

<https://fisacgruppointesasanpaolo.it> – 18 maggio 2026

LA PARITA' DI GENERE NEL GRUPPO: I DIRITTI E LA LORO CONCRETA AGIBILITA'

Nei giorni scorsi l'Azienda ci ha fornito, nell'ambito di una riunione del Comitato Welfare, alcuni aggiornamenti relativamente alla **Certificazione Nazionale sulla Parità di Genere del Gruppo** (che viene richiesta su base volontaria dalle aziende e attribuita da un ente terzo sulla base di vari parametri – *ne avevamo parlato qui*).

È stato cambiato l'ente terzo certificatore e ampliato il numero delle aziende monitorate, includendo Siref Fiduciaria SpA, Prestitalia SpA, Intesasanpaolo Assicurazioni SpA, Intesasanpaolo Protezioni SpA, Fideuram Vita SpA.

Il nuovo ente certificatore (Rina Services SpA) ha dato particolare rilievo ad alcuni strumenti come il programma Back@work per il supporto ai lungo assenti, le varie iniziative a favore della genitorialità, il progetto "padri non mammi!" e tutti gli strumenti di flessibilità che aiutano a conciliare vita e lavoro; allo stesso tempo ha evidenziato la necessità di attenzionare il **gap ancora presente fra uomini e donne relativamente alla progressione di carriera** e di lavorare per aumentare l'utilizzo dei permessi relativamente alla paternità.

L'incontro ha rappresentato l'occasione per ribadire ancora una volta quanto gli importanti strumenti di conciliazione vita-lavoro messi a disposizione di colleghi e colleghe dagli accordi su organizzazione del lavoro, genitorialità, inclusione delle diversità, non sempre purtroppo si traducono in benefici concreti per tutti e tutte.

Infatti, forti lacune culturali, presenti ancora nel contesto sociale del nostro paese, si ritrovano anche fra le persone che lavorano nel Gruppo e si traducono in: resistenze ancora rilevabili nella concessione del part time, o del lavoro e della formazione flessibili, determinando "di fatto" (anche laddove esiste il "diritto") grosse difficoltà per chi si occupa di più del lavoro di cura in famiglia.

Il grande ostacolo a delle reali pari opportunità per tutti e per tutte risiede proprio nella mancata condivisione del lavoro di cura, che per ragioni storico culturali e un mondo del lavoro organizzato su quel modello, ricade ancora spesso sulle sole donne.

La mancata o scarsa fruizione, da parte dei neo-padri dei permessi loro riservati (sia quelli previsti dalla legge che quelli aziendali) conferma la necessità, da noi più volte sollecitata, che le persone vengano informate più accuratamente dei loro diritti e sollecitate ad usufruirne anche attraverso strumenti quali la pianificazione in people o tipologie di remind come mail e interventi della gestione risorse umane.

Purtroppo va anche rilevato che ancora oggi c'è chi rinuncia ai permessi sulla genitorialità o di cura più in generale per timore di penalizzare il proprio percorso professionale.

Un cambio di passo è necessario: la Fisac Cgil continuerà a lavorare per estendere i diritti e soprattutto renderli agibili.



Intesa Sanpaolo: Certificazione Nazionale sulla Parità di Genere del Gruppo