

ESPERIENZE - Banca del Fucino

Banca del Fucino. «La diversità, un driver strategico»

Banca del Fucino nel 2021 ha visto crescere di oltre sei volte il suo utile. Una crescita che trova risposta anche nei numeri in aumento delle professioniste e manager donne in posizioni apicali

Cinzia Petrocelli,
a capo della
Direzione Affari
Legali e Societari di
Banca Del Fucino



Più donne, più redditività. La diversità di genere può rivelarsi un elemento strategico, alla pari della diversificazione delle linee di business. Perché è capace di contribuire alla crescita della redditività. Lo dimostrano i numeri di Banca del Fucino, capogruppo del gruppo bancario Igea Banca, che lo scorso anno ha visto il proprio utile ante imposte crescere, da 1,2 milioni del 2020 a 7,5 milioni nel 2022, e, in parallelo ha aumentato il numero di professioniste e manager nelle aree strategiche della Banca: le dipendenti sono il 40% del totale e 9 posizioni apicali sono rivestite da donne. «Alla crescita della redditività della Banca ha indubbiamente contribuito la strategia di diversificazione che è stata declinata non solo in termini di linee di business ma anche in termini di genere – racconta Cinzia Petrocelli, a capo della Direzione Affari Legali e Societari di Banca Del Fucino. Conseguenza diretta di questo approccio è stata poi l'inclusione il confronto a tutti i livelli aziendali, anche decisionali: è stato agevolato il dibattito, l'approccio critico a ogni questione e, quindi, l'adozione di determinazioni ponderate e consapevoli, a vantaggio del sensibile incremento dei risultati economici».

Una forte cultura del rischio

L'incremento della quota femminile è stato trasversale alla Banca. «Le donne manager sono ben rappresentate in gran

Banca del Fucino - **ESPERIENZE**

parte degli ambiti della Banca – chiarisce Petrocelli –, dalla contabilità al comparto legale, dall'organizzazione alla compliance, fino alle due grandi aree di business: la Divisione Affari e l'Investment Banking». Tra le qualità più apprezzate, l'«abnegazione, la capacità di ascolto e di mediazione, la resistenza e la resilienza, che caratterizzano l'universo femminile del Gruppo – continua Petrocelli. A queste leve, si affiancano quelle più tecniche, che guidano le attività di recruiting e il riconoscimento di premialità: le hard skill tipiche del mondo bancario e finanziario, essenziali per praticare a ogni livello aziendale quella «cultura del rischio» su cui deve basarsi l'operatività. La banca è un mondo tanto affascinante quanto complesso. La banca è donna».

Costante controllo sul gender pay gap

Molto sentito, quando si parla di genere e inclusione, è poi il tema del gender pay gap. La Banca adotta politiche di remunerazione incentivazione indipendenti dal genere, che vengono costantemente monitorate. «Periodicamente, gli esiti delle analisi sui livelli retributivi vengono esaminati dagli organi sociali e c'è una sostanziale uguaglianza di trattamento per quanto riguarda i Quadri direttivi e le Aree professionali – osserva Petrocelli –, con un segmento femminile equamente rappresentato nel contesto aziendale ed equamente distribuito a livello settoriale e professionale».

Più fedeli all'azienda

Ma il tema del divario salariale tra generi si accentua anche per via di alcune dinamiche sociali e di business: difatti, per un nuovo ingresso è più semplice ottenere uno scatto sullo stipendio, ma le donne sembrano preferire la crescita per vie interne, mostrando una grande fedeltà all'azienda di appartenenza. «La

LE DONNE DI BANCA DEL FUCINO

Tra i vertici di Banca del Fucino spiccano Gabriella Covino, Vicepresidente del CdA, Valeria Conti, Presidente del collegio sindacale, Susanna Levantesi e Manuela Morgante, presidenti dei due comitati endoconsiliari: il Comitato Rischi di Gruppo e il Comitato degli Amministratori Indipendenti.

Inoltre, anche la prima linea manageriale ha visto la promozione di diverse professioniste donne, oltre a Cinzia Petrocelli a capo della Direzione Affari Legali e Societari, Simona Gianserra è alla guida della Direzione Debt Capital Market di Banca del Fucino, mentre Daniela Longhitano è al vertice della Direzione Bilancio e Partecipazioni.

Completa il quadro, l'affidamento di due importanti Aree all'interno della Divisione Affari a due manager donna: Valeria Moretti, Area Manager Roma Sede di Banca del Fucino, e Fabrizia Lovato, Area manager Veneto di Banca del Fucino da marzo 2021.

Banca ha valorizzato la crescita di risorse interne in ogni comparto, anche con l'obiettivo di favorire il ricambio generazionale – precisa Petrocelli. Tuttavia, quando è necessario trovare personale sul mercato, le risorse in ingresso beneficiano, di norma, d'incrementi della remunerazione rispetto alla posizione di partenza, mentre è meno frequente, per le donne, il consolidamento di questo genere d'incrementi retributivi legati alla mobilità interaziendale. Per un motivo molto semplice: l'universo femminile è più incline a ricercare e a favorire i cambiamenti dall'interno, sedimentando il legame al progetto aziendale».

Le iniziative della Banca per la diversità e l'inclusione

A ogni modo, la diversity va coltivata all'interno dell'azienda attraverso delle iniziative sul campo: percorsi formativi, lavoro agile, occasioni di confronto, etc. «Per valorizzare le professionali e dare pari opportunità di carriera, la Banca ha strutturato dei percorsi formativi dedicati allo sviluppo delle competenze funzionali – afferma Petrocelli –, nel caso delle lavoratrici madri sono previsti anche corsi di aggiornamento volti al reinserimento nella posizione. A ciò si aggiungono

numerose occasioni di confronto multidisciplinare, che consentono, soprattutto ai più giovani, di trovare la propria identità professionale e assecondare le proprie attitudini, avvalendosi dei meccanismi di mobilità interna e job posting. Ma rendere un ambiente lavorativo neutrale e inclusivo significa anche mettere a disposizione degli strumenti per raggiungere un migliore equilibrio tra vita privata e lavorativa: penso alle iniziative di lavoro agile, per le quali è stato raggiunto un accordo aziendale, che prevedono una specifica tutela per le lavoratrici in stato di gravidanza o puerperio, tra l'altro».

Le norme sono solo il punto di partenza

Questo percorso di valorizzazione delle diversità è ormai diventato una strategia per la banca. «Il rispetto delle prescrizioni normative è stato per noi il punto di partenza, lo stimolo per una riflessione più profonda sulle prospettive di sviluppo legate ad approcci inclusivi e paritari – conclude Petrocelli. L'obiettivo è quello di rendere la valorizzazione della diversità di genere un vero e proprio driver strategico».

G.C.