Il rapporto ‘Pari Opportunità’, ovvero la situazione del personale maschile e femminile in azienda.

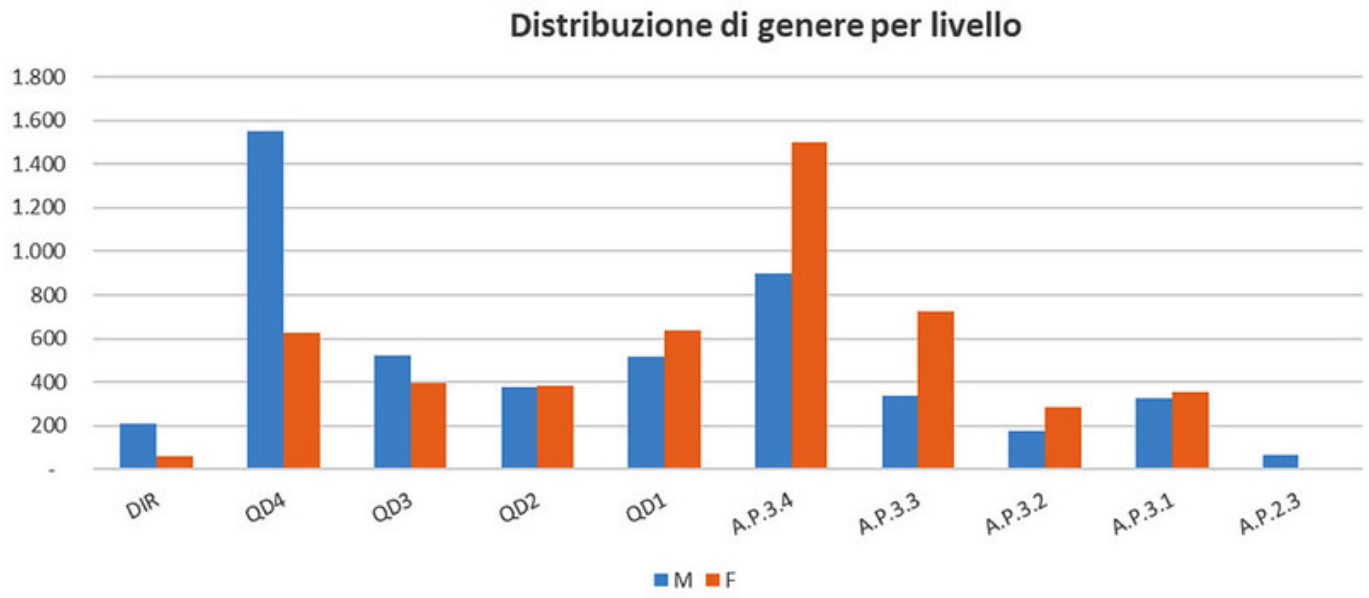
Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006, “Codice delle pari opportunità”, prevede per le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti l’obbligo di redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione sulla situazione del personale maschile e femminile indicando, distinti per genere, categoria professionale, inquadramento contrattuale e tipologia contrattuale informazioni su:

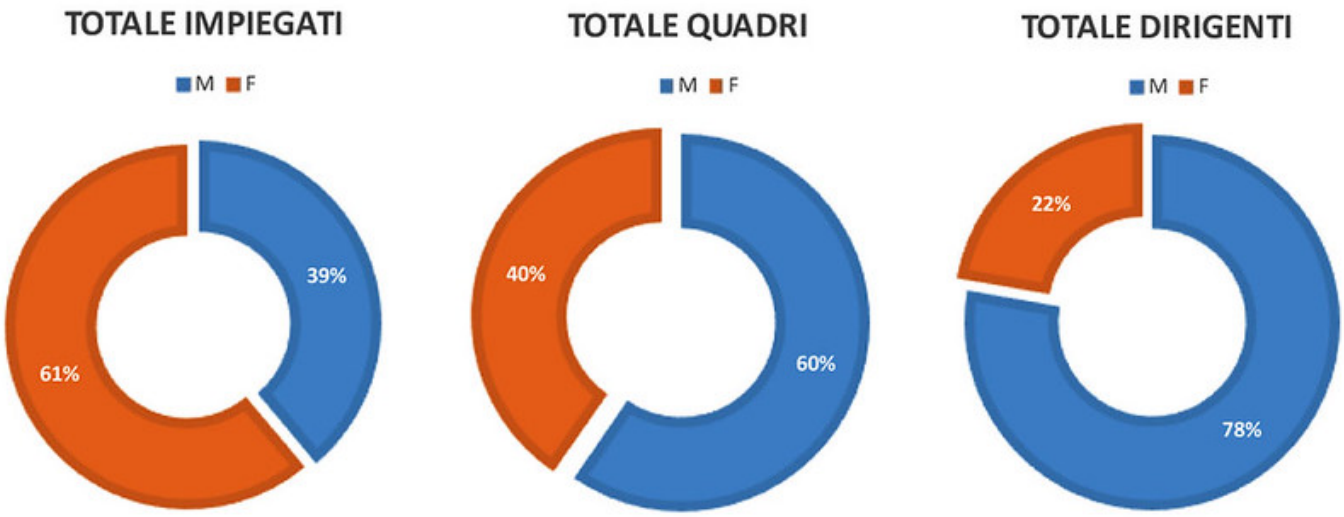
- Assunzioni/ Promozioni/ Cessazioni a qualunque titolo
- Formazione
- Passaggi di categoria/ livello/ trasformazioni di contratto
- retribuzioni complessive corrisposte, componenti accessori della retribuzione
- numero e genere dei lavoratori in congedo di maternità / parentale
- strumenti e le misure per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

BNL è al terzo biennio di redazione del rapporto e, dal 2023, ha conseguito anche la certificazione di parità che, al di là dei vantaggi derivanti da una maggiore inclusività e dall’aumento dell’occupazione femminile, dà anche accesso facilitato ai fondi pubblici e benefici fiscali (es. esonero dal versamento dei contributi previdenziali fino a €50.000).

Pari…o dispari?

Dall’ultimo rapporto (2024, relativo al biennio 2022-2023) la composizione della popolazione aziendale sembrerebbe aver pressoché raggiunto la parità numerica tra uomini e donne (50% del totale). Questa, tuttavia, va letta anche a fronte di una diminuzione complessiva della popolazione (di più di 1000 unità rispetto al biennio precedente) e in particolare di quella maschile che ha visto un maggior numero di cessazioni rispetto alla femminile.





Guardando poi più da vicino i numeri, è immeditamente evidente quanto il bilanciamento di genere sia solo apparenza e si traduca, nella sostanza, in un aumento progressivo della disparità nella presenza femminile all'aumentare del livello di inquadramento; e questo nonostante il numero di presenze femminili tra le principali cariche del CdA.

Ma nella sostanza come siamo messe?

Andando inoltre a confrontare nel dettaglio i livelli retributivi di uomini e donne per inquadramento diviene immediatamente visibile quel 'soffito di cristallo' che per le donne determina, nella maggioranza dei casi, l'arenarsi della crescita professionale al QD2.

I dati sul gender pay gap (differenza fra retribuzione maschile e femminile per stesso livello di inquadramento professionale), inoltre, testimoniano la presenza di sensibili differenze salariali determinate, in particolare, dalle componenti accessorie del salario:

Dal punto di vista della conciliazione lavoro-vita privata, poi, significative sono le percentuali di part-time che interessano quasi esclusivamente le donne (95% del totale) così come quelle dei congedi/aspettative

(75%) e dei congedi parentali (81%); e questo nonostante l'80% della popolazione aziendale possa avvalersi di lavoro agile.

Tabella 2.8 – Retribuzione media annua per categoria professionale e livello di inquadramento – al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO			di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro			Gender pay GAP	Gender pay GAP %
	M+F	M	F	M+F	M	F		
Dirigenti	€ 144.896,59	€ 146.527,06	€ 139.135,61	€ 33.508,47	€ 24.702,78	€ 64.621,93	-€ 7.391,45	-5,04%
Quadri	€ 65.796,70	€ 69.589,73	€ 60.276,19	€ 6.326,85	€ 7.951,91	€ 3.961,69	-€ 9.313,55	-13,38%
Impiegati	€ 41.114,53	€ 41.720,48	€ 40.734,01	€ 1.325,44	€ 1.333,39	€ 0,00	-€ 986,47	-2,36%

È evidente, dunque, come il lavoro di cura gravi ancora fortemente sul genere femminile e che la flessibilità offerta dagli accordi aziendali non riesca a migliorare il work-life balance delle donne.

Per questo motivo, nonostante l'apparente equità della composizione aziendale, non possiamo ritenerci ancora soddisfatte della condizione professionale delle donne all'interno della nostra azienda e lavoreremo, nella commissione dedicata e nei

tavoli negoziali, per migliorarla fino a giungere ad una reale parità.