



Mediocredito Italiano: persone oltre i numeri

Nel corso dell'incontro del 9 u.s. l'azienda ha presentato i dati relativi a: composizione e distribuzione del personale, formazione e orario di lavoro in Mediocredito Italiano al 31.12.2016, ai sensi del Protocollo sulle Relazioni Sindacali del 2014, che di seguito vi illustriamo corredate delle nostre osservazioni e valutazioni. In merito alle tipologie contrattuali adottate, MCI si mantiene fedele alla scelta di favorire la buona occupazione con il **100% di contratti a tempo indeterminato**.

TIPOLOGIA CTR.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	Orizzontale	Verticale	Ciclico	Misto	TOTALI
UOMINI	532	11	4	6	0	1	543
DONNE	269	116	81	15	2	18	385
TOTALE	801	127	85	21	2	19	928

Il **30% delle lavoratrici scelgono un contratto di lavoro a part-time**, optando nella maggior parte dei casi per un part-time orizzontale con un orario (e un salario corrispondente) pari o superiore alle 30 ore settimanali. Le lavoratrici a tempo parziale sono concentrate per il 78% dei casi nelle aree professionali e soltanto nel 22% tra i quadri direttivi.

L'organico di MCI considerato è quello effettivo, che comprende i distaccati *in* Mediocredito al netto dei distaccati *out* collocati nel Gruppo ISP. L'istituto normativo del distacco infragruppo è molto utilizzato e Mediocredito Italiano all'interno del Gruppo ISP non fa eccezione, come emerge dalla seguente tabella:

DISTACCHI		DIR	QD 3/4	QD ½	A3 L3/4	A3 L1/2	ALTRI	TOTALI
IN	UOMINI	3	41	33	8	0	0	85
	DONNE	0	2	13	11	2	0	28
	TOTALI	3	43	46	19	2	0	113
OUT	UOMINI	1	2	2	3	1	0	9
	DONNE	0	0	1	2	2	0	5
	TOTALI	1	2	3	5	2	0	14

Nel corso del 2016 in MCI sono **entrate 39** persone, di cui 20 colleghi e 7 colleghe provenienti dal Gruppo ISP e 3 nuovi assunti (1 collega e 2 colleghe). **36 sono le uscite** nel corso dello stesso anno, di cui 22 verso il Gruppo ISP (10 colleghe e 12 colleghi) 7 in pensione (2 donne e 5 uomini) e 7 con altre motivazioni (6 colleghi e 1 collega). Ricordiamo che **99 colleghe@ sono stati ceduti** a ISP e ISGS tra giugno e luglio 2016. Nel corso dei primi mesi del 2017 **sono state trasferite 8 persone**, di cui 6 uomini e 2 donne (soltanto una collega è stata trasferita a seguito di una sua richiesta).

INQUADRAMENTI	DIR	QD 1/2	QD ¾	A3 L.1/2	A3 L.3/4	ALTRI	TOTALI
UOMINI	21	141	219	54	103	5	543
DONNE	2	86	45	82	168	3	386
TOTALE	23	227	264	136	271	8	929

La criticità degli inquadramenti presenti in Mediocredito è da subito evidente alla lettura della tabella sopra esposta, che mostra con evidenza una **distribuzione squilibrata** almeno per due ragioni. Innanzitutto perché i ruoli di coordinamento/direzione (514) sono superiori ai ruoli esecutivi (415). Inoltre perché è evidente la disparità tra colleghi e colleghe nel riconoscimento economico e professionale sotteso



all'inquadramento. Emblematica della disparità di genere la presenza femminile dell'8% nella dirigenza di contro ad un monopolio maschile del 92%, che esprime un tasso di segregazione elevato in base ai parametri internazionali.

FORMAZIONE IN GG	INTERNA AULA	INTERNA FAD	ESTERNA	STAGE	TOTALI
UOMINI	1090	3762	1032	-	5884
DONNE	527	1274	766	5	2572
TOTALI	1617	5036	1798	5	8456

Le giornate complessive di formazione nel 2016 sono state 8.456 per un totale di 7.642 partecipazioni. Ricordiamo che i dati sopra esposti comprendono anche le 2 giornate di **workshop** intitolate "*Mediocredito Italiano: insieme si vince*" (Pero e Firenze, novembre 2016). Abbiamo auspicato un'iniziativa che rassicurasse colleghe e colleghi preoccupati del futuro dell'Azienda soggetta ad una riorganizzazione permanente e a continui cambi di management. Crediamo tuttavia che un'iniziativa estemporanea così strutturata non possa rientrare a pieno titolo nell'attività di formazione, di cui lavoratrici e lavoratori di quest'azienda avrebbero un gran bisogno.

La **formazione d'aula**, che è la modalità più efficace per l'apprendimento, è stata senz'altro minoritaria rispetto alla formazione a distanza, che viene svolta on line sul posto di lavoro, senza che siano garantite concentrazione, attenzione ed effettiva partecipazione. Oltre alla formazione obbligatoria, che occupa una parte consistente dell'attività formativa di MCI, il focus è stato su competenze creditizie e finanziarie.

Ribadiamo che quest'**investimento formativo non è adeguato** a MCI, che deve ricostruire la propria identità e operare una complessa integrazione delle diverse provenienze e competenze.

Segnaliamo infine nella formazione una presenza femminile più che dimezzata rispetto a quella maschile, che necessita di interventi mirati per garantire una fruizione almeno paritaria.

Al fine di ridurre le evidenti **disparità di genere**, su nostra sollecitazione Azienda e Capogruppo hanno condiviso la necessità di indagare meglio la situazione del personale femminile al 31.12.2016, in merito a: distribuzione delle donne nella struttura organizzativa, ruoli di responsabilità e coordinamento, *Seniority* (correlate a età e part-time), erogazione della quota di eccellenza del premio di risultato.

Dai dati presentati emerge una **distribuzione anomala** (non omogenea) delle donne nella compagine aziendale. Le colleghe sono infatti maggioranza nella Direzione Crediti (58%) e nella Direzione Risorse/Operativa (53%), mentre sono del tutto sottorappresentate nella Direzione Commerciale (24%).

Le donne ricoprono soltanto il **15% dei ruoli di Responsabile di Struttura** (appannaggio del genere maschile per l'85%) e 29 donne hanno coperto **ruoli di coordinamento pari al 33%** (di contro al 67% di coordinatori maschi), registrando un sensibile miglioramento rispetto all'anno precedente (+ 5 coordinatrici).

L'età media delle donne è di 49 anni (di contro ai 51 degli uomini) e il loro grado di autonomia professionale nel 40% dei casi è valutato da **seniority 3**. Il 40% dei colleghi rientra invece nella figura professionale dello Specialista d'Impresa, ma l'anno precedente rientrava nella *Seniority 4*. Queste disparità nelle valutazioni di colleghe e colleghi si riflettono anche sull'erogazione della **quota di eccellenza del PVR** (peraltro più che dimezzata rispetto all'anno precedente), che è stata riconosciuta a 13 colleghe e a 30 colleghi di MCI.

I dati sulla situazione del personale femminile, che abbiamo disegnato per sommi capi, andranno ulteriormente approfonditi tra le parti, in particolare intrecciando le *Seniority* con i livelli di inquadramento. L'obiettivo di invertire la direzione, garantendo pari opportunità a tutte e tutti, può essere realizzato soltanto progettando degli interventi mirati e specifici. Le RSA hanno fatto e faranno la loro parte, sia a livello di analisi che di proposte, ma potrebbe non bastare. Ora **le lavoratrici devono prendere coscienza del valore del proprio lavoro ed esigere** - tramite le RSA - **un equo riconoscimento**, in modo da favorire il passaggio dall'analisi alle azioni concrete per realizzare le pari opportunità.

26.05.2017