

PUNTI Di SviSTA

NEWSLETTER DEL COORDINAMENTO DONNE DELLA FISAC/CGIL MILANO E LOMBARDIA
DONNE.FISAC@CGIL.LOMBARDIA.IT

3-2022





Il 2022 si è aperto con una sentenza del tribunale di Londra che farà storia: ha condannato il gruppo bancario francese Bnp Paribas a pagare 2,5 milioni di euro ad una dipendente per discriminazione sessuale e disuguaglianza salariale. La dipendente in questione, assunta nell'ufficio londinese del gruppo, ha fatto causa a Bnp perchè il suo stipendio era più basso del 25% rispetto al collega uomo di pari grado e responsabilità, diventando 3 anni dopo, tenendo conto di aumenti, premi e bonus, dell'85%.

Ma basterà una sentenza per far capire alle grandi aziende che non è più accettabile pagare gli uomini di più per lavori di pari valore o discriminare pagando loro bonus più alti senza una buona ragione?

Secondo il "Global Gender Gap Report 2021" del World Economic Forum, si allungano di 36 anni i tempi per l'annullamento delle differenze tra uomini e donne. Da un'aspettativa di 99,5 anni a una di 135,6 anni, per l'esattezza. Un'altra generazione di donne dovrà aspettare per la parità di genere. Il gender gap complessivo si azzererà solo tra 135 anni, mentre quello strettamente economico richiederà ancora di più.

In Italia, nel 2022, le donne detengono il 32% delle posizioni aziendali di comando, 2 punti percentuali in più rispetto al 2021. Le donne CEO sono salite al 20% così come quelle con ruoli nel senior management al 30% nel 2022. Tuttavia, il nostro Paese rimane ancora nelle retrovie tra le 30 economie mondiali analizzate. A metterlo nero su bianco il rapporto annuale "Women in Business" di Grant Thornton. La stessa ricerca nel 2021 aveva rilevato, infatti, che le posizioni di CEO occupate dalle donne erano scese al 18% rispetto al 23% registrato nel 2020, andando sotto la media dell'Eurozona (21%) e delle rilevazioni fatte a livello mondo (26%). Invece, a livello globale, la ricerca ha mostrato che rispetto al 2021 aumentano le donne CFO (oggi al 37%) e COO (al 24%), mentre scendono di 2 punti le donne CEO (24% rispetto al 26% dello scorso anno).

In generale è comunque tempo che le aziende cambino passo, concretamente, rispetto al tema del gender gap. Perché, come sottolinea Boston Consulting Group, la diversity è anche un 'affare': le aziende con almeno tre dirigenti donne hanno un aumento mediano del ROE superiore di 11 punti percentuali in cinque anni rispetto a quello delle aziende senza dirigenti donne. E le aziende con almeno il 30% dei dirigenti donne hanno un aumento del 15% della redditività rispetto a quelle senza dirigenti donne. Basta una sola donna in più nella leadership per aumentare il rendimento di una azienda da 8 a 13 punti.

IL PUNTO DI SVISTA DI FRANCESCO GÈNRE
Segretario Generale Fisac Cgil Lodi

L'articolo introduttivo di questo numero di "Punti di Svista" si conclude considerando conveniente per le stesse aziende il tema della *diversity*. Sicuramente lo è come vetrina di *marketing*, però bisogna ammettere che qualche ragionamento e qualche passo in avanti, seppur con lentezza, c'è stato in questi anni anche in termini di ragionamenti concreti e reali. Uno dei punti più critici è proprio quello del Gap Salariale.

Le aziende del settore finanziario e le relative associazioni datoriali non hanno lesinato iniziative di carattere pubblico, autonome o con la partecipazione alle Organizzazioni Sindacali. Tante parole, decisamente di meno quando si deve contrattare in azienda. Mutismo assoluto quando si deve parlare di salario unilaterale, informativa essenziale per poter capire a quanto ammonta la differenza salariale tra uomini e donne a parità di inquadramento.

Ho provato allora a chiedermi, postulando una reale condivisione da parte anche delle aziende della convenienza di una reale parità, delle ragioni di questo comportamento. Provo ad abbozzare una risposta. Credo che il punto centrale stia nella gestione del potere. Potere di dare discrezionalmente salario unilaterale e di non doverne rendere conto. Potere di non condividere i principi dell'organizzazione del lavoro. Ma c'è anche un potere nel potere. Le alte retribuzioni (per non parlare di certe buonuscite) dei *Top Manager* sono spesso più collegate ad un perpetuarsi di meccanismi da casta che da libero mercato. Se scendiamo a livello di *Middle Management* anche in questo caso sovente non mancano comunque autoreferenzialità e conservatorismo nei comportamenti. Quindi confronto e conflitto su questi temi si sostanzia su diversi livelli.

Rilevato che a livello politico qualcosa si è mosso con il Ddl 2418, seppur con molta timidezza, vorrei accennare qualcosa anche sul che fare. Per cambiare una cultura aziendale, bisogna cambiare la cultura in generale. Dobbiamo riconoscere che è un compito tutt'altro che facile e che necessita di tempo. Un fattore fondamentale ritengo che sia il coinvolgimento di noi uomini e di una nostra maggiore assunzione di responsabilità. In fondo anche per noi si tratta di avere il coraggio di cedere qualcosa per avere in cambio un mondo con relazioni migliori.