

Intesa lancia il programma per avere più donne al timone

GOVERNANCE

Il gruppo ha inserito fra gli obiettivi la valorizzazione femminile

L'ultimo passo nella nomina di **Paola Angeletti** alla guida delle controllate estere

Monica D'Ascenzo

Solo due ceo su 100 e solo un membro del board ogni cinque sono donne nell'industria bancaria a livello globale. Una fotografia scattata dal Fondo Monetario Internazionale. In Italia, almeno per quel che riguarda le banche quotate in Borsa, la situazione migliora nei cda grazie alla legge Golfo-Mosca, che impone quote di genere per un terzo dei membri. Nel management, però, i talenti femminili continuano a faticare a emergere.

In un quadro simile non può che essere salutata positivamente la nomina di **Paola Angeletti** a responsabile della divisione International subsidiary banks di **Intesa Sanpaolo**. Prima donna riporto diretto del ceo **Carlo Messina**, che ha commentato: «La nomina di **Paola Angeletti** dimostra come la valorizzazione dei migliori talenti presenti nel gruppo, ed in particolare quelli femminili, sia al centro delle nostre strategie di crescita e sviluppo sostenibile». La nomina di Angeletti non è frutto di un caso isolato, ma piuttosto il risultato di un progetto più ampio. «Su temi che rappresentano una crescita qualitativa del nostro gruppo, e che sono anche di grande attualità, ci siamo impegnati in maniera tangibile con una serie di

iniziative concrete. Abbiamo favorito, ad esempio, una valutazione più equa, che ha portato ad un'attenzione molto forte sin dal momento della nomina delle donne a livello dirigente. In questo modo possiamo già misurare i risultati ottenuti: nel corso del 2018 la nomina a dirigente di colleghe donne è stata, al 31 ottobre, pari al 44% rispetto al 31% del 2017. E non si tratta di "quote" ma di valorizzazione del talento e del merito» spiega al Sole 24 Ore **Rosario Strano**, chief operating officer di **Intesa Sanpaolo** dal primo gennaio 2018.

Fra le principali iniziative del gruppo c'è l'inserimento a partire dal 2018 dell'obiettivo manageriale (KPI) di valorizzazione del talento femminile. Tra gli esempi di KPI per i manager spicca, ad esempio, la creazione di un bacino di sviluppo per talenti femminili ed in particolare per la popolazione manageriale. Un altro passo significativo è stata l'istituzione della figura di Diversity & Inclusion Manager, la cui responsabile è Chiara Pastorino.

Sul fronte delle retribuzioni, invece, «abbiamo pesato organizzativamente oltre 2.400 posizioni manageriali del gruppo sia nella capogruppo sia nelle controllate, in Italia e all'estero, nell'ambito del progetto Global banding, finalizzato anche ad una maggiore equità retributiva interna. Abbiamo infatti confrontato ogni posizione valutata con benchmark internazionali che ci permettono di avere una maggiore consapevolezza circa la valorizzazione economica del ruolo. In questo modo le donne avranno la possibilità di beneficiare di un'evoluzione retributiva oggettiva, simmetrica rispetto a quella riguardante gli uomini», sottolinea Strano.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



PAOLA ANGELETTI
responsabile della Divisione International Subsidiary Banks da dicembre 2018



CRISTINA BALBO
direttrice regionale Piemonte Valle d'Aosta Liguria dal giugno 2013



PATRIZIA ORDAO, responsabile Affari sindacali (relazioni Industriali) dal marzo 2018



ELENA FLOR responsabile Corporate Social Responsibility, rendicontazione non finanziaria, dal 2016