

LA PARITÀ SI PERDE PER STRADA

NEL SETTORE ASSICURATIVO, LE DONNE, PUR RAPPRESENTANDO IL 48% DELLA FORZA LAVORO, INCONTRANO LE STESSE DIFFICOLTÀ A EMERGERE DELLE LORO COLLEGHE IN ALTRI COMPARTI. MA UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE OCCUPAZIONALE, IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE E LA DIGITALIZZAZIONE POTREBBERO FAR CAMBIARE LE COSE

Abbiamo già visto come nella distribuzione di genere non tutti i settori industriali sono uguali. Contano la composizione della *pipeline*, la formazione e anche il mercato di riferimento. I servizi finanziari, per le ragioni descritte, possono dare l'impressione di un'isola felice. E anche i numeri che riguardano nello specifico il settore assicurativo in Italia sembrano confermare quest'impressione: che però, purtroppo, è errata.

Secondo i dati dell'informativa sindacale di **Ania**, che riguarda l'anno 2015, il mercato assicurativo occupava oltre 44.280 addetti, di cui l'84% impiegati amministrativi (37.500), l'11% addetti alla produzione, il 5% lavoratori dei call center. Le donne rappresentavano il 48%, un dato in partenza abbastanza confortante che farebbe pensare a un settore in cui le politiche di parità di genere abbiano funzionato. Ma se andiamo a vedere i numeri che riguardano la presenza femminile nella fascia alta dell'inquadramento professionale le cose cambiano.

L'ASCENSORE PER SOLI UOMINI

Marino D'Angelo, dirigente nazionale **First Cisl**, ha spiegato a *Insurance Review* che "al livello più alto del contratto, il settimo, solo il 23% degli occupati è donna: ecco che quindi nella fascia alta la sostanziale parità

SARANNO DIRIGENTI (FORSE)

Non ha nemmeno un anno di vita, ma l'Associazione nazionale dei dirigenti delle imprese assicuratrici (Andia), ha già raccolto le *best practice* sulla parità di genere. Il presidente, Paolo Aicardi, ha importato nella nuova realtà le policy che nel 2015, quando era a capo di **Fidia**, aveva adottato per garantire all'interno dell'associazione la presenza femminile. "In Andia, tuttavia - spiega Aicardi -, non ce ne sarebbe bisogno perché la presenza femminile è già cospicua. Oltre a contare moltissime donne iscritte come dirigenti in servizio, all'interno dei nostri organi statutari ce n'è ampia rappresentanza".

L'associazione, nata proprio dallo spin-off di **Fidia**, mira a coinvolgere anche i talenti migliori oltre il perimetro dei dirigenti. "Attraverso il versamento di una quota simbolica - precisa Aicardi - accettiamo l'iscrizione dei dipendenti (non ancora dirigenti, ndr) di livello più alto, i cosiddetti *F3*: tra le nostre fila contiamo già molti *F3* e la maggior parte sono donne. Noi cerchiamo di coinvolgere i migliori e, sempre più spesso, i migliori sono donne".

scompare. Un altro dato interessante – continua – è che se si scende nella parte bassa del contratto, al quarto livello (i primi tre sostanzialmente non sono più utilizzati, ndr), il rapporto è ribaltato: le donne sono il 67% e gli uomini il 33%. Il che significa che nei percorsi di carriera gli uomini si attestano nella fascia più alta, mentre le donne in quella più bassa, in un rapporto due terzi-un terzo: c'è una penalizzazione evidente”.

Per valutare però se negli ultimi anni c'è stata una politica di genere efficace, occorre guardare al passato e fare un confronto. Anche in questo ci ha aiutato D'Angelo che, citando i dati forniti da Ania, ha rivelato che nel 2010 i funzionari impiegati erano circa 7.200 (oggi sono più di 8.500) con una distribuzione 78% uomini e 22% donne, il che dimostra un sostanziale immobilismo: “in cinque anni – sottolinea D'Angelo – l'ascensore sociale non ha funzionato per le donne”.



CONQUISTE DIFFICILI E GRANDI RESPONSABILITÀ

Tuttavia i dati, a volte, non riescono a fotografare con completezza la realtà dei fatti. Secondo **Paolo Aicardi**, presidente di **Andia**, l'Associazione nazionale dei dirigenti delle imprese assicuratrici, l'accelerazione verso una maggior disponibilità delle imprese alla leadership femminile c'è stata soprattutto negli ultimi 10 anni. “Er-rate ritrosie – dice a Insurance Review – sono sempre meno frequenti nel nominare una donna dirigente. Non ho mai avuto l'impressione, comunque, di discriminazioni nella valutazione della managerialità e della qualità: semmai il problema è culturale. Nella mia esperienza – continua –, che ho maturato anche nel settore bancario e nelle Poste, a parità di capacità tecniche, le donne sono state considerate più brave, ed è assolutamente consigliabile scegliere figure femminili in certe posizioni di leadership”. Insomma le donne manager, anche senza arrivare nelle prime linee, si sono conquistate posizioni di primo piano. “Questo grazie solo al loro merito”, precisa Aicardi, aggiungendo che “ci sono molte donne negli organi di controllo, nel settore *legal* delle aziende, molte altre dirigono uffici attuariali, altrettante ricoprono il ruolo di direttore assicurativo: tutte posizioni di grande responsabilità”.

Chi lavora nel SETTORE ASSICURATIVO

44.280
ADDETTI



84% impiegati
amministrativi



11% addetti alla
produzione

DONNE
48%



5% lavoratori
dei call center

DIPENDENTI
DI FASCIA
PIÙ ALTA
(7° livello)

77% uomini



23% donne



DIPENDENTI
DI FASCIA
PIÙ BASSA
(4° livello)

33% uomini



67% donne





RISK MANAGER: UN LAVORO DA UOMINI?

Il risk management è affare per i maschi. Una rilevazione fatta nel 2014 dall'osservatorio *RiskGovernance* e da **Anra** stimava che i risk manager uomini erano ben l'87% del totale di chi opera in questa professione. Anche senza andare a investigarne le ragioni profonde, occorrono in questo campo urgenti correttivi. Un primo passo, il mese scorso, è stato fatto proprio dall'associazione nazionale dei risk manager e responsabili delle assicurazioni aziendali, che ha deciso di agevolare la partecipazione delle colleghe donne nel consiglio, riservando loro almeno un terzo dei componenti. Secondo questa delibera, quindi, nelle elezioni degli organi direttivi le risk manager candidate che otterranno almeno un voto entreranno di diritto nel *board*, scavalcando eventuali colleghi maschi più votati. "È un cambiamento cui tenevo particolarmente - ha commentato **Alessandro De Felice**, presidente di Anra - poiché apprezzo molto il lavoro e le competenze delle colleghe, e sono convinto che il loro approccio propositivo potrà essere utile anche per la nostra associazione".

GERARCHIA CONTRO OBIETTIVI

Dando per scontata la questione culturale, nel settore assicurativo i problemi principali riguardano l'organizzazione del lavoro. La crescita professionale, come in altri settori, resta potenzialmente discriminante se non tiene presente che le necessità femminili sono quelle (anche) di un più flessibile rapporto tra lavoro e tempo libero. Ma non è solo questo: bisogna anche considerare le modalità con cui le imprese premiano professionalmente i dipendenti. "Il concetto di merito - spiega D'Angelo - è figlio di una cultura organizzativa gerarchica legata più alla conduzione delle persone che al raggiungimento di un obiettivo di lavoro. Di solito le promozioni dipendono da un criterio gerarchico: questo costituisce un altro grave vulnus, perché le donne rischiano di essere meno presenti. L'uomo, per conformazione della società attuale, è ancora avvantaggiato".

IL NUOVO (E PROMETTENTE) CONTRATTO

Occorre, quindi, agire su un modello organizzativo inclusivo. In questo, la digitalizzazione può aiutare perché agevola il superamento del concetto di produttività basata su un'organizzazione spazio temporale del lavoro e, contemporaneamente, ne rende possibile un'altra basata sugli obiettivi.

Un segnale positivo in questo senso è rappresentato dal nuovo contratto che il settore assicurativo ha siglato recentemente, e che è stato approvato dai lavoratori. "Soprattutto per i dipendenti di fascia alta - ricorda D'Angelo - il nuovo accordo presenta due cose importanti: abbatte il modello gerarchico perché annulla la vecchia divisione in tre gradi e introduce un modello basato su due livelli che inquadrano la professionalità e rende fungibile la mansione. Infine - conclude -, con l'equiparazione tra *funzioni di staff* e *funzioni di linea*, il nuovo contratto riconosce la completa parità tra coloro che dirigono il personale, e coloro che lavorano su progetti e obiettivi". **F.A.**