

BANCHE, PROGRESSI SULLA PARITÀ DI GENERE MA LE DONNE SONO ANCORA FIGLIE DI UN DIO MINORE

La parità di genere avanza in banca, ma ancora troppo a rilento. Aumenta infatti il numero delle donne con ruoli di quadro e dirigente, eppure il gender gap, la distanza che le separa dagli uomini, resta notevole. Questa la fotografia scattata dall'Ufficio Studi di First Cisl sui primi otto gruppi bancari del Paese. In allegato la nota con le tabelle esplicative ed il manifesto "8 marzo - giornata internazionale della donna".

7 marzo 2021

COORDINAMENTO FIRST CISL GRUPPO BANCO BPM

Banche, progressi sulla parità di genere Ma le donne sono ancora figlie di un dio minore

La parità di genere avanza in banca, ma ancora troppo a rilento. Aumenta infatti il numero delle donne con ruoli di quadro e dirigente, eppure il gender gap, la distanza che le separa dagli uomini, resta notevole. Questa la fotografia scattata dall'Ufficio studi di First Cisl sui primi otto gruppi bancari del Paese in occasione della Giornata internazionale della donna.

Negli ultimi 22 anni la composizione dell'occupazione nel settore si è decisamente riequilibrata: confrontando i dati relativi al 1997 ed al 2019 emerge infatti che il divario tra componente femminile e maschile, che si attestava a circa il 38%, si è ridotto a soli 4 punti percentuali (48% contro 52%). La media nasconde una realtà tutt'altro che omogenea: in alcuni gruppi (Mps, Intesa San Paolo, e Credit Agricole) l'equilibrio ormai è raggiunto. Le differenze sono ancora più evidenti se si guarda agli inquadramenti: le donne si concentrano infatti nelle Aree professionali (57,9%), ma restano decisamente staccate se si prendono in considerazione Quadri direttivi (36,2%) e Dirigenti (solo il 15,7%).

Sul versante delle promozioni solo 4 dei primi 8 gruppi forniscono nelle Dnf (Dichiarazione non finanziaria) i dati relativi, dai quali si evince una leggera prevalenza delle donne in termini percentuali. Ma solo due gruppi (Ubi e Bper) forniscono indicazioni precise sulla tipologia degli avanzamenti. Da queste si ricava che il personale maschile è maggiormente favorito nelle promozioni che contano ai fini della progressione di carriera (tra aree professionali a quadro, all'interno della categoria dei quadri direttivi, e tra quadri direttivi e dirigenti).

Significativo il dato sul part time, che si collega alle esigenze familiari e di cura, e che registra nel suo utilizzo una marcata sproporzione. In 6 gruppi, infatti, le donne con contratto a tempo parziale rappresentano il 25,8% della forza lavoro femminile, gli uomini solo l'1,7%. Marcato il divario anche sui congedi parentali, che nonostante l'introduzione del congedo obbligatorio per i padri, continuano ad essere utilizzati in larghissima misura dalla componente femminile.

“Negli ultimi anni, anche grazie all'impegno del sindacato, sono stati fatti molti passi avanti verso la parità di genere – afferma il segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani – Il nuovo contratto nazionale ha introdotto novità importanti su temi come la valorizzazione della genitorialità e i carichi di cura, fondamentali per consentire alle donne di seguire senza penalizzazioni i loro percorsi di carriera. Va ricordata anche la dichiarazione congiunta Abi – sindacati sulla violenza contro le donne. Tuttavia la strada da fare per raggiungere l'eguaglianza di genere è ancora lunga”.

“È necessario che nelle aziende – dichiara la responsabile del Coordinamento donne e parità di genere di First Cisl Elisabetta Artusio – si promuovano programmi di vera valorizzazione delle persone, accompagnati da scelte organizzative coerenti, finalizzate a riconoscere e ad investire nel merito, nelle potenzialità e nel valore aggiunto dato dalle diversità, indipendentemente dal genere. Il “gender gap” che emerge mostra uno spreco di capacità e competenze che le aziende non sono state in grado di utilizzare”.

Analisi delle caratteristiche del personale per i principali gruppi

(fonte documenti societari DNF 2020 su dati 2019, Unicredit e Intesa SP è stato acquisito il dato Italia)

Il campione analizzato, dei primi 8 gruppi, rappresenta grossomodo una dimensione pari ai due terzi della popolazione bancaria aderente al Ccni Abi. Per le tabelle più specifiche la dimensione della copertura è circa il 60%.

Numero dipendenti suddivisi per genere

	F	M	T	%F	%M	T
UNICREDIT	18.149	20.615	38.764	46,82%	53,18%	100,00%
ISP	33.424	32.188	65.612	50,94%	49,06%	100,00%
BANCO BPM	9.838	12.100	21.938	44,84%	55,16%	100,00%
MPS	11.075	10.739	21.814	50,77%	49,23%	100,00%
UBI	8.655	11.296	19.951	43,38%	56,62%	100,00%
BPER	6.117	7.721	13.838	44,20%	55,80%	100,00%
BNL	5.914	6.518	12.432	47,57%	52,43%	100,00%
CAGR	4.884	4.867	9.751	50,09%	49,91%	100,00%
TOTALE	98.056	106.044	204.100	48,04%	51,96%	100,00%

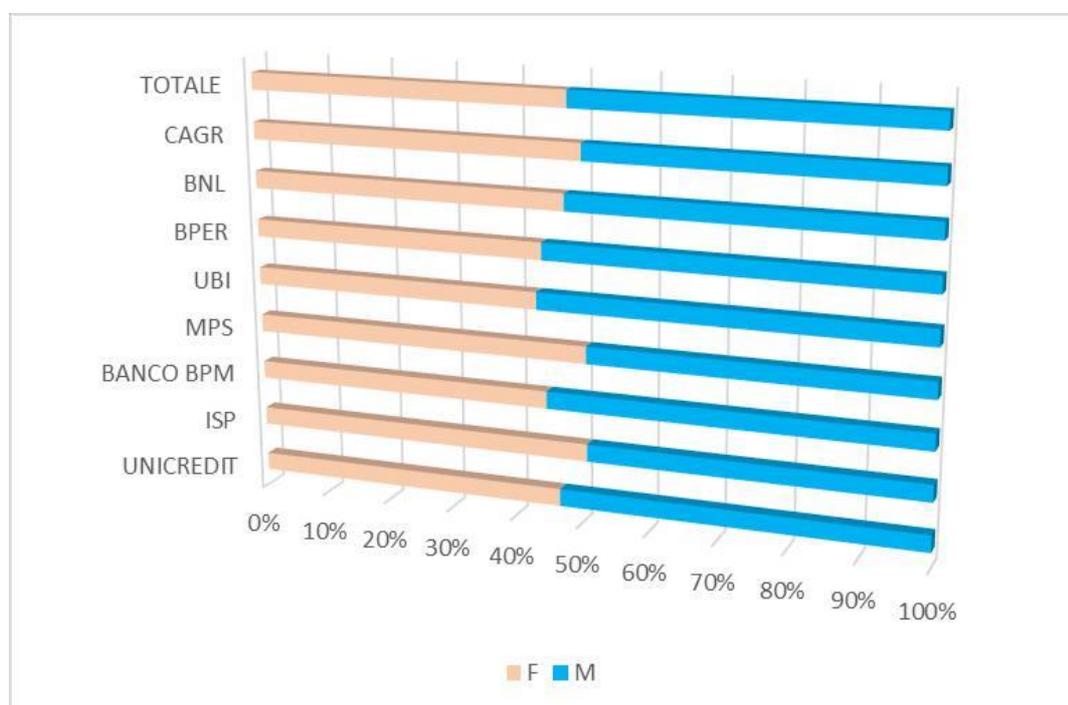


Figura 1 - percentuale di maschi e femmine sul totale dei dipendenti, anno 2019

Ripartizione dei dipendenti per genere e inquadramento e viceversa

	ISP		BANCO BPM		MPS		UBI	
	F	M	F	M	F	M	F	M
DIRIGENTI	0,6%	2,4%	0,2%	1,6%	0,4%	2,2%	0,4%	2,8%
QUADRI DIRETTIVI	32,8%	52,2%	26,8%	49,0%	28,7%	49,2%	28,8%	52,1%
AREE PROFESSIONALI	66,6%	45,3%	73,0%	49,4%	71,0%	48,6%	70,8%	45,1%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	BPER		BNL		CAGR		TOTALE	
	F	M	F	M	F	M	F	M
DIRIGENTI	0,4%	3,1%	1,0%	4,2%	0,5%	2,0%	0,5%	2,5%
QUADRI DIRETTIVI	24,2%	41,8%	37,0%	55,9%	34,7%	54,2%	30,8%	50,8%
AREE PROFESSIONALI	75,4%	55,1%	62,0%	39,9%	64,8%	43,8%	68,7%	46,7%
TOTALE	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 2 - Nel primo set di tabelle il totale (100%) è per genere con gli istogrammi colorati diversamente tra femmine e maschi. (Può capitare che in seguito agli arrotondamenti la somma possa apparentemente differire dal totale)

	ISP		BANCO BPM		MPS		UBI	
	F	M	F	M	F	M	F	M
DIRIGENTI	20,0%	80,0%	9,9%	90,1%	15,8%	84,2%	9,9%	90,1%
QUADRI DIRETTIVI	39,5%	60,5%	30,8%	69,2%	37,6%	62,4%	29,8%	70,2%
AREE PROFESSIONALI	60,4%	39,6%	54,6%	45,4%	60,1%	39,9%	54,6%	45,4%
	BPER		BNL		CAGR		TOTALE	
	F	M	F	M	F	M	F	M
DIRIGENTI	8,7%	91,3%	17,6%	82,4%	18,5%	81,5%	15,7%	84,3%
QUADRI DIRETTIVI	31,4%	68,6%	37,5%	62,5%	39,1%	60,9%	36,2%	63,8%
AREE PROFESSIONALI	52,0%	48,0%	58,5%	41,5%	59,8%	40,2%	57,9%	42,1%

Figura 3 - in questo set di tabelle con lo sfondo verde, la cui intensità aumenta col valore, il totale (100%) è per inquadramento ed è la somma di F e M

A titolo di confronto, il “Rapporto 2019 sul mercato del lavoro nell’industria finanziaria” dell’Abi riporta per il 1997 i dati che inseriamo, rielaborati, qui sotto:

1997			1997	
F	M		F	M
0,06%	1,5%	DIRIGENTI	1,8%	98,2%
11,6%	34,5%	QUADRI DIRETTIVI	13,2%	86,8%
88,3%	64,0%	AREE PROFESSIONALI	38,4%	61,6%
100,0%	100,0%	TOTALE	31,1%	68,9%

Figura 4 - stessa metodologia precedente, a sinistra la tabella con 100 che è il totale di genere, a destra la tabella con 100 che è il totale maschi e femmine per inquadramento

Promozioni totali

	DIPENDENTI		PROMOZIONI		RAPPORTO	
	F	M	F	M	%F	%M
UNICREDIT	18149,3	20614,7				
INTESA SP	33424	32188	1.544	1.414	4,6%	4,4%
BANCO BPM	9838	12100	0	0		
MPS	11075	10739	0	0		
UBI	8655	11296	891	1061	10,3%	9,4%
BPER	6117	7721	512	649	8,4%	8,4%
BNL	5914	6518	0	0		
CAGR	4884	4867	427	385	8,7%	7,9%

Promozioni, dettaglio per inquadramento

Tipologia di avanzamento			UBI		note	%F	%M
	F	M	%F	%M			
Tra Aree professionali	653	559	10,7%	11,0%	% su AP dello	53,9%	46,1%
Da Aree professionali a Quadro direttivo	137	212	2,2%	4,2%	stesso genere	39,3%	60,7%
Tra Quadri direttivi	101	280	4,1%	4,8%	% su QD dello	26,5%	73,5%
Da Quadro direttivo a Dirigente	0	10	0,0%	0,2%	stesso genere	0,0%	100,0%
					BPER		
	F	M	%F	%M	note	%F	%M
Tra Aree professionali	405	424	8,8%	10,0%	% su AP dello	48,9%	51,1%
Da Aree professionali a Quadro direttivo	59	88	1,3%	2,1%	stesso genere	40,1%	59,9%
Tra Quadri direttivi	47	120	3,2%	3,7%	% su QD dello	28,1%	71,9%
Da Quadro direttivo a Dirigente	1	10	0,1%	0,3%	stesso genere	9,1%	90,9%
					% su D dello		
Tra dirigenti	0	7	0,0%	2,9%	stesso genere	0,0%	100,0%

Figura 5 - numero di promozioni suddivise per inquadramento. Il rapporto è sul totale del genere (colonne con istogramma rosa ed azzurro con relative note) oppure sul totale dell'inquadramento (colonne sfumate in verde)

Contratto a tempo parziale per genere

	F	M	F-PT	M-PT
ISP	9.563	724	28,6%	2,2%
BANCO BPM	3.279	184	33,3%	1,5%
MPS	2.150	117	19,4%	1,1%
BPER	1.162	77	19%	1%
BNL	994	78	16,8%	1,2%
CAGR	1.204	46	24,7%	0,9%
TOTALE	18.352	1.226	25,8%	1,7%

Figura 6 – La percentuale è calcolata sul totale del genere (che quindi è il 100%).

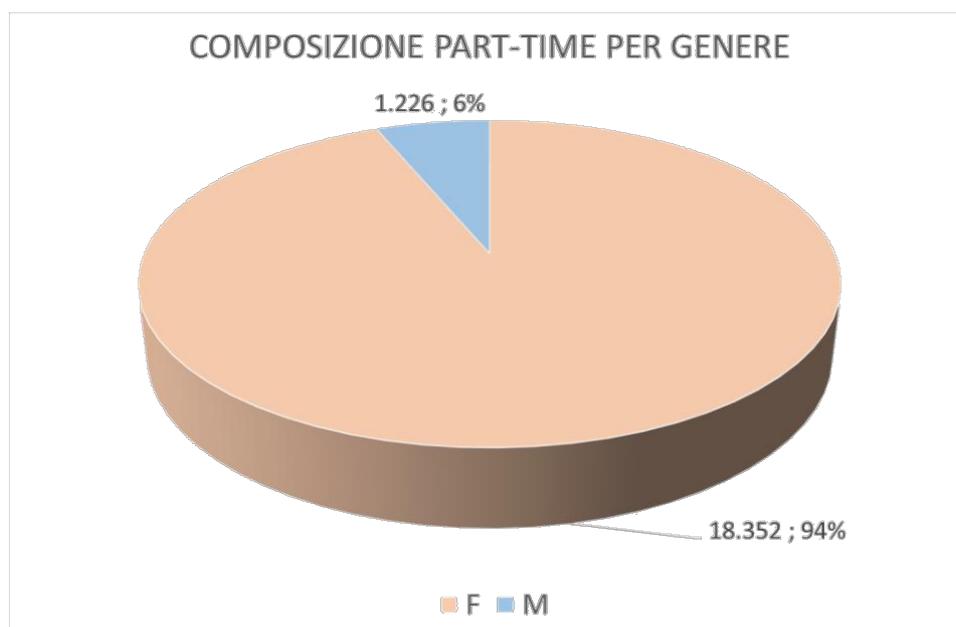


Figura 7 - fatto 100 il numero dei part time del campione, qui si riporta la suddivisione tra maschi e femmine per il campione analizzato

Fruizione dei congedi parentali

	ISP		MPS		UBI		BPER*		BNL		CAGR	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
a) Dipendenti con diritto al congedo	30.886	31.371	4.291	2.925	8.655	11.296	6.117	7.721	2.165	1.898	1.655	1.427
b) Dipendenti che hanno usufruito del congedo durante l'anno	2.804	257	1.523	98	368	337	229	1	870	75	505	106
b/a	9,1%	0,8%	35,5%	3,4%	4,3%	3,0%	3,7%	0,0%	40,2%	4,0%	30,5%	7,4%
c) Dipendenti che hanno usufruito del congedo facoltativo durante l'anno					735	113						
c/a					8,5%	1,0%						

Figura 8 - Sia il perimetro degli aventi diritto che la tipologia di congedo considerata potrebbero non essere omogenei all'interno del campione esaminato. * Ipotizzato tutto il personale come aventi diritto

8 MARZO 2021**GIORNATA INTERNAZIONALE DELLA DONNA**

**La presenza femminile
nelle posizioni apicali e dirigenziali
è ancora pesantemente sbilanciata**

**perché il valore del lavoro delle donne
non sempre è valutato nel merito e correttamente**

FIRST CISL È AL TUO FIANCO OGNI GIORNO

- PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLA DISCRIMINAZIONE
 - PER UNA REALE PARITÀ PROFESSIONALE E RETRIBUTIVA
 - PER LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ
 - PER IL BILANCIAMENTO DEI CARICHI DI CURA

BUON 8 MARZO