

LAVORO

BANCARIO E ASSICURATIVO

NEWS



Come la componente rosa influisce nelle contrattazioni

Intervista al segretario generale Fiba Cisl Giuseppe Gallo a cura di Giusi Esposito



Al recente congresso di Abano Terme abbiamo realizzato una tavola rotonda sulle discriminazioni dei talenti femminili. Non si è trattato di un mero evento congressuale, ma ha voluto rappresentare l'impegno concreto di tutta la nostra organizzazione ad approfondire, in maniera collegiale, il dibattito sulle discriminazioni di genere nel nostro settore finanziario.

Gli argomenti trattati e il coinvolgimento della platea, per la prima volta mista, hanno stimolato il dibattito interno e fatto emergere l'esigenza di aprire una pista meno episodica e di prospettiva. La questione di genere meriterebbe, a mio avviso, l'istituzione di un osservatorio specifico.

Voglio sottolineare qui la mia esperienza anche se, sotto questo profilo, la sento limitata, ma non ho certo la presunzione di ritenermi un tutologo.

Per tanti anni in una Cassa di Risparmio, sono stato componente di commissioni paritetiche miste sindacato-azienda, finalizzate alla cura di concorsi pubblici per l'as-

sunzione di dipendenti. Iniziavamo sempre i concorsi con il direttore che diceva "Basta donne, ne abbiamo già un'enormità". Facevamo venire gli esaminatori del Fopecri o dell'Ipacri, psicologi, e facevamo le graduatorie. Ma un dato è stato ricorrente per almeno una decina di anni: su 100 vincitori di concorso 80 erano donne e solo 20 erano uomini. Sono certo che abbiamo dato un contributo sensazionale all'espansione occupazionale perché il direttore, pur di assumere qualche uomo, doveva esaurire tutte le donne precedenti.

Sarebbe utile riflettere sulla nostra "Architettura contrattuale"...

Noi formalmente avremmo un'ottima architettura contrattuale, perché abbiamo Commissioni Pari opportunità nelle aziende, abbiamo la Commissione Pari opportunità nazionale. L'architettura istituzionale c'è. Se ci trovassimo al di fuori della logica del "policamente corretto", e se gli accordi stipulati uscissero dalla sterile logica

della mera enunciazione di principi, potremmo addirittura correre il rischio del paradosso istituzionale della lavoratrice appagata.

Dov'è che non gira il meccanismo?

Nell'offerta di pari opportunità. C'è una discriminazione *ab origine*. Peraltro, sotto questo profilo, anche tutto l'articolato sulla pari opportunità l'abbiamo scritto noi, l'ho scritto personalmente io di mio pugno. Leggete il nostro contratto e trovate che la lavoratrice e i lavoratori bancari hanno diritto a "pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera".

E' detto esplicitamente, e si costituisce di: "offerta formativa per tutti, rotazione su diverse posizioni professionali, al fine di acquisire profili professionali che danno diritto ad un certo inquadramento ed anche ad un passaggio di livello".

Addirittura la Formazione, aumentata a 50 ore, ha una componente fuori orario non pagata, a carico del lavoratore.

Le opportunità di un nuovo modello di banca

di Elena Vannucci*

La crisi dei mercati finanziari, e la crisi economica che ne è generata, hanno aperto interrogativi profondi, hanno richiesto interventi straordinari ed urgenti e nuove regole ancora in fase di definizione che non troveranno applicazione nel breve periodo. Nel contesto recessivo mondiale che si è determinato, ancora in atto, gli effetti sono stati la dismissione d'attività produttive, la chiusura degli stabilimenti e delle imprese in difficoltà, la perdita dei posti di lavoro, il blocco delle assunzioni ed il conseguente progressivo impoverimento dei lavoratori attivi, dei pensionati e delle famiglie.

Tra le priorità per sostenere la ripresa economica, c'è l'urgenza di generare occupazione ed evitare la chiusura degli stabilimenti e delle attività produttive attraverso azioni coordinate tra gli attori pubblici e sociali, per giungere a riforme a sostegno di un modello di sviluppo economico e finanziario sostenibile.

Nel nostro paese il sistema bancario, anche se presenta criticità, non può esimersi dal sostenere la ripresa economica e promuovere con maggiore convinzione nuovi modelli più virtuosi di fare banca.

LBA NEWS mensile a cura del Dipartimento Comunicazione Informazione Formazione e Ricerca - Redazione e grafica: Angela Cappuccini

Direttore Giuseppe Gallo
Redazione via Modena 5 00184 Roma
Tel 064746351 Fax 064746136
E mail fiba@fiba.it
Tribunale di Roma registro della stampa .82/2007

Abbiamo un'architettura istituzionale comparativamente buona, ciò nonostante permane una disparità, perché?

La struttura non funziona, in generale, e questo vale anche per gli uomini, perché le banche, in virtù di un modello basato sul budget, sul presente, e sui rapporti trimestrali, non possono programmare lo sviluppo professionale di carriera. Perseguono l'obiettivo immediato, al quale viene subordinata anche la formazione e lo sviluppo professionale.

E' un deficit che vale per tutti, ma in forma clamorosamente più grave per le donne.

Come risolvere il problema?

Avendo noi la struttura istituzionale, le commissioni, e l'architettura contrattuale, qualcosa abbiamo fatto, non siamo stati fermi.

Credo ci sia il problema della negoziazione degli inquadramenti. Se noi non siamo in grado di negoziare lo sviluppo professionale e inquadramentale non ne usciamo fuori.

Ma per fare questo abbiamo bisogno anche di una forte immissione femminile nelle nostre rappresentanze sindacali e nei nostri organismi. C'è bisogno di innesti, di culture diverse e plurali, di sintesi superiori.

La quota obbligatoria per le donne è importante, ma bisogna provare ad andare oltre, aprire la disponibilità ad una presenza femminile in tutte le nostre sedi negoziali e in tutti i nostri organismi, perché la componente è importante.

Le donne per un nuovo mo-

dello di banca..?

Aldilà delle azioni concrete che noi dobbiamo intraprendere, credo che ci sia in gioco un modo di fare banca che comunque è pesantemente insensibile alle opportunità professionali e alla conclamata "centralità delle risorse umane". Vengono sempre proclamate, ma poi ci si impatta nel bisogno di centrare l'obiettivo. E se le ore di formazione sono sottratte alla produttività di filiale, in quanto contabilizzate come *minus* perché così prevedono, nell'obiettivo di produttività, il budget e il bilancio di filiale, è chiaro che o si raggiunge il budget o si manda il lavoratore a fare formazione.

Questione che si ripercuote anche nel credito all'imprenditoria femminile

Un modo di fare banca incentrato sul breve periodo non investe né sull'imprenditoria femminile, né sull'imprenditoria giovanile, in quanto non danno garanzie patrimoniali nell'immediato. Quindi rappresentano un rischio che non viene assunto perché c'è il bisogno del risultato trimestrale, su cui si basano i mercati finanziari.

Ci sono tante iniziative che dal basso dobbiamo fare.

Per il momento dobbiamo accontentarci di lavorare dal basso, sul dettaglio, sulla quotidianità, ma nella consapevolezza che c'è una grossa variabile sovrastante, che non possiamo non prendere in considerazione.

Le tendenze che stanno emergendo si occupano prevalentemente di articolare centri decisionali più vicini ai territori ed alle comunità produttive locali, focalizzando l'attenzione verso le esigenze e le necessità dei clienti, delle famiglie e delle imprese, tenendo in maggiore considerazione il tessuto sociale ed economico delle realtà in cui si trovano ad operare.

Ne consegue un nuovo modello di governance, un aggiornato concetto di professionalità, diverse e complementari competenze da valorizzare, modelli di leadership meno orientati al solo risultato di breve periodo, sistemi di valutazione e di remunerazione adeguati ai nuovi obiettivi di riferimento.

Il nuovo modello che s'intravede è mosso più da buoni propositi che da scelte strategiche convinte. E' soprattutto un modo per rispondere all'impellente necessità di recupero di produttività e di redditività, indispensabile per la stabilità delle aziende. E' completamente assente una riflessione, che scaturisce da una profonda rivisitazione dei comportamenti e delle responsabilità in gioco, per costruire prospettive di sviluppo.

Condivido l'opinione di chi sostiene che oggi c'è crisi di fiducia dei cittadini nei confronti delle banche, ancor prima della crisi di risorse, e che tutto ciò dipende da una serie di mancate azioni di responsabilità.

Ciò che manca è in primo luogo un dibattito su questo tema che sostenga l'affermarsi di una nuova cultura d'economia, che comprenda agenti economici più complessi non solo legati alle variabili materiali della crisi, (la produttività, i profitti, i redditi), meno tangibili, quali l'importanza nel contesto sociale lavorativo di valorizzare il capitale fiduciario e la responsabilità.

Una lettura relazionale dei fenomeni di cooperazione interpersonale, del valore della gratuità nel contesto sociale lavorativo oltre ai fattori monetari, può rappresentare il valore aggiunto nella definizione

dei nuovi modelli.

Occorre quindi prendere maggiormente in considerazione la relazione esistente tra fiducia e produttività, la sostanziale valorizzazione del capitale umano, il sostegno del profitto per uno sviluppo economico sostenibile che produce coesione sociale insieme con altri fattori importanti quali la dignità, l'autostima, la cura delle relazioni partecipative, il sostegno alle politiche di pari opportunità.

La responsabilità sociale delle imprese, ed il recupero sostanziale della parità nei luoghi di lavoro e nella politica aziendale, è una risposta intelligente per valorizzare i fattori meno tangibili e delineare un nuovo modello.

Non avere più come unico obiettivo il valore per l'azionista, e ritenere un fattore decisivo preoccuparsi di creare valore economico sociale ambientale che produce benefici per i consumatori e gli stakeholder, con conseguente diminuzione dei rischi e creazione di fiducia, è il primo passo per assumersi la responsabilità di creare uno sviluppo economico sostenibile.

In questo contesto, la partecipazione è un elemento imprescindibile. La condivisione, il lavoro di gruppo e l'interazione delle competenze, la valorizzazione del contributo femminile nel lavoro dal loro inserimento nelle posizioni decisionali apicali sono indispensabili per capitalizzare un rapporto virtuoso tra fiducia e produttività.

Le aziende dovrebbero favorire relazioni sindacali più partecipative e realizzare un maggiore allineamento con gli obiettivi delle lavoratrici e dei lavoratori; non cedere alla tentazione di ricercare un rapporto non intermedio, investire sul sistema relazionale partecipato, sul recupero della fiducia quale fattore strategico e decisivo per la ripresa economica delle loro realtà e del Paese.

Ciò che è chiesto alle banche ed alle aziende della finanza, è il coraggio di cambiare direzione ed investire sul futuro.

*Segretario nazionale
Fiba Cisl



Più donne nella finanza, ma non ai piani alti Eppure l'occupazione femminile è destinata a superare quella maschile

di **Angela Cappuccini***

Il mondo della finanza è stato a lungo inespugnabile per le donne, ed è rimasto uno degli ultimi fortini... poiché le poche occasioni in cui si vedono platee di soli uomini sono quelle legate ad eventi finanziari.

Eppure: per la prima volta abbiamo una donna premio Nobel dell'economia (Elinor Ostrom); il microcredito dà più frutti se dato a donne (più del 90% dei prestiti della Grameen Bank è destinato alle donne, perché il denaro loro prestato porta maggiori vantaggi alle loro famiglie); crescono le investitrici (se dieci anni fa rappresentavano meno dell'1%, oggi già siamo al 20).

Ma non è importante solo l'aspetto numerico, quanto quello qualitativo: da quanto emerge da studi teorici di psicologia le donne dimostrano maggior talento degli uomini nell'analizzare i bisogni finanziari, attitudine che deriva dalla capacità ancestrale di gestire la famiglia e le risorse economiche anche quando non erano loro a produrre direttamente il reddito. La propensione al rischio è più forte tra gli uomini, mentre l'universo femminile è più cauto, inoltre, le donne sono più sagge ed umili e propense a riconoscere i propri errori, pragmatiche e concrete. Non a caso risultano meno presenti nel *trading on line* che pone davanti a scelte veloci e reiterate, dove prevalgono l'iperattività e l'azzardo, piuttosto che l'approfondimento. Sono inoltre più empatiche (sanno mettersi nei panni altrui e quindi imparano anche dall'esperienza degli altri), anche in campo economico, hanno



una percezione realistica delle proprie capacità, non tendono a sopravvalutarsi e di conseguenza non commettono gli errori tipici di chi ha troppa fiducia in sé stesso oppure troppa confidenza con la materia.

Una finanza rosa ci avrebbe dunque risparmiato la grande crisi? E' una tesi troppo azzardata?

Eppure il dibattito è proprio di questi tempi, questo momento di crisi potrebbe rappresentare una opportunità per una maggiore valorizzazione anche economica delle competenze femminili, e l'esigenza di una finanza rosa è sentita e auspicata a tutti i livelli (come possiamo anche leggere nell'intervista agli AD delle nostre più grandi banche, Passera di Intesa Sanpaolo e Profumo di Unicredit, pubblicata su LBA n.1)

E l'attenzione è in questi giorni concentrata su quanto sta accadendo in Borsa, dove si discute la revisione del Codice di autodisciplina e uno degli argomenti previsti è proprio quello delle donne nei cda.

Nel nostro paese appena il 5,9% dei consiglieri di amministrazione delle 270 società quotate in Borsa è costituito da donne e nel 60% delle aziende a sedere nella stanza dei bottoni delle aziende sono soltanto uomini.

Nel nostro settore la crescente presenza femminile non si riscontra nei piani alti. Secondo il rapporto sull'occupazione dell'Abi risalta un forte aumento della percentuale di personale femminile nel settore del credito: 41,1% di donne sul totale degli occupati con un aumento del 3% nell'ultimo triennio. Ma l'occupazione femminile è destinata ad aumentare, ed è l'indicatore del turnover a fornire il dato: per ogni dieci donne che escono dal lavoro ne vengono assunte 14. Diversamente, per ogni 10 uomini che escono ne entrano 7, la metà. A sentire i responsabili del personale la prima ragione di questo divario sta nella migliore preparazione delle donne, confermata anche dai dati che la danno in vantaggio nei livelli di istruzione. Eppure sulla carriera sono gli uomini a far la parte del leone: le donne dirigenti sono 700, gli uomini 8000. E più si stringe la squadra dei vertici più la presenza femminile scende. Fino ad arrivare nei supervertici, amministratori delegati e direttori generali: presenza nulla.

All'estero, la situazione è leggermente diversa... in alcuni casi sono state inserite delle norme per rafforzare la presenza delle donne nei board, in altri dei codici... in altri paesi esiste una cultura diversa... Come intervenire dunque in Italia? Il dibattito è aperto...

***Addetto stampa e caporedattore "Lavoro bancario e assicurativo"**

Uno sguardo sulla finanza internazionale

di **Marco Batocchi***

Donne e finanza; un binomio che per molti anni è risultato essere quasi un tabù per un settore dalla evidente predominanza maschile, ma che adesso si sta lentamente prendendo la sua rivincita. Lentamente, certo, perché sebbene globalmente si riscontri un netto miglioramento in percentuale del volume di occupazione femminile, ancora non si è giunti ad una condizione di parità, tantomeno ad una reale inversione di tendenza del fenomeno. Inoltre, si ravvisa la necessità di dover scindere la questione tra la generica probabilità di trovare lavoro dalla più specifica possibilità (ancora molto ardua) di avanzamento di carriera, prerogativa che costituisce un fondamentale punto di partenza per un'analisi comparativa del mercato del lavoro femminile nell'industria finanziaria internazionale, con particolare riguardo al settore bancario.

In Italia, secondo il Rapporto sull'Occupazione dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) del 2009, le donne in banca rappresentano il 42,1 % dei presenti, con quasi 5 punti in più rispetto al 2004. Negli altri paesi europei, l'occupazione femminile ottiene valori positivi, ma non in modo omogeneo: nel Regno Unito il 42%, in Austria c'è pareggio, in Germania, Danimarca, Spagna e Norvegia si supera il 50%, la Francia raggiunge il 59%, mentre le quote maggiori le detengono da una parte l'Islanda e la Slovenia, al 72%, dall'altra la Finlandia dove la percentuale raggiunge il 79%.

Nel resto del mondo spiccano gli Stati Uniti, dove le donne rappresentano il 65% del settore bancario, seguiti dall'America Latina con percentuali che oscillano in linea di massi-

Un premio alle aziende che valorizzano le differenze

Il progetto della Commissione Pari opportunità assicurativi

di Nancy Maggio e Cristina Bellucci*

Il Progetto "generAzione" nasce dalla volontà di premiare e/o ricercare quelle imprese del settore assicurativo che operano o hanno operato in modo positivo per le pari opportunità di genere.

Si è voluta promuovere la diffusione e l'applicazione dei principi di pari opportunità all'interno delle aziende per la valorizzazione delle lavoratrici e la rimozione dei blocchi che ostacolano la loro crescita professionale o che le penalizzano.

Rilevando le diversità dei modelli di relazioni industriali, si possono fornire risposte adeguate atte al miglioramento delle qualifiche professionali, all'organizzazione del lavoro ed alla concreta promozione di azioni paritetiche.

L'obiettivo condiviso è stato quello di certificare ovvero premiare quelle aziende che attraverso l'incentivazione di politiche efficaci di parità, migliorano o miglioreranno la gestione delle risorse umane attraverso la valorizzazione delle differenze.

L'istituzione del premio certificherà l'impegno di quelle realtà aziendali che incoraggiano, attraverso azioni concrete, il superamento delle disparità tra i generi, l'uguaglianza salariale, le disparità di accesso alla formazione continua, le condizioni di lavoro, le politiche di conciliazione.

In pratica si conferirà la certificazione alla migliore capacità dell'azienda che sia riuscita a conciliare gli interessi economici con quelli delle lavoratrici/ori. Si è ritenuto fosse di fondamentale importanza focalizzare l'attenzione su un progetto che valorizzi e premi quei contesti in cui si saprà scommettere sulle lavoratrici, utilizzando politiche di non discriminazione e di valorizzazione delle competenze femminili, per consentire di esprimere le potenzialità senza dover rinunciare alla propria condizione personale.

Le donne, con i loro molteplici ruoli di donna, di madre, di lavoratrice, affrontano le difficoltà di armonizzazione dei ruoli dimostrando di possedere delle straordinarie competenze organizzative che non possono non essere considerate se non come valore aggiunto.

Il premio- certificazione in sintesi:

- mira a promuovere maggior informazioni sui temi di p.o nel più ampio contesto della Responsabilità Sociale d'Impresa,

- vuole far conoscere quelle azioni positive già in atto, individuando addirittura, la dove ne fossero attivate in modo inconsapevole, quelle già attivate,
- cerca di valorizzare quegli esempi già esistenti, stimolando la pianificazione e l'implementazione di azioni positive.

*Componenti cpo naz. assicurativi

ma tra il 40 e il 50% (a titolo di esempio, la Costa Rica è al 40%, l'Uruguay al 43, mentre il Cile ha pienamente raggiunto il 50%).

Ma quante sono invece le donne manager? Che possibilità hanno le donne di raggiungere posizioni di *middle* o *top management* nelle banche? È da qui che parte la seconda parte dello studio in esame, che aggiunge ai confortanti dati poc'anzi illustrati una non trascurabile critica.

La tabella sotto illustrata prende come campione alcuni dei gruppi bancari che ricoprono le maggiori porzioni del mercato finanziario mondiale (da citare Standard Chartered, che è una delle banche che maggiormente si occupa di Asia, Africa e Medio Oriente, che rivestono il 90% dei suoi investimenti e profitti).

Le percentuali parlano chiaro: le donne possono ambire al posto in banca, ma i vertici rivestono ancora un profilo "maschilista". Per quanto riguarda la presenza di donne in posizioni di *management*, l'esperienza di ogni banca è quanto mai varia, e la difficoltà nell'uniformare l'andamento dell'occupazione femminile nel settore bancario dimostra come sia ancora un processo in divenire, e sono ancora poche le aziende che si stanno impegnando nell'incentivare e finanziare progetti per le donne (come il "progetto Gemma per Intesa San Paolo", "10.000 Women" per la Goldman Sachs, o "Rising Talents" di J.P. Morgan). In generale si tratta comunque di percentuali che vedono la donna sempre meno rappresentata man mano che ci si avvicina al board. In Francia ad esempio nel gruppo BNP Paribas le donne costituiscono il 45% dei quadri e il 35% dei comitati di direzione generale. In Italia, nel Gruppo Unicredit le donne sono il 42% nei Quadri di primo e secondo livello, il 23% nel terzo e nel quarto, l'11% dei dirigenti, ma solo il 9% si trova nei consigli di amministrazione della holding, dati abbastanza positivi se si pensa come le percentuali della presenza femminile nel management delle banche italiane rimanga ridotta: circa il 10% a livello dirigenziale, che scende tra lo zero e il 5% (nei casi migliori) per il top management. La strada della donna verso una composizione bilanciata in tutti i livelli dell'industria finanziaria è ancora in salita, ma i segnali che giungono dal settore non allontanano la speranza che, da qui ai prossimi anni, ci sarà una spinta sempre maggiore ad uno sviluppo equo e solidale, e non sono poche le ricerche, effettuate recentemente, che dimostrano che le donne non solo contribuiscono all'efficacia dell'azienda, ma possono realmente essere "un'arma in più" per affrontare una crisi economica che ancora lascia il segno.

*Studente Università Lumsa

GRUPPO BANCARIO	PROVENIENZA	DONNE PRESENTI	DONNE NEL BOARD OF DIRECTORS*
HSBC	Stati Uniti	44%	14%
JP MORGAN CHASE	Stati Uniti	59%	17%
BANCO SANTANDER	Spagna	51%	10%
INTESA SAN PAOLO	Italia	51%	0%
UNICREDIT	Italia	58%	9%
UBS	Svizzera	38%	17%
STANDARD CHARTERED	Regno Unito	46%	14%
BARCLAYS	Regno Unito	53%	0%
BNP PARIBAS	Francia	54%	25%

* Donne presenti nel più alto gruppo direttivo dell'azienda.

Le Authority viaggiano al maschile

Su 58 poltrone, solo quattro donne.

di **Francastella Branca***

Le cosiddette Autorità Amministrative Indipendenti, proliferate negli anni '90 sulla scorta dell'esperienza anglosassone per regolare le privatizzazioni di grandi imprese pubbliche monopolistiche e aprire il paese alla concorrenza, sono soggetti pubblici che hanno voce in capitolo su settori economici e su diritti dei cittadini di primaria importanza: si va dall'energia alle comunicazioni, dalla privacy al risparmio, al credito, alle assicurazioni e alla tutela della concorrenza in generale.

In attesa di un inquadramento complessivo della materia, ed includendo nel novero il modello dei modelli, ovvero la Banca d'Italia, stiamo parlando di 10 istituzioni: Consob, Isvap, Commissione di Garanzia per il diritto di sciopero, Anitrust, Agcom, Aeeg, Covip, Garante Privacy, Avcp.

Complessivamente, si tratta di ben 58 poltrone che regolamentano e vigilano, a tutela della correttezza dei mercati. Rappresentano la nuova frontiera della tecnocrazia pubblica, quella migliore, che tendenzialmente non fa casta perché gli incarichi, in massima parte, non sono rinnovabili e fidelizzabili, e perché le loro nomine per legge devono essere basate su stringenti criteri di professionalità, indiscussa moralità ed indipendenza.

Le donne con queste caratteristiche, in Italia, devono essere davvero poche, se solo 4 hanno trovato un posto fra le 58 poltrone delle Authority, nemmeno il 10%. Eccole: Anna Maria Tarantola, vice direttore generale della Banca d'Italia e membro -una su cinque- del Di-

rettorio, Carla Rabitti Bedogni, una dei cinque componenti dell'Antitrust e proveniente dalla Consob, Elena Montecchi e Iolanda Piccinini, due dei nove membri della Commissione di garanzia per il diritto di sciopero.

Nessuna di esse è stata scelta per guidare la sua istituzione.

E' difficile credere che il desolante risultato in termini di cifre sia dovuto ad un deficit strutturale delle donne italiane, che da tempo sanno invece guadagnarsi i primi posti quando possono giocarsela sulla base di test di professionalità oggettivamente riscontrabili.

Per aspirare al ruolo di Presidente dell'Antitrust, oltre che aver ricoperto incarichi istituzionali di grande responsabilità e rilievo, bisogna godere "di notoria indipendenza", e per aspirare alla poltrona di Presidente dell'Isvap, oltre che essere particolarmente esperte nelle discipline tecniche e amministrative interessanti l'attività assicurativa, bisogna godere "di indiscussa moralità ed indipendenza". Tutte cose che non si possono misurare con il bilancino. Per essere componente del-

l'Antitrust basta, si fa per dire, essere magistrati del Consiglio di Stato, della Corte dei conti o della Corte di Cassazione, professori universitari ordinari di materie economiche o giuridiche, o una personalità proveniente da settori economici dotata di alta e riconosciuta professionalità. Carla Rabitti Bedogni ce l'ha fatta, è Professore Ordinario di diritto del mercato finanziario presso la Facoltà di Economia dell'Università La Sapienza di Roma, nonché Direttore Scientifico del Corso di Perfezionamento in Diritto Comunitario e interno degli Intermediari Bancari Finanziari e Assicurativi. Così come ce l'hanno fatta Elena Montecchi e Iolanda Piccinini, perché, per diventare membro della Commissione di garanzia per il diritto di sciopero bisogna essere esperti in materia di diritto costituzionale, di diritto del lavoro e di relazioni industriali, e le signore in questione hanno un curriculum di tutto rispetto.

Se i requisiti professionali di cui parliamo si possono trovare sul mercato senza differenze di genere, è probabile che siano le modalità di selezione stabilite nelle leggi istitutive delle diverse Authority a giocare un ruolo non indifferente nella partita delle nomine. E' molto più probabile, quindi, che la causa del maschilismo nelle Authority sia da rintracciarsi nell'inveterato deficit culturale della politica italiana.

Vi sono Authority i cui componenti sono eletti diretta-

mente dai deputati e dai senatori, come avviene nell'Agcom o al Garante per la Privacy.

Considerata la presenza femminile nei partiti e nel Parlamento italiano, e dato che i politici tendono a scegliere se stessi, perché mai nell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni dovrebbero esserci componenti donne? Nella logica partitocratica imperante e aggravata in un sistema parlamentare ormai monco, infatti non ve ne sono.

Le donne di Antitrust e Commissione di garanzia per il diritto di sciopero sono state scelte dai Presidenti di Camera e Senato d'intesa fra loro, da soggetti che, per converso, devono svolgere un ruolo istituzionale di garanzia non smaccatamente appiattito sugli interessi della casta.

Non va di certo meglio quando chi sceglie è il Governo, magari per il tramite del parere delle competenti commissioni parlamentari: infatti, in Consob, Covip e Aeeg, il risultato non cambia.

Di fronte a questa situazione, sarebbe auspicabile introdurre quanto meno un maggior tasso di trasparenza nelle procedure di nomina, sottraendole al lobbismo all'italiana, quello all'ombra dei palazzi, prevedendo forme di pubblicità per le candidature ed i curricula degli aspiranti e forme di dibattito pubblico. Ed aprire un confronto culturale sull'opportunità di introdurre una regolazione asimmetrica, volta ad incentivare la presenza femminile nelle Authority.

In teoria, qualche possibilità di varco sul fronte potrebbe aprirsi anche alla classe dirigente politica, in un futuro non troppo remoto. Nel 2010 scadono il presidente della Consob e i vertici dell'Autorità per l'energia e il gas, mentre nel 2011 sarà la volta del



presidente dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici. A meno che, per non smentire le italiane virtù, il Governo non decida di concentrare invece le sue energie in qualche legge speciale che consenta di rinnovare gli incarichi esistenti. Ma tant'è, in questi giorni non si sente parlare molto di autonomia e di indipendenza dei regolatori, il mercato non è più un luogo in cui vanno fatte rispettare le regole; l'afflato verso una vigilanza più trasparente, efficiente ed efficace, figlio della crisi finanziaria, sembra un po' sopito....

*Dirigente Fiba Cisl Antitrust



Fabrizia

Fabrizia ha 48 anni. Entra in banca con il diploma di ragioniera ed iscritta alla facoltà di legge. Viene inserita nella squadra volante, ma viaggia troppo per poter seguire gli esami. Rinuncia definitivamente a conseguire la laurea, dopo il matrimonio e la nascita della prima figlia. Attualmente è Qd4 ed è direttore di filiale. Il suo impegno lavorativo è di almeno 11 ore al giorno, compresi i tempi di trasporto che ovviamente vanno considerati e che comunque non può evitare poiché, visto il ruolo che ricopre, non è nella possibilità di rifiutare distanze medie dalla propria abitazione.

Fabrizia sottolinea che l'unico modo a sua disposizione per riuscire a coniugare i tempi di lavoro e i tempi della famiglia è attualmente quello di rinunciare, nei fatti, al tempo per sé.

Quando le chiedo se riscontra differenze di opportunità fra la sua carriera e quella dei suoi colleghi maschi pari grado, sottolinea che i maschi sono solitamente disponibili al trasferimento a lungo raggio. Questa purtroppo è un'opportunità ancora oggi preclusa ad una donna, a meno che non rinunci alla famiglia, e lei che, ha anche due figlie, alla famiglia non

Donne e carriera La voce delle lavoratrici

vuole rinunciare.

Nunzia

Nunzia ha 49 anni. Laureata in giurisprudenza, entra in banca a 25 anni e con grande entusiasmo si impegna per la sua crescita professionale. Ha avuto due promozioni nei primi quattro anni di lavoro, in quel periodo le viene riconosciuta competenza e professionalità. La fusione della banca locale in una banca nazionale blocca nei fatti il suo avanzamento a gradi superiori, il suo intenso lavoro viene ricompensato con premi "una tantum" ed "ad personam". A 35 anni si sposa e con il matrimonio la sua disponibilità comincia a limitarsi al territorio, dopo due anni nasce il suo bambino e per conciliare la sua vita lavorativa con il ruolo di mamma chiede di lavorare part time. Queste scelte le portano ad avere il terzo avanzamento di carriera a ben 16 anni di distanza dal secondo, e comunque senza avanzamento economico perché nei fatti compensava gli avanzamenti economici già ottenuti in precedenza.

Nunzia però si ritiene soddisfatta. E' riuscita a conquistarsi un lavoro di responsabilità che la soddisfa, la sua professionalità le viene riconosciuta con stima. Non ha più intenzione di mettersi in gioco con un rientro a tempo pieno perché sarebbe tempo sottratto alla famiglia.

Nella comparazione della sua carriera con quella dei colleghi assunti con lei emerge un dato importante: le donne entrate con lei sono tutte pari grado e con contratto part time, una sola non ha chiesto il part time ed oggi regge una filiale. Gli uomini hanno tutti raggiunto obiettivi più alti "ma si sono buttati anima e corpo nel lavoro".

"Vivo "l'essere donna" come un grande impedimento alla mia realizzazione professionale perché in una banca molto maschilista le donne sono solitamente adibite a lavori di segreteria".

Rossella

Rossella è entrata in banca a 22 anni. Aveva bisogno di lavorare, il lavoro di banca era una buona opportunità ed ha accettato, anche se non era il lavoro dei suoi sogni.

All'inizio, e per diversi anni, ha ricoperto mansioni che non le piacevano, ma ha cercato comunque di svolgere al meglio gli incarichi che le venivano assegnati. La sua ambizione era quella di scegliere ruoli che, aldilà delle prospettive di carriera, le consentissero di lavorare più in sintonia con la sua personalità. Dopo i primi dieci anni trascorsi negli uffici interni di back office, riesce ad entrare nel commerciale come consulente personal.

Finalmente un lavoro che le dà l'opportunità di avere un contatto con le persone, non più solo con carte e numeri. Adesso è soddisfatta, il lavoro le piace, ha un buon inquadramento, è QD1 al Team Customer Satisfaction. Certo avrebbe potuto mirare più in alto, ne aveva la possibilità, ma a prezzo di una maggiore disponibilità di tempo, tempo che sarebbe stato sottratto alla famiglia.

"Da quando lavoro, alle 16,45 sono sempre stata fuori ufficio. Dalle 17 in poi ero dei miei figli che ormai sono grandi, hanno rispettivamente 24 e 17 anni. E' stata dura, soprattutto all'inizio, per fortuna mio marito ha sempre col-

laborato, ma non è stato facile conciliare la vita affettiva con il lavoro e la mia ambizione di fare un lavoro gratificante”.

Roberta

Roberta inizia a lavorare in banca nel 1973 per chiamata diretta, dagli elenchi dei migliori diplomati della scuola. La sua prima mansione è stata addetta alla clientela, era piena di entusiasmo ma ricorda ancora la delusione nel rendersi conto che i clienti sceglievano, se potevano, i colleghi maschi. Era una bella ragazza e i tempi forse erano diversi da oggi, comunque si associava la bellezza e l'allegria, per un lavoro che le piaceva molto, a superficialità. “I soldi sono una cosa seria e quindi dava più affidabilità un uomo!”

Nel tempo le cose sono cambiate, sono aumentate le donne in banca, è cresciuta nel ruolo.

Con i superiori non ha mai avuto difficoltà a farsi riconoscere l'impegno che infondeva nel lavoro. Ha fatto una bella carriera “nonostante” le 2 gravidanze. E' stata dura, seguire i figli, la famiglia, e lavorare a livelli di eccellenza quali quelli a cui aspirava, ma ce l'ha fatta, con tanta fatica, spirito di organizzazione, e grazie all'aiuto dei suoi genitori. Unico punto fermo: “alle 17 ero fuori, cominciava l'altra mia vita”.

Fortuna

Fortuna ha 54 anni. Rimasta orfana di padre, interrompe gli studi ed entra in banca come centralinista ma con una gran voglia di affermarsi. Si sposa, ha una figlia, si separa, ma l'aiuto della madre le permette di continuare a dedicarsi alla sua vita professionale. “In filiale si sa il lavoro è estenuante, in pratica senza orario anche fino alle nove di sera”.

Enormi i sacrifici fatti ma riconosciuti ed apprezzati.

Lavora in una piccola banca locale che però è riuscita a dare opportunità e valore alla professionalità femminile, tutte le sue colleghe infatti sono riuscite ad avere incarichi di responsabilità al pari degli uomini.

La fusione della sua realtà aziendale in un grande gruppo nazionale la vede professionalmente realizzata e raggiunge l'obiettivo del QD4 prima dei cinquanta anni, merito senz'altro del suo grande impegno “ma anche di una madre e di una figlia che mi hanno dato un forte sostegno affettivo”.

Con questi requisiti poteva continuare a puntare in alto. Ha tenacia, esperienza, un grado che le permetterebbe di fare il salto di qualità. Invece si ferma, considera che il prezzo da pagare sarebbe troppo alto. In prima linea, lo stress del budget, del cambio del sistema operativo e del sistema organizzativo, il non sentirsi libera in un reale rapporto bancario/cliente, dover perseguire unicamente la vendita dei prodotti bancari, ma soprattutto doversi sradicare dalla sua città per una disponibilità al trasferimento che l'avrebbe portata lontana dai suoi affetti. Sceglie di fermarsi.

Oggi si sente una donna pienamente soddisfatta. Ha raggiunto il culmine della carriera, ha un lavoro in sede che la soddisfa e che svolge con l'impegno e la tenacia di sempre. Ma soprattutto è in perfetto equilibrio con se stessa.

La Fiba per le donne L'8 marzo e dopo: azioni e progetti

di Giusi Esposito*

La Fiba propone un nuovo modello di banca attento a tutti gli stakeholder: azionisti, clienti, territori e lavoratori, un'azienda che in pratica sia attenta alle persone tutte.

Le banche fino ad oggi hanno operato in una logica di brevissimo periodo, la logica del profitto immediato. Il risultato però è stato di favorire la speculazione ed ha innescato l'ultima crisi finanziaria che ha penalizzato tutti, ma soprattutto i lavoratori: crisi occupazionale, crollo del potere di acquisto degli stipendi, fuoriuscita dal mercato del lavoro prima della naturale scadenza.

Attualmente, da fonte Abi, il 47% del totale della popolazione bancaria è donna. Ma se andiamo ad indagare meglio questo dato scopriamo che è valido solo se teniamo conto di tutte le fasce di età, alla soglia dei 40 anni il dato si inverte e la popolazione femminile raggiunge il 60% del totale. Se quindi, non vogliamo anche noi usare la logica del breve, è chiaro che i prossimi contratti dovranno in maniera decisa andare verso la tutela della differenza di genere.

Un contratto neutro, negando le differenze, di fatto non tutelerà in maniera adeguata i reali bisogni di oltre il 60% dei lavoratori del settore.

L'occupazione precaria e il ritardo con i quali i contratti d'ingresso si tramutano in contratti a tempo determinato, senz'altro penalizzano le donne perché coincide con il periodo di fertilità, il differenziale retributivo tra donne e uomini, se non indagato in maniera efficiente ed efficace, sommandosi al crollo del potere di acquisto degli stipendi, penalizzerà maggiormente le donne, ed inoltre la fuoriuscita anticipata interromperà l'accumulo dei contributi che già subiscono periodi di interruzione per i lavori di cura dei figli e della famiglia.

Uno scenario che quindi reclama un intervento pronto e congiunto perché la questione di genere non può più essere considerata una questione delle donne per le donne, si deve uscire dal “politicamente corretto” ed andare speditamente verso un rafforzamento dell'identità di genere di tutta la nostra organizzazione.

Le aziende bancarie, a modo loro, già si stanno attrezzando a valorizzare i talenti femminili promuovendo una “governance rosa” con progetti troppo spesso non condivisi non solo con le Commissioni Pari Opportunità aziendali (laddove costituiti troppo spesso non sono ancora pienamente operanti) ma neanche con il sindacato, in senso lato, ai tavoli negoziali.

Come si sta attrezzando la Fiba ad operare in uno scenario così complesso?

Il Congresso della Fiba, che si è tenuto ad Abano Terme del maggio scorso, ha varato una riforma del Coordinamento Donne promuovendo una struttura più efficace ed efficiente al fine di rafforzarne l'azione politica



e l'incisività per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Responsabile della nuova struttura è la "responsabile donne e politiche di parità" che è coadiuvata, per la realizzazione dei progetti, da uno staff. Ma la vera novità della riforma è la costituzione di un nuovo organismo, la "Conferenza donna", composto dalle donne elette negli organismi nazionali, dalle referenti dei grandi gruppi e dalle donne elette nelle segreterie regionali.

Per una Fiba che sente di doversi riappropriare della propria identità di genere, è indispensabile sentire la voce delle donne che, forti del mandato politico congressuale, hanno la reale possibilità di dare concretezza politica alle loro proposte negli ambienti dove sono radicate, aziende e territori, ma anche sostenere le proposte negli organismi

superiori.

Questa riforma è una grande scommessa per le donne, che rinunciano al luogo chiuso del vecchio coordinamento, costruito a difesa e tutela della differenza di genere, per un dibattito aperto nell'ambito degli organismi ufficiali della Fiba, con l'obiettivo di operare un reale e concreto mainstreaming.

L'attività del nuovo coordinamento partirà con l'organizzazione e la realizzazione della prima "conferenza donne" che si terrà nel corso del mese di marzo.

L'evento sarà strutturato su due giorni. Il primo giorno e parte del secondo saranno dedicati al dibattito interno per la coesione del gruppo, il rafforzamento dell'identità di genere e l'identificazione delle linee guida che saranno, d'intesa con la segreteria nazionale, presentate al dibattito in esecutivo, per

l'individuazione dei progetti che saranno realizzati dallo staff donne.

I lavori si chiuderanno con una tavola rotonda che darà ampiezza e visibilità al dibattito di genere della Fiba.

Per noi donne della Fiba si tratta di una grande opportunità. E' arrivato il momento di dare il giusto respiro a questioni che sono sempre state a noi molto a cuore, ma che hanno risentito di un dibattito interno che, per sua natura, non riusciva a coinvolgere compiutamente i soggetti politici, che avrebbero potuto trasformare gli enunciati in azioni concrete.

E' per questo che abbiamo dedicato l'attività dell'8 marzo alla realizzazione di questa conferenza che per noi è molto più di un evento e abbiamo realizzato questo focus sulla "governance rosa". Il giornale, si sa, arriva in casa di tutti i lavoratori indistintamente, ed è quindi un modo per coin-

volgere tutti senza operare alcuna separazione.

La nostra aspettativa è che le strutture periferiche promuovano occasioni di dibattito con le lavoratrici ma anche e soprattutto un dibattito politico all'interno delle strutture. In questo modo gli interventi delle partecipanti alla conferenza non saranno più semplici enunciati di principio, ma sintesi politica di interventi locali e di proposta agli organismi superiori.

Sarà un 8 marzo diverso, ampi spunti di dibattito, largo spazio alla creatività ed alle esigenze di tutte le strutture per lavori anche diversi ma con una base comune e soprattutto con lo stesso obiettivo. E subito dopo l'8 marzo la dirigenza femminile della Fiba si riunirà per la prima volta per promuovere azioni concretamente realizzabili.

***Referente donne e politiche di parità**

Iniziativa 8 marzo

In occasione dell'8 marzo 2010, festa della donna, la Fiba nazionale promuove una serie di iniziative utili a favorire il confronto tra la dirigenza sindacale, i lavoratori e le lavoratrici sul tema del lavoro femminile nel nostro settore.

Sono previste le seguenti iniziative:

- "il focus del "lavoro bancario e assicurativo" dedicato alle donne nella finanza;
- una edizione speciale del "lavoro bancario e assicurativo News"
- una newsletter welfare e previdenza dal titolo: "il nuovo ruolo della donna e le esigenze previdenziali";
- la prima "Conferenza annuale Donne Fiba Nazionale".



GLI ARTICOLI DI QUESTO SPECIALE 8 MARZO SONO TRATTI DAL FOCUS "PER UNA GOVERNANCE ROSA" DE "IL LAVORO BANCARIO E ASSICURATIVO n.1-GENNAIO/MARZO 2010.

Il focus contiene, tra l'altro, una intervista agli AD di Intesa Sanpaolo e Unicredit, Corrado Passera e Alessandro Profumo.

Sul sito della Fiba Cisl www.fiba.it, potrai scaricare, oltre a questo News, l'intero giornale "Lavoro bancario e assicurativo" e la newsletter "Il nuovo ruolo delle donne e le esigenze previdenziali"