

Comunicato stampa

Uilca sul gender pay gap: banche italiane le migliori in Europa

Il segretario generale Uilca Fulvio Furlan: "la strada per la parità è ancora lunga. Relazioni sindacali centrali". Un'analisi su banche e assicurazioni

Roma, 19 luglio 2025 – Il *gender pay gap* è ancora uno scoglio da superare. Nel 2024, i maggiori gruppi bancari italiani evidenziano un divario salariale di genere che va dal 28,56% di Sparkasse all'11,35% di Monte dei Paschi di Siena. Nel mezzo, Intesa Sanpaolo registra il 25,8%; Credem il 24,29%; Unicredit il 20%; Banco Bpm il 16,6% e Bper il 14,54% (Fig.1a). Differenza retributiva fra uomo e donna anche nel settore assicurativo: Reale Mutua al 29% e il Gruppo Generali al 14% (Fig.1b). In Europa la situazione non migliora: le principali banche e assicurazioni mostrano, infatti, un *gap* retributivo nel complesso più elevato rispetto all'Italia (Fig.1c e Fig.1d). È quanto emerge da un'analisi condotta dal **Centro Studi Uilca Orietta Guerra** su oltre venti istituti¹ finanziari dell'Unione Europea.

"Ridurre il divario retributivo è fondamentale per garantire alle donne indipendenza e autonomia e poter anche evitare situazioni di violenza economica, tra le cause delle troppe forme di violenze di genere. In Italia banche e assicurazioni si stanno impegnando per colmare questa disparità, inserendo nei propri piani industriali l'obiettivo di riduzione del gap salariale, oltre a quello della valorizzazione del personale femminile, ma i dati ci dicono che la strada è ancora lunga", così il **segretario generale Uilca Fulvio Furlan**.

Il *gender pay gap* si verifica anche all'interno dello stesso gruppo bancario in Paesi diversi. Il Gruppo Unicredit, ad esempio, presenta percentuali che vanno dal 36% in Russia al 29% in Germania, al 20% in Italia e al 14% in Bosnia Erzegovina. Queste variazioni suggeriscono che alla base del divario salariale di genere non ci siano unicamente scelte aziendali ma anche fattori esterni, quali la storia sociale; la politica economica del Paese; il ruolo del *welfare*, pubblico e privato; il livello dei servizi pubblici; le aspettative sociali; il sistema scolastico.

*"Il credito italiano in questo periodo è attraversato da diverse possibili operazioni societarie, che danno vita al cosiddetto *risiko bancario*, in cui potrebbero essere coinvolti oltre 100 mila addetti del settore, pari a circa il 40% della forza lavoro. L'armonizzazione dei trattamenti potrebbe essere, inoltre, l'occasione per fare fronte ai problemi di *gender pay gap*, anche considerando aspetti culturali e sociali propri di ciascun Paese in caso di operazioni *cross border*. Fondamentali per gestire questi processi devono essere le relazioni sindacali, che rivestono un ruolo centrale e rappresentano un valore aggiunto",* commenta il **segretario generale Uilca Furlan**.

¹ Bper, Banco Bpm, Monte dei Paschi di Siena, Credem, Sparkasse, Banca Popolare di Sondrio, Banco Desio, Iccrea, Intesa Sanpaolo, Unicredit, Assicurazioni Generali, Unipol, Reale Mutua Assicurazioni, Santander, Bnp Paribas Fortis, Axa Assicurazioni, Commerzbank Group, Allianz Group, Deutsche Bank Group, Crédit Agricole Group e Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

Stando ai dati forniti da Eurostat (Fig.2), nel 2023 il *gender pay gap* in Europa, nel settore finanziario, si registra anche nei Paesi più grandi: in Italia si attesta al 23%; al di sotto della media italiana la Spagna con il 14%; al di sopra la Germania, 27%, e la Francia, 32%. Tra le motivazioni identificate, che contribuiscono a una minore retribuzione femminile, vi è la predominanza maschile nel *front-office*, in attività quali il *trading*, la gestione di fondi d'investimento e il *private banking*, che generano elevate retribuzioni variabili. Le donne, al contrario, sono prevalentemente impiegate nel *back-office* o nei servizi amministrativi.

"Siamo consapevoli della molteplicità di fattori che influenzano la retribuzione, ma la metodologia di calcolo, ad oggi adottata nella rendicontazione del divario retributivo², è un primo strumento utile. Il nuovo indicatore S1-16 – Metriche di remunerazione segnerà un passo in avanti molto importante sulla trasparenza poiché permetterà, anche a quanti cercano un lavoro, di conoscere il tipo di ambiente professionale in cui entrare e le possibili prospettive retributive", così **Roberto Telatin, responsabile del Centro Studi Uilca Orietta Guerra.**

Lo studio si basa sull'indicatore S1-16 – Metriche di remunerazione – uno dei nuovi indicatori previsti dai bilanci 2024 in applicazione della Direttiva CRSD 2022/2464/UE, recepita in Italia con il decreto legislativo numero 125 del 6 settembre 2024. L'indicatore è specificamente ideato per evidenziare l'eventuale divario retributivo tra uomini e donne. Questo in attesa dell'entrata in vigore della Direttiva 970/2023 che obbligherà le imprese, a partire dal 7 giugno 2027, ad adottare e rendicontare misure concrete per garantire la parità salariale tra uomini e donne, stabilendo criteri di trasparenza retributiva e azioni contro le discriminazioni salariali.

La **Uilca (Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni)** è l'Organizzazione Sindacale della Uil che riunisce le lavoratrici e i lavoratori che operano nel settore del credito, finanziario, delle concessionarie esattoriali, delle assicurazioni e Autorità. Il segretario generale, eletto in occasione del VII Congresso Nazionale Uilca, a settembre del 2022, è **Fulvio Furlan**.

Ufficio stampa

Lea Ricciardi

Mail: lea.ricciardi@uilca.it - Cell: 335 6672892

² Regolamento Delegato (UE) 2023/2772 della Commissione del 31 luglio 2023, Obbligo di informativa S1-16 – Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale) 97a

Fig.1a

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE 2024						
BANCHE ITALIANE	%	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
SPARKASSE	28,56%	1.000	993			1.993
<i>Dirigenti</i>	11,13%	6	32			38
<i>Quadri Direttivi</i>		294	546			840
QD4	19,19%					
QD3	15,72%					
QD2	6,16%					
QD1	2,27%					
<i>Aree Professionali</i>		700	415			1.115
AP liv.4	6,79%					
AP liv.3	11,83%					
AP liv.2	11,81%					
AP liv.1	0,46%					
Livello Unico	-3,75%					
INTESA SANPAOLO	25,80%	50.725	42.814			93.539
CREDEM	24,29%	2.662	4.029			6.691
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	20,68%	1.029	2.691			3.720
BANCO DESIO	18,00%	1.144	1.513			2.657
CASSA CENTRALE BANCHE	17,50%	5.402	6.882			12.284
<i>Dirigenti</i>	6,50%	21	172			193
<i>Quadri Direttivi</i>		977	2.601			3.578
QD4	7,30%					
QD3	2,10%					
QD2	2,60%					
QD1	0,80%					
<i>Aree Professionali</i>		4.404	4.109			8.513
AP3	3,60%					
AP2	4,10%					
AP1	3,60%					
ICCREA	17,70%	9.817	12.607			22.424
<i>Dirigenti</i>	20,32%					
<i>Quadri Direttivi</i>	7,84%					
<i>Aree Professionali</i>	3,29%					
BANCO BPM	16,60%	9.110	10.380			19.490
BPER	14,54%	9.310	10.222			19.532
<i>Dirigenti</i>	26,29%					
<i>Quadri Direttivi</i>	8,92%					
<i>Aree Professionali</i>	1,32%					
MONTE DEI PASCHI DI SIENA	11,35%	8.967	7.760			16.727
<i>Dirigenti</i>	14,80%					
<i>Quadri Direttivi</i>	6,82%					
<i>Aree Professionali</i>	-0,91%					
UNICREDIT	-	43.971	31.293			75.264
Italia	20,00%					35.317
Germania	29,20%					9.995
Austria	30,40%					5.334
Bosnia e Erzegovina	13,70%					1.521
Bulgaria	33,50%					3.914
Croazia	20,60%					3.321
Repubblica ceca	27,50%					2.450
Ungheria	24,20%					1.920
Romania	27,30%					5.527
Russia	36,30%					2.979
Serbia	30,10%					1.390
Slovenia	17,90%					501
DIPENDENTI PER GENERE		143.137	131.184	-	-	274.321
% DIPENDENTI PER GENERE		52,18%	47,82%			

Fonte: elaborazione Centro Studi Uilca su bilanci societari 2024 - Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

Fig.1b

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE 2024							
ASSICURAZIONI ITALIANE		%	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
REALE MUTUA ASSICURAZIONI	28,93%		2.186	2.247			4.433
ASSICURAZIONI GENERALI	14,20%		45.304	41.545			86.849
UNIPOL			7.030	5.740			12.770
Alta Dirigenza	15,10%						
Altri Dirigenti	22,50%						
Funzionari/Quadri	7,60%						
Impiegati	14,30%						
Operai/Altri	14,40%						
Operatori Call Center	-0,30%						
DIPENDENTI PER GENERE			54.520	49.532			104.052
% DIPENDENTI PER GENERE			52,40%	47,60%			

Fonte: elaborazione Centro Studi Uilca su bilanci societari 2024 - Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

Fig.1c

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE 2024							
BANCHE EUROPEE		%	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
DEUTSCHE BANK GROUP	38,80%		44.581	51.309	6	2	95.898
CREDIT AGRICOLE GROUP	32,50%		42.260	38.984			81.244
Retail Banking in Francia	13,80%						
International Retail Banking	27,70%						
Asset Ghathering	27,90%						
Large Costumers	32,90%						
Specialised Financial Service	22,90%						
Italia	17,30%		6.130	6.283			12.413
COMMERZBANK GROUP	30,50%		21.088	19.145			40.233
Germania	21,10%						25.399
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA	28,30%		64.973	60.943			125.916
SANTANDER	26,00%		108.319	98.377	6	51	206.753
BNP PARIBAS FORTIS	20,00%		18.976	16.802			35.778
DIPENDENTI PER GENERE			300.197	285.560	12	53	585.822
% DIPENDENTI PER GENERE			51,24%	48,75%	0,00%	0,01%	

Fonte: elaborazione Centro Studi Uilca su bilanci societari 2024 - Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

Fig.1d

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE 2024							
ASSICURAZIONI EUROPEE		%	DONNE	UOMINI	ALTRO	NON COMUNICATO	TOTALE
AXA ASSICURAZIONI	29,00%		61.796	50.555	3		112.354
ALLIANZ GROUP	25,20%		81.661	72.644	18	23	154.346
DIPENDENTI PER GENERE			143.457	123.199	21	23	266.700
% DIPENDENTI PER GENERE			53,79%	46,19%	0,01%	0,01%	

Fonte: elaborazione Centro Studi Uilca su bilanci societari 2024 - Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità

Fig.2

% GENDER PAY GAP SETTORE FINANZIARIO E ASSICURATIVO

PAESI	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Czechia	41,4	40,9	40,4	39,5	39,0	37,5	37,6	35,5	35,2	36,4
Hungary	36,8	23,9	34,2	38,0	33,4	34,2	36,1	34,2	35,3	34,7
France	30,9	30,7	31,1	31,6	32,0	31,8	32,2	32,8	32,9	32,1
Lithuania	39,9	37,2	35,7	34,2	32,1	36,8	34,8	35,8	33,9	31,8
Latvia	34,8	30,9	28,8	34,2	33,5	32,5	36,2	32,0	31,1	30,2
Slovakia	35,4	38,0	36,2	34,9	33,9	31,8	31,8	32,0	31,5	29,6
Bulgaria	23,1	22,7	22,3	24,2	25,9	27,6	28,7	27,8	22,6	27,6
Estonia	42,3	35,4	34,8	40,2	33,9	29,1	31,0	30,9	33,2	27,6
Poland	36,7	33,6	30,4	30,4	30,8	30,6	30,4	29,0	27,6	27,6
Germany	28,7	27,8	26,2	25,0	24,2	24,2	23,3	23,2	26,9	26,1
Austria	30,4	30,3	27,1	28,4	28,2	27,9	26,9	26,9	26,7	26,0
Cyprus	24,4	23,6	22,1	21,2	19,5	20,8	21,6	21,8	24,3	25,9
Finland	34,2	32,6	32,0	30,9	30,4	28,0	27,0	25,9	25,7	24,9
Croatia	21,0	n.d	4,9	24,9	24,7	24,3	23,8	22,1	21,9	23,6
Italy	22,4	22,0	18,1	18,3	23,5	22,5	22,6	23,3	22,7	23,0
Slovenia	23,7	23,3	22,5	23,9	24,3	24,0	24,2	24,0	24,2	22,9
Netherlands	30,1	29,8	30,1	30,1	29,2	25,8	25,0	24,0	23,2	22,6
Sweden	27,7	26,0	26,3	24,5	24,2	25,0	24,2	22,0	21,9	22,4
Portugal	21,6	22,8	21,8	20,7	19,9	20,4	20,3	19,8	18,9	21,5
Luxembourg	22,5	23,8	24,5	24,3	25,3	23,8	22,4	20,9	19,4	19,5
Greece	16,8	n.d	n.d	n.d	17,0	n.d	n.d	n.d	19,2	19,4
Romania	20,9	24,6	30,1	29,5	32,6	29,9	24,9	24,7	19,5	18,2
Malta	27,3	30,0	29,9	27,5	26,5	22,8	19,3	16,7	14,2	14,9
Denmark	20,6	20,0	19,5	18,9	18,2	17,6	18,5	17,0	16,0	14,8
Spain	18,1	17,6	19,0	16,1	15,0	13,4	14,1	12,5	14,1	14,1
Belgium	20,2	17,0	13,5	10,2	6,9	8,4	10,0	12,4	14,1	14,0
Ireland	n.d	n.d	n.d	n.d	28,1	n.d	n.d	n.d	21,7	n.d

Fonte: [Eurostat](#)