

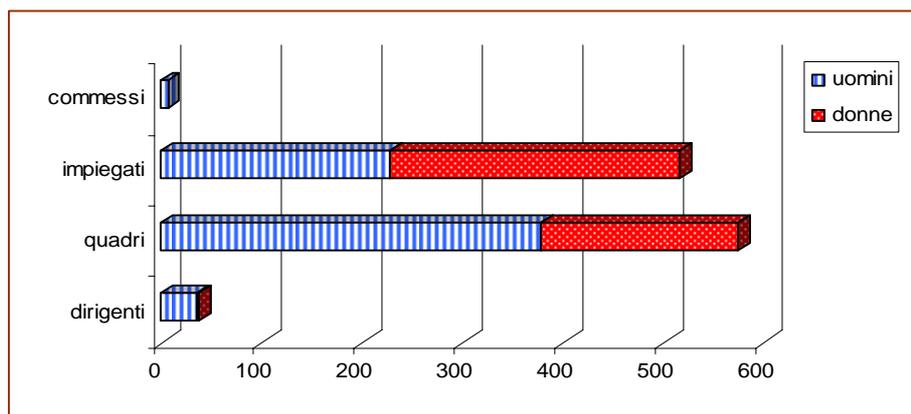
## La gestione diretta di Intesa Sanpaolo fa male alle donne di Banca Fideuram

Meno male che Passera (Sole 24 Ore del 10 giugno 2010 "Quote rosa - I big del credito: più donne nei Cda") sostiene che *"valorizzare il talento femminile è giusto e nell'interesse del Paese"*.

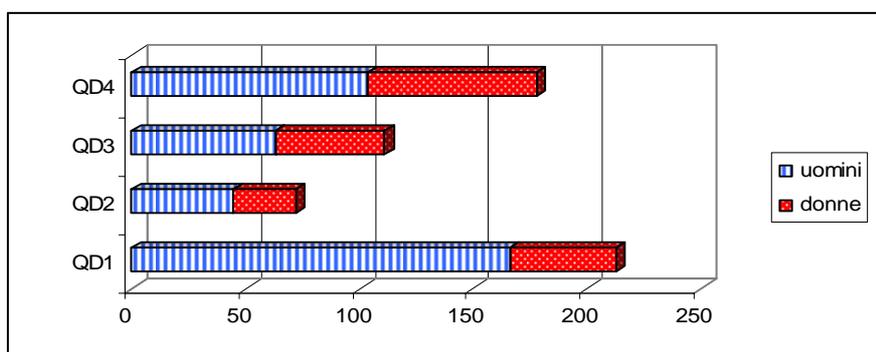
Analizzando i dati biennali forniti da Banca Fideuram ai sensi della Legge n. 125 del 1991 sulle pari opportunità uomo-donna, se ne ricava un quadro ben diverso.

Alla fine del 2009 le donne erano 486 su 1.135 dipendenti pari al 43%. Le nostre battaglie e relazioni sindacali costruttive avevano portato negli anni ad un'evoluzione positiva della presenza delle donne, passando dal 34% del 1995 al dato attuale. Ma anche quest'anno le assunzioni non sono state pari al 50%, si sono attestate solo al 44% del totale. L'unico dato positivo è quello dei contratti di inserimento e/o apprendistato, su 16 assunzioni totali 14 sono donne.

Andando più nel dettaglio vediamo che le donne sono il 5% dei dirigenti, il 34% dei quadri, ma la maggioranza, il 56% degli impiegati.



Se scandagliamo ancora più in profondità il dato dei Quadri direttivi vediamo che sono il 22% dei QD1, il 37% dei QD2, il 43% dei QD3 e il 41% dei QD4. Mentre dal QD1 in su sono dati abbastanza omogenei alla presenza totale, risalta agli occhi invece che il nuovo corso aziendale ha scelto di penalizzare pesantemente le donne nel passaggio dalla terza area professionale ai quadri direttivi. L'ordine di Intesa deve essere stato: non promuovete le donne a quadro ci costa troppo la futura maternità. Così facendo i figli pesano solo sulle donne, sia dal punto di vista economico che dello sviluppo di carriera e della qualità del lavoro. Una scelta aziendale contro ogni principio di responsabilità sociale ed in antitesi alle affermazioni di Passera.



Fatte salve le assunzioni che segnalano un trend positivo in ascesa, seppure insufficiente, sono negative le promozioni, di ben 2 punti in percentuale inferiori alla presenza femminile, pari al 41%, ed ancora di più la formazione e le retribuzioni di ben 6 punti inferiori, entrambe pari al 37% dei rispettivi totali.

La vergogna più grande è nelle retribuzioni - esclusi i dirigenti di cui questa volta non ci vengono forniti neanche i dati complessivi - gli uomini guadagnano in media € 51.822 e le donne 39.377, con una differenza di genere di ben € 12.445, pari al 20%.

Questa politica aziendale, pesantemente discriminatoria nei confronti delle donne, è linfa vitale per il machismo comportamentale dei capetti, non più arginato dal femminismo oramai sommerso, e piuttosto autorizzato dalla riabilitazione della seduzione, strumento secolare delle donne per avvicinarsi al potere a loro negato.

Con buona pace di Passera, in perfetta sintonia con lo stile di chi ci governa, dice una cosa, ma fa il contrario.

Per invertire la tendenza, per dimostrare nei fatti la responsabilità sociale d'impresa, bisogna dare corso concreto ad iniziative finalizzate. L'ente bilaterale di settore sulla formazione continua ha appena pubblicato un bando per piani aziendali in tema di pari opportunità. Vedremo se questa opportunità potrà essere colta.

14 luglio 2010

Fisac Cgil Banca Fideuram