

INTESA SAN PAOLO

Le donne nella prima banca del Paese

INTESA SANPAOLO E IL RAPPORTO P.O.

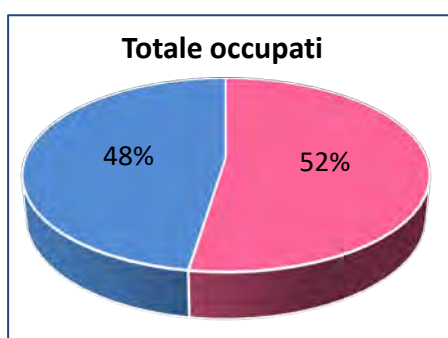
Il rapporto pari opportunità, che ora analizziamo, appartiene a Intesa Sanpaolo S.p.A., il primo gruppo bancario per capitalizzazione, numero di dipendenti e sportelli sul territorio nazionale e uno dei primi 20 in Europa.

La consegna di questo rapporto, come di molti altri, non ha rispettato la scadenza del 30 aprile prevista dalla Legge - il Testo Unico 198/2006 – ma è slittata, come da direttive ministeriali e regionali derivate dalle variazioni apportate all'applicativo, che hanno comportato anche per noi un lavoro aggiuntivo, perché abbiamo dovuto adeguare il nostro strumento di lettura al nuovo modello. La compilazione del rapporto è incompleta, perché **mancono dei dati relativi alle retribuzioni dei dirigenti** (monte retributivi massimo e minimo e importi dei diversi scaglioni). L'Azienda, interrogata su questa carenza, si è trincerata dietro la tutela della privacy di qualche dirigente, che potrebbe essere individuato, perché unico a rivestire quella posizione in qualche piccola azienda del Gruppo. Ricordiamo che la tutela della privacy del singolo non giustifica l'informativa incompleta su tutte le aziende del Gruppo, che comporta la lesione dei diritti di informativa delle parti sindacali e la violazione di una normativa ministeriale. La questione è stata segnalata anche alle Segreterie Nazionali di categoria, che hanno riportato l'anomalia in sede ABI.

L'OCCUPAZIONE IN INTESA SANPAOLO

La maggiore presenza di donne è un altro primato di ISP nel panorama nazionale del settore.

I dipendenti di Intesa Sanpaolo (ISP per brevità) al 31.12.2017 sono complessivamente 39.167: 20.545 sono le donne e 18.622 gli uomini. ISP può quindi vantare **un tasso di femminilizzazione del 52%** della forza lavoro (peraltro in contenimento rispetto al biennio precedente).



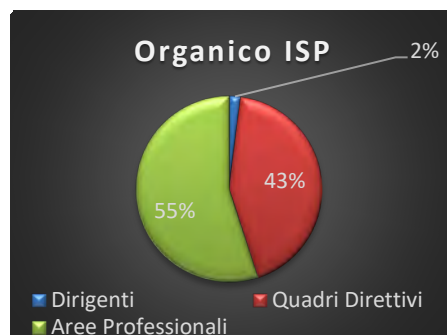
Possiamo quindi dichiarare che **ISP garantisce pari opportunità di lavoro a donne e uomini.**

In una condizione di effettiva parità, donne e uomini sono equamente distribuiti in tutte le categorie professionali (dirigenti, quadri e impiegati). Dovremmo quindi aspettarci la stessa % di presenza femminile in tutte le qualifiche, purtroppo vedremo che non è così.

Fatto 100 l'organico complessivo, ISP è all'incirca così composta:

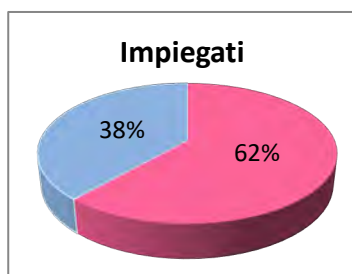
- per il 2% da dirigenti
- per il 43% da quadri direttivi
- per il 55% da aree professionali.

ISP offre più opportunità di carriera rispetto alla media di settore (+1,5p.p.). **Il genere incide tuttavia in modo pesante sulla distribuzione nelle diverse categorie professionali.**



IL TETTO DI CRISTALLO

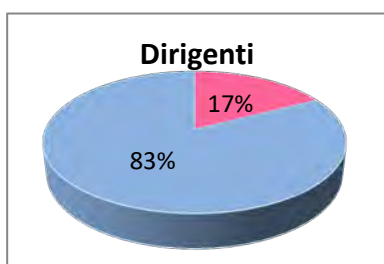
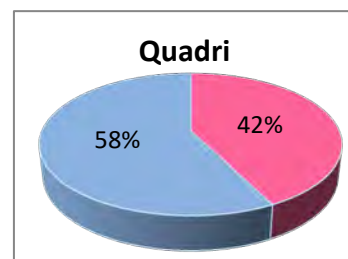
Nei grafici che seguono, osserviamo come sono collocati uomini e donne nelle diverse qualifiche.



L'area impiegatizia è composta per il 62% da donne: notiamo innanzitutto che **la presenza femminile tra gli impiegati è più alta del tasso di femminilizzazione atteso.**

In questo caso tuttavia la ripartizione tra lavoratrici e lavoratori, anche se non è paritaria, può considerarsi equilibrata, secondo i parametri internazionali.

Tra i Quadri Direttivi le donne sono il 42% di contro al 58% dei loro colleghi. In questo caso la presenza delle donne tra i quadri direttivi è inferiore alla presenza delle donne in azienda. Quindi anche qui la presenza non è paritaria e tuttavia **la distribuzione statistica dei generi in questa categoria risulta equilibrata.**

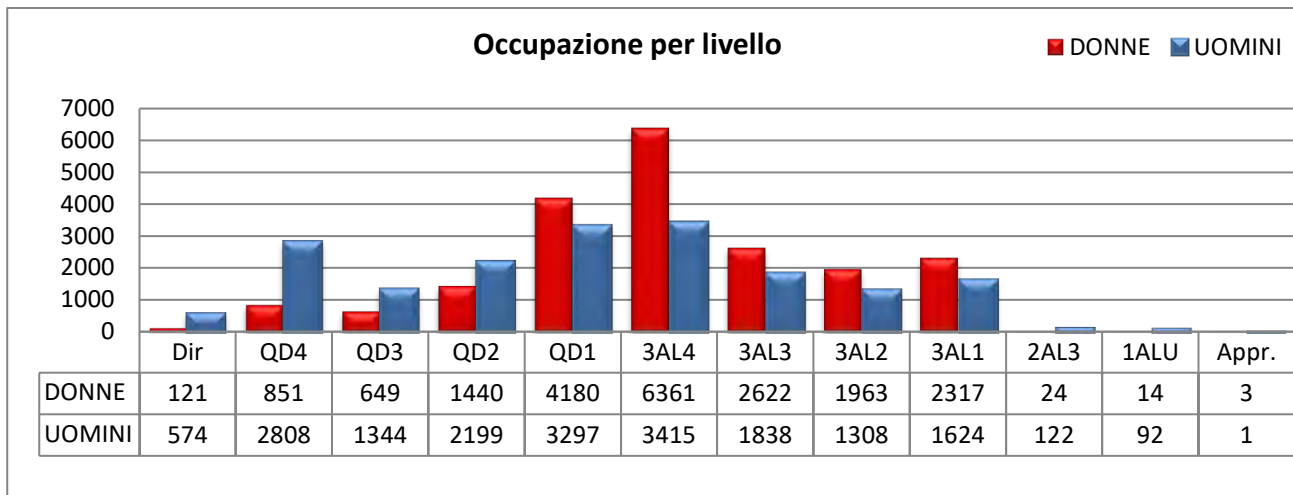


Sconcertante è invece il rapporto tra i generi nella fascia dirigenziale. **Soltanto il 17% dei dirigenti di ISP è donna.** In questo caso si va oltre gli indici di segregazione e si può parlare di una vera e propria **ostilità nei confronti del genere femminile, che ostacola la sua normale collocazione ai vertici dell'organigramma aziendale.**

Dobbiamo quindi porci e porre all'Azienda le seguenti domande:

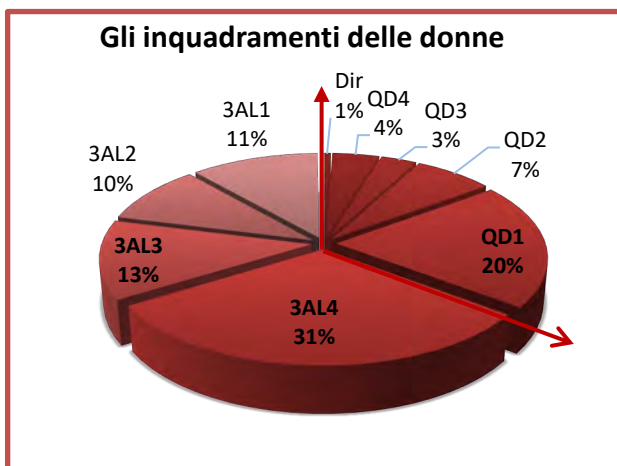
- Come si spiega questa anomalia nella distribuzione statistica?
- Quali sono gli ostacoli ad una distribuzione equilibrata di donne e uomini nei livelli dirigenziali?

Questo si può comprendere meglio, se si osserva la distribuzione per categoria e genere nel grafico successivo (Tab.2.2) che mostra la composizione dell'organico e la distribuzione nei livelli di inquadramento, dandoci elementi per valutare la struttura gerarchica aziendale. Notiamo innanzitutto una **maggiore concentrazione del personale nei livelli intermedi.**



Di solito quando pensiamo alla scala gerarchica, la immaginiamo a forma di piramide, in realtà se dovessimo descrivere questo grafico con una linea, collegando i punti di vertice, disegneremmo una curva gaussiana. **L'andamento della curva risulta differenziato in base al genere**, infatti la curva è molto più accentuata per il personale femminile rispetto a quello maschile. Inoltre, la curva, che immaginiamo di colore blu, presenta un andamento anomalo a livello dei QD4.

I grafici successivi ci permettono di osservare come si distribuiscono le donne e gli uomini nei vari livelli, per capire meglio le differenze nelle rispettive carriere.

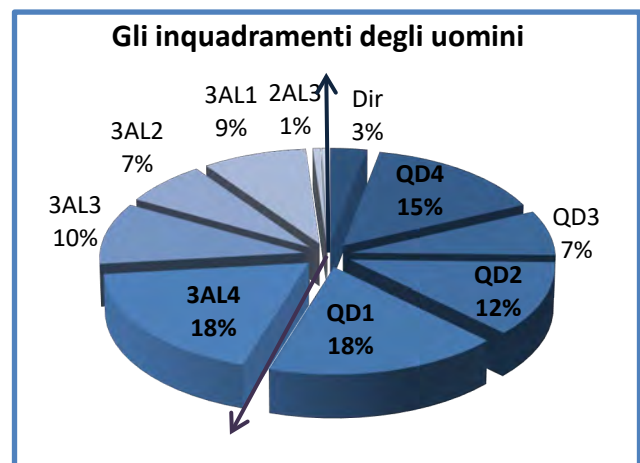


Abbiamo qui uno spaccato della distribuzione delle lavoratrici nei diversi livelli di inquadramento. **Le donne in ISP si concentrano per oltre 1/3 del totale nel livello più alto dell'area professionale.** Qui la carriera della maggior parte delle donne si è bloccata, come se ci fosse un tetto invisibile, che le ostacola nel proseguire il percorso di carriera. Il 20% delle lavoratrici tuttavia è riuscito a superare questo soffitto trasparente, per fermarsi al gradino immediatamente successivo. Oltre il 1° livello Direttivo la presenza femminile scema

rapidamente. Le frecce separano i ruoli esecutivi da quelli di direzione. Notiamo che **le lavoratrici di ISP sono collocate per il 65% del totale nelle Aree Professionali e il restante 35% è collocato in ruoli direttivi.**

Al contrario se guardiamo ai ruoli che ricoprono i loro colleghi, scopriamo che **oltre la metà dei lavoratori di ISP rivestono ruoli direttivi** (il 55%) e il 45% sono collocati nelle Aree Professionali.

Dal grafico emerge con evidenza che **i lavoratori sono distribuiti in modo più equilibrato nei livelli.** Anche per la popolazione maschile registriamo **un picco di presenza livelli 3.4. e QD1** (pari in

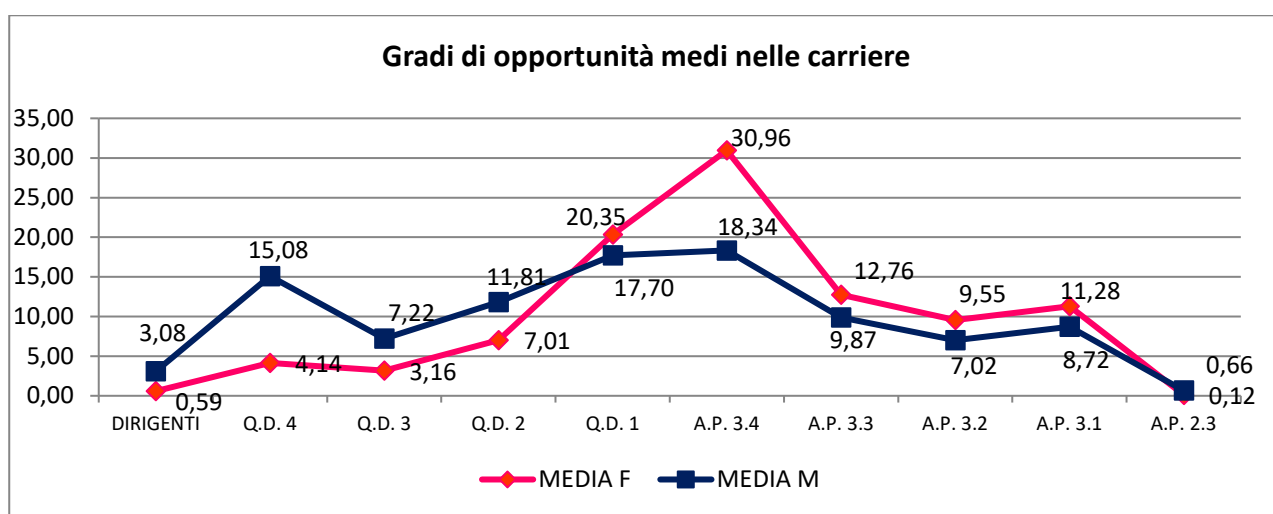


questo caso al 18%), segue tuttavia a distanza ravvicinata il livello QD4 dove è collocato il 15% dei lavoratori maschi di ISP.

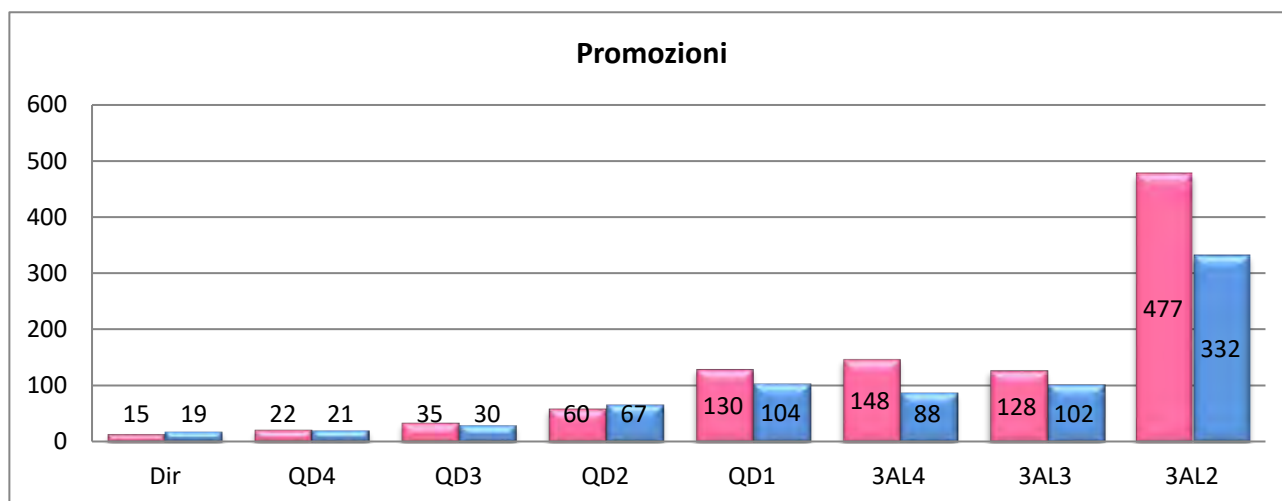
Per sintetizzare possiamo dire che **se lavori in ISP e sei un uomo è più facile che tu sia lì a comandare, se sei una donna è più facile che tu debba eseguire dei compiti**, anche se con un buon livello di autonomia.

LINEE DI TENDENZA E LEVE DI CAMBIAMENTO

Il grafico del **grado di opportunità media**, che si ottiene rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli, evidenzia ancora più nettamente il fenomeno della segregazione verticale.



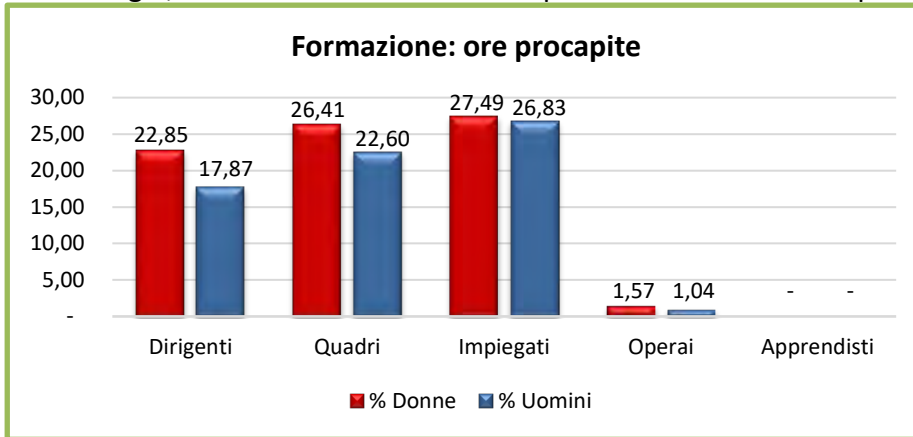
Una lavoratrice di ISP ha un alto grado di opportunità media (quasi il 31%) di essere promossa al più alto livello dell'area impiegatizia, mentre ha una probabilità prossima allo zero di essere promossa a dirigente. Le opportunità di carriera offerte ai lavoratori di ISP sono invece molteplici. Osservando la dinamica nel corso del biennio, dobbiamo tuttavia registrare **un trend positivo assunto da ISP nella valorizzazione delle lavoratrici attraverso le promozioni**.



Le promozioni nel 2017 risultano positivamente ripartite a favore delle donne in rapporto al tasso di femminilizzazione e hanno interessato quasi tutte le qualifiche (esclusa solo la dirigenza).

Il grafico sottostante, tratto dalla tabella 2.5, mostra la media delle ore pro-capite dedicate alla formazione in base al genere e alle categorie professionali.

Le lavoratrici a tutti i livelli sono destinatarie di una media di ore pro-capite più alta rispetto ai loro colleghi, forse nell’ottica di favorire quella valorizzazione del personale femminile e di colmare

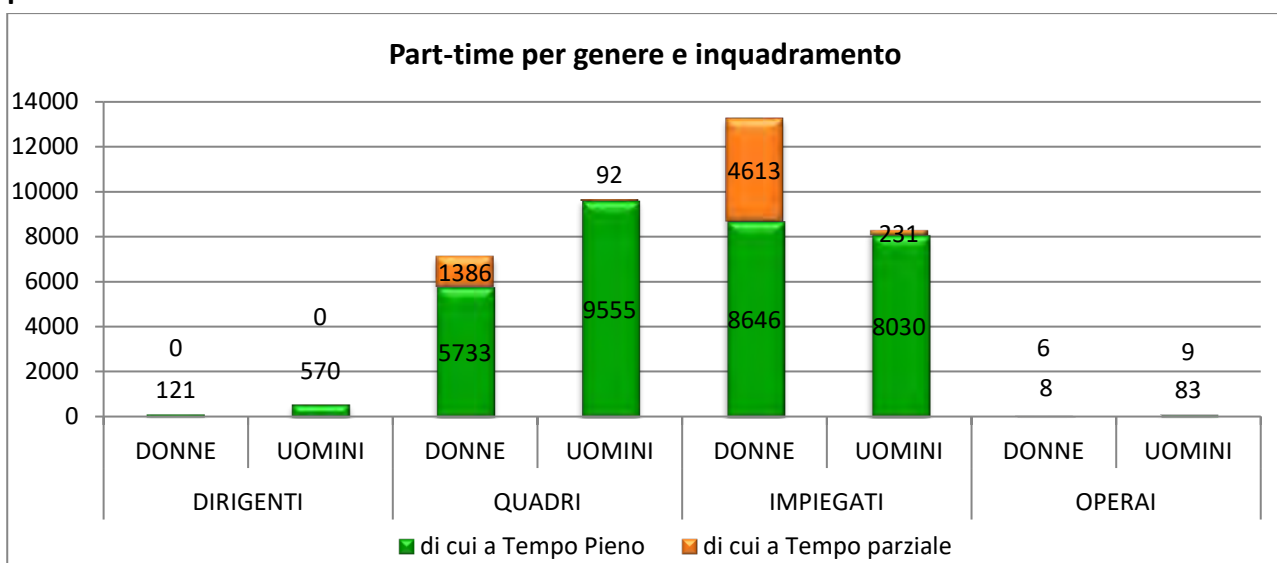


il gap di carriere, che abbiamo evidenziato nel trend positivo delle promozioni. Le linee di tendenza e le leve di cambiamento utilizzate mostrano **una tensione di Intesa Sanpaolo verso un riequilibrio di genere.**

GAP SALARIALE

Abbiamo finora visto che la disparità tra le lavoratrici e i lavoratori in ISP non risiede nell’accesso al lavoro, bensì nell’accesso ai ruoli direttivi, che si traduce anche in una minore retribuzione delle lavoratrici rispetto ai loro colleghi. Tuttavia, **il gap salariale tra uomini e donne non dipende solo dai diversi ruoli ricoperti**, perché la comparazione del salario per genere mostra molto spesso delle disparità nella RAL (retribuzione annua lorda) anche a parità di inquadramento.

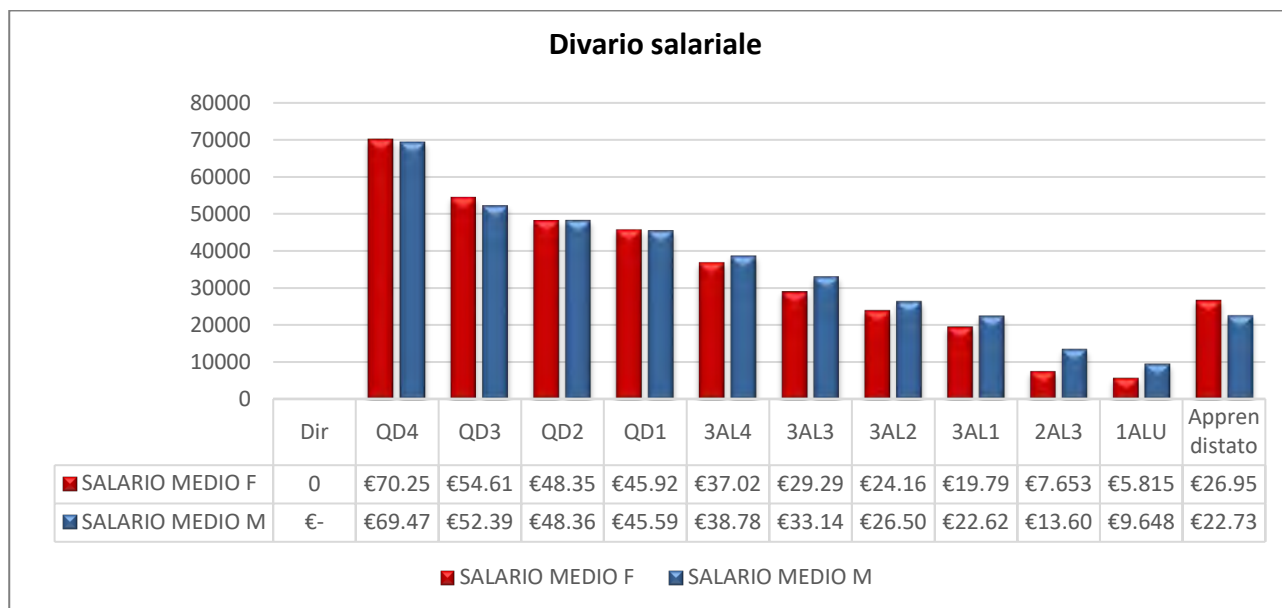
Un gioco importante sulla differenza retributiva a parità di inquadramento lo gioca di sicuro il part-time.



L’incidenza del part-time è del 16% sul totale dei contratti a tempo indeterminato (100% ca).

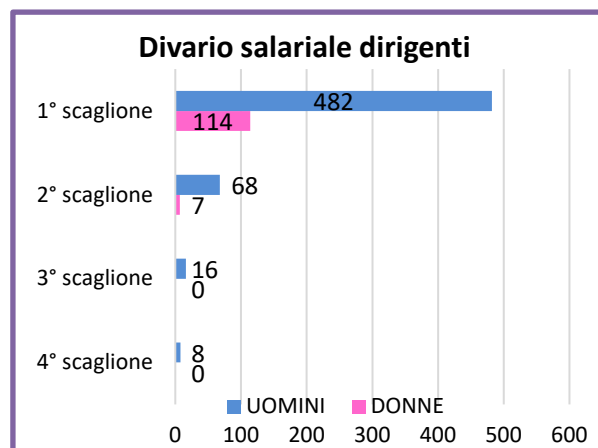
Il range varia dal 22% di utilizzo tra gli impiegati al 9% tra i quadri direttivi. **Forte è comunque la polarizzazione di genere.** Il 95% dei contratti a tempo parziale è sottoscritto dalle lavoratrici. Oltre ai contratti a part-time pesano sulla RAL (retribuzione annua lorda) anche le aspettative. **Le aspettative incidono sul totale dei dipendenti per l'1,7%.** Tra le motivazioni delle aspettative sono specificati soltanto i congedi parentali, che costituiscono il 6,5% del totale delle aspettative, **l'incidenza della maternità non è invece specificata**, nonostante il modello ministeriale preveda la casistica nel dettaglio.

Fatte queste premesse possiamo guardare il grafico delle retribuzioni comparate per genere.



Per quanto riguarda ISP, dobbiamo registrare dei **dati tendenzialmente omogenei**, almeno per quanto riguarda i ruoli direttivi. **Le differenze sono significative soprattutto nelle aree professionali** e si intensificano nei livelli più bassi. Nel caso di Intesa Sanpaolo possiamo in ragionevole ipotesi ipotizzare che qui si faccia sentire in modo significativo il maggior **ricorso al part-time da parte delle impiegate**, ma possono essere compresenti altri fattori, che occorre individuare e quantificare. L'interpretazione del dato richiede quindi degli approfondimenti nel confronto con l'azienda.

Bisogna inoltre **intervenire per ottenere maggiori informazioni sul salario dei dirigenti**. ISP non ha fornito i dati completi, previsti dal modello ministeriale: manca l'indicazione dei range degli importi dei 4 scaglioni retributivi. Certo che 121 donne dirigenti quasi tutte nel 1° scaglione, (tranne 7 nel 2° scaglione) non depone del tutto a favore del rispetto dichiarato di ISP in tema di pari opportunità, anche se dobbiamo riconoscere che il 1° è lo scaglione più popolato.



A cura di Annarita Pappaianni