

Crédit Agricole Cariparma

I dati presi in esame riguardano Crédit Agricole Cariparma.

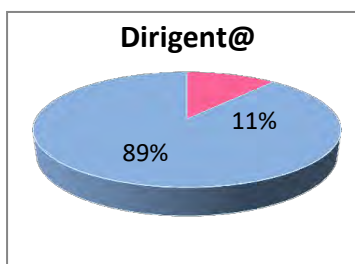
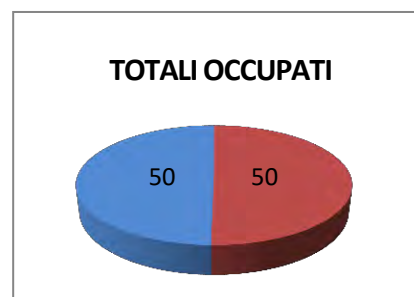
L'azienda, facente parte del gruppo Crédit Agricole Italia S.p.a., ha acquisito nel corso del 2018 la Cassa di risparmio di Cesena, Cassa di risparmio di Rimini e Cassa di risparmio di San Miniato. Nel 2019 la ragione sociale è stata trasformata in Crédit Agricole Italia e a luglio verrà incorporata Crédit Agricole Carispezia già banca del gruppo. I dati, riferiti al biennio 2016-2017, non rispettano pertanto l'attuale composizione dell'azienda.

OCCUPAZIONE

Gli occupati al 31/12/2017 sono 5252 di cui 2641 donne e 2611 uomini. Rispetto al 31/12/2016 vi è stato un calo dell'occupazione a causa prevalentemente dell'utilizzo del Fondo di solidarietà, che ha portato al prepensionamento di 211 dipendenti, mentre altre 54 unità hanno avuto accesso al pensionamento. Il totale delle uscite è stato pertanto pari a 472 dipendenti (219 donne e 253 uomini), mentre le entrate dovute a nuove assunzioni sono state limitate a 368 di cui però soltanto 165 fanno riferimento a donne e 203 a uomini.

Crédit Agricole Cariparma presenta pertanto un tasso di femminilizzazione del 50% della forza lavoro. Possiamo affermare che l'azienda in esame garantisce pari opportunità di lavoro fra uomini e donne.

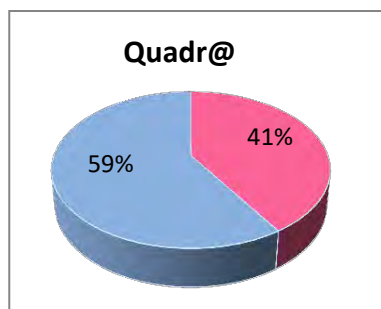
Tuttavia come vedremo all'interno delle categorie professionali (dirigenti, quadri, impiegati) non vi è pari ripartizione.



Osservando come si distribuiscono gli uomini e le donne nelle qualifiche, si nota una presenza maggiore delle donne nella categoria impiegatizia, contro una minore presenza tra i quadri direttivi ed una presenza irrilevante tra i dirigenti.

Nella fascia dirigenziale infatti solo l'11% appartiene al genere femminile evidenziando in maniera marcata il fenomeno della segregazione verticale.

Vi è pertanto una ostilità nei confronti del genere femminile alla presenza ai vertici dell'organigramma aziendale

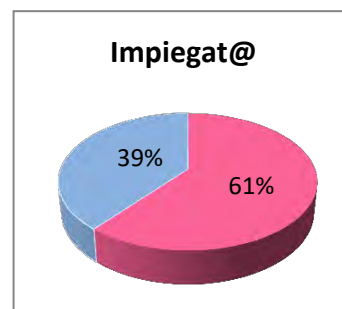


Soltanto il 41% dei quadri appartiene al genere femminile. A livello di distribuzione statistica tale dato si colloca al limite inferiore dell'equilibrio.

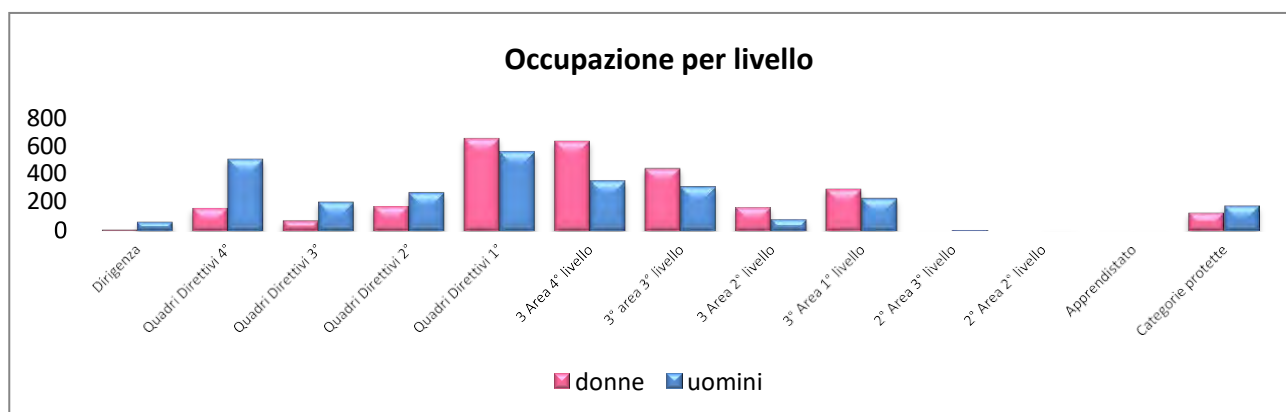
A livello impiegatizio notiamo invece che la presenza delle donne è più alta del tasso di femminilizzazione atteso.

Secondo i parametri, una presenza di genere di oltre il 60% non è equilibrata. Siamo al limite di una segregazione delle donne nell'area professionale.

Vi è quindi necessità di interrogarci sulle motivazioni di tale distribuzione statistica e su quali sono gli ostacoli ad una distribuzione equilibrata di donne e uomini nelle carriere.



La tabella seguente mostra la composizione dell'organico e indica la struttura della piramide aziendale, frutto delle politiche organizzative, ed indica le opportunità offerte di collocazione nella gerarchia aziendale. La media aziendale di dirigenti è dell'1% ma di questa quota ne fa parte un esiguo numero di donne e, anche i livelli più vicini alla dirigenza – QD4 e QD3 settore bancario vedono una quota ridotta di donne.

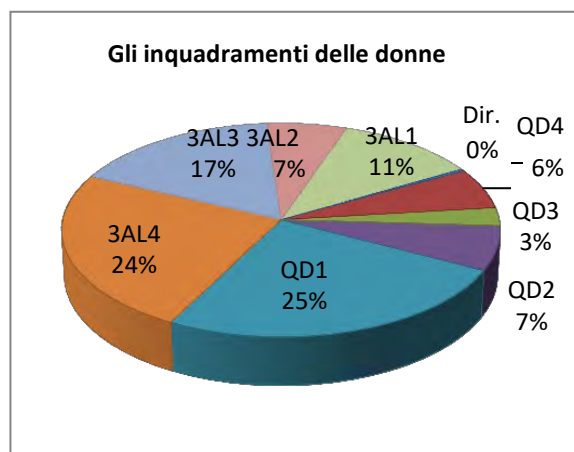
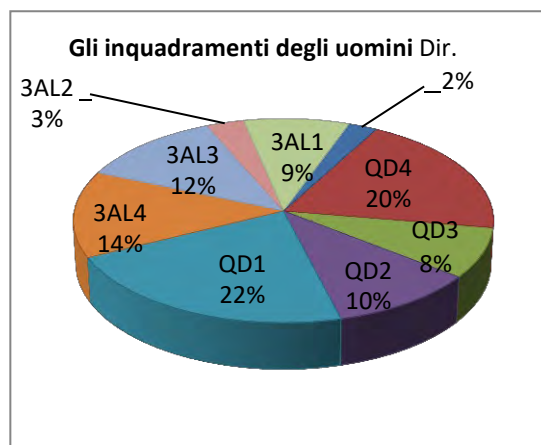


I grafici seguenti ci permettono di osservare come si distribuiscono le donne e gli uomini nei vari livelli, per capire meglio le differenze delle rispettive carriere.

Le donne in Crédit Agricole Cariparma si concentrano per il 24% nei due livelli più alti dell'area professionale. Il 25% delle donne è poi riuscito a superare lo scoglio del livello impiegatizio per poi bloccarsi, come se ci fosse un tetto invisibile nei livelli più alti.

Al contrario se guardiamo ai ruoli che ricoprono i loro colleghi, scopriamo che oltre la metà dei lavoratori uomini di Cariparma riveste ruoli direttivi (62%) mentre solo il 38% è collocato nelle Aree professionali.

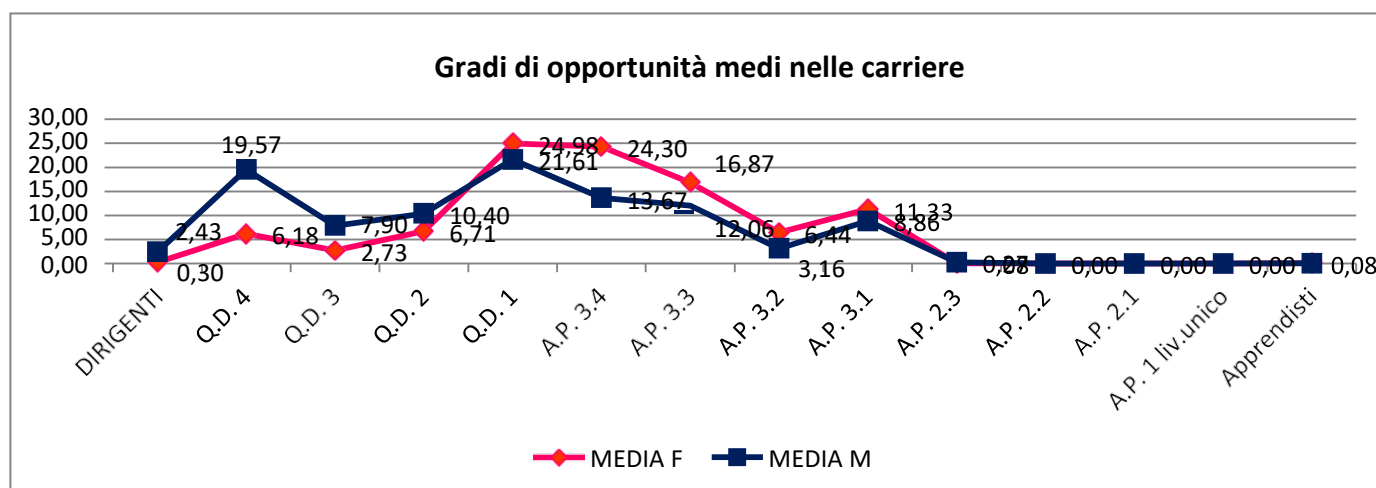
A livello di distribuzione i picchi di presenza sono registrati al livello QD1 (22%) e QD4 (20%). A quest'ultimo livello troviamo solo il 6% di presenza femminile.

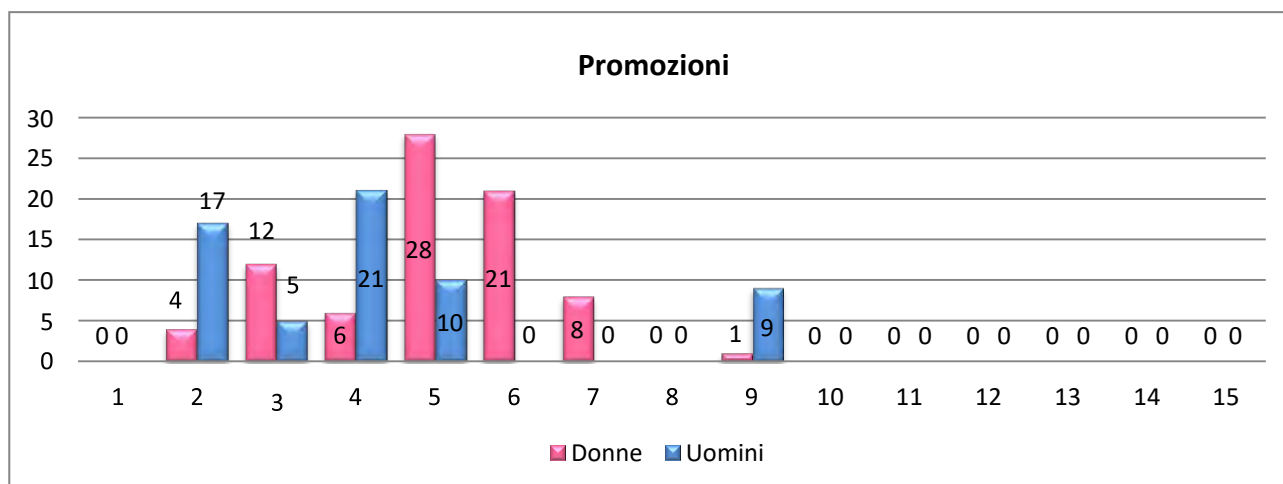


Il grafico del grado di opportunità media che si ottiene rapportando la presenza femminile e maschile nei singoli livelli con la media aziendale dei livelli evidenzia il fenomeno della segregazione verticale.

Una lavoratrice Cariparma ha una probabilità del 25% di essere promossa al 1° livello dei quadri direttivi e del 24% ad A3L4 mentre ha basse possibilità, se non nulle di essere promossa nei livelli più alti sino a quello dirigenziale.

I lavoratori uomini possono invece essere promossi con una probabilità del 20% a Quadri direttivi di quarto livello.





Osservando il grafico delle promozioni notiamo come siano state maggiori le promozioni delle donne in particolare al livello QD1 e A3L4. Maggiori invece le promozioni degli uomini al livello QD4 e QD2.

Segnaliamo come in tema di pari opportunità e di gender management sia stato attivato il progetto **“Artemisia”**, che racchiude una serie di azioni dirette alla crescita professionale delle lavoratrici e allo sviluppo di una strategia “gender oriented”.

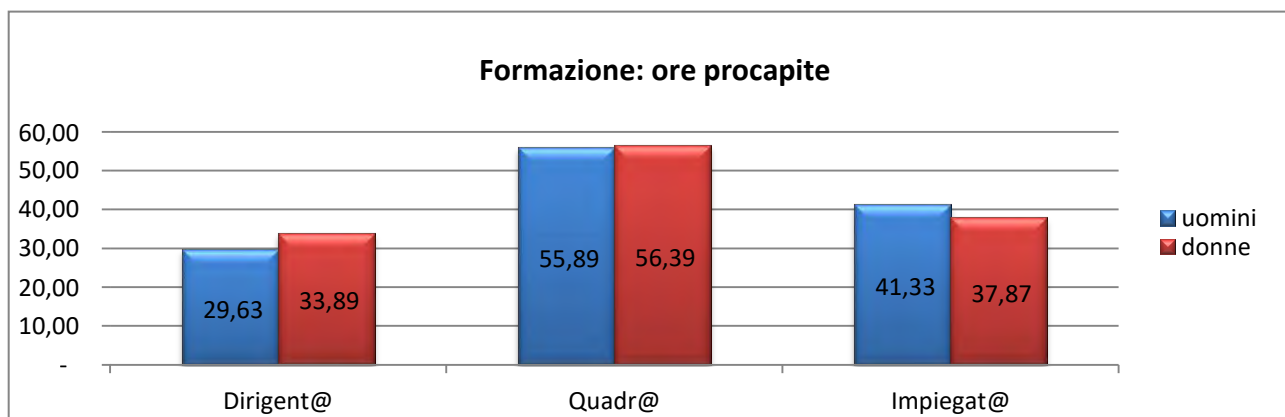
PART TIME E ASPETTATIVE

Le informazioni andrebbero comunque approfondite e messe in relazione con la composizione dei rapporti di lavoro per vedere quanto incida il part-time nello “schiacciare” le donne verso il basso della piramide e con le fasce per età e per anzianità aziendale.

In Cariparma il contratto di lavoro è prevalentemente il contratto a tempo indeterminato (98%). L’incidenza del part time è del 12% sul totale dei contratti a tempo indeterminato. L’utilizzo del part time è maggiore fra gli impiegati rispetto ai quadri direttivi. Forte è la polarizzazione di genere: il 98% dei contratti a tempo parziale è sottoscritto dalle lavoratrici.

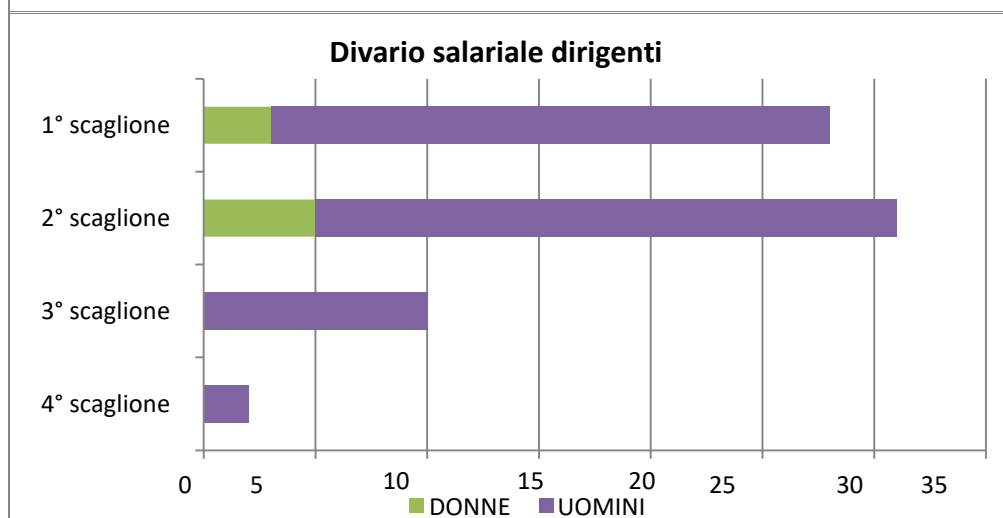
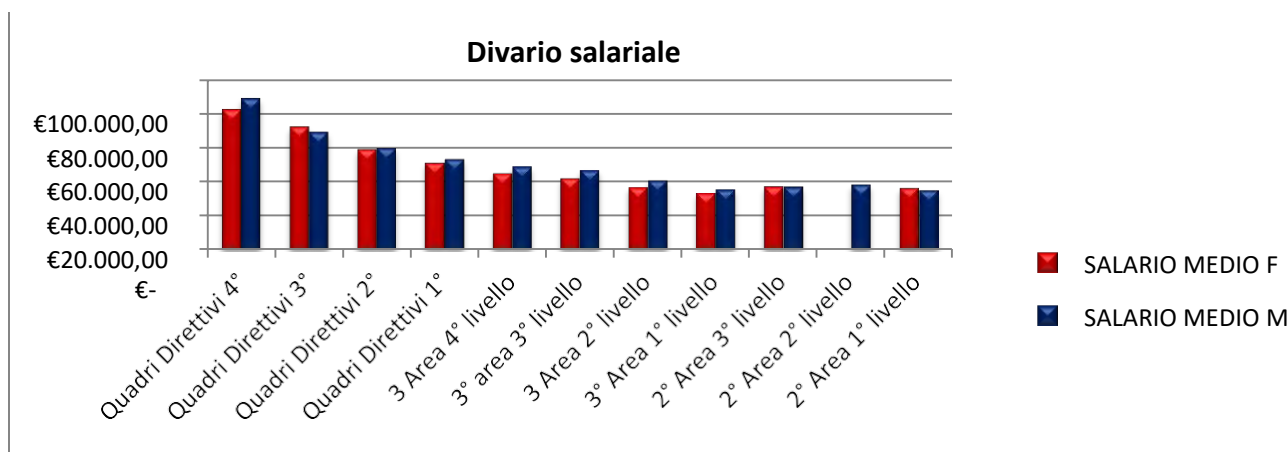
FORMAZIONE

Il grafico sottostante, tratto dalla tabella 2.5, mostra la media delle ore pro-capite dedicate alla formazione in base al genere e alle categorie professionali. Le lavoratrici sono destinatarie di una media di ore pro-capite più alta rispetto ai loro colleghi uomini sia fra i dirigenti che fra i quadri, mentre fra gli impiegati prevale la formazione maschile.



GAP SALARIALE

Come già riferito per le altre aziende, il grafico relativo alle retribuzioni è da leggere con qualche cautela, offre tuttavia delle informazioni sulla presenza di un gap salariale a sfavore delle donne per tutti i livelli.



Il gap salariale non dipende pertanto solo dai diversi ruoli ricoperti, ma anche dal salario medio percepito. Notiamo infine che non vi sono donne dirigenti nel quarto e terzo scaglione.