

## DIVARIO ZERO

### PREMESSA

La presente relazione fornisce una fotografia parziale della realtà aziendale del gruppo Aviva in Italia.

Il gruppo assicurativo inglese è presente nel nostro paese dal 1921 attraverso i brand Commercial Union e Northern ed è attualmente composto da 5 compagnie che svolgono attività assicurativa nei rami danni e vita, da una holding capogruppo e da una società consortile per i servizi infragruppo.

In ottemperanza alla normativa (D. Lgs 198/2006) l'azienda ha fornito i rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile relativi al biennio 2016/2017 esclusivamente per le legal entity con più di 100 dipendenti.

Analizzeremo quindi due società del gruppo: Aviva Italia Servizi Scarl (Consorzio) e Aviva Italia Spa (assicurativa ramo danni) proponendovi uno spaccato dell'allineamento del gruppo rispetto alle politiche sulle pari opportunità.

Avrete modo di constatare dal confronto dei dati che le due società, pur appartenenti al medesimo gruppo, rivelano una differente sensibilità sul tema delle politiche di genere.

Le ragioni più attendibili di tale differenza secondo la nostra lettura risiedono nella specifica attività svolta e nella "età" delle due compagnie.

A titolo esemplificativo e non esaustivo in Aviva Italia Servizi Scarl abbiamo un 17% di dirigenti donna in Aviva Italia Spa la percentuale è pari a 0%.

### ANALISI DATI

#### **Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile biennio 2016/2017 (Art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198) AVIVA ITALIA SPA**

Tabella 2.1

LIVELLO	DONNE	UOMINI	M+F
DIRIGENT@	0	0	0
QUADR@	12	40	52
IMPIEGAT@	75	52	127
OPERAI@	0	0	0
TOTALI	87	92	179
di cui DISABILI e CATEGORIE PROTETTE	3	3	6

## Occupazione/Inquadramenti

Al 31 dicembre 2017 gli occupati sono 183 di cui 87 donne (uomini 51 % - donne 49 %).

Le donne sono presenti nel 0 % nel ruolo di dirigenti, per il 23% nei quadri, per il 59 % negli impiegati e per il 50 % nelle categorie protette.

Part time: 13 % sulla popolazione aziendale di cui il 91 % è costituito da personale femminile.

Relativamente alle categorie protette i dipendenti ammontano a 6 unità pari a circa al 3,27% a fronte di un 7 % richiesto dalla normativa vigente. L'azienda ha sanato la situazione mediante la stipula di convenzioni con il collocamento obbligatorio ed il versamento della quota di esonero.

La quasi totalità del personale è assunta con contratto a tempo indeterminato.

La variazione occupazionale per il biennio considerato è sostanzialmente stabile fra uomini e donne e tra i vari inquadramenti.

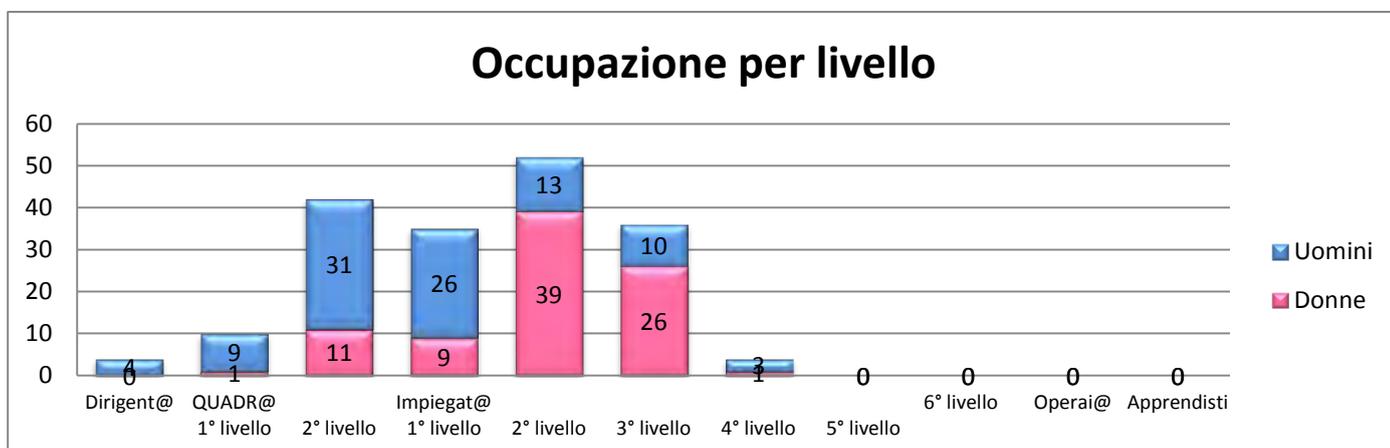
In merito alle opportunità di carriera si evidenzia che la presenza femminile e del personale disabile è concentrata nelle categorie più basse.

Il grafico evidenzia la drastica diminuzione delle opportunità di carriera a partire dal 6° livello impiegatizio.

Si rileva un'alta concentrazione di personale femminile nell'inquadramento compreso fra il 4° livello (72,20 %) ed il 5° livello (75 %).

La situazione precipita negli inquadramenti superiori: 6° (25,7%) - funzionario business (26%) - funzionario senior (1%) – dirigenti (0%).

E' evidente che il cd "tetto di cristallo" si collochi tra il 5° livello e i livelli superiori°.



## Promozioni

Per quanto riguarda le promozioni, analizzando i livelli di inquadramento, le donne risultano essere state promosse sempre nei livelli 4° e 5°.

Dal 6° al funzionario il passaggio ha interessato esclusivamente personale maschile. Per il personale disabile risulta una sola promozione femminile.

## Formazione Tabella 2.5

FORMAZIONE	PARTECIPANTI		
LIVELLO	DONNE	UOMINI	M+F
Dirigent@	0	58	58
Quadr@	163	258	421
Impiegat@	495	434	929
Operai@	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>658</b>	<b>750</b>	<b>1408</b>

FORMAZIONE	ORE EROGATE		
LIVELLO	DONNE	UOMINI	M+F
Dirigent@	0	285	285
Quadr@	942	505	1447
Impiegat@	1114	907	2021
Operai@	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>2056</b>	<b>1697</b>	<b>3753</b>

La formazione viene erogata in maniera uniforme per uomini e donne; relativamente ai disabili duole prendere atto che i piani formativi sono alquanto carenti e si limitano alla sola formazione obbligatoria.

## Retribuzione

Tabella 2.6

LIVELLI MIN.LAVORO	LIVELLI CCNL	DONNE	UOMINI	M+F	MONTE RAL F	MONTE RAL M	MONTE RAL M+F	SALARIO MEDIO F	SALARIO MEDIO M	DIFFERENZA RETRIBUTIVA
Dirigent@	Dirigenti	0	4	4	-	€ -	€ -	-	-	-
QUADR@ 1° livello	Funzionario Senior	1	9	10	€ 75.225,00	€ 856.891,00	€ 932.116,00	€ 75.225,00	€ 95.210,11	€ 19.985,11
2° livello	Funzionario Business	11	31	42	€ 781.664,00	€ 2.117.582,00	€ 2.899.246,00	€ 71.060,36	€ 68.309,10	-€ 2.751,27
Impiegat@ 1° livello	Imp. 6L	9	26	35	€ 433.048,00	€ 1.570.380,00	€ 2.003.428,00	€ 48.116,44	€ 60.399,23	€ 12.282,79
2° livello	Imp. 5L	39	13	52	€ 1.548.952,00	€ 511.645,00	€ 2.060.597,00	€ 39.716,72	€ 39.357,31	-€ 359,41
3° livello	Imp. 4L	26	10	36	€ 922.811,00	€ 338.250,00	€ 1.261.061,00	€ 35.492,73	€ 33.825,00	-€ 1.667,73
4° livello	Imp. 3L	1	3	4	€ 31.448,00	€ 105.441,00	€ 136.889,00	€ 31.448,00	€ 35.147,00	€ 3.699,00
5° livello	Imp. 2L	0	0	0	€ -	€ -	€ -	-	-	-
5° livello	Imp. 1L	0	0	0	€ -	€ -	€ -	-	-	-
Operai@	Operai@	0	0	0	€ -	€ -	€ -	-	-	-
Disabili	Disabili	3	3	6	€ 132.328,00	€ 131.978,00	€ 264.306,00	€ 44.109,33	€ 43.992,67	-€ 116,67
<b>TOTALI</b>	<b>TOTALI</b>	<b>90</b>	<b>99</b>	<b>189</b>	<b>€ 3.925.476,00</b>	<b>€ 5.632.167,00</b>	<b>€ 9.557.643,00</b>	<b>€ 43.616,40</b>	<b>€ 56.890,58</b>	<b>€ 13.274,18</b>

Sulla totalità della popolazione aziendale si evidenzia una differenza retributiva tra uomini e donne a favore del genere maschile di circa + Euro 13.300,00.

Per livelli:

- 3 livello + Euro 3.700,00 circa;
- 4 livello - Euro 1.670,00 circa;
- 5 livello - Euro 360,00 circa;
- 6 livello + Euro 12.282,00 circa;
- Funzionario business - Euro 2.750,00 circa;
- Funzionario senior + Euro 19.985,00 circa.

Non sono presenti dirigenti donne.

# AVIVA ITALIA SERVIZI SCARL

Al 31 dicembre 2017 gli occupati sono 291 di cui 128 donne ( uomini 56% - donne 44%).

## Occupazione/inquadramento

Le donne sono presenti nel 17% nel ruolo di dirigenti, per il 40% nei quadri, per il 47 % negli impiegati e per il 9% nelle categorie protette.

Part time: 8% sulla popolazione aziendale – 100% personale femminile.

Relativamente alle categorie protette i dipendenti ammontano a 11 unità pari a circa il 4 % a fronte di un 7 % richiesto dalla normativa vigente. Anche per questa società il Gruppo ha sanato la situazione mediante la stipula di convenzioni con il collocamento obbligatorio ed il versamento della quota di esonero.

La quasi totalità del personale è assunta con contratto a tempo indeterminato.

La variazione occupazionale per il biennio considerato è sostanzialmente stabile fra uomini e donne e tra i vari inquadramenti.

In merito alle opportunità di carriera si evidenzia che la presenza femminile e del personale disabile è concentrata nelle categorie più basse.

Il personale femminile è presente in percentuali paritarie fino al grado di funzionario di primo livello; la presenza diminuisce ulteriormente nei funzionari di 2 e 3 livello (27% circa) per poi scendere ulteriormente sui dirigenti (16,6% circa).

Per Aviva Italia Servizi Scarl il tetto di cristallo si colloca a partire dal funzionario di 1 livello.

## Promozioni

Per quanto riguarda le promozioni, analizzando i livelli di inquadramento, le donne risultano essere state promosse a livelli superiori in una percentuale inferiore rispetto agli uomini, solo il 38,33 %.

Per il personale disabile non risultano promozioni.

## Formazione

La formazione viene erogata in maniera uniforme per uomini e donne; relativamente ai disabili duole prendere atto che i piani formativi sono alquanto carenti e si limitano alla sola formazione obbligatoria.

## Retribuzione

Sulla totalità della popolazione aziendale si evidenzia una differenza retributiva tra uomini e donne a favore del genere maschile di circa + Euro 3.900,00.

Per livelli:

- 4 livello + Euro 8.700,00 circa;
- 5 livello + Euro 1.089,00 circa;
- 6 livello + Euro 2.500,00 circa;
- Funzionario business + Euro 5.350,00 circa;
- Funzionario senior + Euro 3.086,00 circa

Relativamente ai dirigenti, l'unica donna presente in questa categoria, è posizionata al primo scaglione di reddito come peraltro la maggior parte dei dirigenti uomini.

Si precisa che il delta retributivo tra donne e uomini in relazione al 4 livello appare elevato in quanto la comparazione abbraccia anche le colleghe part time in base alle tabelle ministeriali che non prevedono una ulteriore classificazione tra full time e part time.

## **VALUTAZIONI**

Le due compagnie prese in considerazione sono state valutate attraverso i dati forniti dall'azienda come previsto dalla normativa vigente. Sono stati analizzati i seguenti fattori: la variazione occupazionale, la distribuzione degli inquadramenti, le promozioni, la formazione, le tipologie contrattuali, gli scarti salariali e le opportunità di carriera.

I dati forniti ci permettono di effettuare una valutazione di genere delle due società che rivelano situazioni pressoché identiche in tema di occupazione, formazione erogata e tipologie contrattuali e si discostano sostanzialmente quando si parla di inquadramenti evidenziando una diversa collocazione del cd "tetto di cristallo".

A ribadire una riflessione proposita nelle premesse vi evidenziamo che per esempio nella Aviva Italia Servizi Scarl non sono presenti colleghe di 3 livello mentre in Aviva Italia Spa in questa categoria abbiamo 5 colleghi di cui 1 donna.

L'occupazione dei disabili è al disotto dello standard normativo previsto per entrambe le società analizzate.

Per quanto riguarda le promozioni, entrambe le società evidenziano passaggi di livello del personale femminile limitati ai livelli più bassi rispetto ai colleghi uomini, anche se il dato è leggermente a favore delle donne in Aviva Italia Servizi Scarl.

La situazione part-time mostra un ampio accoglimento delle richieste; tale tipologia di lavoro è svolta per oltre il 90 % da donne.

La retribuzione risulta, dall'analisi fatta, il punto "dolente" per entrambe le società.

Le differenze retributive, a volte molto rilevanti, soprattutto per i livelli più alti, variano dagli euro 1.000,00 fino ad euro 20.000,00 anche se tale divario risulta più contenuto in Aviva Italia Servizi Scarl.

In Aviva Italia Spa il tetto di cristallo si colloca dal 6 livello impiegatizio ai livelli superiori mentre in Aviva Italia Servizi Scarl dai funzionari di primo livello.

Secondo la nostra analisi dal confronto scaturisce che le differenze tra le due società analizzate risiedono sostanzialmente nella specificità delle attività svolte e nell'età.

Aviva Italia Servizi Scarl, società giovane, nata nel 2014 per fornire al gruppo servizi legali, fiscali, marketing.

L'età media degli addetti è più bassa rispetto ad Aviva Italia Spa. E' una società dinamica, con manager più aperti che hanno raccolto e fatto loro le nuove policy aziendali in tema di politiche di genere.

Aviva Italia Spa invece, nasce nel 1988, eredita il management dei precedenti brand e vive ancora dei vecchi retaggi di gestione del personale.

## **CONCLUSIONI**

Alla luce di quanto emerso in questa analisi La "COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'" ha avviato un'azione di sensibilizzazione presso l'azienda invitandola a:

- Adottare nuove politiche retributive al fine di ridurre o eliminare il gap salariale;
- Promuovere iniziative atte a valorizzare la ricchezza delle differenze;
- Ampliare l'offerta formativa per le categorie protette in funzione di una riqualificazione professionale;
- Analizzare accuratamente gli skill femminili al fine di pianificare una formazione mirata al miglioramento dell'inquadramento professionale;

A tal proposito a partire dal 2018 l'azienda in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità ha attivato alcune iniziative quali:

- il campus Aviva (servizio di intrattenimento ludico per i figli dei dipendenti) durante le vacanze scolastiche;
- la policy aziendale denominata "Parents Leave" che prevede la possibilità per i colleghi uomini di usufruire degli stessi permessi per maternità a parità retributiva riconosciuti alle donne;
- la promozione in fase di start up del progetto di smart working per meglio contemperare il ruolo di genitore con le esigenze lavorative per l'intera popolazione aziendale.

Riteniamo che queste iniziative siano solo l'incipit di una pianificazione aziendale, senz'altro migliorabile, che possa sanare le diversità tra le varie aziende del gruppo e ridurre la percentuale delle donne costrette a scegliere tra carriera e famiglia.