

GLI SPONSOR / BPER

EDUCAZIONE E AUTONOMIA ECONOMICA PER LA PARITÀ

Giuseppe Corni, responsabile delle Risorse umane di BPER, illustra l'impegno a favore delle donne



NUMERI DI BPER SUL TERRITORIO

Sede: Palazzo Martinengo Villagana - Brescia

3 Aree territoriali

139 Filiali

6 Centri imprese

oltre **1.200** dipendenti

1 Centro Private

Finanziamenti erogati dalla Direzione Regionale primo semestre 2024

481
milioni
a imprese

287
milioni
a famiglie

E mancipazione femminile, parità di genere, ruolo delle donne. Temi su cui tanto è stato fatto finora grazie anche all'impegno di molte aziende che hanno realizzato iniziative e contributi concreti con l'obiettivo di aiutare donne in difficoltà, favorire l'empowerment femminile e fornire loro strumenti adatti a una corretta educazione finanziaria. Abbiamo chiesto a BPER, terzo Gruppo bancario quotato nazionale per raccolta globale e numero di sportelli, quali sono le azioni messe in campo sul tema. A risponderci è Giuseppe Corni, responsabile delle Risorse Umane.

Partiamo dalla violenza economica di genere. Quali sono state le maggiori iniziative su questo fronte?

Sicuramente l'iniziativa «Insieme per le Donne», promossa da BPER a favore del «Fondo Autonomia» progettato dall'associazione D.i.Re - Donne in rete contro la violenza. Un progetto importante e di grande valore che nell'ultima raccolta fondi ha permesso a 84 donne, in 16 regioni diverse, di sostenere spese di necessità quotidiana, affitti e bollette, corsi di formazione, acquisto di automobili e possibilità di conseguire la patente. La somma raccolta è stata raddoppiata dalla Banca. Un lavoro enorme reso possibile dalle 49 organizzazioni che hanno aderito al progetto, rivolto in particolare alle donne che hanno intrapreso il percorso di uscita dalla violenza, ma che non hanno mai avuto risorse sufficienti per una vera autonomia economica e abitativa.

Ha appena parlato di autonomia economica. Avete riscontrato la necessità di investire su una più corretta educazione finanziaria e alfabetizzazione economica per le donne?

Purtroppo sì. Secondo una ricerca di Banca d'Italia sull'alfabetizzazione finanziaria, misurata da un indicatore complessivo che aggrega tre dimensioni quali conoscenze, comportamenti e atteggiamenti, le donne fanno meno di finanza rispetto agli uomini. Nel nostro paese, come nella maggior parte dei paesi Ocse, il divario di genere riguarda soprattutto le conoscenze. In Italia il 37% delle donne non ha un

Ci può fare qualche esempio?

Abbiamo realizzato il progetto «**Donne al Quadrato: Pianificazione Finanziaria e Previdenziale**», in collaborazione con **Global Thinking Foundation**, fondazione no-profit nata nel 2016 per diffondere l'educazione finanziaria e digitale con l'obiettivo di contrastare la violenza economica e promuovere progetti di inclusione sociale per le fasce più deboli. È fondamentale fornire una formazione legata alla sostenibilità, rivolta all'indipendenza economica e all'empowerment delle donne, creando una conciliazione tra il loro percorso professionale e personale e una maggiore serenità familiare. Nell'ultima edizione abbiamo tenuto cicli di incontri dedicati all'educazione finanziaria e BPER ha promosso e ampliato il progetto attraverso una campagna sia sui propri canali social, sia tramite il coinvolgimento di creator digitali che hanno permesso di dare maggiore visibilità e raggiungere un pubblico ancora più ampio.

Quali i risultati raggiunti?

Dall'analisi di impatto sociale effettuata da **Global Thinking Foundation** sono emersi miglioramenti inerenti l'autostima, la capacità di avere un pensiero imprenditoriale autonomo e strategico, un maggiore senso di indipendenza, spiccata capacità di superare i problemi finanziari e migliori prospettive professionali.

Le principali attività bancarie riguardano soprattutto linee di credito. Ce ne sono alcune dedicate alle donne imprenditrici?

Le donne imprenditrici possono trovare in BPER finanziamenti dedicati alle imprese femminili, che vanno ad integrare le agevolazioni derivanti dai fondi PNRR. «Fin PMI Imprenditoria Femminile», ad esempio, è destinato sia a piccole e medie imprese i cui titolari sono donne o che abbiano prevalente partecipazione femminile sia a lavoratrici autonome, comprese libere professioniste. Vengono erogati fino a 5mln di euro per progetti finalizzati a migliorare la produttività. Sulla stessa scia abbiamo «Fin PMI Start Up», dedicato alle start up

proprio conto corrente. Motivazioni che ci hanno spinto e ci spingeranno a realizzare iniziative e progettualità concrete per arginare il fenomeno.



La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato

costituite da meno di 3 anni e start up innovative costituite da meno di 5 anni. Citerei, inoltre, il «conto corrente vincolato», utile per facilitare l'accesso alle misure agevolative governative per le imprese che scelgono questa modalità di erogazione dei contributi.

Al vostro interno, invece, quali i numeri che riguardano le donne impiegate?

Dal nostro ultimo bilancio di sostenibilità si può evincere la nostra grande attenzione ai temi che riguardano i dipendenti e il benessere degli stessi. Il numero di dipendenti donne si attesta al 47% e abbiamo raggiunto un importante obiettivo che è quello del 25% del numero di dirigenti donne. In termini di assunzioni, mi preme citare due dati importanti: più della metà dei nuovi ingressi sono donne e il 32% delle nuove assunzioni, in generale, hanno meno di 30 anni. Risultati che ci hanno permesso di confermare anche per il 2024, per la quinta volta consecutiva, la certificazione «Top Employer Italia» relativa ai dati 2023. L'attestazione, va ricordato, viene data alle aziende che offrono eccellenti condizioni di lavoro al proprio personale e che riescono a valorizzare i migliori talenti. Così come voglio sottolineare, al nostro interno, l'esistenza di policy a favore della Diversity&Inclusion con precise linee guida di indirizzo sulla diversità per promuovere l'equità di genere e le pari opportunità all'interno dell'azienda, includendo gli Organi Sociali, le Legal Entity e tutto il personale aziendale.



L'impegno. Giuseppe Corni, responsabile delle Risorse umane