

## MEDIOCREDITO ITALIANO

### Il polo della finanza di impresa del Gruppo ISP

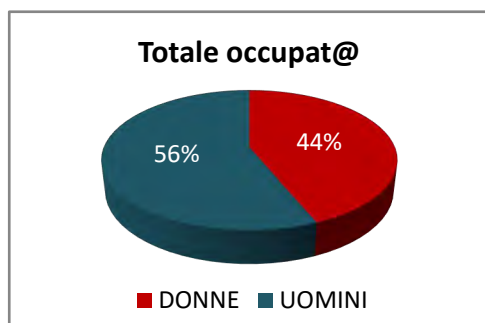
#### MEDIOCREDITO ITALIANO E IL RAPPORTO P.O.

Il rapporto pari opportunità, che ci accingiamo a leggere, appartiene a Mediocredito Italiano (MCI), finanziaria del Gruppo ISP con sede a Milano, che offre finanziamenti di medio e lungo termine alle piccole e medie imprese del Paese, con un forte radicamento nel tessuto produttivo lombardo, oltre che nel Nord Est.

Come per ISP, il rapporto di MCI è stato consegnato a giugno, nelle more delle direttive ministeriali e regionali, per le variazioni apportate all'applicativo. Anche **il rapporto di MCI non è conforme al modello ministeriale sulle retribuzioni dei dirigenti**. Abbiamo invano contestato all'azienda, protetta dalla scelta avallata in Capogruppo, l'assenza degli importi degli scaglioni retributivi.

#### L'OCCUPAZIONE IN INTESA SANPAOLO

I dipendenti di MCI al 31.12.2017 sono 836: 368 sono donne e gli uomini 100 di più. Questo dato da solo ci dice già tanto: ci racconta innanzitutto che **le lavoratrici di MCI vivono un contesto completamente diverso rispetto alle colleghe di ISP**: non godono infatti delle attenzioni che ISP sta riservando alle proprie collaboratrici, per tutelarle dalle discriminazioni, che colpiscono tutte le donne nel nostro Paese.

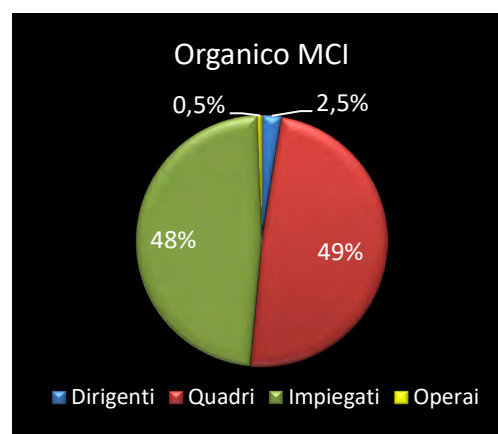


La presenza femminile si attesta infatti al **44%**, quasi un punto percentuale in meno rispetto al dato medio di settore. Nel corso del biennio l'entrata di 5 colleghe, al netto delle uscite, non modifica in modo significativo il tasso di femminilizzazione (+0,3%). Le donne con disabilità sono ulteriormente penalizzate nell'accesso al lavoro: solo **il 43% delle assunzioni obbligatorie** riguarda delle donne.

Fatto 100 l'organico complessivo, MCI è così costituita:

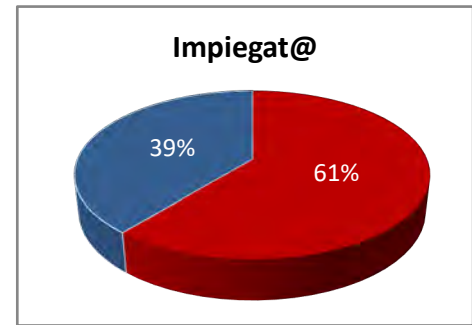
- il 2,5 % da dirigenti
- il 49% da quadri direttivi
- il 48% da aree professionali
- lo 0,5% da commessi

Il numero persone collocate in ruoli direttivi è superiore al numero degli addetti a ruoli esecutivi. Un'anomalia in sé e anche in relazione alla composizione del personale nella Capogruppo ISP.



## IL TETTO DI CRISTALLO

Se analizziamo la composizione di genere delle diverse categorie professionali, riscontriamo un rapporto equilibrato tra i generi soltanto nelle qualifiche operaie con un 40% donne tra i commessi. Un dato che potrebbe essere del tutto casuale, in quanto si tratta di numeri davvero poco rilevanti. Tra gli impiegati invece le donne sono in netta maggioranza con il 61% di presenze, il che significa che **le donne sono segregate nelle qualifiche impiegatizie**.

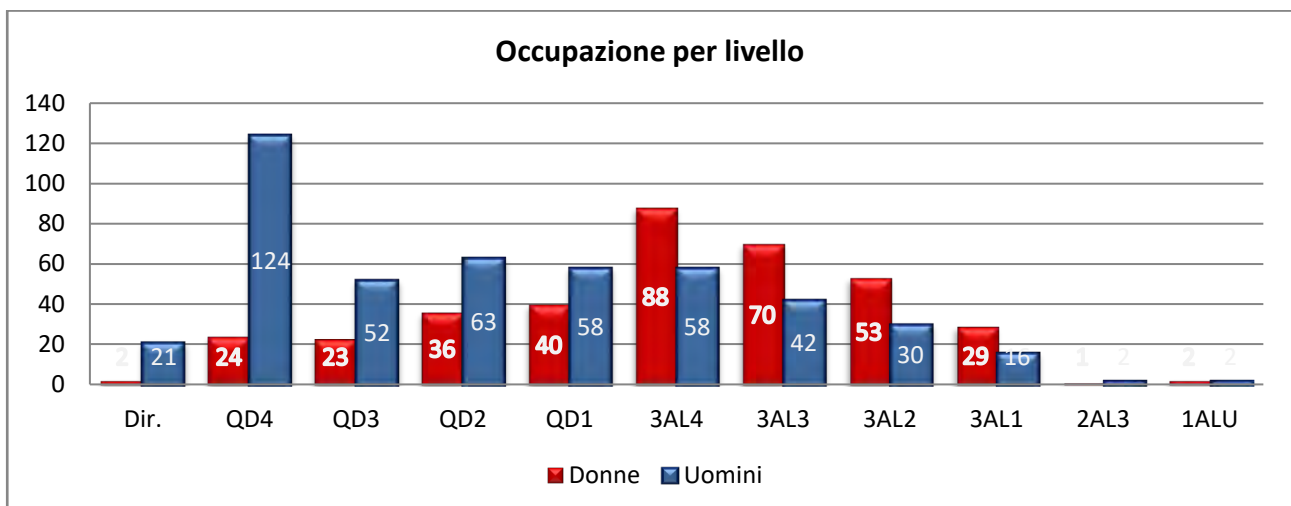


E infatti già tra i quadri direttivi la presenza femminile è più che dimezzata (29%), cioè **su 10 quadri direttivi abbiamo solo 3 donne e 7 uomini**. Tra i dirigenti abbiamo una donna sola contro 9 dirigenti maschi (10%).

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

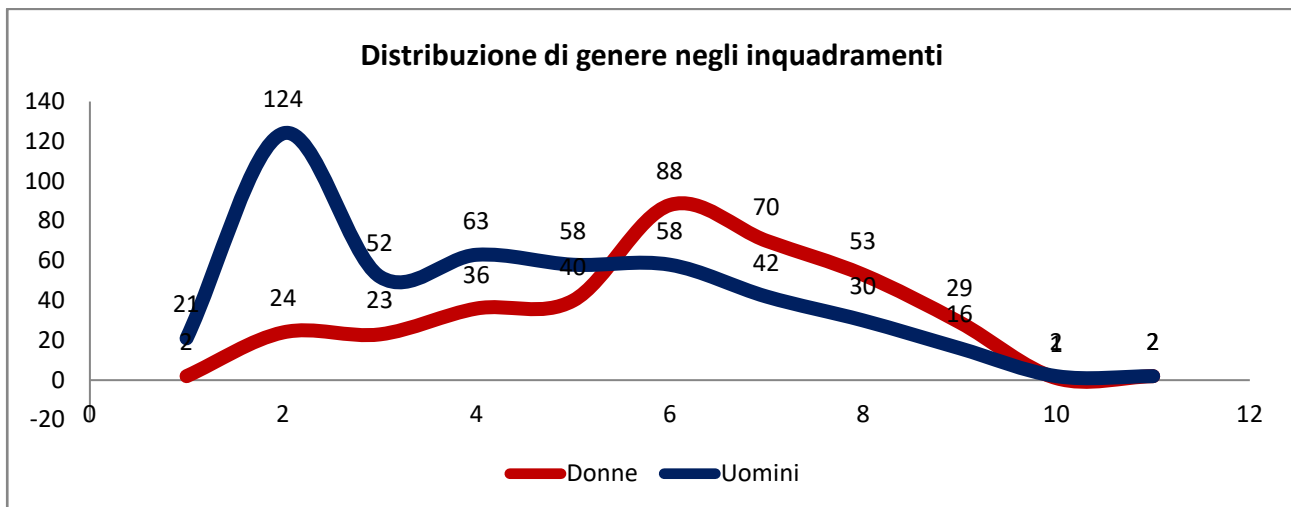
- Come si spiega questa anomalia nella distribuzione statistica?
- Quali sono gli ostacoli ad una distribuzione equilibrata di donne e uomini nelle carriere?

Dobbiamo pretendere delle risposte, perché siamo in presenza di un'evidente **segregazione verticale**, che blocca la progressione di carriera delle donne. Questo fenomeno emerge con maggiore evidenza, se si confronta la distribuzione di genere nelle categorie nel grafico sottostante. La Tabella 2.2 del Rapporto Pari Opportunità mostra la composizione dell'organico e la distribuzione nei livelli di inquadramento, dandoci elementi per valutare **la struttura gerarchica aziendale** per gli uomini e per le donne e le differenze tra le gerarchie.



Basta un solo colpo d'occhio per cogliere l'**anomalia nella distribuzione del personale maschile nelle qualifiche professionali**: è evidente il **picco di presenze tra i quadri direttivi di 4° livello**, gli ex-funzionari, che non si registra per nulla nelle qualifiche femminili.

La popolazione femminile e quella maschile non sono distribuite nei diversi livelli di inquadramento secondo i criteri neutri della statistica, ma in modo differenziato. Il fatto di essere uomo o donna non è indifferente, ma condiziona in misura significativa l'accesso ai percorsi di carriera.



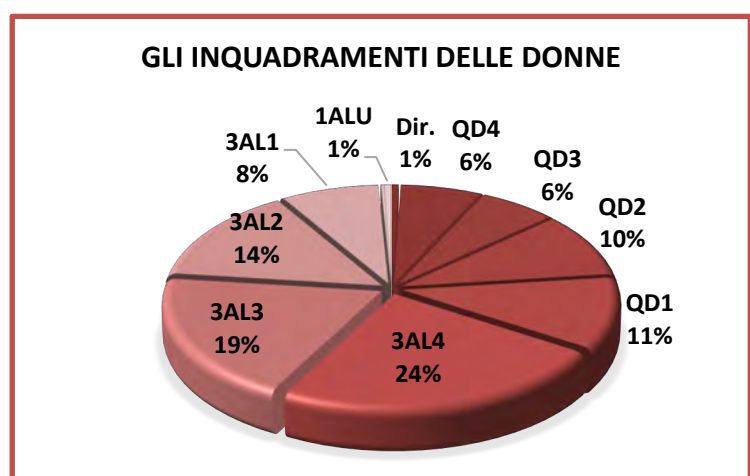
Escludendo l'impennata a livello dei QD4, possiamo notare che la curva blu, disegnata dalla distribuzione delle qualifiche professionali maschili, è più morbida e scivola verso le qualifiche più alte. Al contrario la distribuzione delle qualifiche femminili è rappresentata da una curva gaussiana accentuata, con l'apice, che corrisponde alla **massima concentrazione di donne nella 3° area professionale 4° livello**, cioè nella qualifica più alta del livello impiegatizio.

**Se confrontiamo l'andamento delle qualifiche femminili di ISP e MCI notiamo analogie e specificità.** Entrambe le curve hanno l'apice nello stesso livello professionale, che è il livello più alto dell'area impiegatizia (A3L4). Registriamo tuttavia che **la curva di MCI è spostata verso le qualifiche più basse (A3L3 e A3L2), mentre quella di ISP è spostata verso il livello superiore (QD1).**

I grafici successivi ci permettono di osservare come sono distribuite 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. Come avviene anche in ISP, le lavoratrici di MCI **sono collocate per il 65% del totale nelle Aree Professionali** e solo il restante 35% è collocato in ruoli direttivi.

La differenza però è questa: **in MCI le donne collocate nel livello più alto dell'area professionale sono quasi 1/4 del totale del personale femminile, mentre in ISP sono quasi 1/3 del totale.** Le altre donne allora come sono inquadrate? **In MCI il 2° livello più densamente abitato dalle donne è quello inferiore (A3L3).** Invece in ISP è il livello superiore e cioè il QD1.



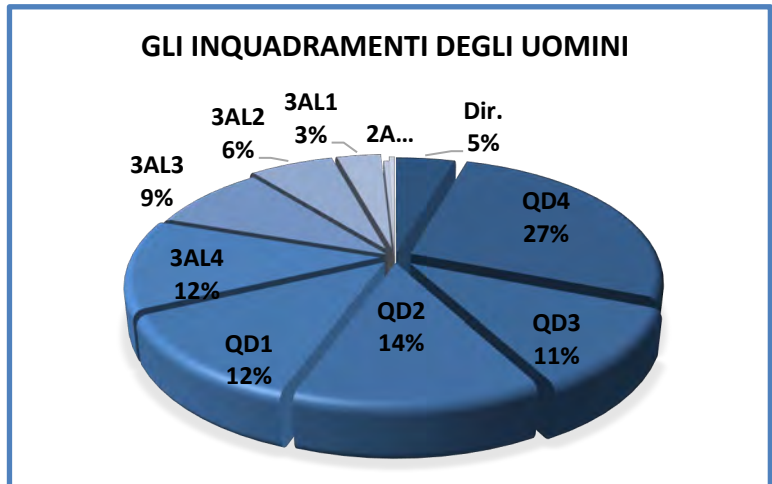
Quindi **in entrambi gli istituti il tetto di cristallo è fissato al confine tra l'area impiegatizia e quella direttiva**, tuttavia mentre in ISP una buona parte della popolazione

femminile è riuscita ad aggirare questa barriera invisibile per guadagnare un posto nel livello successivo e qui arenarsi, invece per le lavoratrici di MCI le possibilità di accedere a questo ulteriore livello sono dimezzate.

Se osserviamo i ruoli che ricoprono i colleghi di MCI, scopriamo che **su 10 lavoratori di MCI 7 ricoprono ruoli direttivi e solo 3 ruoli esecutivi. Il rapporto tra ruoli direttivi e ruoli esecutivi in ottica di genere è praticamente invertito.**

Non solo, ai colleghi di MCI nel corso del tempo sono stati riconosciuti in media ruoli più elevati anche in confronto ai colleghi di ISP.

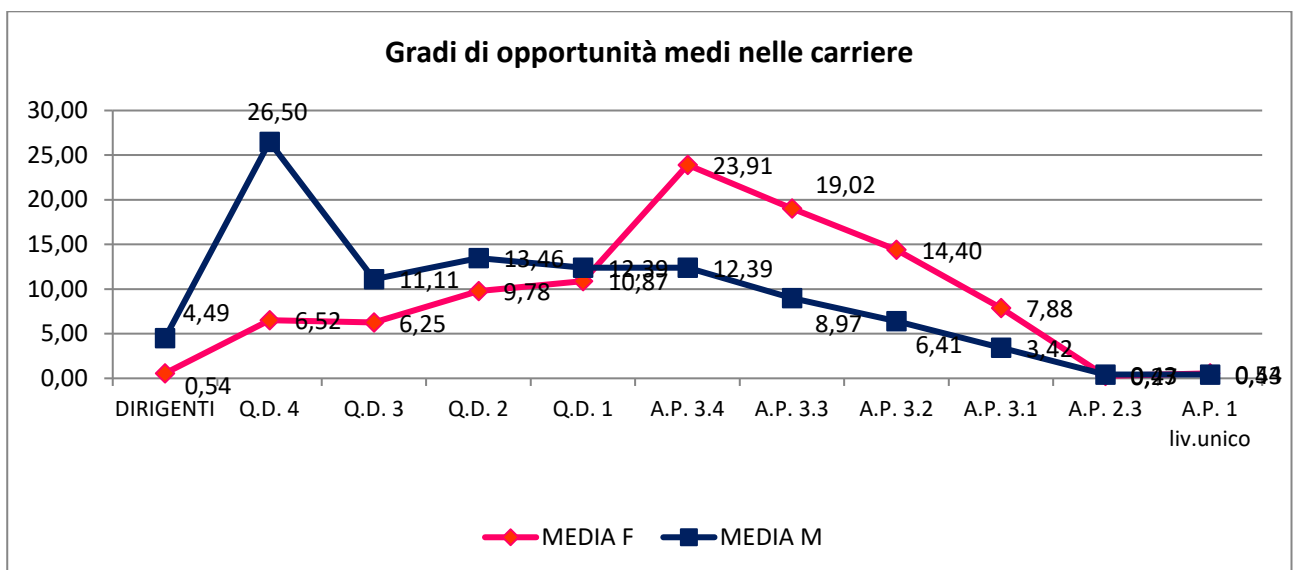
**Il 69% dei lavoratori di MCI rivestono infatti ruoli direttivi** di contro al 55% di ISP. Come abbiamo già visto **la maggior parte della popolazione maschile di MCI è riuscita a collocarsi al livello più elevato dei quadri direttivi.** Segue a



distanza il 2° livello dei quadri direttivi con il 14% del totale della popolazione maschile. Invece **in ISP i livelli più densamente popolati sono quelli di confine tra l'area impiegatizia e l'area direttiva: gli uomini occupano i due livelli a pari merito con il 18%**, mentre le donne in modo disomogeneo, sintomatico di una segregazione verticale.

**LE LINEE DI TENDENZA E LE LEVE DEL CAMBIAMENTO**

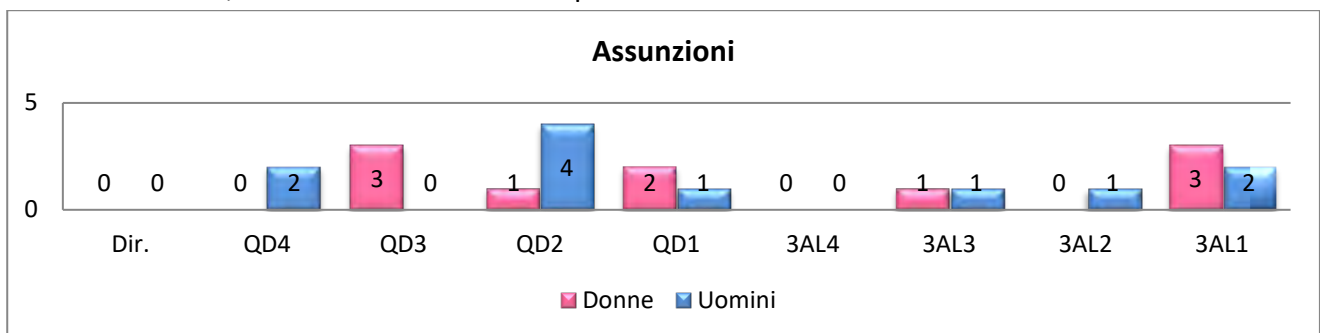
Il fenomeno sopra evidenziato, possiamo riscontrarlo anche tramite il grafico del **grado di opportunità media**, che si ottiene rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli e delinea le linee di tendenza, in base all'andamento attuale.



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

Il rapporto che abbiamo fin qui illustrato, ci fornisce una fotografia istantanea di una netta disparità di genere, che tuttavia scaturisce da una storia complessa e articolata, fatta di fusioni di realtà differenti e stratificate, di cui l'attuale management non è direttamente responsabile, come ci ricordano ad ogni periodico incontro sindacale. Tuttavia, **attraverso la lettura dei rapporti si possono delineare anche le linee di tendenza.** Cerchiamo allora di capire in quale direzione si sta muovendo MCI nella gestione delle proprie persone.

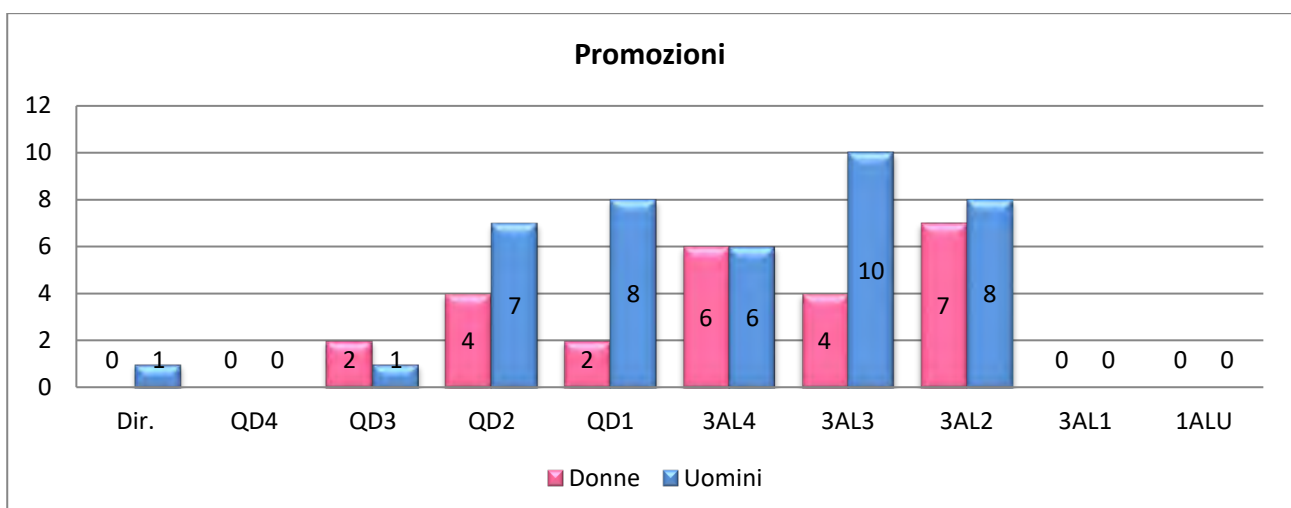
L'azienda dispone di alcuni strumenti utili, per invertire la direzione e colmare il divario di genere accumulato nel tempo, frutto di stereotipi, pregiudizi ed abitudini consolidate sul ruolo di uomini e donne nel lavoro, innanzitutto assunzioni e promozioni.



Dal punto di vista qualitativo le assunzioni riguardano in maggior misura l'area dei quadri direttivi e sono ripartite quasi in egual misura tra i generi, l'unico dato controtendenza è l'assunzione dei QD3 nel numero esclusivo di 3 lavoratrici.

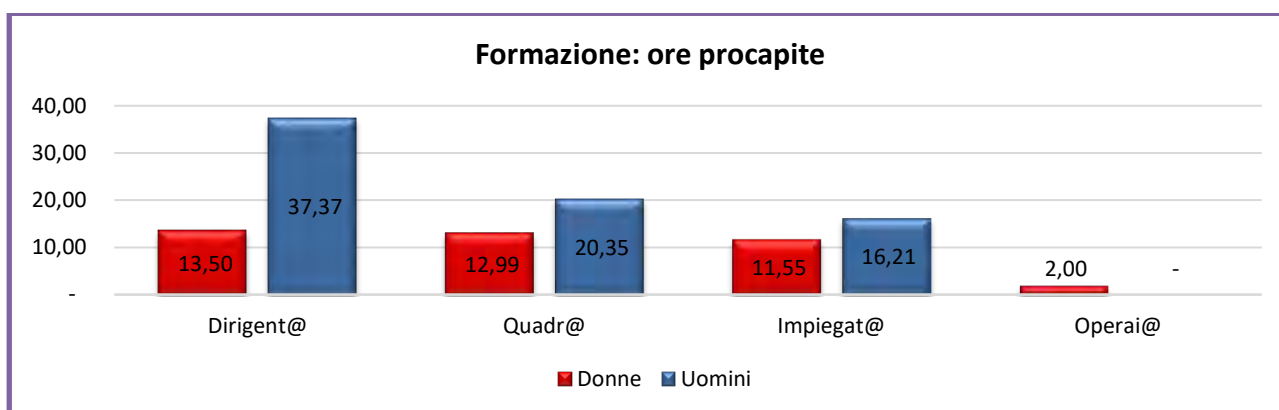
**Un altro strumento per imprimere una svolta, per quanto oggi possa essere lenta e graduale, è data dalle promozioni.** Abbiamo visto che in Capogruppo questa leva è stata utilizzata in modo netto per la valorizzazione delle donne, che sono state favorite nei provvedimenti di carriera.

MCI nel suo piccolo come ha utilizzato questa leva di cambiamento?

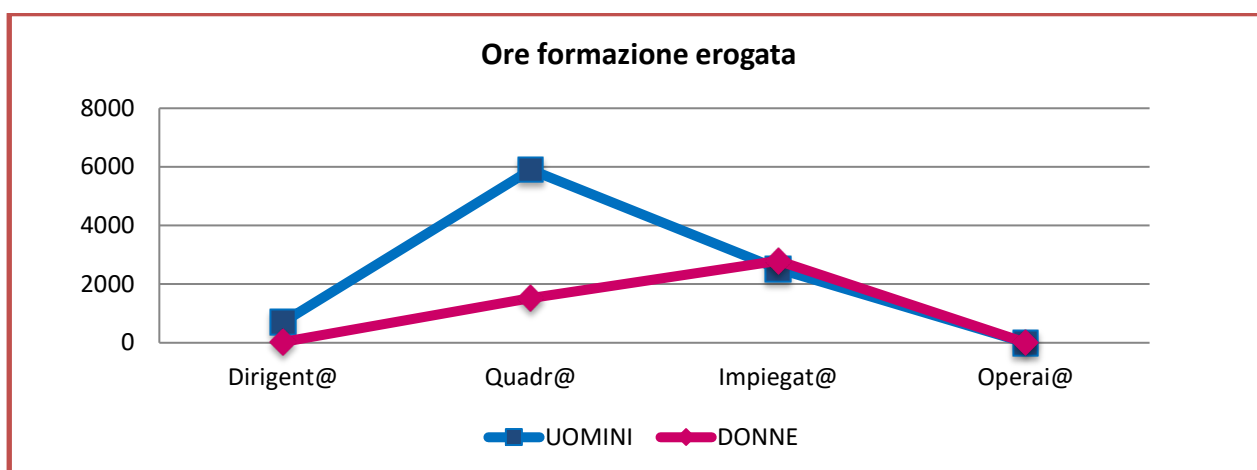


**In un solo caso (la promozione a QD3) il provvedimento di carriera è stato riconosciuto in maggior misura alle donne (2 su 3).** Le promozioni a ex-caporeparto sono state riconosciute in numero pari a entrambi i generi, ma in tutti gli altri livelli è stato favorito lo stesso genere di sempre, senza tentare di invertire la direzione, anzi riconfermando così il divario attuale. In particolare, **lo scarto di genere nelle promozioni a QD1 non fa che riconfermare il tetto di cristallo**, inespugnabile per le colleghe di MCI.

Il dato più preoccupante, tuttavia, è un altro. Il grafico mostra le ore di formazione pro-capite erogate a lavoratrici e lavoratori di Mediocredito. **A mano a mano che si sale nella scala gerarchica, le ore di formazione/aggiornamento divergono rispetto al genere.**



Le uniche 2 donne alla dirigenza di MCI fruiscono infatti poco più di 1/3 delle ore dedicate ai loro colleghi di pari livello. Tra i quadri direttivi invece le donne fruiscono della metà delle ore di formazione erogate ai loro colleghi.



A questo punto risulta davvero difficile comprendere le scelte aziendali, di cui dobbiamo pretendere delle spiegazioni, perché delle due l'una:

1. le lavoratrici vengono coinvolte di meno negli interventi formativi, perché non ne hanno bisogno, sono infatti più preparate e di conseguenza dovrebbero ricevere un maggior numero di promozioni a riconoscimento delle loro competenze;

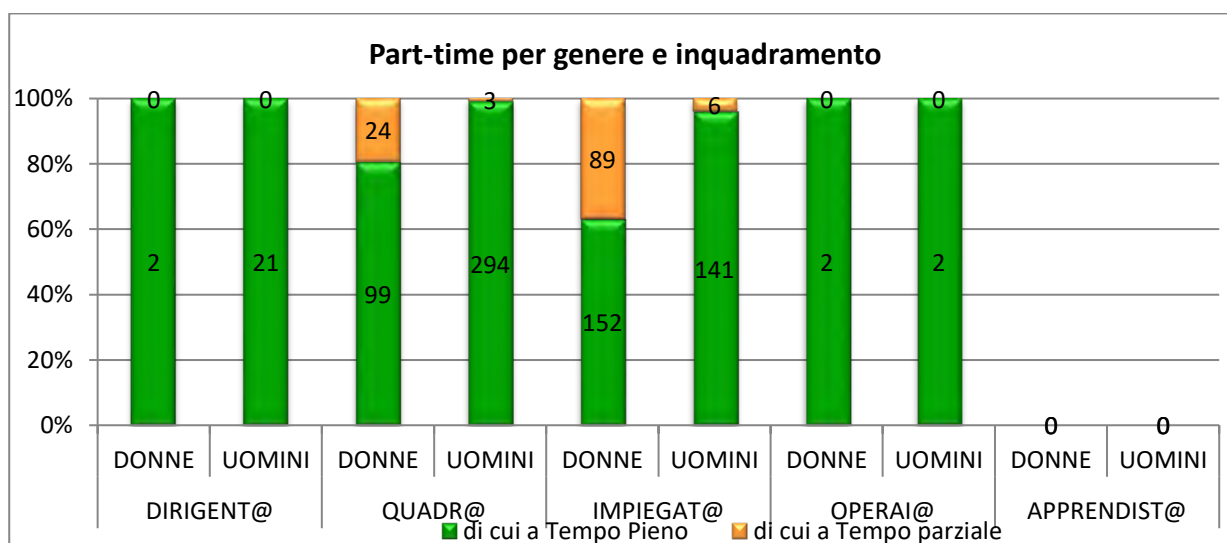
2. oppure, come a volte l'azienda replica in risposta alle nostre osservazioni, le colleghe non sono ritenute idonee a determinati passaggi di carriera, allora dovrebbero essere coinvolte in percorsi formativi dedicati, per dare loro una prospettiva di avvicinamento al passaggio di ruolo.

Questo se vivessimo in un'organizzazione del lavoro razionale e trasparente. Al di là della provocazione, che stiamo lanciando, crediamo che purtroppo la spiegazione sia un'altra: il fenomeno può essere spiegato soltanto con la mancanza di **politiche attive di gestione del personale e di sviluppo delle sua professionalità**, che viene lasciata ai singoli responsabili, impreparati a sostenere e valorizzare le competenze, in particolare quelle femminili, perché immersi in una cultura che quotidianamente e in ogni ambito svalorza il lavoro femminile e più in generale le donne, qualunque sia il loro stato sociale e la loro condizione familiare.

## PART TIME E ASPETTATIVE

In Mediocredito Italiano al 31.17.2017 abbiamo un solo contratto a tempo determinato (trasformato in contratto a tempo indeterminato a scadenza nel corso del 2018). Tutto il resto del personale è a tempo indeterminato e **l'incidenza dei contratti a tempo parziale si attesta al 15%**. Si tratta di contratti richiesti per il 93% dalle lavoratrici, per conciliare attività lavorativa e attività familiari, in particolare di cura, dei figli@, ma sempre più spesso di persone anziane (genitori propri o del partner). **Registriamo una forte polarizzazione di genere, soltanto il 7% dei contratti a tempo parziale è sottoscritto da colleghi, ma il dato è crescente nel tempo** ed è superiore alla % di colleghi a part-time presenti in ISP.

Non abbiamo purtroppo dati certi su quanto incida il part-time sui percorsi di carriera (in particolare delle donne, ma anche dei pochi colleghi che lo chiedono). Tuttavia, la distribuzione dei contratti a part-time in relazione agli inquadramenti, consente qualche riflessione.



**Nella popolazione femminile il part-time è in effetti molto diffuso:** nelle aree professionali abbiamo il 37% di lavoratrici part-time (contro il 63% a tempo pieno) e nell'area dei quadri direttivi la % di lavoratrici part-time è sotto il 20%. Le fasce orarie sono comunque alte, cioè sono part-time

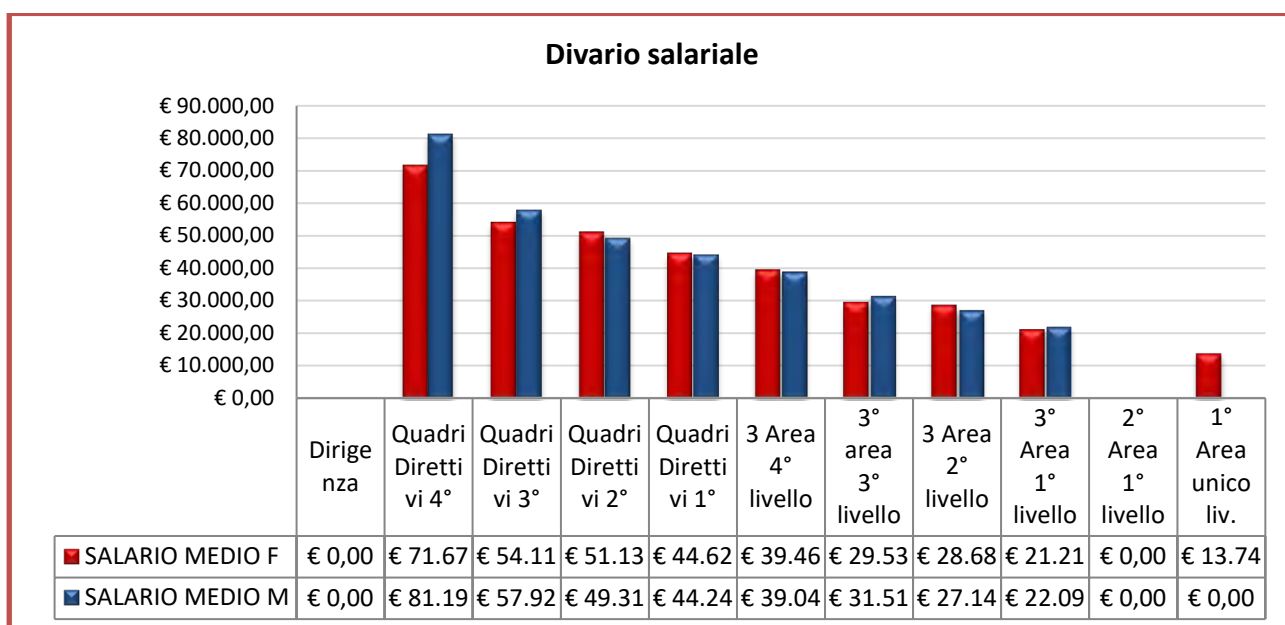
che si avvicinano molto al tempo pieno, ricordiamo con una corrispondente riduzione di stipendio, di ferie e di permessi, ma anche con ulteriori penalizzazioni nelle carriere.

L'incidenza dell'aspettativa è al contrario davvero poco significativa con soltanto 2 lavoratrici in maternità obbligatoria e 3 colleghi per altre casistiche, non meglio specificate.

## 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. Questo blocco dei percorsi di carriera si traduce anche in una minore retribuzione delle lavoratrici rispetto ai loro colleghi.

**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 anche a parità di inquadramento.



**In MCI riscontriamo differenze evidenti in tutti i livelli, tranne che nei livelli centrali al confine tra aree professionali e quadri direttivi**, dove i livelli retributivi tendono ad allinearsi (forse perché le ci sono lavoratrici con tanti scatti di anzianità, visto che lì restano segregate. Noi abbiamo soltanto delle ipotesi, ma l'azienda è tenuta a spiegarci quali sono le ragioni, per escludere che si tratti di discriminazione di genere.

A novembre MCI verrà incorporata in ISP e la condizione delle lavoratrici di MCI non sarà più visibile, perché il personale di Mediocredito Italiano si disperderà come gocce nell'oceano di Intesa Sanpaolo. Abbiamo quindi chiesto all'azienda nel suo ultimo atto di discrezionalità di **dare dei segnali chiari e trasparenti di valorizzazione delle lavoratrici**.

Certo non c'è più il tempo di invertire la rotta né di realizzare le pari opportunità in Mediocredito, però si può fare la differenza nei destini di qualche lavoratrice, rifondendola in parte di ciò che finora le è stato sottratto.

*A cura di Annarita Pappaianni*