



## IL GENDER GAP NEL GRUPPO BCC ICCREA

Care colleghe e colleghi,

il 28 aprile 2023 su BancaForte tv è apparsa una **intervista a Paolo Tripodi**, COO & Chief Human Resources Officer del Gruppo BCC Iccrea, dal titolo: **“BCC ICCREA, focus sull'empowerment femminile”**. L'intervista è disponibile a questo link. <https://bancaforte.it/video/bcc-iccrea-focus-sull-and-039-empowerment-femminile-RB101473i>

**Le parole sono molto importanti, le parole sono pensiero, il pensiero è educazione e l'educazione è politica. Come FABI troviamo impropri alcuni concetti che sono stati espressi durante l'intervista.**

Riportiamo alcuni passaggi di cui abbiamo evidenziato le parole chiave:

“[...]Ultimo elemento è lo sviluppo professionale un sistema di corsi che noi chiamiamo di empowerment che è teso a supportare il genere femminile nel momento di acquisizione della responsabilità di un'unità organizzativa che abbiamo misurato essere il punto in cui si crea quel glass ceiling di cui spesso si sente parlare. È il momento in cui la **donna deve decidere se ritirarsi dalla competizione** che esiste all'interno del mondo del lavoro **per dedicarsi alla sua missione di caregivers** sia a casa per i suoi figli che magari per i propri cari **oppure se in realtà mantenere la propria la propria voglia di progredire** all'interno dell'azienda. Quel momento è un momento critico e abbiamo deciso che un programma specifico per aiutare le nostre colleghe a superarlo per poter continuare a far carriera e fare in modo di aumentare il numero di persone con responsabilità.”

Il COO & Chief Human Resources Officer Paolo Tripodi ci dice quindi che **il problema dell'avanzamento di carriera delle donne, noto anche come tetto di cristallo o “glass ceiling”**, non è dovuto ad fenomeno di resistenza patriarcale per cui gli uomini continuano a selezionare altri uomini per i ruoli di potere (cosa che anticipiamo nel Gruppo BCC Iccrea avviene a partire dal quadro di primo livello con circa il 75% dei quadri uomini e il 25% donne su una popolazione aziendale che è numericamente 58% e 42%) **ma è dovuto ad una “scelta” delle donne le quali si ritraggono dalla competizione aziendale e prediligono la loro “missione” di care givers verso i figli o i propri cari**. Aggiunge però che adesso, grazie ai corsi di coaching, aiuteranno il personale femminile a mantenere **“la voglia”** di progredire all'interno dell'azienda.

Il termine **empowerment** indica “un processo di crescita, sia dell'individuo sia del gruppo, basato sull'incremento dell'autostima, dell'autoefficacia e dell'autodeterminazione per far emergere risorse latenti e portare l'individuo ad appropriarsi consapevolmente del suo potenziale.”

**Tutto il focus del discorso** del COO & Chief Human Resources Officer Paolo Tripodi, quindi, **sembra essere la donna, che se non fa carriera è perché non è riuscita ad autodeterminarsi**. Questo concetto assomiglia molto a quello che viene chiamato **“victim blaming”** ossia la colpevolizzazione della vittima che consiste nel ritenere la vittima di un crimine o di altre discriminazioni parzialmente o interamente responsabile di ciò che le è accaduto e spesso nell'indurre la vittima stessa ad auto colpevolizzarsi. Un concetto purtroppo tristemente conosciuto dalle donne.



Il fatto è che pur essendo il 42,6% dei dipendenti nel Gruppo BCC Iccrea, le donne sono realmente meno rappresentate (ma nei ruoli apicali) ma non perché abbiano bisogno di un coach che insegni loro a mantenere la *voglia* di fare carriera e a non cedere alla *missione* di caregivers (e in questa parola “missione” si concentra tutta la visione patriarcale che non si riesce a scardinare) ma perché **i capi intermedi, il cosiddetto middle management, sono prevalentemente uomini e le “discriminazioni” (intese come scelte soggettive di questi ultimi) iniziano subito a partire dalla promozione a quadro direttivo di primo livello. (Vedi dati Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria in calce).**

**Queste scelte, che sono spesso incentrate su pregiudizi, stereotipi** e dinamiche patriarcali note, effettuate al momento delle promozioni, e **reiterate anno dopo anno**, producono le discriminazioni di genere e costruiscono il famoso **tetto di cristallo** con la conseguenza che ci sia un genere “meno rappresentato”. Finché si è **nell'area professionale, infatti, le differenze di genere sono poco apprezzabili**, anche se c'è comunque un gender pay gap del 3,3% che non ha ragione di esistere. Non appena si prospetta la prima opportunità di crescita professionale, però, **i quadri direttivi diventano uomini, con un rapporto di circa 3 su 4, questo significa che nel Gruppo BCC Iccrea i quadri direttivi sono circa al 75% uomini**. Il conseguente “sillogismo organizzativo” mostra come la responsabilità delle UO venga data ad un responsabile che prevalentemente è uomo, perché le donne non riescono neanche ad entrare nella fascia dei quadri direttivi.

**La “discriminazione” procede poi ad imbuto verso la dirigenza, per cui il 92% dei dirigenti sono uomini**. Tutto però inizia dalla discriminazione al momento delle promozioni a quadro direttivo. Promozioni che vengono “scelte e determinate” da responsabili in prevalenza uomini, che sembrano prediligere altri uomini per i percorsi di crescita. Analizzando i dati e i numeri del Gruppo BCC Iccrea in tema di disparità di genere, ci rendiamo bene conto che **non servono percorsi di coaching per l'empowerment femminile**. Non sono le donne a dover assorbire nuovi concetti e nuovi modelli perché già li detengono, bensì sono gli uomini a dover abbandonare vecchi pregiudizi e vecchi schemi. Più che empowerment del personale femminile, **semberebbe servire un de-powerment del personale maschile, soprattutto del middle management**.

**Servono semmai percorsi di coaching per smantellare gli stereotipi di genere, quegli stereotipi che portano i manager uomini a selezionare altri uomini per i ruoli apicali, di potere o di crescita.**

Ma non solo, sarebbe importante anche parlare e **fare cultura rispetto agli stereotipi che associano ancora solo alla donna il diritto/dovere di assolvere alla missione di caregivers**, non considerando che il carico familiare, sia esso dei figli che dei familiari con necessità di assistenza, dovrebbe riguardare nella stessa misura uomini e donne, che di conseguenza, allo stesso modo, hanno necessità di un sostegno, ma non per ritrovare “la voglia” di continuare a fare carriera, ma per ottenere gli strumenti per conciliare entrambe le esigenze senza pregiudicarne nessuna.

**Il tetto di cristallo nel Gruppo BCC Iccrea esiste chiaramente e lo possiamo individuare con precisione chirurgica a cavallo fra l'area professionale e quella dei quadri direttivi. Non ha niente a che fare con l'empowerment femminile.**

A seguire riportiamo i dati sulle differenze di genere nel Gruppo BCC Iccrea che sono rappresentati nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022 del Gruppo.



## GENDER PAY GAP e DISPARITA' DI GENERE GRUPPO BCC ICCREA

Fonte dei dati Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria 2022 Gruppo BCC Iccrea

### 1) NUOVE ASSUNZIONI 2022- 2021- 2020

Come evidenzia la tabella sotto riportata (vedi pagina 266 DCNF 2022 Gruppo BCC Iccrea), la **selezione del personale negli ultimi tre anni è andata corroborando le discriminazioni di genere. Il Gruppo nel 2022 assume al 44,4% donne e al 55,6% uomini. Su 1348 nuovi assunti sono stati selezionati 749 uomini e 599 donne.** Dato che determina la popolazione aziendale, a chiusura dell'esercizio 2022 il Gruppo si compone, infatti, di **22.144 dipendenti** con una **componente femminile del 42,61%** e una maschile del 57,39%.

NUOVE ASSUNZIONI															
Anno	2022					2021					2020				
Ass. per classe d'età (n.)	Uomini	Donne	Altro	Non div.	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non div.	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non div.	Totale
Età inferiore ai 30 anni	282	283	0	0	565	247	199	0	0	446	148	152	0	0	300
Età compresa tra 30 e 50 anni	347	249	0	0	596	388	258	0	0	646	336	234	0	0	570
Età superiore a 50 anni	120	67	0	0	187	183	81	0	0	264	185	47	0	0	232
<b>Totale</b>	<b>749</b>	<b>599</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.348</b>	<b>818</b>	<b>538</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.356</b>	<b>669</b>	<b>433</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.102</b>

**La disparità nella selezione aumenta all'aumentare dell'età:** se fra i 30 e 50 anni su 596 persone il Gruppo assume il 58,2% uomini (347) e il 41,8% donne (249), nell'età **superiore ai 50 anni il Gruppo** su 187 persone **assume al 64% uomini** (120) e al 36% donne (67).

Fenomeno questo che è dovuto all'ingresso di professionalità con alti livelli di inquadramento, (dal quadro direttivo di primo livello in su) selezionate sul mercato attingendo da altre aziende, prassi che contribuisce ad aumentare la presenza maschile in posizioni apicali.

### 2) INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Decisamente più forti e allarmanti sono i dati sul **gender pay gap e sull'inquadramento del personale in base al genere.**

La tabella sotto riportata (pagina 272 della DCNF 2022 del Gruppo BCC Iccrea) evidenzia la discriminazione di genere e rappresenta con chiarezza cosa si intende per "**tetto di cristallo**" ossia un **tetto invisibile ma particolarmente presente e difficile da scalfire che impedisce alle donne di fare carriera e crescere verticalmente in azienda: questo blocco si presenta a partire dal passaggio a quadro direttivo.**

Analizzando i dati, infatti, se fra gli impiegati non ci sono differenze particolari con 49,5% uomini e 50,5% donne, quando si parla invece di **quadri direttivi questi sono al 73,4% uomini e al 26,6% donne con un picco del 76% uomini e 24% donne per chi ha più di 50 anni** mentre i **dirigenti sono al 92,3% uomini e al 7,3% donne.** Sono dati allarmanti e ingiustificabili.



DIPENDENTI PER CATEGORIA CONTRATTUALE E FASCIA DI ETÀ - DISTRIBUZIONE %															
Anno	2022					2021					2020				
Categoria di dipendenti (%)	Uomini	Donne	Altro	Non div.	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non div.	Totale	Uomini	Donne	Altro	Non div.	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>92,27%</b>	<b>7,73%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>92,89%</b>	<b>7,11%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>93,35%</b>	<b>6,65%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Età inferiore ai 30 anni	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Età compresa tra 30 e 50 anni	88,14%	11,86%	0%	0%	100%	90,74%	9,26%	0%	0%	100%	91,38%	8,62%	0%	0%	100%
Età superiore ai 50 anni	93,04%	6,96%	0%	0%	100%	93,24%	6,76%	0%	0%	100%	93,68%	6,32%	0%	0%	100%
<b>Quadri</b>	<b>73,39%</b>	<b>26,61%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>74,21%</b>	<b>25,79%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>74,78%</b>	<b>25,22%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Età inferiore ai 30 anni	75,00%	25,00%	0%	0%	100%	50%	50%	0%	0%	100%	50%	50%	0%	0%	100%
Età compresa tra 30 e 50 anni	69,85%	30,15%	0%	0%	100%	70,92%	29,08%	0%	0%	100%	71,01%	28,99%	0%	0%	100%
Età superiore ai 50 anni	75,82%	24,18%	0%	0%	100%	76,15%	23,85%	0%	0%	100%	77,10%	22,90%	0%	0%	100%
<b>Impiegati</b>	<b>49,46%</b>	<b>50,54%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>49,90%</b>	<b>50,10%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>50,35%</b>	<b>49,65%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Età inferiore ai 30 anni	51,11%	48,89%	0%	0%	100%	51,11%	48,89%	0%	0%	100%	48,12%	51,88%	0%	0%	100%
Età compresa tra 30 e 50 anni	46,64%	53,36%	0%	0%	100%	47,02%	52,98%	0%	0%	100%	47,46%	52,54%	0%	0%	100%
Età superiore ai 50 anni	55,20%	44,80%	0%	0%	100%	55,62%	44,38%	0%	0%	100%	57,43%	42,57%	0%	0%	100%
<b>Totale</b>	<b>57,39%</b>	<b>42,61%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>57,69%</b>	<b>42,31%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>58,10%</b>	<b>41,90%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

### 3) **RETRIBUZIONE MEDIA**

A pagina 276 della DCNF 2022 del Gruppo BCC Iccrea possiamo trovare questi dati. Quando si parla di retribuzione media **la differenza fra dirigenti uomini e dirigenti donne è del 21%; fra quadri uomini e quadri donne è dell'8%; fra impiegati uomini e impiegati donne è del 3,3%**. Questo è un altro dato particolarmente allarmante perché presente fin dalla categoria degli impiegati.

GENDER PAY GAP - RETRIBUZIONE TOTALE %			
Anno	2022	2021	2020
<b>Inquadramento contrattuale</b>			
Dirigenti	79,03%	76,21%	69,71%
Quadri	91,94%	91,49%	91,48%
Impiegati	96,71%	93,88%	93,32%

Riteniamo che il tema sia talmente ampio, complesso e sentito che debba essere affrontato, discusso e condiviso con le rappresentanti e i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori. **Le iniziative unilaterali rischiano di non tenere in considerazione tutti gli aspetti del problema.** Lo stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro prevede la costituzione di una **Commissione Nazionale Paritetica sulle Pari Opportunità** (articolo 18) nonché di una **Commissione sulle Politiche per l'Inclusione** (articolo 18 bis). Pertanto, invitiamo la Capogruppo ad un confronto leale, maturo e complessivo sul tema della parità di genere.

### **COORDINAMENTO FABI - GRUPPO BCC ICCREA**

Roma, 6 giugno 2023