



**Analisi dei dati biennali 2008-2009
sulle PARI OPPORTUNITA'
in Banca Fideuram**

A cura della Fiba CISL
Banca Fideuram S.p.A.

Ogni 2 anni, in ottemperanza all'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 * entro il **30 aprile**, le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute alla presentazione del **rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile**.

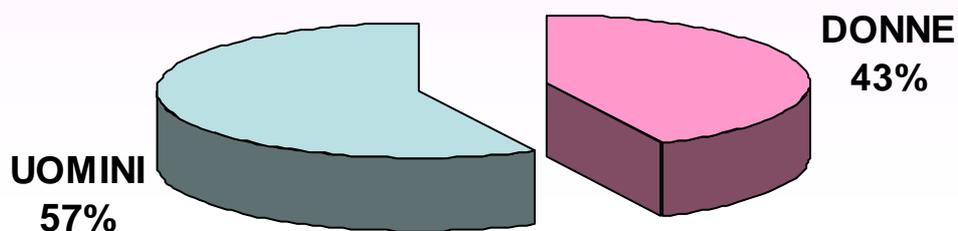
Oggetto del rapporto sono i dati relativi al personale dell'azienda, suddivisi per genere, e articolati per categorie professionali e tipologie contrattuali, con riferimento alle assunzioni, alla formazione, allo sviluppo professionale, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla mobilità, a dimissioni e licenziamenti, ai pensionamenti, ad eventuali prepensionamenti o interventi della Cassa Integrazione Guadagni, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve essere inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera Regionale di Parità che elabora i relativi risultati, trasmettendoli alla Consigliera Nazionale di Parità, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Anche questa volta la **Fiba Cisl di Banca Fideuram** ha analizzato i dati aziendali e predisposto un rapporto di sintesi esplicativo.

* (ex art. 9 della Legge 125/91) come modificato dal D. Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5, entrato in vigore il 20 febbraio 2010

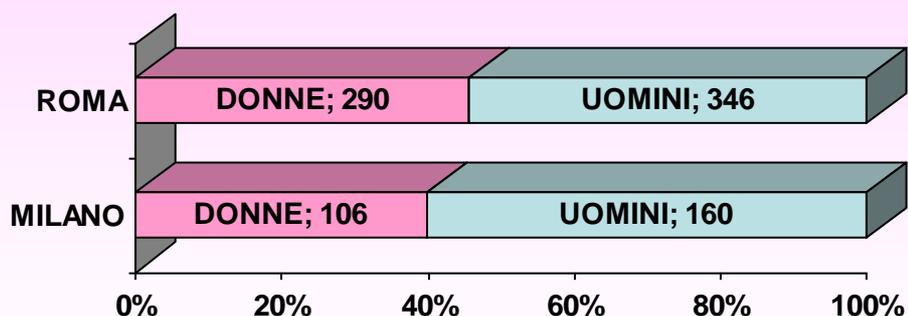
LA POPOLAZIONE DI BANCA FIDEURAM



La popolazione di Banca Fideuram al 31/12/2009 risulta composta da un totale di **1.135** dipendenti.

Di questi 486 sono donne, pari a circa il **43%**.

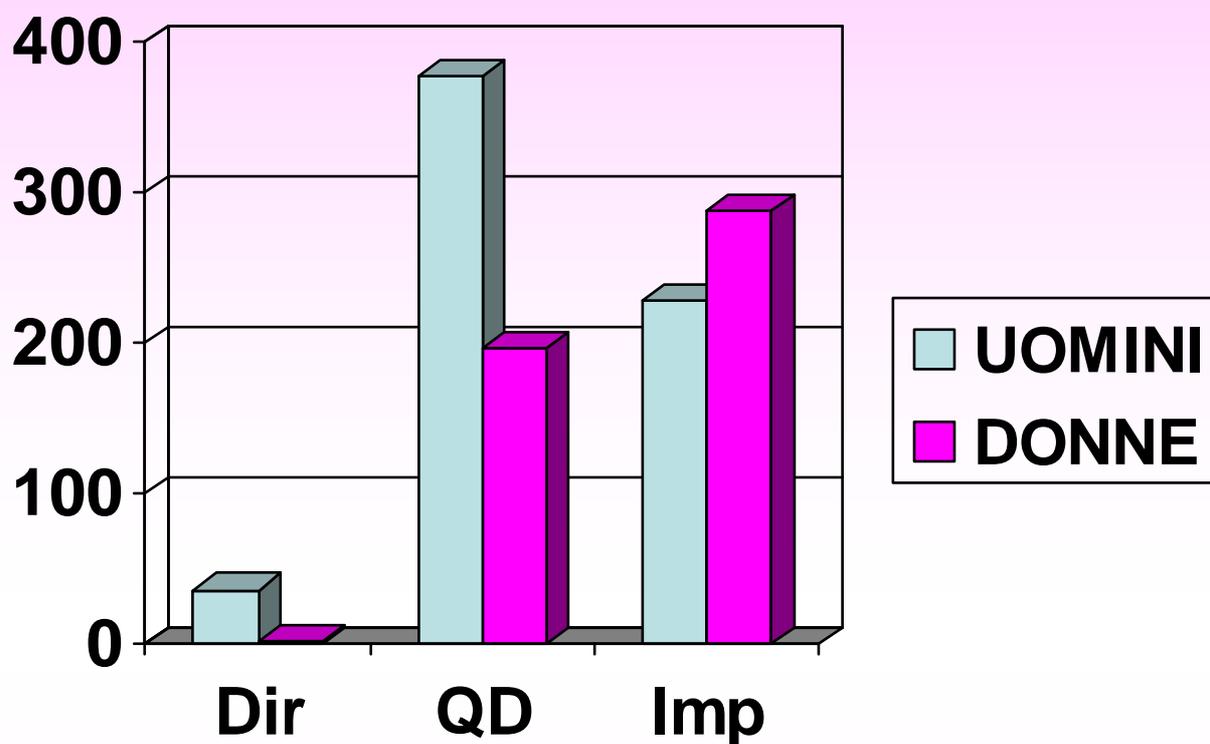
LA COMPOSIZIONE DI ROMA E MILANO



I dati di maggior dettaglio sono riferiti solo alle piazze lavorative con un numero di dipendenti superiori a 100. Abbiamo pertanto le composizioni di genere solo delle due piazze lavorative principali: Roma e Milano. Il dato evidenzia che nell'ultimo biennio la piazza di Roma è più "rosa" 45,6% di quella di Milano 39,8%.

Questo dato conferma il trend dei bienni precedenti.

GLI INQUADRAMENTI



Le donne in Banca Fideuram sotto il profilo degli inquadramenti, risultano così rappresentate:

Dirigenti 5,2%

Quadri 34,14%

Impiegati 55,8%

Le donne continuano ad essere numericamente poco rappresentate nei ruoli apicali, pertanto diventa molto difficile attuare politiche di conciliazione e buone prassi. Purtroppo c'è ancora chi pensa che le leggi a tutela delle donne costituiscano dei privilegi.

**SUDDIVISIONE per INQUADRAMENTI
ROMA, MILANO, CAPOZONA e PE**

	Roma		Milano		Capozona e PE	
Dirigenti	–	24	2	12	–	–
Quadri	121	217	53	93	22	68
Impiegati	169	102	51	53	86	73
Operai	–	3	–	2	–	2

Le uniche 2 Donne Dirigenti sono a Milano.

Le Donne inquadrare come QD3 e QD4 rappresentano rispettivamente il 37,5% e il 22% del totale.

Per i QD1 e i QD2 i dati mostrano una presenza femminile del 41,5% nei QD1 e del 43% nei QD2.

La più alta concentrazione di Donne risiede nell'area impiegatizia, a conferma dell'assenza di politiche per le Pari Opportunità in Banca Fideuram.

PROMOZIONI

Analizziamo le promozioni dei Quadri e degli Impiegati, che rappresentano il 96% dei dipendenti.

Il biennio 2008-2009 ha visto un numero di promossi complessivamente inferiore rispetto i bienni precedenti.

E' da sottolineare che su 28 promozioni relative ai Quadri solo 12 hanno interessato Donne e su 38 promozioni relative agli Impiegati solo 16 hanno interessato Donne. Mediamente la percentuale delle donne promosse è del 42% rispetto ai loro colleghi uomini 58%.

Per quanto riguarda il sistema incentivante i dati comunicati a luglio del 2009 dall'azienda non prevedevano la suddivisione per genere. Chiediamo quindi a BF di provvedere per l'anno 2010.

ASSUNZIONI

La politica aziendale continua a non favorire l'occupazione femminile. Infatti nel 2009 su 77 assunzioni solo 34 sono riferite a Donne.

Comunque il dato maggiormente critico è quello delle assunzioni nelle Aree più elevate di inquadramento: infatti su 4 nuovi Dirigenti solo 1 è Donna e su 24 Quadri solo 4 sono Donne !

PART TIME

I Part Time rappresentano il 10,3% del totale dei Dipendenti. Siamo ben lontani dalla percentuale massima del 20% prevista dal CCNL.

Purtroppo molti responsabili considerano il PT quasi come un "premio" e non come una necessità di tante persone soprattutto donne. Valutano unicamente la diminuzione dell'attività sotto il profilo temporale, alla quale già corrisponde la diminuzione del salario, senza valutare la qualità della prestazione lavorativa. Infatti spesso i PT lavorano nelle fasce orarie a maggiore operatività con carichi e ritmi di lavoro elevati e un trattamento economico diminuito.

E' da notare che su 117 Part-Time 115 riguardano Donne e solo 2 Uomini.

TIPOLOGIA CONTRATTUALE

Al 31/12 2009 risultano in organico 18 persone a tempo determinato e 16 con contratto di formazione. La percentuale di presenza femminile per queste tipologie contrattuali è del 65% a dimostrazione del fatto che le Donne sono preferite agli uomini per i periodi brevi: maggiore scolarizzazione, capacità relazionali diverse e la "certezza" che non ci saranno maternità, giocano a loro favore.

Il dato sulle aspettative in maternità completa il quadro: 17 in tutto di cui 16 Donne. Tra tutti i dipendenti che sono ben 1135, solo il 15% è in aspettativa per maternità e di questi solo uno è Uomo*.

*La legge sui Congedi Parentali prevede e incentiva il diritto di usufruire del congedo anche da parte del padre.

POLITICHE IN USCITA

Nel 2009 sono andate in pensione o hanno aderito al Fondo di Solidarietà 39 persone, di cui 15 donne.

Sempre nel 2009 hanno rassegnato le dimissioni 8 persone di cui due donne.

FORMAZIONE

La formazione complessivamente erogata nel 2009 è aumentata rispetto agli anni precedenti.

La quantità media in termini di ore, circa 12 per partecipante, rimane comunque esigua: stiamo parlando di una giornata e mezza di formazione in un anno.

Inoltre non sono state previste modalità di orario per agevolare la presenza ai corsi di formazione da parte dei Part-Time (vedi accordi di Armonizzazione).



RETRIBUZIONI 2009

Sulla media pro-capite delle retribuzioni totali le donne guadagnano il 20% in meno rispetto ai colleghi uomini.

RAL Totali su 1135 dipendenti	RAL 649 Uomini	RAL 486 Donne	Differenza
50.825.727,00	31.767.193,00	19.058.534,00	- 20%

RAL Media su 1135 dipendenti	RAL Media 649 Uomini	RAL Media 486 Donne	Differenza
44.740,37	48.947,90	39.215,090	- 20%

Notiamo con disappunto che la percentuale di divario sulla RAL (retribuzione annua lorda) relativa al 2009 è peggiorata rispetto ai dati riferiti al 2007: infatti dal - 15% registrato nel 2007 si è passati al - 20% del 2009 !

CONCLUSIONI

Urgono politiche aziendali volte a favorire l'occupazione femminile, realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di Pari Opportunità e colmare il divario salariale.

Banca Fideuram deve insediare quanto prima la prevista Commissione sulle Pari Opportunità già attiva in Capogruppo.

Inoltre invitiamo Banca Fideuram a sottoscrivere la Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, quale segno di una concreta volontà di eliminare ogni discriminazione di genere.

