

Intervento alla tavola rotonda LUMSA /Istituto Luigi Sturzo “Le donne nella società italiana: movimenti, politiche, medialità”, Roma 6 marzo 2019

Cos'è ADBI: ADBI è un'associazione indipendente da connotazioni politiche, sindacali e religiose aperta all'adesione di ogni donna dipendente della Banca d'Italia, in servizio o in pensione con l'obiettivo di valorizzare il ruolo e il contributo professionale delle donne in Banca. E' stata fondata nel 2007 sulla base della convinzione che solo un'associazione di donne avrebbe potuto meglio contribuire al cambiamento culturale necessario per superare le differenze di genere esistenti in Banca in termini di opportunità, sviluppo professionale e salario che richiedono vigilanza e politiche attive ed un clima favorevole in cui le donne si sentano accolte e siano sostenute in tutte le fasi della loro vita lavorativa.

Siamo indipendenti grazie al pagamento di una piccola quota annuale, l'equivalente del costo di un caffè al mese, che ci permette di sostenere la nostra maggior voce di spese, costituita dal nostro sito web – che è presente ed è accessibile anche tramite l'Intranet aziendale; possiamo infatti utilizzare le strutture e i locali della Banca per tutte le nostre altre iniziative. Attualmente siamo circa 350 socie, in larga parte degli Uffici dell'Amministrazione centrale, con un età media tra i 35 e i 50 anni; il dato anagrafico è in linea con quello relativo alla fascia di età prevalente in BI.

Qual è la situazione in BI: In base ai dati del 2017 le donne sono circa il 37% del personale a fronte del 48% in Banque de France, del 44% in BCE e di quote superiori al 50% nelle altre autorità indipendenti italiane Consob, AGCM, AGCOM. Nel confronto – sia nazionale che internazionale - la Banca d'Italia presenta per lo più quote inferiori: attrae pochi talenti femminili e non ne consente la crescita professionale fino alle posizioni manageriali più elevate. In Banca d'Italia le donne dirigenti sono solo il 28%; 9 donne sono a capo di un Servizio; 2 sole donne sono nel top management. Non è peraltro una novità che anche nelle Istituzioni dove la compagine complessiva è ben bilanciata, le donne sono sempre sotto rappresentate nelle posizioni apicali; in particolare, in Banque de France i Servizi guidati da donne sono solo il 22% e la quota nel top management si attesta al 13%; in BCE le donne rappresentano il 28% delle posizioni di advisor, la quota scende al 19% a livello di director e senior manager. Non è neanche una novità che anche in Banca le donne guadagnino mediamente meno degli uomini per il peso differenziale delle componenti variabili della retribuzione (tra cui straordinario, indennità e compensi, missioni) e l'eterogeneità nei percorsi di carriera, in termini sia di ultimo grado raggiunto sia di velocità nella progressione; secondo i dati della CPO, risalenti al 2012 e da aggiornare, il divario di genere sulla retribuzione totale è complessivamente dell'8,4 per cento circa.

Cos'ha fatto ADBI in questi anni. ADBI è un osservatorio indipendente sui temi di genere, proponendo analisi ed interventi specifici per le donne che lavorano in Banca. Essa promuove occasioni di contatto e confronto e di network sia all'interno della Banca, con la CPO e la funzione HR, che al suo esterno organizzando seminari e conferenze e interagendo con le associazioni “sorelle” nell'impegno del mondo PA (come Rete Armida, Associazione Donne Consob - ADC, Associazione Donne Diplomatiche – DID) e delle imprese e delle professioni (NoiD, Valore D, Professional Women's network, Associazione Donne Giuriste Italia, Gruppo Minerva). Fare network non è solo attività di socializzazione; è condividere le conoscenze utili, realizzare sinergie e moltiplicare l'efficacia delle politiche delle singole associazioni, per raggiungere gli obiettivi di fondo condivisi. Perché dove arriva una, arriveranno anche le altre.

Abbiamo coperto un po' tutto lo spettro dei classici temi di genere, dalla conciliazione (per proporre ulteriori affinamenti agli strumenti già disponibili di supporto all'attività di cura e all'orario di lavoro) al

gender pay gap (per chiedere di continuarne il monitoraggio), al linguaggio di genere (per chiedere l'utilizzo di un linguaggio di genere grammaticalmente corretto, ie sensibilizzare gli estensori dei documenti ad usare il genere femminile nelle qualifiche, sia nella comunicazione interna che nella comunicazione esterna), alle politiche di empowerment. In questo ambito, in particolare, da ultimo abbiamo avviato un programma indipendente di cross-mentoring con PWN Rome e, al fine di rafforzare la rappresentanza femminile nelle posizioni manageriali, siamo partite dalle esperienze estere in contesti analoghi come quelli delle banche centrali o delle grandi amministrazioni pubbliche abbiamo proposto di fissare dei target di genere in un arco temporale definito. Abbiamo proposto i target di genere perché come quelli finanziari sono raggiungibili e misurabili nei progressi, costituiscono un elemento essenziale della misurazione della performance gestionale dei Capi e non precludono ma anzi affermano la necessità di orientare le decisioni secondo il merito e la ragione istituzionale delle posizioni attribuite, costruendo le figure professionali delle candidate lungo un percorso di consolidamento di competenze ed esperienze cui si affiancano iniziative di sostegno.

Abbiamo anche guardato fuori del contesto della Banca d'Italia. Ci siamo occupate del gap di genere per l'alfabetizzazione finanziaria. La maggiore vulnerabilità finanziaria delle donne deriva da diversi fattori: senz'altro da una minor presenza nel mercato del lavoro, da un salario spesso più basso rispetto agli uomini, ma anche dallo scarso interesse delle donne nell'investire i propri risparmi anche a scopo previdenziale. Tutto ciò penalizza fortemente le donne a fronte di un'aspettativa di vita molto più lunga rispetto agli uomini (ricordiamo che in Italia le vedove sono quasi 5 volte i vedovi) e in qualche misura spiega anche perché a volte la dipendenza economica delle donne non consente di chiudere relazioni sentimentali difficili o violente. A quest'ultimo proposito, ci occupiamo anche sistematicamente di violenza di genere, partecipando alla giornata mondiale contro la violenza, organizzando dibattiti con DIRE e ADGI e raccogliendo fondi per sostenere i centri antiviolenza. Infine, non trascuriamo la salute perché partecipiamo alle campagne di raccolta fondi della Race for the cure con una nostra squadra.

ADBI ha quindi fatto da pungolo gentile nei confronti dell'Amministrazione (Funzione HR, Direttorio) e dei diversi stakeholders, dalla CPO, ai sindacati e fino all'intero personale. Tutti, a vario titolo, sono sollecitati o in funzione del loro ruolo istituzionale o in perché coinvolti nelle iniziative di studio e confronto che abbiamo promosso. ADBI si rivolge a tutti: essa, infatti, organizza periodicamente seminari di studio con la partecipazione di esperti, di esponenti del mondo accademico, delle altre autorità, delle associazioni sorelle; questi incontri si svolgono nei locali di lavoro, durante l'orario di lavoro, sono aperti a tutto il personale e sono accessibili anche in remoto via videoconferenza. ADBI si rivolge in modo particolare alle colleghe, cui indirizza la sua newsletter periodica che viene diffusa tramite la mail e l'indirizzario aziendale. Lo fa anche per sollecitarle ad associarsi in numero crescente, perché maggiore è il numero di socie maggiore è la sua autorevolezza nel dialogo con l'Amministrazione per tenere sempre viva l'attenzione e l'impegno aziendale sui temi che riguardano in modo particolare le donne che lavorano in Banca.