

Gender Equality Plan del Forum per la Finanza Sostenibile (2024 - 2027)

Indice

1. Introduzione
2. Background legislativo e richiami normativi
 - 2.1. Unione Europea
 - 2.2. Italia
3. La situazione attuale e l'evoluzione nel quadriennio 2020 - 2024
 - 3.1. Governance
 - 3.2. Struttura organizzativa
 - 3.3. Conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa
 - 3.4. Attività di reclutamento e sviluppo di carriera
 - 3.5. Pratiche, policy e iniziative avviate per favorire l'uguaglianza di genere
4. Impegno per il futuro

1. Introduzione

Il Forum per la Finanza Sostenibile (FFS) è un'associazione non profit fondata nel 2001 con la missione di promuovere l'inclusione dei criteri ambientali, sociali e di governance (*Environmental, Social, and Governance* - ESG) nei prodotti e nei processi finanziari.

Il FFS è caratterizzato da una base associativa multi-stakeholder, che include operatori finanziari, organizzazioni della società civile, e altri soggetti interessati all'impatto ambientale e sociale degli investimenti.

L'attività principale del FFS è la promozione dell'investimento sostenibile e responsabile (*Sustainable and Responsible Investment* - SRI), considerato uno strumento essenziale per orientare il modello di sviluppo economico verso principi di sostenibilità. Il FFS si impegna a diffondere la conoscenza e la pratica dell'SRI attraverso diverse iniziative, che includono:

- Ricerca e analisi: il FFS conduce studi e ricerche volti a identificare le migliori pratiche e a fornire dati aggiornati sul mercato degli investimenti sostenibili. Questi lavori sono essenziali per sensibilizzare gli operatori finanziari e gli altri stakeholder sulle opportunità offerte dall'integrazione dei criteri ESG nei processi decisionali.
- Gruppi di lavoro: il FFS organizza e coordina gruppi di lavoro tematici che riuniscono esperti del settore, rappresentanti istituzionali e altri stakeholder per discutere e sviluppare linee guida e strategie innovative. Questi gruppi di lavoro rappresentano una piattaforma per lo scambio di idee e per la definizione di politiche e pratiche sostenibili.
- Formazione e sensibilizzazione: il FFS si dedica alla formazione di operatori finanziari, aziende e istituzioni attraverso seminari, corsi e workshop. Queste iniziative mirano a diffondere le competenze

necessarie per incrementare gli investimenti sostenibili e a sensibilizzare la comunità finanziaria sui benefici a lungo termine derivanti dall'adozione dei criteri ESG.

- Advocacy, policy e collaborazione con le istituzioni: Il FFS svolge un ruolo attivo nel dialogo con le istituzioni italiane ed europee, contribuendo all'elaborazione di politiche pubbliche che supportino gli investimenti sostenibili. Attraverso attività di advocacy e di policy, il FFS promuove un quadro normativo favorevole che incentivi l'adozione diffusa di pratiche finanziarie responsabili.
- Comunicazione e diffusione culturale: Il FFS si impegna a sensibilizzare la comunità finanziaria, i media e la cittadinanza sui temi della finanza sostenibile attraverso una varietà di iniziative di comunicazione ed educazione finanziaria, tra cui convegni, seminari, eventi culturali e pubblicazioni. Queste attività sono fondamentali per stimolare un dibattito pubblico informato e promuovere una cultura della sostenibilità.

—

Nel contesto dei criteri ESG, di cui il FFS si fa promotore, la dimensione “*Sociale*” (S) comprende una vasta gamma di temi, tra cui i diritti umani, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza, e la giustizia sociale. L'uguaglianza di genere è uno degli aspetti fondamentali della “S” ed è considerata un prerequisito per il raggiungimento di una società più equa e sostenibile. La promozione della parità di genere non è solo una questione di giustizia sociale, di efficienza organizzativa e/o economica, ma è anche (e soprattutto) una questione di potere: *gender is about power*.

Consapevole dell'importanza dell'uguaglianza di genere, il FFS ha da sempre integrato questo principio nelle sue attività, promuovendo pratiche che favoriscano la parità e l'inclusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Sulla base di questo impegno, il Forum per la Finanza Sostenibile ha deciso di adottare il presente Gender Equality Plan (GEP) – o Piano per la Parità di Genere.

Il GEP è uno strumento predisposto dalla Commissione Europea, tramite l'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che lo ha definito come “un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale”. Si configura quindi come uno strumento “politico, di governance” dell'organizzazione che mira a trasformare in modo sostenibile i processi, la cultura e le strutture organizzative per combattere e ridurre gli squilibri e le disuguaglianze di genere. È anche uno strumento olistico e completo, che si rivolge all'intera organizzazione, coinvolge tutte le parti interessate e affronta il tema dell'uguaglianza di genere da vari punti di vista e a seconda dei diversi aspetti che lo compongono. Di conseguenza, un GEP è uno strumento sistematico e strategico che stabilisce priorità e obiettivi concreti (basati su una valutazione approfondita dello status quo), nonché le misure specifiche che saranno attuate per migliorare la parità di genere all'interno delle organizzazioni. Il GEP dovrebbe includere le scadenze delle misure da attuare, la misurazione dei progressi e dei successi, e attività di monitoraggio e valutazione. Infine, un GEP deve stabilire chiare responsabilità per le diverse attività finalizzate alla sua attuazione.¹

Diverse sono quindi le motivazioni che hanno spinto il FFS a intraprendere questa iniziativa.

In primo luogo, il Forum per la Finanza Sostenibile, in quanto promotore della sostenibilità e dell'integrazione dei criteri ESG, riconosce che la parità di genere è un elemento chiave della sostenibilità sociale. Un'organizzazione che si impegna a promuovere la sostenibilità non può trascurare l'importanza di garantire

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

l'uguaglianza di genere al proprio interno. Il GEP è, quindi, un naturale sviluppo del lavoro svolto dal FFS, che estende i principi ESG anche alla governance interna.

In secondo luogo, il FFS riconosce che le persone sono la risorsa più preziosa per il successo dell'organizzazione. Promuovere la parità di genere significa garantire che tutte le persone, indipendentemente dal genere di appartenenza, possano contribuire al meglio delle loro capacità. Il GEP aiuta a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni individualità sia valorizzata per il suo contributo.

Inoltre, il GEP rappresenta uno strumento progettuale e programmatico che mira a realizzare un cambiamento strutturale nell'organizzazione. Attraverso un piano di azioni concrete e misurabili, il GEP intende rimuovere gli ostacoli che potrebbero potenzialmente impedire una piena partecipazione delle donne e delle altre minoranze di genere in tutte le aree operative del FFS. Ciò è essenziale per creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui tutte le persone, indipendentemente dal genere, possano realizzare il loro potenziale.

Una quarta motivazione è rappresentata dall'esigenza di adattamento a un contesto normativo in continua evoluzione. Negli ultimi anni, il quadro normativo, europeo e nazionale, ha posto una crescente attenzione sul tema dell'uguaglianza di genere. La Commissione Europea, attraverso programmi come "Horizon Europe", ha reso il GEP un requisito obbligatorio per la partecipazione a progetti finanziati dall'UE. L'adozione del GEP da parte del FFS non solo risponde a questi requisiti normativi, ma dimostra un impegno proattivo nell'aderire alle migliori pratiche internazionali in materia di uguaglianza di genere.

Infine, in un contesto in cui gli stakeholder sono sempre più attenti ai temi della sostenibilità e dell'etica, l'adozione di un GEP rafforza la reputazione del FFS come organizzazione impegnata a promuovere la giustizia sociale e l'uguaglianza. Questo impegno non solo migliora l'immagine del FFS presso la comunità finanziaria e il pubblico in generale, ma aumenta anche la sua credibilità come promotore di investimenti sostenibili.

Il Gender Equality Plan del Forum per la Finanza Sostenibile è stato concepito per raggiungere, in particolare, una serie di obiettivi:

1. Promuovere l'equilibrio di genere nella struttura organizzativa: continuare ad assicurare una rappresentanza equilibrata di genere in tutti i livelli decisionali e operativi del FFS, garantendo che le donne abbiano pari opportunità di accesso a posizioni di leadership. Implementare pratiche di reclutamento, selezione e progressione di carriera che siano trasparenti, eque e prive di pregiudizi di genere.
2. Sostenere l'equilibrio vita-lavoro: implementare misure che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e privata, creando un ambiente di lavoro flessibile e attento alle esigenze di tutte le persone, indipendentemente dal genere.
3. Prevenire e contrastare le discriminazioni e le molestie: prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia di genere, promuovendo una cultura del rispetto e della dignità.
4. Promuovere la consapevolezza e la formazione: adottare un approccio inclusivo e orientato alla promozione dell'uguaglianza di genere nell'organizzazione degli eventi pubblici e degli incontri riservati ai Soci. Organizzare attività di formazione e sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sull'importanza della diversità al fine di consolidare una cultura inclusiva e rispettosa.



Il presente GEP è introdotto da una breve descrizione del framework legislativo europeo e nazionale relativo alle politiche per l'uguaglianza di genere. Fornisce successivamente informazioni e dati relativi alla governance, alla struttura e alla cultura organizzativa, oltre che una disamina delle pratiche e delle policy – formalizzate o basate su consuetudini – e delle iniziative attuate dal FFS per favorire la parità di genere e l'inclusione nel contesto in cui l'Associazione opera. A valle di questa analisi, si è passati a formalizzare l'impegno a implementare un piano di azione basato sulla valutazione periodica della situazione in essere e all'aggiornamento delle procedure, delle policy e delle attività future sulla base degli obiettivi descritti nelle aree di intervento richiamate precedentemente.

Il risultato di questo processo è il presente documento, che è stato pensato e approvato per restare in vigore per un periodo di 3 anni, da dicembre 2024 a dicembre 2027. Il Consiglio Direttivo del FFS per la Finanza Sostenibile, anche su proposta della struttura organizzativa dell'Associazione, ha il potere di revisionare il presente documento annualmente e laddove ritenuto rilevante, aggiornarlo sulla base della valutazione dei progressi individuati nelle varie aree di intervento.

—

Il coordinamento della stesura del GEP del Forum per la Finanza Sostenibile (2024 - 2027) è stato affidato a Francesco Bicciato (Direttore Generale).

Hanno preso parte alla redazione del GEP:

- Davide Chiaramonte, EU Projects Assistant;
- Chiara Lemmi, Research and Administrative Officer.

2. Background legislativo e richiami normativi

In questa sezione si cercherà di fornire una panoramica complessiva del quadro giuridico nazionale ed europeo, senza la pretesa di offrire un'analisi esaustiva della normativa sulla parità di genere. Questo contesto normativo delinea l'ambiente in cui il GEP del Forum per la Finanza Sostenibile si colloca, evidenziando la sua importanza come strumento strategico.

2.1. Unione Europea

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei principi cardine dell'Unione Europea. Questo principio è sancito dall'articolo 2 del Trattato sull'Unione Europea (TUE), che definisce l'uguaglianza come uno dei valori fondanti dell'Unione, insieme al rispetto della dignità umana, alla libertà, alla democrazia e allo stato di diritto². Gli articoli 21 e 23 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea ribadiscono il divieto di discriminazione e affermano la necessità di garantire l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti i settori della vita pubblica e privata³. Inoltre, l'articolo 3(3) del TUE e gli articoli 8, 10, 19, 153 e 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) rafforzano ulteriormente l'obbligo di integrare la parità di genere in tutte le politiche dell'Unione⁴.

² <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/146/la-protezione-dei-valori-dell-articolo-2-del-tue-nell-unione-europea>

³ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:it:PDF>

Nel corso degli anni, l'Unione Europea ha adottato diverse direttive volte a rafforzare e rendere effettivo il principio di parità di genere, con particolare attenzione al mondo del lavoro e alla governance aziendale. Per ragioni di brevità menzioniamo soltanto le due direttive più recenti, che rivestono una particolare importanza per il Gender Equality Plan. La prima, la Direttiva (UE) 2022/2381, si prefigge di migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori delle società quotate. Essa stabilisce che, entro il 2026, almeno il 40% dei posti di amministratore non esecutivo o il 33% dei posti di amministratore esecutivo debba essere riservato al genere meno rappresentato. Inoltre, questa direttiva impone alle aziende di comunicare pubblicamente i risultati ottenuti in termini di parità di genere e di sviluppare piani d'azione per colmare eventuali lacune⁵.

La seconda direttiva, la Direttiva (UE) 2023/970, è orientata a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Attraverso la trasparenza retributiva e l'introduzione di meccanismi specifici, questa normativa richiede che i datori di lavoro forniscano ai propri dipendenti informazioni chiare e trasparenti sui livelli retributivi e sulle progressioni economiche all'interno dell'organizzazione⁶. Gli Stati membri dell'UE hanno l'obbligo di recepire queste disposizioni entro il 7 giugno 2026, garantendo così un'applicazione uniforme del principio di parità salariale su tutto il territorio dell'Unione.

Per quanto riguarda il quadro normativo sulla finanza sostenibile, il tema della parità di genere è presente in diverse iniziative normative in quanto i rischi e le opportunità legate ad esso sono di particolare rilevanza per gli operatori finanziari.

Il primo riferimento è da rintracciare nel report sulla Tassonomia sociale presentato dalla Piattaforma sulla Finanza Sostenibile a febbraio 2022⁷, che ha l'obiettivo di proporre una struttura per una tassonomia sociale che stabilisca con chiarezza cosa costituisce un investimento sociale e quali attività possono essere considerate socialmente sostenibili. I tre macro-obiettivi inseriti nella tassonomia sociale sono stati definiti sulla base degli impatti delle attività economiche sui portatori di interesse lungo l'intera catena del valore: lavoro dignitoso; adeguati standard di vita e benessere di consumatori e utilizzatori di un bene; comunità sostenibili e inclusive. Ciascuno dei tre obiettivi principali dovrà essere integrato da diversi sotto-obiettivi; ad esempio, i sotto-obiettivi del lavoro dignitoso includono anche la promozione del principio di uguaglianza e non discriminazione in ambito lavorativo.

In tema di reporting di sostenibilità, la Direttiva (UE) 2022/2464⁸ sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD) ha introdotto importanti modifiche alla Direttiva (UE) 2014/95⁹ sulla rendicontazione non finanziaria introducendo diversi obblighi di disclosure sui temi ESG. Tra le diverse informazioni che le imprese saranno tenute a comunicare, quelle relative al tema della parità di genere sono di particolare rilevanza. Infatti, dovranno essere divulgati dati sulla parità retributiva, sulle iniziative relative a formazione e sviluppo delle competenze, sulle misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e sulle condizioni di lavoro (es. occupazione sicura, salari adeguati e orario di lavoro). Tali requisiti risultano coerenti con la Direttiva (UE) 2023/970 precedentemente analizzata che mira, tra le altre cose, a rafforzare la trasparenza retributiva.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381&from=EN>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>

⁷ https://finance.ec.europa.eu/document/download/494fa7fe-5dea-4c57-bda5-59c1e3a0db49_en?filename=220228-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy_en.pdf

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464>

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095>

Similmente, il Regolamento (UE) 2019/2088¹⁰ relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (SFDR) prevede che gli operatori finanziari che rientrano nel campo di applicazione della direttiva comunichino la media del divario retributivo di genere nelle imprese beneficiarie degli investimenti e il rapporto medio donne/uomini tra i membri del consiglio delle imprese beneficiarie, espresso in percentuale di tutti i membri del consiglio. Queste informazioni dovranno essere riportate nella dichiarazione sui principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità secondo gli standard tecnici regolamentari (RTS) che integrano il Regolamento. Su questo tema, il Forum ha contribuito all'elaborazione della risposta di Eurosif¹¹ alla consultazione avviata dalle Autorità europee di vigilanza sulla revisione e la modifica degli RTS¹². Tra le altre cose, il Forum ha proposto di aggiungere le informazioni relative alla trasparenza nelle procedure di selezione del personale tra le informazioni volontarie che gli operatori finanziari possono scegliere o meno di comunicare.

Queste iniziative e obblighi normativi contribuiscono a rafforzare il ruolo che la finanza sostenibile può svolgere nella riduzione del divario di genere, in quanto indirizzano gli operatori finanziari a selezionare le aziende in cui investire tenendo conto anche della parità di genere.

2.2. Italia

La Costituzione italiana, all'articolo 3, sancisce il principio di uguaglianza formale e sostanziale, affermando che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche o condizioni personali e sociali. Questo principio costituisce il fondamento costituzionale su cui si basano tutte le politiche e le normative italiane in materia di parità di genere.

Tra la normativa italiana in materia di uguaglianza di genere, sembra opportuno menzionare la Legge 1977/903 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, particolarmente importante in riferimento alle procedure di assunzione, alla retribuzione, alla formazione professionale e alle condizioni lavorative¹³. Successivamente, il Decreto Legislativo 2006/198 noto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ha riunito le principali norme in materia di parità di genere, comprendendo disposizioni che regolano l'accesso al lavoro, la parità retributiva, la tutela della maternità e paternità, e misure contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo¹⁴.

Successivamente, la Legge 2021/162 ha introdotto la certificazione della parità di genere, uno strumento che consente ai datori di lavoro di attestare le misure adottate per ridurre il divario di genere nelle aziende. Questo sistema di certificazione riguarda diversi aspetti, tra cui le opportunità di crescita professionale, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità. La stessa legge ha esteso l'obbligo di redazione del rapporto biennale sulle pari opportunità alle aziende con più di 50 dipendenti, ampliando così il campo di applicazione delle politiche di genere anche alle realtà aziendali di medie dimensioni¹⁵.

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2088>

¹¹ <https://www.eurosif.org/news/eurosif-response-to-the-esas-joint-consultation-on-the-review-of-the-sfdr-delegated-regulation/>

¹² <https://www.esma.europa.eu/press-news/consultations/joint-consultation-review-sfdr-delegated-regulation>

¹³ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1977/12/17/077U0903/sg>

¹⁴ [https://leg14.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198dl.htm#:~:text=4%2C%20comma%203\)-,1.,i%20livelli%20della%20gerarchia%20professionale.](https://leg14.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/06198dl.htm#:~:text=4%2C%20comma%203)-,1.,i%20livelli%20della%20gerarchia%20professionale.)

¹⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>

Anche il nuovo Codice degli Appalti, recentemente adottato con il Decreto Legislativo 2023/36, ha introdotto novità rilevanti in materia di parità di genere. Sono stati istituiti meccanismi e strumenti specifici per promuovere le pari opportunità di genere all'interno delle procedure di gara e nella gestione dei contratti pubblici. In particolare, il nuovo codice introduce l'obbligo per le stazioni appaltanti di attribuire un punteggio premiale alle imprese che dimostrano di adottare politiche di parità di genere, comprovate attraverso la certificazione di parità. Il Codice prevede anche una riduzione fino al 20% della garanzia provvisoria per gli operatori economici che possiedono tale certificazione, incentivando ulteriormente l'adozione di politiche inclusive¹⁶.

Infine, le normative italiane sui congedi parentali e sulla conciliazione vita-lavoro hanno subito importanti modifiche negli ultimi anni, in linea con gli obiettivi europei di sostenere l'equilibrio tra vita professionale e familiare. Il Decreto Legislativo 2022/105 ha esteso il congedo di paternità obbligatorio a 10 giorni, rendendolo strutturale e autonomo rispetto al congedo parentale alternativo. Inoltre, è stato ampliato il periodo in cui è possibile fruire del congedo parentale retribuito al 30%, passando dai primi sei ai primi dodici anni di vita del bambino. Queste misure mirano a favorire una più equa distribuzione degli impegni familiari tra uomini e donne, contribuendo così a una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro¹⁷.

3. La situazione attuale e l'evoluzione nel quadriennio 2020 - 2024

I seguenti paragrafi offrono un quadro puntuale dei dati, utili nel contesto del GEP, relativi alla governance, alla struttura e alla cultura organizzativa del Forum per la Finanza Sostenibile, oltre che una disamina delle pratiche, delle policy e delle iniziative attuate per favorire la parità di genere e l'inclusione. L'analisi è aggiornata al momento della stesura del presente documento, datato settembre 2024; laddove significativo, riporta le informazioni riferite al quadriennio settembre 2020 - settembre 2024, con l'obiettivo di fornire una visione complessiva e di evoluzione.

3.1. Governance

Il **Consiglio Direttivo** è composto da un minimo di nove ad un massimo di quindici membri, con incarico triennale, eletti dall'Assemblea dei Soci. Il numero dei componenti del Consiglio è deliberato dall'Assemblea, su proposta del Consiglio stesso. Tre Consiglieri sono eletti tra i Soci Sostenitori del FFS.

Nel corso dell'Assemblea Straordinaria dei Soci tenutasi nel 2021, la base associativa ha deliberato la modifica, tra le altre, dell'articolo 9 dello Statuto dell'Associazione, stabilendo al primo punto che, nell'elezione dei membri del Consiglio, "In caso di voto paritario tra due candidati, verrà eletto il candidato del genere meno rappresentato".

Al momento della stesura del presente GEP, il Consiglio Direttivo del FFS è composto da 12 membri, di cui:

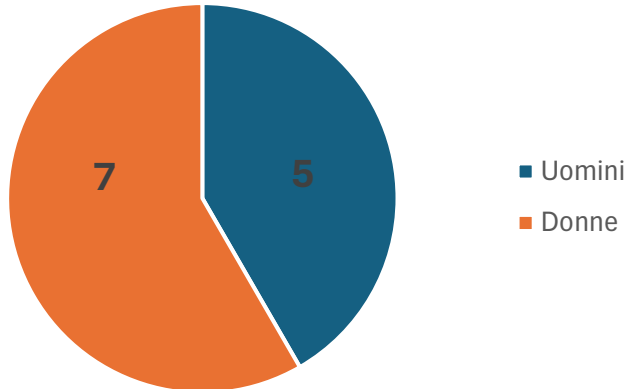
- 7 membri di sesso femminile (tra cui la Consigliera con il ruolo di Vicepresidente)
- 5 membri di sesso maschile (tra cui il Consigliere con il ruolo di Presidente)

¹⁶ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/04/13/23A02179/sg>

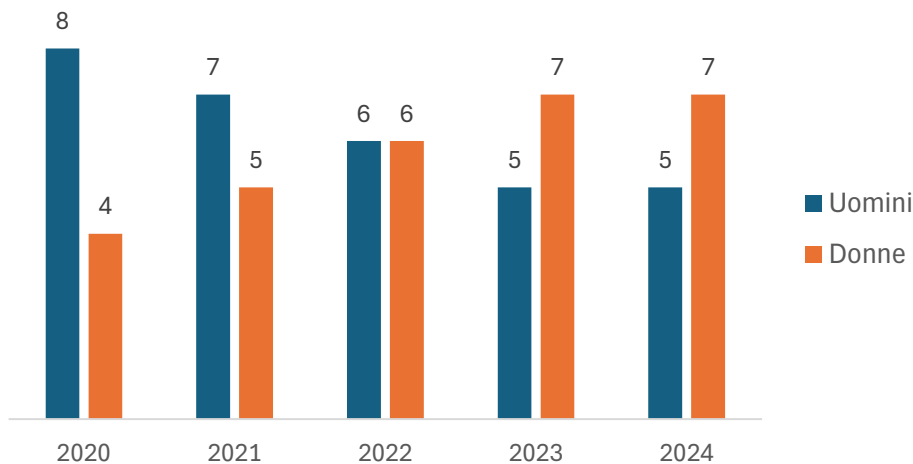
¹⁷ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/29/22G00114/sg>



Consiglio Direttivo del FFS a settembre 2024



Evoluzione del Consiglio Direttivo del FFS (2020 - 2024)



Il **Presidente** del FFS viene eletto dal Consiglio tra i propri membri a maggioranza assoluta e rimane in carica fino alla scadenza del mandato di Consigliere. Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'associazione; convoca le riunioni dell'Assemblea, del Consiglio e della Consulta delle Associazioni di categoria e ne stabilisce, su proposta del Direttore Generale, l'ordine del giorno.

Dal 2020 al 2024 si sono succeduti due Presidenti, di cui uno attualmente in carica; entrambi sono uomini.

L'Assemblea Straordinaria dei Soci tenutasi nel 2024 ha deliberato l'introduzione del ruolo di **Vicepresidente** nello Statuto del FFS (art. 11). Il Vicepresidente viene eletto dal Consiglio tra i propri membri a maggioranza assoluta e rimane in carica fino alla scadenza del mandato di Consigliere. Potrà essere rieletto Vicepresidente per un secondo mandato consecutivo. Alla scadenza del secondo mandato consecutivo, potrà essere rieletto

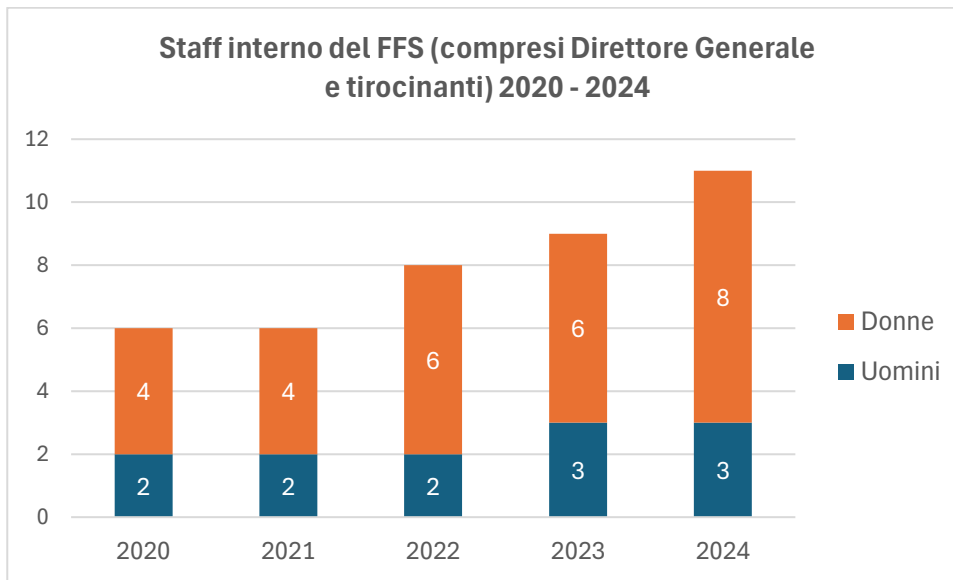
Vicepresidente solo quando sarà trascorso un triennio dalla data di scadenza del secondo mandato. Il Vicepresidente svolge le funzioni del Presidente in caso di assenza o impedimento del Presidente. Il primo Vicepresidente del FFS, eletto nel Consiglio di maggio 2024, è una donna.

Il **Collegio dei Revisori Contabili** è composto da 3 membri effettivi ed almeno 2 membri supplenti eletti ogni triennio dall'Assemblea dei Soci. 2 dei 3 membri effettivi sono di sesso maschile (incluso il Presidente) e 1 di sesso femminile.

I 2 supplenti revisori sono una donna e un uomo.

3.2. Struttura organizzativa

Il Forum per la Finanza Sostenibile impiega uno **staff interno** composto da dipendenti e tirocinanti. Al momento della stesura del GEP, lo staff del FFS è costituito da 11 risorse, di cui 8 donne e 3 uomini. Tra queste, la figura apicale è il Direttore Generale, che esercita i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per attuare il programma di attività in carica ed è nominato dal Consiglio Direttivo; dal 2016 tale ruolo è ricoperto da Francesco Biciato. Dal 2020 al 2024 lo staff del FFS si è notevolmente ampliato, passando da 5 impiegati e una tirocinante nel 2020 a 9 impiegati e una tirocinante a settembre 2024 (oltre al Direttore Generale). Il grafico sottostante mostra l'evoluzione nella composizione dello staff del FFS da gennaio 2020 a settembre 2024.



Il FFS si avvale della collaborazione di alcuni **consulenti esterni** su temi e aspetti specifici legati alle proprie attività. Attualmente si contano 3 consulenti donne e 1 consulente uomo.

3.3. Conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa

I dipendenti del FFS sono inquadrati con contratti full time (otto ore lavorative giornaliere dal lunedì al venerdì) o part-time. In particolare, sono attualmente inquadrati con contratti part-time 2 dipendenti che ne hanno fatto richiesta dopo il periodo di maternità, per meglio conciliare anche le esigenze legate al particolare contesto familiare.

Dal 2020, con l'emergenza legata alla pandemia di COVID-19, tutti i dipendenti del Forum possono svolgere il proprio lavoro da remoto. In modo particolare, dal 2022 l'Associazione si è adeguata alla nuova normativa in materia, consentendo a tutti i dipendenti di firmare un accordo individuale che formalizza e regola lo smart-working, e si rinnova su base annuale. Attualmente lo staff può lavorare in smart-working fino a 3 giorni a settimana, a eccezione di periodi particolari in cui questa possibilità è estesa a tutta la settimana, previo accordo con il Direttore Generale.

Con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra vita privata e professionale e di migliorare il benessere dei dipendenti, sempre perseguendo l'obiettivo di uno sviluppo sostenibile, il Forum per la Finanza Sostenibile ha adottato un insieme di iniziative che, al momento della stesura del presente GEP, comprendono:

- Rimborsamento degli abbonamenti urbani per recarsi a lavoro tramite i mezzi pubblici (treni, metro, tram, bus) per ciascun dipendente.
- Buono pasto giornaliero per ciascun dipendente.
- Premialità di fine anno (sulla base dei risultati complessivi raggiunti dal lavoro di tutta la struttura), assegnata con criteri di equità ed erogata in modalità fringe benefit (buoni spesa).
- Colloqui periodici tra ciascun dipendente e le funzioni manageriali (Direttore Generale e Research Manager) in un'ottica di ascolto delle esigenze professionali e di miglioramento continuo delle mansioni e delle attività assegnate.

3.4. Attività di reclutamento e sviluppo di carriera

Nel corso degli ultimi anni il personale del FFS è aumentato sensibilmente, come descritto precedentemente. In ogni momento in cui è stata aperta una posizione come membro dello staff del FFS (dipendente o tirocinante), la struttura organizzativa preposta al reclutamento ha avviato un processo di selezione e assunzione equo e trasparente. Le posizioni aperte vengono pubblicizzate tramite il sito dell'Associazione e i canali social, oltre che all'interno del network associativo. Il livello di retribuzione offerto viene sempre segnalato in fase di pubblicizzazione della posizione aperta e/o di colloquio conoscitivo. Ferma restando la totale neutralità in fase di selezione in merito al genere dei candidati, è naturale che la ricezione di candidature di soggetti appartenenti in preponderanza all'uno o all'altro sesso influenzi in maniera sostanziale le assunzioni, ed in definitiva la composizione "di genere" dell'organico. Come osservato nei paragrafi precedenti, negli ultimi anni si riscontra una netta preponderanza del genere femminile, sia per quanto riguarda i dipendenti che i tirocinanti dell'Associazione. Questo fenomeno è infatti da spiegarsi, almeno in parte, con una maggiore propensione delle donne a candidarsi per le posizioni lavorative disponibili all'interno del FFS.

I livelli di retribuzione dei dipendenti del FFS dipendono dalle mansioni e dalle responsabilità affidate a ciascun membro dello staff e vengono stabiliti in maniera totalmente indipendente dal genere (oltre che dalla provenienza geografica, o da ulteriori orientamenti personali del dipendente). Sia il Consiglio Direttivo che il Direttore Generale favoriscono l'avanzamento di carriera dei dipendenti del FFS, con valutazioni periodiche dei livelli di autonomia e professionalità raggiunti.

3.5. Pratiche, policy e iniziative avviate per favorire l'uguaglianza di genere

Il Forum per la Finanza Sostenibile si impegna a promuovere la parità di genere anche nei confronti degli stakeholder esterni, a partire dal pubblico a cui si rivolge con le proprie attività di ricerca e di disseminazione.



Dal 2021 si è deciso di formalizzare maggiormente questo proposito, impegnandosi direttamente e chiedendo esplicitamente agli sponsor degli eventi promossi dal FFS di favorire la partecipazione di donne come relatrici nei programmi delle conferenze, per contrastare il fenomeno diffuso della scarsità di donne come speaker nelle conferenze, soprattutto nell'ambito finanziario. Inoltre, lo staff del Forum ha svolto diverse riflessioni interne e condivise su come migliorare l'inclusività del linguaggio utilizzato, sia durante gli eventi che nelle comunicazioni interne ed esterne, definendo delle linee guida che includono anche una particolare attenzione a questo aspetto.

Nell'ultimo quadriennio le figure manageriali dell'Associazione hanno promosso attività di formazione interna e continua dello staff del FFS sui temi che riguardano la sostenibilità nel suo complesso; tra questi figurano anche le tematiche dell'uguaglianza di genere, dell'inclusione e della tutela delle minoranze. Questo percorso di formazione mira soprattutto a creare momenti di confronto, discussione e condivisione di buone pratiche, che favoriscono una partecipazione attiva e spontanea di tutti i membri dello staff, coadiuvati da alcuni dei consulenti esterni dell'Associazione. Inoltre, nell'ambito delle attività di formazione svolte per organizzazioni esterne, Socie o non del FFS, sono stati creati dei pacchetti formativi specifici sui temi qui richiamati.

Numerose sono anche le attività di ricerca e di disseminazione rispetto ai temi legati alla finanza sostenibile, svolte dal FFS, che negli ultimi anni si sono focalizzate sulla promozione della parità di genere. Si possono citare, tra le altre: la ricerca "Donne e finanza sostenibile" condotta nel 2018¹⁸; alcuni SRI Webinar condotti tra il 2021 e il 2024 come "Finanza sostenibile e Goal 5: affinità elettive"¹⁹ e "Finanziare una crescita inclusiva"²⁰ nel 2021, "Finanza sostenibile per la parità di genere"²¹ nel 2022, o "Parità di genere: una leva di sostenibilità aziendale"²² nel 2024. Inoltre, alcuni eventi organizzati dal FFS in occasione delle rassegne culturali nell'ambito delle Settimane dell'Investimento Sostenibile e Responsabile²³ sono stati dedicati al tema della violenza economica di genere, aspetto centrale nel dibattito sulle pari opportunità e le disuguaglianze sociali. Infine, numerosi sono gli articoli pubblicati sul blog del FFS "InvestiResponsabilmente"²⁴ che si concentrano su questo tema, fornendo dati e informazioni, anche corredati da infografiche.

Una ulteriore iniziativa che testimonia l'impegno del FFS sul tema della parità di genere è rappresentata dalla partecipazione di alcuni membri dello staff nel *Gender Working Group* di FC4S (Financial Centres for Sustainability), il network di centri finanziari per la promozione della finanza sostenibile costituito in seno alle Nazioni Unite. Il FFS, infatti, è uno dei fondatori di ESGeneration Italy, il centro finanziario italiano membro di FC4S e firmatario, dal 2023, della Gender Finance Charter elaborata dal network internazionale²⁵.

4. Impegno per il futuro

Come indicato nel capitolo introduttivo, il presente GEP, il primo nella storia dell'Associazione, è stato concepito come un documento volto a fornire e rendere pubblici e trasparenti un insieme di dati e informazioni su come opera il Forum per la Finanza Sostenibile per la tutela e la promozione dell'uguaglianza di genere.

¹⁸ <https://finanzasostenibile.it/attivita/donne-e-finanza-sostenibile/>

¹⁹ <https://finanzasostenibile.it/eventi/finanzasostenibile-goal5/>

²⁰ <https://finanzasostenibile.it/eventi/inclusione-disuguaglianze/>

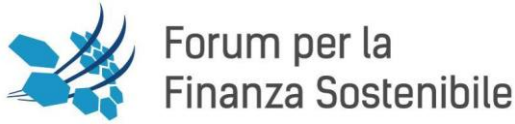
²¹ <https://finanzasostenibile.it/eventi/finanza-sostenibile-per-la-parita-di-genere/>

²² <https://finanzasostenibile.it/eventi/parita-di-genere-una-leva-di-sostenibilita-aziendale/>

²³ Si tratta, in particolare, della Rassegna Culturale 2021 e 2024

²⁴ <https://investiresponsabilmente.it/category/blog/>

²⁵ <https://www.esgenerationitaly.it/gender-finance-charter-signed/>



Inoltre, questo documento costituisce la base per l'implementazione di un piano di azione basato sulla valutazione periodica degli impegni e degli obiettivi descritti, nell'ottica di assicurare il mantenimento delle buone pratiche già in essere e, in modo particolare, migliorare in futuro l'attenzione e il coinvolgimento sul tema. Questo impegno viene quindi formalmente assunto dal Consiglio Direttivo del FFS e dalla struttura organizzativa dell'Associazione, con il coinvolgimento della propria base associativa e degli altri stakeholder.

Il referente e responsabile per l'implementazione del Gender Equality Plan 2024 – 2027 del FFS è Francesco Biciatto. Su proposta del Direttore Generale e del Presidente verrà creato un gruppo di lavoro dedicato in modo particolare al lavoro di aggiornamento degli impegni assunti dall'Associazione con il presente documento; il gruppo di lavoro sarà composto da membri dello staff interno del FFS e da membri del Consiglio Direttivo, e potrà avvalersi della consulenza specifica di alcune organizzazioni appartenenti al network del FFS. Saranno quindi organizzati degli incontri periodici volti a garantire e monitorare l'effettiva implementazione del Piano e il suo aggiornamento.

Il presente Gender Equality Plan 2024 - 2027 ha ricevuto parere positivo ed è stato approvato all'unanimità dal Consiglio Direttivo del Forum per la Finanza Sostenibile in data 11 dicembre 2024. È quindi firmato da Francesco Biciatto, Executive Director, e da Massimo Giusti, Presidente.

DocuSigned by:

Francesco Biciatto

932A6519B70A499...

DocuSigned by:

Massimo Giusti

CAB8F9857C7642C...