

Milano, 11 giugno 2019

**QUEI GIORNI DEL MESE IN CUI ...**

TI VA DI USCIRE?

NON POSSO, SONO IN  
UNO DI QUEI GIORNI  
IN CUI NON PRENDO  
LO STIPENDIO

LE **DONNE** LAVORANO **GRATIS**  
(E VENGONO PAGATI SOLO GLI **UOMINI**)

**DIVARIO**

# Sommario

<b>DIVARIO ZERO</b>	
<b>RELAZIONE INTRODUTTIVA.....</b>	<b>1</b>
<b>PRESENTAZIONE DELLA RICERCA.....</b>	<b>3</b>
<b>RAPPORTO ABI 2018.....</b>	<b>11</b>
<b>RAPPORTO ANIA 2018 .....</b>	<b>14</b>
<b>PAOLA BOCCI, Consigliera regionale.....</b>	<b>24</b>
<b>IL FUTURO DELLE DONNE</b>	
<b>Intervento della Segretaria Generale FISAC CGIL Lombardia.....</b>	<b>25</b>
<b>RIMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE, RAPPRESENTARE LE DIFFERENZE.</b>	
<b>Intervento conclusivo del Segretario Generale FISAC CGIL Milano.....</b>	<b>28</b>
<b>RISORSE ON LINE .....</b>	<b>32</b>

---

## RELAZIONE INTRODUTTIVA

# DIVARIO ZERO

Il convegno di oggi si basa sull'analisi dei dati dei Rapporti Biennali sulla situazione del personale femminile e maschile che le aziende con più di 100 dipendenti consegnano alle RSA e alle Consigliere di Parità, come stabilito dal Codice delle Pari Opportunità. Il termine per la consegna dei dati è il 30 aprile. I dati che presentiamo si riferiscono al biennio 2016-2017 e sono stati consegnati nel 2018, non entro il 30 aprile ma eccezionalmente entro il 30 giugno perché il Ministero del Lavoro ha modificato il format di raccolta dati e concesso due mesi in più per la compilazione e la consegna alle aziende.

Il Rapporto Biennale contiene questi elementi: il numero di persone occupate, suddiviso tra donne e uomini, la loro distribuzione nei diversi inquadramenti, i cambiamenti (promozioni, assunzioni, cessazioni) nei due anni considerati, l'incidenza del part time, il numero di ore dedicate alla formazione, il salario percepito, tutte queste informazioni differenziate per genere. Questi dati quantitativi vengono inseriti in 6 tabelle e forniscono una fotografia dell'azienda. Lo studio dei dati da parte del Coordinamento Donne è iniziato parecchi anni fa con un corso di formazione tenuto da Maria La Salandra, una metodologa che allora collaborava con la Regione Lombardia e si occupava delle differenze retributive tra donne e uomini.

I dati quantitativi forniti vanno interpretati da un punto di vista qualitativo per poi fare dei ragionamenti sull'azienda che si sta studiando e suggerire dei correttivi. Successivamente il Coordinamento Donne di Milano e Lombardia, e più precisamente la compagna Annarita Pappaianni, ha ideato un tool informatico che consente di inserire i dati e vederli trasformati in istogrammi per facilitarne la comprensione e renderla più immediata.

Il Coordinamento Nazionale Donne raccoglie i dati delle aziende del nostro settore a livello nazionale. Il Coordinamento Donne territoriale a settembre 2018 ha costituito il gruppo di lavoro "Articolo 37" che ha esaminato alcune banche e assicurazioni. Il nome del gruppo fa riferimento al primo comma dell'articolo 37 della nostra Costituzione che dice: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore".

Abbiamo scelto le aziende da analizzare privilegiando quelle delle compagnie che hanno costituito il gruppo di lavoro. Abbiamo analizzato tre banche e due assicurazioni, cercando di fare anche alcuni confronti. Le banche oggetto di studio sono queste: il Gruppo Intesa San Paolo e Mediocredito Italiano che fa parte di Intesa. Abbiamo confrontato la capogruppo con un'azienda più piccola per vedere le differenze in tema di pari opportunità. Poi ci siamo occupate del Gruppo Credit Agricole, nello specifico di Cariparma e Friuladria e infine del Gruppo Credito Valtellinese, confrontando le sedi di Sondrio e Milano. Per quanto riguarda le assicurazioni abbiamo preso in considerazione il Gruppo Unipol, e più precisamente UnipolSai e Linear che è uno dei call center di

questa compagnia assicurativa e infine abbiamo analizzato il Gruppo Aviva costituito da due società, Aviva Italia Spa e Aviva Italia Servizi scarl, per vedere come si differenziano e si caratterizzano l'una rispetto all'altra.

L'obiettivo di questa analisi è conoscere meglio le aziende nelle quali lavoriamo per avere dei dati numerici certi, sulla base dei quali proporre all'azienda un percorso di trattativa per ridurre e infine eliminare il gap salariale e dare a tutte e tutti davvero le stesse opportunità. Per concludere voglio ringraziare le Segreterie che ci hanno supportato in questo progetto, le compagne che si sono impegnate per realizzarlo, le nostre graditissime ospiti che ci forniranno altri punti di vista per approfondire questo tema e tutte/i voi che siete qui oggi. Il Coordinamento Donne ha seguito in proprio l'intero progetto, dall'inserimento dei dati alla realizzazione dell'evento di oggi.

Abbiamo messo in comune le nostre conoscenze e abilità individuali per realizzare un progetto collettivo da mettere a vostra disposizione. Un ultimo ringraziamento alla grafica che ha creato per noi l'invito e la locandina: si tratta di Giovanna Perdomini, la figlia di una compagna del Coordinamento Donne che lavora il Gran Bretagna e che ci ha regalato un po' del suo tempo e della sua professionalità. Buon lavoro!

*A cura di Patrizia Casa per l'Esecutivo Donne Fisac CGIL Milano e Lombardia*

# PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

L'iniziativa **Divario Zero** dell'11 giugno 2019 presso il Salone Di Vittorio della Camera del Lavoro di Milano, nasce dall'attività del Coordinamento Donne FISAC territoriale, in stretto raccordo con le Segreterie milanese e lombarda della FISAC CGIL, categoria che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici degli istituti di credito e delle imprese di assicurazione, oltre che dei servizi di riscossione.

## IL METODO DI LAVORO

La FISAC considera **il Coordinamento Donne un luogo privilegiato di elaborazione, separata e specifica, per rappresentare la condizione femminile**, sia a livello nazionale che territoriale. In particolare, il Coordinamento Donne Territoriale, sostenuto e incoraggiato in modo congiunto dalle Segreterie della FISAC di Milano e Lombardia, ha deciso di **strutturarsi in gruppi di lavoro**, compiendo **una scelta di continuità e di progettualità**, in modo da favorire la riflessione e l'azione sindacale, rafforzando nello stesso tempo **le competenze e l'autorevolezza** delle partecipanti più assidue.

La ricerca sul settore, che qui presentiamo, è stata realizzata dal gruppo di lavoro **Articolo 37**, che prende il nome dall'articolo della nostra Carta Costituzionale, che sancisce per la donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni del lavoratore.

Le compagne di Articolo 37 si sono dedicate con pazienza e dedizione **all'inserimento dei dati dei Rapporti Pari Opportunità**, consegnati lo scorso giugno dalle proprie aziende di appartenenza, come da obbligo di legge (Testo Unico Pari Opportunità 198/2006), per **acquisire conoscenze e sviluppare consapevolezza** sulle condizioni del personale femminile e maschile e **costruire i propri ragionamenti su basi oggettive e fatti concreti**.

Osservando le anomalie nella distribuzione statistica dei dati, è emerso con chiarezza che **tutti i valori hanno una forte caratterizzazione di genere**. Colleghe e colleghi, che lavorano fianco a fianco nelle stesse aziende, vivono condizioni di vita e di lavoro molto diverse. Inoltre, **le continue ristrutturazioni del settore** - con incorporazioni, trasferimenti e cessioni di attività - **hanno contribuito allo stratificarsi delle condizioni di disuguaglianza** nelle aziende soggette a queste operazioni, ostacolando di fatto una gestione coerente e trasparente delle risorse all'interno dello stesso gruppo bancario o assicurativo.

Da qui la scelta di **prediligere un metodo comparativo**, che potesse rendere la complessità del settore, evitando le semplificazioni, rappresentando le diverse sfaccettature di una condizione femminile ancora indubbiamente penalizzata, ma comunque faticosamente in cammino sulla via delle pari opportunità.

## IL CAMPIONE ANALIZZATO

Una volta raccolti i Rapporti Pari Opportunità, a volte con qualche difficoltà nonostante l'obbligo di legge, abbiamo scelto di **focalizzare la nostra attenzione su 5 Gruppi (3 bancari e 2 assicurativi) del settore**. Abbiamo analizzato i **dati di genere al 31.12.2017**, mettendo a **confronto realtà aziendali diverse appartenenti allo stesso gruppo**.

- Nel **Gruppo Intesa Sanpaolo**, primo gruppo bancario del Paese per numero di dipendenti e sportelli presenti sul territorio nazionale, compariamo **Intesa Sanpaolo**, la maggiore banca del Gruppo (oltre 39.000 dipendenti), e **Mediocredito Italiano**, polo di Milano della Finanza d'impresa (oltre 800 dipendenti).
- Nel **Gruppo Credit Agricole**, istituto bancario cooperativo francese, prima banca in Europa nel retail e settima in Italia per masse amministrative, consideriamo in parallelo **Cariparma** (circa 5.200 dipendenti) e **Friuladria** (1.400 dipendenti circa).
- Nel **Gruppo Creval**, gruppo con un forte originario radicamento nel nostro territorio, anche se oggi banca-rete di dimensione nazionale, abbiamo analizzato i dati del **Credito Valtellinese** (con quasi 3.000 dipendenti).
- Nel **Gruppo Unipol**, secondo gruppo assicurativo nel mercato italiano e tra i primi dieci in Europa, abbiamo analizzato **UnipolSai**, prima assicurazione nel ramo danni (quasi 7.500 dipendenti), e **Linear**, il call center dedicato (circa 400 dipendenti).
- Nel **Gruppo Aviva**, compagnia assicurativa inglese con sede a Milano e presente in Italia da più di vent'anni, verificheremo le pari opportunità in **Aviva Italia Spa** (quasi 200 dipendenti) e **Aviva Italia Servizi Scarl** (quasi 300 dipendenti).

Il riferimento costante per tutti i dati analizzati sono i rapporti delle associazioni datoriali **ABI** e **ANIA**, che riservano un'attenzione specifica, anche se non sempre costante nel tempo, ai dati di genere.

## **IL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SETTORE**

### **RAPPORTO ABI**

Secondo i dati ABI, **al 31.12.2017 il tasso di occupazione femminile nel settore del credito è pari al 45,9%** con un incremento di 0,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente e con una riduzione del differenziale di genere di 29,6 punti percentuali nell'arco di 20 anni.

### **GRUPPO INTESA SANPAOLO**

**Intesa Sanpaolo** vanta un tasso di femminilizzazione pari al **52%** della forza lavoro. La sua società prodotta **Mediocredito Italiano** invece ha una presenza femminile pari al **44%**.

## GRUPPO CREDIT AGRICOLE

**Cariparma** ha una presenza di genere perfettamente paritaria con il **50%**, mentre in **Friuladria** la presenza femminile si attesta al **44%**.

## GRUPPO CREVAL

Anche nel **Credito Valtellinese** il tasso di occupazione femminile è del **44%**.

## RAPPORTO ANIA

Secondo ANIA il **tasso di occupazione femminile complessivo del settore assicurativo è pari al 46,7%**, con una distribuzione differenziata tra amministrativi (48%), produttori (36%) e call center (76,4%) e una riduzione del differenziale occupazionale di 2,8 punti percentuali negli ultimi 10 anni.

## GRUPPO UNIPOL

In **UnipolSai** la presenza femminile sul totale dei dipendenti si attesta intorno al **49%** e raggiunge il **71% nel call center Linear**, le donne risultano qui più occupate, ma nel comparto meno remunerato (segregazione orizzontale).

## GRUPPO AVIVA

In **Aviva Italia Spa** l'occupazione femminile è del **49%**, mentre in **Aviva Servizi Scarl** è del **44%**.

In conclusione, nel settore **l'accesso al lavoro è garantito sia alle donne che agli uomini**. Non si è ancora raggiunta la piena parità, tuttavia secondo i parametri internazionali, tutte le aziende esaminate presentano una situazione di equilibrio dal punto di vista occupazionale (tranne Linear).

## I PERCORSI DI CARRIERA E IL SOFFITTO DI CRISTALLO

Il rapporto ABI ci descrive così la distribuzione gerarchica del personale nelle aziende di credito, evidenziando causticamente che **in termini di inquadramento permangono differenze**:

- Il 2,1% sono dirigenti; il 3,4% della forza lavoro maschile contro lo 0,7% delle lavoratrici.
- Il 41,5% sono quadri direttivi; 50,2% dei lavoratori e il 31,2% delle lavoratrici.
- Il 56,4% sono aree professionali; 46,7% degli uomini contro il 68,4% delle donne.

**Tali differenze, sottolinea ABI, tendono ad attenuarsi**: negli ultimi 20 anni la presenza delle donne dirigenti è aumentata più di 10 volte.

Una distribuzione normale del personale dovrebbe risultare paritaria nelle diverse categorie professionali, in realtà non è così: i dati non sono neutri.

## GRUPPO INTESA SANPAOLO

Questa la distribuzione del personale di **Intesa Sanpaolo** nelle categorie professionali, complessiva e di genere:

- Per il 2% da dirigenti; di cui 17% donne;
- Per il 43% da quadri direttivi; di cui 42% lavoratrici.
- Per il 55% da aree professionali; di cui 62% impiegate.

In **Mediocredito** invece la distribuzione del personale è la seguente:

- 2,5% dirigenti, di cui 10% donne
- 49% quadri direttivi, di cui 29% donne
- 48% aree professionali, di cui 61% donne

Siamo in presenza di **una segregazione verticale, che blocca la progressione di carriera delle lavoratrici di Intesa Sanpaolo e Mediocredito italiano al più alto livello dell'area professionale**. Si concentrano qui un terzo delle donne di Intesa e un quarto delle lavoratrici di Mediocredito, solo che in Intesa il 2° livello più popolato dalle donne è il primo livello dei quadri direttivi; in Mediocredito il 2° livello più popolato è quello inferiore (A3L3). Al contrario tra i dipendenti del Gruppo i colleghi di Mediocredito ricoprono in media ruoli più alti rispetto ai colleghi di Intesa.

## GRUPPO CREDIT AGRICOLE

In **Cariparma** le qualifiche professionali hanno la seguente composizione di genere:

- Tra i dirigenti le donne sono presenti per l'11% del totale;
- Tra i quadri direttivi le lavoratrici sono il 41%;
- Tra le aree professionali le impiegate sono il 61%.

In **Friuladria** invece la composizione delle qualifiche professionali riserva qualche sorpresa:

- La dirigenza è composta per il 43% da donne (soltanto 4 uomini e 3 donne);
- Tra i quadri direttivi però le lavoratrici calano al 30%;
- E nell'area impiegatizia le donne sono in maggioranza con il 59%.

**Il soffitto di cristallo per le lavoratrici di Cariparma si colloca al QD1, mentre le lavoratrici di Friuladria sono collocate in prevalenza nel livello sottostante (A3L4).**

## GRUPPO CREVAL

Di seguito la distribuzione per categoria e genere nel **Credito Valtellinese**:

- Nell'area dirigenziale le donne sono il 12%;
- Tra i quadri direttivi il 30%;
- Nell'area professionale il 53%.

Osservando come si distribuiscono gli uomini e le donne nelle qualifiche, si evidenzia anche qui il fenomeno della **segregazione verticale**.



## IL RAPPORTO ANIA

Comprende soltanto i dati relativi al personale dipendente non dirigente del settore assicurativo. Il personale amministrativo, che rappresenta l'83% del personale assicurativo, è così distribuito nelle categorie professionali:

- Tra i quadri/funzionari le donne sono il 25% (funzionari compresi);
- Nell'area professionale B le impiegate sono il 55,6% (4°, 5° e 6° livello);
- Nell'area professionale C le impiegate sono il 40,3% (3° livello).

**Il 4° livello è quello che ha la percentuale di donne più alta e costituisce il soffitto di cristallo**, che blocca la progressione di carriera per il personale femminile amministrativo delle assicurazioni.

## GRUPPO UNIPOL

L'organico complessivo di **UnipolSai** si compone come segue:

- Per il 2,3% da dirigenti, di cui 14% donne;
- Per il 21,4% da quadri/funzionari, di cui 26% lavoratrici;
- Per il 76,3% da impiegati, di cui 56% impiegate.

**Soltanto nella qualifica impiegatizia c'è un rapporto equilibrato tra i generi, seppure non paritario**, per il resto la segregazione femminile è forte e si manifesta una vera e propria ostilità verso la collocazione delle donne nei ruoli dirigenziali. Le donne in UnipolSai sono maggiormente concentrate nel V livello impiegatizio (37%), mentre gli uomini si concentrano nel VI livello (32%).

L'organico complessivo di **Linear** si compone come segue:

- Per il 4% da quadri/funzionari, di cui le donne sono il 44%;
- Per il 96% da impiegati, di cui il 73% lavoratrici.

Già nella composizione complessiva è evidente uno schiacciamento verso il basso delle qualifiche. Inoltre, considerata la prevalenza femminile pari al 71%, la percentuale di quadri femminili dovrebbe attestarsi su un valore analogo. Invece le donne collocate tra i quadri direttivi calano dal 71% atteso al 44%. **Oltre la metà delle lavoratrici di Linear sono collocate nel 1° livello amministrativo, come operatrici di call center.**

## GRUPPO AVIVA

In Aviva Spa invece la composizione delle qualifiche professionali è la seguente:

- Nessuna donna tra i dirigenti;
- Il 23% di lavoratrici tra i quadri;
- Il 59% di impiegate nell'area corrispondente.

In Aviva Servizi invece le qualifiche professionali sono queste:

- 17% di donne nel ruolo di dirigenti;
- 40% di lavoratrici tra i quadri;
- 47% di impiegate nell'area professionale.

**Alta la concentrazione femminile nel V livello e nel IV livello in Aviva Spa, mentre in Aviva Servizi il personale femminile si distribuisce in modo più omogeneo** fino al grado di funzionario business.

## LINEE DI TENDENZA E LEVE DEL CAMBIAMENTO

Un altro indicatore utile per valutare la parità di trattamento è il **grado di opportunità media**, che si ottiene rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli e che indica la probabilità statistica per colleghe e colleghi di passare da un livello di inquadramento a quello superiore.

Al di là del grado di opportunità media, le aziende hanno tuttavia a disposizione **assunzioni e promozioni**, per favorire in modo consapevole un cambio di rotta e colmare il divario di genere accumulato nel tempo, frutto di stereotipi, pregiudizi ed abitudini consolidate sul ruolo di uomini e donne nel lavoro. In entrambi i casi, a supporto di questi processi di cambiamento, **una leva strategica è la formazione**, che deve essere garantita a tutti, ma un'attenzione particolare va riservata alle donne, per favorirne la partecipazione.

### GRUPPO INTESASANPAOLO

**In Intesa Sanpaolo una lavoratrice ha una probabilità del 31% di essere promossa al più alto livello dell'area impiegatizia (A3L4) nel corso del suo percorso professionale e una probabilità del 20% di essere promossa a quadro direttivo di 1° livello.** Le opportunità di carriera offerte ai lavoratori di Intesa Sanpaolo sono invece diversificate.

**In Mediocredito invece una lavoratrice ha una probabilità del 24% di essere promossa al ruolo di ex-caporeparto, mentre un lavoratore ha un'opportunità del 26% di essere promosso a QD4 nel suo percorso di carriera.** Altro che pari opportunità!...

**In Intesa Sanpaolo registriamo un trend positivo per le donne nelle promozioni**, che risultano ripartite a favore delle colleghe in tutte le qualifiche (esclusa solo la dirigenza).

**Per quanto riguarda le promozioni, in Mediocredito i segnali sono contraddittori, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.** È evidente che le dinamiche sono altre e non è presente una chiara progettualità finalizzata a realizzare pari opportunità. Le ore di formazione pro-capite distinte per genere confermano questa attenzione mancata.

### GRUPPO CREDIT AGRICOLE

**Una lavoratrice Cariparma ha una probabilità del 25% di essere promossa al 1° livello dei quadri direttivi e del 24% ad A3L4 mentre ha basse possibilità, se non nulle di essere promossa nei livelli più alti sino a quello dirigenziale. I lavoratori possono invece essere promossi con una probabilità del 20% a Quadri direttivi di quarto livello.** In valori assoluti sono state promosse più donne che uomini, le donne in maggioranza al QD1 e gli uomini al QD2 e QD4.

**Una lavoratrice Friuladria ha una probabilità del 35% di essere promossa al quarto livello delle aree professionali mentre ha basse possibilità, se non nulle di essere promossa nei livelli più alti sino a quello dirigenziale. I lavoratori possono invece essere promossi con una probabilità del 19% a Quadri direttivi di quarto livello.** In termini quantitativi sono state promosse più donne che uomini, le donne in maggioranza al livello A3L3 e gli uomini a QD2.

## GRUPPO CREVAL

Nel **Credito Valtellinese**, il numero delle assunzioni favorisce le donne, ma le qualifiche sono distribuite a loro sfavore, tranne che per le due dirigenti neoassunte. Sono state promosse quadro 11 donne su 30 persone, pari a un terzo delle promozioni.

## GRUPPO UNIPOL

In **Unipolsai** le assunzioni e le promozioni effettuate nel 2017 confermano la fotografia istantanea; su 120 assunzioni le donne rappresentano solo il 41% delle entrate, ripartite con percentuali simili a quelle già riscontrate e tali da **non rimuovere in alcun modo lo squilibrio**. Per quanto concerne le promozioni registriamo la parità del dato quantitativo tra uomini e donne; unico dettaglio degno di nota: le promozioni delle donne del 2° livello impiegatizio risultano prevalenti.

In **Linear** le donne rappresentano solo il 9% delle entrate. Per quanto riguarda le promozioni registriamo una prevalenza delle donne (69%) rispetto agli uomini.

## GRUPPO AVIVA

In **Aviva Spa** notiamo invece che le donne risultano promosse nei livelli 4° e 5°. Dal 6° livello ai funzionari il passaggio ha interessato esclusivamente personale maschile.

In **Aviva Servizi** le donne risultano promosse al livello superiore in una percentuale inferiore rispetto agli uomini, solo il 38,33 %.

In conclusione, possiamo dire che nonostante i rapporti ABI e ANIA riscontrino una riduzione del divario di genere nel lungo periodo, nell'arco di 10/20 anni, finora **la parità nell'accesso al lavoro non si è ancora tradotta in parità sul lavoro**.

La carriera delle donne è ancora con tutta evidenza ostacolata. Nelle situazioni più fortunate il loro percorso professionale riguarda il 1° livello dei ruoli di direzione, negli altri casi restano invece confinate nell'area impiegatizia.

Dall'analisi dei rapporti pari opportunità, che abbiamo comparato, ci sembra di capire che **la riduzione del divario di genere non sia una priorità condivisa dalle aziende bancarie e assicurative, ma una politica adottata soltanto da alcune aziende leader del settore**. In qualche caso, ci sembra addirittura che la valorizzazione del personale femminile sia attuata più a scopo di immagine che a livello sostanziale, laddove ad esempio la promozione di donne ai livelli dirigenziali serve a coprire la loro rara presenza nei livelli intermedi.

Ricordiamo infine che **le cause del divario salariale di genere non sono rintracciabili esclusivamente nei percorsi di carriera** accidentati, interrotti e discontinui delle lavoratrici, rispetto alle lineari e progressive carriere maschili. Abbiamo **riscontri evidenti di differenti retribuzioni a parità di inquadramento**. Non riportiamo qui gli scarti retributivi di genere che abbiamo riscontrato, perché vogliamo usare la massima cautela in proposito, sapendo che la lettura di questi dati non è agevole né le valutazioni scontate. **Troppe le variabili in gioco**. Di certo il lavoro a tempo parziale gioca un ruolo importante, perché fortemente caratterizzato dal genere, come dimostra la tabella sottostante.

AZIENDA	Incidenza PT su totale	% PT donne	Livello con alta % PT
Intesa Sanpaolo	16%	95%	Impiegate 22%
Mediocredito Italiano	15%	93%	Impiegate 37%
Cariparma	12%	98%	Impiegate
Friuladria	16%	97%	Impiegate
Creval	13%	94%	Impiegate
Aviva Italia Spa	13%	91%	Impiegate
Aviva Servizi Scarl	8%	100%	Impiegate
UnipolSai	12%	90%	Impiegate quasi 100%
Linear	51%	100%	Impiegate 79%

Oltre al part-time, **una quota considerevole del *pay gap* è determinata dal salario variabile, erogato in base a valutazioni discrezionali, troppo spesso viziate da pregiudizi e stereotipi culturali.** Una dimostrazione indiretta di ciò è data dal fatto che le differenze salariali a parità di inquadramento si riducono nelle aziende leader e si amplificano laddove è carente l'attenzione per le pari opportunità e più in generale una gestione del personale attenta allo sviluppo professionale e alla valorizzazione delle persone.

# RAPPORTO ABI 2018

## sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria

Inizio con un dato generale di settore. L'occupazione nel settore bancario italiano è in contrazione. Nel 2017 è scesa del 3,5% rispetto all'anno precedente, come saldo tra entrate e uscite.

Nella generalità dei casi la gestione delle uscite avviene su base volontaria, attraverso l'accompagnamento alla pensione tramite le prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà, l'ammortizzatore sociale di settore, o con l'accesso diretto al pensionamento. Inoltre viene favorito nel contempo il ricambio generazionale tramite l'intervento del Fondo per l'occupazione, ricordiamo che il FOC viene finanziato dai lavoratori a sostegno della occupazione e stabilizzazione dei giovani. "Il Fondo per l'Occupazione è uno strumento di solidarietà unico e straordinario nel mondo del lavoro, per il sostegno all'occupazione del settore – il FOC ha finanziato dal 2012 al 2017, l'assunzione di circa 20.000 lavoratrici e lavoratori– che potrà anche fronteggiare gli effetti degli importanti cambiamenti sociali, economici e organizzativi derivanti dalla rivoluzione tecnologica e digitale. (stralcio da un comunicato della segreteria Fisac). Veniamo a dati più specifici suddivisi per genere.

### CARATTERISTICHE DEL PERSONALE BANCARIO PER GENERE

Lavoratrici al 31/12/2017 rappresentano il 45,9% aumentate dello 0,7% rispetto all'anno precedente, cioè 2016. In 20 anni il differenziale si è ridotto di quasi il 30%.

Il gap occupazionale per genere continua a diminuire e la differenza tenderà ad annullarsi nel tempo. L'aumento del numero delle donne attive va di pari passo con la diminuzione del tasso di natalità che, iniziata a metà degli anni 70 prosegue tutt'oggi, a dimostrare che ancora esistono pochi strumenti a disposizione delle donne-madri lavoratrici e donne che intendano conciliare la carriera professionale con le esigenze familiari.

### INQUADRAMENTO

Persistono differenze importanti. Il 2% del personale del settore ha inquadramenti dirigenziali, cioè pochissimi, all'interno di questa percentuale il rapporto donna/uomo è quasi di 1 donna ogni 5 uomini.

Il 50% degli uomini e il 30% delle donne sono quadri direttivi, quasi 1 donna ogni 2 uomini. Anche se negli ultimi 20 anni si registra una presenza raddoppiata delle donne nei quadri direttivi di più alto livello, mentre le donne dirigenti sono aumentate di oltre 10 volte, dato facilmente comprensibile visto che le donne erano praticamente assenti nei ruoli apicali.

Però i ruoli di quadri direttivi di alto livello sono ancora occupati dagli uomini, mentre spostandosi verso il basso aumenta la presenza femminile.

In sostanza si registra una maggior occupazione al femminile nell'area bassa dei quadri direttivi e nella terza area professionale tutti i livelli.

Spesso le donne rimangono inquadrati a livello di titolare di filiale, ruolo di responsabilità ma prettamente operativo e rimangono imprigionate nella cosiddetta segregazione verticale, nota come soffitto di cristallo, ovvero la concentrazione degli individui sfavoriti, in questo caso le donne, nei livelli gerarchici inferiori di una determinata attività, ostacolando il percorso di carriera.

## TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Il contratto a tempo indeterminato, compreso il contratto di apprendistato, hanno la medesima incidenza in termini di genere, cioè il 99% sia di maschi che delle femmine hanno contratto a tempo indeterminato.

Dato statistico relativo alla fotografia del settore nel 2017. La divergenza che ancora salta agli occhi è l'utilizzo del tempo parziale.

**PART TIME** viene utilizzato dal 24,6% delle lavoratrici totali, e badate bene dal 1,4% degli uomini!! Il dato degli uomini è in crescita ma ancora del tutto marginale. L'uso è quasi esclusivo da parte delle donne, che svolgono lavori di cura sia per la famiglia di origine sia per la propria famiglia. Questo dato denota il perdurare di una cultura rivolta al passato che vede l'identificazione di genere nella suddivisione di ruoli tradizionali in cui la donna è ancora "costretta" a svolgere il lavoro di cura a discapito dell'autorealizzazione in ambito lavorativo. Sottolineo che, nonostante anni di rivendicazioni, al lavoro di cura non viene riconosciuta l'importanza dovuta e viene svolto in modo totalmente gratuito contribuendo ad alimentare la piaga della povertà femminile che a sua volta crea quel circolo vizioso che vede la donna dipendere dallo stipendio del marito. Per contribuire a contenere gli effetti negativi di questa penalizzazione il sindacato si interroga e ragiona molto in questi anni sullo smart working come strumento per la conciliazione dei tempi vita lavoro, riflessioni che devono, e lo sono, accompagnate anche dal ragionamento sul diritto alla disconnessione.

**ASSUNZIONI** le nuove assunzioni nel corso del 2017 hanno riguardato per il 45% le donne, 55% gli uomini; il 47% delle donne e il 62% degli uomini sono assunti a tempo indeterminato. Ciò significa che meno della metà delle donne assunte viene stabilizzata in un rapporto di lavoro duraturo su cui poter costruire la propria indipendenza e i propri progetti, mentre ancora una volta registriamo che gli uomini hanno un trattamento migliore perché più della metà viene stabilizzato.

**DIMISSIONI** 35% donne e 65% uomini. Ci sono più opportunità di cambiare lavoro per gli uomini, ma anche più uomini che escono, poiché la femminilizzazione nel settore è di questi ultimi anni.

## ETÀ ANAGRAFICA

Le donne sono mediamente più giovani rispetto agli uomini 45,5 contro 48,1 età media. Anche considerando la distribuzione del personale per fasce quinquennali di età emerge una incidenza di donne giovani più elevata rispetto a quella dei colleghi. La fascia di età degli uomini più incidente 51-55, la fascia più incidente per donne 46-50. L'età è uno dei fattori di rischio salute contenuti nel DVR non bisogna quindi trascurare o trattare con superficialità l'invecchiamento della popolazione attiva nel settore, facendo anche attenzione al combinato disposto tra età anagrafica e rischi discriminatori. E' chiaro che un lavoratore più anziano potrà non avere più le caratteristiche di velocità nello svolgimento dei compiti e di apprendimento, ma avrà l'esperienza e la conoscenza, mentre un lavoratore giovane avrà caratteristiche complementari. Questa osservazione mi porta a pensare che oltre alla formazione in aula, legata a esigenze di normative, si possa perseguire la formazione con l'affiancamento tra un lavoratore giovane e uno anziano, in logica di interscambio e di inclusione.

## SCOLARIZZAZIONE

Diplomati uguali. Laureati donne 42% uomini 38%. Elemento caratterizzante di questo dato è che in 10 anni, dal 1997 al 2017, le bancarie laureate sono cresciute del 25%, mentre gli uomini del 19%. Donne più scolarizzate e più specializzate. Il dato è molto positivo in termini di inversione del trend che vede le donne con una scolarizzazione più bassa rispetto agli uomini. E' pur vero che legando questo dato agli

inquadramenti si evidenzia nuovamente un quadro in cui le donne risultano essere penalizzate: lauree e master non sono sufficienti per accedere ad alti livelli (il soffitto di cristallo perdura).

## CONCLUSIONI

Nel 2017 il numero degli occupati nell'Unione Europea è aumentato in percentuali variabili e si registra una diminuzione del tasso di disoccupazione.

Il tasso di occupazione in Europa è del 67,7% (il 62% delle donne; il 72% degli uomini), in Italia si registra un dato nettamente inferiore alla media europea, 58% (tasso di occupazione femminile 48,9% in Italia contro il 71,5% in Germania).

Focalizzando l'attenzione sul personale bancario i dati mostrano una contrazione del 3,5% (frutto del differenziale tra assunzioni 2,4 e cessazioni 6,6) come ricordato in premessa anche a seguito di riassetti organizzativi e crisi economica globale. Il personale risulta addensato negli inquadramenti più elevati (Quadri e 3A4L) 61,3%.

Tipologia contrattuale a tempo indeterminato 99%; anche oltre la metà dei neo assunti hanno contratto a tempo indeterminato.

Relativamente alle caratteristiche del personale bancario per genere, si conferma una costante crescita del tasso di femminilizzazione del personale bancario ed è ragionevole attendersi, tra alcuni anni, un sostanziale equilibrio di uomini e donne nelle banche italiane.

Dando uno sguardo anche fuori dall'industria finanziaria, nonostante il trend positivo di donne che entrano a far parte della popolazione attiva, persiste un divario salariale importante.

“Il più grande furto della storia”, lo ha detto la **consigliera dell'Onu per le donne Anuradha Seth**, commentando il Rapporto dell'Onu sul gap salariale uomo-donna intitolato “*Lo stato della popolazione nel 2017*”.

Un Rapporto forte che racconta una disparità di genere in tema di retribuzioni agghiacciante. Secondo i dati forniti dallo studio, le donne guadagnano in media **il 23% in meno** degli uomini. Una disparità non più sostenibile

Numeri, percentuali, classifiche che però non colgono al meglio la natura del problema. Che va osservato da più punti di vista, a cominciare dalla mancata retribuzione del lavoro domestico, alla minore partecipazione al mercato del lavoro, dove le donne spesso hanno ruoli inferiori, operano in settori a basso reddito, sono meno rappresentate nei livelli apicali delle aziende e spesso sono le migliori candidate per contratti part-time o di breve periodo, quelli che in caso di gravidanza, non vengono rinnovati facilmente. Tant'è che il divario si acuisce con la nascita di un figlio. Una donna madre in media perde il 4%, a ogni gravidanza, mentre il reddito dei padri cresce del 6%.

Ciò dimostra, secondo la consigliera Onu, che buona parte del problema è nel lavoro di casa non retribuito, che pesa ancora in modo sproporzionato sulle donne. Che dunque, in molti casi, smettono di lavorare alla nascita dei figli. E non è un caso se l'Organizzazione internazionale del lavoro ha stimato nel 2015 che il 76,1% degli uomini in età lavorativa fa parte della popolazione attiva, contro il 49,6% delle donne. A conti fatti, se fanno le casalinghe non guadagnano, se lavorano sono mal pagate, discriminate in qualche modo.

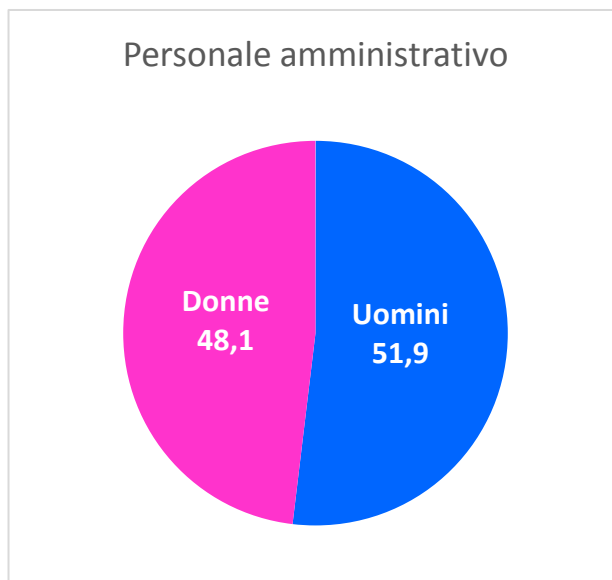
Eppure, sostengono da tempo gli economisti, il lavoro delle donne aiuterebbe la crescita del Pil e dunque della ricchezza. il gap migliora lentamente e secondo l'Onu, in assenza di azioni forti, ci vorranno **oltre 70 anni** per colmarlo.

# RAPPORTO ANIA 2018

da Informativa annuale 2018

## Personale amministrativo

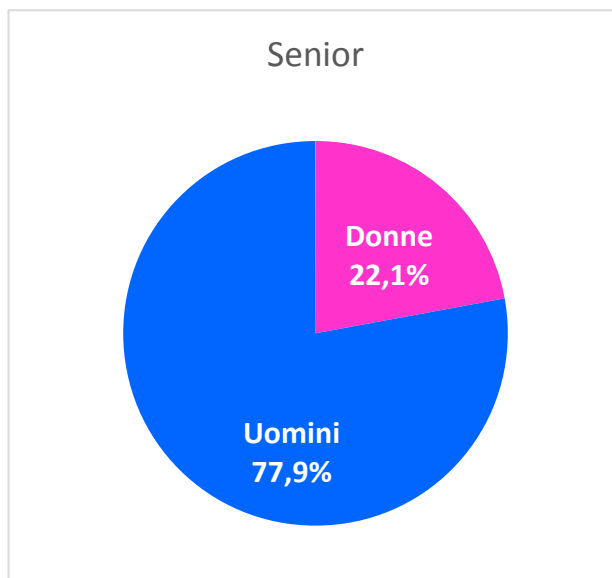
Al 31/12/2017 la forza lavoro del personale amministrativo era pari a 37.236 addetti, di cui il 51,9% uomini e il 48,1% donne.



## Senior

L'inquadramento dei funzionari ha due figure: i funzionari senior e i funzionari business.

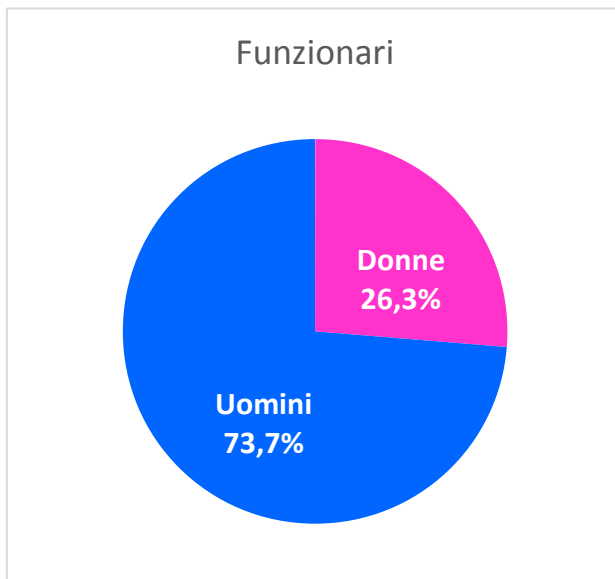
I funzionari senior, l'inquadramento più alto, Sono 1881. Le donne sono il 22,06% ovvero solo 415.





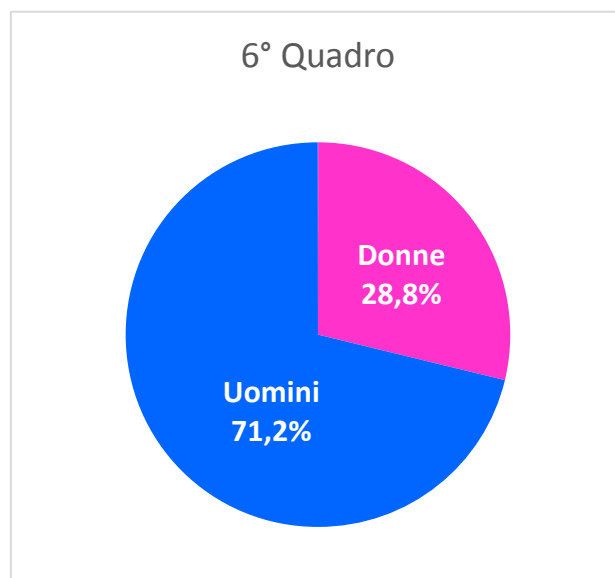
### Funzionari

I funzionari business sono 6944. Le donne sono solo 1833, ovvero il 26,3%.



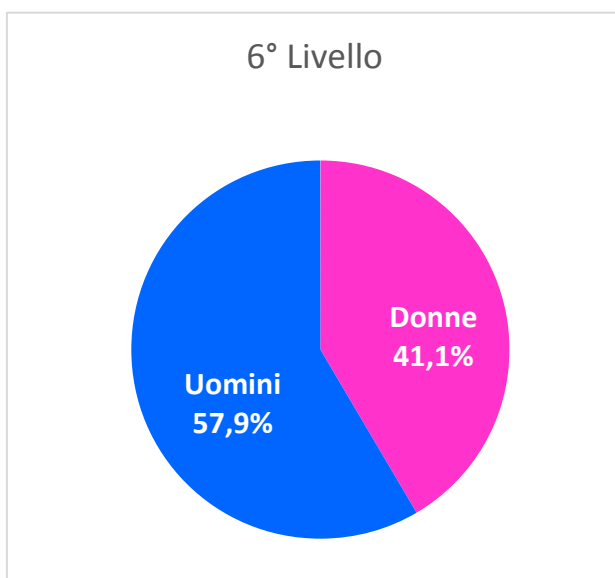
### 6° quadro

Gli addetti con l'inquadramento di 6°quadro sono 720 di cui 208 donne pari al 28,8%.



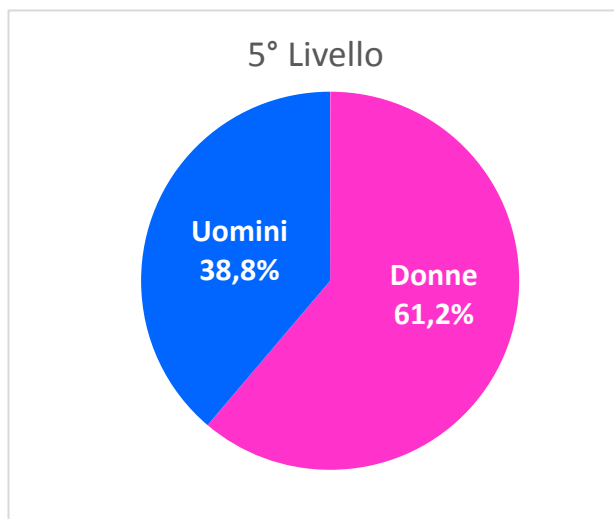
### 6° livello

Da questo livello di inquadramento si passa all'area Professionale B. Nelle 4 slide precedenti, funzionari e Quadri, la percentuale femminile si attesta a circa il 25,7%. A partire da questo livello di inquadramento, il sesto, la percentuale delle donne aumenta.



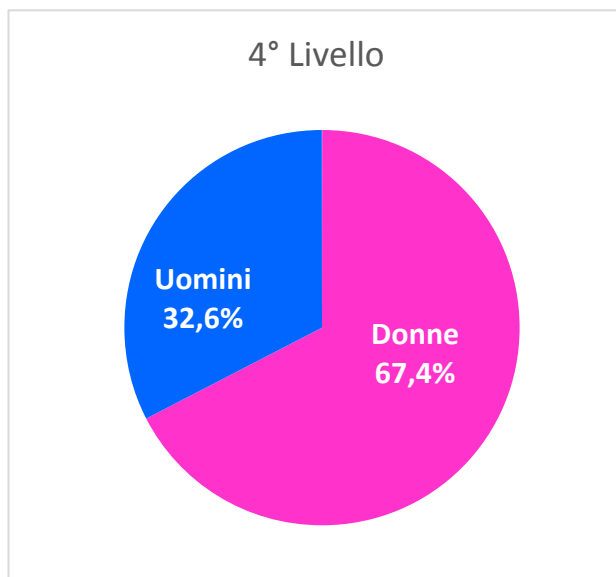
### 5° livello

Nel 5° livello c'è un'inversione di tendenza. Le donne rappresentano il 61,2% con 6620 addette su un totale di 10826.



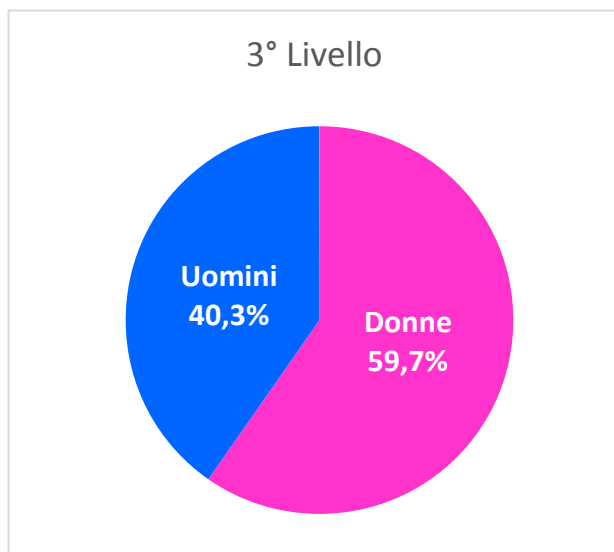
### 4° livello

Il 4° livello è quello che ha la percentuale di donne più alta, 67,4%. Semplificando, si tratta dell'impiegata di concetto.



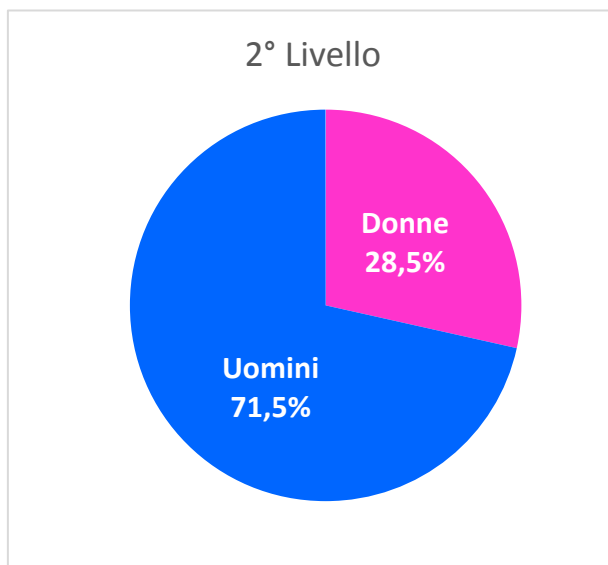
### 3° livello

Anche nel 3° livello le donne sono in percentuale maggiore, è l'impiegata d'ordine.



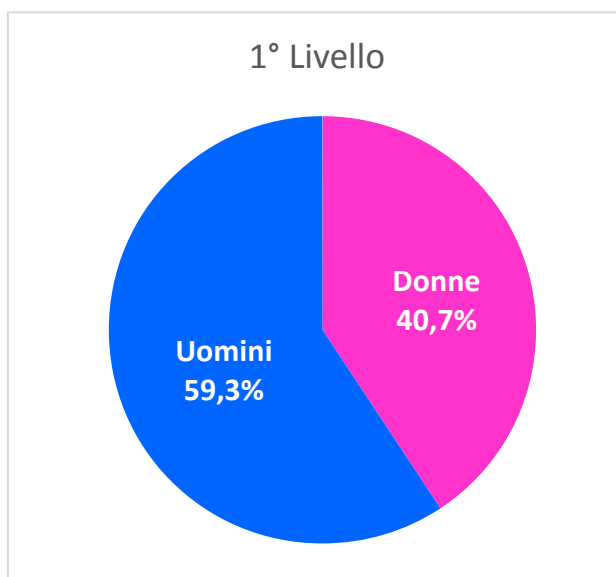
### 2° livello

In questo livello aumenta la presenza di personale maschile. A titolo esemplificativo appartengono a questo livello i portieri, i custodi, i guardiani diurni e notturni, i manutentori, gli operai qualificati.



### 1° livello

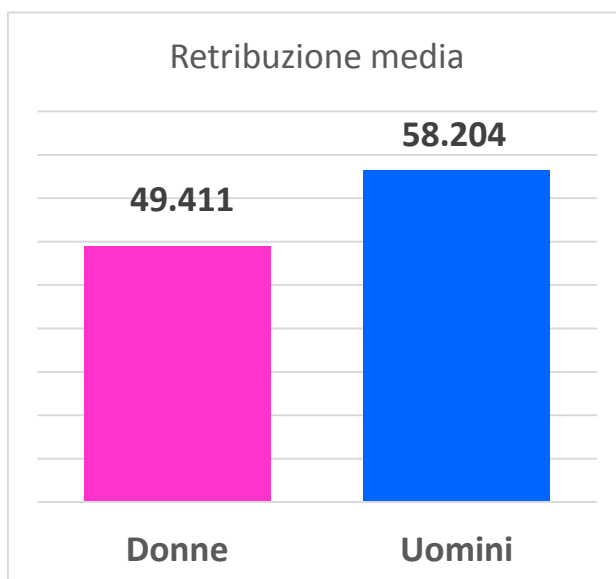
Anche in questo caso, le percentuali del personale maschile sono più alte, ma meno evidenti rispetto al livello precedente. La declaratoria è riferita al personale di fatica e di pulizia.



### Retribuzione

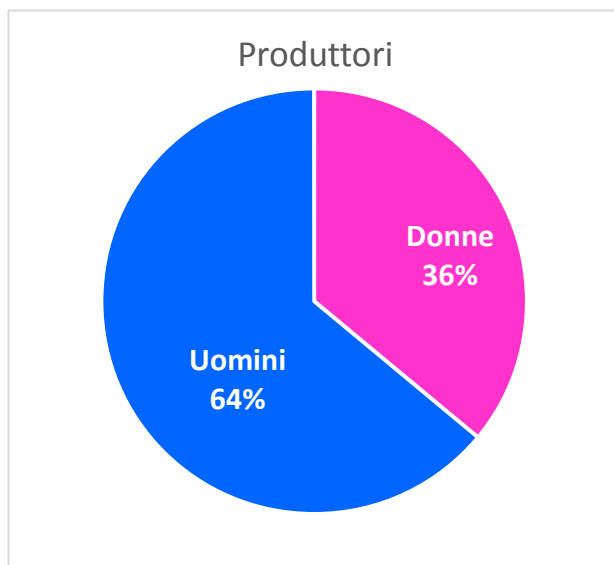
La retribuzione media del personale amministrativo è di circa €58.204 per gli uomini, e di circa €49.411 per le donne, con una differenza retributiva pari a €8.793.

Con tutti i distinguo del caso - ovviamente, questa analisi si basa esclusivamente sui dati parziali forniti - si può comunque evidenziare la presenza di segregazione verticale. Nelle più alte posizioni gerarchiche la percentuale delle donne si attesta intorno al 25,7%, poco di più di un quarto, e il gap salariale è di altre 8 mila euro annui.



## Produttori

I produttori alla data del 31/12/2017 erano 5156 addetti, suddivisi tra un 63,97% di uomini e un 36,03% di donne.



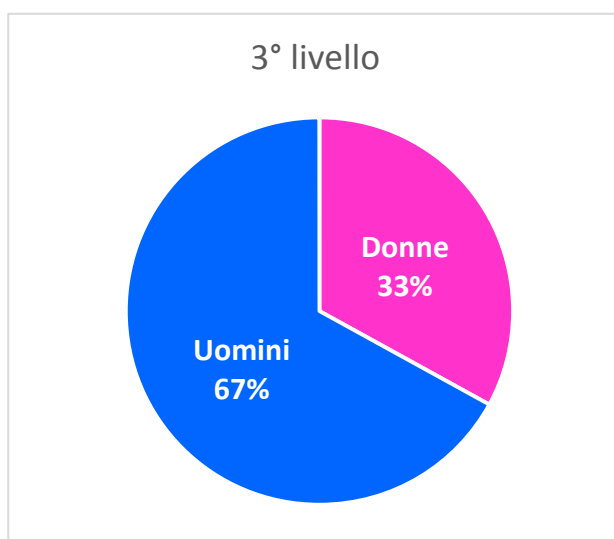
## 4° livello

Il 4° livello della sezione seconda produttori, vede in questo caso la percentuale massima di differenziale tra uomini e donne. La declaratoria prevede gli ispettori di organizzazione produttiva e gli esperti di vendita. Le donne sono solo il 14,4%.



## 3° livello

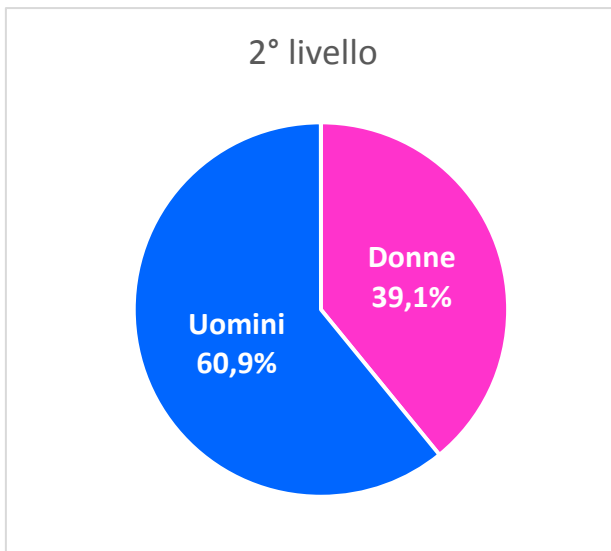
Nel 3° livello raddoppia la presenza femminile rispetto al livello precedente, ma anche in questo caso c'è un notevole differenziale tra uomini e donne. Gli uomini rappresentano il 67% mentre le donne il 33%. A titolo esemplificativo, la mansione prevista è organizzatori e venditori.



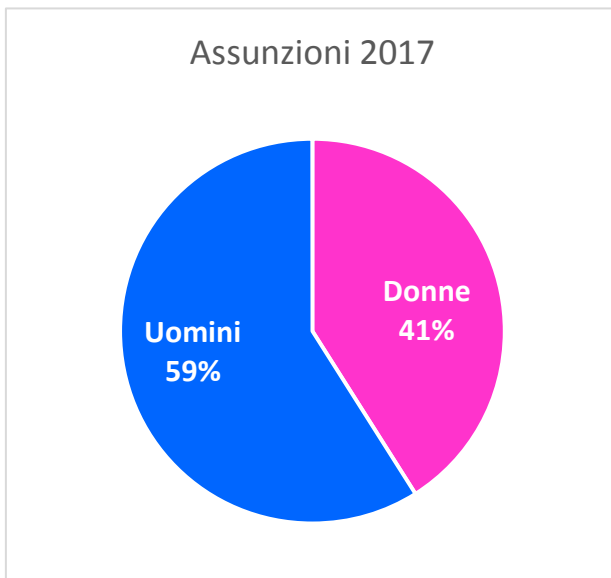
**2° livello**

Donne 39,1%

Uomini 60,9%



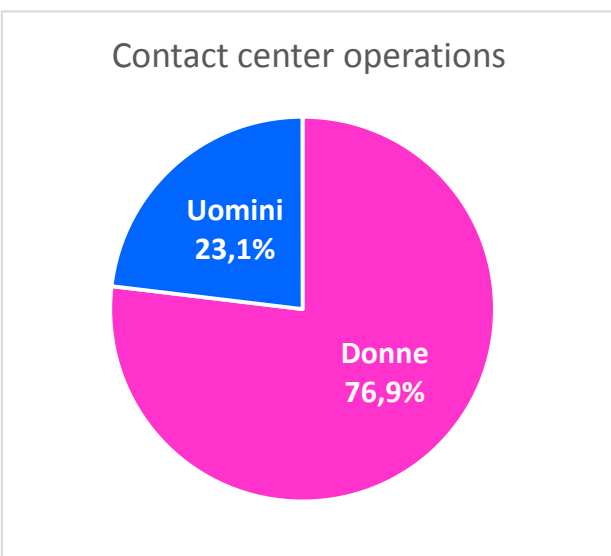
A differenza di quanto accaduto per il personale amministrativo, Ania non ha fornito per i produttori le retribuzioni medie. Le assunzioni nel 2017 sono state di 278 produttori di cui 164 uomini e 114 donne.

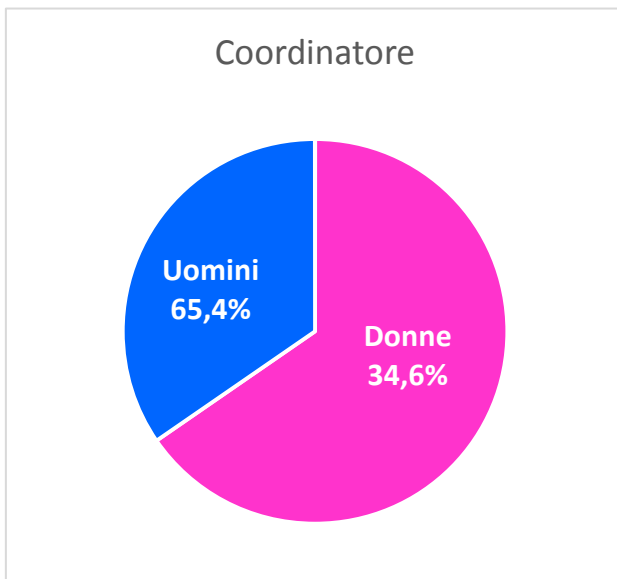


**Contact center operations**

Al 31/12/17 la forza lavoro nei contact center operation era di 1456 addetti pari al 23,1% di uomini e 76,9% di donne.

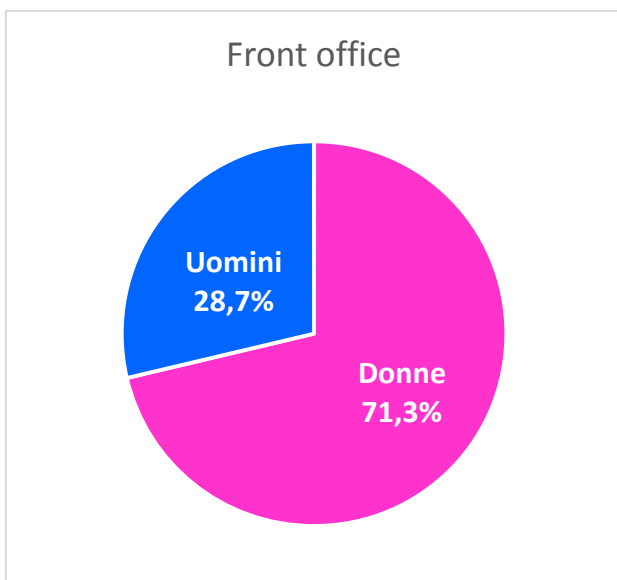
Rileviamo quindi una forte presenza occupazionale femminile nella Sezione del Contratto con mansioni e retribuzioni più basse: ovvero il cosiddetto "anello debole" del settore.





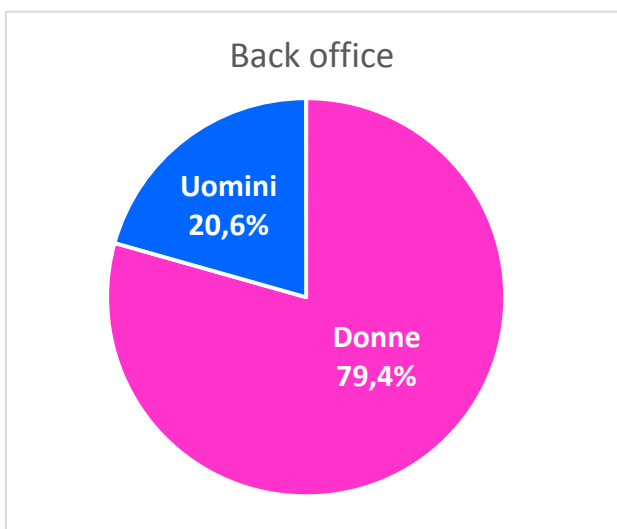
**Coordinatore**

Donne 65,4%  
Uomini 34,6%



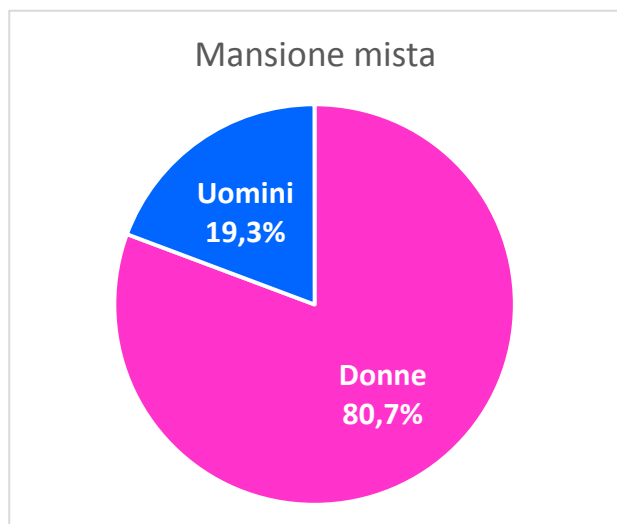
**Front office**

Donne 71,3%  
Uomini 28,7%



**Back office**

Donne 79,4%  
Uomini 20,6%

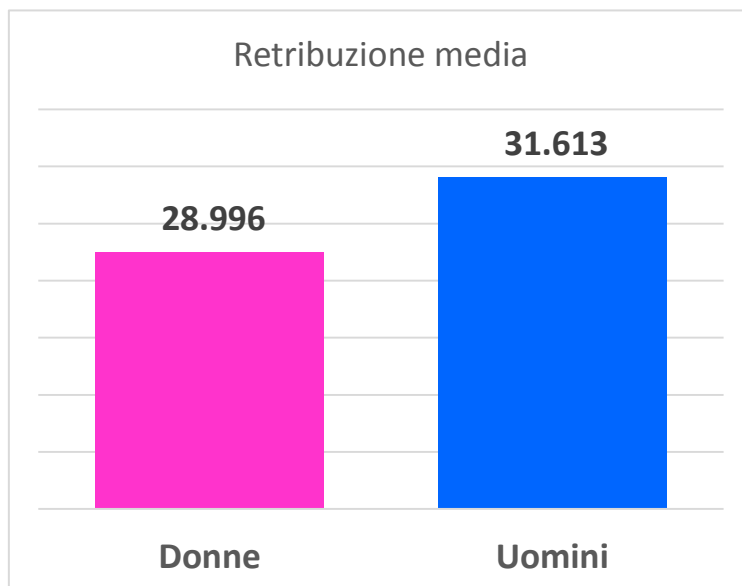


### Mansione mista

Donne 80,7%

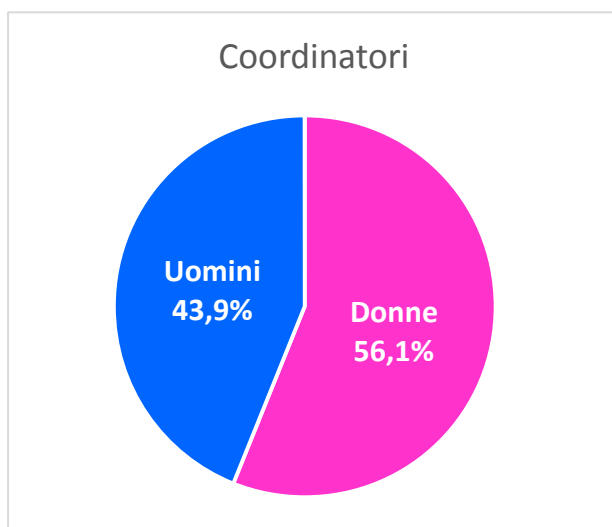
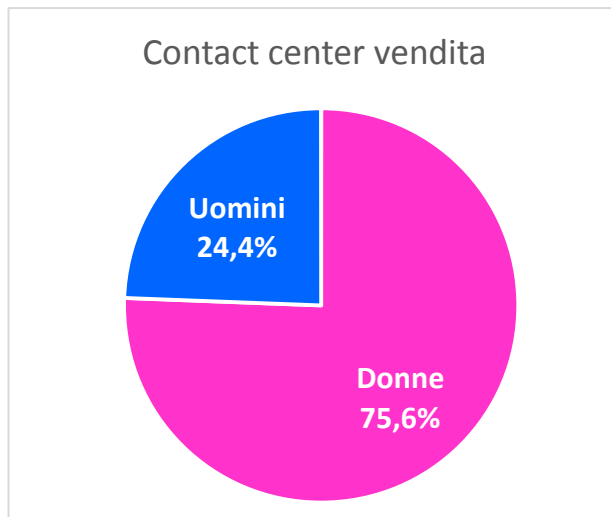
Uomini 19,3%

Si tratta di percentuali molto differenziate a “favore” del personale femminile e le tabelle retributive avrebbero dovuto presentare lo stesso trend o essere maggiori per le donne, invece la retribuzione media degli uomini nei contact center operation è di circa €31.613 mentre per le donne è di circa €28.996 con una differenza retributiva di €2.617 annui.



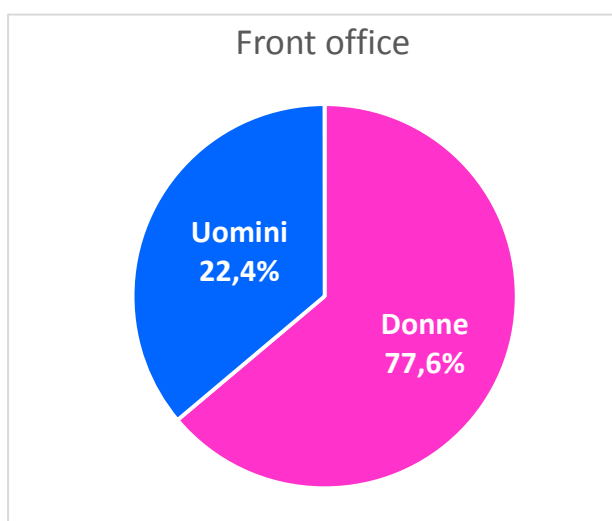
### Contact center vendita

Al 31/12/17 la forza lavoro del contact center vendita era di 890 addetti, di cui il 24,4% uomini e il 75,6% donne.



### Coordinatori

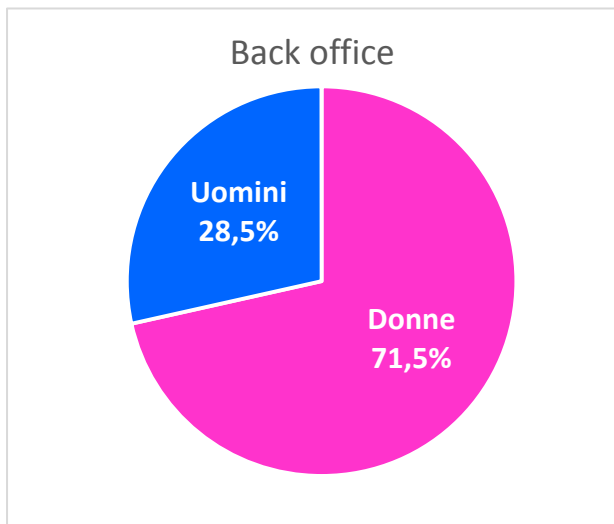
Donne 56,1%  
Uomini 43,9%



### Front office

Donne 77,6%  
Uomini 22,4%





**Back office**

Donne 71,5%  
Uomini 28,5%



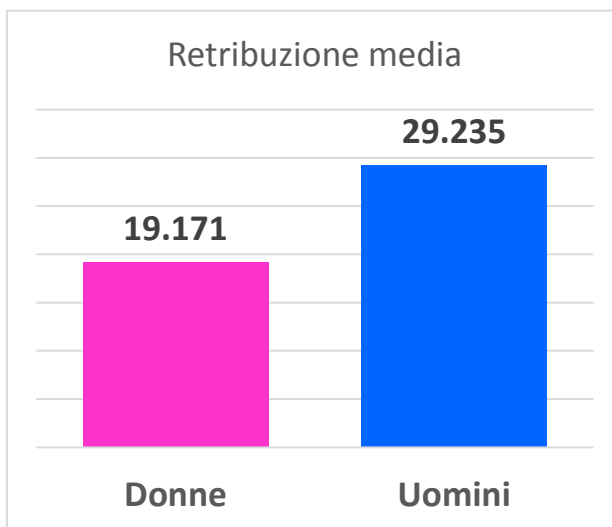
**Mansione mista**

In questa slide c'è un capovolgimento delle percentuali. La figura professionale è quella della mansione mista, che vede 85,8% di forza lavoro maschile, contro il 14,2% di forza lavoro femminile.

L'attività mista prevede che l'addetto sia venditore, liquidatore, back office e assistenza.

Anche nei Contact Center Vendita con una presenza femminile di carica 2 terzi della popolazione, le retribuzioni riservano delle sorprese.

La retribuzione media è di circa €29.235 per gli uomini e di circa €19.171 per le donne, con una differenza retributiva di circa €10.064 annui.



# PAOLA BOCCI

Gruppo Consiliare Regionale

Partito Democratico della Lombardia

Tra le diverse ospiti interviene con un contributo qualificato Paola Bocci, Consigliera regionale e referente per il Gruppo Consiliare del Partito Democratico per le politiche di genere e le tematiche legate alle Pari Opportunità e per i temi di Cultura, Istruzione e Formazione, Mobilità Sostenibile.

## Approfondimenti e proposte

### **RAGGIUNGERE LA PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE E UOMINI IN LOMBARDIA**

<https://www.pdregionelombardia.it/pubblicazione2-30aprile-post-stampa/>

Materiali e documentazione del percorso di approfondimento promosso dal Gruppo Consiliare Regionale del Partito Democratico della Lombardia, condotto e curato da Paola Bocci, Consigliera regionale referente per le Pari Opportunità nel Gruppo PD.

## Progetto di legge

### **"Riduzione divario retributivo di genere"**

<https://paolabocci.files.wordpress.com/2019/05/pdl-riduzione-divario-retributivo-di-genere-bocci.pdf>

“Come tutti i livelli istituzionali, anche Regione Lombardia deve mettere in campo norme e azioni concrete - a partire dal potenziamento degli strumenti normativi esistenti e degli organismi già in essere - per contrastare il fenomeno del divario salariale che genera disparità e sperequazione e che se fosse risolto diventerebbe una potente leva di sviluppo economico per la nostra regione”.

*Milano, 30 aprile 2019*

# IL FUTURO DELLE DONNE

Intervento della Segretaria Generale FISAC CGIL Lombardia, Alessandra Orlando

In un Paese come l'Italia, in cui le donne in politica sono ancora una percentuale piuttosto bassa rispetto alla media europea, la finanza sembra essere invece in controtendenza rispetto al dato nazionale.

Una ricerca effettuata dal Sole 24 Ore, in collaborazione con le banche italiane, mette infatti in evidenza come le donne manager, nel mondo della finanza, ricoprono più spesso che in passato ruoli chiave.

I dati analizzati nel periodo successivo alla crisi sulla composizione dei Board delle banche italiane ha evidenziato come sia cresciuta l'incidenza della componente di genere femminile (in media dal 5% al 20% contro una media delle banche europee del 22%)

E in un momento in cui si parla sempre più frequentemente di contrazione degli sportelli bancari, reputati ridondanti ed inutili con la diffusione delle piattaforme digitali, l'occupazione femminile nelle banche italiane è sostanzialmente alla pari rispetto a quella maschile.

Ma come mai, un'attività per molti anni prettamente maschile (ricordiamo gli impiegati con le sopramaniche nere degli anni 50 e 60) è così decisamente virata al femminile?

Il lavoro bancario è ancora attrattivo o si è verificato un suo downgrade nella scala delle attività lavorative dotate di appeal?

Negli Stati Uniti il lavoro bancario è sempre stato sostanzialmente relegato ai margini della scala sociale, affidato in gran parte ad immigrati reclutabili con un basso salario.

In Europa lo status sociale del bancario ha mantenuto invece per molti anni una notevole solidità.

Ora questa solidità è venuta meno. Il lavoro in banca ha perso l'aura del posto fisso sicuro, la retribuzione si è mediamente abbassata, il lavoro si è fatto in gran parte ripetitivo, le pressioni commerciali sono aumentate, i conflitti con i clienti anche.

E, proprio in questo scenario, le donne sono state assunte copiosamente nei ranghi dei bancari italiani, dirigono spesso agenzie sopportandone oneri ed onori, fanno anche carriera, con retribuzioni sempre più basse rispetto ai colleghi uomini.

Il divario in busta paga nelle banche rimane del 20% secondo i dati raccolti dall'Osservatorio JobPricing, facendo proprio il lavoro del World Economic Forum, che da una decina d'anni pubblica una delle rilevazioni più complete e puntuali sul tema: il Global Gender Gap Report.

In questa classifica l'Italia si posiziona al 50° posto su 144 Paesi analizzati, con un indice di 0,725 (0 significa la totale disuguaglianza, 1 la totale uguaglianza tra i sessi); questo significa che l'Italia colma per il 72% circa le differenze di genere di qualsiasi tipo all'interno del proprio Paese.

L'uguaglianza di genere rappresenta il quinto obiettivo per lo Sviluppo Sostenibile dell'agenda 2030 dell'Onu, in quanto garantire alle donne parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un

lavoro dignitoso così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili di cui potranno beneficiare la società e l'umanità intera.

Il tema è stato approfondito nel workshop "Gender Parity Workshop – Le donne della finanza" organizzato recentemente a Milano per condividere spunti e riflessioni su quello che non solo rappresenta un diritto umano fondamentale ma la condizione necessaria per un mondo prospero, sostenibile e in pace.

Nel corso dell'evento Monica Di Luccio, responsabile marketing di Intesa Sanpaolo Private Banking ha fatto una dichiarazione che ben esprime i tratti principali delle donne che lavorano nel settore:

"La complementarietà è ricchezza e noi donne nella finanza abbiamo sicuramente contribuito a migliorare la diversificazione.

La mediazione, la condivisione, il pensiero trasversale, che guarda sempre un po' più in là, sono prerogative tipicamente femminili. Siamo più attente ai dettagli, capaci di interpretare i segnali deboli, abbiamo sensibilità per i temi sociali, ambientali ed una spiccata attenzione ai valori fondamentali.

E soprattutto abbiamo capacità di ascolto: elemento essenziale per interpretare correttamente le esigenze dei clienti e per costruire le migliori proposte di investimento."

Insomma le cose sono molto cambiate da vent'anni a questa parte e in particolare negli ultimi dieci anni. Se un tempo l'attività bancaria non era un'attività per donne, ora si è decisamente femminilizzata.

Ed è stata scoperta la grande attitudine delle donne per il problem solving, capacità ritenuta per molto tempo assente nel mondo femminile, secondo le analisi psicosociologiche che venivano somministrate nei corsi di formazione aziendale all'inizio degli anni 90.

Ed è aumentata notevolmente l'istruzione femminile. Nel nostro Paese ogni 100 uomini che si laureano ci sono ben 144 donne che fanno altrettanto e ciò corrisponde a un numero di donne laureate che ogni anno supera quello degli uomini di oltre 50.000 unità : una enormità.

Guardando gli atenei, solo alla Bocconi la partita finisce in parità, e bisogna andare nei politecnici per trovare più laureati che laureate, ma anche qui le donne stanno rimontando in fretta guadagnando rapidamente posizioni anche tra le materie scientifiche , da sempre territorio maschile.

Ma, tornando all'inizio: le donne sono numerose in banca perché sono più brave o perché il lavoro bancario è meno desiderato dagli uomini?

Forse la risposta sta a metà. Le donne sono riuscite a dimostrare maggiori regolarità e disciplina rispetto ai colleghi che sempre meno ambiscono al classico "posto in banca". O meglio, è talvolta un "ripiego" in attesa di una posizione più ambita e non la prima scelta.

Le donne invece, caparbie e precise, si accaparrano postazioni nei sempre più rari sportelli aperti ma avanzano anche tra le figure che maneggiano la banca del futuro.

E in questo panorama vagamente desolato delle banche che tagliano posti di lavoro e filiali, convertendosi sempre più al digitale, quale futuro è ipotizzabile per le donne?

Se da una parte c'è la frammentazione del lavoro – spesso occorre lavorare in posti diversi tra mattina e pomeriggio – dall'altra c'è l'opportunità, o percepita tale, dello smart working, il lavoro agile, che tanto attira le donne che lavorano perché fa pensare di riuscire a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, autentica araba fenice dell'universo di madri, figlie, mogli e compagne.

Salvo poi verificare che sono gli uomini che, molto più delle donne, colgono la possibilità di lavorare da casa, o dalla postazione lavorativa più a portata di mano in quel momento.

La digitalizzazione può offrire autentiche possibilità alle donne che lavorano in banca? Potenzialmente sì, anche perché può perdere importanza il fattore tempo nel rapporto di lavoro. Le donne sono sempre state nemiche del lavoro straordinario, incompatibile con le loro mille attività. Ed è invece sul tempo passato in banca che si sono molto spesso misurate le maggiori o minori disponibilità nei confronti dell'azienda, stabiliti aumenti economici, dispensati premi e superminimi.

La digitalizzazione, le nuove piattaforme informatiche, la possibilità di lavorare a distanza dal posto di lavoro, consegnano altre possibili modalità per “misurare” e valutare la prestazione lavorativa. Si può provare a slegare la performance da quanto tempo si dedica al lavoro cercando di spostarla sulla qualità della prestazione, sulla competenza e sulle capacità dimostrate.

Almeno potenzialmente, salvo anche qui verificare che il rischio che si misurino i “pezzi” lavorati continua a sussistere, mettendo in crisi la possibilità di un lavoro svolto in relativa tranquillità tra un colloquio con gli insegnanti, la preparazione della cena e un briefing aziendale .

Certo le donne hanno dalla loro la grande duttilità ed elasticità con cui sono abituate a gestire la propria vita e quella degli altri.

Mi piace immaginare che anche nella banca digitale sapranno trovare nuovi spazi e costruire nuove possibilità.

Riusciranno ad inventarsi un nuovo lavoro, a “misura di donna”?

# RIMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE, RAPPRESENTARE LE DIFFERENZE.

Intervento conclusivo del Segretario Generale FISAC CGIL Milano, Gabriele Poeta Paccati

Vorrei partire da una considerazione sulla quale bisogna essere espliciti. Le questioni dibattute oggi non possono essere una acquisizione di una parte soltanto. E vorrei valorizzare il fatto che oggi si sono alternate sul palco voci maschili e voci femminili, nella rappresentazione del gender gap. D'altra parte, in azienda chi contratta? Uomini e donne. Bisogna investire su di loro, sui coordinatori che stanno nelle delegazioni trattanti. Parlo non soltanto di casa Fisac, parlo anche delle altre organizzazioni. C'è un problema: quanto è presente il genere nella formazione degli organismi dirigenti? E parlo sia di formazione culturale, sia di composizione degli organismi. I ragionamenti che si sono svolti questa mattina e nel pomeriggio lo hanno mostrato in molti modi: la vicenda o è assunta da un punto di vista complessivo e globale oppure stenterà a fare dei progressi, dei passi avanti. Complessivo e globale significa anche che non c'è un punto di attacco, lo abbiamo visto, è stato detto in molti modi: non c'è una soluzione, ci sono tanti punti di approccio e tante cose che si possono fare. Il fatto è che tutte queste cose devono essere all'interno di una consapevolezza comune, di un quadro generale condiviso. Almeno per quel che ci riguarda sul settore finanziario, la cui situazione è stata rappresentata oggi. Intanto perché è una situazione in miglioramento, in rapido miglioramento. Rapido parlando dei tempi della storia, evidentemente. Negli anni '80 la situazione era molto diversa. Lo raccontavo prima a Luisella Inzaghi: quando io sono stato assunto nel secolo scorso, era da poco stato tolto l'obbligo per le colleghe di utilizzare il grembiule nero: era il riflesso di una organizzazione del lavoro arcaica. Un'organizzazione che prevedeva ancora il suono della campanella per scandire i momenti della giornata, cose che oggi assolutamente non esistono più: sarebbero totalmente inconcepibili. E su questo "totalmente inconcepibili" un pezzo della nostra riflessione ha agito, nel senso che un'evoluzione di tipo culturale c'è sicuramente stata. Quindi è positivo: è positivo il fatto, per esempio, che abbiamo un tasso di occupazione, o meglio, di partecipazione femminile al lavoro, che è molto diverso da quello che si riscontra nel mercato del lavoro in generale. Siamo quasi sulla soglia della parità, 50 e 50, anzi qualche punto percentuale nel settore del credito a favore della popolazione femminile. Altre cose che possiamo dire, che vanno tenute in considerazione in modo positivo è che anche il contesto della contrattazione ha fatto notevoli passi avanti. E' un contesto che possiamo descrivere di una contrattazione vivace sul tema della pari opportunità. Ci sono accordi, protocolli, da ultimo l'accordo nazionale sulle molestie sessuali. C'è un capitolo importante nella piattaforma per il rinnovo del CCNL ABI. Ci sono accordi e protocolli che hanno sia un valore segnaletico molto importante, ma anche un valore operativo altrettanto importante, che possono essere tradotti praticamente a livello di azienda e che quindi ci consentono di lavorare su un terreno che appare dissodato e quindi promettente per gli sviluppi futuri. Per non parlare, di questo ci tornerò in modo specifico, di tutta la bilateralità di cui disponiamo nel settore. Mi riferisco non soltanto alle commissioni pari opportunità, ma anche alle commissioni formazione e vedremo anche quanto si possano intrecciare queste cose.

## Quindi? Tutto bene? No!

Bene questo, però i problemi sono ancora aperti perché se poi traduciamo questi dati intersecandoli con altre variabili, viene fuori (e in mattinata è stato detto in modo molto esplicito, mostrando i numeri), che una maggior partecipazione femminile al lavoro nel nostro settore, in

particolare in alcune aziende, non si traduce in pari opportunità di carriera. La curva ad un certo punto si interrompe, oppure si attenua. Non si traduce cioè in pari opportunità di retribuzione. Allora sembra che alla fine siamo tornati alla casella di partenza, che il problema ci si ripresenta, seppur mitigato. Ma in realtà questa non è affatto un'attenuante anzi, *nonostante tutto questo*, il problema torna ancora ad essere quello che abbiamo identificato all'inizio e ci viene riconsegnato integralmente e senza sconti. Se poi riuscissimo anche ad integrare, (lo dico come spunto di lavoro alle compagne del coordinamento donne), queste tabelle sulle retribuzioni con altri dati, per esempio sul livello di scolarizzazione, potremmo provare a verificare che le stesse storture che vediamo nel mercato del lavoro generale, noi le ritroviamo esattamente qui: ad un maggior tasso di scolarizzazione non corrisponde una migliore carriera e una migliore retribuzione. La stessa cosa vale per la formazione, e l'impatto della formazione sul salario. Allora questo significa che siamo punto e a capo? No, in realtà non siamo per fortuna punto e a capo però il problema ci viene riconsegnato.

### Differenza e diseguaglianza

Vorrei dire alcune cose che mi sono annotato in queste giornate, che mi sembrano pertinenti perché più volte sono riecheggiate alcuni temi generali. Abbiamo palleggiato i nostri ragionamenti tra il concetto di *differenza* e il concetto di *diseguaglianza*. Allora, a me sembra di poter dire che, lo dico in modo quasi assiomatico: non c'è differenza senza diseguaglianza e non c'è diseguaglianza senza differenza. Non può esistere una società senza differenze e senza diseguaglianze. Con alcune precisazioni: che per noi il concetto di diversità si associa positivamente al concetto di *pluralismo* e quindi sono positive, mentre le diseguaglianze sono associate al concetto di *ingiustizia*, quindi non sono desiderabili, cioè andrebbero rimosse. Allora, questo non è scontato. Quello che ho detto non è così scontato, quello che a noi qua dentro sembra una cosa del tutto acquisita e forse un'ovvietà: una banalità ripeterlo. In realtà fuori di qui non è così scontato, non lo è per niente e se prendo il pregevole libretto che Paola Bocci ci ha consegnato, nelle varie testimonianze, nei vari contributi che vengono raccolti, non dirò i nomi perché non mi interessa fare polemica direttamente, questo concetto che io ho appena detto in realtà risuona in un modo che, alle mie orecchie, è un po' sinistro e che mi ricorda molto questa enfasi sbagliata sul concetto di *merito*, di *meritocrazia*. In base ad esso continua ad esserci la convinzione che le diseguaglianze, alla fine, sono ineliminabili nella nostra società e sono persino positive perché sono connaturate con il concetto di pluralismo. Sono addirittura fonte di dinamismo sociale ed economico, sono un acceleratore di processi sociali, della competizione in senso positivo, stimolano l'ingegno delle persone a migliorarsi, eccetera e quindi sono positive in quanto associate al merito. Il problema c'è solo quando non sono più associate al merito.

Ecco, però io questo già lo vedo come un punto di vista problematico. Anche quando sono associate al merito lo vedo problematico e mi piacerebbe che di questo provassimo a discutere: perché così continuiamo a stare nell'orizzonte di un pensiero neoliberale, che anche su questo va superato, cioè dentro l'idea che esiste un potente regolatore, il mercato, che, attraverso le sue leggi e le sue dinamiche spontanee che mettono insieme le diverse volontà delle persone, i diversi desideri, i diversi bisogni delle persone, agisce in modo che alla fine si raggiunga una soluzione di equilibrio. Soluzione che, guarda caso, è sempre efficiente, la migliore possibile. Se ti sposti da quell'equilibrio crei un peggioramento per qualcuno e non per forza un miglioramento per qualcun altro. Ora, io credo che anche attraverso le riflessioni che abbiamo condotto per tutta la giornata, forse dovremmo cominciare a spostarci da quell'ottica e a proiettarci oltre questa dimensione di ragionamento, perché qui c'è davvero, secondo me, un grande inghippo: la magia del mercato che tutto aggiusta e tutto riporta in equilibrio, (equamente per giunta!) non ci fa più comprendere il problema. Dovremmo provare ad uscire da questa dimensione perché non ci aiuta a far dei passi avanti né su questi argomenti, né altrove, quando ragioniamo di

diseguaglianze. Io richiamo direttamente, così metto subito un link a chi volesse approfondire questa riflessione, link provvisorio perché in realtà anche su questo la letteratura è sterminata, il professor Sacconi, del forum Diseguaglianze e diversità. Abbiamo sentito ragionamenti simili anche dalla voce di Fabrizio Barca, che abbiamo avuto ospite in diverse occasioni.

E su questo vorrei proseguire con un'altra riflessione perché poi alla fine anche chi pensa che le diseguaglianze comunque non siano desiderabili, non siano accettabili, si pone il problema di quali diseguaglianze andrebbero eliminate o ridotte, in un'ottica di più breve periodo. In ingresso, cioè quelle che intervengono prima che il mercato operi: questo è il tema delle pari opportunità di accesso. Stabiliamo parità di opportunità all'inizio, poi uno se la gioca nel grande gioco del mercato, secondo i suoi talenti. se la gioca e se la vede lì? Oppure -questa è la seconda opzione- vanno ridotte le diseguaglianze in uscita, cioè dopo che ha agito il mercato, per riequilibrare laddove il mercato ha creato delle diseguaglianze? Ora, una volta che abbiamo superato l'idea che il mercato ripianerebbe l'ingiustizia delle diseguaglianze agendo attraverso il merito, per cui alla fine se diseguaglianza c'è te la sei meritata, sia in positivo che in negativo, c'è poco da fare... ecco, se abbiamo superato questa ottica, è chiaro che la nostra attenzione deve essere rivolta sicuramente alle condizioni di parità in ingresso, ma va rivolta anche alle condizioni in uscita. Perché - e questa è una acquisizione anche scientifica recente - il mercato crea diseguaglianze non giustificabili! Non le ripiana: le crea.

Guardate che questa cosa del merito e del mercato che tutto sistema, non è un punto di vista così lontano nel tempo. È di questi giorni l'intervista di una manager tra le più pagate dalle società quotate in borsa: alla fine, tra le varie affermazioni che fa, dice una frase che per me è limpidissima: "non conosco nessuna donna di valore che alla fine non abbia fatto carriera"... e poi elargisce un consiglio: i figli, fateli *dopo* aver fatto carriera.

(...)

### **Il ruolo della contrattazione: rappresentare e contrattare. Alcune proposte.**

La conoscenza che produciamo in questi luoghi di riflessione e dibattito, deve poi trasferirsi su un altro piano: quello contrattuale. Se il nostro obiettivo non è quello di prendere atto, ma di trasformare la realtà, occorre che queste conoscenze si traducano in proposta contrattuale. Limitarsi a sensibilizzare è insufficiente: perché noi abbiamo il potere di intervenire, con gli strumenti della contrattazione. In particolare per agire nel concreto dei meccanismi interni della organizzazione del lavoro.

Un po' schematicamente i passaggi da fare sono questi.

Affinché le diseguaglianze diventino politicamente e socialmente rilevanti, devono essere rappresentate. Riconosciute nella loro oggettività: i dati che abbiamo visto oggi, per intenderci. Riconosciute anche nella loro ingiustizia: non è naturale che si producano. E riconosciute nella loro non desiderabilità.

Occorre poi rappresentare: cioè occorre che qualcuno se ne faccia carico, le prenda in consegna. Ma rappresentare significa anche: trasformare in rivendicazioni, in azioni. È qui che interviene il ruolo e la funzione sindacale. Noi abbiamo molti luoghi dove agire. Le commissioni paritetiche di gruppo sulle pari opportunità sono un luogo. Per esempio, ne parlavo prima con Annarita Pappaianni, e credo che la direzione presa sia poi alla fine quella, sarebbe utile riunire le commissioni a livello nazionale per poter incidere direttamente sugli indirizzi di politica contrattuale. Io credo che questa sia una proposta che vada nella direzione giusta cioè promuovere un ruolo di indirizzo culturale in ogni politica contrattuale perché questi sono i luoghi, dovrebbero essere i luoghi, di formazione di saperi, contestualizzati in quella specifica situazione, originali, che non si possono generare casualmente, condivisi con l'azienda e quindi subito



disponibili per l'attività della contrattazione. Questo vale per le Commissioni Pari Opportunità, vale per la Commissione Formazione, vale per le altre Commissioni, noi praticamente abbiamo Commissioni per qualsiasi argomento, non c'è argomento su cui non abbiamo Commissioni Paritetiche. Bene, usiamole, con questo indirizzo: cioè costringere l'azienda a investire, ma anche noi stessi, ad investire su queste Commissioni affinché svolgano quel lavoro che ho detto. Costruzione di saperi originali, situati e, possibilmente, condivisi e su questo indirizzare il lavoro della contrattazione aziendale. Perché? Perché, cito ancora la Consigliera di Parità Pellegrini, è qui che è opportuno spacchettare i dati e guardarci dentro. Noi abbiamo visto dei dati ancora molto aggregati, fin troppo aggregati. Abbiamo bisogno di entrare più nel merito, di capire per esempio nella composizione della retribuzione lorda quanto c'è di fisso, di variabile, quanto c'è di incentivante, quanto incide la questione del part time, della interruzione della carriera lavorativa, etc. E' lì che bisogna agire, contrattualmente per farsi dare i dati, ma poi agire per interpretarli e restituirli a chi deve fare contrattazione. Perché la risposta che ci rimane ancora da fornire è: perché esiste il divario? Dov'è che agiscono i meccanismi dell'organizzazione dell'impresa che producono questo difetto? E dov'è che noi dobbiamo andare ad incidere con il bisturi? Questo è il tema che, credo, potremmo mettere in agenda da qui al prossimo rinnovo del contratto nazionale.

Dopodiché gli elementi critici di merito noi li abbiamo già identificati altre volte, qui sono tornati e riecheggianti molte volte. Ricordo due momenti critici che abbiamo individuato all'epoca nella discussione con il Coordinamento donne: il figlio e il rientro dalla maternità. Due momenti che interrompono, frammentano, rendono problematica la carriera di una donna. Questo è un ambito dove abbiamo tanta elaborazione: proviamo a farla riemergere ed attualizzarla un po' perché su questo le proposte di tipo contrattuale alla nostra portata ne abbiamo, per cui proviamo a farle girare.

### Organizzazione del lavoro e genere

Chiudo con un tema che è stato citato in modo chiarissimo dal nostro avvocato Silvia Gariboldi. "Sarebbe un mio diritto ma non lo esercito, perché non voglio entrare in conflitto con la gerarchia aziendale".

Guardiamo al tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Ricontriamo nelle giovani generazioni un atteggiamento molto diverso rispetto al passato, nei confronti della vita in generale o della genitorialità in particolare, da parte dei giovani padri e delle giovani madri. Ma quando si tratta di interagire con la vita lavorativa, i suoi aspetti concreti...i problemi riemergono come prima. Guardiamo per esempio ai congedi di paternità. il tema sta proprio qui, diceva il nostro avvocato, "non lo chiedo, perché mi sento un po' in conflitto con l'organizzazione del lavoro, con la gerarchia, quindi mi tengo un passo indietro, mi rendo conto che questo crea un impiccio e quindi non voglio neanche apparire nei confronti dei colleghi come quello che rompe, etc.." Esattamente così, quante volte ci è capitato di sentirlo? Ed io vorrei dire: sì, però la richiesta *deve* inceppare l'organizzazione del lavoro, non può essere altrimenti. Questa è la contraddizione, è il conflitto che dobbiamo affrontare in questa vicenda: cioè **quando il mondo della vita irrompe dentro l'organizzazione del lavoro, non può non modificare nulla. Deve modificare.** Questo è il tema di cui noi dobbiamo farci carico, rappresentare questo, nel senso di illustrarlo, ma anche di farlo entrare in una dinamica di trasformazione. Fare entrare il mondo della vita dentro l'organizzazione asettica, produttiva, pulita, neutrale, dell'organizzazione del lavoro. Non può non generare conflitto. Su un piano più generale, questo tema lo incontriamo molte volte: quando parliamo per esempio delle innovazioni produttive, legate alla digitalizzazione. Questo conflitto genera una richiesta di rappresentanza molto forte e potenzialmente una spinta sociale che dobbiamo indirizzare verso una contrattazione sempre più inclusiva.

(...)

# RISORSE ON LINE

Le relazioni pari opportunità e le slide con i dati completi delle aziende prese in esame sono disponibili sul sito internet di FISAC CGIL nazionale, all'indirizzo:

<https://www.fisac-cgil.it/92510/divario-zero-documenti-e-relazioni>

- Relazione Pari Opportunità Intesa San Paolo
- Relazione Pari Opportunità Mediocredito Italiano
- Slide ISP e MCI
  
- Relazione Pari Opportunità Crédit Agricole Cariparma
- Slide Cariparma Friuladria
  
- Relazione Pari Opportunità Creval
- Slide Creval
  
- Relazione Pari Opportunità Unipolsai
- Slide Unipolsai
  
- Relazione Pari Opportunità Linear
  
- Relazione Pari Opportunità AvivaSpa - AvivaScarl
- Slide Aviva



# DIVARIO ZERO

Una lettura dei rapporti sulle pari opportunità  
per conoscere e cambiare le imprese bancarie e assicurative



Esecutivo Donne Fisac Cgil Milano e Lombardia

Fisac Cgil Milano

Fisac Cgil Lombardia