---

**UILCA CALABRIA** \* [uilca.calabria@uilca.it](mailto:uilca.calabria@uilca.it)



## INTRODUZIONE

A distanza di circa due anni dallo scoppio della crisi sanitaria, sfociata presto in crisi economica, abbiamo iniziato a verificarne gli effetti anche sul piano sociale. Ed il primo effetto è sicuramente rappresentato dall'aumento delle discriminazioni.

Un esempio in questo senso emerge leggendo la classifica 2021 sull'uguaglianza di genere elaborata dall' EIGE (European Institute for Gender Equality) <sup>1</sup> su dati del 2019/2020, che attribuisce all'Italia un indice nettamente inferiore alla media europea, a dimostrazione che durante la pandemia il **GENDER GAP** è aumentato anziché diminuire, sia in termini di parità salariale, sia in termini di occupazione <sup>2</sup>.

Questa situazione conferma che in presenza di una crisi economica, i gruppi svantaggiati sono quelli più colpiti, il che determina un ampliamento delle disuguaglianze, come evidenziato anche dall'INAPP attraverso la pubblicazione del **GENDER POLICIES REPORT** <sup>3</sup>. Per misurare i GAP di GENERE numerose sono state le analisi elaborate negli ultimi anni al fine di verificare il divario di genere esistente nei differenti contesti nazionali ed internazionali. Da questo punto di vista parecchio interesse desta lo studio con cui DBRS Morningstar <sup>4</sup> cerca di misurare la presenza delle donne nei Board delle aziende bancarie, al fine di valutare un eventuale danno economico e reputazionale per gli istituti di credito, in caso di mancato rispetto delle norme in tema di tutela della parità di genere. Dalla ricerca emerge come, nel periodo 2014-2019, in Europa si sia verificata una crescita della presenza delle donne nei Consigli d'Amministrazione di banche quotate, passata dal 22% al 32%. L'andamento, sia pur positivo, risulta però basso e impedisce di raggiungere la parità di genere in tempi stretti. Un altro dato interessante che emerge dal rapporto è rappresentato dal quadro molto eterogeneo presente in Europa, con Stati virtuosi (tra tutti spiccano Norvegia e Svezia dove la presenza delle donne nei CdA di Banche è pari al 43%), ed altri rimasti a livelli estremamente bassi (come il Portogallo, che ha una quota di donne in CdA

<sup>1</sup> L'**Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere** è un'Agenzia decentrata dell'UE con sede a Vilnius, il cui scopo è rendere l'uguaglianza di genere una realtà all'interno e all'esterno dell'UE. A tal fine ogni due anni pubblica, tra l'altro, l'indice sull'uguaglianza di genere, che mostra le tendenze nel campo dell'uguaglianza di genere. L'ultima edizione è del 2021. Cfr: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

<sup>2</sup> Cfr anche *"FINANZA RESPONSABILE & GENDER GAP: un esempio concreto per realizzare pari opportunità attraverso la promozione dell'occupazione femminile"* di Andrea Sità, Quaderni di Analisi UILCA Calabria, giu/2021 [https://uilca.it/news/25-06-2021/uilca\\_calabria\\_quaderni\\_di\\_analisi\\_n2\\_2021/](https://uilca.it/news/25-06-2021/uilca_calabria_quaderni_di_analisi_n2_2021/)

Dallo studio emerge come una delle cause della minore partecipazione delle donne al mondo del lavoro spesso dipenda dalla ineguale responsabilità di custodia dei bambini all'interno della famiglia, che pesa per la gran parte a carico delle donne, in particolare nelle aree del meridione d'Italia dove, non a caso, il tasso d'occupazione femminile raggiunge i minimi nazionali. Un risultato dovuto anche alla carenza d'offerta di servizi di assistenza all'infanzia a cui eventualmente rivolgersi per poter continuare a lavorare. Tanto che durante la crisi pandemica molte donne sono state costrette a lasciare il proprio lavoro (che, va ricordato, è una delle forme attraverso cui l'emancipazione è stata raggiunta negli anni) in assenza di servizi d'assistenza disponibili.

<sup>3</sup> Cfr **GENDER POLICIES REPORT 2021**, a cura di Monica Esposito, INAPP dic/2021, Roma. Il rapporto analizza i nuovi contratti di lavoro sottoscritti durante la pandemia e la nuova occupazione creata. In entrambi gli indicatori le donne risultano penalizzate su cui grava una maggiore incidenza di precarietà e discontinuità. [https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP\\_Esposito\\_Gender\\_Policies\\_Report\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3396/INAPP_Esposito_Gender_Policies_Report_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<sup>4</sup> Cfr <https://www.morningstar.it/it/news/210191/donne-e-cda-la-parit%C3%A0-di-genere-%C3%A8-ancora-lontana-nelle-banche-europee.aspx>

inferiore al 20%). L'Italia, che nel 2014 evidenziava una presenza femminile nei Board delle banche pari al 22%, risulta in media (31%) e presenta una delle performance migliori del quinquennio considerato.

## IL CONTESTO NORMATIVO

A questo positivo risultato hanno senz'altro contribuito una serie di strumenti posti in essere dal legislatore italiano per contrastare la diversità di genere, come ad esempio la Legge che prevede, per le Aziende quotate in borsa, una percentuale minima del 30% di rappresentanza femminile. Il riferimento è alla legge n.120/2011 (cd. legge Golfo-Mosca, dal nome delle due deputate prime firmatarie della proposta) che regola la parità di genere nei CdA delle società quotate <sup>5</sup>.

Di analogia importanza appare il DPR 251/2012 che regola la rappresentanza nelle controllate pubbliche, richiedendo quote minime del genere meno rappresentato, nei Consigli di amministrazione e di sorveglianza delle società pubbliche. Il DPR è stato successivamente modificato dal D.Lgs. 175/2016 che ha introdotto il TUSPP, ovvero il "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica". Con il TUSPP il legislatore predispone una sostanziale modifica in tema di equilibrio di genere, laddove prevede che la quota di genere che la società a partecipazione pubblica deve rispettare nella scelta degli amministratori (almeno un terzo), vada calcolata non sul numero dei membri dell'organo amministrativo interessato, ma sul numero complessivo delle nomine effettuate nel medesimo anno dall'ente pubblico socio. Altra importante modifica riguarda la durata dell'obbligo che, con il TUSPP diventa permanente, mentre in precedenza l'obbligo delle quote di genere era temporaneo e vigeva per tre mandati, successivamente elevati a sei dalla L.160/2019 in tema di "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022.

Queste norme sono generiche, nel senso che si applicano alle aziende che operano in tutti i settori merceologici. Ma nell'ultimo decennio il tema della diversità di genere è stato affrontato anche dagli Organi di Vigilanza bancaria, in modo via via più incisivo.

Il sistema bancario europeo è stato interessato dalla problematica con la **direttiva 2013/36/UE** (meglio nota come CRD IV) <sup>6</sup> che modifica le precedenti direttive sui requisiti patrimoniali delle banche (2006/48/CE e 2006/49/CE), introducendo norme vincolanti per garantire un'efficace supervisione da parte degli organi di gestione delle banche. A tal fine il legislatore comunitario sancisce il principio secondo cui, per migliorare la supervisione dei rischi, sia necessario **garantire anche una maggiore diversificazione** dei membri dei consigli d'Amministrazione delle banche.

Nel 2014 Banca d'Italia, a seguito di consultazione pubblica, provvede quindi a lanciare le nuove linee guida sul tema delle **"Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche"** <sup>7</sup>, in cui il principio sancito dal legislatore comunitario viene applicato, forse, in modo troppo blando, dal momento che alle

<sup>5</sup> La cosiddetta **Legge Golfo/Mosca** prevede vincoli di genere (c.d. quote di genere) nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in mercati regolamentati e delle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, non quotate in mercati regolamentati.

<sup>6</sup> Cfr [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:240406\\_3](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:240406_3)

<sup>7</sup> Cfr <https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2014/disp-vig-organizz-gov-societario-070214/index.html>

banche italiane viene semplicemente richiesto che la composizione dei propri Organi di Amministrazione sia “sufficientemente diversificata”, senza previsione alcuna sulla diversità di genere.

Nel 2015 Banca d’Italia pubblica quindi le nuove “*aspettative di vigilanza*” in cui raccomanda il rispetto di una quota di genere negli organi di vertice, pari almeno al 20% per le banche medio-piccole, ed al 33% per le banche più grandi. Si tratta, però di “aspettative” che, in quanto tali, non sono vincolanti per il sistema bancario non soggetto a quotazione. Tant’è che, nella stragrande maggioranza dei casi, questo principio risulta inapplicato.

Il salto di qualità si realizza nel 2019, con le Direttive UE 2019/878 (in tema di “*Capital Requirements Directive V*”, che modifica la Direttiva 2013/36/UE) <sup>8</sup> e 2019/2034 (*Investment Firms Directive o IFD*) <sup>9</sup> che prevedono, a carico di istituti di credito ed imprese di investimento, dispositivi di governance interna che siano chiari ed efficaci, con **specifico riferimento anche alla diversità di genere**.

Questi principi sono stati ripresi dalla European Banking Authority con la pubblicazione di un aggiornamento degli “**Orientamenti in materia di governance interna**” <sup>10</sup>

## LA SITUAZIONE IN CALABRIA

Per analizzare la presenza del GENDER GAP nell’ambito degli Istituti di Credito con sede nella regione, a mio avviso occorre partire dal contesto generale. La regione, in particolare, come evidenziato nello studio dal titolo “*Recovery Plan e nodi strutturali in Calabria: la desertificazione bancaria*” <sup>11</sup>, si caratterizza per la presenza di

<sup>8</sup> Cfr <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0878>

<sup>9</sup> Cfr <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2034&from=IT>

<sup>10</sup> Cfr

[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Publications/Guidelines/2021/1016721/Final%20report%20on%20Guidelines%20on%20internal%20governance%20under%20CRD.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/1016721/Final%20report%20on%20Guidelines%20on%20internal%20governance%20under%20CRD.pdf)

<sup>11</sup> “*Recovery Plan e nodi strutturali in Calabria: la DESERTIFICAZIONE BANCARIA*” di Andrea Sità, Quaderni di Analisi UILCA Calabria, UILCA lug.2021. [https://uilca.it/news/08-07-2021/uilca\\_calabria\\_quaderni\\_di\\_analisi\\_n3\\_2021/](https://uilca.it/news/08-07-2021/uilca_calabria_quaderni_di_analisi_n3_2021/)

Nello studio si evidenzia come *l’infrastruttura creditizia e finanziaria sia continuamente indebolita dal fenomeno della desertificazione bancaria, che rischia di comprometterne la capacità di analisi, programmazione ed erogazione dei flussi finanziari attesi. Anche il rapporto Banca d’Italia sull’economia della regione fotografa una struttura bancaria ampiamente deficitaria che, nel primo anno di pandemia, ha comportato un aumento del grado di esclusione finanziaria.*

*Nel 2020 i comuni calabresi serviti da banche sono scesi del 7% (contro il 2% del resto d’Italia), gli ATM del 7% (1,5% in Italia) ed i bancari del 4% (2,5% in Italia). I numeri diventano ancora più drammatici se riferiti all’ultimo decennio. Nel periodo 2010/2020, infatti, le Banche con sede in Calabria si sono ridotte del 60%; il numero di sportelli bancari è sceso del 29%. Sono stati ridotti del 17% anche gli sportelli Bancoposta, i comuni serviti da almeno una banca sono scesi del 30%, gli ATM del 18% ed i dipendenti bancari sono stati ridotti del 35%. Il comparto bancario, peraltro, è l’unico settore produttivo che, nel decennio considerato, presenta indicatori costantemente negativi.*

*Al contrario, per realizzare gli obiettivi assegnati al PNNR, occorre un sistema bancario efficiente e coerente, che contrasti l’esclusione finanziaria ed aiuti Enti, imprese e famiglie calabresi ad uscire dalla marginalità attraverso l’implementazione dei progetti legati a Pnrr e Recovery Plan. Il punto di partenza di questa strada che conduce alla ripresa non può, quindi, prescindere dal contrasto alla desertificazione bancaria. Un sistema bancario forte, radicato sul territorio, appresenta l’asse portante della ripartenza del territorio, delle famiglie che lo abitano e delle imprese che vi ci investono. Occorre, quindi, un’opera di sensibilizzazione da parte della politica e delle Istituzioni. Del resto, è proprio la Finanza Responsabile che offre gli strumenti in grado di perseguire un modello di sviluppo sostenibile in termini socio-ambientali. Ma in Calabria la ritirata delle banche non facilita la realizzazione di una infrastruttura creditizia che operi in questa direzione. Le banche stanno*

un'infrastruttura creditizia indebolita negli anni dal fenomeno della “desertificazione bancaria”, che stà disegnando un sistema del credito distante dalla realtà, che comporta un ampliamento della marginalizzazione del territorio. I dati seguenti, pubblicati recentemente da Banca d'Italia <sup>12</sup>, sono eloquenti:

ARTICOLAZIONE BANCARIA IN CALABRIA - FONTE: Banca d'Italia "Economie regionali"						
INDICATORE	CALABRIA			ITALIA		
	2010	2019	2020	2010	2019	2020
BANCHE CON SEDE IN REGIONE	21	8	8	740	474	488
SPORTELLI/AGENZIE BANCARIE	519	386	373	33.663	24.312	23.481
SPORTELLI ogni 100mila Abitanti	26	20	20	56	41	39
SPORTELLI BANCOPOSTA	735	609	609	14.348	12.515	12.483
COMUNI SERVITI DA BANCHE	184	141	132	5.906	5.221	5.102
ATM	791	692	647	44.875	39.505	38.835
DIPENDENTI	4.304	2.937	2.822	325.180	282.189	275.224

## CORPORATE GOVERNANCE NEGLI ISTITUTI DI CREDITO CALABRESI

La struttura bancaria e creditizia della regione, quindi, appare indebolita dal fenomeno della desertificazione bancaria. Ma come è strutturata la presenza delle banche negli organi di governance delle banche calabresi?

In Calabria, come osservato, gli Istituti di credito con sede nella regione si sono ridotti a 8. Il dato è relativo al dicembre 2021 ma la presenza di banche regionali è destinata a ridursi ulteriormente a causa dei processi di fusione in corso <sup>13</sup>.

Le banche attualmente presenti, che applicano il CCNL CRA, appartengono tutte al settore del credito cooperativo i cui punti di forza sono: la valorizzazione delle peculiarità dei singoli territori, la tutela della solidità patrimoniale e finanziaria e la difesa di una crescita sostenibile e sana nel tempo <sup>14</sup>. Delle otto BCC calabresi, sei aderiscono al gruppo bancario ICRREA e due al gruppo CASSA CENTRALE. Va detto che, non essendo quotate in borsa e non

*chiudendo sportelli e riducendo il personale (un trend che, purtroppo, stà proseguendo anche nel corrente esercizio), perlopiù nelle zone meno ricche della regione che così, tuttavia, diventano ancora più marginalizzate ed a rischio di infiltrazione da parte della criminalità organizzata. Il problema della desertificazione bancaria, in definitiva, non è solo il problema della categoria dei bancari, ma è il problema di tutti noi. Affrontare questo problema faciliterà il raggiungimento degli obiettivi del Recovery Plan e consentirà di disegnare un futuro di speranza per la Calabria ed il resto del Paese.*

<sup>12</sup> Cfr <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2021/2021-0018/index.html>

<sup>13</sup> Nell'ultimo semestre dell'anno, a seguito dell'autorizzazione della capogruppo ICCREA Banca SpA e della Banca Centrale Europea del 08/11/2021, è partita la procedura di “fusione per incorporazione della BCC del Crotonese, della BCC di Cittanova e della BCC del Vibonese nella Banca del Catanzarese”. Cfr [http://www.bancadelcatanzarese.it/wp/wp-content/uploads/2021/11/Progetto-di-Fusione-2501c.c.\\_2021123-signed.pdf](http://www.bancadelcatanzarese.it/wp/wp-content/uploads/2021/11/Progetto-di-Fusione-2501c.c._2021123-signed.pdf)  
[https://www.bcccittanova.it/template/default.asp?i\\_menuID=67042](https://www.bcccittanova.it/template/default.asp?i_menuID=67042)  
[https://www.bccdelvibonese.it/template/default.asp?i\\_menuID=66987](https://www.bccdelvibonese.it/template/default.asp?i_menuID=66987)  
<https://www.labccdelcrotonese.it/progetto-di-fusione-artemide/>

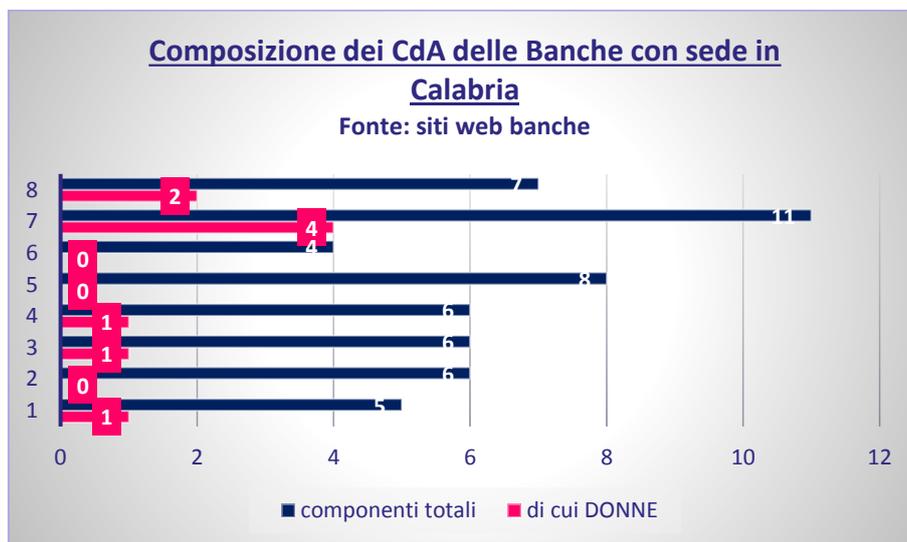
<sup>14</sup> Cfr <https://www.creditocooperativo.it/page/un-sistema-differente>

avendo una presenza pubblica nel capitale sociale, nessuno degli 8 istituti è soggetto alle leggi analizzate precedente capitolo mentre sono, comunque, soggette alle norme predisposte dagli Organi di Vigilanza italiano ed europeo sul tema della diversità di genere e sulla sana e prudente gestione evidenziate prima. Del resto, lo sviluppo sostenibile rappresenta uno degli obiettivi statutari del credito cooperativo e, dal momento che tra gli scopi dello sviluppo sostenibile rientra il perseguimento di politiche di genere più attente alle esigenze di tutti, è interessante analizzare la composizione degli Organi di Direzione e Controllo delle BCC, per verificarne l’adeguatezza in termini di GENDER POLICIES.

Innanzitutto occorre considerare che tutte le banche in esame adottano un sistema tradizionale di CORPORATE GOVERNANCE, caratterizzato dalla presenza di un Organo di Amministrazione (CdA), da un Organo di Controllo (Collegio dei Sindaci), e da un Organo Esecutivo rappresentato dalla figura del Direttore Generale.

### GLI ORGANI D’AMMINISTRAZIONE

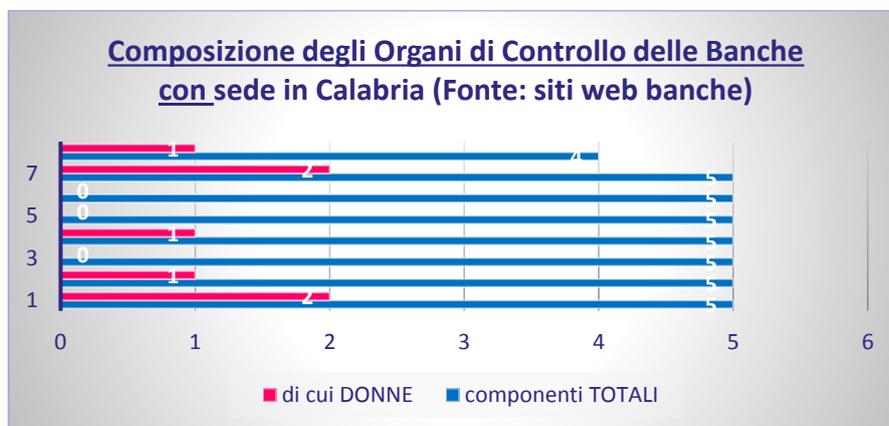
Negli 8 Consigli d’Amministrazione considerati, su un totale di 53 membri, la componente di genere femminile si ferma al 17% , con sole 9 donne presenti, una sola delle quali in ruoli di vertice (in qualità di Vice Presidente Vicario). Peraltro nei Consigli d’Amministrazione di due BCC, composti esclusivamente da uomini, la componente di genere è totalmente assente. Anche da questo punto di vista, quindi, la Calabria risulta fanalino di coda, con una percentuale di presenze di genere nei Board degli Istituti di Credito regionali che risulta la metà del dato medio italiano. Se il dato viene, però, raffrontato con il valore medio del Credito Cooperativo italiano (13,9%), sul tema la Calabria risulta fare meglio. Un altro dato positivo emerge, poi dalla presenza di una banca che, in tema di diversity, dimostra una particolare sensibilità, con una percentuale di donne nel CdA (36%) che supera di gran lunga la media nazionale rilevata sia a livello di BCC, sia a livello di sistema globale.



### GLI ORGANI DI CONTROLLO

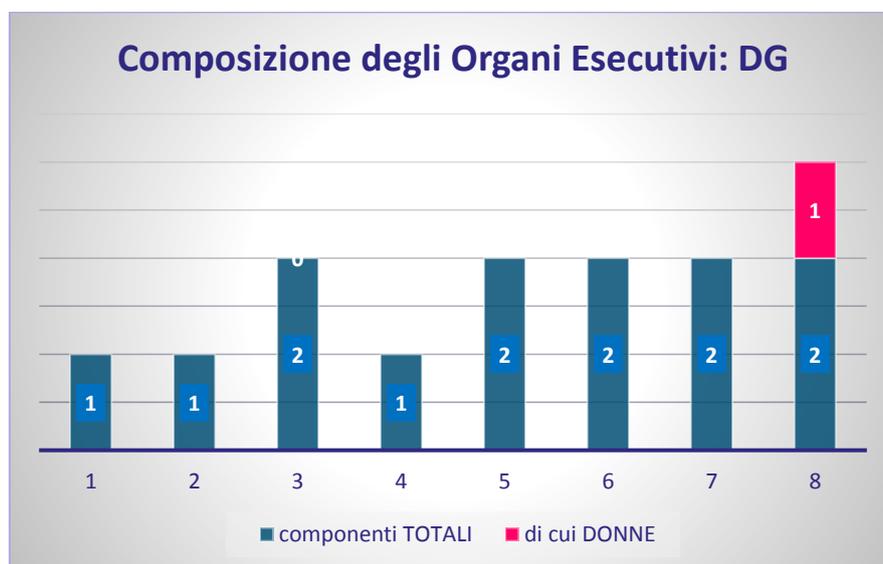
Il dato migliora negli Organi di Controllo: il 50% dei Collegi Sindacali sono presieduti da una donna. Tuttavia la componente di genere rimane bassa: su un totale di 39 membri (di cui 24 effettivi con 5 donne, oltre a 15 supplenti

di cui 2 donne), il 17,9% è di genere femminile (20,8% dei componenti effettivi e 13,3% dei supplenti). Ma in tre Collegi la componente di genere risulta completamente assente (sia tra i membri effettivi che tra i supplenti).



## GLI ORGANI ESECUTIVI

Tutti gli Istituti di Credito calabresi sono dotati di un Organo Esecutivo rappresentato dal Direttore Generale. In cinque Banche il DG è affiancato anche da un Vice Direttore, per un totale di 13 membri. La componente di genere è ferma al 7,7%. Peraltro nessuno dei titolari della Direzione Generale è donna, mentre lo è uno dei Vice Direttori Generali.



## CONCLUSIONI

Il tema della PARITÀ DI GENERE è diventato di assoluta rilevanza nell'Agenda Europea e cammina di pari passo con le strategie ESG, di cui la diversità di genere rappresenta una componente importante della strategia di sostenibilità delle imprese, comprese le Banche. Tanto che il Piano d'Azione sulla Finanza Sostenibile lanciato dalla Commissione nel 2018, prevede la necessità di standardizzare le informazioni (comprese quelle sulla parità

---

di genere) necessarie per orientare le decisioni di investimento. Per rafforzare il piano, nel 2021 la Commissione ha lanciato la revisione della direttiva sulle DNF <sup>15</sup>, implementando degli standard comuni per l'elaborazione dei dati da utilizzare nelle rendicontazioni non finanziarie, compresi quelli riferiti alla parità di genere.

La composizione degli Organi di vertice sembra dimostrare che solo una delle Banche territoriali calabresi al momento abbia colto la sfida del nuovo contesto normativo e le opportunità offerte dalla crescente attenzione verso gli investimenti sostenibili, dando il giusto risalto all'impatto positivo che la diversità di genere produce sulla dialettica interna degli organi e, di conseguenza, sulla sana e prudente gestione.

Alle medesime conclusioni si perviene attraverso l'analisi delle informazioni presenti nei Bilanci depositati in cui, ad eccezione della composizione degli Organi di vertice, pochissime banche approfondiscono le tematiche legate al GENDER GAP fornendo informazioni sul genere dei dipendenti, sul turnover, sul congedo parentale e su tutto il corredo di informazioni previste come, ad esempio: dati utili ai fini del monitoraggio della parità retributiva, delle ore medie di formazione erogate ai dipendenti classificati per genere, sulle relazioni tra retribuzione delle donne rispetto agli uomini, sullo sviluppo professionale dei dipendenti e sulla rappresentazione dei benefit riconosciuti ai dipendenti, con distinzione del genere.

Da questo punto di vista sarà interessante approfondire - una volta entrate in vigore le norme del regolatore comunitario - le "dichiarazioni non finanziarie" delle banche calabresi che verranno presentate nei prossimi mesi con riferimento all'esercizio 2021, in modo da comprendere se il tema della sostenibilità sociale sarà finalmente diventato patrimonio dell'intero sistema bancario calabrese. Al riguardo la declinazione nei bilanci dello standard ISO 30415 – *Human Resource Management, Diversity and Inclusion* potrebbe essere un modo per dimostrare l'impegno nella valorizzazione della diversità nell'ambiente di lavoro, e fornire un trampolino di lancio per un vero e proprio cambiamento culturale.

Cosenza, 12 febbraio 2022

### **Andrea SITÀ**

Revisore Legale - [andrea.sita@libero.it](mailto:andrea.sita@libero.it)

Segretario Generale UILCA Calabria, Cosenza – [uilca.calabria@uilca.it](mailto:uilca.calabria@uilca.it)

membro del Banking Stakeholder Group della European Banking Authority – Parigi

membro di UNI Europa Finance Banking Regulation working group – Bruxelles

membro del Forum per lo sviluppo sostenibile WG Prosperità c/o Ministero della Transizione Ecologica – Roma

Revisore FIPP Fondo Integrazione Pensioni Personale Banca Antonveneta - Padova

Sindaco Effettivo Cassa di Mutua Assistenza fra il Personale di Banca MPS – Siena

High Risk Credit Analyst Banca MPS, Cosenza - [andrea.sita@mps.it](mailto:andrea.sita@mps.it)

---

<sup>15</sup> Cfr <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0189&from=EN>