



ADBI
associazione **donne**
della **Banca d'Italia**

Spett.le Banca d'Italia – Segretario Generale

Spett.le Capo del Servizio RIU

Spett.le Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Spett.le Responsabile del Piano d'azione per la valorizzazione delle diversità

Valorizzazione delle diversità – L'agenda ADBI in dieci punti

Come Associazione Donne della Banca d'Italia (ADBI) siamo impegnate nel coinvolgere e sostenere le donne che lavorano nel nostro Istituto, offrendo un convinto e articolato contributo all'affermazione di valori di comune interesse, particolarmente sentiti dalla componente femminile del personale. Vogliamo da sempre diffondere una cultura di valorizzazione delle diversità, di condizioni paritetiche per la manifestazione dei talenti e di perseguimento del benessere dell'individuo, anche per mezzo di appropriate misure di conciliazione, a beneficio dell'organizzazione tutta.

Constatiamo con grande piacere come questi temi siano oggetto di crescente attenzione da parte di colleghi e colleghe, delle strutture e dei vertici della Banca. Il momento appare quindi favorevole per un'azione incisiva, condivisa e coordinata. A tal fine, riteniamo utile esplicitare le linee di azione lungo le quali l'ADBI intende articolare il proprio contributo, formulando un'agenda di lavoro in dieci punti che chiediamo all'Amministrazione di condividere e perseguire in modo pragmatico e in stretta sinergia con gli altri attori coinvolti.

- 1) Analisi degli impatti di genere della riforma delle carriere e dell'orario di lavoro in Banca.
- 2) Introduzione di una valutazione ex ante degli impatti sulle disparità di genere di qualsiasi innovazione regolamentare e organizzativa.
- 3) Formalizzazione del ruolo del *Diversity manager* aziendale come figura permanente con responsabilità trasversali definite in organigramma, anche alla luce della recente esperienza del piano di azione per la valorizzazione delle diversità.
- 4) Introduzione di precisi obiettivi per l'avanzamento del personale femminile.
- 5) Pubblicazione periodica di statistiche sulla distribuzione del personale femminile per segmenti professionali, Servizi dell'A.C. e Filiali (con particolare riferimento alle posizioni di rilievo organizzativo) e sull'utilizzo delle misure di conciliazione.
- 6) Promozione della continuità di analisi e ricerca sulle tematiche di genere.

- 7) Introduzione, nella descrizione delle vacancy interne, di un esplicito invito a supporto delle candidature femminili, in analogia con quello già presente in tutte le vacancy BCE (*To further enhance the diversity of its workforce, the ECB particularly encourages applications from female candidates*).
- 8) Formalizzazione di un adeguato coinvolgimento delle donne nelle commissioni di esame e avanzamento, nei panel e nei comitati che valuteranno l'assegnazione delle posizioni a vacancy e i passaggi di segmento professionale.
- 9) Introduzione, nel documento di dettaglio che seguirà la riforma degli inquadramenti (ora delineata solo per principi), di un riferimento all'indipendenza dei giudizi valutativi rispetto ai periodi prolungati di assenza (p.es. per maternità), in linea con le indicazioni formulate nelle pregresse sessioni valutative.
- 10) Adeguamento dell'offerta formativa al nuovo assetto degli avanzamenti e delle valutazioni per consentire alle donne di beneficiare delle opportunità di maggiore riconoscimento delle professionalità e del merito e di più rapida progressione di carriera, per esempio ampliando la partecipazione ai corsi di leadership al femminile alle colleghe che non ricoprono posizioni di titolare o che non siano dirigenti.

L'impegno dell'ADBI per la realizzazione di queste e altre iniziative già avviate in ambiti come i piani di azione, la formazione, i laboratori di innovazione, le indagini di clima aziendale, il mentoring), si fonda su una crescente rappresentatività sul territorio – con oltre 250 socie ad oggi – e su una solida rete di contatti con altre associazioni.

Nell'ottica di una collaborazione sempre più intensa e proficua, siamo a disposizione per avviare un calendario di incontri periodici di dialogo, progettazione e coordinamento con vostri rappresentanti.

Cordiali saluti.

Roma, 14 marzo 2016

Il Consiglio Direttivo

Paola Ansuini
Annalisa Bucalossi
Sabrina Cicin
Angela Di Maria
Cristina Mastropasqua
Emanuela Nuccetelli
Isabella Stefanangeli