

Banca Fideuram - Biennio 2014-15

La scomposizione per genere

Analizzando i dati forniti da Fideuram ai sensi della **Legge n.125 del 1991 sulle Pari Opportunità** si ricava l'impressione che negli ultimi anni si sia instaurata una situazione di stallo persistente, in cui la percentuale di occupazione femminile, dopo una fase di lento ma costante recupero tra fine anni '90 primi anni 2000, si è stabilizzata e non cresce più; né migliora la situazione professionale e retributiva del personale femminile.

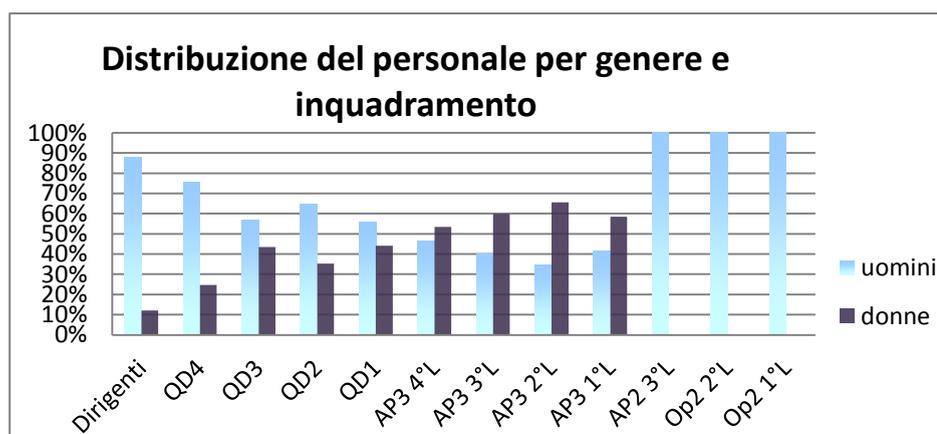
Riassumiamo brevemente i dati più significativi al 31.12.2015:

Occupazione

- Sul totale dei dipendenti, siamo ancora lontani dal 50%.
Le donne in Fideuram sono complessivamente il 44%, come al 31/12/2013; a livello di piazza lavorativa è stabile Roma (47%, storicamente quella più "femminile"), in salita Milano (42%, era 40% al 31/12/2013). La quota donne nelle altre piazze sul resto del territorio nazionale è sostanzialmente stabile, al 41% (era al 42%).
La piazza di Milano, a seguito dell'operazione di acquisizione di ramo d'azienda da ISPB vede un incremento di personale per circa un centinaio di unità, di cui la metà donne. Stabili sostanzialmente a livello di totale personale la piazza di Roma ed il complessivo delle altre piazze.

Livelli professionali

- Assai disomogenea è la distribuzione professionale delle donne, che diminuisce al crescere del livello di inquadramento; le donne sono ben il 58% degli impiegati (come a fine 2013), il 36% dei quadri (era al 35%) e solo il 12% dei dirigenti (era l'11%); i dati si commentano da soli.



La quota donne sulla piazza di Milano cresce in generale: dal 17 al 25% per i dirigenti, dal 33 al 36% per i quadri, dal 52 al 55% per gli impiegati. Su Roma rimane

sostanzialmente stabile. Nelle altre piazze stabile la quota quadri al 30%, ed in calo quella impiegati dal 52 al 50%.

Promozioni

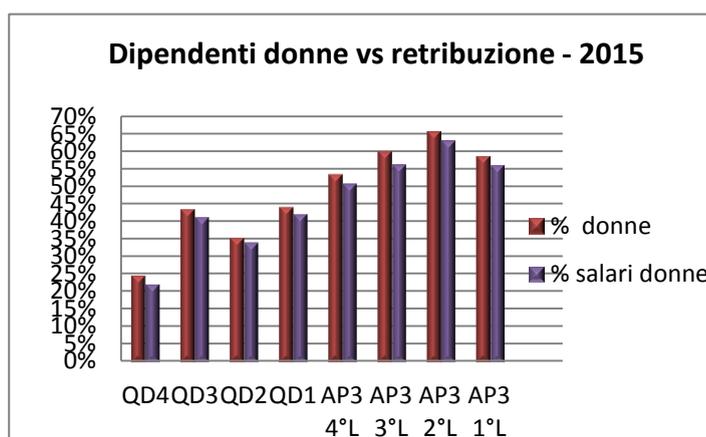
- Dal punto di vista degli avanzamenti di carriera, al 31/12/2013 avevamo 72 promozioni complessive di cui 34 donne, così ripartiti:
 - 2 promozioni a dirigente, solo uomini
 - 31 promozioni nella categoria quadri, di cui 10 a QD1, dove 10 sono state le donne, di cui 4 promosse a QD1
 - 39 promozioni nella categoria impiegati, di cui 24 donne

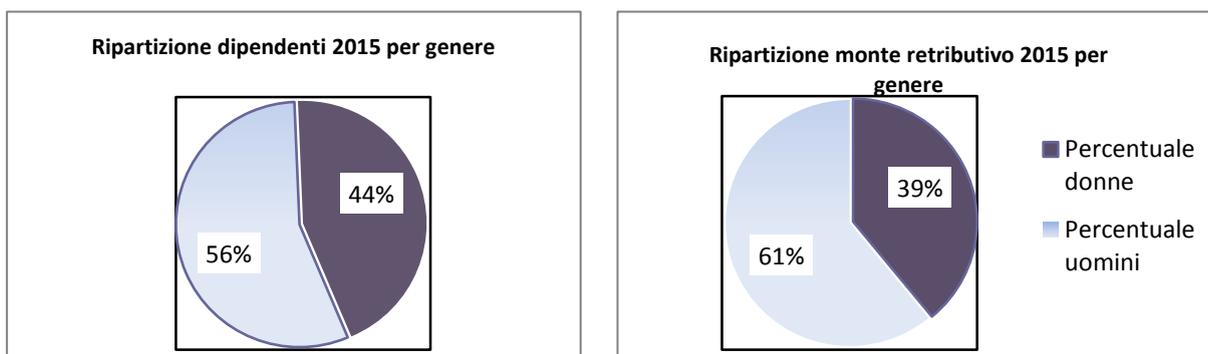
Al 31/12/2015 le promozioni sono **crollate** a 21 totali(*) di cui 10 donne, così ripartite:
nessuna promozione a dirigente
4 promozioni nella categoria quadri, tutte a QD1, di cui 3 donne
17 promozioni nella categoria impiegati di cui 7 donne

** L'azienda ha rettificato verbalmente il dato delle 5 promozioni al 31.12.2015 contenuto nel documento fornito ai sensi della Legge n.125/1991, e da noi già commentato nel comunicato del 20 maggio scorso; il senso della nostra denuncia rimane immutato, il rapporto promossi/dipendenti passa dallo 0,39% all'1,64%, sempre ben lontano dalla percentuale corrispondente per ISP o ISGS*

Retribuzioni

- Le differenze, in particolare quella sulla distribuzione professionale, si riflettono in una **retribuzione media pro-capite** sensibilmente inferiore per le donne (in media 41.215€ contro 51.600€ degli uomini), le quali pur essendo il 44% del totale del personale assorbono solo il 39% del monte retributivo.
Nel 2013? In media 41.000€ contro 51.900€ degli uomini, con le donne che assorbivano il 38% del monte retributivo... un lieve spostamento che non cambia la sostanza.... Le donne, oltre ad avere mediamente inquadramenti più bassi, risentono anche del maggiore ricorso al part-time, in azienda purtroppo appannaggio praticamente esclusivo delle donne: sono infatti il 98% del personale che ne usufruisce, pari al 9,5% del totale.





- Significativo è il dato della **retribuzione dei dirigenti**, suddivisi in 4 scaglioni di reddito senza indicazione delle cifre (chissà perché...): delle pochissime (**4!**) donne, nessuna appare nei due scaglioni a retribuzione più elevata.

Assunzioni

- Sul fronte delle assunzioni, nel 2015 sono state 24 (33 nel 2013), al netto dei colleghi di ISPB passati in Fideuram (110). Non abbiamo i dati disaggregati per grado suddivisi tra le due aziende, tuttavia sul totale dei 134 nuovi dipendenti la percentuale femminile è del 44%, in linea quindi con lo status-quo e pertanto non contribuisce a colmare il gap con il personale maschile.

Ci sono per fortuna un paio di buone notizie: una è che su 3 dirigenti di nuova assunzione 1 è donna, e l'altra è che il 41% delle nuove assunzioni di personale femminile è nella categoria dei quadri (35% sul totale delle assunzioni nella categoria), un deciso anche se ancora insufficiente passo in avanti, se si considera che fino al 2009 non era mai stato superato il 20%. Ci auguriamo che ciò segni l'inizio di un percorso di crescita del livello di inquadramento per il personale femminile.

Formazione

- Infine, ma non di poca importanza, la **formazione**: le donne partecipano in numero pari al 44% del totale, in linea con la percentuale della loro presenza in azienda, ma usufruiscono solo del 41% delle ore di formazione. Rispetto al 2013 il monte ore formativo totale è cresciuto da 27.498 ore a ben 40.368 nel 2015 (+46%), quello fruito dagli uomini passa da 15.866 a 23.656 (+49%), quello fruito dalle donne passa da 11.632 a 16.712 (+43%). Il divario effettivo si accresce quindi, difatti nel 2013 avevamo un 42% di monte ore fruito dalle donne. Le ore pro-capite fruito da un uomo sono passate in un biennio da 24 a 34, da una donna da 22,5 a 31. Il divario anche qui cresce invece che ridursi. Il quadro è problematico secondo noi, dato che la formazione è sicuramente una leva molto importante per innalzare il livello professionale.