



**Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa**  
**Segreterie di Gruppo**

**Sembra che in quel soffitto di cristallo ci sia  
qualche incrinatura: ma da laggiù tu le vedi ???**

Nei giorni 12 e 13 Maggio si è riunita, a Milano, la Commissione Pari Opportunità di Gruppo. Nell'ambito delle due giornate è stata analizzata la situazione delle aziende del Gruppo in materia di politiche di genere e pari opportunità e lo stato di avanzamento dei progetti in corso.

Il tema della **valorizzazione del talento femminile** e della presenza delle donne nelle posizioni e nei ruoli più alti è considerato un **tema di business** quindi non avere le donne nei percorsi di carriera significa essere meno competitivi, significa perdere la ricchezza che può essere generata da gruppi di lavoro formati da entrambi i generi. L'attuale composizione del personale è costituita per il 44,5% da Donne e per il 55,5% da Uomini: più si sale nelle carriere e nei ruoli, minore è la presenza delle donne sino quasi ad azzerarsi nelle posizioni di vertice. Il bilanciamento di genere è quindi un problema aziendale e **molto c'è ancora da fare**.

Sintesi dei progetti in corso:

◇ **PARI OPPORTUNITA' NEGLI AVANZAMENTI DI CARRIERA**

Con l'obiettivo di avere a disposizione candidature di entrambi i generi, nel momento in cui c'è da coprire un ruolo vacante, gli HR e i Regional Manager individuano il personale femminile con maggiore potenzialità, identificano il loro ruolo target nell'arco dei 18/24 mesi ed il conseguente percorso di sviluppo per raggiungerlo con monitoraggio nel tempo. Le colleghe coinvolte nelle 7 Region sono 116. Da circa 18 mesi, trimestralmente, gli HR sono tenuti a comunicare il numero delle posizioni da coprire, il numero di candidati di genere femminile e quello di genere maschile e chi è stato nominato. I **primi riscontri del progetto danno indicazioni positive**. A livello di intero Gruppo nel 2013, su 245 posizioni manageriali aperte, la candidatura mista ha interessato il 24% delle donne (nel 2012 soltanto il 12%) e circa la metà delle donne candidate sono state effettivamente promosse.

◇ **TEMPORARY MANAGER:** sostituzione temporanea delle colleghe in **maternità**

E' un progetto sperimentale che ha visto finora coinvolte 10 persone in 2 Region (Centro Nord e Centro). Il progetto coglie la disponibilità di molti colleghi senior di mettere a disposizione la propria competenza ed esperienza per sostituire temporaneamente la collega assente per maternità. Durante l'assenza **la collega può mantenere il contatto con il proprio "ruolo"** attraverso il collega che la sostituisce e **rientrare nella propria funzione/ruolo alla ripresa del lavoro**.

◇ **LIFE-COACHING**

Percorso inedito di coaching che partirà a settembre e sarà dedicato alle **neo-mamme** ai **neo-papà** svincolato da contenuti professionali e finalizzato a dare un **supporto** di ri-orientamento sulle nuove priorità dopo un avvenimento così grande come la nascita di un figlio. E' prevista la durata di 6 mesi con uno o due incontri alla settimana via web/cam. Il coach e il/la collega non dovranno essere in posizioni professionali gerarchicamente collegate e dovranno appartenere a Region diverse.

◇ **ASILI NIDO AZIENDALI**

Al momento sono attivi 4 nidi (Torino, Cologno Monzese, Bologna, Roma). Quello di Modena è stato chiuso per mancanza di iscrizioni. Per quello di Roma è in corso la gara per riassegnare la gestione a seguito della disdetta della precedente società. L'Azienda non ha in previsione la realizzazione di nuovi asili ma intende **implementare le convenzioni** con asili esterni. I riferimenti **per eventuali segnalazioni sono gli HR** sul territorio.

◇ **PROGETTO 90 GIORNI**

Il progetto è indirizzato ad **accogliere** nei locali aziendali - opportunamente e temporaneamente attrezzati - **figli e nipoti dei colleghi nella fascia di età 3-10/11 anni nei periodi di chiusura delle scuole**. Nelle varie attività proposte i bambini sono seguiti da personale specializzato. Il progetto è partito 2 anni fa a Lampugnano (Milano) con forte contributo di Uwin. Ora si è aggiunta la piazza di Bologna. Ad oggi nelle due città sono stati ospitati circa 270 bambini.

◇ **GIORNATA DEL LAVORO AGILE 6 febbraio 2014**

Il Comune di Milano, all'interno di un piano territoriale sugli orari, teso a facilitare tempi nuovi di mobilità e di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro ha organizzato la giornata del lavoro agile. Unicredit ha aderito all'iniziativa a livello sperimentale per cui 69 colleghi - già dotati di pc portatile - hanno potuto, per quella giornata, lavorare nella Filiale più vicina alla loro abitazione. Degni di nota i dati complessivi: adesione da parte di 104 aziende e 7 enti per un totale di 5681 lavoratori con un risparmio di tempo pari a 2600 ore in un solo giorno.

◇ **SMART WORK**

Consiste nella possibilità di svolgere la propria prestazione lavorativa presso il proprio domicilio o presso Hub predisposti dall'Azienda. La sperimentazione è partita il 1° Giugno, presso la società UBIS dove è stato sottoscritto un accordo sindacale con le Segreterie di Coordinamento, e si concluderà il 31 Dicembre 2014. L'iniziativa si limita, attualmente, a una sola giornata nell'arco della settimana concordata direttamente con il proprio responsabile, ed è prevista la possibilità di aderire anche per le lavoratrici e i lavoratori part-time.

**I progetti, gli strumenti di welfare e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro messi in campo sono la via per favorire le pari opportunità ad entrambi i generi nell'ambito lavorativo. Con soddisfazione valutiamo i progressi fatti, maturati nel tempo grazie al lavoro e al pungolo della Commissione, ma molto c'è ancora da fare. Auspichiamo che l'avviato processo formativo su questi temi, anche agli uomini e alle donne che per ruolo e mansione sul territorio gestiscono le problematiche quotidiane di conciliazione e rispetto di genere, contribuisca a quel cambio culturale necessario a rendere "normale" la valorizzazione del talento al di là del genere, sempre nel massimo dei bisogni di life-balance.**

Milano, 23 giugno 2014

**LE SEGRETERIE DI GRUPPO UNICREDIT  
LE COMPONENTI LA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'**