

## PRESENTAZIONE DELLA RICERCA per le nostre ospiti e la stampa

L'iniziativa **Divario Zero**, che avrà luogo martedì prossimo - 11 giugno 2019 nel Salone Di Vittorio della Camera del Lavoro di Milano – nasce dall'attività del Coordinamento Donne FISAC territoriale, in stretto raccordo con le Segreterie milanese e lombarda della FISAC CGIL, categoria che rappresenta le lavoratrici e i lavoratori degli istituti di credito e delle imprese di assicurazione, oltre che dei servizi di riscossione.

### IL METODO DI LAVORO

La FISAC considera il **Coordinamento Donne un luogo privilegiato di elaborazione, separata e specifica, per rappresentare la condizione femminile**, sia a livello nazionale che territoriale. In particolare, il Coordinamento Donne Territoriale, sostenuto e incoraggiato in modo congiunto dalle Segreterie della FISAC di Milano e Lombardia, ha deciso di **strutturarsi in gruppi di lavoro**, compiendo **una scelta di continuità e di progettualità**, in modo da favorire la riflessione e l'azione sindacale, rafforzando nello stesso tempo **le competenze e l'autorevolezza** delle partecipanti più assidue.

La ricerca sul settore, che qui presentiamo, è stata realizzata dal gruppo di lavoro **Articolo 37**, che prende il nome dall'articolo della nostra Carta Costituzionale, che sancisce per la donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni del lavoratore.

Le compagne di Articolo 37 si sono dedicate con pazienza e dedizione **all'inserimento dei dati dei Rapporti Pari Opportunità**, consegnati lo scorso giugno dalle proprie aziende di appartenenza, come da obbligo di legge (Testo Unico Pari Opportunità 198/2006), per **acquisire conoscenze e sviluppare consapevolezza** sulle condizioni del personale femminile e maschile e **costruire i propri ragionamenti su basi oggettive e fatti concreti**.

Osservando le anomalie nella distribuzione statistica dei dati, è emerso con chiarezza che **tutti i valori hanno una forte caratterizzazione di genere**. Colleghe e colleghi, che lavorano fianco a fianco nelle stesse aziende, vivono condizioni di vita e di lavoro molto diverse. Inoltre, **le continue ristrutturazioni del settore** - con incorporazioni, trasferimenti e cessioni di attività - **hanno contribuito allo stratificarsi delle condizioni di disuguaglianza** nelle aziende soggette a queste operazioni, ostacolando di fatto una gestione coerente e trasparente delle risorse all'interno dello stesso gruppo bancario o assicurativo.

Da qui la scelta di **prediligere un metodo comparativo**, che potesse rendere la complessità del settore, evitando le semplificazioni, rappresentando le diverse sfaccettature di una condizione femminile ancora indubbiamente penalizzata, ma comunque faticosamente in cammino sulla via delle pari opportunità.

## IL CAMPIONE ANALIZZATO

Una volta raccolti i Rapporti Pari Opportunità, a volte con qualche difficoltà nonostante l'obbligo di legge, abbiamo scelto di **focalizzare la nostra attenzione su 5 Gruppi (3 bancari e 2 assicurativi) del settore**. Abbiamo analizzato i **dati di genere al 31.12.2017**, mettendo **a confronto realtà aziendali diverse appartenenti allo stesso gruppo**.

- Nel **Gruppo Intesa Sanpaolo**, primo gruppo bancario del Paese per numero di dipendenti e sportelli presenti sul territorio nazionale, compariamo **Intesa Sanpaolo**, la maggiore banca del Gruppo (oltre 39.000 dipendenti), e **Mediocredito Italiano**, polo di Milano della Finanza d'impresa (oltre 800 dipendenti).
- Nel **Gruppo Credit Agricole**, istituto bancario cooperativo francese, prima banca in Europa nel retail e settima in Italia per masse amministrative, consideriamo in parallelo **Cariparma** (circa 5.200 dipendenti) e **Friuladria** (1.400 dipendenti circa).
- Nel **Gruppo Creval**, gruppo con un forte originario radicamento nel nostro territorio, anche se oggi banca-rete di dimensione nazionale, abbiamo analizzato i dati del **Credito Valtellinese** (con quasi 3.000 dipendenti).
- Nel **Gruppo Unipol**, secondo gruppo assicurativo nel mercato italiano e tra i primi dieci in Europa, abbiamo analizzato **UnipolSai**, prima assicurazione nel ramo danni (quasi 7.500 dipendenti), e **Linear**, il call center dedicato (circa 400 dipendenti).
- Nel **Gruppo Aviva**, compagnia assicurativa inglese con sede a Milano e presente in Italia da più di vent'anni, verificheremo le pari opportunità in **Aviva Italia Spa** (quasi 200 dipendenti) e **Aviva Italia Servizi Scarl** (quasi 300 dipendenti).

Il riferimento costante per tutti i dati analizzati sono i rapporti delle associazioni datoriali ABI e ANIA, che riservano un'attenzione specifica, anche se non sempre costante nel tempo, ai dati di genere.

## IL TASSO DI OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL SETTORE

RAPPORTO ABI.

Secondo i dati ABI, **al 31.12.2017 il tasso di occupazione femminile nel settore del credito è pari al 45,9%** con un incremento di 0,7 punti percentuali rispetto all'anno precedente e con una riduzione del differenziale di genere di 29,6 punti percentuali nell'arco di 20 anni.

#### GRUPPO INTESA SANPAOLO.

**Intesa Sanpaolo** vanta un tasso di femminilizzazione pari al **52%** della forza lavoro. La sua società prodotto Mediocredito Italiano invece ha una presenza femminile pari al **44%**.

#### GRUPPO CREDIT AGRICOLE.

**Cariparma** ha una presenza di genere perfettamente paritaria con il **50%**, mentre in Friuladria la presenza femminile si attesta al **44%**.

#### GRUPPO CREVAL.

Anche nel **Credito Valtellinese** il tasso di occupazione femminile è del **44%**.

#### RAPPORTO ANIA.

Secondo ANIA il **tasso di occupazione femminile complessivo del settore assicurativo è pari al 46,7%**, con una distribuzione differenziata tra amministrativi (48%), produttori (36%) e call center (76,4%) e una riduzione del differenziale occupazionale di genere di 2,8 punti percentuali negli ultimi 10 anni.

#### GRUPPO UNIPOL.

In **UnipolSai** la presenza femminile sul totale dei dipendenti si attesta intorno al **49%** e raggiunge il **71% nel call center Linear**, le donne risultano qui più occupate, ma nel comparto meno remunerato (segregazione orizzontale).

#### GRUPPO AVIVA.

In **Aviva Italia Servizi Scarl** l'occupazione femminile è del **44%**, mentre in **Aviva Italia Spa** sale al **49%**.

In conclusione, nel settore **l'accesso al lavoro è garantito sia alle donne che agli uomini**. Non si è ancora raggiunta la piena parità, tuttavia secondo i parametri internazionali, tutte le aziende esaminate presentano una situazione di equilibrio dal punto di vista occupazionale (tranne Linear).

## I PERCORSI DI CARRIERA E IL SOFFITTO DI CRISTALLO

Il rapporto ABI ci descrive così la distribuzione gerarchica del personale nelle aziende di credito, evidenziando causticamente che **in termini di inquadramento permangono differenze:**

- ✓ Il 2,1% sono dirigenti; il 3,4% della forza lavoro maschile contro lo 0,7% delle lavoratrici.
- ✓ Il 41,5% sono quadri direttivi; 50,2% dei lavoratori e il 31,2% delle lavoratrici.
- ✓ Il 56,4% sono aree professionali; 46,7% degli uomini contro il 68,4% delle donne.

**Tali differenze, sottolinea ABI, tendono ad attenuarsi: negli ultimi 20 anni la presenza delle donne dirigenti è aumentata più di 10 volte.**

Una distribuzione normale del personale dovrebbe risultare paritaria nelle diverse categorie

professionali, in realtà non è così: i dati non sono neutri.

#### GRUPPO ISP.

Questa la distribuzione del personale di **Intesa Sanpaolo** nelle categorie professionali, complessiva e di genere:

- ✓ Per il 2% da dirigenti; di cui 17% donne;
- ✓ Per il 43% da quadri direttivi; di cui 42% lavoratrici.
- ✓ Per il 55% da aree professionali; di cui 62% impiegate.

In **Mediocredito** invece la distribuzione del personale è la seguente:

- ✓ 2,5% dirigenti, di cui 10% donne
- ✓ 49% quadri direttivi, di cui 29% donne
- ✓ 48% aree professionali, di cui 61% donne

Siamo in presenza di **una segregazione verticale, che blocca la progressione di carriera delle lavoratrici di Intesa Sanpaolo e Mediocredito italiano al più alto livello dell'area professionale**. Si concentrano qui 1/3 delle donne di Intesa e ¼ delle lavoratrici di Mediocredito, solo che in Intesa il 2° livello più popolato dalle donne è il primo livello dei quadri direttivi; in Mediocredito il 2° livello più popolato è quello inferiore (A3L3). Al contrario tra i dipendenti del Gruppo i colleghi di Mediocredito ricoprono in media ruoli più alti rispetto ai colleghi di Intesa.

#### GRUPPO CREDIT AGRICOLE.

In **Cariparma** le qualifiche professionali hanno la seguente composizione di genere:

- ✓ Tra i dirigenti le donne sono presenti per l'11% del totale;
- ✓ Tra i quadri direttivi le lavoratrici sono il 41%;
- ✓ Tra le aree professionali le impiegate sono il 61%.

In **Friuladria** invece la composizione delle qualifiche professionali riserva qualche sorpresa:

- ✓ La dirigenza è composta per il 43% da donne (soltanto 4 uomini e 3 donne);
- ✓ Tra i quadri direttivi però le lavoratrici calano al 30%;
- ✓ E nell'area impiegatizia le donne sono in maggioranza con il 59%.

**Il soffitto di cristallo per le lavoratrici di Cariparma si colloca al QD1, mentre le lavoratrici di Friuladria sono collocate in prevalenza nel livello sottostante (A3L4).**

#### GRUPPO CREVAL.

Di seguito la distribuzione per categoria e genere nel **Credito Valtellinese**:

- ✓ Nell'area dirigenziale le donne sono il 12%;
- ✓ Tra i quadri direttivi il 30%;
- ✓ Nell'area professionale il 53%.

Osservando come si distribuiscono gli uomini e le donne nelle qualifiche, si evidenzia anche qui il fenomeno della **segregazione verticale**.

#### IL RAPPORTO ANIA

Comprende soltanto i dati relativi al personale dipendente non dirigente del settore assicurativo. Il personale amministrativo, che rappresenta l'83% del personale assicurativo, è così

distribuito nelle categorie professionali:

- Tra i quadri/funzionari le donne sono il 25%;
- Nell'area professionale B le impiegate sono il 55,6% (4°, 5° e 6° livello)
- Nell'area professionale C le impiegate sono il 40,3% (3° livello).

**Il 4° livello è quello che ha la percentuale di donne più alta e costituisce il soffitto di cristallo,** che blocca la progressione di carriera per il personale femminile amministrativo delle assicurazioni.

#### GRUPPO UNIPOL.

L'organico complessivo di **UnipolSai** si compone come segue:

- ✓ Per il 2,3% da dirigenti, di cui 14% donne;
- ✓ Per il 21,4% da quadri/funzionari, di cui 26% lavoratrici;
- ✓ Per il 76,3% da impiegati, di cui 56% impiegate.

**Soltanto nella qualifica impiegatizia c'è un rapporto equilibrato tra i generi, seppure non paritario,** per il resto la segregazione femminile è forte e si manifesta una vera e propria ostilità verso la collocazione delle donne nei ruoli dirigenziali. Le donne in UnipolSai sono maggiormente concentrate nel V livello impiegatizio (37%), mentre gli uomini si concentrano nel VI livello (32%).

L'organico complessivo di **Linear** si compone come segue:

- ✓ Per il 4% da quadri/funzionari, di cui le donne sono il 44%;
- ✓ Per il 96% da impiegati, di cui il 73% lavoratrici.

Già nella composizione complessiva è evidente uno schiacciamento verso il basso delle qualifiche. Inoltre, considerata la prevalenza femminile pari al 71%, la percentuale di quadri femminili dovrebbe attestarsi su un valore analogo. Invece le donne collocate tra i quadri direttivi calano dal 71% atteso al 44%. **Oltre la metà delle lavoratrici di Linear sono collocate nel 1° livello amministrativo, come operatrici di call center.**

#### GRUPPO AVIVA.

In **Aviva Italia Servizi Scarl** le qualifiche professionali hanno la seguente composizione di genere:

- 17% di donne nel ruolo di dirigenti;
- 40% di lavoratrici tra i quadri/funzionari;
- 47% di impiegate nell'area professionale.

Il rapporto tra i generi risulta equilibrato sia nell'area impiegatizia che tra i quadri direttivi. In **Aviva Italia** invece la composizione delle qualifiche professionali è più differenziata rispetto al genere con un forte svantaggio per le colleghe:

- Nessuna donna tra i dirigenti;
- Il 23% di lavoratrici tra i quadri/funzionari;
- Il 59% di impiegate nell'area professionale.

**Alta la concentrazione femminile nel V livello e nel IV livello in Aviva Italia, mentre in Aviva Servizi Scarl il personale femminile si distribuisce in modo più omogeneo fino al grado di funzionario dell'ex 1° livello.**

## LINEE DI TENDENZA E LEVE DEL CAMBIAMENTO

Un altro indicatore utile per valutare la parità di trattamento è il **grado di opportunità media**, che si ottiene rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli e che indica la probabilità statistica per colleghe e colleghi di passare da un livello di inquadramento a quello superiore.

Al di là del grado di opportunità media, le aziende hanno tuttavia a disposizione **assunzioni e promozioni**, per favorire in modo consapevole un cambio di rotta e colmare il divario di genere accumulato nel tempo, frutto di stereotipi, pregiudizi ed abitudini consolidate sul ruolo di uomini e donne nel lavoro. In entrambi i casi, a supporto di questi processi di cambiamento, **una leva strategica è la formazione**, che deve essere garantita a tutti, ma un'attenzione particolare va riservata alle donne, per favorirne la partecipazione.

### GRUPPO INTESASANPAOLO

**In Intesa Sanpaolo una lavoratrice ha una probabilità del 31% di essere promossa a ex-caporeparto (A3L4) nel corso del suo percorso professionale e una probabilità del 20% di essere promossa a quadro direttivo di 1° livello.** Le opportunità di carriera offerte ai lavoratori di ISP sono invece diversificate.

**In Mediocredito invece una lavoratrice ha una probabilità del 24% di essere promossa al livello di ex-caporeparto (A3L4), mentre un lavoratore ha un'opportunità del 26% di essere promosso a QD4 nel suo percorso di carriera.** Altro che pari opportunità!...

**In Intesa Sanpaolo registriamo un trend positivo per le donne nelle promozioni**, che risultano ripartite a favore delle colleghe in tutte le qualifiche (esclusa solo la dirigenza).

**Per quanto riguarda le promozioni, in Mediocredito i segnali sono contraddittori, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.** È evidente che le dinamiche sono altre e non è presente una chiara progettualità finalizzata a realizzare pari opportunità. Le ore di formazione pro-capite distinte per genere confermano questa attenzione mancata alle risorse femminili.

### GRUPPO CREDIT AGRICOLE

**Una lavoratrice Cariparma ha una probabilità del 25% di essere promossa al 1° livello dei quadri direttivi e del 24% ad A3L4 mentre ha basse possibilità, se non nulle di essere promossa nei livelli più alti sino a quello dirigenziale. I lavoratori possono invece essere promossi con una probabilità del 20% a Quadri direttivi di quarto livello.** In valori assoluti sono state promosse più donne che uomini, le donne in maggioranza al QD1 e gli uomini a maggioranza a QD2 e QD4.

**Una lavoratrice Friuladria ha una probabilità del 35% di essere promossa al quarto livello delle aree professionali mentre ha basse possibilità di essere promossa nei livelli più alti dei quadri direttivi. I lavoratori possono invece essere promossi con una probabilità del 19% a quadri direttivi di quarto livello.** In termini quantitativi sono state promosse più donne che uomini, le donne in maggioranza al livello A3L3 e gli uomini a QD2.

#### GRUPPO CREVAL

Nel **Credito Valtellinese**, il numero delle assunzioni favorisce le donne, ma le qualifiche sono distribuite a loro sfavore, tranne che per le due dirigenti neoassunte. Sono state promosse quadro 11 donne su 30 persone pari a 1/3 delle promozioni.

#### GRUPPO UNIPOL

In **Unipolsai** le **assunzioni e le promozioni** effettuate nel 2017 confermano la fotografia istantanea; su 120 assunzioni le donne rappresentano solo il 41% delle entrate, ripartite con percentuali simili a quelle già riscontrate 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; unico dettaglio degno di nota: le promozioni delle donne del 2° livello impiegatizio (V liv.) risultano prevalenti.

In **Linear** le donne rappresentano solo il 9% delle entrate. Per quanto riguarda le promozioni registriamo una prevalenza delle donne (69%) rispetto agli uomini.

#### GRUPPO AVIVA

In **Aviva Servizi scarl** le donne risultano promosse al livello superiore in una percentuale inferiore rispetto agli uomini, solo il 38,33 %.

In **Aviva Italia Spa** notiamo invece che le donne risultano promosse nei livelli 4° e 5°. Dal 6° livello ai funzionari il passaggio ha interessato esclusivamente personale maschile.

In conclusione, possiamo dire che nonostante i rapporti ABI e ANIA riscontrino una riduzione del divario di genere nel lungo periodo, nell'arco di 10/20 anni, finora **la parità nell'accesso al lavoro non si è ancora tradotta in parità sul lavoro**.

La carriera delle donne è ancora con tutta evidenza ostacolata. Nelle situazioni più fortunate il loro percorso professionale riguarda il 1° livello dei ruoli di direzione, negli altri casi restano invece confinate nell'area impiegatizia.

Dall'analisi dei rapporti pari opportunità, che abbiamo comparato, ci sembra di capire che **la riduzione del divario di genere non sia una priorità condivisa dalle aziende bancarie e assicurative, ma una politica adottata soltanto da alcune aziende leader del settore**. In qualche caso, ci sembra addirittura che la valorizzazione del personale femminile sia attuata a scopo di immagine, laddove ad esempio la promozione di donne ai livelli dirigenziali non è coerente con la loro scarsa presenza nei livelli intermedi.

Ricordiamo infine che **le cause del divario salariale di genere non sono rintracciabili esclusivamente nei percorsi di carriera** accidentati, interrotti e discontinui delle lavoratrici, rispetto alle lineari e progressive carriere maschili. Abbiamo **riscontri evidenti di differenti retribuzioni a parità di inquadramento**. Non riportiamo qui gli scarti retributivi di genere che abbiamo riscontrato, perché vogliamo usare la massima cautela in proposito, sapendo che la lettura di questi dati non è agevole né le valutazioni scontate. **Troppe le variabili in gioco**. Di certo il lavoro a tempo parziale gioca un ruolo importante, perché fortemente caratterizzato dal genere come dimostra la tabella sottostante.

Azienda	Incidenza PT su totale	% PT donne	Livello con maggiore % PT
ISP	16%	95%	Impiegate 22%
MCI	15%	93%	Impiegate 37%
Unipolsai	12%	90%	Impiegate quasi 100%
Linear	51%	100%	Impiegate 79%
Cariparma	12%	98%	Impiegate
Friuladria	16%	97%	Impiegate
Aviva Italia Spa	13%	91%	Impiegate
Aviva Servizi scarl	8%	100%	Impiegate
Creval	13%	94%	Impiegate

Oltre al part time, **una quota considerevole del *pay gap* è determinata dal salario variabile, erogato in base a valutazioni discrezionali, troppo spesso viziate da pregiudizi e stereotipi culturali.** Una dimostrazione indiretta di ciò è data dal fatto che le differenze salariali a parità di inquadramento si riducono in alcune aziende leader e si amplificano laddove è carente l'attenzione per le pari opportunità e più in generale manca una gestione del personale attenta allo sviluppo professionale e alla valorizzazione delle persone.