Diversity & Inclusion

Il tema della diversità e dell'inclusione è sempre più attuale, ogni grande gruppo bancario ed assicurativo riconosce l'importanza della diversità e dell'inclusione come risorsa.

Il mercato e i consumatori sono infatti più consapevoli e con un occhio più rivolto all'etica, sia da un punto di vista di genere che di sostenibilità ambientale che di rapporto con gli stakeholder, in particolar modo i clienti.
Molte grandi imprese (solo per citarne alcune Intesa Sanpaolo, Generali, Unicredit, Axa) hanno nel corso degli anni rivolto particolare attenzione alle politiche di inclusione ed alla divulgazione delle "best practice" ricevendo in alcuni casi riconoscimenti anche sul piano internazionale (GEI, gender equality index di Bloomberg).

Risulta dunque evidente quanto nel nostro settore si sia investito in funzione di un parametro riconosciuto fondamentale per la buona reputazione dell'azienda soprattutto nel mercato globale. Quanto c'è però di formale e quanto di sostanziale?

Proviamo a spiegarci meglio: nello svolgimento delle mansioni lavorative, nella gestione dei tempi vita/lavoro, nella scelta di diventare genitori quante di queste politiche davvero vengono messe in atto?
Rimane poi nel confronto duro e crudo con al realtà un po' di ciccia attaccata a quest'osso?
Il comparto bancario ed assicurativo è tra quelli nei quali è possibile riscontrare una maggiore presenza femminile, con aziende che toccano un una certa facilità fino al 50% e oltre della forza lavoro impegnata sul campo.

I recenti dati sull'occupazione rilevano che il genere non è un fattore discriminante per l'accesso all'impiego nel settore bancario ed assicurativo, ma lo è ancora per quanto riguarda le opportunità di carriera. Le donne sono ben rappresentate ai livelli medio/bassi degli inquadramenti (aree professionali e quadri di primo e secondo livello), mentre le posizioni apicali, quadri di terzo e quarto livello, e ancor di più dirigenti, sono spesso prerogativa degli uomini.Sia ABI che ANIA hanno promosso delle iniziative a favore della parità di genere nelle banche e nelle assicurazioni. La carta ABI "Donne in Banca" si pone l'obiettivo di favorire un ambiente di lavoro inclusivo aperto alle pari opportunità anche per quanto riguarda i ruoli e le parità di trattamento economico.

a, nei consigli di amministrazione di gruppi bancari e assicurativi le donne sono presenti in misura ridottissima se non addirittura assenti, questo nonostante la legge Golfo-Mosca del 2011 abbia previsto, nel riparto degli amministratori, che ogni genere non possa essere rappresentato in misura inferiore ad un terzo degli amministratori eletti.

Pink, it's my new obsession. . Lo cantavano gli Aerosmith nel lontano 1997 e beh diciamo che non era propriamente un riferimento alle quote rosa, diciamo ad un più classico apprezzamento da uomo a donna, old style però comunque attuale…

Lo dimostrano l'attenzione spasmodica che tutti rivolgono all'argomento donna, purtroppo però come nelle fiabe c'è un solo principe azzurro e una schiera di Cenerentole, le scarpette sono poche e ci sono problematiche contingenti.

Il cristallo fa male ai piedi, se sei sovrappeso è sconsigliato, se non sai camminare sui tacchi è un rischio e se non vuoi sposare l'azienda perché: ok Azzurro ha i suoi vantaggi ma un uomo in carne ossa ha sempre il suo perché…

La parità diventa un che di formale, allora ti guardi intorno e vedi il mare di lavoratrici part-time che ti circondano, quelle che escono come proiettili all'ora stabilita perché non puoi abbandonare un figlio fuori da scuola o magari fai assistenza ad un genitore malato.

I ruoli apicali nelle aziende sono ancora troppo spesso ricoperti da uomini, l'imprenditoria femminile è tutt'oggi poco presente e poco pubblicizzata, alle donne per una ragione o per un'altra vengono richiesti sacrifici che ad un uomo nessuno penserebbe di chiedere.
La donna rinuncia spesso a figli e famiglia in favore della carriera, un uomo ha diritto ad entrambi perché ci sarà una donna che avrà rinunciato alla carriera a colmare il gap.
L'inclusione parte dalla cultura della donna nella nostra società. E' questo il punto, l'alfa e l'omega, da qui è necessario partire per riscrivere la storia.

Come vivono invece i disabili la loro condizione sul luogo di lavoro?
La legge 68 del 1999 all'art. 3, comma 5 lo dice chiaramente.
I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:
a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.
ll Rapporto dell'ISTAT (pubblicato nel dicembre 2019) fornisce un quadro sulla condizione delle persone con disabilità nel nostro Paese. Per quanto riguarda l'ambito lavorativo riporta questi dati:
– Nella popolazione compresa tra i 15 e i 64 anni risulta occupato solo il 31,3% di coloro che soffrono di gravi limitazioni gravi (26,7% tra le donne, 36,3% tra gli uomini) contro il 57,8% delle persone del resto della popolazione.
– Le persone con limitazioni gravi in cerca di occupazione sono il 18,1% (21,2% dei i maschi e 15,1% delle femmine), tra il resto della popolazione senza limitazioni si attesta al 14,8% (15,2% uomini e 14,4% donne). – Le persone con disabilità sono in prevalenza occupate nel settore della Pubblica Amministrazione: il 49,7% rispetto al 41,3% di quella senza limitazioni.
– Considerando gli attivi, cioè gli occupati e le persone in cerca di occupazione, il gap tra la popolazione con limitazioni gravi e il resto della popolazione aumenta, infatti sono il 49,4% tra i primi e il 72,6% tra i secondi.
– Le persone con disabilità raggiungono posizioni mediamente meno elevate nella carriera lavorativa, circa il 54% sono operai o lavoratori in proprio (50,4% nel resto della popolazione), il 46% è un dirigente, libero professionista o quadro (49,6% nel resto della popolazione).
– Una misura indiretta della qualità del lavoro è il grado di soddisfazione per le mansioni svolte: la quota dei soddisfatti tra gli occupati con limitazioni gravi è al 65,4%, tra le persone senza limitazioni sale al 75,9%. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali rileva, con la circolare n. 19 del 21 dicembre 2020, la sospensione dagli obblighi di assunzione delle persone con disabilità per le imprese che fruiscono della cassa integrazione ordinaria, della cassa integrazione in deroga, del fondo integrazione salariale o dei fondi di solidarietà bilaterale, in conseguenza dell'emergenza causata dalla pandemia da Covid-19.
La disciplina di tale sospensione è riconosciuta in favore delle imprese che si trovino in situazioni di crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione e procedure concorsuali che determinano il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS). L'applicazione della sospensione è stata inoltre riconosciuta nei casi di ricorso al fondo di solidarietà del settore del credito e del credito cooperativo, di imprese che assumono percettori di sostegno al reddito, che ricorrono al trattamento di integrazione salariale in deroga (CIGD), che ricorrono al contratto di solidarietà e nelle ipotesi di accordi e procedure di incentivo all'esodo.

È indubbio che la pandemia abbia messo in crisi le aziende, anche quelle più solide, ma, come sempre accade, a pagare di più sono sempre le fasce più deboli. Anche in questo caso, la sospensione dell'obbligo di assumere persone con disabilità, di fatto le costringe ad una preclusione al mondo del lavoro, con una conseguente perdita di reddito e di autonomia. Bisogna scrivere regole giuste ed eque, è necessario però che si incentivi il rispetto.

Altrimenti sono solo bandiere che svolazzano al vento.
Sarebbe interessante avere più tempo da vivere tutti invece di arroccarci su posizioni consolidate, è lecito auspicare che i tempi siano maturi a sufficienza per superare la paura del diverso e soprattutto lo stigma della presunta inferiorità.