

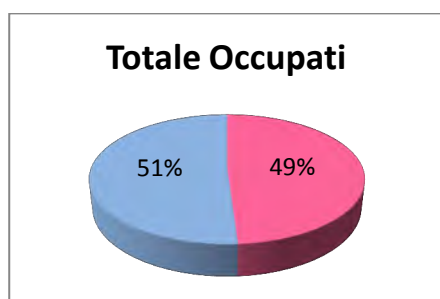
RAPPORTO PARI OPPORTUNITA' UNIPOLSAI

Del **Gruppo Unipol**, 2° gruppo assicurativo in Italia e tra i primi 10 in Europa confrontiamo i dati di Unipolsai, prima assicurazione nel ramo danni, con Linear, uno dei Call Center del gruppo, specializzata in prodotti auto.

I dipendenti di Unipolsai sono 1/5 di tutto il settore assicurativo, tra gli amministrativi, e sono collocati su tutto il territorio nazionale; la Lombardia è la regione con la maggiore concentrazione di dipendenti che superano le 2.000 unità.

OCCUPAZIONE

I dipendenti di Unipolsai al 31.12.2017 sono 7.480, di cui 3.662 DONNE e 3.818 uomini, corrispondenti al **51% di uomini** e al **49% di donne**



Il tasso di femminilizzazione generale è del 49% rispetto all'occupazione totale e del 96% rispetto all'occupazione maschile.

Ne deriva che **in Unipolsai il dato occupazionale indica un sostanziale equilibrio tra uomini e donne**

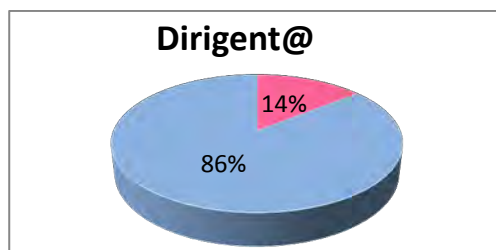
DISTRIBUZIONE DI GENERE NELLE DIVERSE CATEGORIE PROFESSIONALI

L'Organico complessivo di Unipolsai si compone come segue:

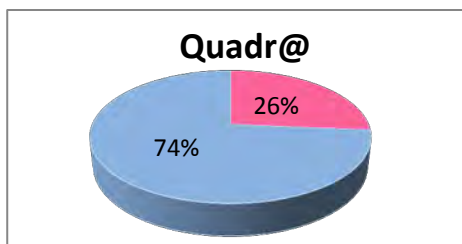
- per il 2,34 % da Dirigenti
- per il 21,39% da Quadri e funzionari
- per il 76,27% da Impiegati,

percentuali che indicano **il grado di opportunità media aziendale.**

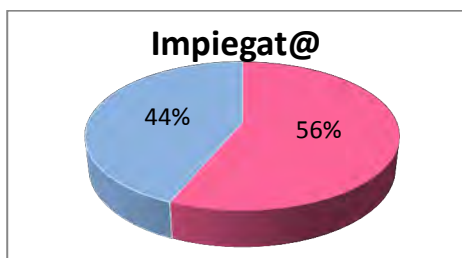
Verificato che **Unipol assicura la pari opportunità occupazionale a uomini e donne**, possiamo rintracciare la medesima situazione di equilibrio di genere relativamente alla distribuzione del Personale Dipendente nelle tre categorie professionali su esposte?



Osserviamo per prima **la categoria dei Dirigenti** dove **le donne presenti sono appena il 14%**, una situazione di cosiddetta **OSTILITA'**



Quindi passiamo alla **categoria dei Quadri e Funzionari** ove le donne rappresentano soltanto il 26%, circa 1/4 del totale. Emerge con altrettanta evidenza una **situazione di FORTE SEGREGAZIONE**.

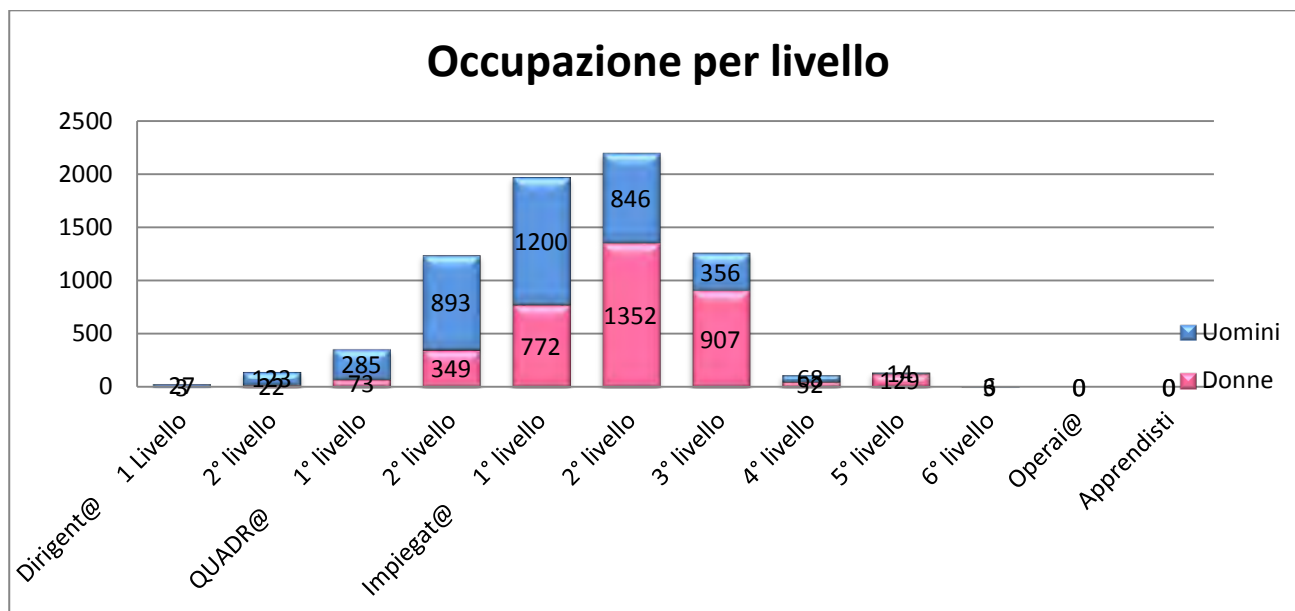


Esaminiamo, infine, la presenza delle donne tra **gli Impiegati**: è del 56% contro il 44% degli uomini; un rapporto finalmente equilibrato, seppur non paritario.... almeno in apparenza..., scegliamo quindi di approfondire alcuni dati per scoprire come stanno veramente le cose...

TETTO DI CRISTALLO

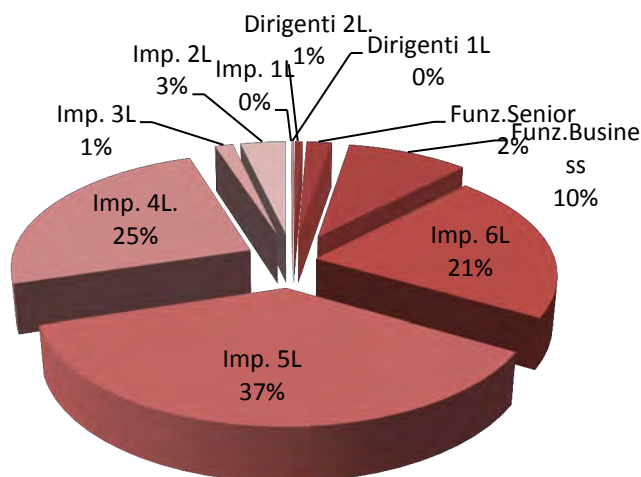
Analizzando la distribuzione di uomini e donne nelle **Qualifiche Impiegatizie**, notiamo una forte concentrazione della presenza di lavoratrici donne nella categoria impiegatizia del 4° e 5° livello Ania, rispettivamente del 72% e del 62%, e una presenza più esigua nel livello impiegatizio più alto e professionalizzante, ossia, del 39% per il VI Livello. Ecco scoperto l'arcano, la situazione equilibrata della categoria in esame è in verità una media "del pollo"; entrando nel dettaglio dei livelli **verifichiamo anche nella categoria impiegatizia la permanenza di una situazione di segregazione e di netto svantaggio per le lavoratrici**.

La composizione dell'organico sopra descritta delinea la struttura della piramide aziendale e delle relative politiche organizzative ed indica le opportunità offerte, ovvero, le opportunità mancate o negate, di collocazione nella gerarchia aziendale.



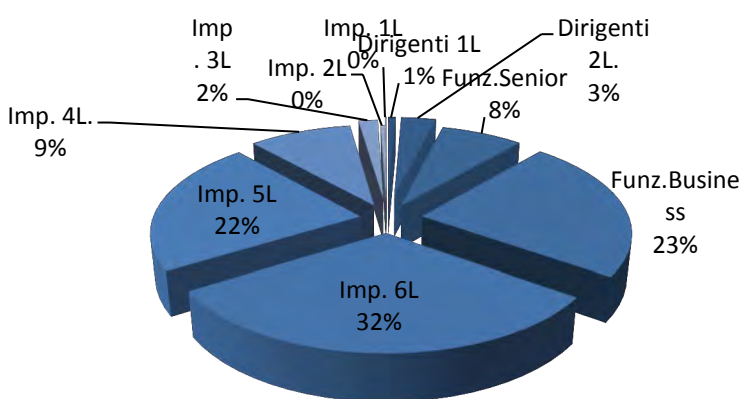
Il grafico **Occupazione per livello** evidenzia con estrema chiarezza come il V livello rappresenti l'apice della parabola ascendente per le lavoratrici, equivalente al tetto di cristallo presente in Unipolsai.

Gli inquadramenti delle donne



Dal grafico **inquadramenti delle donne** si evince che **le donne in Unipolsai sono maggiormente concentrate nel V livello** oltre il quale il loro percorso di carriera subisce un forte rallentamento – difatti, **solo una lavoratrice su 5 raggiunge il VI livello impiegatizio** – mentre, **a partire dalla categoria Quadri le opportunità subiscono una brusca frenata precipitando alla quota irrilevante di 11,52%.**

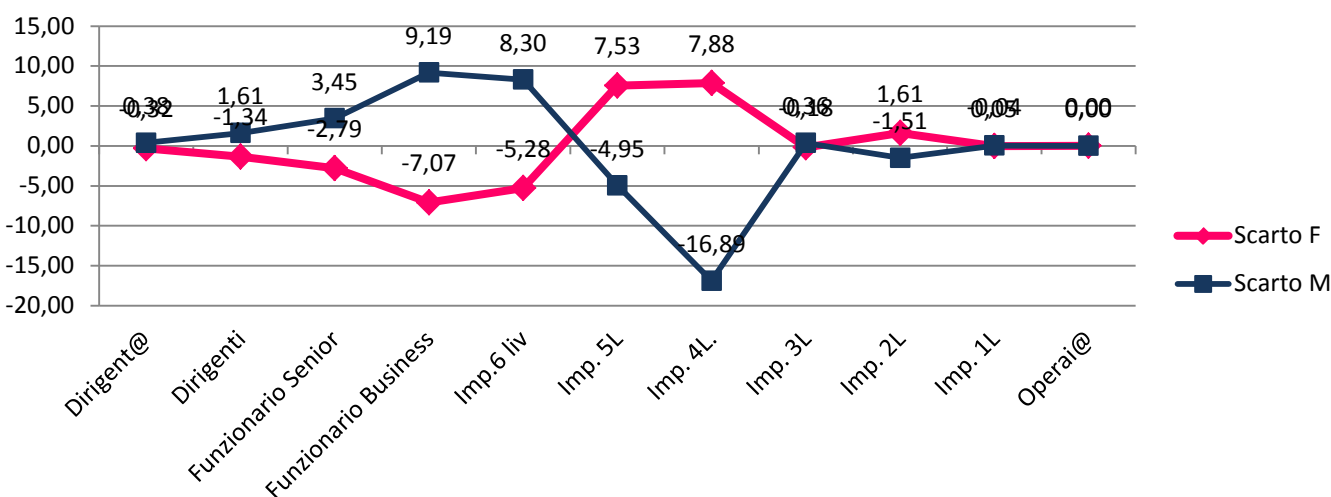
Gli inquadramenti degli uomini



La **maggior concentrazione degli uomini in Unipolsai la troviamo nel VI livello**, il più alto della categoria impiegatizia. Inoltre, **a circa 1 lavoratore su 3 è data l'opportunità di proseguire il percorso di carriera all'interno della categoria dei Quadri.**

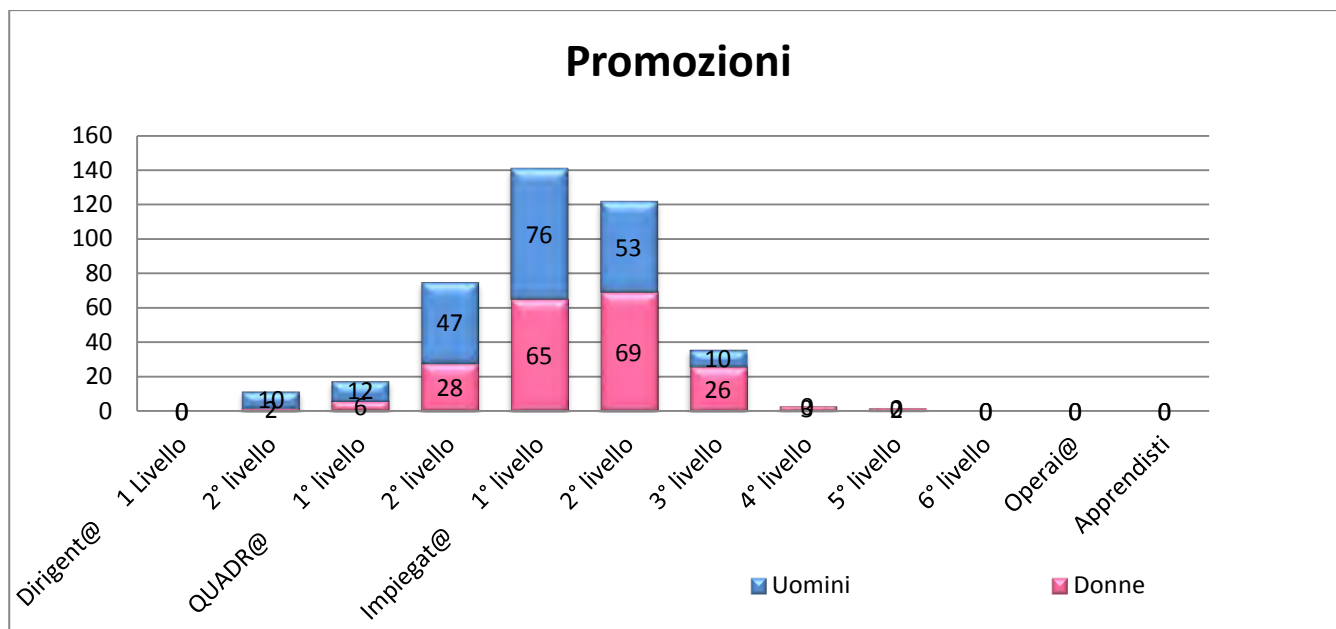
Se esaminiamo i dati appena analizzati, rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli, si evidenzia ancora più nettamente il fenomeno della segregazione verticale, a dimostrazione della presenza di ostacoli difficili da superare.

Scarto opportunità media carriera



ASSUNZIONI E PROMOZIONI

Le **assunzioni e le promozioni** effettuate nel 2017 confermano questa fotografia; su 120 assunzioni le donne rappresentano solo il 41% delle entrate, ripartite con percentuali simili a quelle dianzi considerate 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, 208 e 201 rispettivamente; unico dettaglio degno di nota: le promozioni delle donne del 2° livello impiegatizio (V liv.) risultano prevalenti.



CONTRATTO DI LAVORO / PART TIME / CATEGORIE PROTETTE-DISABILI

In Unipolsai la quasi totalità del Personale è assunta con **contratto a tempo indeterminato**.

Il **Part time** è pari al 12% della popolazione aziendale, per **oltre il 90%** concentrato nel **livello impiegatizio** e costituito dal **Personale femminile**.

Riguardo alle **Categorie Protette e Disabili** osserviamo una presenza femminile del 52% sul totale dei dipendenti disabili che ammontano a 508 unità - **pari al 7%**, - **in linea con la normativa vigente**.

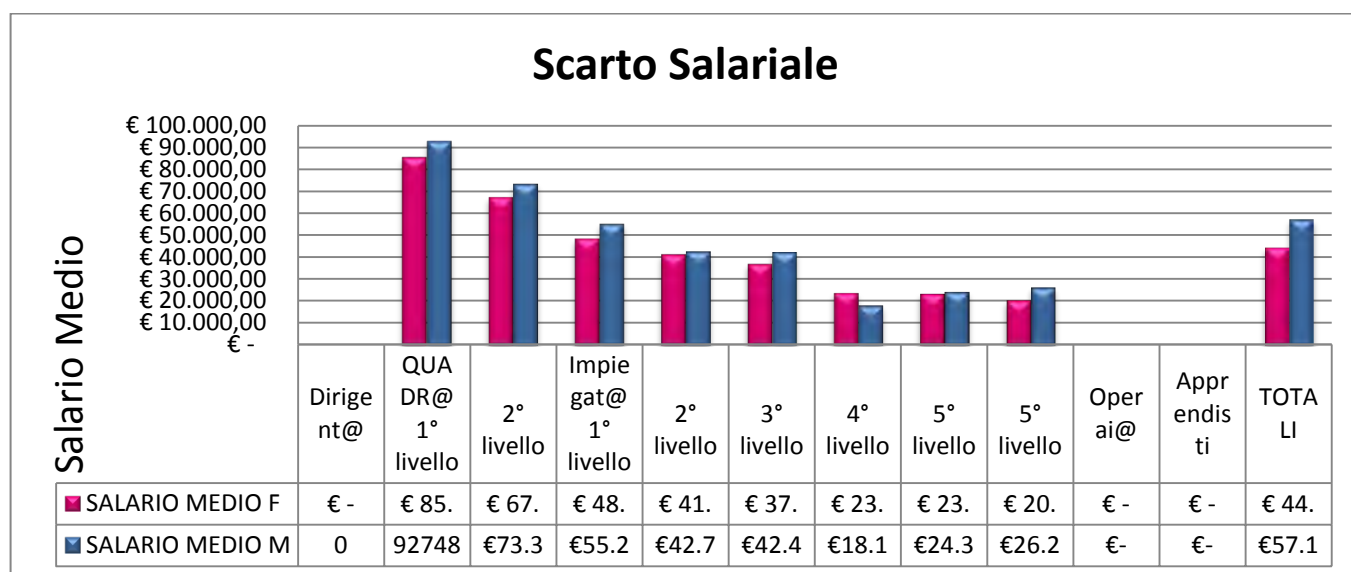
FORMAZIONE

Le tabelle non consentono una analisi dettagliata sulla Formazione, tale da distinguere tra formazione obbligatoria e la formazione attenta all'aspetto qualitativo e finalizzata ai percorsi professionalizzanti, né tra la formazione in aula e la FAD, ossia, la formazione a distanza. Tuttavia, segnaliamo che **Unipolsai ha attivato un progetto formativo con prospettive di carriera intitolato "New generation – I percorso"** all'interno del Piano formativo 1/17 finanziato da FBA (Fondo paritetico Banche Assicurazioni); **il corso è rivolto specificatamente ad una platea giovane under 40, di cui le donne rappresentavano solo il 20%**. In sede di Commissione Formazione abbiamo segnalato la grossa differenza di genere fra i fruitori dei corsi destinati a NEXT-GENERATION.

La **quota investita a favore dell'accrescimento professionale delle giovani lavoratrici** è in linea con le attuali difficoltà di accesso delle donne ai livelli più alti e professionalizzanti della gerarchia aziendale, a partire dal VI livello Ania.

GAP SALARIALE

Con riferimento alle retribuzioni, il grafico sul gap salariale mostra uno scarto a sfavore delle donne per tutti i livelli con unica eccezione del IV livello.



CONCLUSIONE.

La società ha lasciato sola la donna nel processo di sviluppo della forza lavoro femminile determinando conseguenze laceranti superabili solo in una società superiore in cui la collettività si farà carico della cura: da un lato l'inverno demografico rischia di minare la riproduzione della specie, dall'altro, l'invecchiamento della popolazione, rendendo insostenibile il welfare, scarica sulle spalle delle donne il peso della cura di figli e genitori. Secondo un giornalista del Corriere-Sette *"Nel corso della vita professionale... le donne, schiacciate dal doppio lavoro di cura, perdono terreno rispetto ai colleghi uomini"*. Un'inchiesta promossa dalla rivista rileva che *"Il vero muro da abbattere è caratterizzato dalla differenza di retribuzione, il gender pay gap, che viene giustificato con quello che nel linguaggio crudo della sociologia si chiama maternity penalty, la penalizzazione di poter diventare madre. Che a sua volta non si presenta nel momento della gravidanza ma addirittura al primo colloquio di lavoro quando la candidata è già sospettata di riprodurre"*

Un recente studio prodotto dalla Fisac nazionale indica che in Italia lo scarto salariale a sfavore delle donne rispetto agli uomini è pari al 20%. Tuttavia, il divario di genere non è il solo che colpisce i salariati in Italia. Infatti il primato delle disuguaglianze salariali spetta ai lavoratori Stranieri non UE e ai precari (-23%), seguiti dai giovani under 35 (-21%) dai lavoratori Stranieri UE (-19%), dai lavoratori dipendenti di imprese sotto le 19 unità (-13%) e dai lavoratori del Sud (-14%). Anche nelle nostre aziende sono presenti lavoratrici e lavoratori dipendenti di ditte o cooperative esternalizzate (logistica, pulizia, portierato) riconducibili alle tipologie di cui sopra.

Il seminario di oggi mira alla conoscenza e alla divulgazione del divario salariale di genere nelle nostre aziende, condizione essenziale per poter cambiare. Vale la pena tuttavia precisare in quale direzione, perché per noi la soluzione non risiede in una maggiore competizione uomo-donna, o donna-donna, uomo-uomo cui allude l'articolo citato bensì, in un lavoro di squadra ove prevalga la solidarietà e si superino le differenze di ogni tipo. **Con spirito confederale di militanti della Cgil lavoriamo per la consapevolezza e il superamento di tutte le disuguaglianze salariali e per l'unità di tutti i salariati.**