

Quale differenza c'è nel nostro gruppo bancario nell'assegnazione dei budget tra i colleghi e le colleghe full-time e le colleghe ed i colleghi part-time? **Nessuna....**

Ma le colleghe ed i colleghi part-time se raggiungono il budget ricevono lo stesso premio dei full-time? **No, riparametrato alle ore lavorative...**

Potremmo definirlo **'il paradosso del sistema incentivante'**, al pari di quelli ben più famosi del filosofo greco Zenone...lui affermava che Achille non avrebbe mai raggiunto la tartaruga, qui si afferma che, pur avendo meno ore a disposizione, chi lavora a tempo parziale deve fare gli stessi risultati di chi lavora a tempo pieno e gestire lo stesso numero di clienti, pur percependo poi un premio ridotto.

Zenone lo ha utilizzato per sostenere la tesi che il movimento sia solo un'illusione, qui ad essere un'illusione sembra essere il sistema incentivante per una lavoratrice od un lavoratore part-time.

Andiamo con ordine: nel nostro gruppo il 95% dei lavoratori part-time è di genere femminile, part-time volontario certo, ma che spesso in realtà molto volontario non è, visto che viviamo ancora in una società che affida per lo più alla donna la responsabilità del lavoro di cura e che non offre in molte parti del Paese una rete sociale di aiuto alle famiglie.

Se analizziamo nella dichiarazione non finanziaria 2022 la parte variabile media delle retribuzioni, quella cioè che deriva principalmente dai sistemi incentivanti e dai patti di non concorrenza, scopriamo che alle dipendenti donne va solamente il 36% di tale parte variabile, pur rappresentando il 48% del totale dipendenti.

Eppure nel documento sulle politiche di remunerazione, il gruppo CAI indica tra i principi ispiratori *"applicare una politica di remunerazione neutra dal punto di vista del genere"*, la descrive come *"fondata sul principio di uguaglianza delle retribuzioni tra il personale maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"* ed avente come obiettivo quello di assicurare, *"a parità di attività svolta e di operatività aventi il medesimo contenuto professionale, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, con l'obiettivo di contribuire a perseguire la completa parità tra il personale"*.

La realtà che viviamo, che assegna ai part-time le stesse numeriche di portafoglio e gli stessi budget dei full-time, chiedendo persino lo stesso numero di appuntamenti giornalieri ma riconoscendogli poi un premio ridotto ci appare in aperta contraddizione con quanto espresso dal comitato di remunerazione, vista la predominanza delle donne tra le figure a tempo parziale.

Il paradosso di Zenone è stato risolto grazie ai progressi della matematica e della fisica, auspichiamo che quello del sistema incentivante trovi pari risoluzione grazie ai progressi della parità di genere nel nostro gruppo.

In occasione della presentazione del Sistema Incentivante 2024 da parte dell'azienda abbiamo esposto anche questo aspetto e chiesto approfondimenti e chiarimenti.

Restiamo in attesa confidando in una pronta risposta della controparte aziendale.



CAI: Part-Time, donne e guai

Dipartimento Pari Opportunità
FISAC CGIL Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia