

### **L'equità di genere in Credem dall'indagine di clima alla certificazione nel mio Servizio/CL/Società uomini e donne hanno le stesse opportunità...**

Il dato che più colpisce dell'indagine di clima è quello che riguarda la parità (disparità) fra uomini e donne nella nostra banca; infatti ciò che si evidenzia è la percezione che è ben diversa dalla realtà oggettiva dei fatti. Quindi parliamo di numeri; il dato ci dice che per 5307 votanti su 6700 colleghi circa, in azienda uomini e donne hanno le stesse opportunità, registrando un grado di soddisfazione più che buono; il dato è un bel 7.5: ottimo! Se fosse rivolto a uno studente che si è prestato a svolgere una verifica scolastica potremmo aggiungere solo "puoi far meglio ma fai già molto"! Ebbene ecco perchè colpisce, perchè i dati oggettivi in realtà fotografano una situazione molto diversa; certo il fatto che i due terzi della popolazione aziendale sia costituita da maschi probabilmente già di per sé genera un problema e una narrazione che falsa questa valutazione più che buona si potrebbe pensare che le oltre 2000 colleghe abbiamo in un qualche modo abbassato questo ottimo punteggio ma che essendo la minoranza non abbiamo avuto quel peso influente che ci si auspica. Vogliamo allora dar voce a questa minoranza alla quale sono state dedicate anche ben 2 panchine rosse installate nella sede per la giornata istituita a combattere la piaga del femminicidio: si poteva far di più anche in questo caso? Si poteva far meglio? Decisamente. Torniamo ai dati freddi e indiscutibili.

#### **Dichiarazioni non finanziarie 2016 - 2023**

aree prof.	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
donne	52,21	51,56	51,5	48,87	47,96	46,88	45,85	44,8
uomini	47,79	48,44	48,4	51,13	52,1	53,12	54,15	55,2

quadri direttivi	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
donne	27,3	26,7	26,7	25,73	25,41	24,31	24,05	23,73
uomini	72,7	73,3	73,3	74,27	74,59	75,69	75,95	76,27

dirigenti	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
donne	10	10,53	10,5	6,51	6,36	4,47	4	4,65
uomini	90	89,47	89,5	93,4	93,64	95,53	96	95,35

Non crediamo ci sia veramente necessità di commentare questi dati ma lo faremo: in un periodo di analisi di 7 anni (2016-2023) la popolazione femminile tra gli impiegati, che è sempre stata poco meno del 50% arriva ad essere di poco al di sopra del 50%; ciò che è pressoché immutato è la situazione fra i quadri direttivi che in sette anni è aumentato di 3.57 punti (0.5% circa ogni anno) di questo passo per arrivare alla parità ci metteremo circa un centinaio di anni forse. Inutile dire che nella dirigenza è anche peggio perchè l'effetto "crescita" è dato dal fatto che numericamente i dirigenti sono diminuiti e quindi l'effetto della diminuzione ha fatto sì che crescesse questa percentuale ma in realtà il numero delle dirigenti donne è di 4.

Ora riproponiamo le domande da cui siamo partiti: davvero donne e uomini hanno le stesse opportunità in Credem? Siete ancora soddisfatti di questo dato? Se adesso doveste rifare l'indagine di clima la vostra risposta sarebbe ancora questa?

Nel mio Servizio/CL/Società uomini e donne hanno le stesse opportunità	74,6	+1,2	73,4
--	------	------	------



Abbiamo già sollevato la questione con la banca che ci ha risposto che la parità è un processo lento e che non hanno creato correttivi ad hoc perché la nostra azienda crede nella meritocrazia, quindi la risposta è che le donne non sono abbastanza brave? Probabile, ma più probabile ancora è che se i capi sono uomini, chi vota è uomo e chi legifera è uomo, è facile che il risultato non sia proprio così equo e meritocratico, perché in una società governata dagli uomini anche le donne tendono o ad assumerne le sembianze per arrivare più in alto o ad accontentarsi per quieto vivere. Per queste ragioni noi crediamo che ci vogliano dei correttivi che evidenziano il valore e la voce delle colleghe, perché la questione della parità è urgente, le donne hanno necessità di sentirsi tutelate anche e soprattutto nei luoghi di lavoro, le donne sono stanche di subordinare la propria carriera e la propria soddisfazione lavorativa alle parentele o ai comportamenti di favore, la vera carriera è quella che si fa solo per i propri meriti, solo per meritocrazia e su questo siamo completamente d'accordo con la banca. Per ciò che concerne poi le tanto sbandierate certificazioni di genere Credem ha ottenuto ancora una volta la certificazione Equal-Salary ma considerando che la banca applica quasi per tutti i propri dipendenti il CCNL era abbastanza scontata; è notizia di giornata invece che Credem abbia ottenuto anche la certificazione PDR UNI 125:2022 "Certificazione parità di genere" e allora ha ragione l'azienda nessun correttivo va applicato... Ecco non proprio, la certificazione in questione infatti si ottiene dimostrando il rispetto di almeno il 60% dei traguardi previsti di una serie di indicatori di prestazione (KPI) in vari ambiti:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

che viene valutato da un Ente di certificazione terzo, che rilascia il certificato. Dunque l'azienda fornisce i propri dati, l'ente certificatore intervista circa l'1,4% dei dipendenti e se stabilisce che il 60% degli obiettivi è raggiunto certifica l'azienda per tre anni. Non ci soffermeremo a commentare ulteriormente anche questo meccanismo lasciamo al lettore la valutazione di quanto espresso e la validità in termini assoluti di queste certificazioni. A conclusione di tutto questo parlare noi crediamo che il Credem sia capace di altro, di molto di più, crediamo che sia il momento di dare uno strappo e di far correre forte questa azienda verso una equità vera, piena e agita e non solo dichiarata e "certificata", crediamo che le nostre colleghe meritino davvero un posto in prima fila, che nelle foto degli eventi dirigenziali sarebbe il momento di vedere oltre alle hostess e alle intervistatrici anche più donne tra gli "eletti". Chiediamo che la narrazione inizi ad essere autentica, che prenda davvero in esame la questione della parità e che intervenga attivamente sui casi eclatanti che ogni giorno come sindacato e come dipendenti ci troviamo a dover gestire.

## Ciao Danilo



Un campione dentro e fuori dal campo, un pilastro nel rugby, in banca e nel Sindacato. Danilo era un punto di riferimento per i colleghi e per tutti noi; da 20 anni la sua presenza discreta, autorevole e mai banale era una costante nelle riunioni sindacali: poche parole ma ben assestate, interventi puntuali e calibrati. Sabato 18 gennaio, nella Chiesa delle Cave a Padova, gremita di parenti, colleghi e amici, l'ultimo saluto dal mondo bancario, della politica,

dello sport e del Sindacato a questo uomo che la malattia ci ha strappato all'età di 62 anni. Come First Cisl, ci stringiamo commossi intorno alla sua famiglia in questo momento difficile.



## Permessi ex festività anno 2025

Per le/i dipendenti del comparto ABI, i permessi retribuiti per ex festività (art. 59 Ccnl Quadri direttivi e Aree professionali – art. 14 Ccnl Dirigenti), per l'anno 2025, ammontano a n. 4 (quattro) giorni:

- mercoledì 19 marzo
- giovedì 29 maggio
- giovedì 19 giugno
- domenica 29 giugno (festività per la sola piazza di Roma)
- martedì 4 novembre 2025

Si ha diritto ai permessi giornalieri retribuiti a condizione che:

- le ex festività ricorrono in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito;
- la/il lavoratrice/lavoratore abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

**ATTENZIONE** dunque a non fruire, nei giorni di calendario corrispondenti alle ex festività, ad esempio, di giornate di congedo parentale o di eventuali permessi non retribuiti, pena la perdita del diritto a fruire della ex festività.

Ricordiamo che Quadri Direttivi e Dirigenti hanno una "ex-festività" in meno poiché tale giornata va ad alimentare il FOC - Fondo per l'Occupazione. Gli appartenenti alle Aree Professionali contribuiscono invece con 7,30 ore di banca ore, in base all'art. 34 del Ccnl. *Tali modalità di finanziamento del FOC sono state prorogate sino a scadenza del Contratto Nazionale, cioè 31 marzo 2026.*

I giorni di permesso derivanti dalle festività soppresse, se non utilizzati entro il periodo utile

previsto dagli accordi aziendali (di norma dal 16 gennaio al 14 dicembre) sono retribuiti e liquidati entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo, fermo restando l'impegno delle Parti affinché vengano fruiti interamente nell'anno di competenza.



## Ma cosa bisogna fare per avere una promozione?

Questa è la domanda che attanaglia la mente di tanti (*troppi*) colleghi che ogni anno aspettano il tanto atteso "promotour" nonostante ad ogni edizione ne restino poi sempre, inesorabilmente esclusi.

Certo, gli ad personam e gli avanzamenti più economici per la banca fioccano, ma quando incominciamo a parlare di aumenti "pesanti" le cose si complicano (a meno che non si tratti di top manager, ovviamente).

Prima si deve completare il fatidico punteggio KPI, che ovviamente è difficilissimo da raggiungere con tutti i suoi cavilli, poi le note caratteristiche e non ultimo gli "anni nel ruolo"... addirittura si è sentito parlare di "budget delle promozioni" e poi... ahimè, ci sarà sempre qualcosa che non andrà...



A dicembre ci si sente dire: *“per questa volta non ci rientri, vedrai a giugno andrà meglio”*; e poi a giugno: *“purtroppo per questa volta non ci rientri, vedrai a dicembre”* e così via per anni... tanti anni...

Eppure siamo la banca del Wellbanking, della tanto propagandata meritocrazia... ma dove? Solo belle parole, un bellissimo slogan che non si traduce nella cruda realtà.

Invito coloro che hanno concepito tale slogan a trascorrere una giornata in filiale, con i comuni mortali, tra le mille problematiche e le mille cose da fare con personale sempre più ridotto e sempre più stressato e mai oggetto di una gratificazione... eppure è grazie a noi ed al nostro lavoro se si fanno “gli utili”, ogni anno sempre più consistenti...

*Sapete che c'è? Forse avete fatto bene a non pubblicare più i provvedimenti a favore, così perlomeno si evitano amari e profondi turbamenti interiori... che assalgono tanti dipendenti Credem, soprattutto a dicembre e a giugno.*



## Scambio di mondi



***Pubblichiamo un contributo ricevuto da una iscritta nel mese di dicembre:***

*“Oggi giornata fiacca, solo una quarantina di persone allo sportello, quasi da girarsi i pollici, così incuriosita da una scritta in bella vista sulla vetrina **Faro**, penso: “fammi vedere cos'è...”. Apro e ... strabuzzo gli occhi, comincio a leggere, e non credo a ciò che leggo!*

*A quanto pare il “collega” Art va in pensione! Un melenso saluto, un misto tra nostalgia ed entusiasmo per il nuovo “collega” che subentra, riempie un'intera pagina. Il tono ricorda tanto i messaggi che ricevevamo un tempo dai colleghi anziani (quelli veri, umani) che giunti al pensionamento avevano un pensiero gentile per chi restava e un incoraggiamento per i nuovi. Umanizziamo le procedure? Quale sarà la nuova frontiera? Sì, ci sono! Meccanizzare le persone! un futuro non tanto lontano, a quanto pare. Ai posteri ...”*

