

## *Commissione per le pari opportunità*

### **Verbale della riunione del 22 febbraio 2011**

In data 22 febbraio 2011, alle ore 9,30, si è riunita presso il Centro Donato Menichella la Commissione per le pari opportunità nella composizione di cui all'allegato 1 per esaminare i seguenti punti all'ordine del giorno:

1. presentazione, da parte di Clair Moscatelli, dell' "Approfondimento sulle differenze di genere nei test preselettivi per il concorso esterno a coadiutore"
2. ricognizione sui risultati prodotti dalle richieste della CPO in merito al rientro dalla maternità e sui lavori dei sottogruppi
3. visione/approvazione del nuovo sito
4. riferimento dell'attività svolta dalla Banca nell'ambito dell'adesione a Valore D e all'Osservatorio SDA Bocconi sul Diversity Management
5. analisi del documento dell'ADBI per recepire eventuali proposte nel nostro report
6. analisi della recente normativa in tema di Comitati per le pari opportunità
7. analisi degli effetti delle recenti novità relative ai permessi sindacali CPO sulle modalità di lavoro della CPO stessa
8. organizzazione degli interventi formativi curati dalla CPO
9. definizione calendario delle riunioni (e magari anche dei convegni) del 2011

Alla riunione ha partecipato - senza diritto di voto - anche il membro supplente della CISL, Antonella De Sanctis.

In apertura di seduta Mariella Rizzo ha espresso il suo apprezzamento per il clima collaborativo e produttivo che ha caratterizzato i lavori della Commissione e che ha condotto in un quinquennio alla pubblicazione di due Report e all'organizzazione di 4 convegni di cui uno in collaborazione con l'ADBI. Ha auspicato un aggiornamento dei dati statistici contenuti nei Report che, senza porre date vincolanti, andrà effettuato quanto prima.

Cristiana Rampazzi, in qualità di Coordinatore per la componente di parte sindacale, ha sottolineato come dalla natura paritetica della Commissione discenda un'autonomia da vincoli di natura gerarchica; ha esortato quindi ad una maggiore trasparenza nella circolazione delle informazioni e a considerare come un arricchimento lo scambio di idee tra i diversi componenti della Commissione.

Con riguardo al primo punto all'ordine del giorno, Clair Moscatelli ha illustrato i primi risultati del lavoro di analisi condotto con Giuseppe Ilardi del Servizio Statistiche economiche e finanziarie sugli effetti delle differenze di genere nei test preselettivi per l'assunzione nel grado di Coadiutore.

Il lavoro ha evidenziato l'esistenza di un problema di differente performance tra uomini e donne in contesti competitivi, in parte spiegato da una maggiore avversione al rischio da parte delle donne: a fronte di una penalizzazione di punteggio per le risposte errate, la percentuale di risposte omesse da parte delle donne è superiore a quella degli uomini (24% contro 20%). A seguito di tale primo risultato del lavoro di analisi, nei test preselettivi utilizzati negli ultimi concorsi per l'assunzione di giuristi ed economisti la penalizzazione per le risposte errate è stata aumentata da 0,3 a 0,7 con l'obiettivo di disincentivare gli uomini a fornire risposte in modo casuale. La misura introdotta ha condotto ad un riallineamento del tasso di risposte omesse tra uomini e donne. Ciononostante il tasso di successo femminile rimane sensibilmente più basso rispetto a quello degli uomini. Il lavoro pertanto proseguirà su due filoni di indagine:

- saranno esaminati i risultati delle risposte fornite sulle singole domande di cui si compone il test preselettivo per vedere se su alcune si concentra il differenziale tra uomini e donne;
- sarà ampliato il bacino d'analisi. Verranno esaminati i risultati nei test del recente concorso a Vice assistente e nei concorsi che non prevedono il test preselettivo ma direttamente la prova scritta; l'ipotesi che si vuole verificare è che il problema non sia rappresentato tanto dallo strumento del test quanto da un diverso comportamento in contesti competitivi.

Il lavoro, una volta concluso, confluirà nell'ambito del "Progetto gender" coordinato dall'Area ricerca economica e relazioni internazionali.

Con riferimento al punto 2 all'ordine del giorno, a seguito della raccomandazione formulata dalla CPO nel rapporto del 2009, il Servizio PGR ha costituito un gruppo di lavoro incaricato di effettuare una ricognizione delle iniziative già previste in favore del personale femminile in connessione con la maternità, del loro grado di applicazione, della loro efficacia anche al fine di proporre eventuali interventi di implementazione. Nadia De Gennaro, coordinatrice del gruppo di lavoro, ha riferito sulle proposte formulate dal gruppo ora all'esame del Servizio PGR:

- somministrazione di un questionario all'interno dell'Istituto volto a rilevare le buone prassi applicate;
- istituzione di un "tutor rosa" all'interno di ciascuna Struttura, preferibilmente nelle unità con compiti segretariali, con l'obiettivo di costituire un punto di riferimento per soddisfare le esigenze informative dei neogenitori; tale figura sarebbe priva di qualunque connotazione di natura gestionale;
- distribuzione ai dipendenti di una brochure informativa che sintetizzi tutta la normativa e le altre informazioni in tema di maternità e paternità;
- istituzione di una apposita sezione nella intranet aziendale cui poter accedere anche da casa con tutte le informazioni in tema di maternità e paternità.

La componente di nomina sindacale ha molto apprezzato la proposta di istituire raccolte tematiche di normativa e di altre informazioni sul tema della maternità consultabili in remoto anche da casa, ma ha manifestato diverse perplessità sulla figura del tutor rosa. In particolare Virginia Giglio ha sottolineato come la figura del tutor con compiti esclusivamente informativi, sovrapponendosi sostanzialmente alla brochure, sarebbe priva di un autonomo valore aggiunto che potrebbe essere apportato, invece, da altre figure come il "same gender mentor" sulla cui introduzione in banca occorrerebbe avviare un'opportuna riflessione.

Rosanna Marchi, con riferimento alla nuova possibilità di accesso da casa tramite l'intranet aziendale, ha invitato ad ampliare la casistica delle informazioni accessibili (ad es. gaia web ) e ad

estendere tale possibilità anche ad altre tipologie di lunghe assenze. Chiara Fabbri ha sottolineato l'opportunità di istituire una figura che istituzionalmente faccia da discussant del valutatore istituzionale sulle questioni di genere, con particolare riferimento all'attribuzione degli incarichi e alle valutazioni in concomitanza con la maternità.

Per quanto concerne i lavori del sottogruppo impegnato sul tema del “**salary gap**”, Fabio Pecora ha fatto presente che il lavoro non è stato avviato per la riorganizzazione dell'area deputata alla gestione dei dati in questione e per carenza di base informativa da cui partire. Ha peraltro rassicurato la Commissione che il Servizio PINE avrebbe avviato al più presto l'estrazione e l'elaborazione dei dati, in modo da consentire al sottogruppo di predisporre una prima analisi. Chiara Fabbri ha chiesto che fosse esplicitata una data entro cui produrre tali dati, già richiesti dalla CPO da Giugno 2010. Fabio Pecora ha indicato come data massima la fine del mese di giugno. Virginia Giglio ha fatto presente che, ove il Servizio PINE avesse difficoltà a procedere nell'attività, potrebbero essere coinvolte professionalità di altre Strutture della Banca per l'elaborazione e l'analisi dei dati. Maria Rizzo ha fatto presente che il prossimo report della CPO dovrà necessariamente contenere un'analisi sul salary gap già annunciata nel precedente rapporto.

Franco D'Andrea ha riferito che l'apposito sottogruppo ha definito un questionario di circa 35 domande che, dopo una validazione da parte di Giovanni D'Alessio del Servizio Statistiche economiche e finanziarie, verrebbe divulgato a tutto il personale tramite GAIA con una modalità già sperimentata che consente la gestione in forma anonima delle risposte. Cristiana Rampazzi ha segnalato l'opportunità di coinvolgere per l'analisi dei dati raccolti ricercatori dell'Area ricerca economica.

Virginia Giglio ha ricordato che tra i prossimi lavori della CPO andrà effettuata anche l'analisi degli effetti degli interventi di sensibilizzazione nei confronti dei valutatori istituzionali, esaminando l'andamento delle sessioni valutative successive all'iniziativa assunta.

Con riferimento al terzo punto all'ordine del giorno, Vivaldo Moscatelli ha presentato le caratteristiche principali del nuovo sito della CPO; invierà a tutti i membri della Commissione il link per accedere al nuovo sito per un esame più approfondito. Tutti i membri sono stati invitati a far pervenire le loro osservazioni in modo da varare quanto prima il nuovo sito.

Claudia Ciccodicola ha riferito sulle iniziative di sensibilizzazione della cultura aziendale sulle tematiche di genere poste in essere dall'Amministrazione. Si è concluso il percorso di formazione manageriale per Titolari delle Unità di base della rete territoriale che comprendeva uno specifico spazio per la trattazione delle differenze di genere nell'ambito del modulo dedicato alla motivazione dei collaboratori. Anche il programma di formazione manageriale per il personale di grado superiore dell'Amministrazione Centrale dedicherà a tale tematica adeguato spazio.

Daniela Mulè ha chiesto che venga apposto un “bollino CPO” sui lavori prodotti dalla Banca su input della Commissione in modo da poter dare maggiore visibilità alle attività della CPO.

In merito al quarto punto all’ordine del giorno, Claudia Ciccodicola ha riferito sull’attività svolta dalla Banca nell’ambito dell’adesione a Valore D e all’Osservatorio SDA Bocconi sul Diversity Management. Per quanto riguarda le attività dell’associazione Valore D la Banca ha sin qui focalizzato l’attenzione sugli eventi del programma di Skill Building, interventi di formazione manageriale destinati a dirigenti donna (di livello intermedio); è stato individuato un piccolo gruppo di donne (5 dirigenti e 2 Funzionari di 1^ addette sia alla rete territoriale sia all’Amministrazione centrale) che a rotazione sono chiamate a partecipare alle iniziative per un ciclo di 2/3 seminari ciascuna. In caso di esito positivo della sperimentazione, si valuterà se includere tali iniziative nell’offerta formativa della Banca. Per gli altri filoni di attività viene valutato di volta in volta l’interesse della Banca per le iniziative. Cristiana Rampazzi ha fatto presente che sarebbe opportuno che le colleghe chiamate a partecipare a tali iniziative facessero circolare informazioni su quanto appreso.

Per quanto riguarda l’adesione all’Osservatorio SDA Bocconi, la Banca ha partecipato alla rilevazione (cd. indagine di *benchmarking*), condotta annualmente dall’Osservatorio, sulle politiche di *diversity management* in uso presso le aziende aderenti, sottoponendo a un campione di 150 dipendenti un questionario sul tema. La SDA Bocconi sulla base dei dati raccolti fornirà una descrizione circa il posizionamento relativo del nostro Istituto rispetto alle altre aziende che partecipano alla rilevazione.

Con riferimento al quinto punto all’ordine del giorno, Maria Rizzo ha sollecitato da parte di tutti i membri una lettura del documento dell’ADBI che si caratterizza per completezza d’analisi e ricchezza degli spunti propositivi anche al fine di recepire eventuali proposte di azioni positive nel nuovo rapporto della CPO.

Tenuto conto degli avvicendamenti che hanno interessato i componenti della Commissione si è provveduto a verificare la **composizione dei sottogruppi**. In particolare, nel sottogruppo che si occupa dell’aggiornamento del sito della CPO, Daniele Mulè viene sostituita da Liliana Centoducati e Marina Vici da Rosanna Marchi. Il gruppo risulta quindi composto da Ersilia Cimino, Giuseppina Aquino, Rosanna Marchi e Liliana Centoducati. Viene confermata l’attuale composizione degli altri due sottogruppi: quello incaricato di svolgere approfondimenti sul salary gap, composto da Virginia Giglio e Fabio Pecora e quello che ha curato la redazione del questionario per la rilevazione delle esigenze del personale in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro composto da Franco Maria D’Andrea, Antonella De Sanctis, Federica De Troia, Cristiana Rampazzi.

Si è poi costituito un nuovo sottogruppo di lavoro che si occuperà della redazione di un codice delle cd. “buone prassi”, di cui faranno parte Luisa Zappone, Federica De Troia, Antonietta Cacace e Chiara Fabbri.

Daniela Mulè ha chiesto che alle riunioni della Commissione possano partecipare in via ordinaria anche i membri supplenti. Maria Rizzo e altri membri della Commissione hanno fatto presente che è norma generale di funzionamento delle Commissioni che i membri supplenti siano

presenti solo in alternativa ai membri effettivi, norma che infatti è stata ripresa anche nel Regolamento di funzionamento della CPO.

Rosanna Marchi ha chiesto l'effettuazione di corsi di formazione per i nuovi componenti, effettivi e supplenti; nel concordare sull'opportunità di tale intervento, Maria Rizzo ha invitato i nuovi membri a individuare e sottoporre alla Commissione iniziative ritenute interessanti.

Alle ore 13,15 Virginia Giglio, Chiara Fabbri, Cristiana Rampazzi e Federica De Troia lasciano la riunione per altri impegni di lavoro.

In merito alla **nuova disciplina dei Comitati per le pari opportunità** introdotta dalla l. 183/2010, cd. "collegato lavoro", Fabiana Gerardini ha riferito sugli approfondimenti condotti, facendo presente che la disciplina in parola non si applica alla Banca d'Italia, ma riguarda il pubblico impiego contrattualizzato. Tale conclusione è coerente con la circostanza che la Commissione per le pari opportunità in Banca è stata costituita su base "volontaria", per effetto di un accordo sindacale, non essendo riferibile all'Istituto la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 12 del 1993 che invitata le pubbliche amministrazioni dei comparti di contrattazione di cui alla legge 83/93 (da cui la Banca d'Italia era, appunto, esclusa) a costituire dei comitati per le pari opportunità al fine di dare attuazione alla legge 125/1991 in tema di azioni positive.

Antonietta Cacace ha auspicato che l'ambito di azione della CPO, attualmente circoscritto dall'art. 9 delle "Relazioni sindacali" alla tematica della condizione femminile, possa essere esteso anche ad altre forme di diversità (religione, razza, età).

Il punto 7 all'ordine del giorno non è stato affrontato nel corso della riunione in quanto la questione dei permessi sindacali per i membri della CPO è già stata risolta sul piano normativo.

L'esame del punto 8 è stato rinviato ad una successiva riunione.

In conclusione dei lavori, si è concordato di fissare le **date delle prossime riunioni** della Commissione, che dovrebbero svolgersi entro il 15 giugno e nella seconda metà del mese di ottobre. Per favorire i membri della Commissione che lavorano fuori Roma si è stabilito che le riunioni della CPO si terranno preferibilmente presso il polo di via Nazionale.

La riunione ha termine alle 13,50.