



FOCUS Gender Pay Gap (GPG) osserviamolo dal punto di vista di First Cisl Milano Metropoli

Che non sia un tema nuovo, purtroppo, lo sappiamo bene.

Ne avevamo già parlato, infatti, in un articolo del marzo 2025 ([clicca link](#)) ma vale la pena tornarci su.

Questa volta, in particolare, vogliamo analizzare **cosa accade nelle aziende bancarie e assicurative milanesi**.

L'Università di Brescia, per conto della Consigliera di Parità, ha effettuato un'analisi del campione lombardo delle aziende che hanno prodotto il rapporto biennale ([clicca link](#)) che conferma quanto avevamo già affermato.

Complessivamente, il campione rappresenta un gender pay gap (GPG) medio del **20,1%** sul monte retributivo lordo, che va dal **15,9% sulla paga base al 38,0% sulle componenti accessorie**.

I livelli di GPG (Gender Pay Gap) evidenziano una notevole variabilità a seconda dell'inquadramento: **dirigenti 18,9%; quadri 12,8%; impiegati/e 21,6%; operai/e 24,1%**.

Quindi, no, niente di nuovo nemmeno nella nostra regione, motore economico del paese. Passando allo specifico **settore finanziario/assicurativo** si nota come il GPG sia inferiore rispetto ad altri settori; le normative che prevedono presenza femminile nei board, le certificazioni UNI/PdR 125 (Certificazione sistema gestione parità di genere) sono fattori che probabilmente favoriscono un certo riequilibrio.

Rimane sostanzialmente accentuato il divario sulle voci variabili della retribuzione e componenti accessorie.

Se ampliamo l'analisi alla situazione sovranazionale del settore bancario, il quadro europeo evidenzia che il problema del gender pay gap nelle banche è persistente e, in molti casi, rilevante.

L'Autorità bancaria europea (EBA) — nel suo Report on Remuneration and Gender Pay Gap Benchmarking (dati 2023) — segnala un «material gender pay gap» nelle istituzioni e nelle investment firms: le donne guadagnano meno, ma soprattutto **non emerge una sostanziale modifica nel tempo delle pratiche retributive**. Eba afferma che, in media, nel 2023, il personale femminile negli istituti ha guadagnato il **24,48% in meno** rispetto al personale maschile.

A questi dati complessivi, il Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di Genere di First Cisl Milano Metropoli, ha voluto affiancare una propria analisi **sui rapporti biennali delle principali realtà del settore** per comprendere cosa accade nelle aziende del nostro territorio; il nostro campione è, infatti, composto da aziende bancarie e assicurative di grandi, medie e piccole dimensioni che operano sul territorio milanese.

Dai primi dati raccolti ed elaborati dall'osservatorio, emerge un equilibrio complessivo di dipendenti fra donne e uomini (Gender Gap); la componente femminile, infatti, si attesta ad oltre il 49%.

Quello che cambia è la distribuzione nei livelli professionali; un'analisi più approfondita delle categorie contrattuali conferma, infatti, una **ridotta incidenza femminile fra dirigenti e quadri** che, al contrario, è **dominante fra le aree professionali** dove la componente femminile percentualmente supera quella maschile.

Le donne inquadrate come Dirigenti superano di poco il 23% del totale della categoria, quelle Quadro Direttivo si attestano al 29% mentre all'interno delle Aree Professionali sono circa il 59%.

Approfondendo poi il divario retributivo, le analisi svolte sul campione evidenziano quanto già emerso dall'analisi delle Dichiarazioni Non Finanziarie degli anni precedenti (link articolo marzo qui?). Un forte divario retributivo a livello Dirigenti, che si riduce progressivamente fra Quadri Direttivi e Aree Professionali (GPG si attesta al 79% fra i Dirigenti, all'85% fra i Quadri Direttivi, al 90% all'interno delle Aree Professionali).

L'analisi del campione non si distanzia dalle conclusioni di Eba anche nelle considerazioni in merito alle politiche messe in campo per l'eliminazione di questi divari.

Il gap riscontrato nella composizione del personale, analizzato per inquadramento, si riverbera parimenti sulle assunzioni e sulle promozioni.

In entrambi i casi c'è una sostanziale equipollenza fra i dati della composizione del personale e quelli delle assunzioni per singolo livello; in pratica **anche le assunzioni replicano le percentuali dell'appartenenza ai livelli inquadramentali** (fra i quadri gli uomini vengono assunti più delle donne) rendendo persistente, quindi, il disequilibrio di genere. Lo stesso dicasi per le promozioni (sia all'interno dello stesso livello, sia riguardanti passaggi di livello).

Infatti, **le assunzioni di donne Dirigenti si attestano al 23% circa**, quelle a Quadro Direttivo al 39% mentre nelle Aree Professionali rappresentano il 50% circa, percentuali in linea con la composizione della diversità già sopra riportati. Si conferma la **medesima tendenza anche relativamente alle promozioni** dove le Dirigenti promosse sono poco sopra al 32% del totale dei dirigenti promossi, quelle Quadro Direttivo circa il 47% mentre le Aree professionali il 57% circa.

Se il fenomeno, purtroppo, è noto, quello che ci interessa è comprendere come evolverà nel tempo ovvero **se e come le aziende apporteranno dei correttivi** in modo che la disparità di genere, soprattutto nei livelli più alti, vada a ridursi.

Il nostro osservatorio privilegiato, per varietà e complessità sul territorio, consentirà a First CISL Milano Metropoli di conoscere meglio il fenomeno, di presidiarne l'evoluzione nel tempo, di mantenere viva l'attenzione su questi ambiti e di approfondire con focus successivi le diverse tematiche, rafforzando la sua funzione proattiva nei confronti delle aziende così come nei confronti di iscritte e iscritte per una maggiore consapevolezza e per una migliore tutela.

**Coordinamento Donne, Pari Opportunità e Politiche di genere
First Cisl Milano Metropoli**