

SINTESI DEI LAVORI

(Nov. 2011-Giugno 2012)

La Commissione Pari Opportunità (CPO) in Banco Popolare si è costituita nel 2008.

E' una delle prime , se non la prima CPO di un Gruppo Bancario , ha un suo Regolamento che ne definisce gli obiettivi e le finalità ed essendo un "Ente Gestionale" mette in atto tutte le azioni per raggiungere l'obiettivo primario: la rimozione di tutti gli ostacoli alla realizzazione di Pari Opportunità'.

In generale possiamo dire che in una Organizzazione Aziendale per Pari Opportunità' si intendono quelle occasioni offerte al ruolo, per le quali le persone possano fare le proprie scelte.

Osservando il nostro settore creditizio si rileva , oggi, una forte presenza femminile, ma ancora una marginale femminilizzazione dei livelli di inquadramento più alti, confermando così una barriera -"il tetto di cristallo" - oltre la quale il mondo è prevalentemente maschile.

La ricerca di una maggiore valorizzazione delle differenze, e in particolare delle differenze di genere, in un momento in cui la crisi economico-finanziaria imponeva particolari scelte aziendali di risultato, ha indotto la CPO, in uno con la Commissione Formazione (CF), a proporre all' Azienda un percorso formativo, interamente finanziato dal Fondo Banca Assicurazioni (FBA), che andasse proprio nella direzione che la CPO stessa aveva individuato.

Era importante potere affermare che in Azienda , ancorchè il valore della prestazione lavorativa di donne e uomini fosse una certezza, sarebbe stato necessario oltre ad una maggiore presenza delle donne nei ruoli apicali ,avviare un processo di cambiamento organizzativo con una particolare attenzione all'ottica di genere.

Tempi e modi di lavoro ,qualità delle prestazioni ,flessibilità' degli orari ,conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro non rappresentano variabili indifferenti e da questi ambiti bisognava partire per avviare quel cambiamento culturale in un'ottica di genere e quei processi di organizzazione del lavoro a misura di donne e di uomini.

E' vero che in molte Aziende i Contratti Integrativi Aziendali (CIA) hanno favorito diverse norme perché si conseguisse una conciliazione tra attività lavorativa e attività di cura (ad es. orario flessibile -permessi e congedi), ma si riscontra ancora nella Contrattazione, sia nazionale che aziendale, la mancanza di una prospettiva di genere che pervada l'intera struttura contrattuale e che incida su istituti contrattuali importanti come inquadramenti e salario, che sono proprio i punti su cui i rapporti biennali(ai sensi della legge 125) registrano le maggiori discriminazioni. Anche in Banco Popolare!

E ancora la CPO ha riconosciuto , tra i tanti temi di discussione, quello della valutazione del "valore" della prestazione lavorativa come capitolo molto significativo, con conseguenze anche nella retribuzione. L'azienda ritiene ancora la "presenza" , cioè una prestazione quantitativa(le ore lavorate) piuttosto che una prestazione qualitativa, elemento di merito per il risultato atteso e per la valutazione complessiva

della persona.

Riteniamo però come parte sindacale , che bisogna lavorare per individuare criteri diversi di produttività rispetto a quello appena richiamato della “presenza”

Ci chiediamo infatti:

-Esistono “Criteri di Genere” per riconoscere la produttività?

-Se la “presenza” è un criterio che avvantaggia il genere maschile, quali possono essere i criteri che premiano il genere femminile?

Bisogna quindi lavorare per individuarli, proporli all’Azienda e negoziarli.

Questo è in breve il “clima “ in cui si delinea il progetto formativo in B.Popolare.

Il Progetto Formativo, scelto tra quelli proposti dal bando FBA ,ha privilegiato quello per la diffusione di una nuova cultura sul tema delle P.O. puntando ad accrescerne le conoscenze e a creare un contesto sociale attento e rispettoso delle differenze.

Insomma una sensibilizzazione che portasse a superare stereotipi e pregiudizi e che partendo da schemi culturali esistenti giungesse all’uso di un linguaggio comune, ad un comune sentire dove le differenze sono valore e non ostacoli per il raggiungimento di risultati condivisi.

D’altronde in Banco Popolare di cultura delle differenze o di Pari Opportunità non se ne era parlato mai compiutamente e diffusamente se non all’interno della Commissione(CPO) e quindi era tempo di farlo con un percorso formativo.

Il percorso quindi oltre alla diffusione di una nuova cultura ,avrebbe potuto favorire quei processi negoziali utili a:

- implementare strumenti di flessibilità e di benessere,
- puntare al riconoscimento di tempi di lavoro più adeguati ad una conciliazione vita-lavoro - valorizzare la presenza femminile in Azienda .

Il Piano formativo si è articolato in 3 fasi:

- 1) Indagine conoscitiva
- 2) Formazione specifica in aula
- 3) Valutazione e diffusione degli esiti del progetto

La prima fase di indagine e raccolta dati si è distinta in 3 momenti:

Indagine quantitativa:tra luglio 2011 e Gennaio 2012 .

i dati aziendali sono stati messi in relazione con quelli esterni(Paesi Europei e altre Aziende Bancarie in Italia)

Alcuni dati numerici:

- distribuzione dei dipendenti per genere in B.Pop. :59,5% Uomini -40,5% donne in linea con la media del settore creditizio in Italia la comparazione con i maggiori Paese Europei vede solo in Germania una presenza quasi pari di uomini e donne:49,3 U e 50,7 D

-distribuzione dei dipendenti per titolo di studio in B.Pop.:17,44% laureati Uomini su n3403 ; 13,73%

laureate Donne su n2680

Nel settore creditizio , da fonte ABI 2010, la percentuale di laureate è il 32,5% contro un 28,6% di uomini. La percentuale di diplomati e diplomate si equivale sia in B.Pop che nel settore.

-distribuzione dei dipendenti per inquadramento contrattuale al 31/05/2012 in B.Pop:

i dirigenti Uomini sono il 93,6% nel sistema le % sono il 90,38% U

le dirigenti Donne sono il 6,4% il 9.62% D

i quadri direttivi Uomini sono il 74,3% 69% U

i quadri direttivi Donne sono il 25,7% 30% D

gli impiegati Uomini sono il 48,4% 47% U

le impiegate Donne sono il 53,6% 52% D

La distribuzione dei dipendenti Donne per ruoli di rete ,in una comparazione tra il 2011 e il 2012 da'

-un leggero aumento di % nella fascia alta dei quadri :Responsabile Area Affari da una % di 3,2% del 2011 ad una % di 8,2% nel 2012;

-una flessione di % nel ruolo di Responsabile Retail :da una % del 20,3% del 2011 al 15,5% del 2012.

Se ne può dedurre la considerazione che non esiste una maggiore % di assunzione di Donne ai livelli più alti ma un leggero avanzamento di grado di Donne già inserite nel ruolo di Responsabile retail.

Indagine Qualitativa delle percezioni emerse, su temi specifici:

-1)Sviluppo e crescita professionale

-2)Equità di trattamento

-3)Soddisfazione e Motivazione

-4)Conciliazione Vita/Lavoro

L'Indagine è stata condotta attraverso Interviste: a 12 manager di Direz.Generale

a 57 donne della Rete

Focus Group a 42 donne di diverse Aree geogr.

a 12 componenti della CPO

Questionario a 1500 colleghe -on line-

-1) Le intervistate percepiscono l'avanzamento di carriera in termini orizzontali che verticali, legato a una cultura prevalentemente maschile, che richiede un "maggiore impegno" per imporsi e un "maggior tempo" dedicato al lavoro; pertanto qualità ed efficienza non sono tra i primari fattori di successo.

Il 30,4% delle intervistate manifesta il timore di sottrarre troppo tempo alla famiglia

Il 26,4% dichiara che in Azienda c'è una prevalenza di modelli maschili

Il 43,9% dichiara di essere disposte ad un incarico di responsabilità solo ad orari compatibili con le esigenze familiari

2)Le intervistate ritengono che esiste un gap di opportunità tra uomini e donne legato anche alle maggiori

opportunità di cambiamento che hanno gli uomini o che si danno agli uomini.

Nel Focus Group è emerso anche un altro dato: la maternità o il rientro dalla maternità è percepito come elemento che crea comportamenti ostacolanti.

Per quanto riguarda il tema della discriminazione di genere un'alta percentuale risponde che non la percepisce né in termini di trattamento economico né di valutazione per meriti e competenze.

3) Emerge l'esigenza di dare più valore, riconoscendo competenze e professionalità, alle donne in azienda per aumentare il loro stato di soddisfazione.

E' auspicabile un maggior confronto Azienda - Donne così come è auspicabile la cura del rientro dalla maternità in termini di formazione per un adeguato reinserimento e un'attenta riqualificazione.

4) Il timore che accettare incarichi di responsabilità possa togliere tempo alla famiglia è un dato che emerso dall'indagine, al pari di una propensione tra le donne a ridurre le proprie aspettative - una sorta di autocensura - e in questo la mancanza di servizi a supporto della famiglia gioca la sua parte!

Infine si avverte anche la percezione che è difficile conciliare vita e lavoro.

IL CORSO DI FORMAZIONE - nov.2011-marzo2012 - articolato in 3 step

1) VERSO IL CAMBIAMENTO CULTURALE OLTRE GLI STEREOTIPI

Oltre alla conoscenza di stereotipi e pregiudizi che ostacolano la crescita femminile in Azienda, si è puntato anche al riconoscimento di un contributo importante della funzione gestione risorse umane e della funzione relazioni sindacali all'interno del tema trattato.

2) FORM-AZIONE PER IL CAMBIAMENTO

Importante la valutazione dei dati raccolti nell'indagine preliminare e la comparazione con alcune iniziative ed esperienze in tema di P.O. in altre Aziende.

Creatività e messa in opera in aula: costituzione dei Cantieri di Lavoro per lo sviluppo di azioni positive sui temi già individuati quali conciliazione vita-lavoro, formazione, motivazione e soddisfazione.

Importante la costituzione del gruppo dove la creatività e la messa in gioco delle proprie conoscenze oltre al confronto con ruoli diversi (sindacato-gestione risorse-relazioni sindacali), ha prodotto, nella simulazione di casi concreti, proposte e soluzioni innovative ed efficaci.

Sarebbe auspicabile che questo archivio di proposte possa dare il via ad iniziative negoziali!

Alcune proposte su organizzazione del lavoro e gestione del tempo di lavoro: flessibilità oraria: orario flessibile "a staffetta" oppure part-time misto/ciclico

Oppure corsi di formazione per il rientro dalla maternità con un progetto di tutoraggio a fasi che accompagni il periodo di aspettativa.

3) LA NEGOZIAZIONE A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE E DELLE PARI OPPORTUNITA'

Puntare a riconoscere il ruolo delle Relazioni Sindacali in un tavolo negoziale sul tema della riorganizzazione del lavoro dove il tema delle Pari Opportunità deve essere centrale nel processo di gestione e cambiamento organizzativo.



Questa è ovviamente una sintesi del progetto e comunque sulla Intranet Aziendale del Banco Popolare si trova il materiale relativo agli esiti del progetto nelle sue fasi.

La valutazione non può che essere positiva perché sia l'indagine e la raccolta dei dati sia la formazione di aula hanno messo a fuoco molte questioni che comprese, sistematizzate e ricondotte nei propri posti di lavoro hanno dato molta più consapevolezza alle persone partecipanti.

Tra gli obiettivi a tendere di questo percorso:

- puntare ad un linguaggio comune tra persone con ruoli diversi
- favorire una gestione più efficace delle relazioni sia con le donne che con i loro capi
- accogliere e gestire problematiche relative alle questioni di genere con maggiore flessibilità nella ricerca di soluzioni e strumenti

Maggio 2013

Caterina Vitale componente Fisac/Cgil della Commissione Pari Opportunità B.P.