

di **Patrizia Puliafito**

io pagate. Le noranza nel), in partico ella maggio nsioni e tito no stipendio ghi uomini. a in partico tà 35-44 an ncentrano i casa-lavoro. essione di cu e a fare una era. Mosche siedono nei e o che rico ziende. È un se fonti e af e italiana dei temente im le società di litiche per la oportunità al ri. Con tale Comitato Di a Tagliabue, per l'Italia di no 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 va maggiorme ra. L'obiettivo tutti siano c lungo termi politiche di giorni scors all'audizione Finanze e T pubblica, ha re della scel l'opportunità zioni della l tre mandati in vigore ne scriminazio nei consigli aziende, ha organi socia servare un t controllo al § «Il comitato li — si muc convinzione tà. Infatti, le te dal comit: poste da olt rappresenta

le desiderio imeresti? Un do sostenibile?

ia il tuo desiderio in realtà vestimenti responsabili

ente.nnip.it

