

prosegue con il secondo pillar, ossia quello Sociale. Per quanto concerne il pillar relativo agli indicatori sociali è necessaria una considerazione preliminare sulla qualità dei dati e sulla percentuale di dati non disponibili: in molte DNF non sono disponibili (in seguito identificati come NA) i dati relativi alle politiche sociali o vengono riportati indicatori non conformi agli standard GRI che pertanto non sono comparabili tra le aziende. Le principali difformità dei dati riguardano le categorie in cui i lavoratori vengono suddivisi. Il database www.esgcorporatedata.com considera le quattro categorie previste negli standard GRI: Direttori, Quadri, Impiegati ed Operai. Queste classi vengono modificate o adattate nelle DNF, in base alla tipologia di settore di appartenenza della società (ad esempio vengono presentati White e Blue collars, o vengono introdotte categorie ad hoc, come i giornalisti). Per questo motivo, il Pillar Social presenta un elevato numero di dati non disponibili ("NA").

Nuove assunzioni

I dati relativi alle nuove assunzioni sono riportati in base alla fascia di età ed al sesso (U/D) dei nuovi assunti, come visibile nella tabella che segue. La maggior parte di nuovi assunti appartiene alle fasce d'età <30 e 30-50. Si osserva, inoltre, la prevalenza di nuove assunzioni uomini. Le società dell'indice MIB ESG assumono in media più personale rispetto al resto del mercato.

	NA (%)	Mean	Min	Max	Std
<30	18.3	467.2	0	11775	1331.5
30-50	19.5	432.1	0	8650	1083.3
>50	19.5	81.7	0	1640	214.1
D	14.6	383.7	0	7045	966.2
U	15.2	585.4	0	14614	1552.6

Tasso di Turnover

L'indicatore Turnover si riferisce alla sostituzione di un dipendente mediante nuova assunzione. Come visibile nella tabella che segue, in media, il tasso di turnover è maggiore nelle fasce d'età <30 e 30-50, il valore si dimezza per la classe di dipendenti prossimi al pensionamento.

Si osserva, in media, un maggior livello di turnover per i dipendenti di sesso maschile (8.9%) rispetto la controparte femminile (6.4%). Nel caso di dipendenti donne, si osserva però una maggiore dispersione dei dati.

	NA (%)	Mean	Min	Max	Std
<30	20.1	5.0	0	70.5	8.1
30-50	20.1	6.5	0	43.54	6.4
>50	20.1	3.5	0	24.1	3.3
D	23.8	6.4	0	78.5	9.2
U	19.5	8.9	0	54.3	7.9

Ore medie di formazione

Nella tabella che segue, riportiamo le ore medie di formazione annua per dipendente suddivise per genere (U/D) e per tipologia contrattuale (Dirigenti, Quadri, Impiegati, Operai). Le ore di formazione risultano essere molto simili per dirigenti, quadri e impiegati, mentre sono inferiori in media di 5-10 ore per gli operai. I dirigenti e i quadri risultano ricevere più ore di formazione nel caso di società del settore finanziario. Non si osservano differenze apprezzabili nel numero medio di ore di formazione tra uomini e donne. Il numero di ore di formazione risulta maggiore per le società del MIB ESG e per le società nei settori finanziario, sanitario e immobiliare.

Consigli di Amministrazione

La disparità uomo donna appare più marcata nei ruoli decisionali come l'appartenenza ai Consigli di Amministrazione ed alla dirigenza. Come visibile nella tabella che segue, per oltre il 75% delle società la presenza di donne nel CdA (Consiglio di Amministrazione) è inferiore al 50%, il dato è osservato in ogni settore e anche per le imprese appartenenti all'indice MIB ESG. La presenza di under 30 nei CdA è pressoché nulla per la quasi totalità delle società considerate, con poche eccezioni che raggiungono poco più del 10%. I CdA sono composti perlopiù da over 50, la composizione media si attesta attorno al 25% tra i 30-50 e 75% over 50. Le aziende dell'indice MIB ESG presentano un'età media del CdA superiore a quella osservata su tutto il campione.

	NA (%)	Mean	Min	Max	Std
% Donne CdA	2.4	37.7	0	58.3	8.9
% CdA <30	6.1	0.7	0	14.3	2.7
% CdA 30-50	6.1	24.5	0	75	17.2
% CdA >50	5.5	72.9	4	100	19.9

Percentuale di donne per categoria contrattuale

La presenza di donne in società risulta essere inferiore al 40% per oltre metà delle aziende considerate. Il ruolo con più presenza femminile è rappresentato dagli impiegati: per oltre metà delle società, la presenza femminile è superiore al 40%. Per le società appartenenti all'indice MIB ESG, la percentuale di donne impiegate è, nel totale, maggiore rispetto a quella di tutte le aziende considerate. Ciononostante, la percentuale aumenta per le donne nelle categorie Impiegati ed Operai mentre nelle categorie Dirigenti e Quadri la percentuale media di donne diminuisce rispetto a quella calcolata sulla totalità delle aziende.

	NA (%)	Mean	Min	Max	Std
% F Tot	1.2	37.1	0.3	79.3	19.1
%F Dir	25	14.6	0	58.9	10.1
%F Qu	42.7	27.4	6.7	59.5	11.9
%F Im	36	42.7	0.4	84	17.9
%F Op	40.2	22.1	0	100	26.1

Percentuale di dipendenti per categoria contrattuale e fascia d'età

Per le categorie di livello superiore la presenza di under 30 risulta essere molto bassa o nulla. Non si osservano tratti specifici riguardo al settore della società o all'appartenenza all'indice MIB ESG.

	NA (%)	Mean	Min	Max	Std
Dirigenti					
<30	40.9	0.4	0	10	1.4
30-50	40.9	41.4	0	89.1	16.1
>50	40.9	57.2	1	100	16.9
Quadri					
<30	53.7	1.7	0	26.9	3.9
30-50	53.7	55.4	1	90	16.4
>50	53.7	41.5	0	81.8	17.3
Impiegati					
<30	51.2	13.7	0	39	7.7
30-50	51.2	61.7	23.9	84.4	9.7
>50	51.2	24.6	3.9	65.6	12.1
Operai					
<30	55.5	13.5	0	44.4	8.9
30-50	55.5	54.2	0	100	17.1
>50	55.5	29.7	0	100	15.8

Rapporto percentuale della retribuzione delle donne rispetto agli uomini per categoria contrattuale

Si segnala la scarsità di informazioni al riguardo. Per oltre il 75% delle società che hanno riportato il dato risulta che il rapporto tra la remunerazione donna/uomo risulta essere sotto la soglia della parità per ogni categoria professionale. Per le società appartenenti all'indice MIB ESG il divario nella retribuzione tra uomini e donne risulta leggermente inferiore e i valori presentati sono più concentrati intorno al valor medio.

Questo indicatore è il meno presentato in assoluto per il pillar Social, l'assenza di osservazioni è superiore al 65%.

	NA (%)	Mean	Min	Max	Std
Dir	69.5	85.6	39	124.5	15.5
Qu	72.6	93.9	63	112.9	8.8
Im	73.2	91.8	75	122	8.8
Op	80.5	85.9	0	105.2	19.3

FSB Chair flags to G20 growing challenges to financial stability

13/07/2022 11:23:17

The Financial Stability Board (FSB) today published a [letter from](#)

[its Chair, Klaas Knot, to G20 Finance Ministers and Central Bank Governors](#) ahead of their meeting on 15-16 July...

<https://www.fsb.org/2022/07/fsb-chair-flags-to-g20-growing-challenges-to-financial-stability/>

Croatia to join euro area on 1 January 2023

13/07/2022 11:22:28

Today the Council of the European Union formally approved the accession of Croatia to the euro area on 1 January 2023 and determined a Croatian kuna conversion rate of 7.53450 per euro...

<https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2022/html/ecb.pr220712~b97dd38de3.en.html>

Risanamento e risoluzione delle assicurazioni: il punto dell'EIOPA

13/07/2022 11:21:32

L'Autorità europea delle assicurazioni e delle pensioni aziendali e professionali (**EIOPA**) ha pubblicato un [documento](#) che fornisce una panoramica sulla **proposta di Direttiva per il risanamento e la risoluzione delle assicurazioni** (IRRD) presentata dalla Commissione europea nel settembre 2021...

<https://www.dirittobancario.it/art/risanamento-e-risoluzione-delle-assicurazioni-il-punto-delleiopa/>

California Is Investigating 'Multiple' Crypto Lending Companies

13/07/2022 11:20:46

The state's Department of Financial Protection and Innovation is looking at whether firms that have suspended customer withdrawals and transfers have violated its laws...

https://www.coindesk.com/policy/2022/07/12/california-is-investigating-multiple-crypto-lending-companies/?utm_medium=referral&utm_source=feedly&utm_campaign=headlines

Direttore: Emilio Barucci.

© 2021 FinRiskAlert - Tutti i diritti riservati.

Le opinioni riportate negli articoli e nei documenti

del sito www.finriskalert.it sono espresse a titolo personale dagli autori e non coinvolgono in alcun modo l'ente di appartenenza. Gli articoli e documenti pubblicati nel sito e nella newsletter FinRiskalert hanno l'esclusiva finalità di diffondere i risultati di studi e ricerche a carattere scientifico. Essi non rappresentano in alcun modo informazioni o consulenza per investimenti, attività riservata, ai sensi delle leggi vigenti, a soggetti autorizzati.