

Istituti di credito. Negli ultimi dieci anni è in forte aumento la presenza femminile

Tra i quadri bancari il divario dei sessi arriva fino al 17%

Rossella Bocciarelli
 ROMA

Se c'è un settore del mondo del lavoro che negli ultimi dieci anni ha visto un forte aumento della percentuale di presenza femminile è il settore bancario. Non è un effetto di *simpathy for the devil* (il denaro, si sa, è un mezzo molto amato da Mefistofele). Più semplicemente, è in buona parte il risultato delle assunzioni per concorso: quando la selezione è meritocratica, le donne si affermano come gli uomini. C'è stata anche una maggiore predisposizione da parte dei datori di lavoro a non discriminare sul genere, almeno in fase di assunzione, per quel che riguarda le fasce di qualifica più basse e gli apprendisti.

L'Abi, nel suo rapporto annuale sulle caratteristiche dell'occupazione nel credito, registra il dato con soddisfazione: al fine 2007 le donne che lavorano in banca rappresentavano il 41,1% del personale complessivo a fronte del 58,9% degli uomini. Naturalmente, le donne sono più flessibili. Quindi il contratto full-time interessa solo il 76% del personale femminile rispetto al 95,8% degli uomini, mentre le donne sono il 93% dei lavoratori a tempo parziale.

Se qualcuno avesse dubbi sull'esistenza di un "soffitto di vetro", basta ricordare che la presenza femminile nella categoria dirigenti è tuttora pari allo 0,5% a fronte del 3,5% di uomini dirigenti (e, si potrebbe aggiungere, l'ingresso in posizioni apicali continua a fare notizia, come è stata la recente cooptazione nel Direttorio Bankitalia di Anna Maria Tarantola).

Inoltre, la bancaria-tipo si rintraccia essenzialmente nella terza area professionale di quarto livello (il 22% delle donne sono inquadrate così, contro il 17% degli uomini). Ma l'inquadramento sfavorevole e le difficoltà di far carriera spiegano solo in parte le differenze salariali che sussistono anche a parità di qualifica e che dipendono da altri fattori

più legati a valutazioni soggettive. A cominciare dai tempi di maternità, che fino a poco tempo fa venivano considerati in modo pressoché scontato come qualcosa che ferma automaticamente il percorso di carriera, mentre adesso in qualche accordo aziendale si è cominciato a scrivere, nero su bianco, che così non è.

Il risultato, come emerge da un ricerca Fiba-Cisl sull'intero settore, è che nella fascia d'inquadramento più frequente il differenziale di stipendio risulta pari al 12,34%. Se poi si osservano i ranghi alti dei quadri direttivi, si scopre che per una bancaria far carriera aumenta l'autostima, ma non riempie il portafoglio: il differenziale con gli uomini può infatti toccare il 17 per cento.

Nel credito

Salario per le donne nel settore bancario

Livello	Euro	Gap %
Quadro direttivo		
4 2 Rc	91.490	-11,6
4 1 Rc	79.743	-17,1
4	63.056	-12,6
3	49.453	-7,5
2	43.924	-7,1
1	39.706	-8,4
Area professionale 3		
4	35.799	-12,3
3	30.086	-16,2
2	26.455	-17,7
1	22.570	-11,7
Area professionale 2		
3	21.015	-45,9
Operai		
	19.693	-31,4

Fonte: Fiba Cisl (2006)

