



LE ANALISI DELLA FABI

IN BANCA QUASI IL 50% DEGLI ADDETTI È DONNA, MA POCHE AL VERTICE

È alta la presenza femminile nel mercato del lavoro bancario: secondo una indagine della Fabi relativa ai primi otto gruppi bancari del Paese, quasi un dipendente su due è donna. Sul totale di 264.990 addetti, il 47,9% degli addetti sono donne (126.927 unità), mentre il 52,1% sono uomini (138.071 unità). Negli istituti di credito di dimensione più piccola le donne rappresentano, invece, circa il 43% dei dipendenti. Il personale femminile, però, resta concentrato in settori specifici e gli avanzamenti di carriera rimangono limitati, con la presenza delle donne nelle posizioni lavorative di responsabilità che resta limitata. Per quanto riguarda il turnover e i nuovi "ingressi", si registra un sostanziale equilibrio con il 49% circa degli assunti di genere femminile e il 51% circa di genere maschile. Nei ruoli manageriali non apicali, solo lo 0,5% sono donne, percentuale che risulta ancora più bassa nei ruoli apicali.

Nonostante la crescente partecipazione nel mercato del lavoro bancario, la carriera delle donne rimane concentrata in specifici settori e gli avanzamenti di carriera verso posizioni apicali rimangono limitati. In particolare, sulla base delle indagini condotte sui bilanci dei principali gruppi bancari italiani, la presenza femminile è mediamente alta, ma le donne sono particolarmente sottorappresentate nelle posizioni lavorative di responsabilità.

Se focalizziamo l'attenzione sulla proporzione tra uomini e donne nei **ruoli apicali**, nella maggior parte dei casi le donne occupano meno dello 0,8% delle posizioni manageriali e rappresentano meno del 37% nei consigli di amministrazione. In aggiunta a ciò, circa l'88% della forza lavoro nelle prime otto banche italiane non ricopre ruoli di **management**, con differenti proporzioni tra uomini e donne, in pressoché tutte le categorie (dirigenti, quadri direttivi e aree professionali) di governo.

Il divario risulta ancora più evidente per la presenza femminile nei **comitati direttivi** e nei consigli di amministrazione degli stessi istituti bancari, in considerazione della scarsa rappresentatività delle donne in tali organismi e l'assenza in posizioni strategiche di tali organismi (presidente e/o vicepresidente).

L'analisi dei **primi otto gruppi bancari** in Italia mostra che la quota di donne impiegate nel settore finanziario italiano si colloca mediamente tra il 35% e il 56% per i grandi gruppi e con un'incidenza media intorno al 48% per gli istituti di minore dimensione.

I dati relativi alla **composizione** della forza lavoro dimostrano che la percentuale di donne, in ciascuna delle categorie lavorative quali "dirigenti", "quadri" e "aree professionali", risulta inferiore a quella degli uomini in ciascuna delle banche analizzate, con un maggior divario per quelle riconducibili a posizioni apicali.

Mentre la categoria dei lavoratori delle **aree professionali** è quella maggiormente equilibrata, con circa il 38% della forza lavoro rappresentata da donne - rispetto al 33% degli uomini - la percentuale media delle stesse nei ruoli direttivi risulta più contenuta, con circa l'23% del personale femminile impiegato negli stessi, contro un 49% della componente maschile.

Se guardiamo poi alla differenza tra uomini e donne in **ruoli non apicali**, in relazione alla complessiva popolazione lavorativa delle banche analizzate, il differenziale di genere è ancora più elevato visto che in media solo lo 13% dei ruoli di management è ricoperto da donne.

Con particolare riferimento all'impiego e **turnover**, l'analisi della dinamica del personale mostra come l'**assunzione** di nuova forza lavoro sia stata ampiamente equilibrata tra i due generi e addirittura in alcuni casi abbia assicurato una maggiore presenza femminile rispetto a quella maschile. Nel 2018, rispetto ai complessivi posti di lavoro generati, circa il 44% - media degli otto istituti bancari - ha riguardato le donne, in linea con il tasso di occupazione maschile.

Infine, in controtendenza rispetto al dato precedente, i processi di crescita professionale e di avanzamento di carriera hanno interessato in maniera diversa la forza lavoro complessiva, con un maggior numero della componente maschile interessata da **promozioni**, rispetto a quella femminile.