

Azioni positive? Pari opportunità?

In data 12 dicembre 2007 siamo stati convocati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Direzione Provinciale del Lavoro di Milano - Servizio Ispezione del lavoro per relazionare in merito alle pari opportunità nell'ambito di Banca Fideuram Milano.

Di seguito riportiamo il testo del documento, condiviso con le altre RSA presenti su BF Milano, che abbiamo consegnato in allegato alle nostre dichiarazioni.

PARI OPPORTUNITA'

Dato il numero contenuto dei dipendenti di Banca Fideuram il Contratto Integrativo Aziendale, sottoscritto in data 22 giugno 2006, prevede la costituzione di una Commissione Tecnica Mista sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, con il compito di affrontare anche il tema delle pari opportunità. Infatti, rientra tra gli argomenti da affrontare: *"l'individuazione di strumenti di garanzia dell'effettiva parità delle opportunità per tutto il Personale, di piena integrazione di tutti i lavoratori all'interno del processo produttivo indipendentemente dalle condizioni individuali, di efficace prevenzione di possibili comportamenti lesivi dei diritti dei singoli..."*.

Trascorsi 18 mesi, nonostante i ripetuti solleciti e le proposte da parte delle Organizzazioni Sindacali, Banca Fideuram non ha ancora provveduto ad insediare e rendere operativa tale Commissione.

PART-TIME

La Legge n. 125 del 1991 individua fra gli scopi delle azioni positive quello di *"favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi"*. Strumento principe è il part-time.

In Banca Fideuram esistono diversi casi, sulla piazza di Milano e su tutto il territorio nazionale, di colleghe che da anni hanno richiesto il part-time a seguito di gravi problematiche personali o familiari senza ottenerlo nonostante la disponibilità al trasferimento presso altri settori.

Quanto sopra ha spinto le OO. SS. ad individuare con Banca Fideuram in data 18 giugno 2007 i criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di part-time nonché ad impegnare l'azienda affinché laddove sia impossibile concedere il part-time proponga soluzioni alternative che possano andare incontro alle esigenze del dipendente.

Tale impegno ci risulta disatteso da parte aziendale.

Sempre per quanto riguarda il part-time spesso le colleghe che lo ottengono sono poi penalizzate per quanto riguarda premi o possibilità di carriera, in quanto vari responsabili considerano il part-time alla stregua di un "premio".

Vi sono casi di richieste di avvicinamento o di rotazione nelle mansioni presentate dalle colleghe per gravi motivi familiari che non sono state accolte.

MOBBING – MOLESTIE SESSUALI

Non solo sulla piazza di Milano ma anche su altre piazze alcune colleghe ritengono di essere state demansionate o penalizzate e, ci risulta, si siano verificati episodi di molestie.

In genere le colleghe per “timore” si limitano unicamente ad una segnalazione verbale senza conferire alcun mandato alle OO.SS..

Alcune colleghe, su piazze diverse da Milano, hanno riferito di aver avviato procedure legali.

Si tratta di argomenti estremamente delicati, da affrontare con equilibrio e nelle sedi opportune. Pertanto entrambi sono stati proposti dalle OO. SS. tra quelli di competenza della Commissione sulla R.S.I..

TRATTAMENTO ECONOMICO E RETRIBUTIVO AVANZAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Tra gli scopi delle azioni positive rientra anche quello di *“superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo”*.

Le nostre riflessioni si basano sui dati di genere consegnatici da Banca Fideuram ai sensi della legge n. 125 del 1991 relativi agli anni 2004 -2005. Precisiamo che i dati, anche se a carattere nazionale, rispecchiano pienamente la situazione di Milano.

Per quanto riguarda le retribuzioni, come si evince dalla tabella sottostante, siamo alla presenza del fenomeno che vede le donne “meno pagate” dei loro colleghi uomini (vedi rapporti ISFOL 2007 sulla Discriminazione delle donne sul lavoro e ISTAT 2004 sulle Differenze di genere nelle retribuzioni) ipotizzando che le anzianità medie siano simili, non siamo in possesso del dato certo, la Retribuzione Annua Lorda femminile (RAL) risulta sostanzialmente inferiore rispetto a quella maschile.

Categoria	Livello	RAL M+F	RAL F	n°M+F	n°F	- %
Quadri	QD 4° liv.	18.062.504,00	3.324.745,00	263	52	- 8,5
	QD 3° liv.	4.025.450,00	992.590,00	80	20	- 1,8
	QD 2° liv.	6.329.224,00	2.089.131,00	145	52	- 11,9
	QD 1° liv.	7.420.777,00	2.803.712,00	179	73	- 11,8
Impiegati	3 ^a area - 4° liv	7.875.960,00	3.787.756,00	212	110	- 14,1
	3 ^a area - 3° liv	6.300.587,00	2.925.280,00	188	96	- 17
	3 ^a area - 2° liv	2.325.603,00	1.319.911,00	85	52	- 16,7
	3 ^a area - 1° liv	2.008.555,00	885.473,00	98	53	- 33,1
	2 ^a area - 3° liv	497.769,00	51.005,00	16	2	- 20,1
Operai	2 ^a area - 2° liv	-	-	-	-	
	2 ^a area - 1° liv	187.190,00	-	8	-	

Un altro dato indicativo è quello legato alle dimissioni volontarie, che ha visto ben 17 risorse coinvolte di cui 7 donne. Sarebbe interessante avere un maggiore dettaglio dell’età delle persone dimissionarie, per comprendere se il fenomeno è legato al cambiamento di azienda o all’abbandono dell’attività lavorativa.

In merito all’avanzamento professionale mentre il Personale Impiegatizio è composto per il **52,25%** da donne, per quanto riguarda i Quadri Direttivi la percentuale si riduce notevolmente arrivando al **35,37%**. Dei Dirigenti solo il **9,61%** è rappresentato da personale femminile.

Cordiali saluti

Ludovico Ferraro	Bologna
Marco Bernabò, Donatella Naclerio	Firenze
Massimo Zanchi, Elisabetta Russo, Paolo Mannino	Milano
Anna Letizia, Pasquale Rocco, Sofia De Maria	Napoli
Carlo Sabetta, Fabio Cocchi	Roma
Claudio Panataro	Torino
Francesco De Zen	Vicenza