

IL PERCORSO A OSTACOLI DELLA PARITÀ

Quadro d'insieme sulla condizione di genere



Sommario

➤ Occupazione e salario in Europa.....	3
➤ Occupazione e qualità del lavoro in ABI e ANIA.....	10
➤ Dati pari opportunità nei primari istituti di credito.....	21
➤ Dati pari opportunità nelle primarie compagnie assicurative....	37
➤ Dati pari opportunità nei servizi di riscossione.....	53
➤ Note (*).....	59

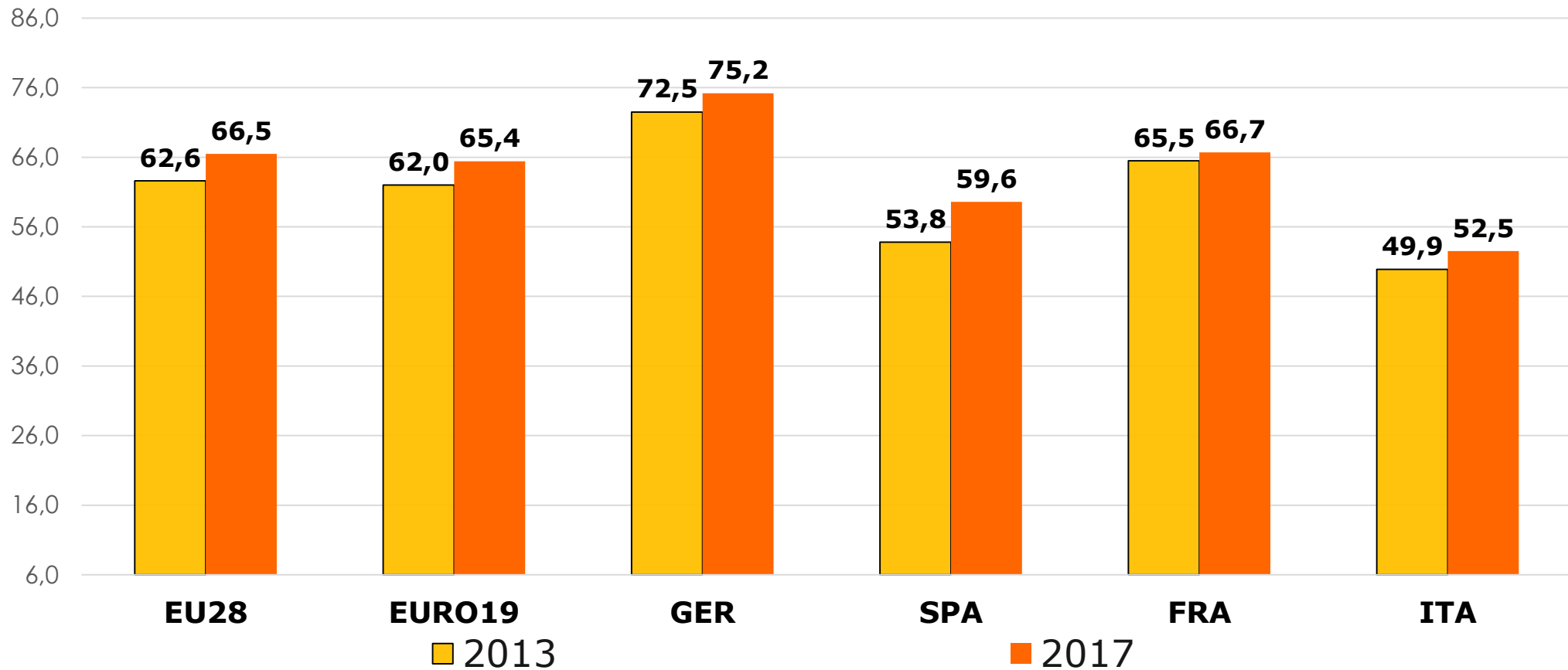
Fonti: Eurostat, ABI, ANIA, Rapporti Pari Opportunità
Ultimo dato disponibile e analisi delle tendenze

Illustrazioni di Anarkikka – Associazione Diritti d'Autore – dal calendario 8 marzo 2020-21

Occupazione e Salario in Europa

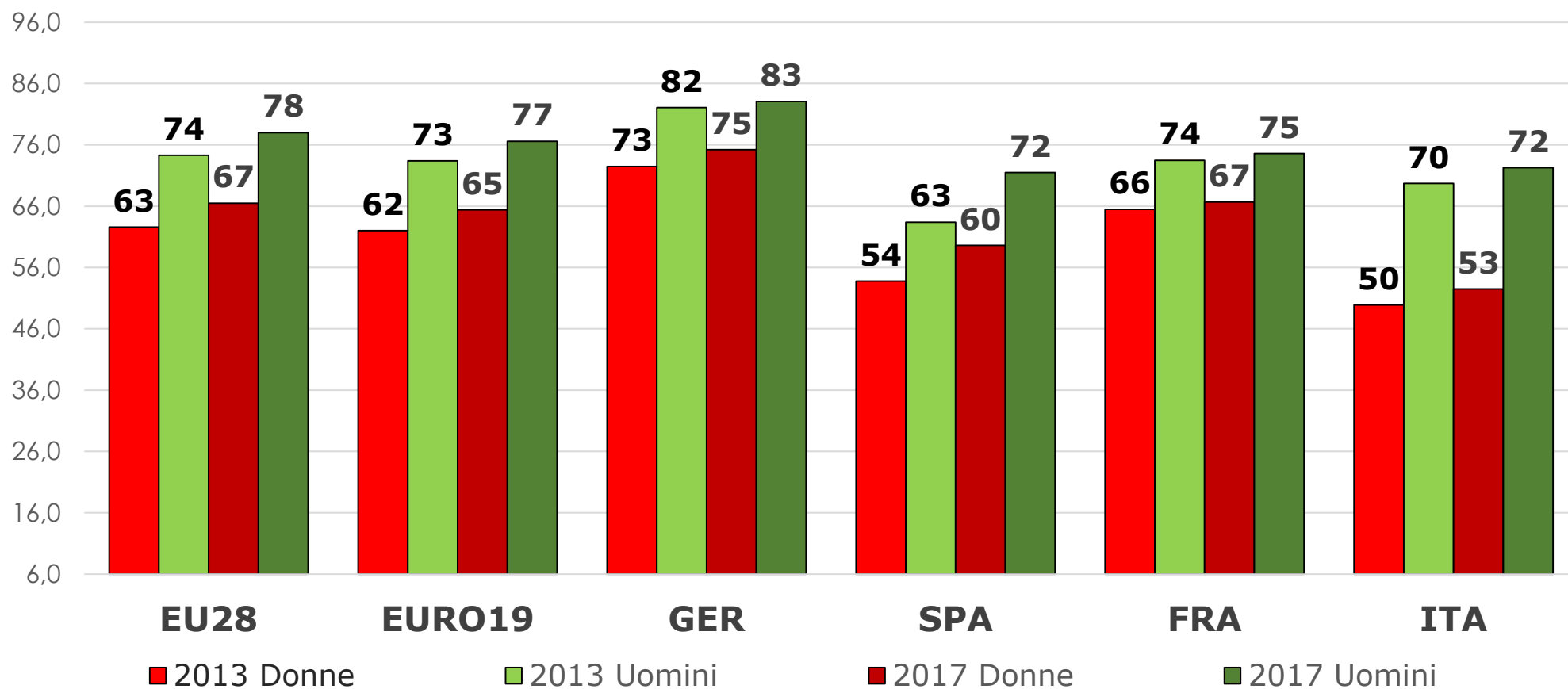


Tasso di Occupazione Femminile in Europa



L'Italia è all'ultimo posto dei Paesi europei nella classifica capitanata dalla Germania

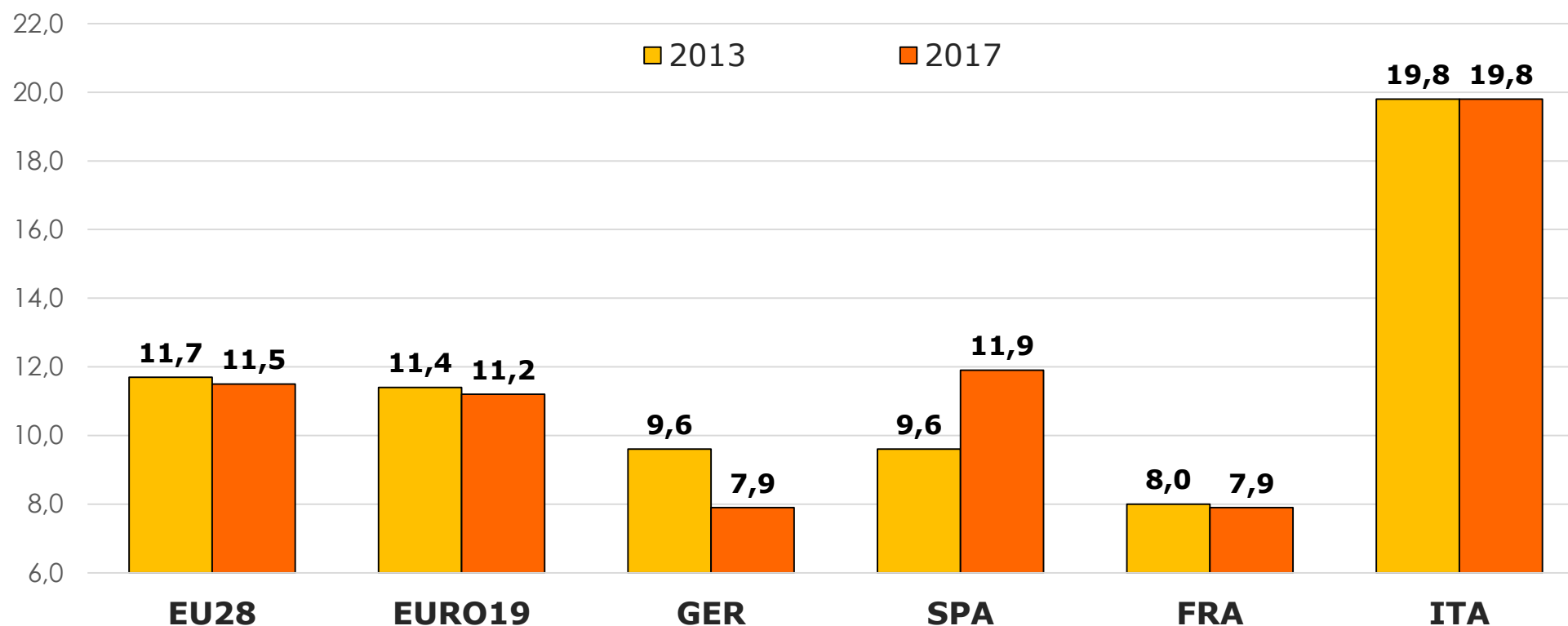
Tasso di Occupazione per Genere in Europa



L'Italia è all'ultimo posto dei Paesi europei nella classifica

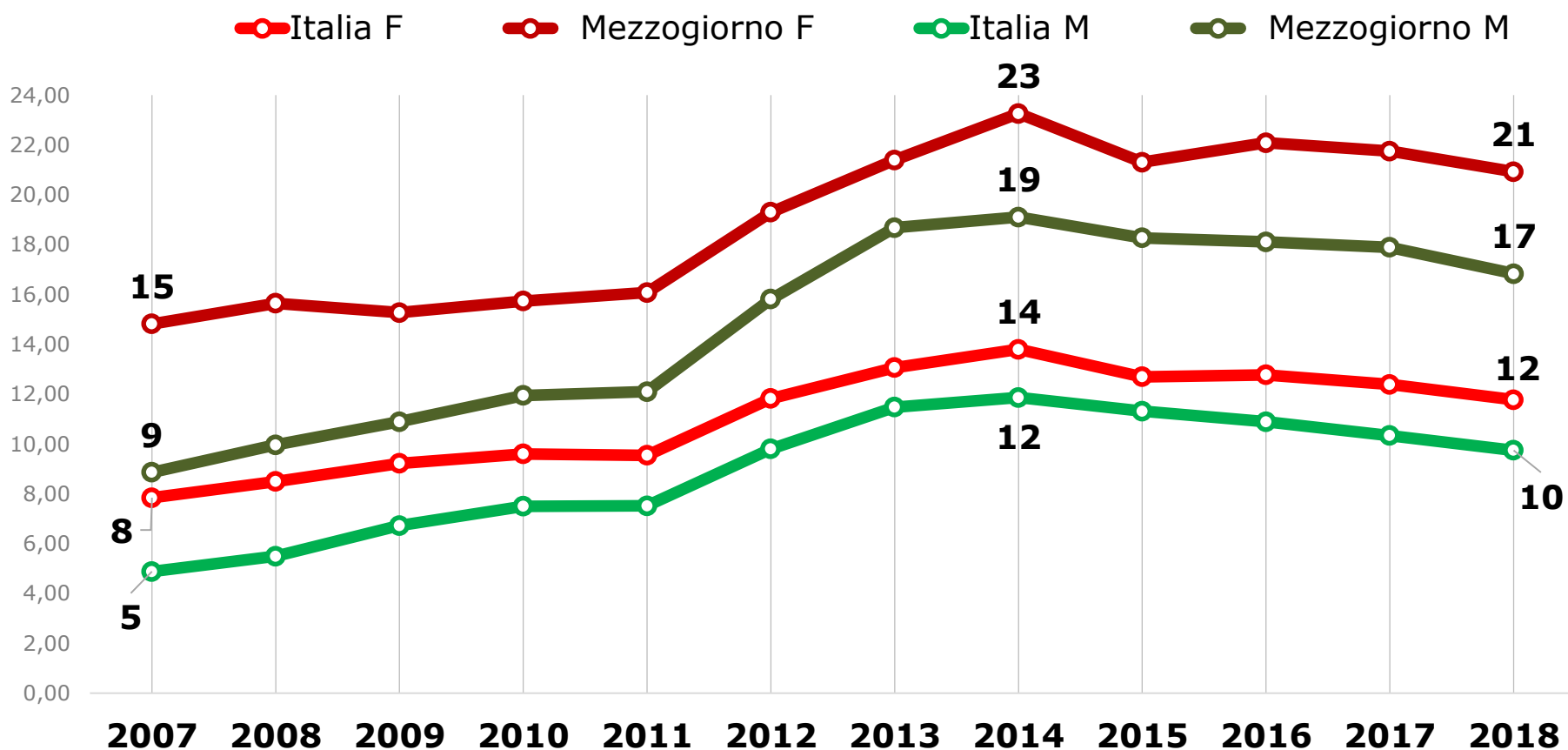
Divario occupazionale di genere in Europa

(riferito a occupat@ tra 20-64 anni)



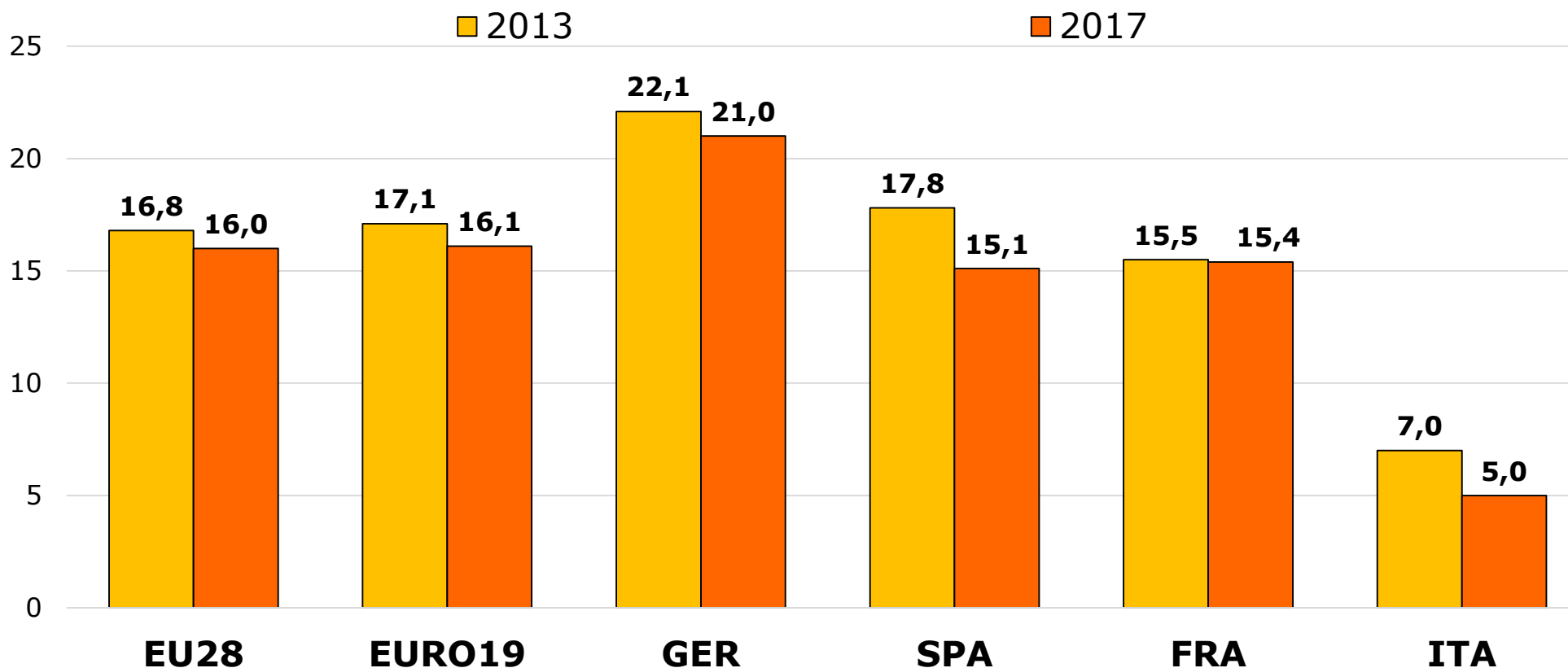
Il primato dell'Italia: il divario occupazionale di genere più elevato e costante nel tempo

Tasso di disoccupazione Italia e Sud Italia



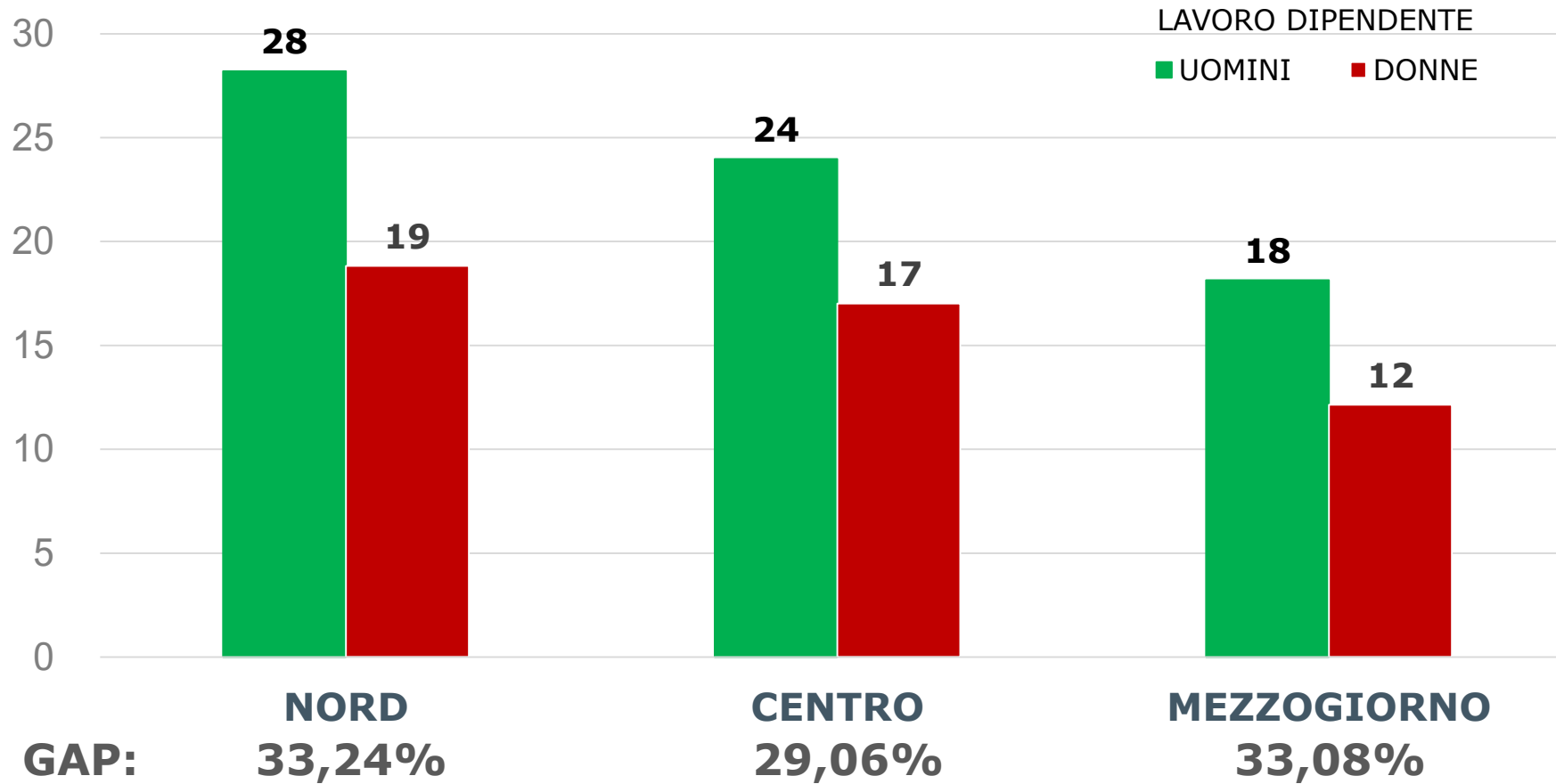
Nel 2014 registriamo il tasso di disoccupazione più alto che colpisce soprattutto il Sud, in particolare le donne

Divario di genere su salario orario in Europa*



Nel 2017 lo scarto salariale orario medio europeo è del 16% in lieve flessione rispetto al 2013.
L'Italia risulta il paese con il minore pay gap

Retribuzione media annua in Italia



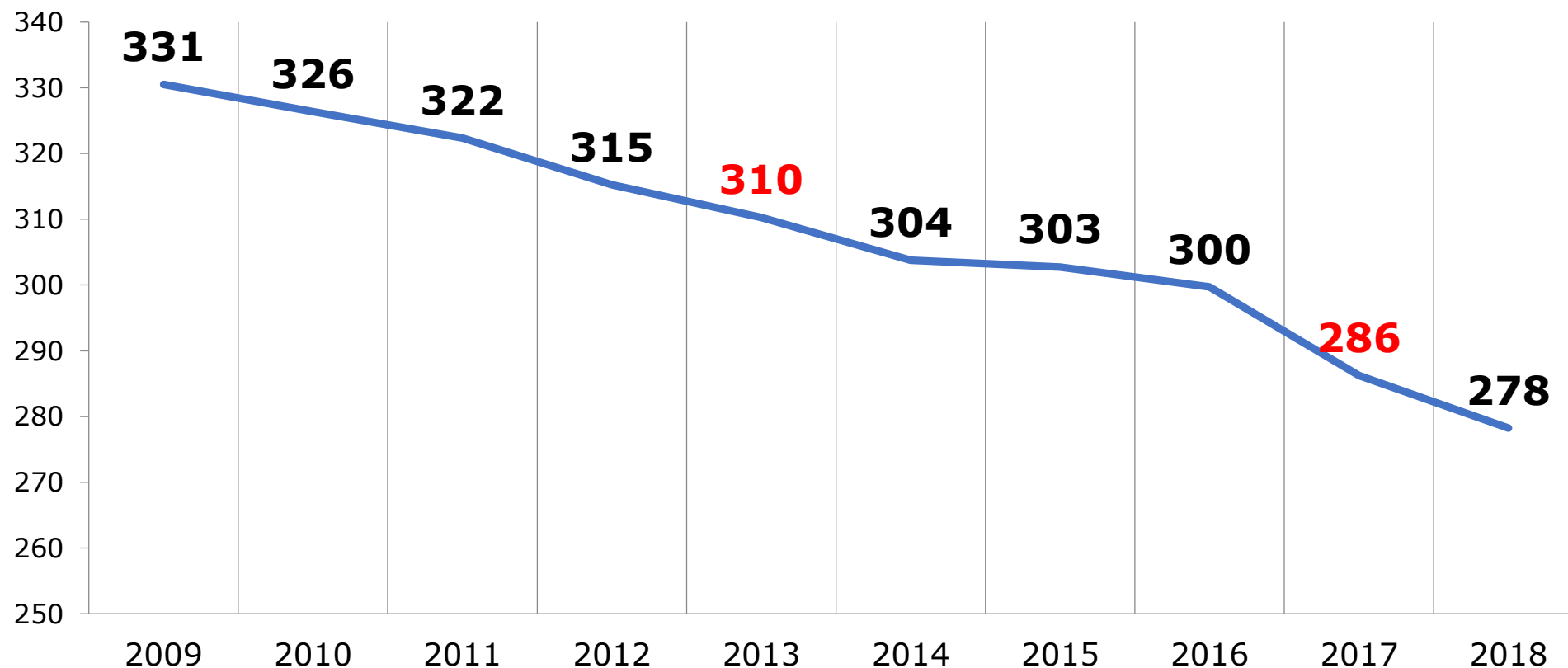
Nel Sud gli stipendi sono più bassi, ma il gap salariale è maggiore laddove i salari sono più alti

Occupazione e qualità del lavoro

ABI e ANIA

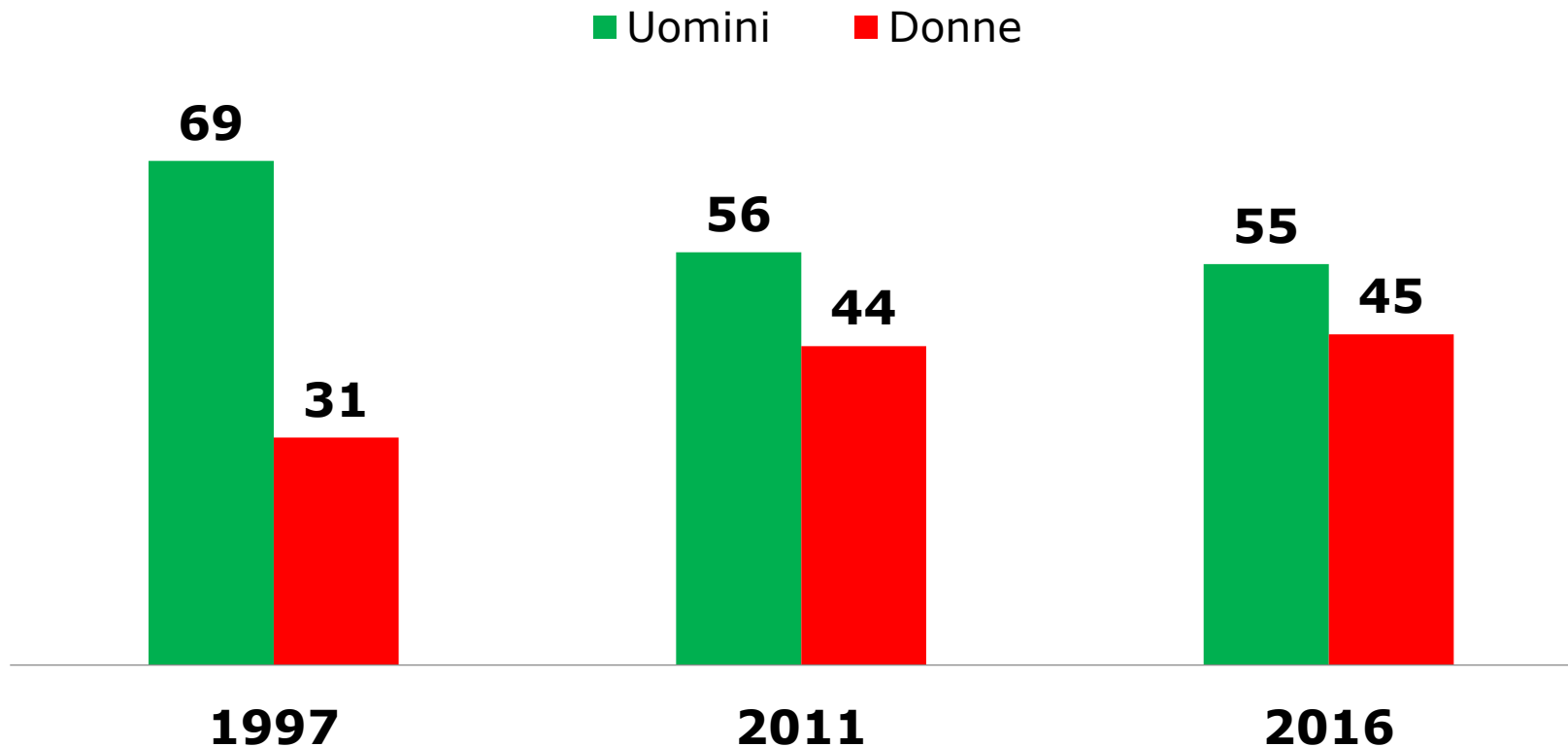


Occupazione nel settore ABI



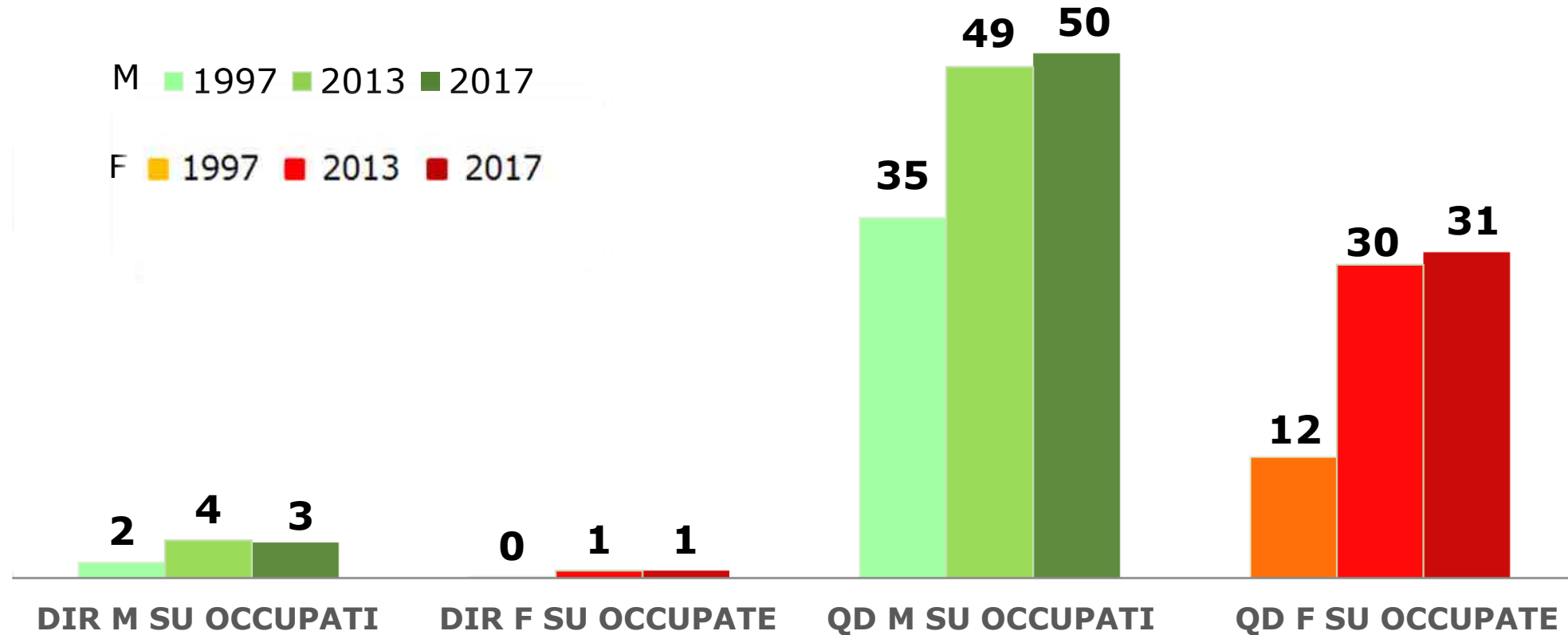
In 9 anni i posti di lavoro persi nel settore sono oltre 52mila.
 In particolare nel periodo 2013-2017 - oggetto della nostra indagine - sono 24mila.

Occupazione per genere nel settore ABI



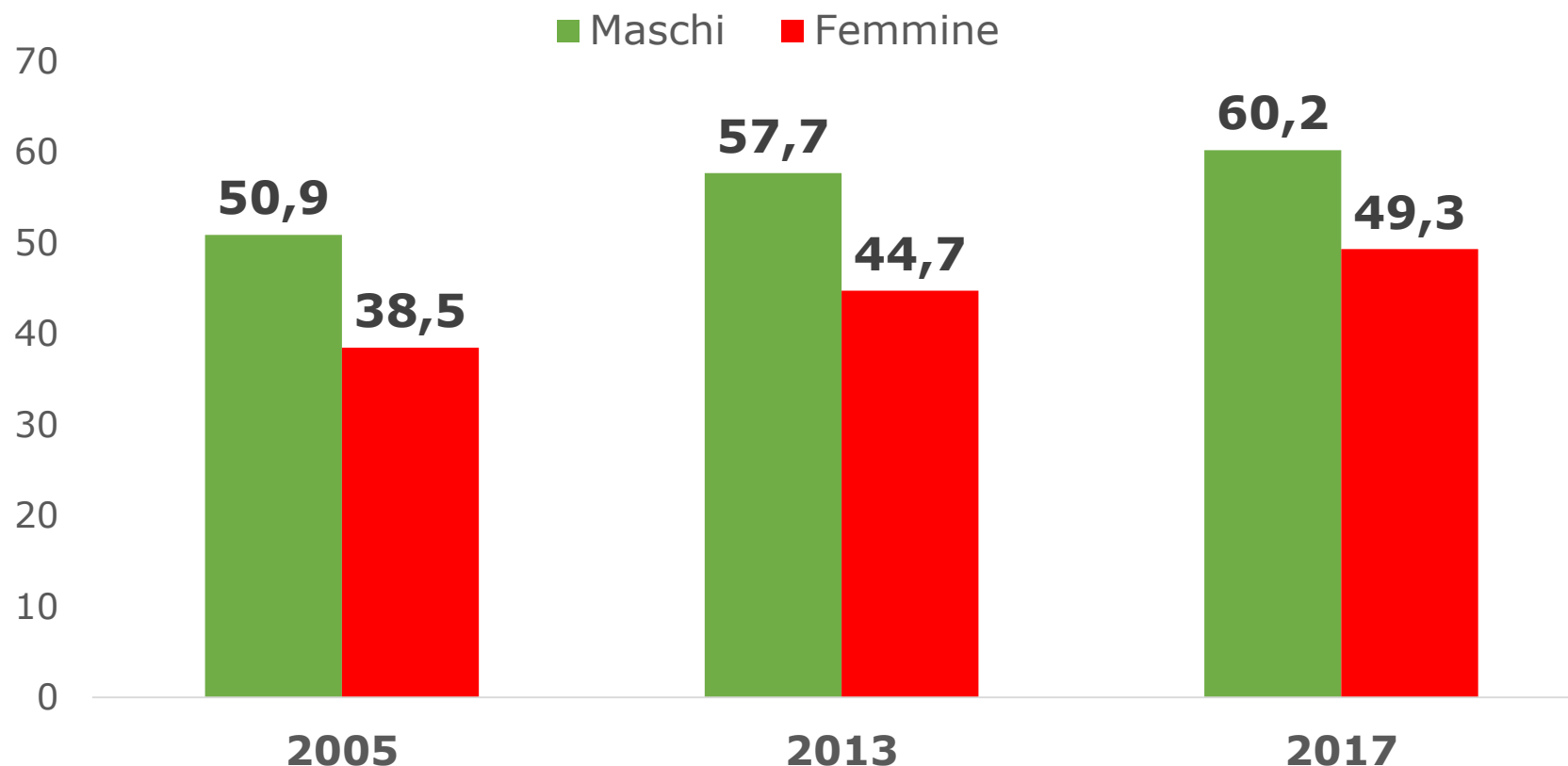
Nelle aziende di credito permane una maggiore presenza di uomini che di donne.
Il differenziale è minore rispetto alla media nazionale di tutti i settori e in flessione nel tempo.

Genere e inquadramento nel settore ABI



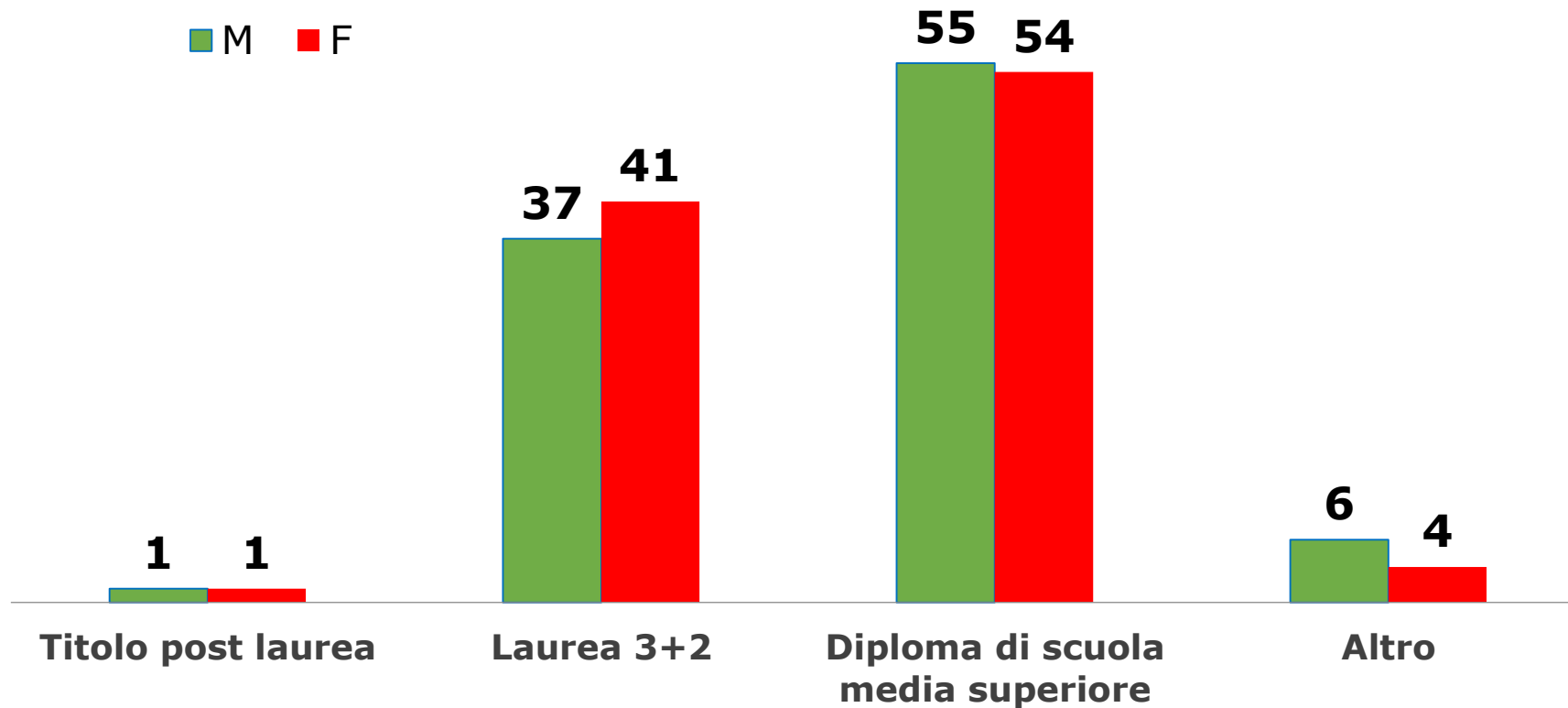
Nel 2017 il divario di carriera è ancora rilevante, anche se in flessione nel tempo

Salario per genere nel settore ABI



Nel 2017 il divario di genere sulla retribuzione annua media è di quasi 11mila euro
 La RAL delle donne è inferiore del 24% nel 2005 del 22% nel 2013 del 18% nel 2017

Livelli di scolarità nel settore ABI



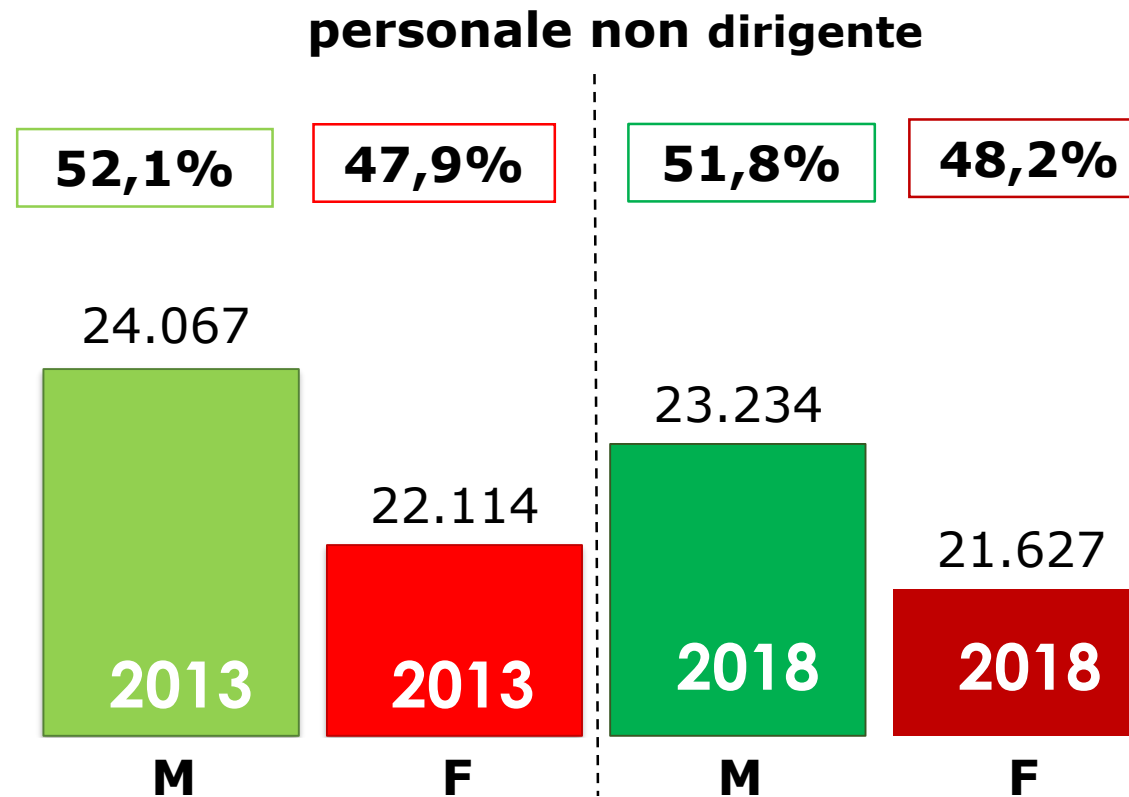
Le colleghe sono più scolarizzate, ma ciò non sembra incidere su inquadramento e salario

Occupazione nel settore ANIA



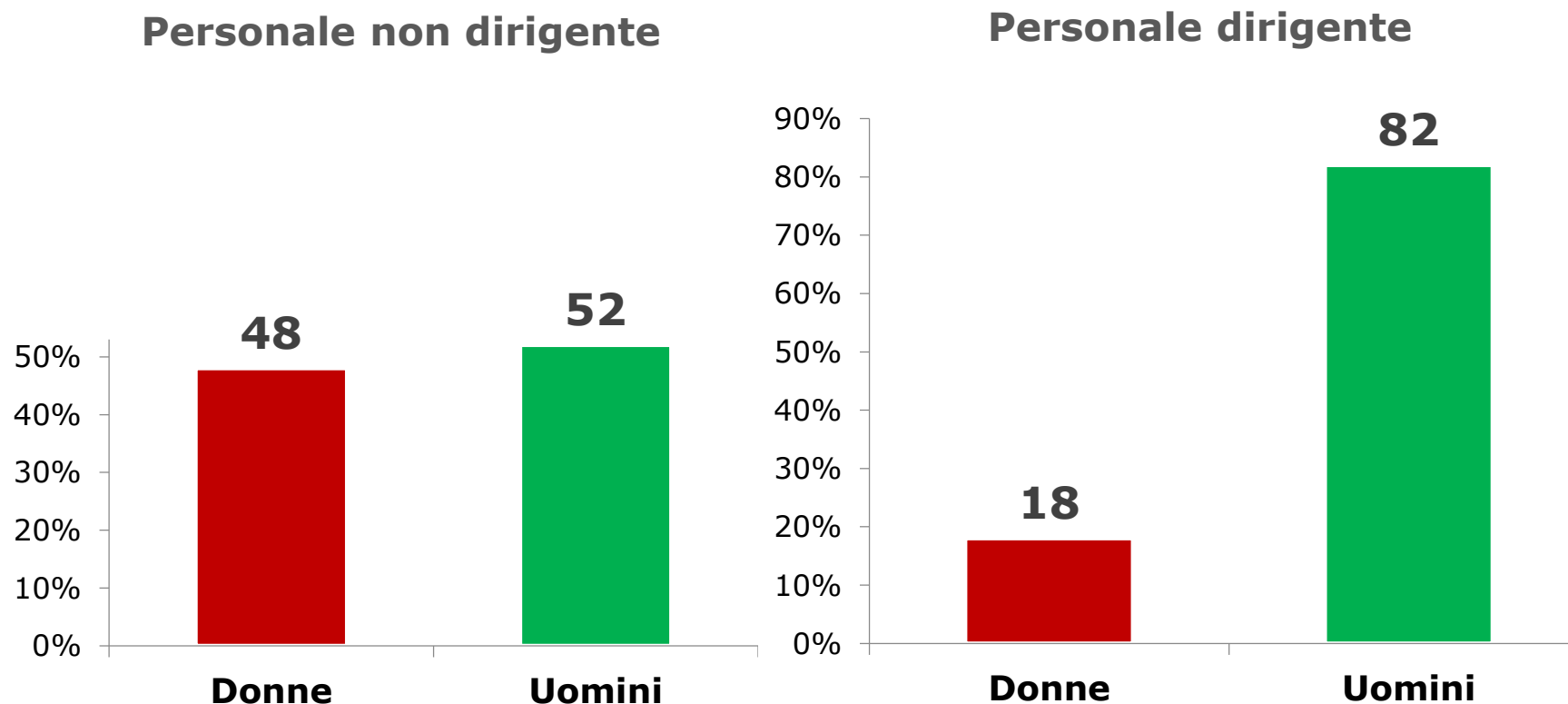
Nel periodo 2013-2017 i posti di lavoro persi sono 1.378 con una flessione del 2,9%

Occupazione per genere nel settore ANIA



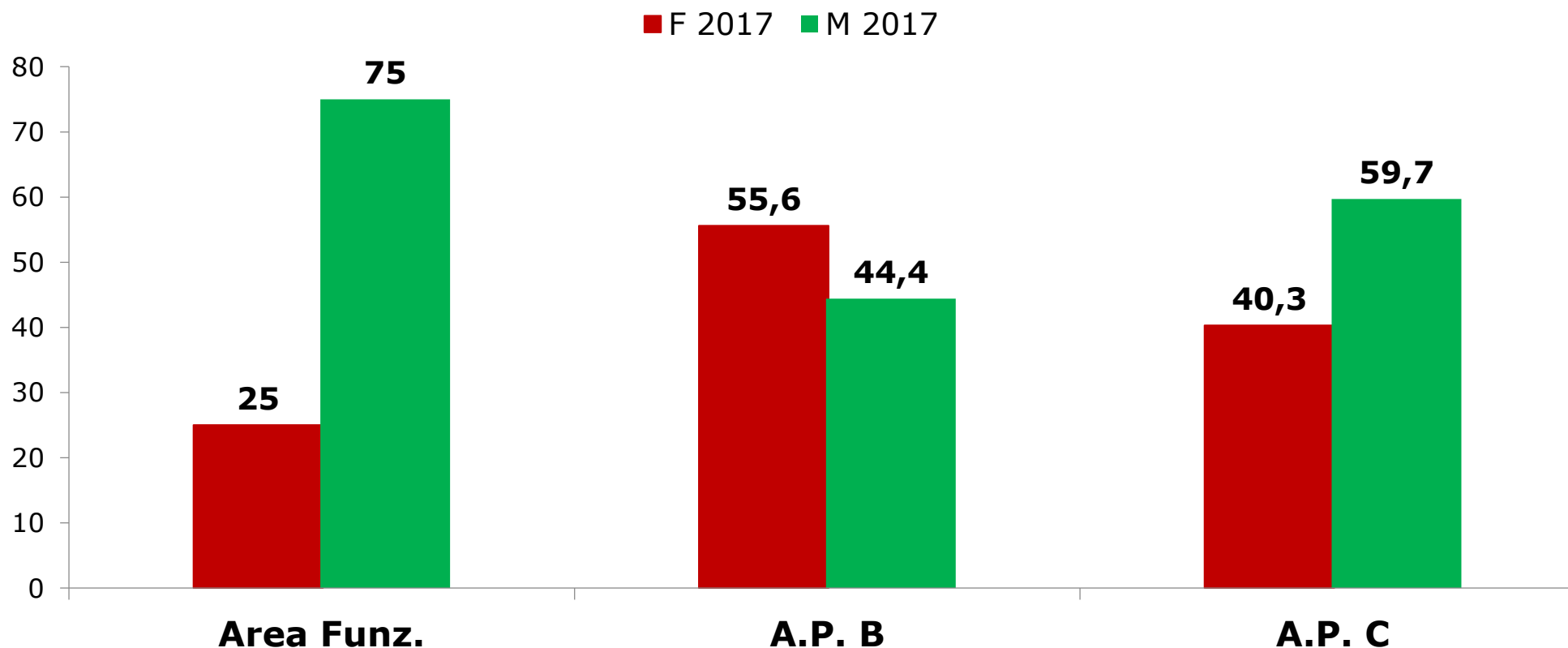
L'occupazione maschile registra un calo del 3,5% di contro l'occupazione femminile scende del 2,2%

Personale dirigente e non nel settore ANIA



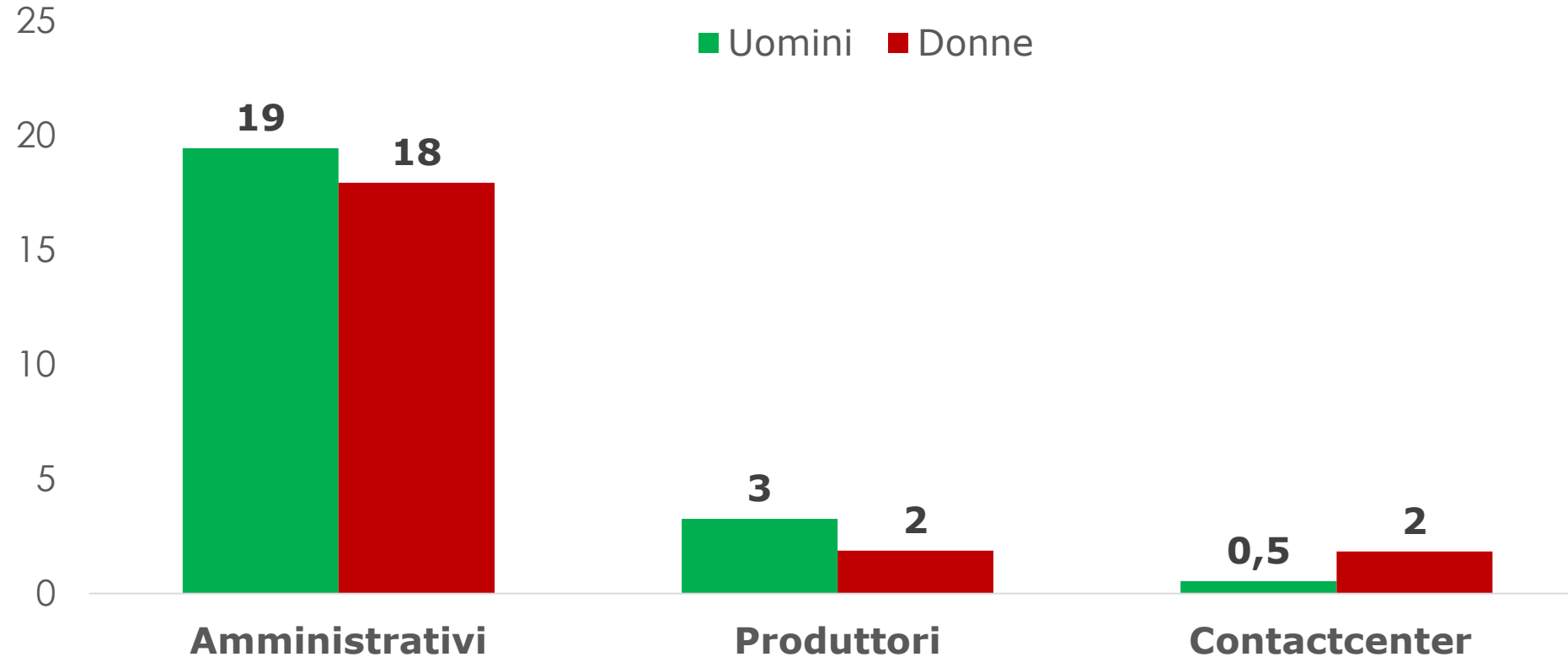
La presenza femminile del 48% tra il personale non dirigente crolla al 18% tra i dirigenti.
Nel 2018 infatti su un totale di 1.336 ruoli dirigenziali le donne ne occupano 144

Genere e carriera nel settore ANIA*



La presenza femminile supera quella maschile nei livelli intermedi della scala gerarchica

Occupazione nei settori ANIA



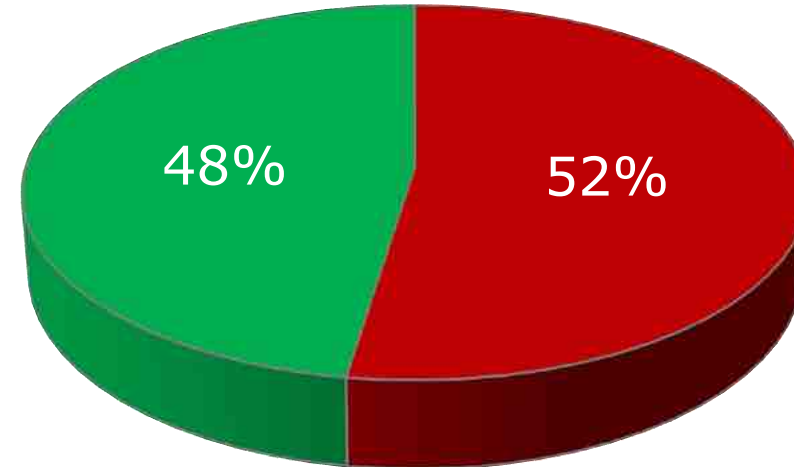
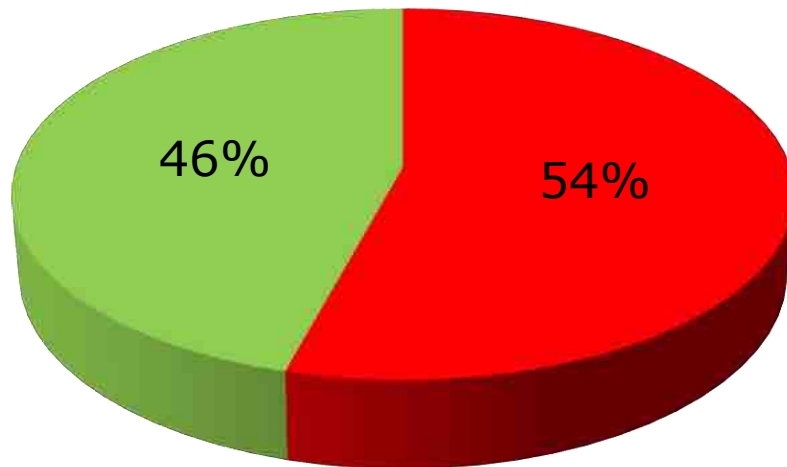
La presenza femminile è maggiore nelle attività considerate di minor valore (professionale ed economico)

Dati pari opportunità nei principali istituti di credito



Intesa Sanpaolo* Occupazione

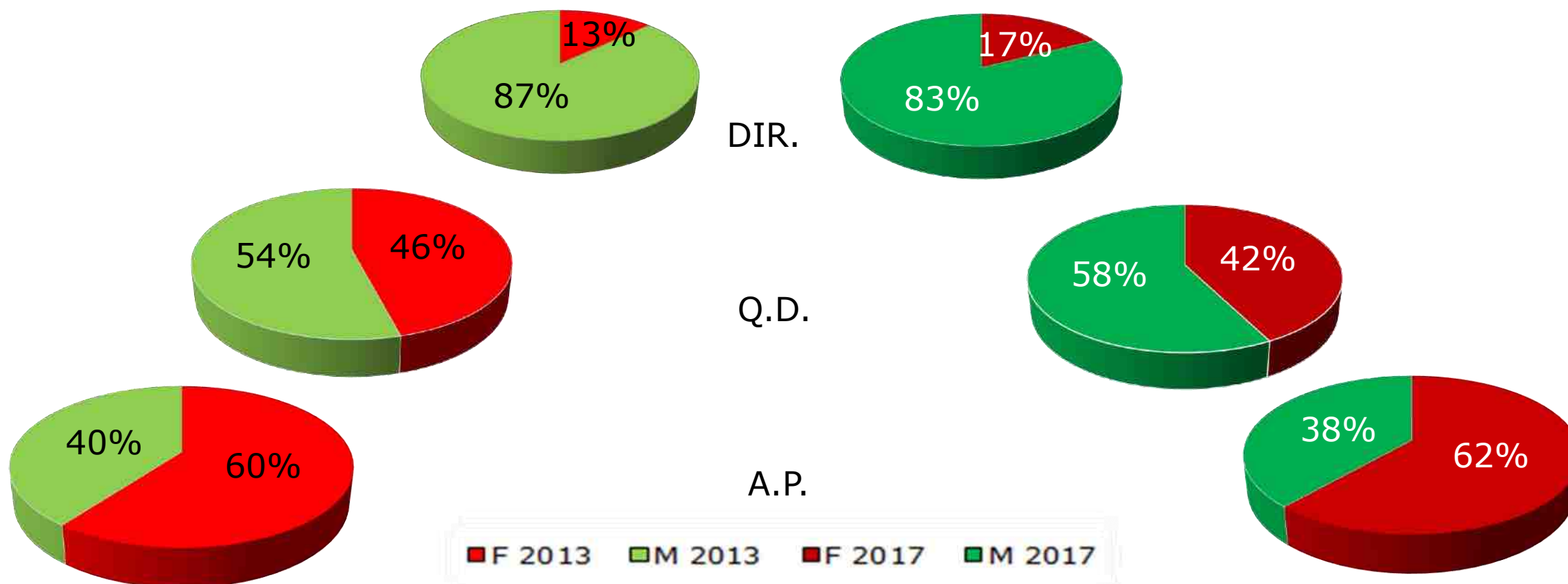
■ F 2013 ■ M 2013 ■ F 2017 ■ M 2017



Nel periodo esaminato il tasso di femminilizzazione cala di 2 punti percentuali

Intesa Sanpaolo*

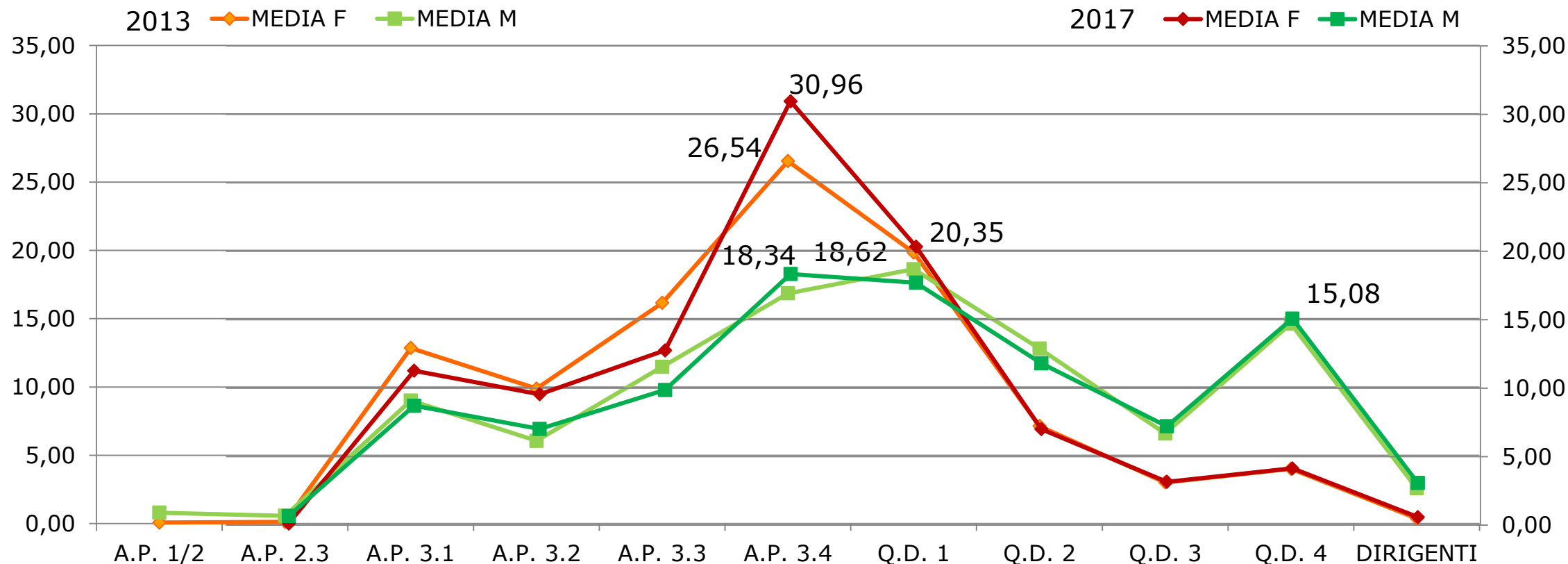
Composizione per categorie professionali



Segregazione verticale nell'area dirigenziale con trend di riduzione del gap nel periodo indagato

Intesa Sanpaolo

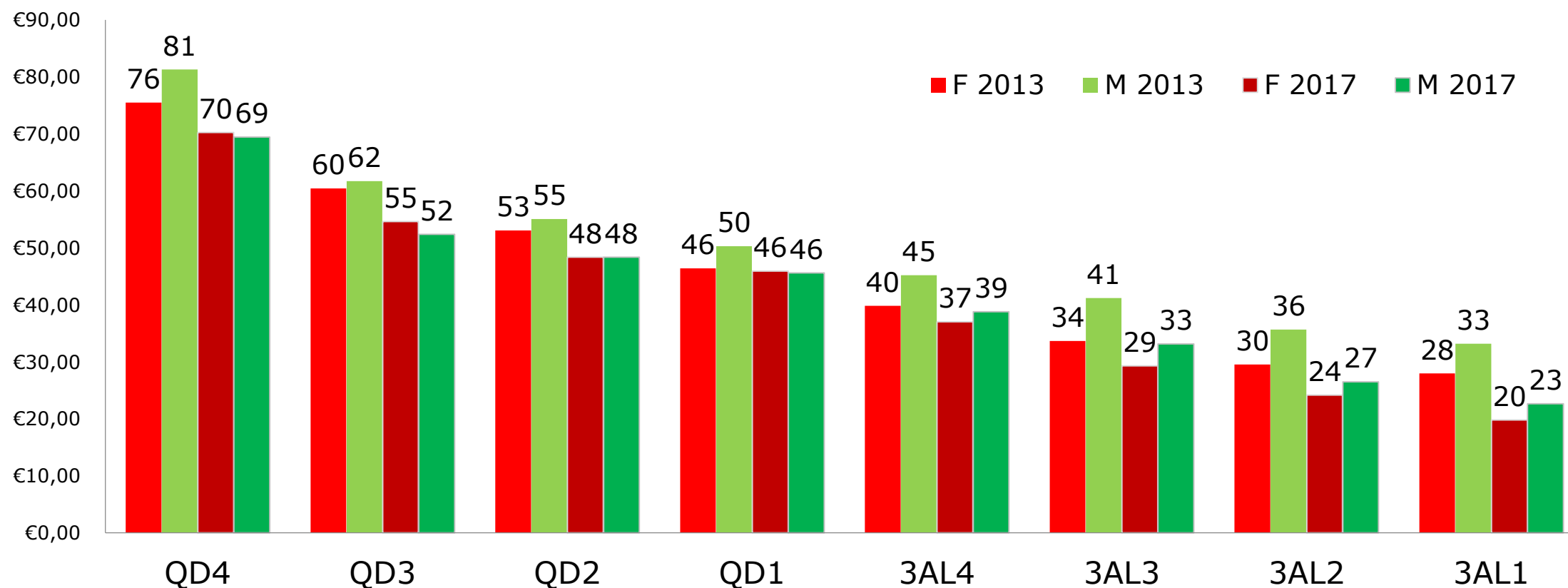
Tassi di opportunità di carriera



Le opportunità di carriera degli uomini sono più diversificate rispetto a quelle femminili.
Invece per le colleghe le opportunità di essere promosse si concentrano sempre di più al livello 3.4.

Intesa Sanpaolo

Divario salariale

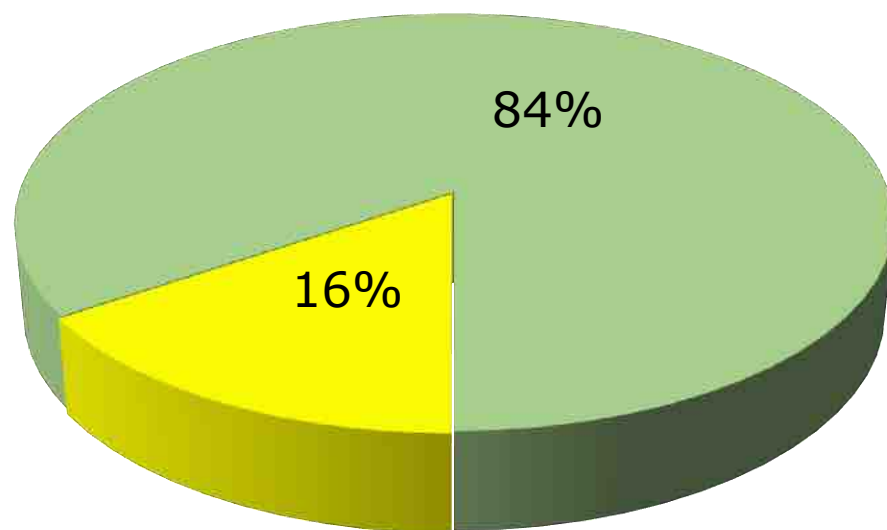


Nel 2013 il divario salariale è in tutti i livelli. Nel 2017 si riduce, parificandosi per QD1 e QD2.
Dal 2013 al 2017 si registra anche una flessione generale del salario medio percepito.

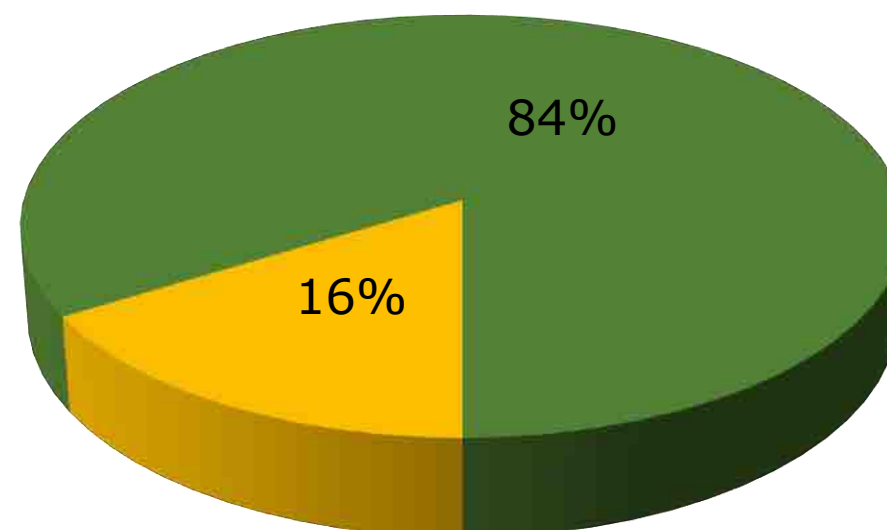
Intesa San Paolo

Ricorso al Part Time

■ Tempo parziale 2013 ■ Tempo pieno 2013



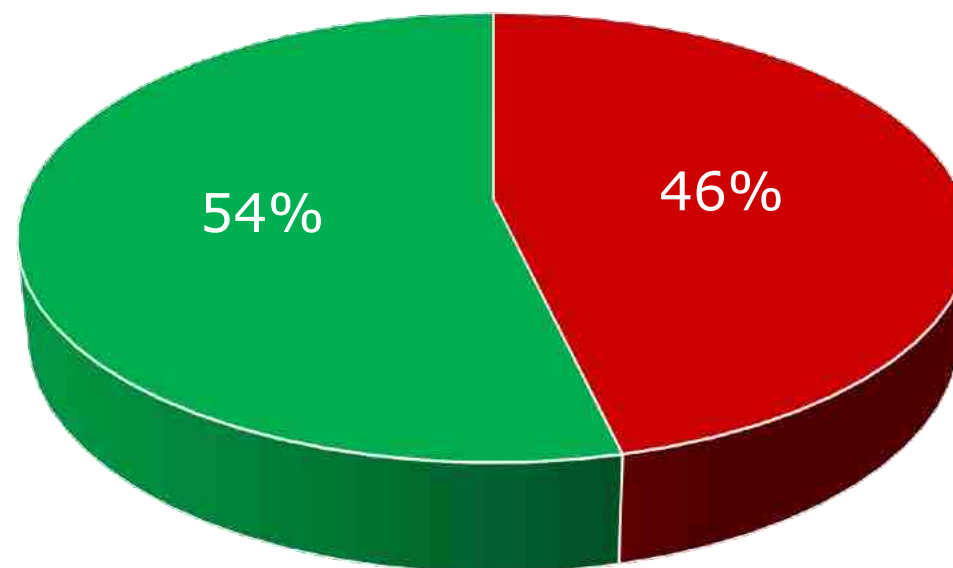
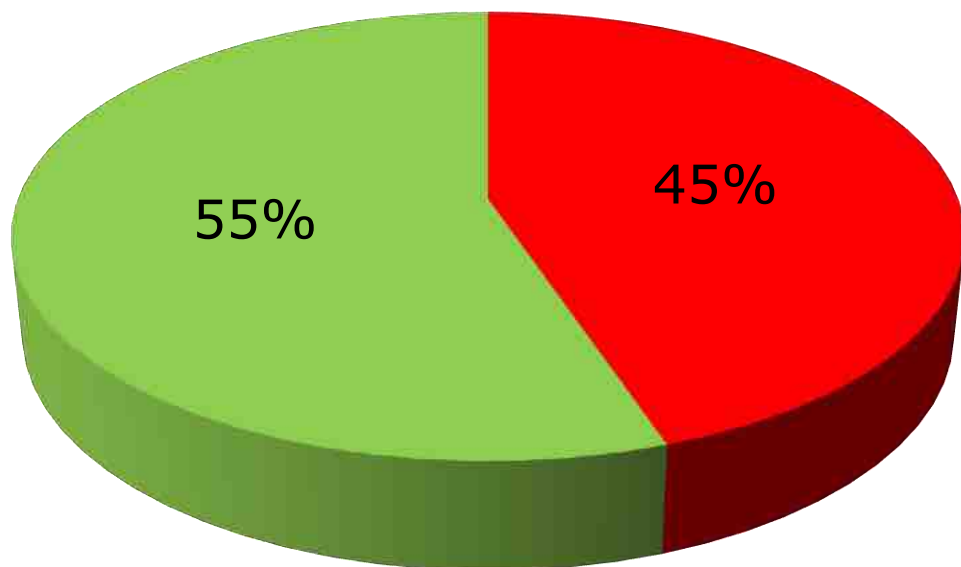
■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



Nel quadriennio la percentuale di contratti a part-time rimane immutata. Il ricorso al part-time è quasi esclusivamente femminile, tuttavia nel periodo considerato il part-time maschile cresce dal 4 al 5%

Unicredit* Occupazione

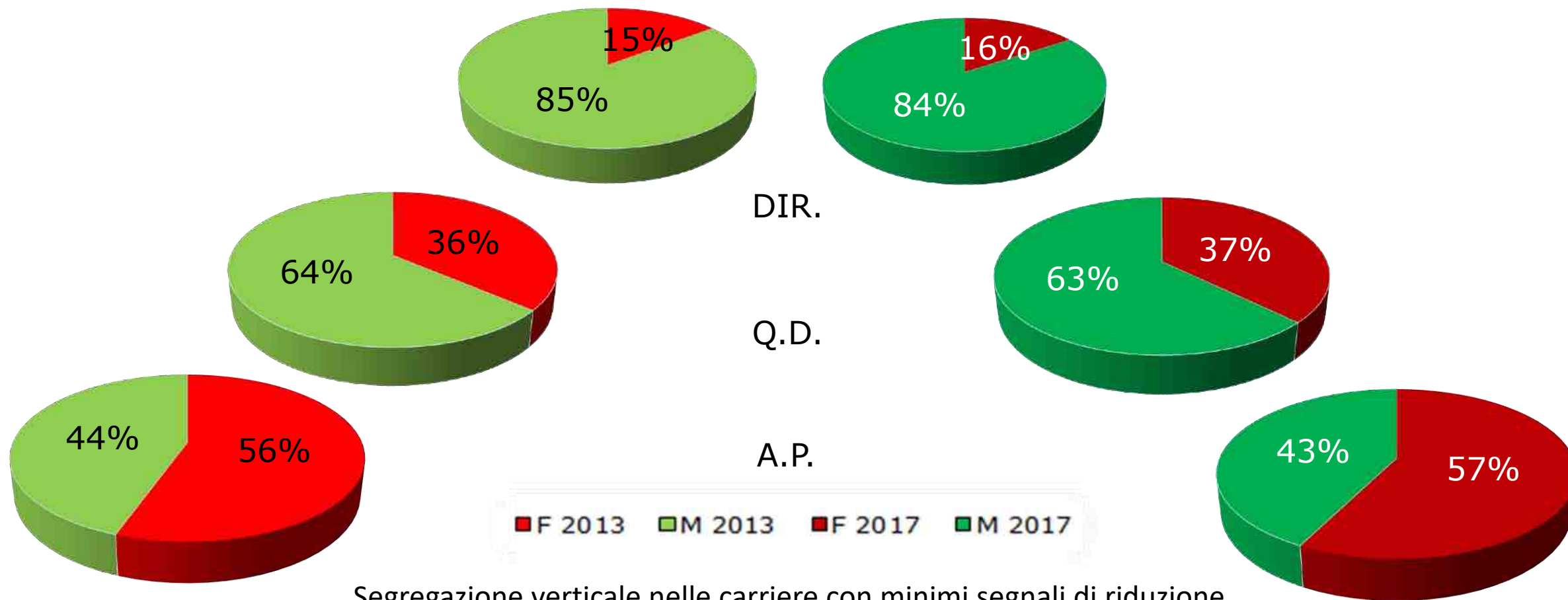
■ F 2013 ■ M 2013 ■ F 2017 ■ M 2017



Nel quadriennio considerato aumenta il tasso di femminilizzazione di Unicredit

Unicredit

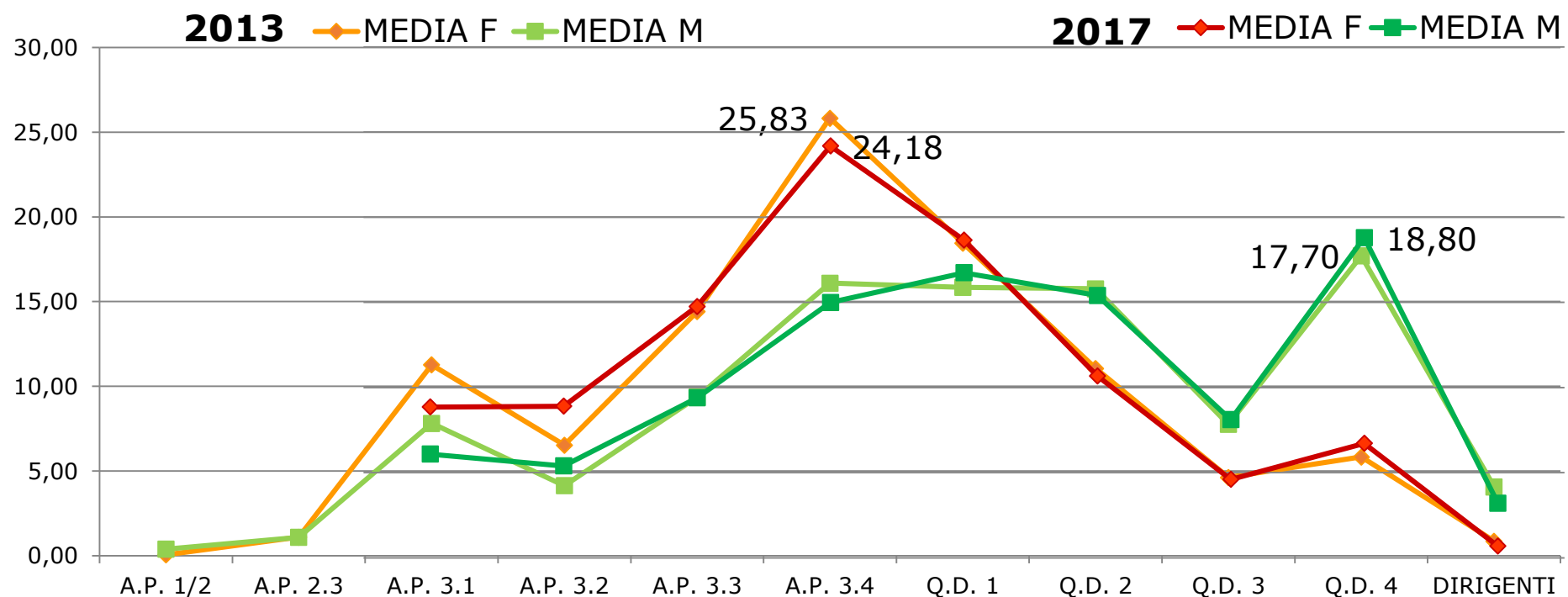
Composizione per categoria professionale



Segregazione verticale nelle carriere con minimi segnali di riduzione

Unicredit

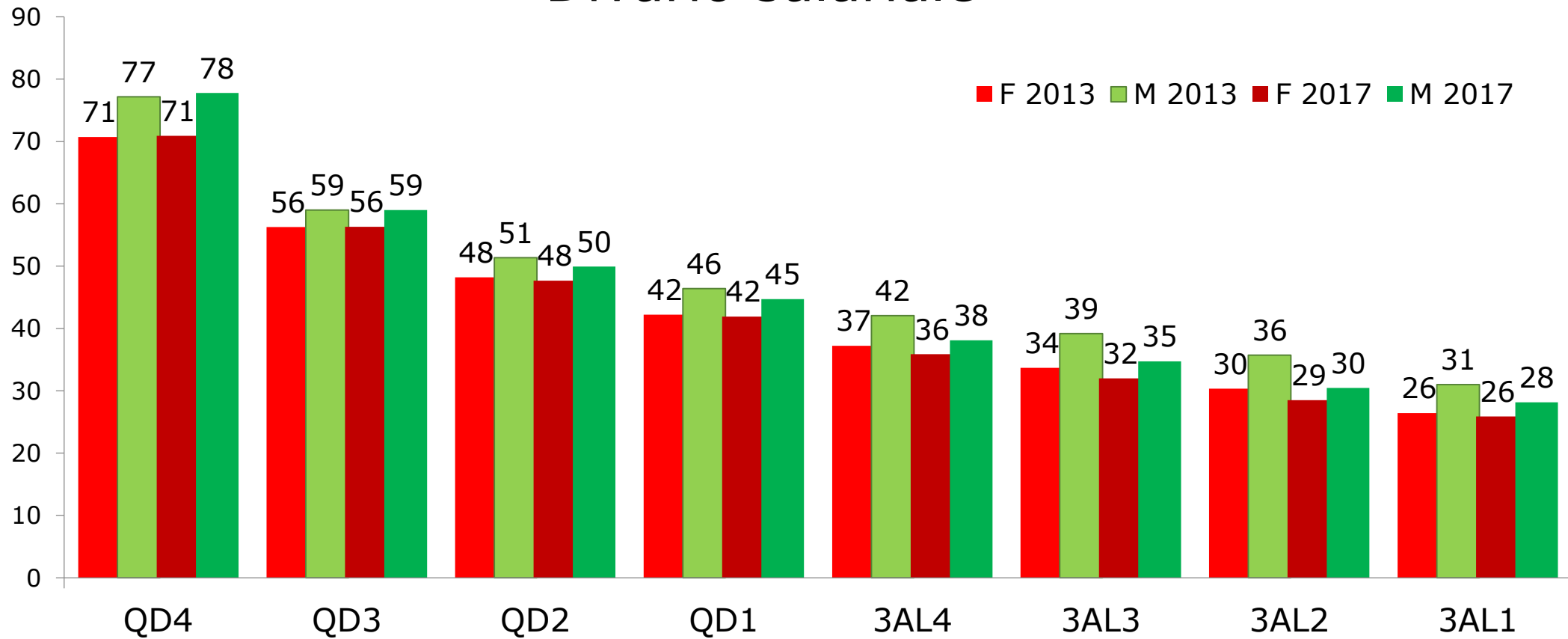
Tassi di opportunità di carriera



Le maggiori opportunità di carriera sono: per le colleghe al 4° livello dell'area professionale, per i colleghi al 4° livello dei quadri direttivi. Nel periodo un cenno di progresso soltanto nei livelli più bassi (da 3.1 a 3.2)

Unicredit

Divario salariale

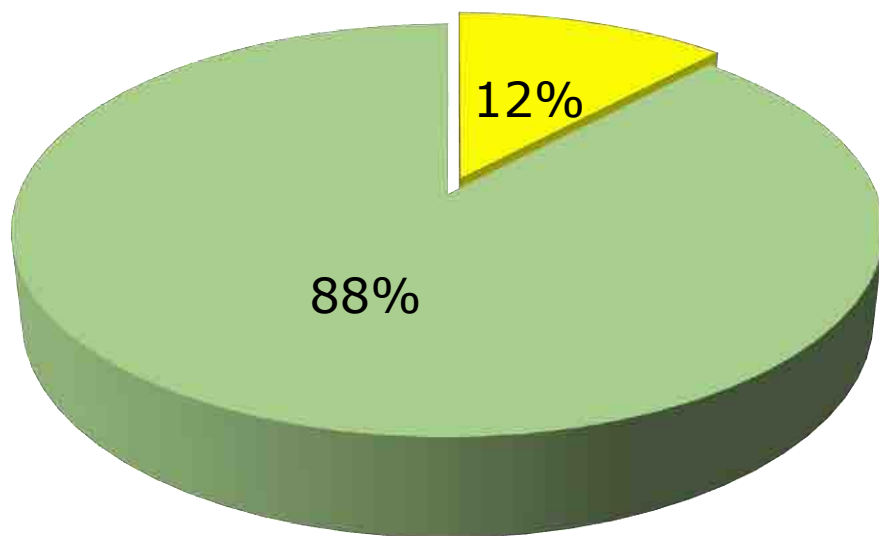


Il divario salariale è presente su tutti i livelli. Si riduce in parte nel 2017 per una flessione dei salari medi che impatta più sull'area professionale che sull'area direttiva, più sui colleghi che sulle colleghe

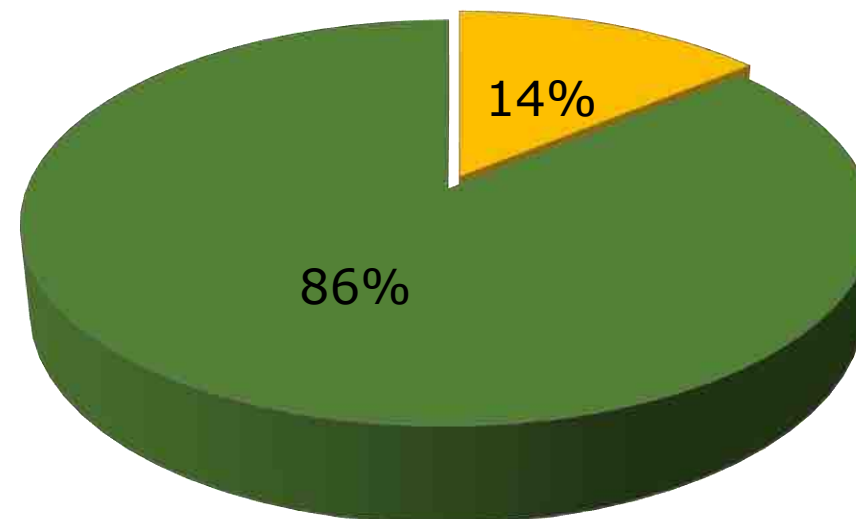
Unicredit

Ricorso al part-time

■ Tempo parziale 2013 ■ Tempo pieno 2013



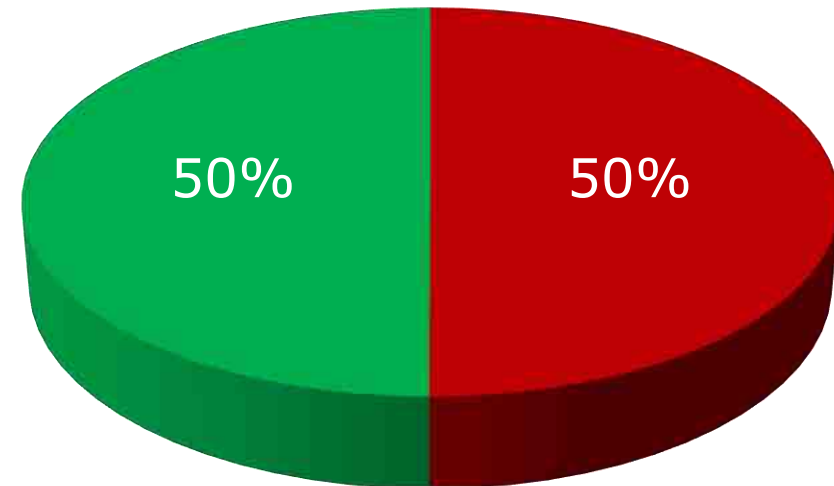
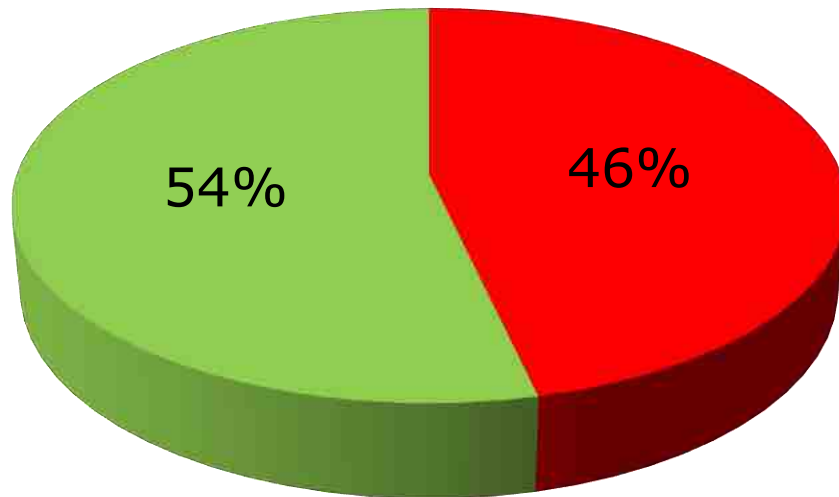
■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



Il ricorso al part-time è in aumento e in via prevalente femminile.
Costante il 6% dei part-time fruito dai colleghi.

Monte dei Paschi di Siena* Occupazione per genere

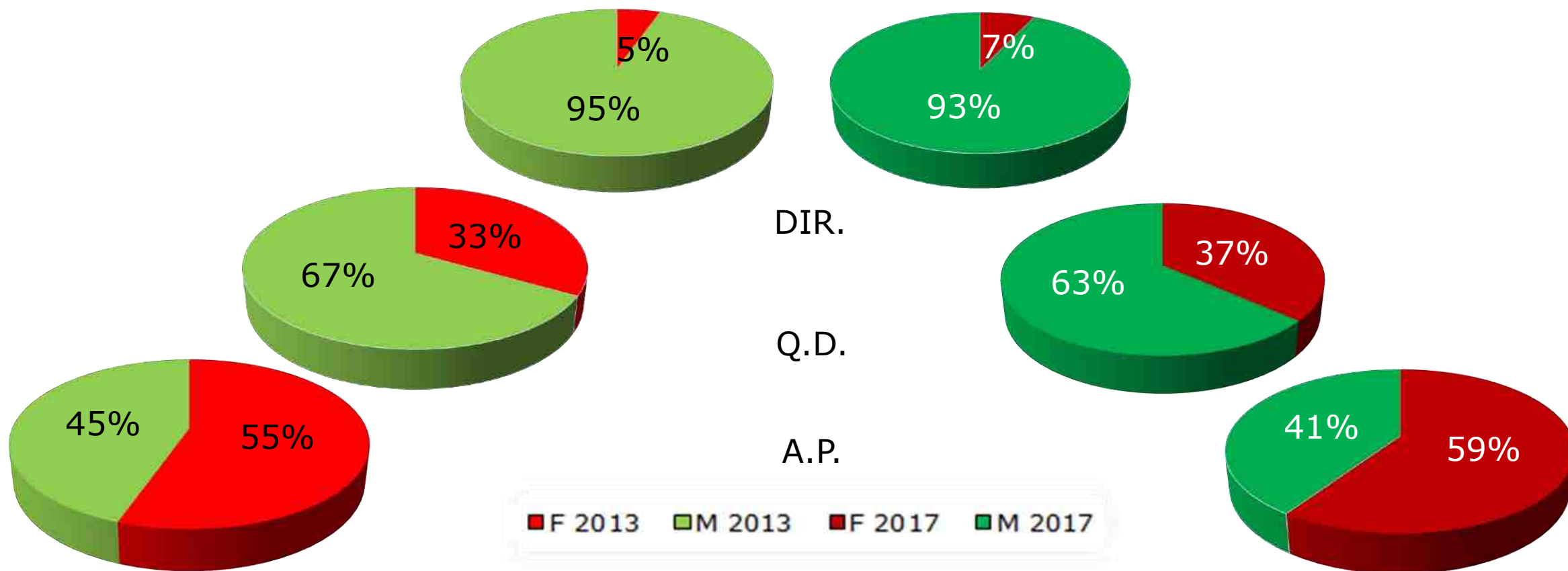
■ F 2013 ■ M 2013 ■ F 2017 ■ M 2017



Nel 2017 il tasso di occupazione femminile e maschile si equiparano

Monte dei Paschi di Siena

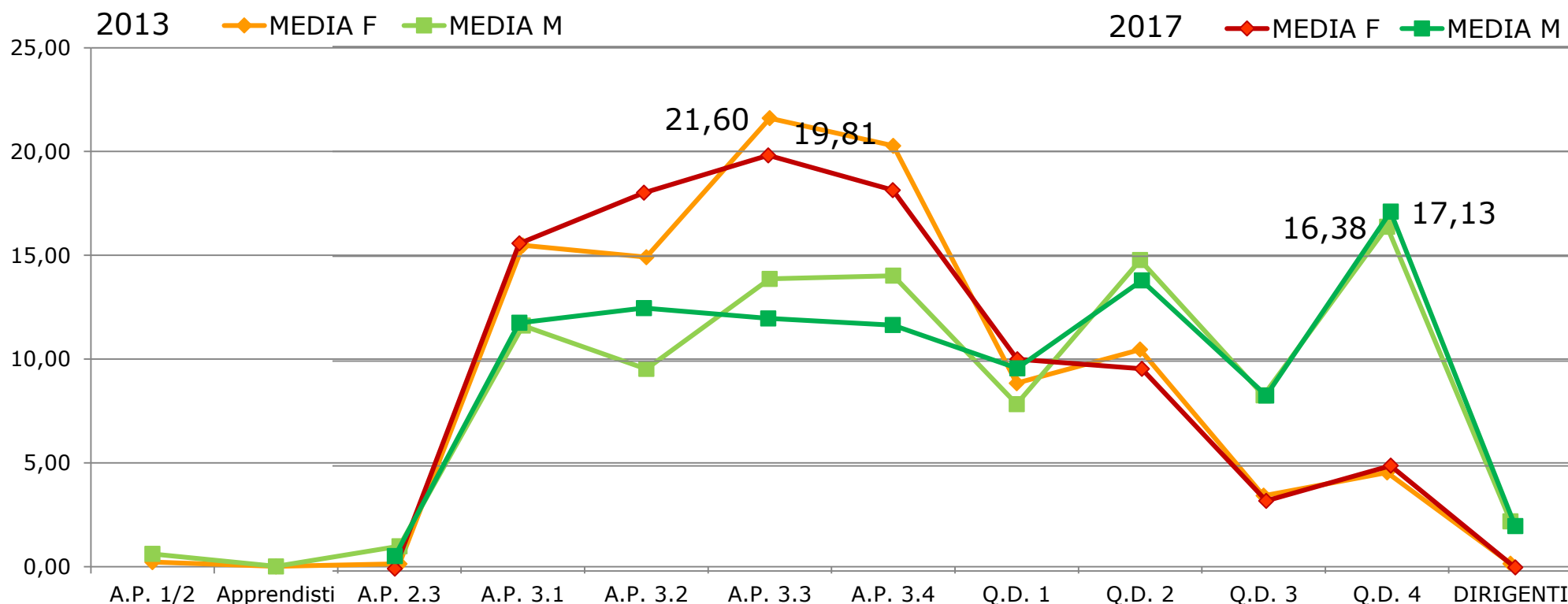
Composizione per categorie professionali



Segregazione nelle carriere, forte ai livelli apicali, troppo timidi i progressi

Monte dei Paschi di Siena

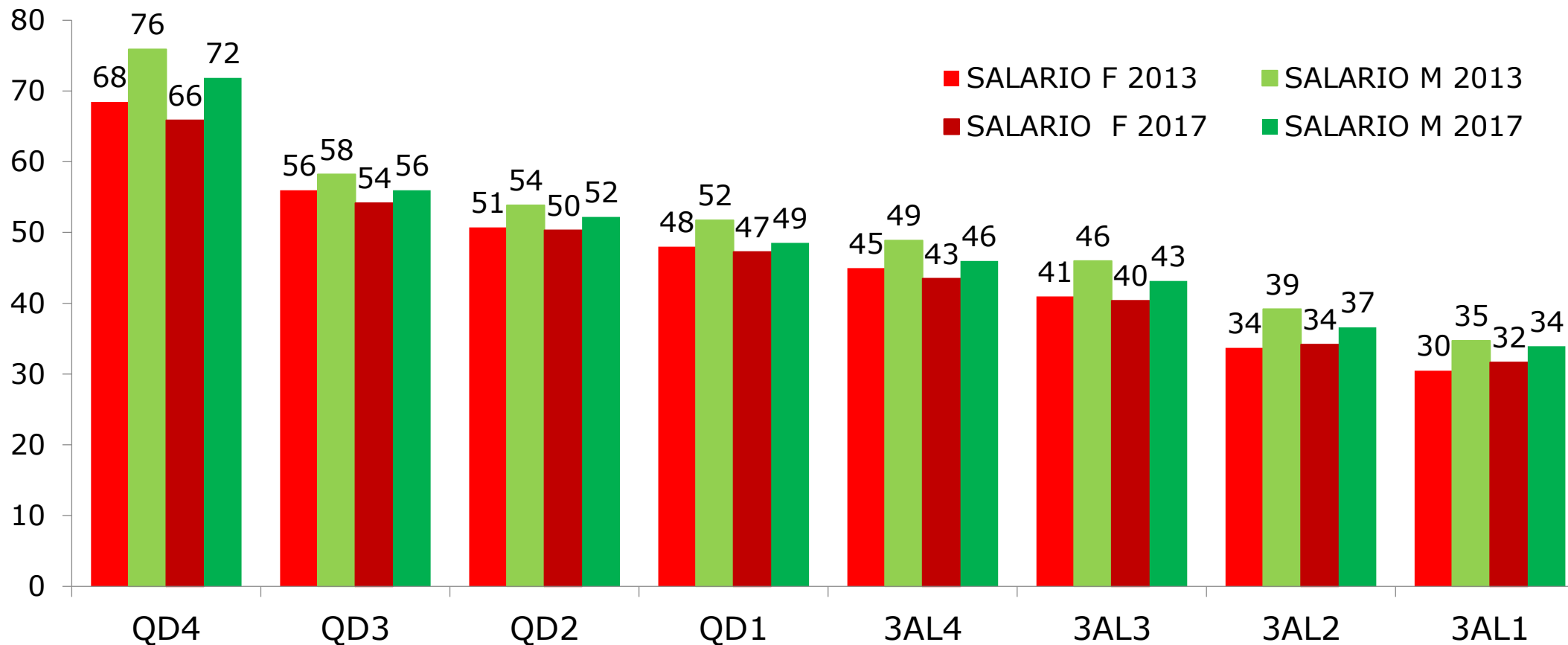
Tassi di opportunità di carriera



Le maggiori opportunità di ricevere una promozione sono diverse in funzione del genere:
le colleghe al 3° livello dell'area professionale, i colleghi invece al 4° livello dei quadri direttivi

Monte dei Paschi di Siena

Divario salariale

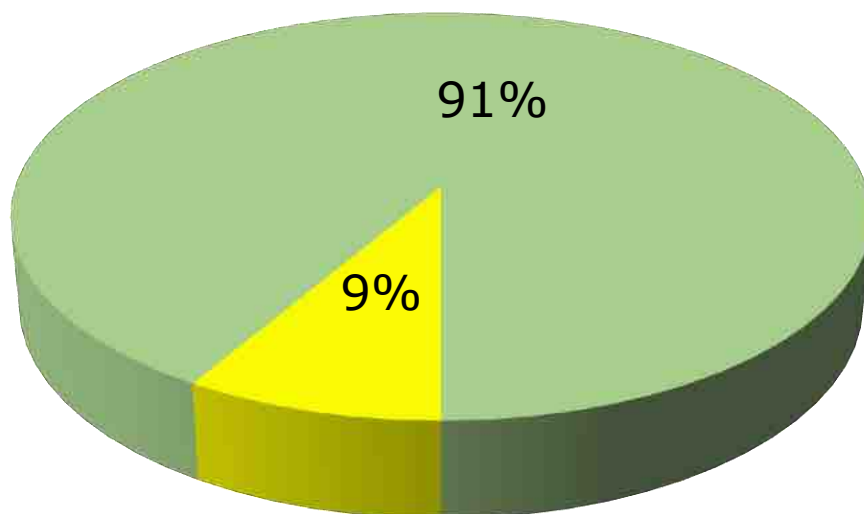


Divario su tutti i livelli. Tende a ridursi per una flessione dei salari medi che impatta di più sui colleghi

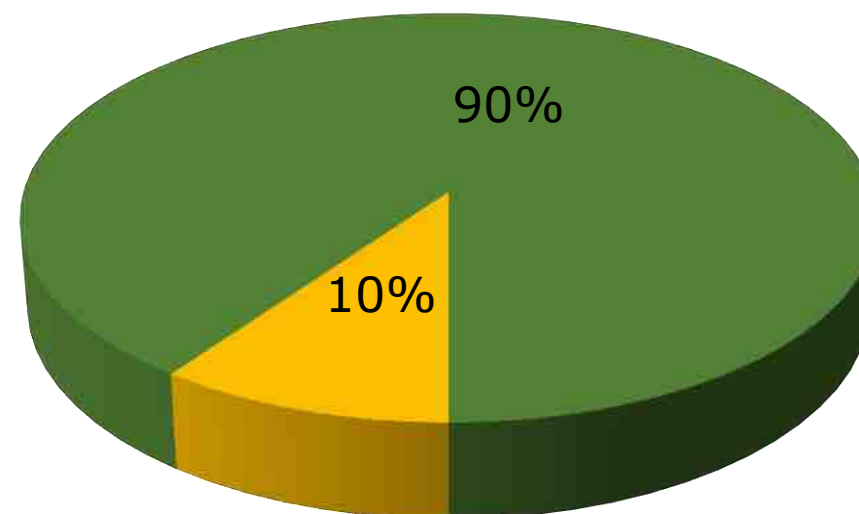
Monte dei Paschi di Siena

Ricorso al part-time

■ Tempo parziale 2013 ■ Tempo pieno 2013



■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



Il ricorso al tempo parziale è in via prevalente femminile e il part-time maschile cala dal 6 al 4%

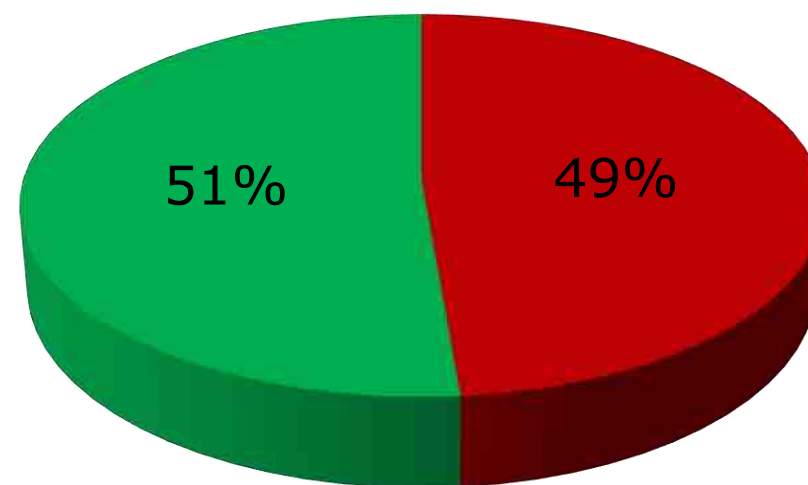
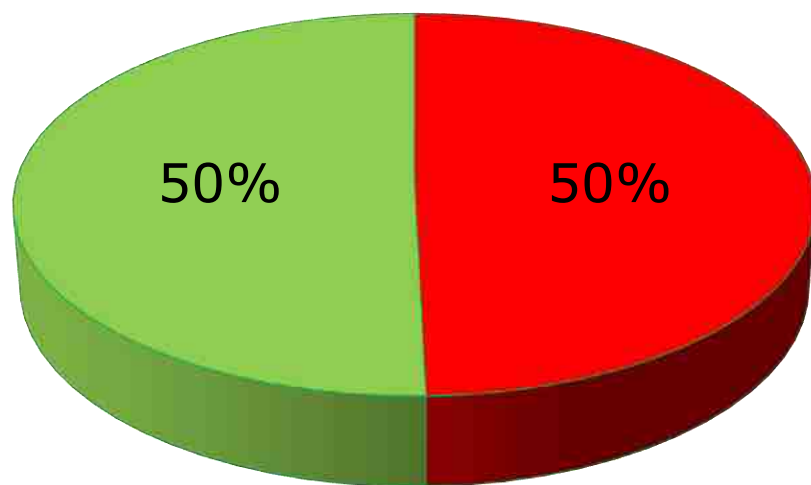
Dati pari opportunità in primarie compagnie di assicurazione



Allianz*

Occupazione per genere

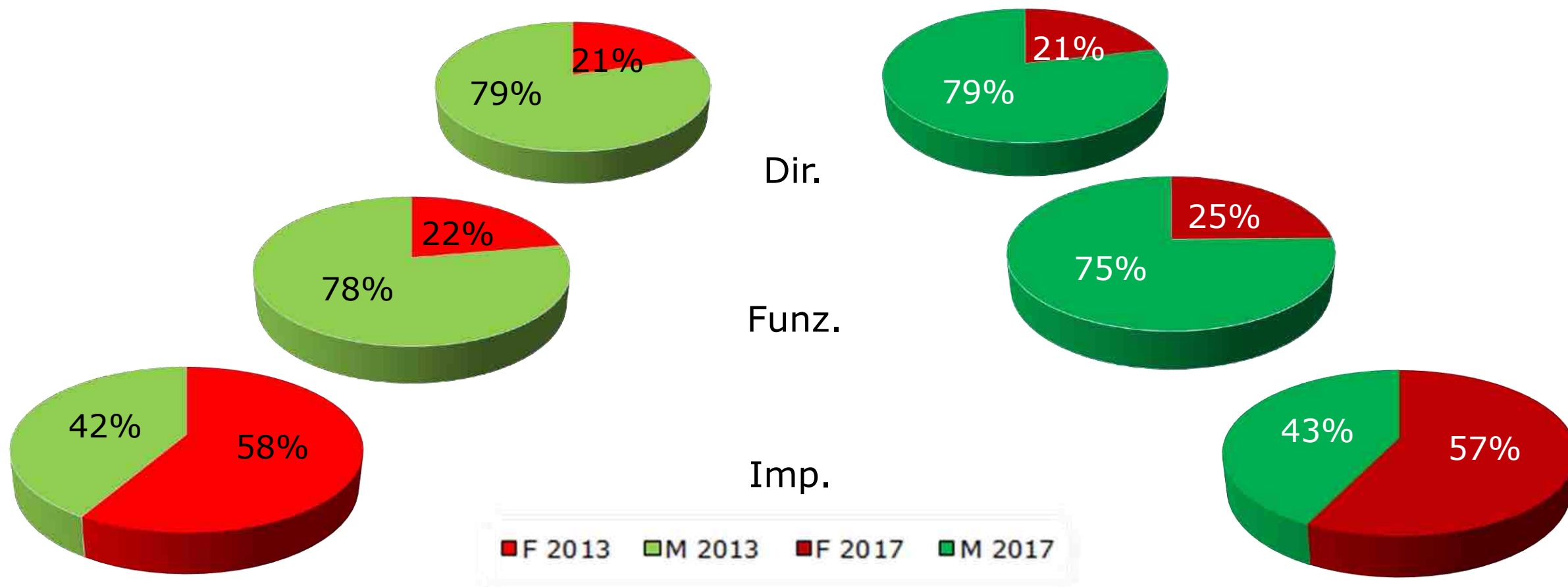
■ F 2013 ■ M 2013 ■ F 2017 ■ M 2017



Tasso di femminilizzazione in calo di 1 punto percentuale

Allianz

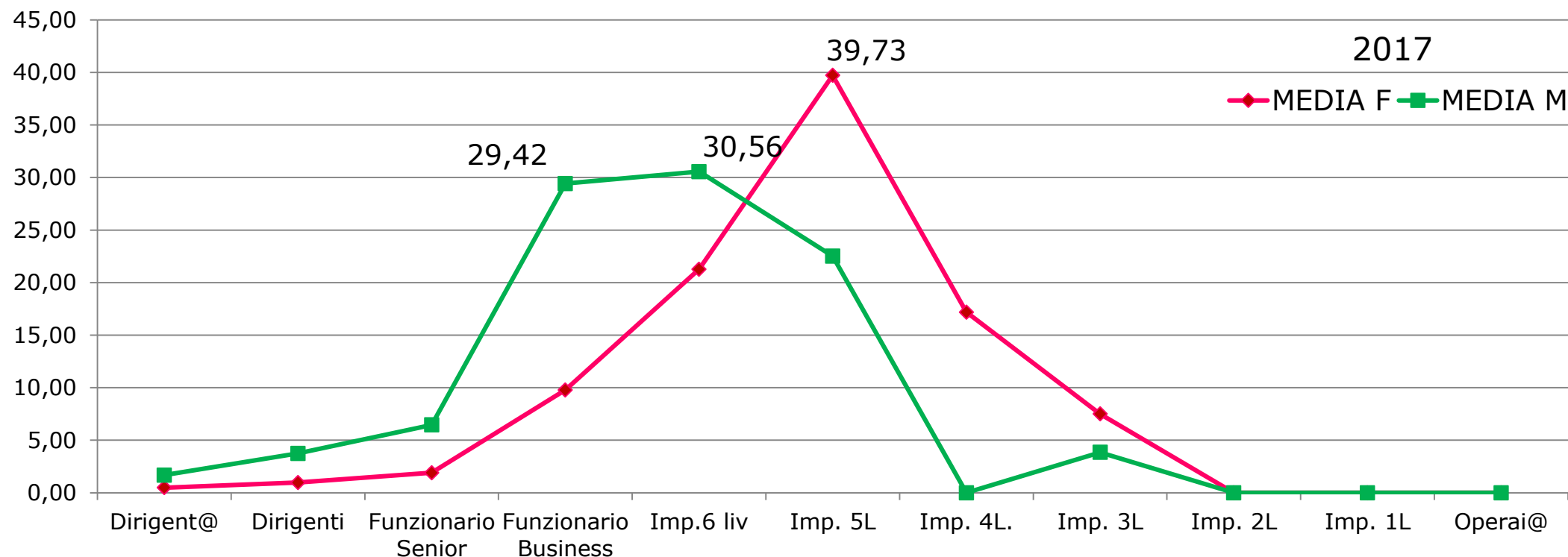
Distribuzione in categorie professionali



Forte segregazione di genere nelle carriere, anche se il 21% nella dirigenza è il dato migliore del settore

Allianz*

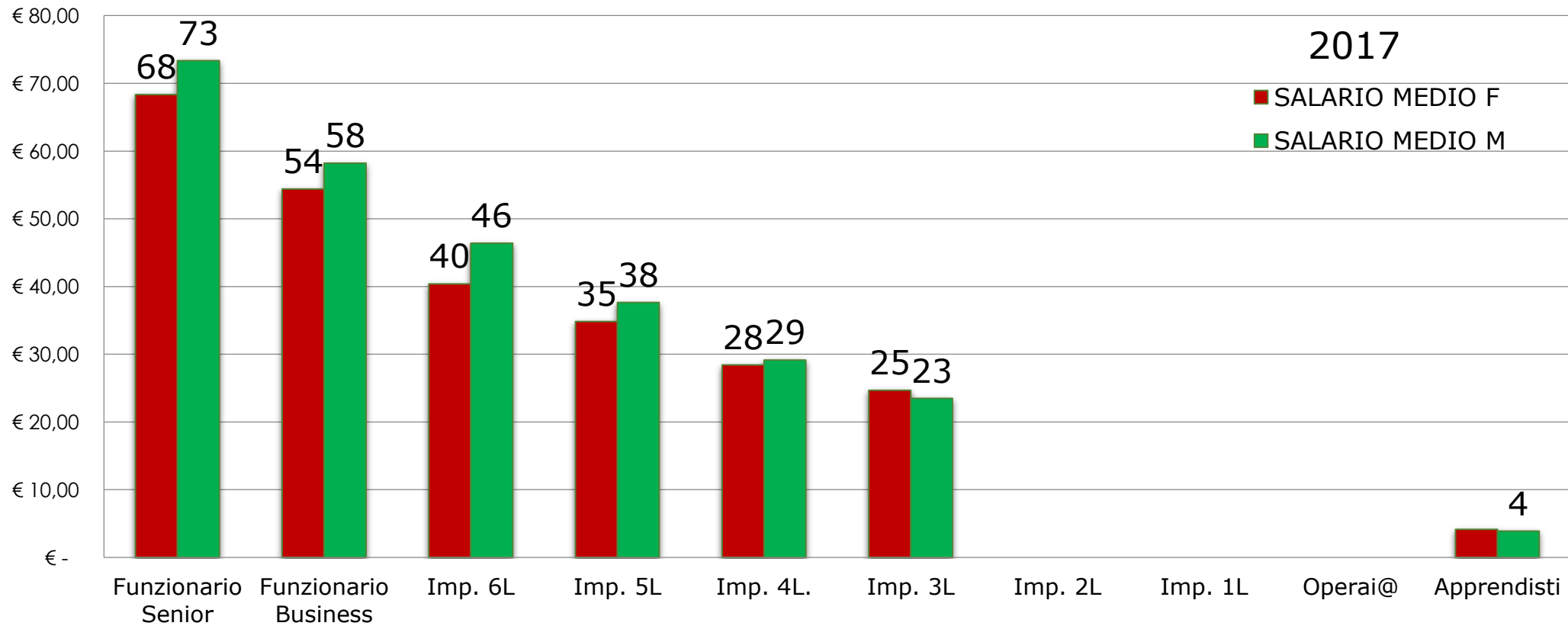
Tassi di opportunità di carriera



Le maggiori opportunità di carriera per le colleghe sono al 5° livello (quasi il 40%), di contro per i colleghi al 6° e a Funzionario Business. Rispetto al 2013 maggiori opportunità di raggiungere questi livelli per entrambi.

Allianz

Divario salariale

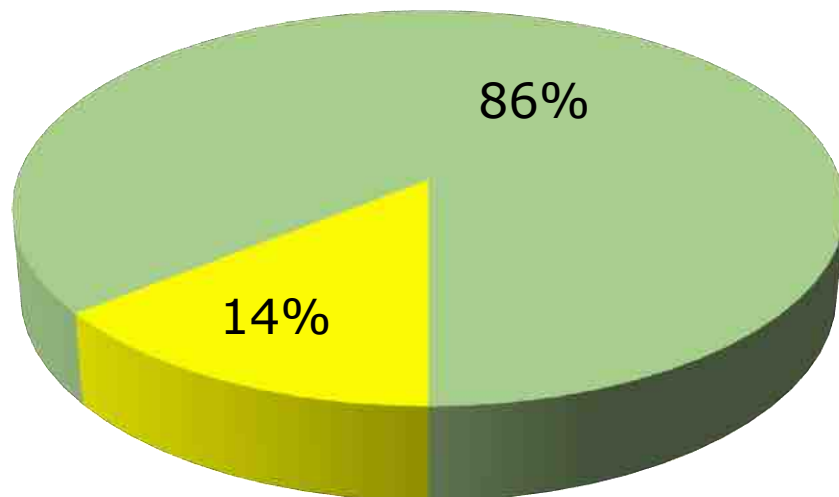


Divario salariale su tutti i livelli con una minore incidenza al 4° livello impiegatizio

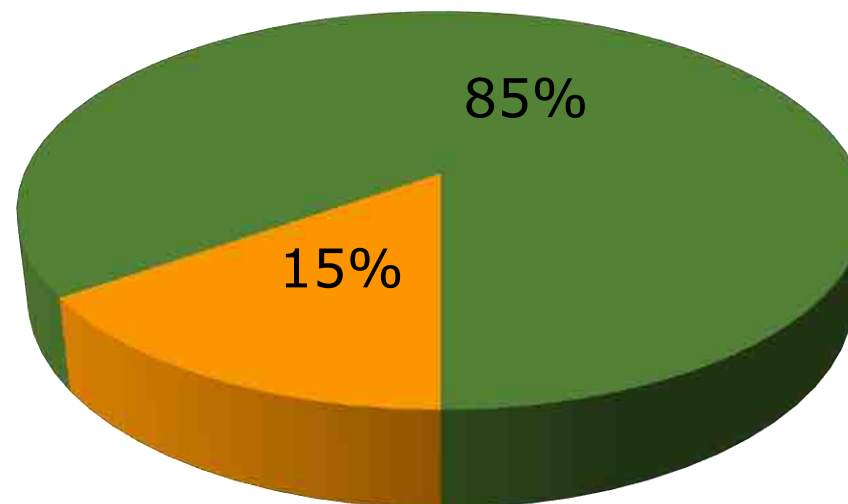
Allianz

Ricorso al part-time

■ Tempo parziale 2013 ■ Tempo pieno 2013



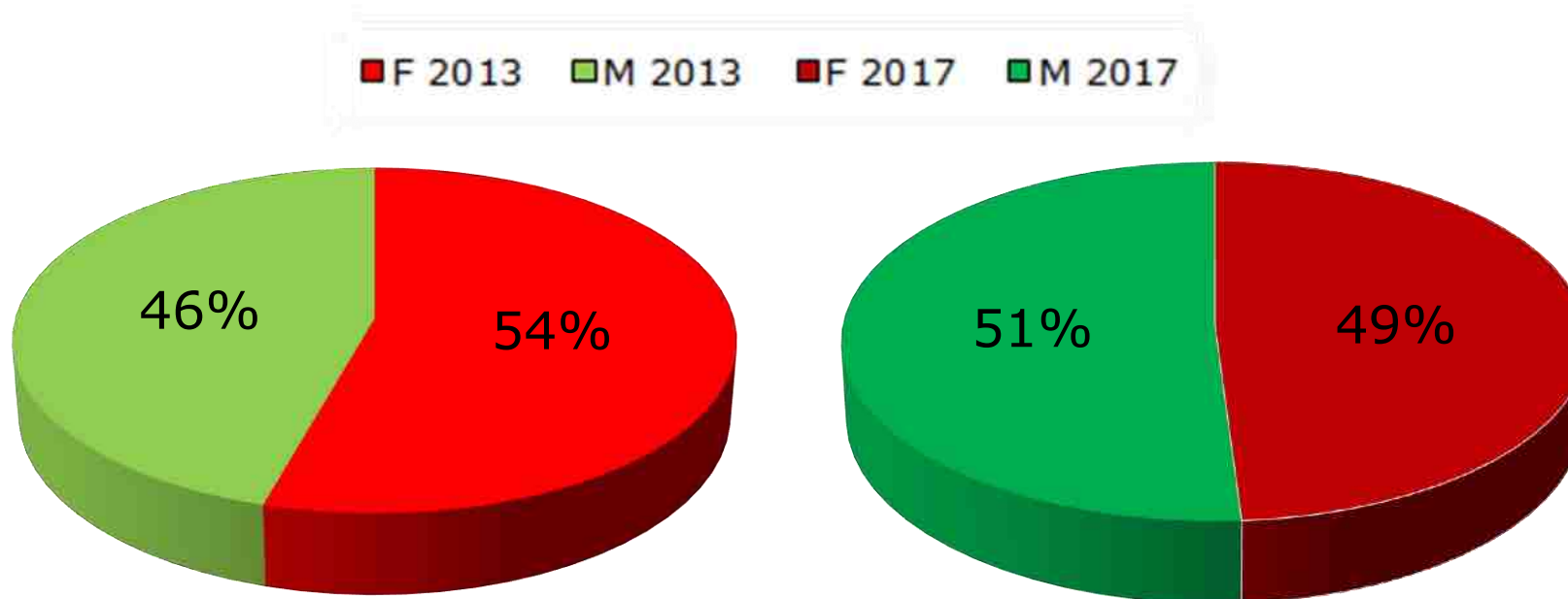
■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



Contratti a tempo parziale nel 2017 in crescita di 1 punto %
In crescita anche i lavoratori a part-time dal 3 all'8%

UnipolSai*

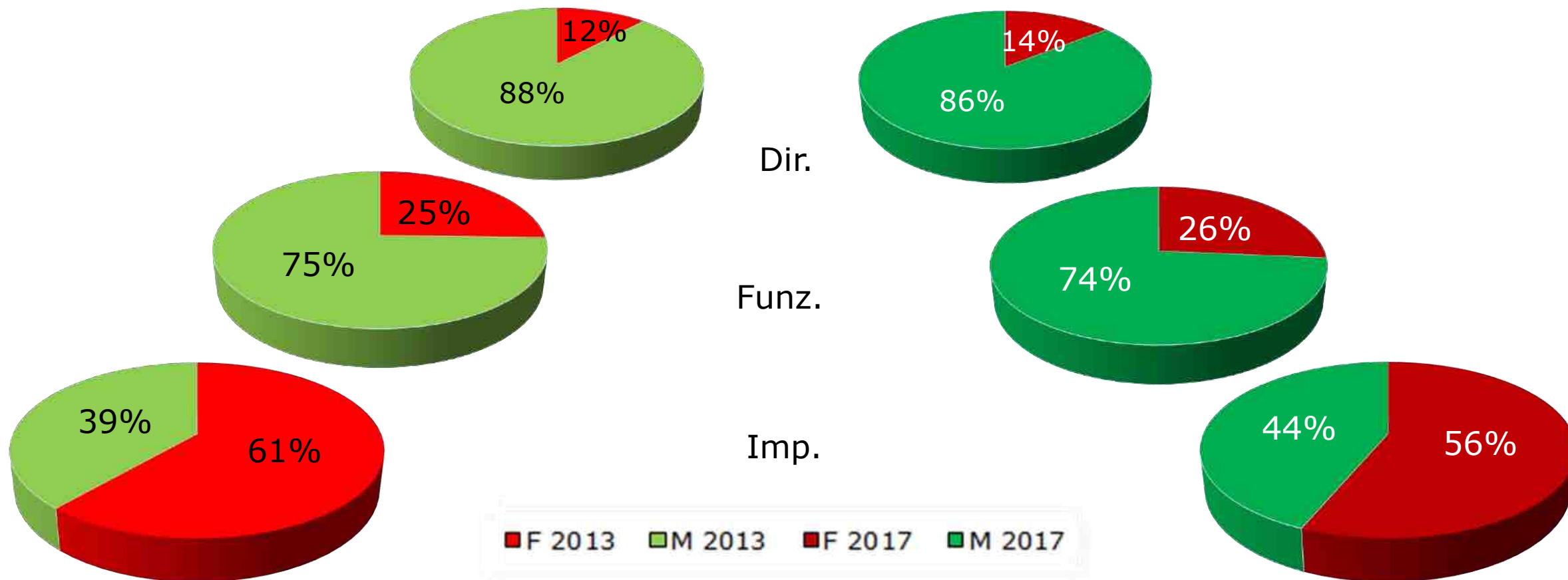
Occupazione per genere



Nella trasformazione da Unipol a UnipolSai il tasso di femminilizzazione cala di 5 punti %.
In Fondiaria la presenza femminile era al 42% e in Allianz al 44%

UnipolSai

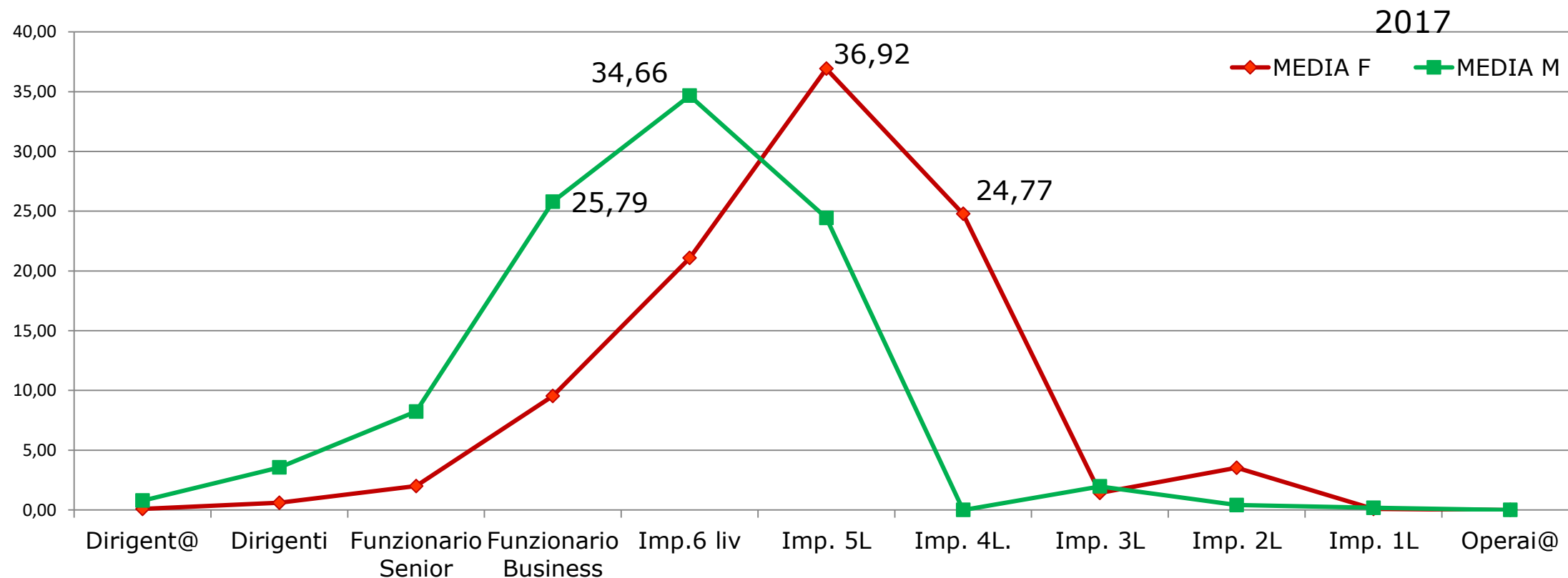
Occupazione per categorie professionali



Forte segregazione verticale di genere in tutte le categorie, trend positivo ma insufficiente

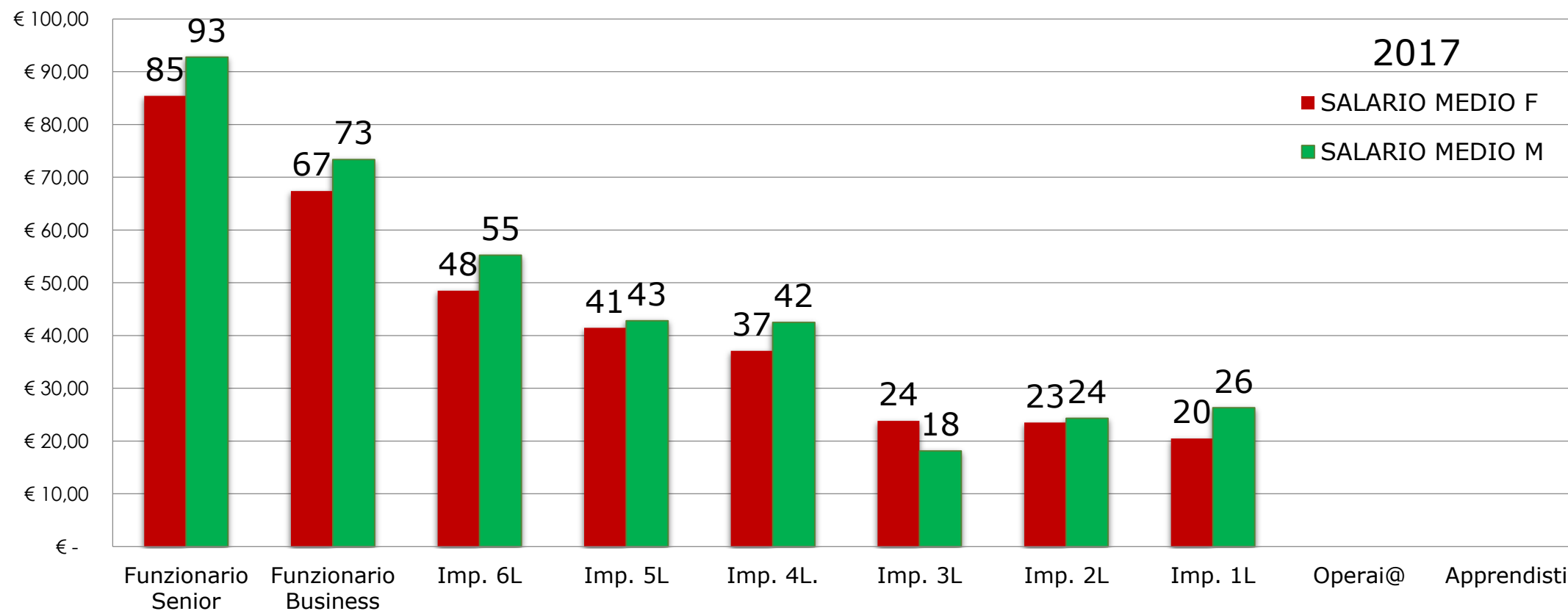
UnipolSai*

Tasso di opportunità di carriera



Le donne hanno più opportunità di carriera al 5° livello (e al 4°); gli uomini al 6° (e a Funz. Bus.)

UnipolSai Divario Salariale

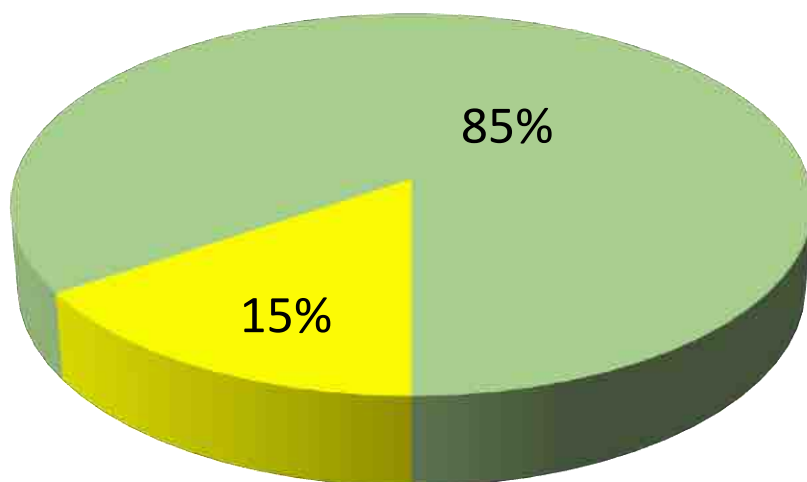


Divario salariale medio in tutti i livelli con minore incidenza al 2° livello impiegatizio e inversione al 3°

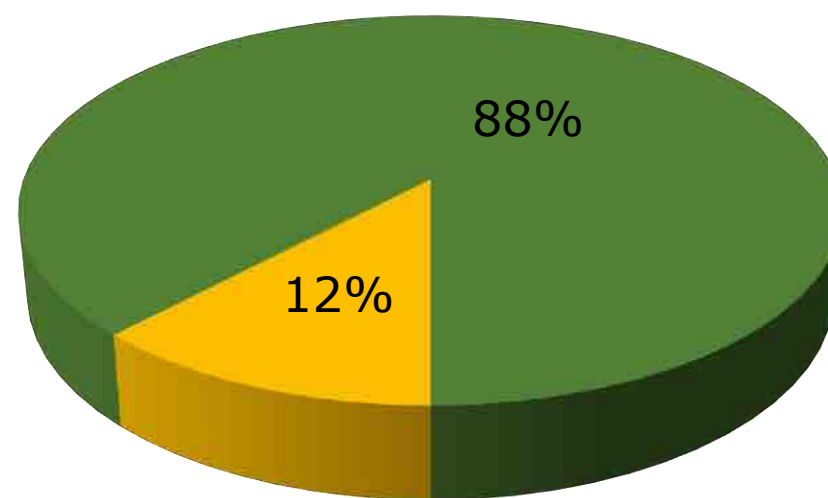
UnipolSai

Ricorso al part-time

■ Tempo parziale 2013 ■ Tempo pieno 2013

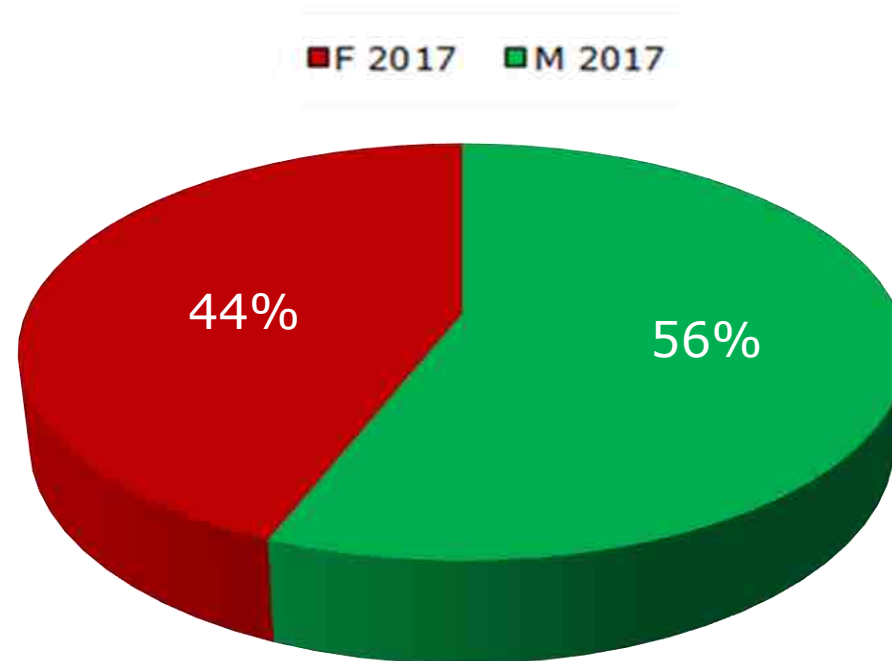


■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



Nel periodo considerato calano complessivamente i contratti a tempo parziale e diminuisce dal 6 al 5% il ricorso maschile al part-time

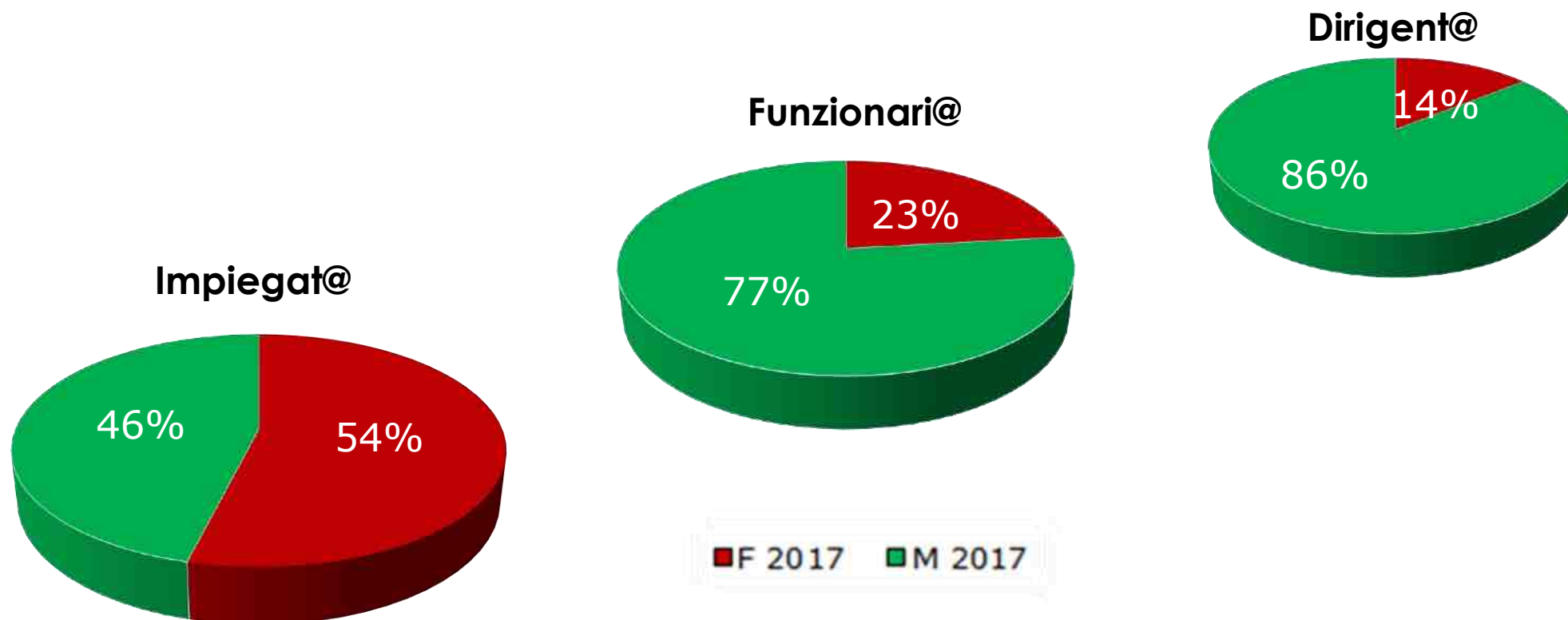
Generali* Occupazione



La presenza femminile è inferiore di 5 punti % rispetto a Allianz e UnipolSai

Generali

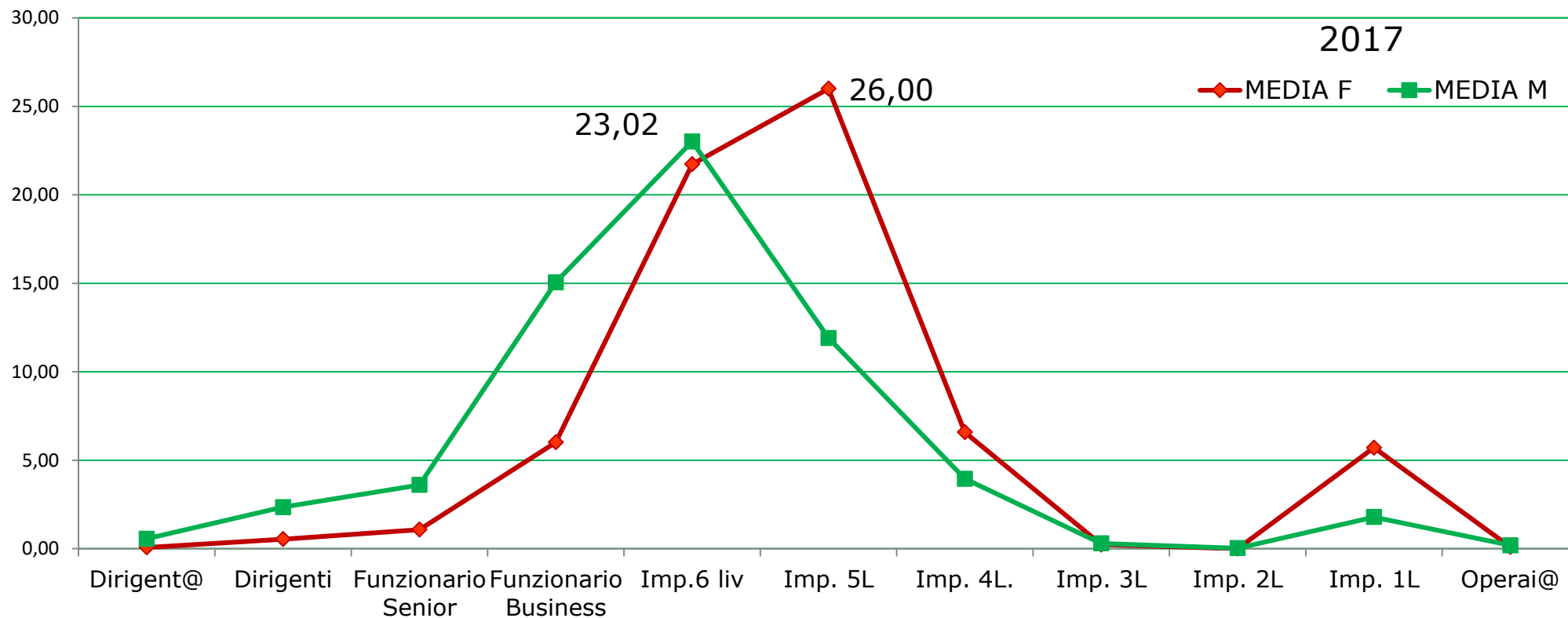
Occupazione per livello



Forte segregazione nelle carriere sia nell'area direttiva che dirigenziale

Generali

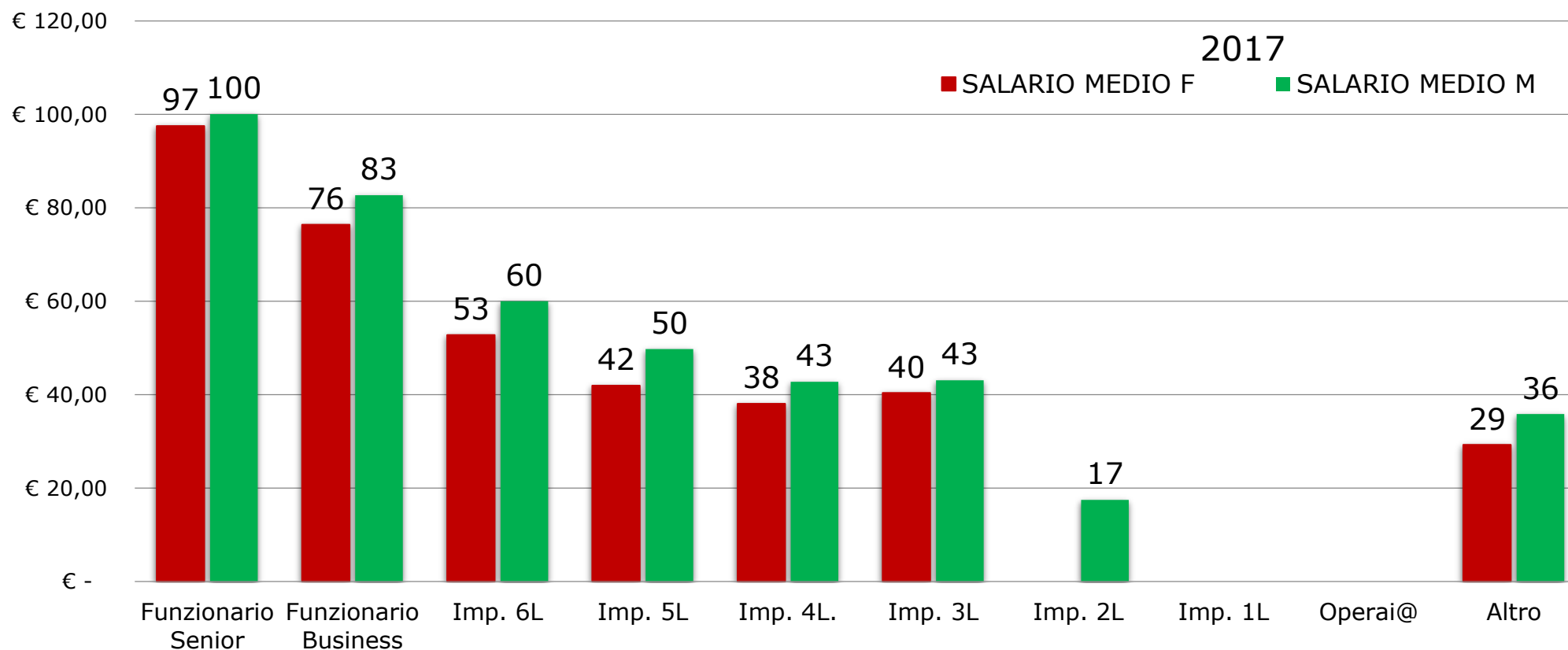
Gradi di opportunità medi nelle carriere



Le maggiori opportunità di carriera per le donne sono al 5 livello; per i colleghi al 6°

Generali

Divario salariale

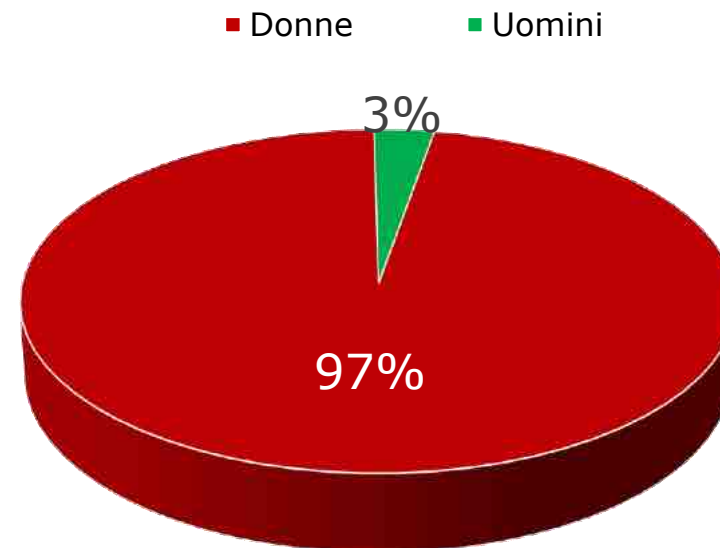
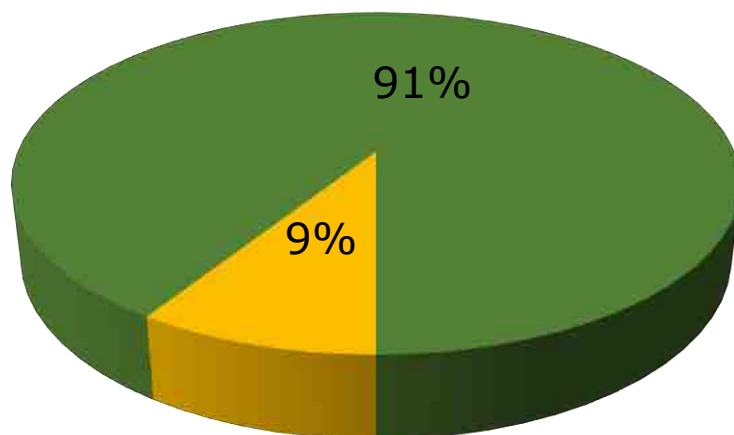


Divario salario medio significativo in tutti i livelli di inquadramento, più sensibile nei livelli intermedi.

Generali

Ricorso al Part-Time

■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



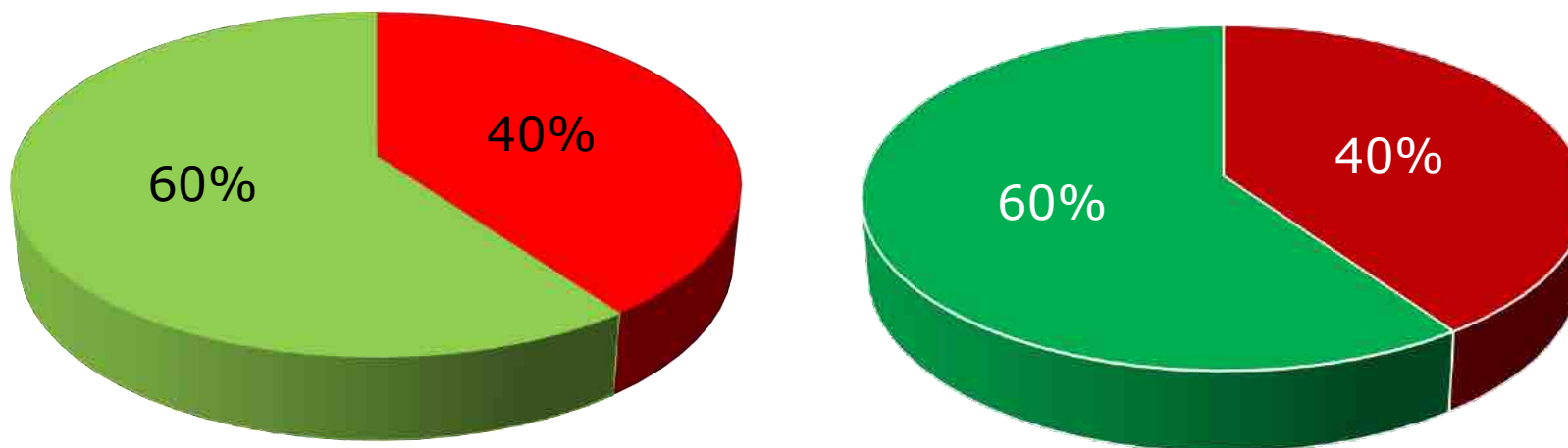
Nel 2017 il 9% dei contratti è a tempo parziale, quasi esclusivamente femminile

Dati pari opportunità nei servizi di riscossione



Agenzia Entrate – Riscossione* **Occupazione**

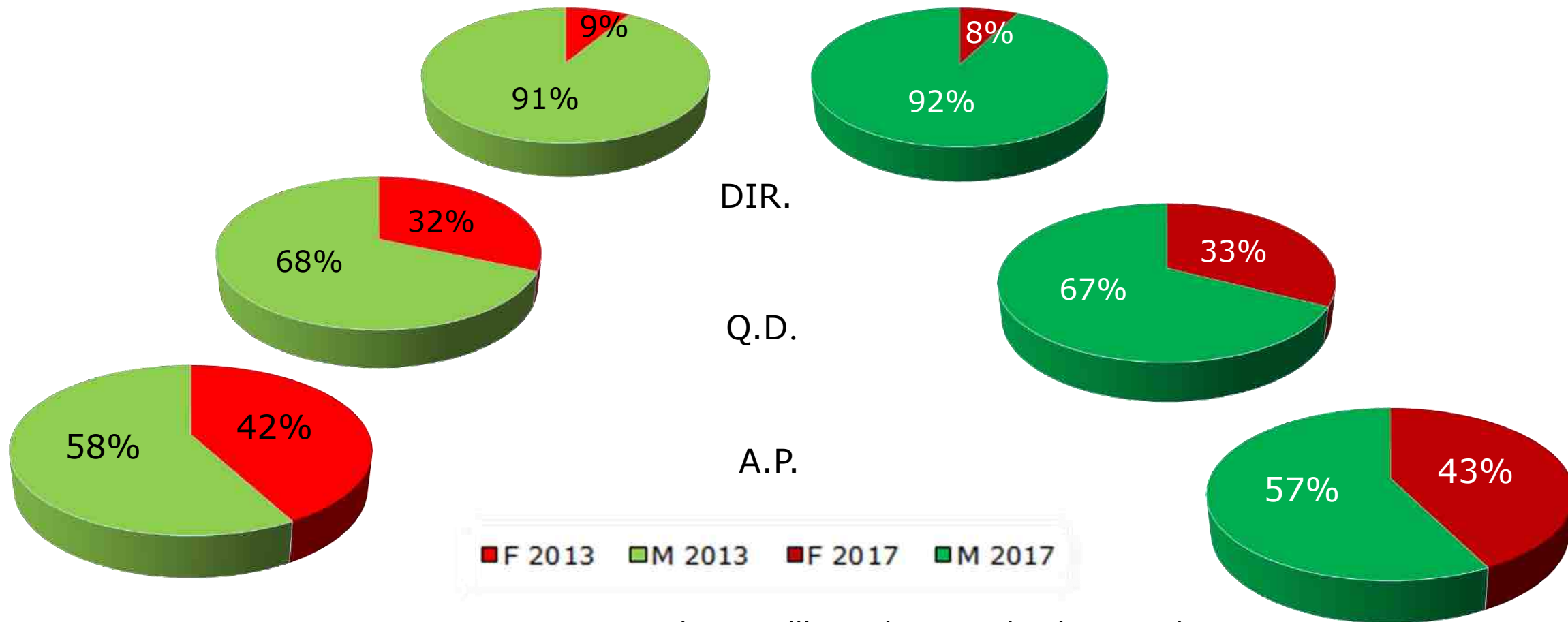
■ F 2013 ■ M 2013 ■ F 2017 ■ M 2017



La presenza femminile resta costante nel periodo 2013-2017
Qui rileviamo il tasso di femminilizzazione più basso tra le aziende esaminate

Agenzia Entrate - Riscossione

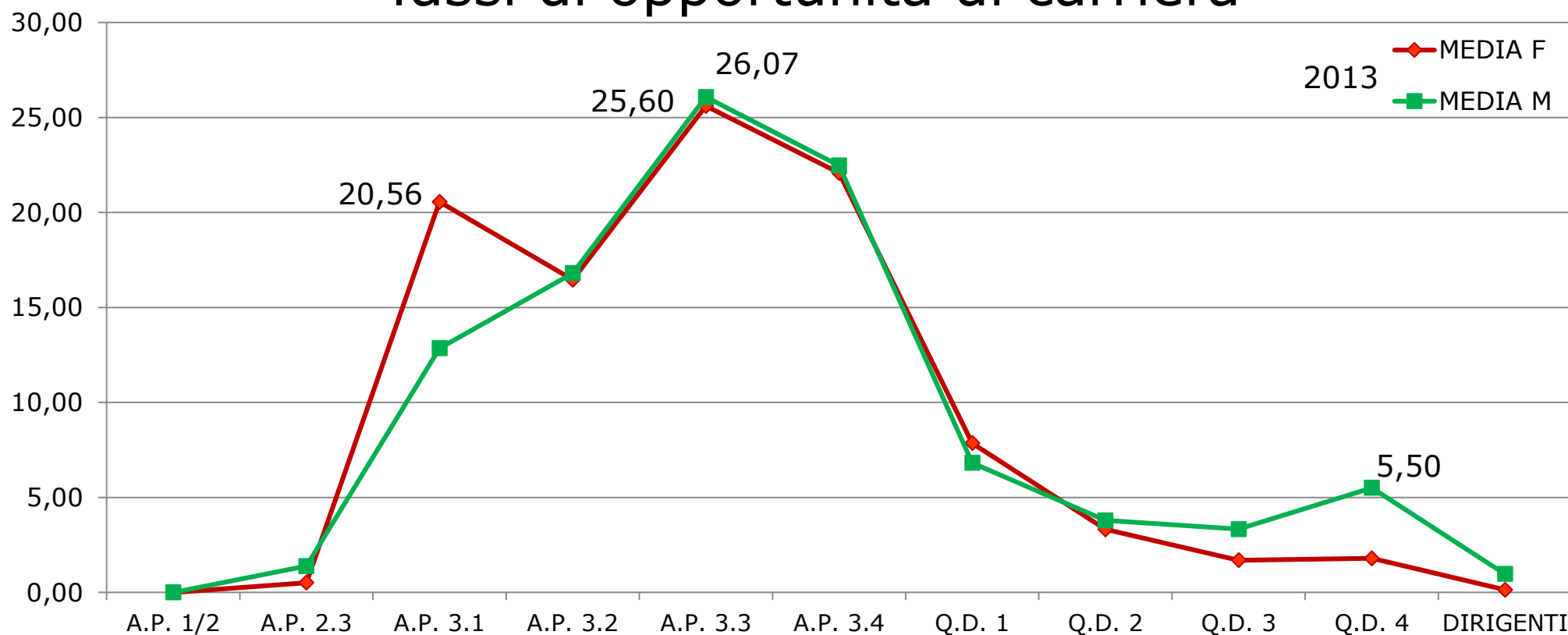
Occupazione per categorie professionali



Forte segregazione verticale sia nell'area direttiva che dirigenziale

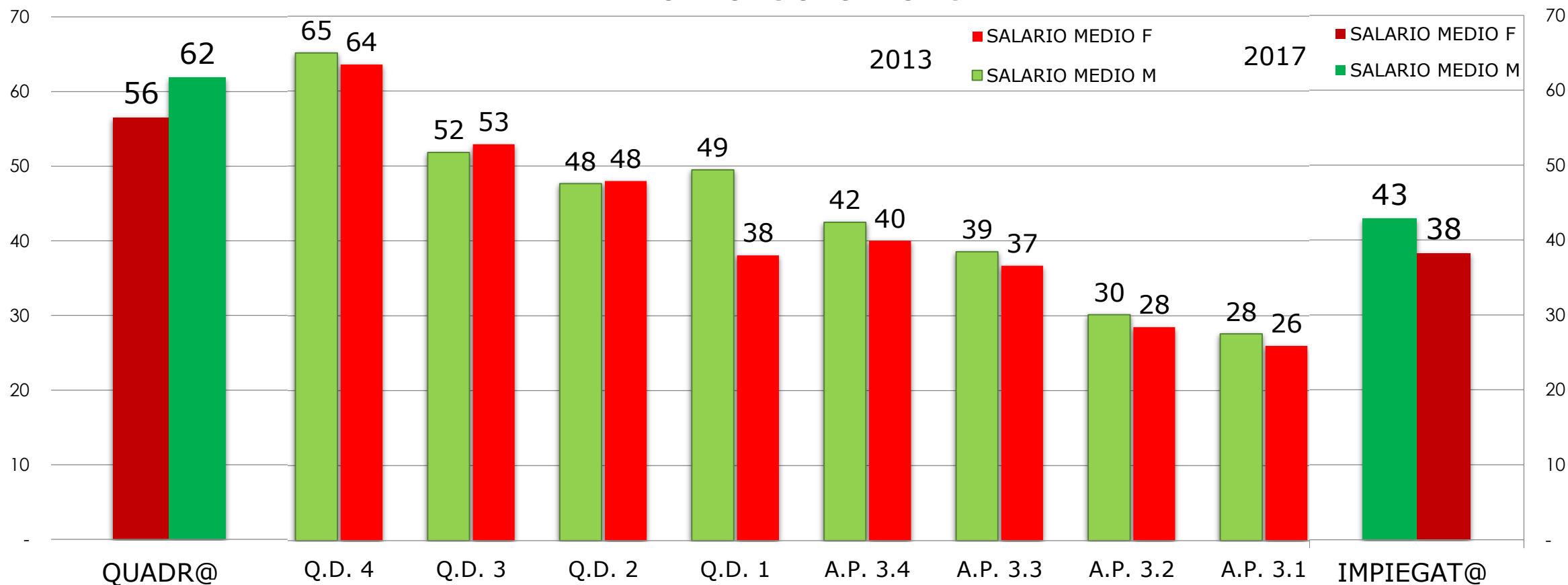
Agenzia Entrate - Riscossione

Tassi di opportunità di carriera



Nel 2017 i tassi di opportunità sono i seguenti: per le donne 84% nell'area professionale e 15% nell'area quadri direttivi (per i colleghi rispettivamente 77% in A.P e 22% in Q.D.)

Agenzia Entrate - Riscossione Divario salariale

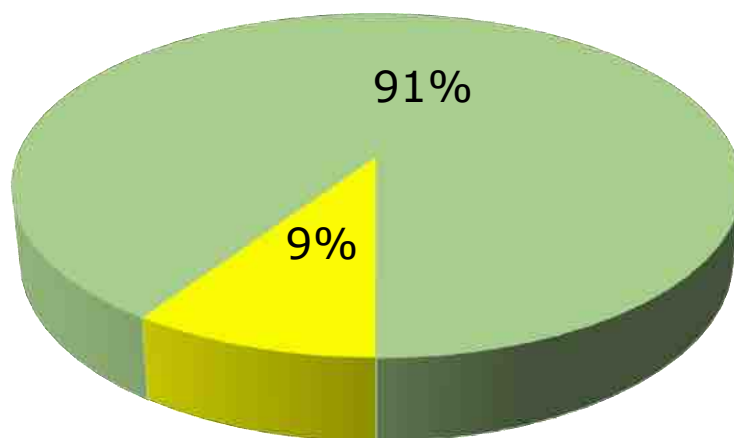


In valori percentuali il pay gap risulta maggiore nell'area professionale rispetto a quella direttiva.

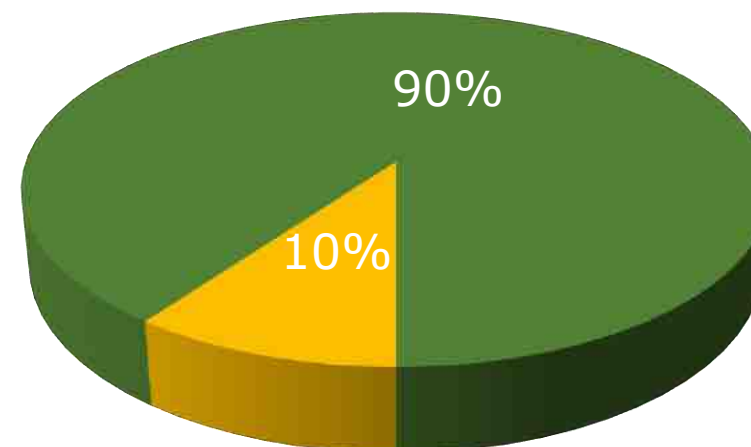
Agenzia Entrate Riscossione

Ricorso al part-time

■ Tempo parziale 2013 ■ Tempo pieno 2013



■ Tempo parziale 2017 ■ Tempo pieno 2017



L'incidenza complessiva del part-time è cresciuta di 1 punto percentuale, tuttavia la quota di part-time maschili è rimasta invariata all'11%

Note

8. Il divario retributivo di genere viene calcolato sulla differenza tra i salari lordi orari medi. Il dato è parziale perché comprende soltanto i contratti a tempo pieno, non distingue tra pubblico e privato e non tiene conto della disoccupazione femminile.
19. Il dato riguarda esclusivamente il personale amministrativo, che rappresenta l'83% del personale assicurativo. L'area professionale B comprende 4, 5 e 6 livello.
22. Tra il 2013 e il 2017 sul dato occupazionale in Intesa Sanpaolo pesano, oltre alle uscite di personale sostenute dal Fondo di Solidarietà del Settore, le incorporazioni di Banca Popolare di Vicenza e Veneto Banca realizzate a giugno 2017.
27. In Unicredit nel periodo esaminato il dato occupazionale risulta modificato per effetto del numero significativo di uscite, in prevalenza della popolazione maschile.
32. Anche in Monte Paschi Siena il dato occupazionale risente delle uscite di personale, in prevalenza maschile, tramite il Fondo di Solidarietà.
38. La comparazione dei dati 2013-2017 in Allianz risente in parte dell'incorporazione del ramo d'azienda ex Milano Assicurazioni di UnipolSai (quasi 500 dipendenti).

Note

- 40. Nel rinnovo contrattuale del 2017 l'area dei funzionari risulta ridimensionata da 3 a 2 livelli contrattuali. I grafici relativi non sono quindi sovrapponibili. (Idem per la diapositiva successiva).
- 43. UnipolSai nasce a gennaio 2014 dalla fusione per incorporazione di Fondiaria Sai e Milano Assicurazioni in Unipol. Segue a giugno la cessione del ramo di azienda ex Milano Assicurazioni ad Allianz. La comparazione tra Unipol 2013 e UnipolSai 2017 risente di queste riorganizzazioni e dalle uscite di personale (in prevalenza maschile) tramite il Fondo di Solidarietà di settore.
- 45. Nel rinnovo contrattuale del 2017 l'area dei funzionari risulta ridimensionata da 3 a 2 livelli contrattuali. I grafici relativi non sono quindi sovrapponibili. (Idem per la diapositiva successiva).
- 48. Per il Gruppo Generali la comparazione tra i dati non è realizzabile, per mancata consegna del rapporto pari opportunità nel 2018.
- 54. Qui compariamo i dati 2013 del rapporto pari opportunità di Equitalia con il rapporto 2017 di Agenzia delle Entrate – Riscossione, ente pubblico istituito nel 2016 e subentrato ad Equitalia.