



SUPERATA UNA DISCRIMINAZIONE DI GENERE: uniformato il pagamento dei premi di fedeltà tra uomini e donne

La notizia è di quelle che fanno rumore: anche al Creberg trova finalmente applicazione la legge 151/2001 sui congedi parentali e viene rimossa una discriminazione di genere francamente odiosa.

Non è una novità che la nostra Azienda, come peraltro la stragrande maggioranza del settore del credito, sia permeata da una robusta cultura maschilista, poco sensibile ai richiami della Commissione Europea per una presenza femminile nelle aziende che sia proporzionale al peso delle donne nella società.

Ne consegue che, in una cultura aziendale “al maschile”, le “vere” occasioni di carriera siano di fatto riservate prevalentemente ai colleghi.

Non è una battuta, ma uno stato di fatto suffragato da numeri che confermano, in modo inequivocabile, uno stile purtroppo consolidato.

Al 31 dicembre 2010, data a cui risalgono gli ultimi dati ufficiali (informativa annuale ai sensi dell'articolo 10 del CCNL) sulla composizione dell'organico **le donne rappresentano il 37%** della forza lavoro del Creberg. **La loro distribuzione non è però omogenea per inquadramento, infatti risultano essere:**

- **Il 48,6%** del totale degli inquadrati nelle aree professionali, dalla prima alla terza;
- **Il 21,9%** del totale dei quadri direttivi.

Prima riflessione, la presenza delle donne è più che proporzionale, circa la metà dell'organico, nei ruoli commerciali esecutivi; per i quadri direttivi si registra invece una percentuale sotto dimensionata rispetto al dato complessivo, con una presenza che supera di poco un quinto del totale dei ruoli direttivi, con le seguenti percentuali per inquadramento:

- **33,6%** dei quadri direttivi di 1° livello;
- **24,5%** dei quadri direttivi di 2° livello;
- **16,9%** dei quadri direttivi di 3° livello;
- **9,7%** dei quadri direttivi di 4° livello.

Seconda riflessione, l'accesso delle donne ai ruoli direttivi, risulta proporzionale alla loro presenza complessiva **solo per l'inquadramento di QD 1**, quello per intenderci che il CIA del Creberg garantisce ai vice di filiali fino a 7 addetti, ai gestori corporate e a pochi altri ruoli.

Già però a partire dai QD 2, inquadramento che il CIA del Creberg riserva ai vice delle filiali da 8 addetti in avanti ed ai capi delle filiali fino a 6 dipendenti, incominciano a farsi **sentire gli effetti di una politica “man oriented”**. Ed inesorabilmente la presenza femminile **cala di 13 punti percentuali (1.300 basis point per dirla in un linguaggio a noi familiare)**. **Uno spread intollerabile,** che diventa fantascientifico se passiamo agli inquadramenti superiori, saldamente in mano alla lobby maschile. Stendiamo un pietoso velo sui “dirigenti”. Tutti inequivocabilmente maschi.



Insomma un quadro piuttosto sconcertante, d'altro canto quante volte sentiamo i nostri dirigenti usare espressioni del tipo "i miei uomini...", "i miei ragazzi..." mai che si faccia riferimento ad una platea **etero composta e come tale degna di riconoscimento**. E' certamente un problema culturale e nello specifico di cultura aziendale, che assume contorni ancor meno edificanti se si considera la composizione dell'organico oltre che per differenza di genere (uomini/donne) anche per scolarità, età anagrafica e carichi familiari.

Risulterà allora che le colleghe, nella classe di età tra i 40 e i 50 anni, sono complessivamente, tra tutti i/le dipendenti, quelle a cui sono riservate minori opportunità di carriera e quindi di retribuzione.

Proprio queste colleghe se, come probabile, avevano goduto nella loro carriera di periodi di astensione facoltativa dal lavoro per maternità o altro titolo, **al momento del riconoscimento del premio di fedeltà per il 25° anno di anzianità si vedevano, nello stile della casa, sistematicamente posticipata la corresponsione. Lo slittamento del premio al 35° era poi solo questione di somme.**

La legge 151/2001 all'articolo 34 comma 5 recita: "I periodi di congedo parentale (tra cui la maternità facoltativa ndr) sono computati nell'anzianità di servizio...".

Entrata in vigore il 27/04/2001 la legge risultava però inapplicata dalla banca, che ha continuato a **non considerare validi tali periodi** ai fini del pagamento del premio di fedeltà, **facendone slittare il riconoscimento** di tanti mesi (in alcuni casi, di anni) quanti corrispondevano ai periodi di astensione facoltativa dal lavoro fatti dalla collega.

Da quest'anno, 12 anni dopo l'entrata in vigore della legge, viene finalmente superata una delle discriminazioni di genere presenti al Creberg. Intendiamoci è solo quella più eclatante, poiché il medesimo meccanismo viene applicato per esempio nella maturazione dei percorsi di carriera.

Ce ne rallegriamo e ci auguriamo sia un primo passo della **nuova gestione del personale** per una **pratica reale delle pari opportunità, fatta di buone prassi piuttosto che di vuote parole.**

La materia è ampia ed investe ogni ambito della contrattazione così come della gestione aziendale, ogni attività deve essere letta o riletta alla luce delle pari opportunità, un principio di equità che dovrà, a nostro parere, investire anche la prossima proposta di rinnovo del contratto aziendale.

Per intanto godiamoci questa piccola ma importante vittoria per tutte le colleghe e, perché no, i colleghi del Creberg.

Bergamo, 9 maggio 2012