

Presentazione del Gruppo Bancario Credito Valtellinese SpA

Il Gruppo Credito Valtellinese è, come dice il suo pay-off “radicato nel territorio, proiettato nel futuro” nasce come piccola banca locale e dagli anni '80 adotta via via il modello imprenditoriale di “impresa-rete” che è quello attuale. Il salto dimensionale indicativo avviene dal 1996 con l’acquisizione del Credito Artigiano, storica banca milanese e prosegue poi con il Credito Siciliano. Seguono varie acquisizioni di banche in Lombardia, Piemonte, nelle Marche e nel Lazio, per terminare il percorso di ristrutturazione e semplificazione del Gruppo con l’incorporazione del Credito Siciliano nel Credito Valtellinese nel 2018.

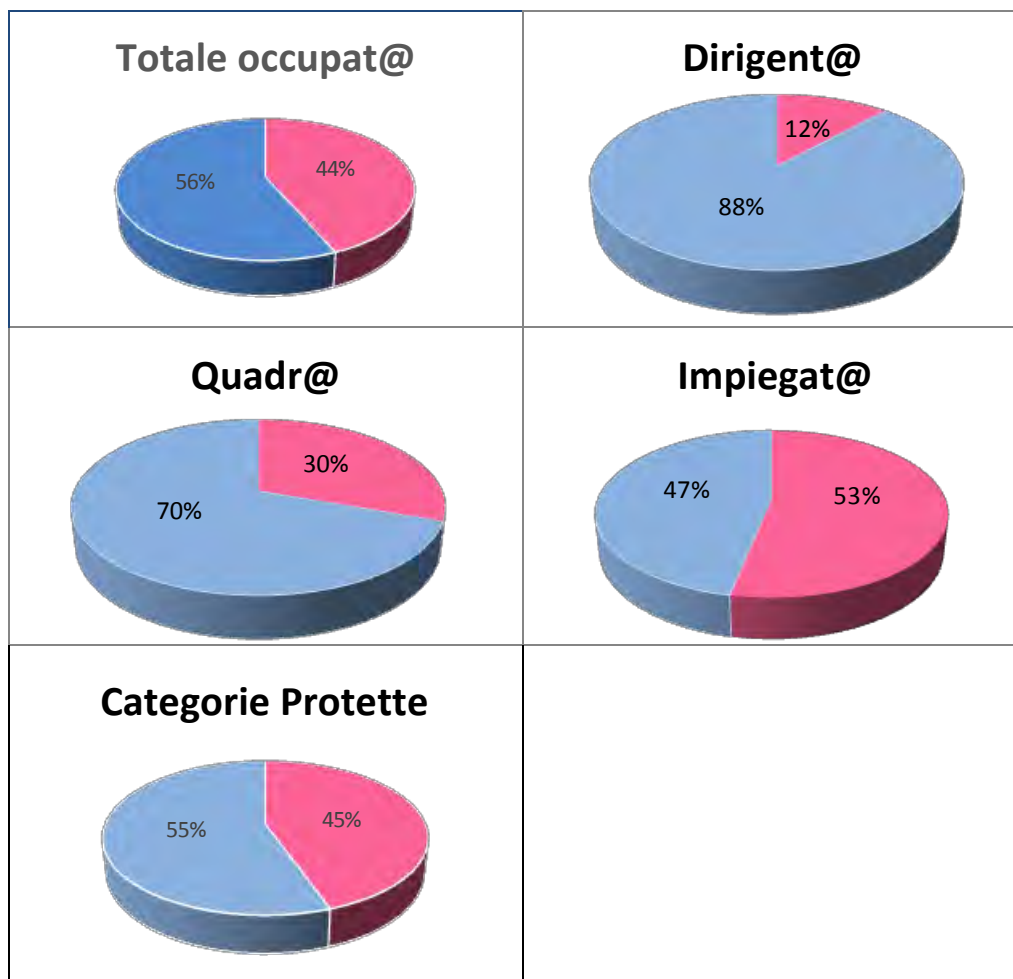
Qualità dei dati forniti

I dati presi in esame riguardano il biennio 2016-2017 e sono quelli delle sedi Creval della Lombardia (Sondrio e Milano). I dati sono suddivisi tra le Unità Produttive seguenti: UP1 tutti, UP2 SONDRIO STAFF, UP3 MILANO RETE, UP4 ROMA RETE (che non analizziamo, visto che ci concentriamo sul territorio lombardo), UP5 STAFF MILANO.

Creval ha utilizzato le tabelle “vecchie”, antecedenti a quelle modificate dal ministero per la raccolta dati 2018. Per quanto riguarda la retribuzione annua, i dati forniti sono incompleti: manca la retribuzione dei dirigenti suddivisa per fascia. Creval ha però fornito un dato in più, quello degli importi anticipati ai dipendenti suddivisi per livello d’inquadramento e tra donne e uomini: in generale sono le donne a chiedere maggiormente gli anticipi (totale anticipato € 451.739, di cui € 390.582 anticipati alle dipendenti).

Credito Valtellinese SpA

Il totale dei dipendenti del Credito Valtellinese è 2746 unità, di cui 1195 donne (il 56% degli occupati è di sesso maschile e il 44% è composto di donne). Per quanto riguarda l’inquadramento abbiamo un totale di 34 dirigenti, di cui 4 donne. Su un totale di 1104 quadri ci sono 336 donne, e su un totale di 1608 impiegati le donne sono 855.



Occupazione

Gli occupati al 31 dicembre 2017 sono 2746 di cui 1195 donne.

La tabella 2 evidenzia il tasso di femminilizzazione generale del 44% e per livelli d'inquadramento. La tabella 2.1 mostra una diminuzione dell'occupazione nell'arco del biennio, con un dato 53 di entrate/uscite femminili sul totale (che possiamo analizzare nel dettaglio: -1 dirigente donna, -18 quadri donna, -34 impiegati donna, 4 entrate e 4 uscite nelle categorie protette).

Tetto di cristallo

Osservando come si distribuiscono gli uomini e le donne nelle qualifiche, si nota una presenza maggiore delle donne nella categoria impiegate, contro una minor presenza tra i quadri e una minor presenza tra i dirigenti, evidenziando così il fenomeno della segregazione orizzontale.

Fenomeno che emerge con più evidenza se si osserva la distribuzione per categoria e genere: il 53% delle occupate si colloca nelle Aree Professionali, il 30% nei Quadri Direttivi e il 12% tra i dirigenti.

La tabella 2.2 mostra la composizione dell'organico e indica la struttura della piramide aziendale, frutto delle politiche organizzative, e indica le opportunità offerte di collocazione nella gerarchia aziendale. La media aziendale di dirigenti è dell'1,24 ma di questa quota ne fa parte un esiguo

numero di donne e, anche i livelli più vicini alla dirigenza – QD4 e QD3 vedono una quota ridotta di donne.

L'elaborazione dei dati, rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli (Grado di opportunità media e relativi scarti per livello) evidenzia ancora più nettamente il fenomeno della segregazione verticale, indicato in letteratura come il tetto di cristallo per indicare la presenza di ostacoli invisibili e difficili da superare.

Le informazioni andrebbero comunque approfondite e messe in relazione con la composizione dei rapporti di lavoro per vedere quanto incida il part-time nello "schiacciare" le donne verso il basso della piramide e con le fasce per età e per anzianità aziendale.

Osservando la dinamica nel corso del biennio, assunzioni e promozioni (tabella 2.4), abbiamo questa fotografia: delle 33 unità femminili assunte, ben 17 sono negli impiegati e solo 5 nei QD, però sono state promosse dirigenti 11 donne, in altre parole la leva delle assunzioni è parzialmente utilizzata per riequilibrare la presenza di genere tra le qualifiche direttive.

Le promozioni sono negativamente ripartite a sfavore delle donne: sono 11 le donne promosse Quadro nel 2017 su un totale di 30 promozioni.

Part time

L'incidenza del part-time (tabella 2.3) al 31/12/2017 è poco meno del 13% quasi tutto concentrato nel livello impiegatizio e di segno femminile: il 94% di p.t. è costituito da donne.

Aspettativa e maternità

L'incidenza delle aspettative (tabella 2.3) per maternità è pari al 2% sul totale degli occupati e al 100% sul totale delle occupate.

Formazione

Per quanto riguarda la formazione, il dato di partecipazione di donne e uomini è quello del numero di partecipanti alle ore di formazione erogate nel secondo anno del biennio (2017). Ricordiamo che se nel corso dell'anno una/un dipendente ha partecipato a più corsi di formazione, convenzionalmente si considerano più partecipanti. Per esempio se la stessa persona ha partecipato a due corsi nel corso dell'anno, si conteggia 2. Creval fornisce un dato in più, vale a dire il numero di ore di formazione fatte in sede che sono il 97% del totale e anche il numero delle ore di formazione obbligatoria (corsi per apprendisti e formazione su salute e sicurezza) che sono in totale 57.431, delle quali 23.779 fatte alle donne (41,43%). Analizzando i grafici relativi alla formazione ci rendiamo subito conto che la formazione fatta agli uomini è sempre di più rispetto a quella fatta alle donne in tutte le categorie professionali prese in esame e che i destinatari del numero maggiore di ore di formazione sono impiegate/i.

Gap Salariale

L'elaborazione della scheda 2.6 riferita alle retribuzioni, da leggere con qualche cautela, offre delle informazioni sulla presenza di un gap salariale a sfavore delle donne per tutti i livelli (tranne 3AL3 e 3AL1 per i quali il monte RAL) per i dirigenti non abbiamo questo dato, possiamo però rilevare che su un totale di 34 dirigenti, le donne sono il 13 %. La cautela è data dal fatto che l'indicazione riportata sulla scheda è "monte retributivo annuo lordo" suddiviso per genere, mentre gli occupati si riferiscono alla data del 31 dicembre; in questo modo le assunzioni e le cessazioni avvenute in corso d'anno incidono sul totale degli emolumenti e inoltre non vi è la distinzione tra tempo parziale e tempo pieno. Le cause del gap salariale sono diverse, perché vi contribuiscono molti fattori interni all'organizzazione aziendale: politiche salariali seguite, variabilità di componenti della retribuzione, sistemi di valutazione ecc. ed anche fattori legati all'andamento del mercato del lavoro e agli aspetti soggettivi.

| MONTE RAL F | | MONTE RAL M | |
|-------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|
| € | 7.661.322,00 3AL3 | € | 7.383.043,00 3AL3 |
| € | 5.116.181,00 3AL1 | € | 4.365.801,00 3AL1 |

Confronto Sondrio/Milano

Ho ritenuto di confrontare la Sede Generale di Creval a Sondrio con le due realtà di Milano Creval Staff Milano e Milano Rete per poi fare alcune osservazioni.

La percentuale di presenza femminile sul totale è più alta a Sondrio (48%) e più bassa a Milano. La maggior parte delle donne è inquadrata come impiegata.

| | Dirigenti | | Quadri | | Impiegati | | Totale | |
|-------------------|-----------|---|--------|----|-----------|------------|--------|--------------|
| | MF | F | MF | F | MF | F | MF | F |
| Dir. Gen. Sondrio | 14 | 4 | 120 | 42 | 201 | 117 | 335 | 161 (48%) |
| Milano Staff | 12 | 2 | 126 | 32 | 104 | 55 | 242 | 89 (36%) |
| Milano Rete | 0 | 0 | 67 | 17 | 115 | 54 | 182 | 71 (39%) |

L'occupazione nel biennio 2016-2018 è in aumento solo in Creval Staff di Milano, e in diminuzione sia in Milano Rete sia in Sondrio Staff.

Per quanto riguarda le retribuzioni dobbiamo ripetere che i dati forniti sono incompleti, compilati su una modulistica non aggiornata.

Possiamo però fare una considerazione sul dato (non richiesto) degli importi anticipati. Il dato complessivo degli anticipi del Credito Valtellinese Spa ci dice che la percentuale delle donne che chiedono l'anticipo è dell'86,40%. In Sondrio Staff l'anticipo è richiesto per l'89% dalle donne e in Milano Staff per il 90% dalle donne. In Milano Rete la richiesta di anticipo è richiesta al 50% da uomini e donne. La netta prevalenza di donne che richiede l'anticipo ci deve fare riflettere su due questioni: le donne guadagnano meno degli uomini e, di conseguenza, chiedono gli anticipi. In questo modo le donne si espongono più degli uomini dal punto di vista economico: sarà una scelta davvero libera oppure in qualche modo una sorta di violenza economica? Per dare una risposta scientifica bisognerebbe indagare di più, sappiamo però che spesso le donne s'indebitano sulla spinta di una situazione di mancanza di parità nella gestione del denaro all'interno del nucleo familiare.

Credito Valtellinese Spa (che comprende anche la sede di Roma)

| *** Importi anticipati | | |
|------------------------|---------|--------|
| MF | F | %F |
| 451.739 | 390.582 | 86,40% |

Sondrio Staff/DG

| *** Totale importi anticipati | | |
|-------------------------------|---------|------|
| MF | F | % F |
| 231.735 | 208.405 | 89,9 |

Milano Staff

| *** Importi anticipati | | |
|------------------------|--------|-----|
| MF | F | %F |
| 19.766 | 17.859 | 90% |

Milano Rete

| *** Importi anticipati | | |
|------------------------|--------|-----|
| MF | F | %F |
| 27.302 | 13.761 | 50% |