

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:

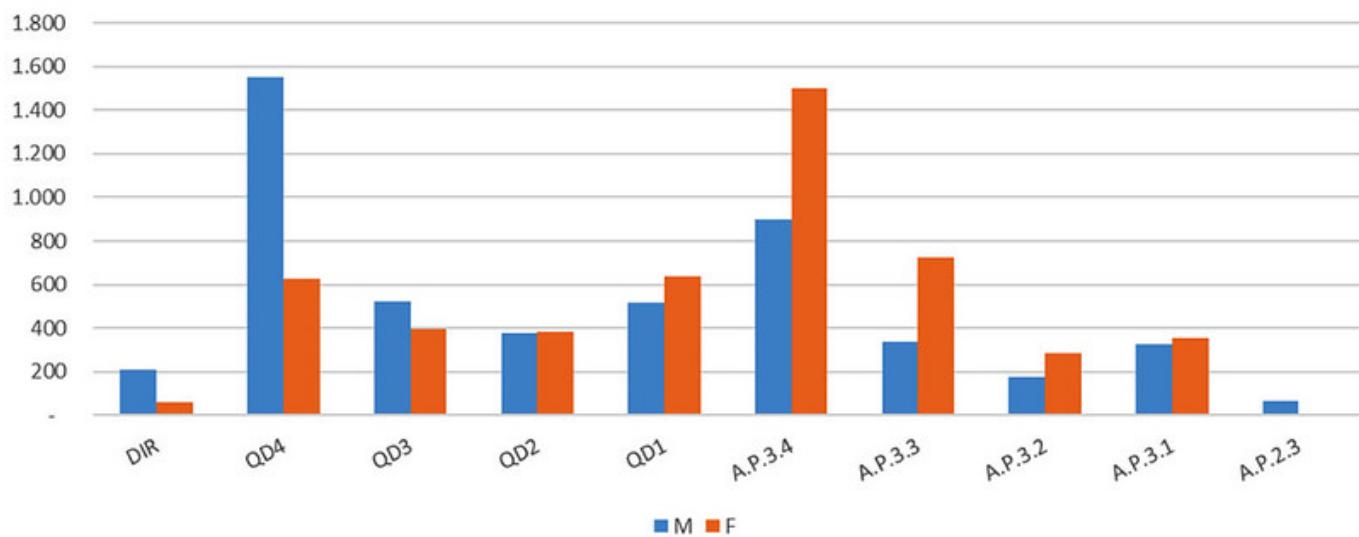
- Assunzioni/ Promozioni/ Cessazioni a qualunque titolo
- Formazione
- Passaggi di categoria/ livello/ trasformazioni di contratto
- retribuzioni complessive corrisposte, componenti accessori della retribuzione
- numero e genere dei lavoratori in congedo di maternità / parentale
- strumenti e le misure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

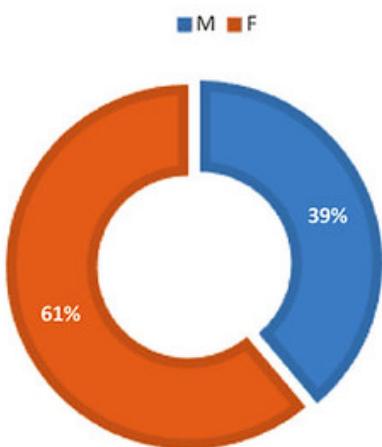
Pari...o dispari?

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.

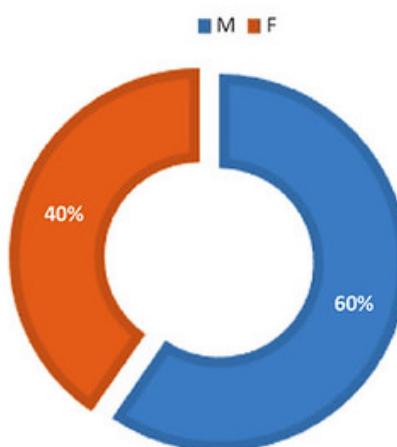
Distribuzione di genere per livello



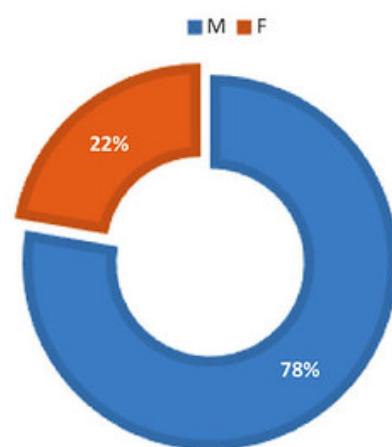
TOTALE IMPIEGATI



TOTALE QUADRI



TOTALE DIRIGENTI



Guardando poi più da vicino i numeri, è immediatamente 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.