

Virginia Giglio Presidente ADBI 2016

Note di discussione sulla Relazione CPO del 20 giugno 2016

Innanzitutto, grazie per l'ottimo lavoro e di avere invitato l'ADBI a fare da discussant al Rapporto della CPO! Questa opportunità è la migliore occasione per avviare quella proficua collaborazione tra diverse realtà della banca che – nel rispetto dei propri ruoli e delle rispettive competenze – non può che giovare all'attenzione continua che meritano il ruolo e l'attività delle donne in Banca. Ci fa in particolare piacere che la CPO abbia espresso disponibilità di massima ad aprire alla partecipazione di esponenti dell'ADBI e viceversa alle rispettive riunioni. Siamo infatti convinte che solo se si consolidano le sinergie che esistono tra Commissione e Associazione non si spengono i riflettori su quanto accade alle donne in Banca.

In secondo luogo consentitemelo, finalmente! Sono passati tre anni dall'ultima relazione della CPO e il gap informativo e analitico si stava facendo troppo ampio. Non dovremmo abituarci a leggere i preziosissimi report della CPO a cadenza triennale, perché c'è un bisogno di dati e informazioni che non si può colmare altrimenti. I dati disponibili nell'ongoing da RIU, infatti, sono meno completi di quelli contenuti nella relazione della CPO. Fino ad oggi chi avesse voluto sapere cosa succede alle donne in Banca avrebbe potuto solo consultare alcune tavole statistiche per il 2014 (distribuzione complessiva e per gruppi di gradi, partecipazione ai concorsi, cessazioni dal servizio, formazione, valutazioni). Non avrebbe avuto disponibile nessun dato di genere per gli aspetti "andamentali" (evoluzione età media per carriere, per anzianità media di servizio, assunzioni e delle cessazioni, età media dei nuovi assunti), perdendo quindi informazioni preziose per conoscere i trend.

E' vero che poi l'attesa viene ripagata con report di alto livello, ma il rischio è di perdere il momentum di analisi e di proposta. Anche perché nel frattempo, il nostro mondo-banca cambia e cambierà ancora di più con il consolidamento della riforma dell'orario di lavoro e l'attuazione della riforma delle carriere. Risultano infatti quanto mai opportuni i focus del Report sull'orario di lavoro e il caveat sulla riforma delle carriere.

Il primo si basa sui dati elaborati per fini sindacali per l'osservatorio sull'orario di lavoro. Non consente quindi di fare particolari approfondimenti sugli effetti di genere della nuova articolazione dell'orario di lavoro; per questi sarebbe necessario considerare ulteriori elementi, quali ad esempio le dinamiche delle consistenze e della diversa composizione per genere del personale nelle diverse strutture della Banca. Pur con i suoi limiti, però questo focus ci dice tanto. Ci dice davvero tanto, specie su come reagiscono alle novità le donne in banca e anche- indirettamente - sulla velocità con cui si muove la cultura di chi lavora in banca, compresa la parte aziendale.

Abbiamo infatti adesso un arsenale di strumenti e di opportunità davvero invidiabile nel contesto nazionale ed internazionale nato per spinta ed esigenza delle donne di banca, promosso dalle organizzazioni sindacali e dall'ADBI, e raccolta dalla Banca, di cui si possono giovare tutti. E, infatti, anche gli uomini lo fanno in misura significativa, come si vede per la banca delle ore, del tempo e la flessibilità infragiornaliera. Ci chiediamo però come sia possibile che a più di un anno dalla riforma il lavoro delocalizzato sia applicato così sporadicamente, che ci siano intere aree della banca – che

sono fatte da persone, da donne - che lo non applichino assolutamente. Il rapporto parla di possibili fenomeni di autoesclusione; poiché questa è - come noto - una tipica condotta femminile, azioni positive di promozione, incoraggiamento e supporto, sono indispensabili.

Alla luce di questa prima esperienza, sollecitiamo fin d'ora a fare un focus altrettanto approfondito per la riforma delle carriere. Nel passaggio dal sistema di prove d'esame e graduatorie in cui chi vi si sottoponeva poteva - in qualche misura, sia pure insoddisfacente nei tempi e condizionato dai vincoli di mobilità, - anche una ragionevole aspettativa di avanzamento a un sistema che chiede verifiche continue, il rischio di perdere le donne strada facendo può innalzarsi. Come mette in luce lo stesso rapporto CPO, nel vecchio quadro, la collega laureata - abbastanza giovane e motivata - aveva delle possibilità, magari solo di toccare il soffitto di vetro, perché quelle di sfondarlo hanno probabilità davvero risibili visto che sono donne solo 5 Capi Servizio, 2 Funzionari Generali e un componente del Direttorio. Nel nuovo quadro non lo sappiamo, lo auspichiamo. Sottolineiamo inoltre che questo non è solo un problema di ruoli e di stelletta ma anche di salari, e quindi di pensioni. Ci sembra che questa attenzione debba essere ancora più specifica ed elevata per le donne perché purtroppo in banca manca - ed è un fatto che dobbiamo sottolineare - la sana abitudine a fare un'analisi di impatto per genere. Anche se non obbligata dalla legge, nulla impedisce alla Banca di fare tali analisi di iniziativa. Crediamo che, con il 36% di donne, fare un bilancio di genere e fare delle analisi d'impatto di genere non sia affatto un esercizio inutile, anzi esso darebbe alla Banca indicazioni preziose su come orientare e ottimizzare i risultati della sua attività di investimento in capitale umano.

In terzo luogo, parlando di cultura delle persone che lavorano in banca e di cultura organizzativa, i dati dell'indagine di clima sono illuminanti e aprono a una vera e propria prateria di possibili e necessari interventi. Spiccano i risultati dell'item giustizia organizzativa, che pone con forza la questione dell'equità a tutti i livelli, i servizi per la crescita personale, e, in modo particolare, del clima per la diversità dove la percezione femminile di "non essere favorite" nell'assegnazione delle attività, nelle decisioni di promozione e nei processi di sviluppo" è confermata dalle risposte degli uomini che, riferendosi alle stesse domande, affermano di "essere favoriti". Un diversity manager, autorevole e credibile, è quantomai opportuno e avrebbe di che lavorare.

Le donne sono più legate alla banca (dice il report che mai la lascerebbero in questo momento), e lo sono tanto più quanto più si sale di grado. Per loro contano di più la possibilità di condividere con i colleghi le proprie conoscenze; sono quindi un asset con elevate potenzialità di reazione positiva a determinate sollecitazioni. Allo stesso tempo esse, però, hanno la percezione di essere sottovalutate e sottoutilizzate nel confronto con i colleghi. Per noi, ma forse per tutti, è uno spreco ingiustificato non investire nelle risorse più cooperative e più fidelizzate. Ma che vuol dire investire? Secondo noi significa dare prospettive concrete.

Servono prospettive concrete per attrarre le donne giovani in possesso di appropriati titoli di studio ed elevato potenziale: molto opportunamente il rapporto riprende il tema dell'ingresso in Banca, le cui criticità erano già emerse nel precedente report. Non è ancora perfettamente chiaro perché in Banca vi siano disparità in fase di recruitment; le ulteriori analisi previste sulle possibili distorsioni associate ai test e una attività di promozione attiva delle candidature femminili sono sicuramente

opportune. Secondo noi è necessario anche rendere attraente la Banca per le neo-laureate e per farlo bisogna mostrare – fin dalla prima schermata del sito internet - che è un’istituzione dove le donne hanno strumenti di conciliazione avanzatissimi, opportunità concrete di crescita professionale, , contano e sono ascoltate, hanno proiezione esterna. Non la fabbrica di cenerentole che sembra invece emergere dall’indagine di clima. Servono prospettive concrete poi anche per coinvolgere e motivare le donne che già lavorano in banca, per rinnovare il loro patto di fiducia con il lavoro. Nessun datore di lavoro, neanche la Banca d’Italia, può ragionevolmente permettersi di lasciar dietro una parte importante della propria forza lavoro, specie quella più committed.

La credibilità delle prospettive si misura anche sulla concreta possibilità di avere una carriera di successo. E poiché i trend sono troppo lunghi (come dice il report, *in ogni caso, pur se nel tempo si osserva una percentuale crescente di donne promosse, la composizione degli scrutinati sempre sbilanciata a favore degli uomini fa sì che neanche un tasso di promozione equilibrato riuscirebbe a tradursi in una vera e propria inversione di tendenza*) avremmo preferito vedere fin d’ora definiti i cd. obiettivi numerici di riferimento e non attendere il completamento della transizione del nuovo assetto delle carriere, e scavallare il 2016. Esempi qualificati sono già disponibili per essere impiegati come benchmark (Commissione Europea, Banca Centrale Europea, Bank of England), usiamoli con convinzione!

In conclusione, come dice il report, entrano in Banca, soprattutto nel grado di coadiutore, meno donne che uomini e i successivi passaggi di carriera non aiutano a riequilibrare la proporzione tra i generi. Ci sono fenomeni di autoesclusione dalle opportunità di carriera e di flessibilità lavorativa che richiedono politiche attive e vigilanza. A fronte di Report che ci dicono che la crescita del peso percentuale delle donne in banca era dovuta principalmente alle uscite pensionistiche degli uomini e non ai maggiori ingressi di donne, che tale crescita si è ora arrestata, in mancanza di significativi ingressi di donne giovani e per effetto delle future uscite pensionistiche delle donne c’è il rischio che la componente femminile possa contrarsi. Questo non sarebbe un successo aziendale.

Esiste un soffitto di vetro antisfondamento; la cultura dominante è sfavorevole, prevalgono meccanismi di cooptazione maschile, nessuna propensione ad attribuire posizioni manageriali di vertice alle donne: gli organigrammi parlano chiaro. Lucifora e Vigani hanno messo in luce come la presenza di donne in posizioni decisionali contribuisca a ridurre il pregiudizio di genere sia in modo diretto, diminuendo la discriminazione tra le donne, sia in modo indiretto, creando un ambiente di lavoro meno penalizzante nei confronti dei lavoratori con carichi familiari che sono ancora principalmente donne. In Banca quindi sarebbero molto utili più capi donna.

Ci troviamo davanti a un punto di svolta per la cultura aziendale. Sono state introdotte delle riforme, c’è il riconoscimento di cittadinanza del tema pari opportunità. Bisogna però crederci e investire nel cambiamento e rendere la banca un punto di attrazione per i giovani talenti femminili. Ci sono i mezzi per farlo. Le donne possono moltiplicare gli effetti del cambiamento. Noi crediamo che questo sia un processo che serva a tutti, indistintamente e che il coordinamento tra i diversi attori impegnati su questo fronte è un tassello essenziale per la buona riuscita delle diverse iniziative e per il cambio di paradigma culturale.