Pubblichiamo di seguito una lettera aperta, inviata dalle Componenti di parte Sindacale della Commissione pari Opportunità di Gruppo, al Responsabile delle Relazioni Sindacali in merito alle recenti nomine delle prime linee dell'Azienda:

Come è noto, soltanto 3 donne su 23 nominativi sono state inserite nel nuovo top management che guiderà la nostra Azienda e che ci auguriamo la tiri fuori dai mari tempestosi in cui fluttuiamo.
A loro vanno innanzitutto le nostre congratulazioni.
Sappiano infondere alla gestione straordinaria, a cui sono chiamate, le qualità che fanno la DIFFERENZA del TALENTO FEMMINILE .
Vorremmo dir loro di non aver timore di essere diverse dalla maggioranza incombente dei loro colleghi perché tale diversità è una ricchezza, peraltro studiata e poi strenuamente voluta da questo Istituto come valore aggiunto alla cultura aziendale del business . Almeno così ci è stato detto.
Anzi: la questione della promozione del talento e della differenza di genere è prettamente una questione di business , quindi un'azienda più bilanciata, dal punto di vista del genere, sarebbe un'azienda in grado di cogliere maggiori opportunità nel mercato e nell'organizzazione interna.
Peccato allora che in frangenti così determinanti e simbolicamente densi non si sia colta, con queste nomine, l'occasione di portare un vento nuovo, un vento che incrinasse quel "Tetto di Cristallo", quel baluardo inamovibile, quel velo invisibile fatto di ignoranza e incoerenza.
Le policy ufficiali, i progetti di balance gender e i tentativi di far crescere la cultura del talento femminile, come l'ultimo tentativo di coinvolgere migliaia di lavoratrici nel progetto WOW– StrengthsFinder , dovrebbero servire proprio a questo: fare avanzare le donne e i loro punti di vista, i propri stili di leadership , le proprie prerogative per il bene di tutti.
Questa Azienda non sente impellente la necessità di portare a maturazioni policy , ragionamenti, faticosissimi percorsi? Non è ancora venuto il tempo? Le donne devono ancora crescere? Le loro competenze non sono ancora sufficienti?
Noi non ci crediamo.
Ma è un fatto che l'Azienda, interrogata in merito, si è fatta scudo della considerazione che la competenza è merce rara (tre le donne?!), riproponendosi tuttavia l'impegno a fare di meglio nelle nomine inerenti alla riorganizzazione del modello di banca. Il risultato lo abbiamo visto: il 23% delle nomine degli Area Manager è donna, in sostanziale continuità di prospettiva con il risultato del top management .
Era un'occasione per dimostrare che la parità professionale tra uomini e donne è davvero un obiettivo strategico che la nostra Azienda cerca di perseguire nel concreto, adottando scelte conseguenti. Che la cultura di genere non può essere un concetto astratto, ma va fatta vivere in ogni processo ed ambito aziendale.
Non ci siamo, non ci siamo per niente, signori.

Auguri alle donne di buon lavoro.

Milano, 16/01/2017

Le Componenti di Parte Sindacale della Commissione Pari Opportunità
Gruppo UniCredit

– scarica il documento allegato