

## *Commissione per le pari opportunità*

### **Verbale della riunione del 7 dicembre 2012**

In data 7 dicembre 2012, alle ore 9,30, si è riunita presso il Centro Donato Menichella la Commissione per le pari opportunità nella composizione indicata nell'allegato 1 con il seguente ordine del giorno:

#### **Argomenti generali**

1. Il Convegno "Stereotipi e pregiudizi di genere: il ruolo della Comunicazione" del 6 dicembre 2012
  - analisi della possibilità di estendere la videoconferenza per i Convegni CPO a tutte le realtà lavorative, in tempo reale
2. Eventuale esame della lettera di risposta del Direttore Generale alle raccomandazioni formulate dalla CPO nella propria Relazione
3. Esame delle proposte oggetto del negoziato su orario di lavoro. Eventuale lettera di raccomandazione
4. Il progetto della Banca d'Italia di Diversity Management
5. Raffronto con il Gender Project Report della BCE
6. Discussione della possibile evoluzione dei compiti della CPO

#### **Formazione**

7. Informativa sul format della formazione per Dirigenti e Funzionari
8. Informativa sulle iniziative di formazione di Valore D
9. Formazione membri CPO
  - Iscrizione Formez, Scuola di Palo Alto, Valore D

#### **Attività future**

10. Piano dei lavori 2013
  - Focus CPO sulle differenze tra generazioni
  - Costituzione gruppi di lavoro
11. Predisposizione calendario unico degli impegni

In apertura Maria Rizzo ha proposto di anticipare la parte dell'ordine del giorno relativa alla formazione per dar modo a Rinaldo Longo, intervenuto appositamente, di riferire in proposito. Il collega, della Divisione Formazione del Servizio Personale gestione risorse, ha illustrato quindi le più recenti iniziative di formazione manageriale dedicate ai dirigenti e ha esposto i contenuti di altre iniziative formative relative alla leadership al femminile.

Per quanto riguarda le iniziative di formazione manageriale per la dirigenza sono attualmente in corso di svolgimento due programmi:

- "VaLe!", riservato alla dirigenza dell'Amministrazione centrale, all'interno del quale mezza giornata è dedicata al tema della diversità sia di genere sia di età;

- “ASSO” riservato alla dirigenza della rete territoriale, all’interno del quale un’intera giornata è dedicata ai temi della gestione delle differenze e della inclusione; i contenuti sono stati sviluppati in collaborazione con l’Osservatorio della SDA Bocconi sul Diversity Management, al quale la Banca aderisce.

Il Servizio Personale gestione risorse sta anche valutando la possibilità di progettare, in collaborazione con l’Osservatorio, un corso *on line* sul tema della diversity, da mettere a disposizione delle direzioni.

A seguito dell’adesione della Banca all’associazione Valore D, la Funzione del personale ha individuato 16 dirigenti/funzionari (in prevalenza colleghe della rete territoriale) coinvolgendole in iniziative interaziendali di *skill building* (per un totale di 34 partecipazioni). Le iniziative hanno la durata di una giornata e si svolgono a Milano, Roma e Firenze; nel 2013 è previsto che siano coinvolte altre colleghe.

Infine, nel mese di settembre scorso, il Direttorio ha approvato un progetto formativo sperimentale sulla leadership al femminile, che coinvolgerà donne con prospettive di crescita manageriale (con grado da Funzionario di 1<sup>a</sup> a Direttore). Le iniziative previste dal progetto sono 4: “Potere al femminile”, “Stile di leadership e genere”, “Gestione del conflitto” e “Networking”. Al termine della fase sperimentale, che dovrebbe coinvolgere circa 90 persone, verrà valutato se inserire stabilmente tali tematiche nell’offerta formativa dell’Istituto.

Al termine del suo intervento Rinaldo Longo ha abbandonato la riunione.

Sul primo punto all’ordine del giorno, la Commissione:

- ha manifestato la soddisfazione per la buona riuscita dell’evento e ha espresso l’auspicio di una maggiore presenza del top management nella platea dei partecipanti ai prossimi convegni;
- ha dibattuto sull’opportunità di individuare nuovi canali di comunicazione per permettere il collegamento con un maggior numero di Filiali ed è pervenuta alla decisione di verificare l’interesse, contattando le direzioni, e poi eventualmente promuovere la rotazione delle Filiali collegate in videoconferenza, assicurando comunque il collegamento alle Filiali dove è presente un membro della Commissione. Si è inoltre concordato di pubblicare sul sito intranet, se tecnicamente possibile, tutto il video del convegno e di diffondere il materiale a tutte le Strutture della Banca;
- ha proposto di scrivere un articolo sul Convegno da pubblicare su InBanc@; Virginia Giglio si occuperà della sua redazione.

Con riferimento al secondo punto all’ordine del giorno, la Commissione ha preso atto che la lettera di risposta del Direttore Generale è in corso di approvazione.

Riguardo al terzo punto all'ordine del giorno, si è deciso di scrivere una lettera alla Banca e alle Organizzazioni sindacali nella quale si auspichi una sollecita conclusione dell'accordo negoziale sull'orario di lavoro, considerato che le proposte sin qui dibattute recepiscono le raccomandazioni più volte formulate dalla CPO in merito a un'organizzazione del lavoro più flessibile e attenta alle esigenze di bilanciamento lavoro-vita privata di tutto il personale. Della redazione della lettera si sono incaricati Antonella De Sanctis e Fabio Pecora, che ne condivideranno il contenuto con gli altri membri della Commissione prima dell'invio alla Banca e alle Organizzazioni Sindacali.

Sul quinto punto all'ordine del giorno, si è svolto uno scambio di opinioni tra i membri della Commissione sul progetto strategico di *Diversity Management* che dovrà essere redatto dalla Funzione del Personale: in proposito la CPO ha auspicato che il documento tenga conto anche del Rapporto del *Project Group on Gender Diversity* della BCE del quale Virginia Giglio si è assunta l'incarico di scrivere una sintesi.

In merito al sesto punto all'ordine del giorno, Maria Rizzo ha ricordato che la possibile evoluzione dei compiti della Commissione (quali l'ampliamento delle sue competenze ad altre forme di diversità, come la disabilità) deve formare oggetto di trattativa tra la Banca e le organizzazioni sindacali. A tal proposito, Antonella De Sanctis ha affermato che un'occasione per affrontare tale tematica potrebbe essere la revisione delle relazioni sindacali alla scadenza dell'attuale contratto.

Con riferimento al nono punto all'ordine del giorno, si è proposto di organizzare una giornata di formazione sulla comunicazione di genere per i membri della CPO avvalendosi della collaborazione di Daniela Brancati cui potrebbero partecipare anche i colleghi che si occupano di comunicazione all'interno della banca.

Quanto al decimo punto all'ordine del giorno, il gruppo di lavoro sul *salary gap* (Magda Bianco, Virginia Giglio, Giuseppe Ilardi e Fabio Pecora) si è impegnato a realizzare dei brevi seminari per presentare ad alcune Aree funzionali i risultati dell'analisi già condotta e ad aggiornare, con cadenza biennale, i relativi dati statistici.

Sono stati inoltre costituiti i seguenti tre gruppi di lavoro:

- il primo, composto da Giuseppina Aquino, Liliana Centoducati, Ersilia Cimino, Rosanna Marchi, Anna Maria Papaleo, con il compito di curare l'aggiornamento del sito intranet della Commissione, organizzare la giornata di formazione e analizzare le possibili iniziative di comunicazione da intraprendere per diffondere la cultura di genere;
- il secondo, composto da Maria Rizzo, Antonietta Cacace, Franco D'Andrea, Virginia Di Nino, Virginia Giglio, Giuseppe Ilardi, Fabio Pecora, deputato a indagare in un'ottica di genere le

opportunità avute dalle diverse generazioni di dipendenti in Banca, soprattutto con riferimento ai percorsi di carriera per l'accesso alla dirigenza (da Funzionario di 1^ a Condirettore) e nell'ambito delle promozioni a scelta per merito del personale di grado superiore;

- il terzo, composto da Franco D'Andrea, Antonella De Sanctis, Damiano Guadalupi, Giuseppe Ilardi, Cristiana Rampazzi, Luisa Zappone, incaricato di approfondire le cause che portano le donne ad autoescludersi dai percorsi di carriera aziendale o a rinunciare a particolari incarichi. Il gruppo si avvarrà anche di quanto emerge dalle interviste rivolte a dirigenti donne che sono riuscite a conciliare lavoro e vita privata; tali interviste saranno pubblicate su *InBanc@*.

Su proposta di Ersilia Cimino si è concordato di intervistare anche alcuni gestori del personale in telelavoro.

Liliana Centoducati ha chiesto di avere informazioni in merito all'evoluzione delle iniziative in favore del personale femminile in connessione con la maternità, a suo tempo esaminate da un gruppo di lavoro del Servizio P.G.R. su proposta della Commissione Pari Opportunità.

Relativamente all'ultimo punto all'ordine del giorno, Cristiana Rampazzi ha espresso l'opportunità di conoscere in anticipo il calendario dei corsi di inserimento per neo assunti e dei seminari di "richiamo" per coadiutori per programmare gli interventi in tema di pari opportunità.

Infine è stato comunicato che per il 2013 la coordinatrice dei membri della Commissione in rappresentanza delle OO.SS. sarà Antonietta Cacace.

La seduta ha avuto termine alle ore 13.00.