



NEL SEGNO DEI DIRITTI

COORDINAMENTO FISAC-CGIL GRUPPO BCC ICCREA

A tutte le colleghe e a tutti i colleghi,

a valle della ricezione dei dati aziendali sui **Rapporti sulla Situazione del Personale maschile e femminile**, forniti in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 46 del D. Lgs. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", modificato dalla Legge N. 162 del 3 dicembre 2021, ci preme fare delle considerazioni sul tema della parità di genere nel Gruppo BCC Iccrea.

Le nostre aziende si fregiano sui vari social ed in ogni occasione utile (vedi convention aziendali) di contribuire alle Pari Opportunità con le più svariate iniziative tra cui, ahinoi, anche corsi ad hoc dedicati al solo **personale femminile**; di seguito riportiamo in sintesi alcuni dei dati pubblicizzati su Spazio BCC e su LinkedIn:

- Empowerment femminile: leadership cresciuta del 94%
- Sviluppo delle capacità del Modello di Leadership (+85% Network partnership; +85% Programmazione e controllo; +92% Team work; +85% Analisi e Decisione; +83% Orientamento al risultato; +91% Gestione del clima)
- Trasferimento di capacità innovative sul lavoro, che si traduce in minore paura di sbagliare e migliore capacità di gestire rischi e cambiamenti (+75% "fantasiose" sul lavoro; +71% non convenzionali sul lavoro)
- Aumento della loro leadership, mettendo a frutto le consapevolezze maturate durante il programma e orientando scelte e azioni nella direzione che queste indicano (+94% capacità di decision making).

"La Capogruppo sta lavorando per ridurre il Gender Gap promuovendo una cultura inclusiva che valorizzi le diversità" e, aggiungiamo noi, che porti a riconoscimenti e certificazioni sulla parità di genere...

...Ma sarà tutto oro quel che luccica?

Piuttosto che riservare una specifica formazione alle sole donne per "consentire loro l'accesso ai percorsi di carriera", non sarebbe il caso di fare una specifica formazione a tutti coloro, a partire dai ruoli di responsabilità, che ancora devono lavorare sui pregiudizi e che nei fatti non consentono il raggiungimento della parità di genere???

Al riguardo abbiamo fatto presente questo nostro punto di vista durante un incontro ad hoc avvenuto nel mese di luglio con la Capogruppo. Peraltro, ci fa sorridere che tra i temi affrontati ci sia la leadership cosiddetta "**gentile**" che si basa su un ascolto attivo e non giudicante, che valorizza le passioni e i punti di forza delle persone, creando fiducia e motivazione. Un aggettivo che rimanda a qualificazioni dal sapore retrò (il gentil sesso), per usare un eufemismo. Probabilmente varrebbe la pena prevedere una specifica formazione per chi mette in atto una leadership autocratica, spesso transazionale, decisamente poco "gentile"....

Andiamo ad analizzare poi i dati forniti sull'occupazione ed il Gender Gap all'interno delle singole aziende del Gruppo dove notiamo, in particolare nelle piccole aziende, che si sta provando a ridurre il Gap ma manca ancora molto a livello culturale.

Non di rado infatti, purtroppo, continuano ad essere pronunciate frasi (vergonnose per chi le pronuncia, ma anche imbarazzanti e/o umilianti per chi le riceve) che fanno riferimento al genere femminile, all'aspetto esteriore, ecc., cosa che

con l'ambito professionale non dovrebbe avere assolutamente nulla a che vedere.

Siamo così permeati da maschilismo millenario da non accorgerci nemmeno di quanti comportamenti scorretti e molestie che, anche inavvertitamente, per abitudine culturale, vengono perpetrate ogni giorno. Ricordiamo, in maniera semplificata, che molestia è tutto ciò che è fatto senza consenso/gradimento dell'altra persona (prescindendo dalla distinzione di genere).

D'altra parte, frasi come: "la donna deve scegliere se essere il caregiver familiare o far carriera" pronunciate da manager della Capogruppo, la dicono lunga sul raggiungimento della concreta parità di genere nel Gruppo BCC Iccrea.

Per quanto riguarda la Capogruppo i dati sono allarmanti:

- 126 dirigenti - 14 donne pari all'11%
- 1192 quadri direttivi - 412 donne pari al 34%

In entrambi i casi siamo ben lontani da un equilibrio sostenibile, figuriamoci dalla soglia del 50%!

Nel prospetto sotto riportato mettiamo a confronto i dati del 2005 con i dati del 2024:

Dati 2024	Dirigenti	Quadri
Totali	126	1192
Uomini	112	780
Donne	14	412
Dati 2005		
Totali	12	243
Uomini	12	212
Donne	0	31

Nei dati comunicati appare inoltre evidente come l'utilizzo del Part Time sia prettamente femminile, così come è molto più alta l'incidenza dei congedi parentali usufruiti dalle donne rispetto agli uomini.

A tale riguardo vogliamo però anche condividere una riflessione: se a richiedere part time e congedi sono prevalentemente le donne, forse il lavoro sulla parità di genere andrebbe attuato anche nelle famiglie?

Inoltre a livello retributivo appare evidente la distanza tra quanto percepiscono gli uomini rispetto alle donne a livello, anche di superminimi (Ad Personam) e di benefit.

Insomma, tanta propaganda, molta comunicazione, ma siamo ben lungi da risultati veramente accettabili.

Vi lasciamo con una citazione della scrittrice nigeriana **Chimamanda Ngozi Adichie**, che vi invitiamo a leggere: *"Le donne, in realtà, non hanno bisogno di essere difese e onorate; hanno solo bisogno di essere trattate alla pari come esseri umani...esiste un problema con il genere così com'è concepito oggi e dobbiamo risolverlo, dobbiamo fare meglio. Tutti noi, donne e uomini, dobbiamo fare meglio."*