

**Ns. Rif.: 289/24/VD**

Milano, 20 dicembre 2024

**OGGETTO: GRUPPO DI LAVORO "DIVERSITY"**

Verbale riunione del 18 dicembre 2024

Si trasmette al Gruppo di lavoro in oggetto il verbale della riunione del 18 dicembre 2024. Si prega di inviare eventuali commenti/osservazioni **entro martedì 31 dicembre p.v.**

Si ricorda che il presente documento, riservato agli Associati e non divulgabile all'esterno, è pubblicato nell'Area Gruppi di lavoro dell'Area Riservata del sito associativo, a cui i membri dei Gruppi di lavoro possono accedere attraverso le credenziali personalizzate ricevute. E' possibile recuperare in autonomia le credenziali di accesso con il proprio indirizzo email cliccando su password o nome utente dimenticato: <https://areariservata.assifact.it>.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale  
Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:		e p.c.:
<b>BANCA SISTEMA</b>	Valentina NOSARI	Andrea TRUPIA
<b>BARCLAYS BANK IRELAND</b>		<b>Alessandro RICCO (****)</b> <b>Carlo SADAR (***)</b>
<b>BFF BANK</b>	Marilena FERRI Emanuela RUSTICI	Massimiliano BELINGHERI
<b>CREDEMFACTOR</b>	Bruna FERRARA Lina SANTUCCI	Gabriele DECO'
<b>FACTORIT</b>	Nuvola GIORI	Fabio BOLLINI
<b>GENERALFINANCE</b>	Irene NATALINI	Massimo GIANOLLI
<b>IFITALIA</b>	Piera ALBERTINI Valentina CORTESE	Chiara BRACCI
<b>MBFACTA</b>	Greta BASSANI	Enrico BUZZONI
<b>SACE FCT</b>	Gianluca CABULA <b>Silvia MASSARO (*)</b>	Daniele SCHRODER
<b>UNICREDIT FACTORING</b>	Tatum Sara FELICIATI Elisa SEVERINI	<b>Daniela FERRARI (**)</b>

(\*) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(\*\*) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(\*\*\*) Coordinatore della Commissione Marketing e Comunicazione

(\*\*\*\*) Presidente della Commissione Marketing e Comunicazione



Data riunione

18 dicembre 2024 ore 14:30

Luogo

Videoconferenza Teams

Ordine del giorno:

1. Approvazione verbale riunione precedente
2. Feedback e commenti risultati survey D&I 2024
3. Varie ed eventuali

Presenze

In videoconferenza

Società	Nome	Cognome
BFF BANK	Marilena	FERRI
BFF BANK	Emanuela	RUSTICI
CREDEMFATOR	Lina	SANTUCCI
FACTORIT	Nuvola	GIORI
GENERALFINANCE	Irene	NATALINI
MBFACTA	Greta	BASSANI
SACE FCT	Gianluca	CABULA
ASSIFACT	Pietro	BARTOLINI
ASSIFACT	Diego	TAVECCHIA

Verbale

1. Approvazione verbale riunione precedente

Il verbale della riunione precedente è approvato senza modifiche all'unanimità.

2. Feedback e commenti risultati survey D&I 2024

Prima di iniziare ad analizzare la bozza con i risultati della survey D&I il Coordinatore riporta ai membri del gruppo di lavoro i principali punti salienti del suo intervento al Consiglio di Assifact del 10 dicembre u.s. dove

ha presentato un bilancio delle attività svolte nel corso dell'anno tra ciclo di eventi D&I associativi ed evidenze emerse dalla prima bozza di risultati della survey D&I 2024. Il Consiglio di Assifact ha apprezzato molto il lavoro svolto e ha manifestato interesse per la prosecuzione delle analisi anche per i prossimi anni suggerendo di integrare anche quei profili che possono risultare meno visibili legati ai temi della diversità nel nostro settore, quali ad esempio il background socio-economico.

Pietro Bartolini presenta i risultati della survey per ogni singolo capitolo:

- Nel primo capitolo inerente alla composizione dei dipendenti nel settore non si rilevano sostanziali differenze rispetto alla precedente rilevazione. L'attenzione maggiore viene collocata nelle nuove domande relative al personale in part-time (1.6 e 1.7) da cui si evince come siano maggiormente le donne sopra i 40 anni a richiedere un contratto part-time per svolgere assistenza familiare ai genitori che hanno bisogno di cure e ai figli.
- Il secondo capitolo relativo alla composizione del top management conferma la bassa presenza femminile nei board delle Associate, poiché il dato risulta assestarsi a poco più del 20% circa, sostanzialmente stabile sin dalla prima rilevazione del 2021.
- Nel terzo capitolo, osservando in particolare il confronto temporale dei dipendenti per funzione e per genere si può constatare come sia nella componente di donne che per quella degli uomini sia presente un incremento di personale nelle funzioni di business rispetto a quelle di staff. Alcuni Associati confermano questa tendenza negli ultimi anni di una ricerca di personale maggiormente orientata verso posizioni legate al business rispetto che a quelle di staff.
- Nel quinto capitolo relativo ai nuovi dipendenti assunti è stato introdotto il profilo della mobilità infragruppo e, nella suddivisione per genere ed inquadramento, si può notare una maggiore attenzione ad un ingresso equo tra donne e uomini nella classe dirigenziale nelle nomine infragruppo rispetto agli altri cluster.
- Nel sesto capitolo, a partire da questa rilevazione, le domande in merito al turnover sono state suddivise tra dimissioni volontarie e pensionamenti. Per quanto concerne le uscite dall'azienda per dimissioni, si nota come nella fascia d'età compresa tra i 30 e 39 anni siano soprattutto le donne a cercare maggiore stabilità, poiché proprio in questa fascia d'età si colloca più frequentemente la maternità e il maggior carico di cura. In linea generale, comunque, gli uomini tendono a spostarsi con più dinamicità rispetto alle donne in tutte le fasce d'età. Per quanto concerne invece le risposte relative ai pensionamenti i risultati rispecchiano le aspettative del gruppo di lavoro.
- Nell'ottavo capitolo inerente alla retribuzione, risulta d'interesse notare come, nell'ultimo anno, ad ottenere l'incremento salariale per merito siano state più le donne rispetto agli uomini, in controtendenza rispetto alle passate rilevazioni. Per quanto riguarda il rapporto tra i livelli di retribuzione medi tra uomini e donne, esso risulta sostanzialmente stabile in termini di mediana, anche nel confronto con i passati anni, mentre i valori di minimo e massimo risultano essere più ravvicinati, al netto di una situazione specifica nell'inquadramento dei quadri direttivi.
- Nel nono capitolo della rilevazione di quest'anno si sono volute inoltre approfondire maggiormente le modalità di lavoro flessibile; dalle informazioni raccolte non emergono rilevanti sorprese nei risultati rispetto alle aspettative del gruppo di lavoro già evidenziate in discussioni precedenti.
- Nell'ultimo capitolo relativo alle tematiche D&I risultano esserci notevoli miglioramenti sul fronte della formazione aziendale e allo sviluppo delle indagini di clima svolte presso le Associate; infatti, per quest'ultimo profilo è presente un netto incremento delle società che l'hanno istituita in azienda rispetto all'anno precedente, poiché il dato passa da poco più di un 30% del 2022 a oltre il 50%. Infine, sono stati introdotti due ulteriori profili di approfondimento relativi alla disabilità, dove già oltre un 40% delle società rispondenti prevede iniziative legate a questa tematica, e alla multiculturalità in azienda dove circa i due terzi degli Associati presenta personale nato all'estero e oltre il 40% presenta dipendenti che sono espressione di seconde generazioni di nati all'estero.

In generale l'attenzione verso questi temi della diversità e inclusione risulta essere sempre più crescente nell'industria del factoring, nonostante si presentino alcune aree di miglioramento, come per esempio nel gender balance soprattutto in relazione alle posizioni relative al top management.

### 3. Varie ed eventuali

Non essendovi altro da discutere, la seduta è tolta alle ore 15:50.

#### Follow up

- Invio report D&I 2024 > Staff Assifact
- Approvazione del report D&I 2024 > Gdl / Commissioni Organizzazione & Risorse Umane e Marketing e Comunicazione
- Invio Circolare Tecnica > Staff Assifact

#### Materiali

- [Convocazione](#)
- [Presenze](#)
- [Diversity & Inclusion nel settore del factoring - Survey 2024](#)