

Periodico di informazione sindacale – anno I - n°2 – maggio 2026

Conosciamo la nostra Banca

Dal rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile riferito al biennio 2024/2025 rimessoci, il quadro che emerge dai dati della **BCC Milano** al 31 dicembre 2025 offre spunti di riflessione profondi e, per certi versi, ancora anacronistici. Sebbene la base aziendale mostri una vitalità femminile incoraggiante, la "piramide" dei ruoli "di responsabilità" sembra ancora soffrire di un soffitto di cristallo piuttosto spesso.

Ecco una sintesi dell'analisi della situazione attuale:

La Fotografia del Personale (31/12/2025)

Categoria	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	5	5
Quadri Direttivi	44	100	144
Aree Professionali	216	187	403
TOTALE	260	292	552

Nello specifico:

Da una prima analisi emerge che al 31/12/2025 su una popolazione aziendale di 552 lavoratori, **260, pari al 47,11%, sono donne e 292, pari al 52,89%, sono uomini.**

Il dato abbastanza equilibrato, ancorché non paritario, diventa palesemente squilibrato quando si analizza il rapporto fra personale maschile e femminile sulla base degli inquadramenti.

Nell'Area dei Quadri Direttivi la popolazione è formata da 144 lavoratori di cui solo **44, pari al 30,56%, sono donne e ben 100, pari al 69,44% sono uomini.**

Se analizziamo il dato fra i diversi livelli retributivi emerge:

- 26 dipendenti nel primo livello di cui solo **5, pari al 19,23%, sono donne**, e 21 uomini;
- 25 dipendenti nel secondo livello di cui solo **7, pari 24,14% sono donne** e 18 uomini;
- 28 dipendenti al terzo livello di cui solo **9, pari al 32,14% sono donne** e 19 uomini,
- 65 dipendenti al quarto livello di cui **solo 23, pari al 35,38%, sono donne** e ben 42 uomini.

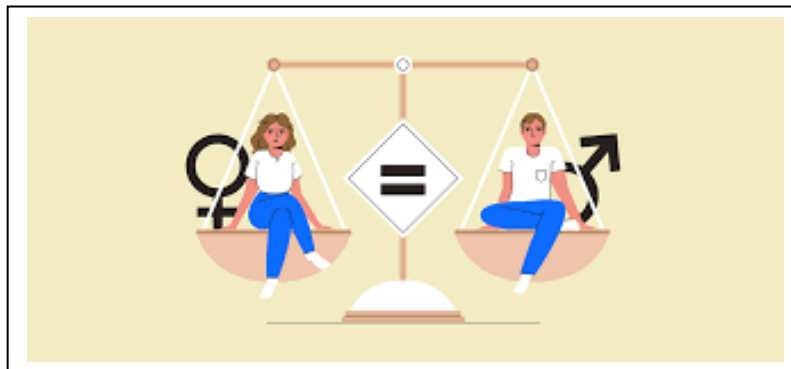
La disparità diventa ancora più evidente se analizziamo la categoria dei Dirigenti dove il 100% è formato da colleghi maschi.

Il dato si capovolge in modo inversamente proporzionale nelle Aree Professionali:

		Aree Professionali					
1° Livello		90	51	8	5	0	0
2° Livello		174	86	17	9	3	2
3° Livello		102	64	11	7	3	2
4° Livello		32	12	0	0	11	6
5° Livello	2° Area	5	3	0	0	0	0
Operai		0	0	0	0	0	0
TOTALE		552	260	42	24	22	13

Livello	Occupati al 31/12/2025		PROMOSSI		ASSUNTI	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Quadri	144	44	6	3	5	3
1° Livello	26	5	0	0	5	3
2° Livello	25	7	1	1	0	0
3° Livello	28	9	1	0	0	0
4° Livello	65	23	4	2	0	0
Impiegati	403	216	36	21	17	10

- Nel primo livello della terza Area Professionale a fronte di una popolazione di 90 colleghi, **51 pari al 56,67% sono donne** e 49 pari al 43,33% sono uomini;
- Nel secondo livello della terza Area Professionale a fronte di una popolazione di 174 colleghi, **86 pari al 49,33%, sono donne** e 88 pari al 50,57% sono uomini;
- Nel terzo livello della terza Area Professionale a fronte di una popolazione di 102 colleghi, **64 pari al 62,75% sono donne** e 38 pari al 37,25% sono uomini;
- Nel quarto livello della terza Area Professionale a fronte di una popolazione di 32 colleghi, **12 pari al 37,5% sono donne** e 20 pari al 62,5% sono uomini;
- La seconda Area Professionale è formata da 5 colleghi di cui tre donne e due uomini.



La presenza di **zero donne** su 5 nel top management è il dato più critico. Come giustamente sottolineato, nel 2026 questo non è solo un dato statistico, ma un segnale di una cultura aziendale che fatica a tradurre le competenze femminili in ruoli di responsabilità e di direzione strategica.

Nella categoria dei Quadri Direttivi con un rapporto di oltre **2 a 1 in favore degli uomini** (100 contro 44), il middle management resta un terreno dove il Gender Gap è marcatamente visibile. È qui che si gioca la vera partita della crescita professionale interna, e per il quale auspichiamo nel prossimo biennio di vedere un risultato decisamente meno sbilanciato.

L'unico comparto dove le donne superano gli uomini (216 a 187) è quello delle Aree Professionali, che potremmo definire senza offesa per nessuno **“La Nostra Base Rosa”**. Questo indica che la banca **sa attrarre talento femminile**, ma sembra incontrare difficoltà nel **valorizzarlo e promuoverlo** nel tempo.

Non possiamo limitarci a una parità raggiunta "per inerzia" tramite le nuove assunzioni. L'obiettivo deve essere duplice:

Promozione Interna: È necessario che la banca implementi per tutti i colleghi, donne e uomini, percorsi di carriera trasparenti che permettano uno sviluppo professionale e favoriscono la riduzione della forbice oggi presente nella categoria dei Quadri Direttivi e dei Dirigenti.

Cultura del Merito e Inclusione: Ridurre il gap non significa solo "fare numero", ma garantire che il contributo femminile arrivi ai tavoli dove si prendono le decisioni strategiche.

Analizzando i dati più recenti sulle promozioni e sulle retribuzioni, il quadro si fa ancora più complesso. Se da un lato i movimenti di carriera dell'ultimo anno sembrano mostrare un segnale di equità, con 3 donne e 3 uomini promossi tra i Quadri Direttivi e una prevalenza femminile nelle aree professionali (21 su 36), dall'altro lato emergono criticità strutturali difficili da ignorare.

Il primo campanello d'allarme riguarda il turnover: a fronte di 36 uscite, le nuove assunzioni sono state solo 17. Questo dimezzamento del personale in sostituzione solleva dubbi sulla tenuta dei carichi di lavoro e sulla strategia di crescita della banca a lungo termine.

Tuttavia, è l'aspetto retributivo a scattare la fotografia più impietosa del divario esistente.

	M+F*	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	F*
Dirigenti	€ 1.721.301,83		€ 0,00
Quadri	€ 11.706.236,10		€ 3.159.362,07
Impiegati	€ 19.371.753,90		€ 9.682.688,70

I 5 dirigenti, tutti uomini, percepiscono complessivamente oltre 1,7 milioni di euro, con una media pro capite che supera i 344.000 euro annui.

Scendendo tra i quadri direttivi, la disparità d'inquadramento determina un differenziale economico rilevante.

Un collega uomo percepisce mediamente 85.468 euro contro i 71.803 euro di una collega. Si tratta di un divario del 19% in aumento rispetto al biennio precedente dove la percentuale si attestava al 14%, una differenza che non può essere archiviata come casuale.

La situazione non migliora nelle aree professionali. Nonostante le donne siano numericamente superiori, la loro retribuzione media lorda si ferma a circa 44.827 euro, mentre i colleghi maschi raggiungono i 51.813 euro, segnando un gap del 16%, in aumento rispetto al biennio precedente dove si attestava al 12%.

Questi numeri confermano che la questione di genere in Bcc Milano non riguarda solo le posizioni di comando, ma permea ogni livello dell'organizzazione attraverso differenze salariali marcate.

Come sindacato, riteniamo che parlare di pari opportunità senza affrontare il nodo della disparità economica sia un esercizio parziale. È necessario capire quali meccanismi, tra premi discrezionali e indennità, creino questo solco retributivo, per garantire che al medesimo lavoro corrisponda realmente un medesimo valore economico.

La diversità di genere non è un esercizio di stile, ma un valore aggiunto documentato per la resilienza e l'innovazione delle aziende, specialmente nel settore del Credito Cooperativo.

Continueremo a monitorare con attenzione l'evoluzione di questi dati nel biennio, pronti a stimolare l'Azienda verso impegni concreti e non più rimandabili.

AGGIORNAMENTO SUI LAVORI PER IL RINNOVO DEL CCNL E DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO (CIG)



A fine aprile si sono conclusi i lavori unitari delle quattro commissioni bilaterali (Salario e Welfare; Area normativa e Sicurezza; Occupazione e Formazione; Bilateralità). I documenti programmatici sono stati trasmessi alle Segreterie Nazionali. Si attende ora la definizione della piattaforma rivendicativa ufficiale, che sarà sottoposta al voto dei lavoratori, presumibilmente entro il mese di giugno, prima del confronto con Federcasse per il rinnovo del contratto scaduto a fine 2025.

AGGIORNAMENTO SUI LAVORI DEL C.I.G.

Il 24 aprile 2026 le Organizzazioni Sindacali hanno inviato congiuntamente alla Capogruppo Iccrea la bozza rivendicativa per il Contratto Integrativo di Gruppo. Il pacchetto di richieste sul tavolo è corposo e punta a migliorare concretamente il quotidiano dei dipendenti.

Tra i punti chiave:

- Incremento del valore dei **ticket pasto** e agevolazioni sulla mobilità.
- Revisione delle condizioni per i **mutui prima casa**.
- Potenziamento del **welfare aziendale**, della salute e delle misure di conciliazione vita-lavoro.
- Trasparenza nei **sistemi di valutazione**, premi di produttività (VPA) e percorsi di sviluppo professionale.

La sfida per il prossimo futuro è aperta. L'innovazione dell'intelligenza artificiale, la diversità di genere, l'equità salariale, non sono "esercizi di stile", ma fattori documentati di resilienza e innovazione.

L'obiettivo è di riportare al centro i lavoratori in un contesto normativo dove salario, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, diritti, sviluppo professionale e tutela occupazionale sono collegati fra di loro e formano la rivendicazione contrattuale di primo e di secondo livello.

svolto e non su giudizi generici. I colleghi che non si ritrovano con il giudizio assegnato possono contestarlo motivando che non lo ritengono oggettivo ed in linea con l'attività svolta e possono chiedere un colloquio con l'assistenza sindacale.

Per ogni necessità vi invitiamo a contattare i nostri Rappresentanti Sindacali Aziendali.

NOSTRI RECAPITI:

Massimo Gusmini tel 347/9672425

Franchi Dario tel 331/3699923

Casiraghi Claudio tel 338/5368301

Le Rsa Ulca Bcc Milano

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PROFESSIONALI



Sono in corso i colloqui con i relativi responsabili per il giudizio professionale.

Da alcune segnalazioni ci pervengono lamentele sul giudizio attribuito in quanto non attinente alle aspettative del collega.

In molti casi abbiamo riscontrato la mancanza di motivazioni oggettive al voto assegnato. Ricordiamo che la valutazione deve essere basata su elementi oggettivi riferiti al lavoro