



NEL SEGNO DEI DIRITTI

DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITÀ CAI

**GENDER BIAS - PART TIME
STESSO BUDGET, MENO TEMPO, PREMIO RIDOTTO:
LA COMMEDIA (O TRAGEDIA) DELLE PARITÀ**

Puntuale come tutti gli anni ecco che è apparsa la stella cometa che guiderà la direzione delle nostre giornate lavorative di qui alla fine dell'anno: il Sistema Incentivante.

Ma attenzione, se sei a Part Time questo percorso dovrai farlo su una gamba sola.

Anche quest'anno infatti assistiamo a quello che l'anno scorso avevamo denominato "il paradosso del sistema incentivante", ossia; sei in part-time, hai meno ore a disposizione ma hai un portafoglio clienti e budget come un full time, e, se riesci a raggiungere il risultato, riceverai un premio ridotto in base al tuo tempo di lavoro.

Il 95% dei part-time nella nostra azienda è di genere femminile, normalmente richieste giustificate da necessità di assistenza familiare, figli e genitori, e questa situazione continua a presentare un gap salariale tra i generi.

Spesso la presenza in filiale di un part-time è considerata una penalizzazione, che interviene anche in relazione al calcolo dell'organico medio di filiale, un calcolo che serve per attribuire il livello di inquadramento a RdF e Vice.

Alcuni dati del Gruppo che confermano la necessità di operare al più presto per superare questo gender bias:

- Da bilancio 2023 la "retribuzione media annua lorda totale" per le donne risulta sensibilmente inferiore sia in ambito Dirigenti che nei Quadri Direttivi e inferiore persino nelle Aree professionali;
- Lo stesso per quanto riguarda l'analisi della sola componente "Retribuzione variabile" che evidenzia un costante gap sia in ambito Dirigenti che Quadri Direttivi ed Aree professionali.

Da considerare che queste differenze diventano ancora più significative se non considerassimo la media ma il singolo caso di chi, da part time, si trova a gestire un portafoglio full time, percependo un premio ridotto e, come consolazione, sapere che anche lo stipendio è ridotto rispetto ad un uomo.

Una differenza di stipendio può influire sulla sicurezza finanziaria di quelle donne che magari sono madri single e devono affrontare spese correnti da sole.

Considerando che la nostra azienda è attenta all'inclusione ad alla mixità facendone i pilastri e punti di forza, che ha operato per avere la Certificazione di Genere (certificazione che riconosce le aziende che implementano e promuovono la parità di genere e l'inclusione nei luoghi di lavoro), che ha varato la carta del rispetto ed un comitato remunerazioni guidato da una donna, riteniamo che probabilmente sia sfuggito a molti questo aspetto fortemente penalizzante.

Pur avendolo evidenziato in più occasioni già nell'ambito del processo di presentazione del Sistema Incentivante alle OOSS (ricordiamo che l'azienda si limita ad un'presentazione senza avere l'ambizione di ricercarne una condivisione), proponendo di adottare misure di rettifica, quali il riproporzionamento dei portafogli, **anche per il sistema incentivante**

2025 l'azienda conferma che non verrà messo in campo alcun correttivo.

In un contesto sociale e culturale che vede il risorgere dell'idea della donna essenzialmente come madre e che le delega quasi totalmente il lavoro di cura, chiediamo alla nostra azienda, da sempre attenta a parole all'effettiva uguaglianza, di passare ai fatti, adoperandosi affinché anche le colleghe ed i colleghi part-time possano raggiungere la meta senza handicap

**DIPARTIMENTO PARI OPPORTUNITÀ
FISAC CAI**