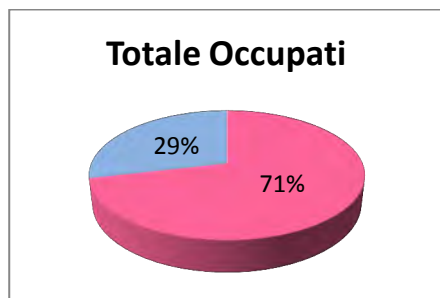


RAPPORTO PARI OPPORTUNITA' LINEAR

Linear Assicurazioni è la compagnia diretta del Gruppo Unipolsai, con sede a Bologna

OCCUPAZIONE

I dipendenti di Linear al 31.12.2017 sono 415, di cui 296 DONNE e 119 uomini, corrispondenti al **29% di uomini e al 71% di donne**



Il tasso di femminilizzazione generale è del 71% rispetto all'occupazione totale e del 249% rispetto all'occupazione maschile.

Ne deriva che in Linear il dato occupazionale indica una situazione di **SEGREGAZIONE ORIZZONTALE** _dovuta alla forte presenza femminile tra gli operatori del Contact Center che, a cascata, ha generato una forte incidenza anche tra gli impiegati

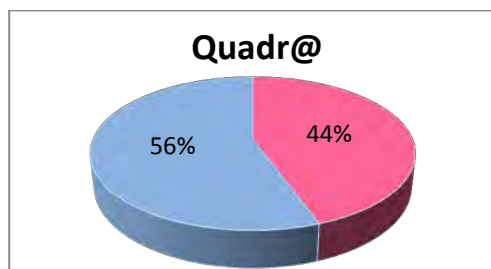
DISTRIBUZIONE DI GENERE NELLE DIVERSE CATEGORIE PROFESSIONALI

L'Organico complessivo di Linear si compone come segue:

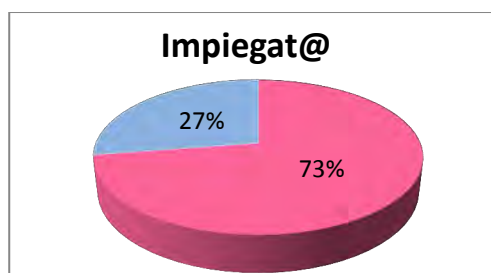
- per il 4% da Quadri e Funzionari
- per il 96% da Impiegati,

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

Verificato che **Linear presenta una prevalenza occupazionale di donne**, possiamo rintracciare la medesima situazione di equilibrio di genere relativamente alla distribuzione del Personale Dipendente nelle due categorie professionali su esposte?



Rispetto alla **categoria dei Quadri Direttivi** le donne rappresentano il 44%. **Emerge quindi una situazione di EQUILIBRIO.**



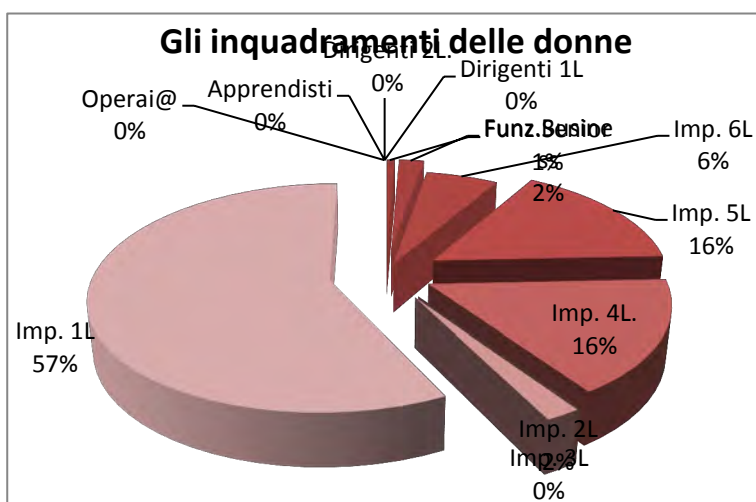
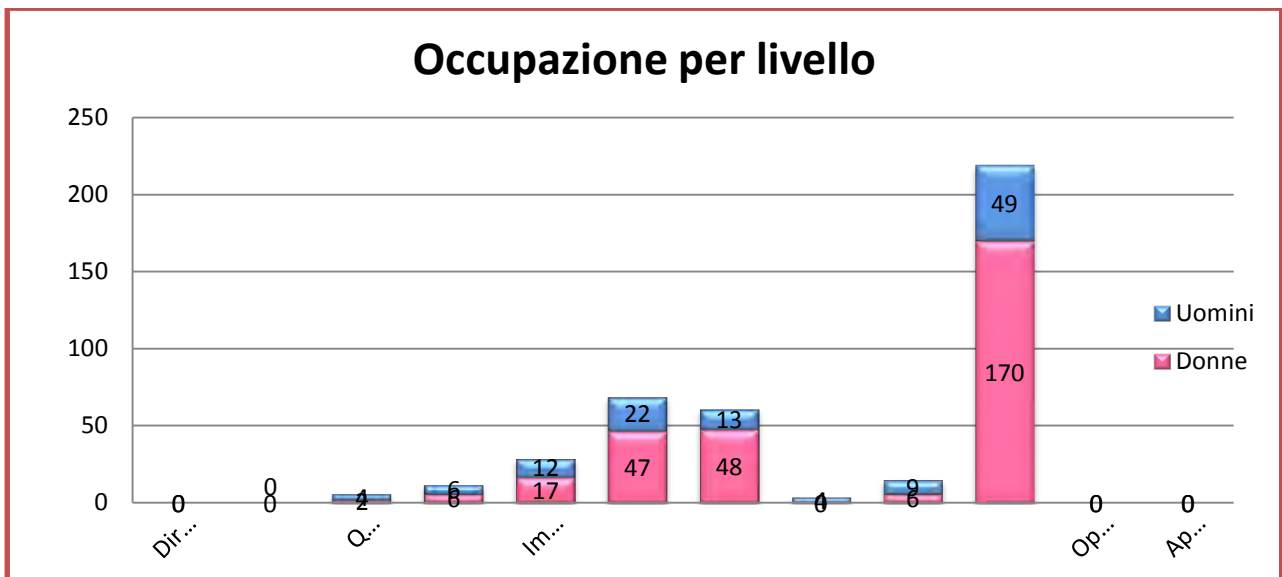
Esaminiamo la presenza delle donne tra gli **Impiegati**: è del **73%** contro il **27%** degli uomini; un **rapporto decisamente equilibrato (quasi di segregazione all'inverso)?** dovuto alla forte concentrazione di operatori del Contact Center.

TETTO DI CRISTALLO

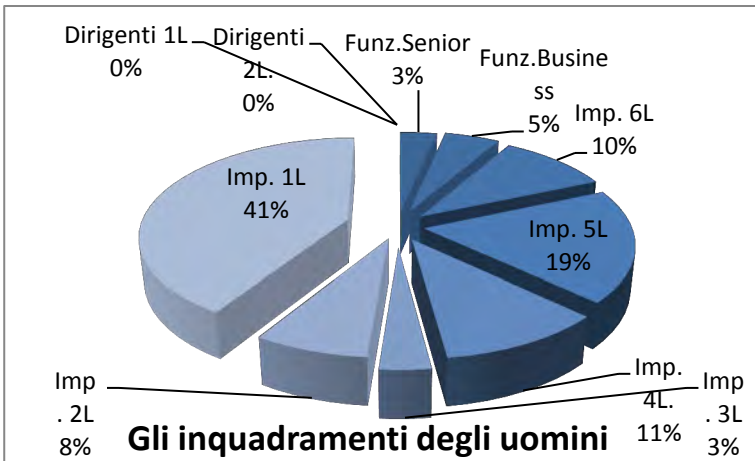
Analizzando la distribuzione di uomini e donne nelle Qualifiche Impiegatizie, notiamo una forte **concentrazione della presenza di lavoratrici donne nella categoria impiegatizia del 4° e 5° livello Ania**, rispettivamente del **79% e del 68%**, inoltre è **preponderante la presenza delle donne come indicato al 1° livello amministrativo (in realtà operatori di Contact Center)** in quanto le lavoratrici sono il **78% del totale**.

La situazione di disequilibrio maggiore si rileva però rapportando i dati tra Impiegati 1° livello ed il resto degli Impiegati ma anche confrontando i dati delle due categorie di Quadri ovvero, **se la percentuale delle donne tra i Funzionari Business è del 50%, tra Funzionari Senior l'incidenza è del 33%**.

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

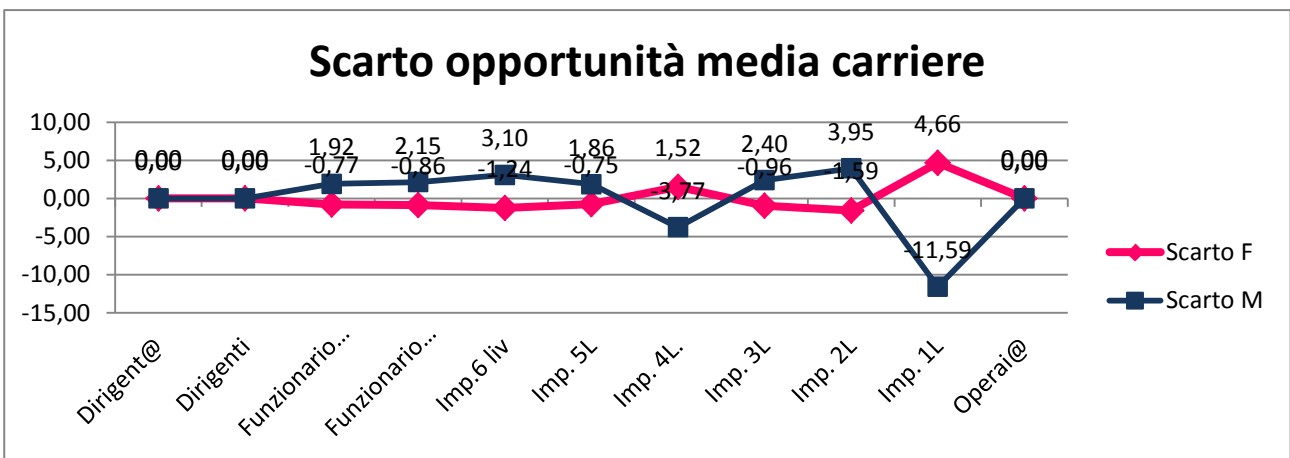


Dal grafico **inquadramenti delle donne** si evince che **le donne in Linear sono maggiormente concentrate nel I livello – operatrici di Contact Center** – oltre il quale il loro percorso di carriera subisce un forte rallentamento.



Se esaminiamo i dati appena analizzati, alla luce della premessa fatta rispetto alla composizione del Contact Center che fin dalla nascita di Linear ha influenzato la composizione generale delle varie Strutture, 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

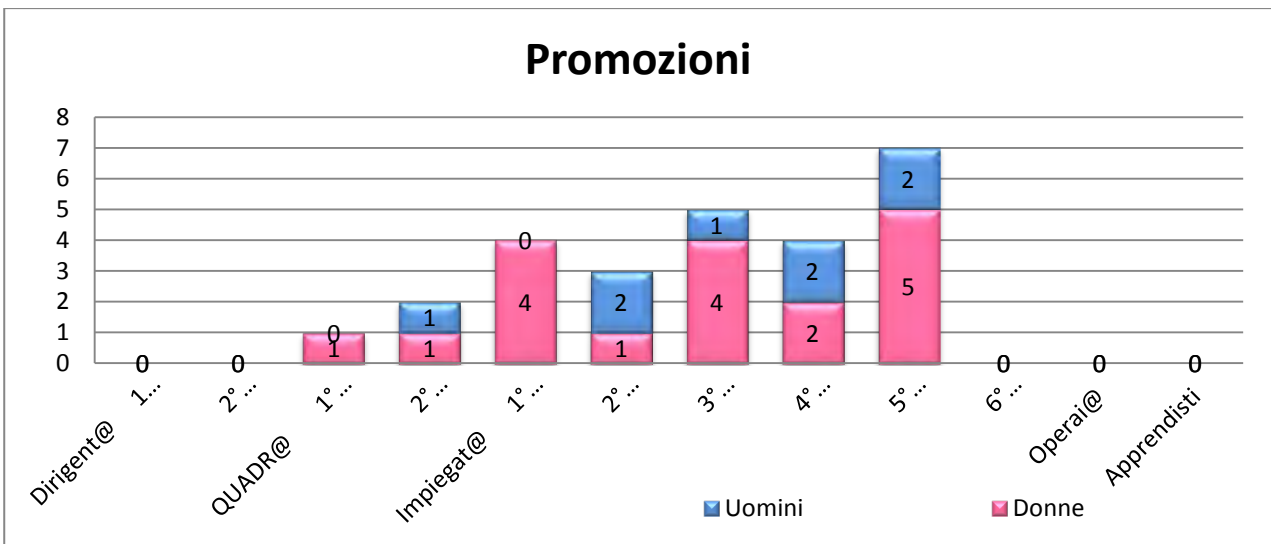
ostacoli difficili da superare.



Il grafico evidenzia gli ostacoli che incontrano le lavoratrici di Linear a proseguire la carriera oltre il IV livello.

LE ASSUNZIONI E LE PROMOZIONI

Su 11 assunzioni le donne rappresentano solo il 9% delle entrate. Per quanto concerne le promozioni registriamo una prevalenza delle donne nel confronto tra uomini e donne, 8 e 18 rispettivamente, ovvero un 69% del totale.



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

Il **Part time** è pari al 51% della popolazione aziendale, per **oltre il 79%** concentrato nel **livello impiegatizio (prevalentemente Contact Center)** e costituito dal **Personale femminile**.

Riguardo alle **Categorie Protette**, osserviamo una presenza femminile del 41% sul totale dei dipendenti disabili che ammontano a 27 unità.

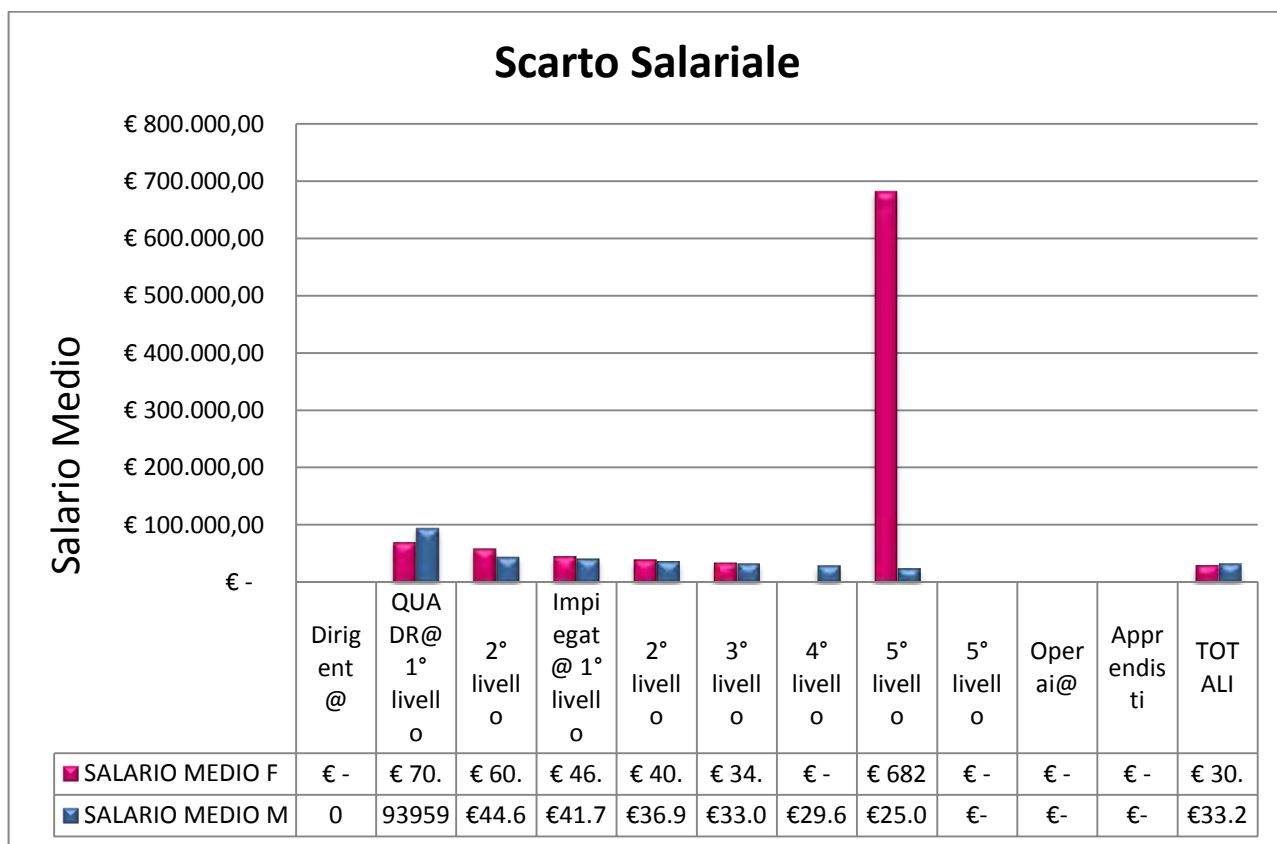
FORMAZIONE

Le tabelle non consentono una analisi dettagliata sulla Formazione, tale da distinguere tra formazione obbligatoria o meno e tra la formazione in aula e la cosiddetta FAD, ossia, formazione a distanza, con particolare riguardo all'aspetto qualitativo e ai percorsi professionalizzanti.

GAP SALARIALE

Con riferimento alla colonna del 5° livello, evidenziamo che sono raggruppate le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori del Contact Center.

Il grafico sul gap salariale mostra una situazione di equilibrio ad eccezione del 1° livello Quadri ovvero Funzionari Senior.



CONCLUSIONE

In considerazione della prevalenza femminile tra gli occupati il quadro che emerge dall'analisi delle opportunità tra le categorie di impiegati e quadri-funzionari evidenzia ancor di più che in Unipolsai la segregazione orizzontale e verticale di genere.

Se in Linear il tetto di cristallo si ferma al IV livello e la concentrazione delle lavoratrici si situa al 3° livello, nostro obiettivo non è una competizione al ribasso di genere bensì l'opportunità per tutti i lavoratori del contact center di fare un salto qualitativo dopo anni di attività telefonica logorante e fonte di stress da lavoro correlato.

A cura di Valentina Grasso e Alessandra Cannas