

**ASSIFACT**

Associazione Italiana per il Factoring

CIRCOLARE TECNICA 01/24

Milano, 1 febbraio 2024

OGGETTO: La diversity nel settore del factoring - Survey 2023

Il presente documento, riservato agli Associati e non divulgabile all'esterno, è pubblicato nell'Area "Le Circolari" dell'Area Riservata del sito associativo: <https://areariservata.assifact.it>.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:

ASSOCIATI ORDINARI E CORRISPONDENTI			
AOSTA FACTOR	Alessandro BERTOLDO	FACTORIT	Fabio BOLLINI
BANCA CF+	DIREZIONE GENERALE Michele RONCHI	FERCREDIT	Stefano PIERINI
BANCA IFIS	Andrea BERNA Alberto STACCIONE	FIDIS	Andrea FAINA
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	Carmelo GIANIRACUSA	GENERALFINANCE	Massimo GIANOLLI
BANCA PROGETTO	Giorgio GRAZIANI Giuseppe PIGNATELLI	GUBER BANCA	DIREZIONE GENERALE Simone PORCELLATI
BANCA SISTEMA	Andrea TRUPIA	IFITALIA	Chiara BRACCI
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA	Davide TOGNETTI	ILLIMITY BANK	Franco MARCARINI
BARCLAYS BANK IRELAND	Alessandro RICCO	INTESA SANPAOLO	Anna CARBONELLI
BCC FACTORING	Paolo IACHETTINI	ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	DIREZIONE GENERALE Alfonso IAQUINANDI
BFF BANK	Massimiliano BELINGHERI	MBFACTA	Enrico BUZZONI
BPER FACTOR	Matteo BIGARELLI Vittorio GIUSTINIANI	MEDIOCREDITO CENTRALE	DIREZIONE GENERALE Alberto ROMANI
BURGO FACTOR	Luca BERTINI	SACE FCT	Daniele SCHRODER
CLESSIDRA FACTORING	Gabriele PICCINI Keoma GARBILLO	SG FACTORING	Sylvain LOISEAU
CREDEMFACTOR	Gabriele DECO'	UNICREDIT FACTORING	Alfredo BRESCIANI
CREDIT AGRICOLE FACTORING	Ivan TOMASSI		
EXPRIVIA	Dario GRECO		
FACTORCOOP	Franco TAPPARO		
ASSOCIATI SOSTENITORI			
AGENZIA ITALIA	Lorenzo BAGGIO	LENDSCAPE	Kevin DAY
BENEFIND	Alessandro CICCHI	LEXANT SOCIETA' BENEFIT TRA AVVOCATI	Andrea ARNALDI
CODIX	Laurent TABOUELLE	QUALCO	Marco COZZI
FINWAVE	Willy BURKHARDT	SCIUME' LEGAL & TAX	Nicola NUNZIATA
FS2A	Francesco SACCHI	SEFIN	Claudia NEGRI
GIOVANARDI STUDIO LEGALE	Cecilia LAMPERTICO	STUDIO LEGALE FUMAGALLI, GRANDO e ASSOCIATI	Francesco LOI
LA SCALA SOCIETA' TRA AVVOCATI	Luciana CIPOLLA	STUDIO LEGALE LUPI E ASSOCIATI	Massimo LUPI
LEGALI RIUNITI LEX AVVOCATI ASSOCIATI	Gianluca LEOTTA	STUDIO LEGALE RAIA & PARTNERS	Domenico RAIA

**ASSIFACT**

Associazione Italiana per il Factoring

Si trasmette agli Associati il documento in oggetto, che riporta i risultati di una seconda indagine svolta da Assifact presso i propri Associati sui temi della diversità e dell'inclusione ("D&I"), con l'obiettivo di rappresentare lo stato dell'arte delle policy in tema D&I con riferimento nello specifico alle società specializzate o comunque operanti nel settore del factoring.

L'indagine oggetto del Rapporto allegato è riferita ai dati dell'ultimo anno contabile (2022) e sarà oggetto di periodici aggiornamenti e progressive integrazioni: in questa seconda edizione, il lavoro ha integrato un approfondimento sui profili legati al tema del generazionale, con l'intenzione di proseguire a pervenire nel tempo a livelli maggiori di granularità.

L'indagine e il Rapporto sono stati curati dalla Commissione Marketing e Comunicazione e dalla Commissione Organizzazione e Risorse Umane di Assifact ed in particolare dal Gruppo di lavoro Diversity, appositamente costituito.

La diversity nel settore del factoring

Survey 2023

Organo associativo	Stato del documento	Data
GdI Diversity	Approvato	22/01/2024
Commissione Organizzazione e Risorse Umane	Approvato	31/01/2024
Commissione Marketing e Comunicazione	Approvato	31/01/2024

La diversity nel settore del factoring

Survey 2023

Introduzione

Il presente Rapporto è curato dal Gdl “Diversity”, costituito in seno alla Commissione Organizzazione e Risorse Umane in collaborazione con la Commissione Marketing e Comunicazione e riporta i risultati della seconda indagine svolta da Assifact presso i propri Associati sui temi della diversità e dell’inclusione (“D&I”).

Dal confronto nell’ambito del Gdl è emersa la consapevolezza degli operatori del factoring del fatto che la diversità rappresenta un importante asset aziendale, utile ad affrontare le tematiche da più angolazioni, creare discontinuità e innovazione negli approcci, migliorare la reputazione aziendale e attrarre talenti.

La diffusione fra gli Associati delle politiche orientata alla tutela della diversità risulta oggi disomogenea e spesso guidata dalle Capogruppo. Nell’ambito delle attività già in corso, si registrano azioni indirizzate allo sviluppo di una cultura aziendale sul tema: iniziative di sensibilizzazione, policy su equità di genere, iniziative di formazione, ecc.

Appare cruciale in questa prospettiva il ruolo del management, come controparte in grado di guidare e dare concretezza al cambiamento culturale. Tale ruolo può essere valorizzato attraverso specifiche iniziative formative e informative, il cui impatto può essere misurato anche con l’ausilio di specifici KPI di performance per integrare profili connessi all’inclusione nel sistema premiale.

Obiettivo dell’indagine è di rappresentare lo stato dell’arte delle policy in tema D&I con riferimento nello specifico alle società specializzate o comunque operanti nel settore del factoring. Le informazioni contenute nel Rapporto sono indirizzate agli Organi dell’Associazione, al management e agli uffici HR degli Associati, nonché alle risorse direttamente impegnate nella promozione e nel coordinamento di obiettivi, policy e pratiche finalizzati alla creazione di una cultura che valorizzi le diversità e assicuri l’inclusività.

I risultati dell’indagine svolta, ispirata nei contenuti ad analoghi questionari erogati da autorevoli organizzazioni nell’ambito D&I (ValoreD e Parks), in forma semplificata e adattata alla realtà del settore, forniscono agli operatori del factoring un immediato benchmark di riferimento, unico per la sua specificità e basato su elementi di grande concretezza.

Il lavoro del Gdl “Diversity” si inserisce, inoltre, nell’ambito della più ampia policy ESG adottata dall’Associazione, che valorizza il ruolo dell’Associazione quale motore del cambiamento culturale nel management, indicando chiaramente la volontà di sensibilizzare la popolazione del settore del factoring (sovente percepito come un business a sé stante), anche mediante iniziative di formazione, organizzazione e partecipazione ad eventi specifici in materia dedicati al settore, ecc... In tale prospettiva, lo studio rappresenta quindi un necessario punto di partenza per la definizione e la promozione di iniziative di sensibilizzazione, anche di carattere associativo.

L’indagine oggetto del Rapporto è riferita ai dati dell’ultimo anno contabile e sarà oggetto di periodici aggiornamenti e progressive integrazioni: in questa seconda edizione, si è provveduto all’integrazione nel questionario di ulteriori profili connessi alle tematiche generazionali, con l’intenzione di continuare a introdurre nel tempo a livelli maggiori di granularità e dettaglio, integrando progressivamente nuovi ambiti di analisi da tenere monitorati nel settore del factoring.

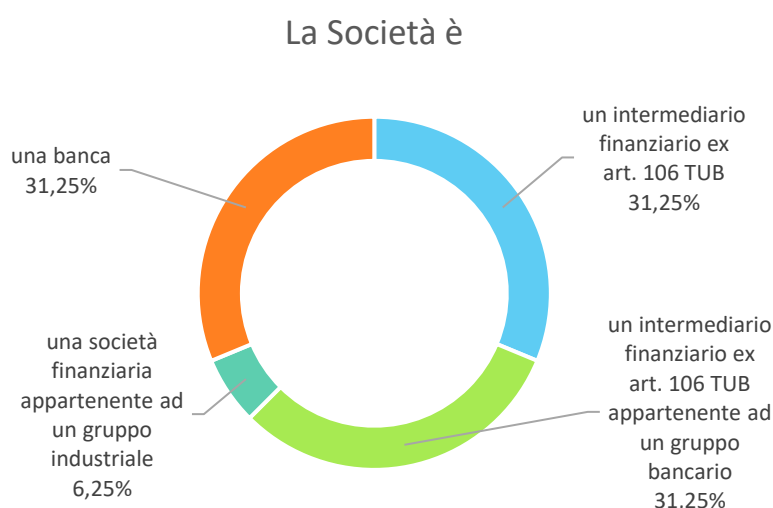
Il campione

Hanno partecipato all'indagine 18 Società che rappresentano il 64% del turnover totale del mercato del factoring nel 2022:

- Aosta Factor
- Banca IFIS
- Banca Sistema
- BFF Bank
- Bper Factor
- Clessidra Factoring
- Credemfactor
- Credit Agricole Factoring
- Exprivia
- Factorcoop
- Factorit
- Fercredit
- Generalfinance
- Ifitalia
- Illimity Bank
- MBFacta
- SACE Fct
- Unicredit Factoring

Delle 18 società che hanno partecipato all'indagine sono stati utilizzati i dati di 16 società. I dati delle due società escluse dall'analisi non risultano direttamente riconducibili all'attività di factoring nemmeno in via prevalente.

La figura seguente riporta la ripartizione dei 16 questionari utilizzati.



Il campione di analisi per la rivelazione in oggetto (dati anno contabile 2022) risulta più ampio in termini di società rispondenti e anche per rappresentatività sul turnover complessivo di mercato rispetto alla precedente indagine (dati anno contabile 2021): pertanto, alcuni degli scostamenti rispetto al passato evidenziati nel presente rapporto riflettono questa modifica nel campione più che una modifica nei fenomeni osservati.

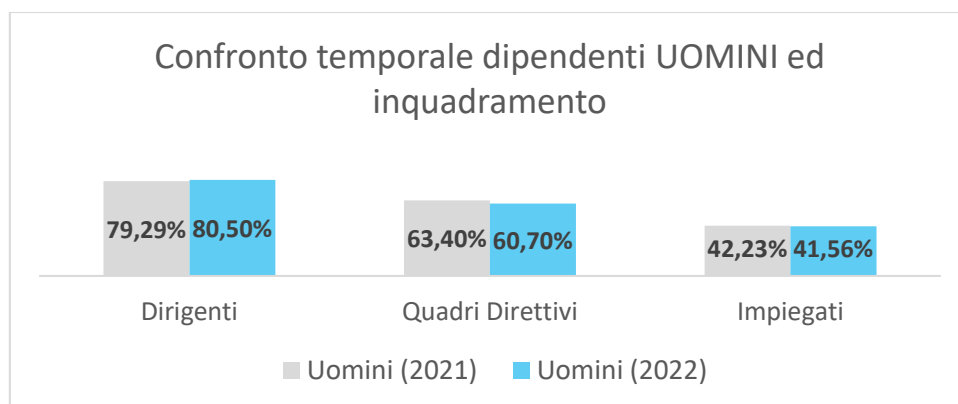
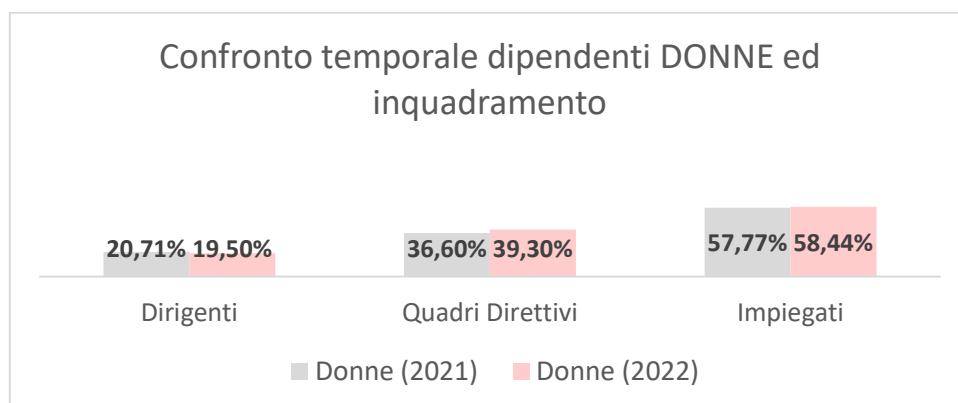
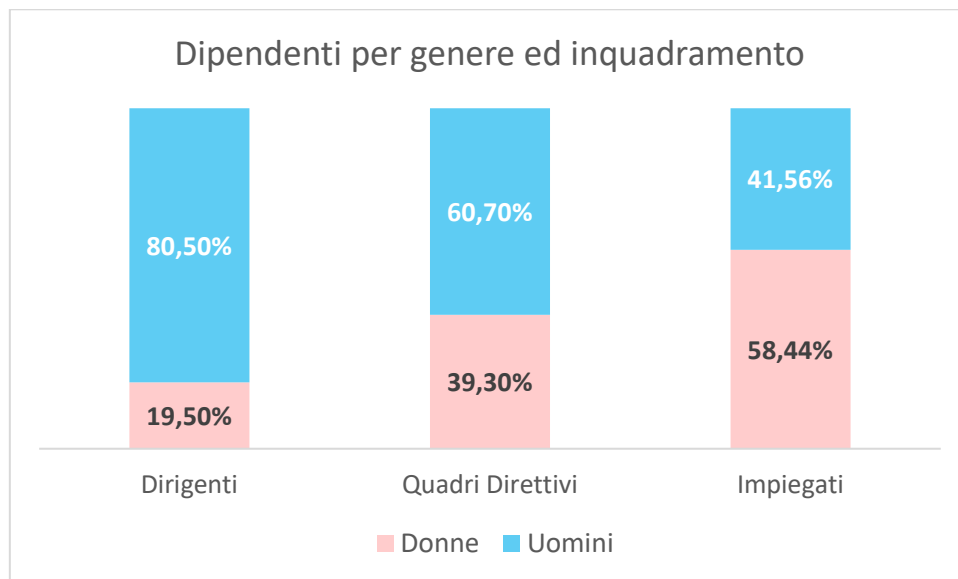
1. Composizione dei dipendenti

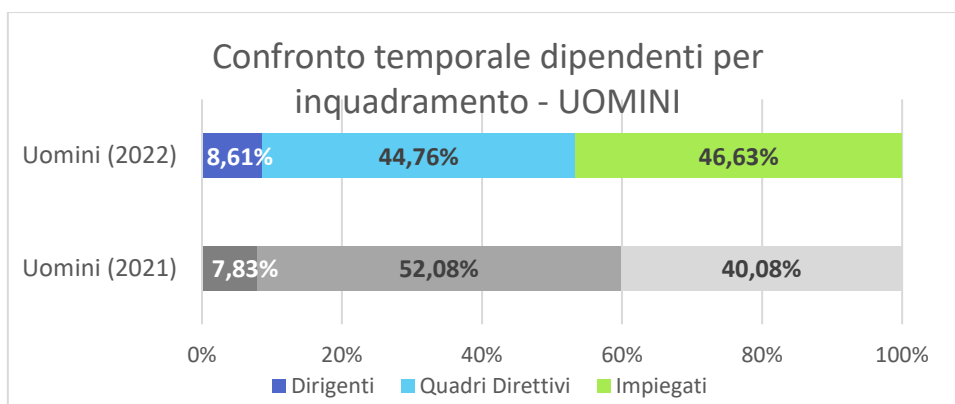
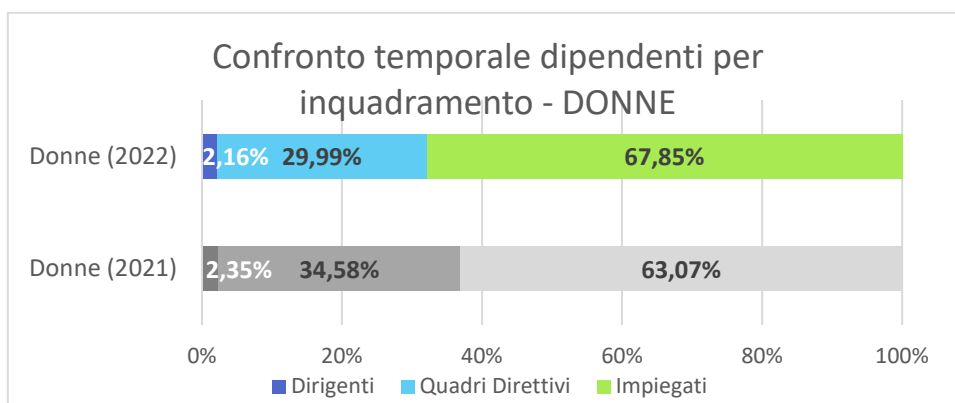
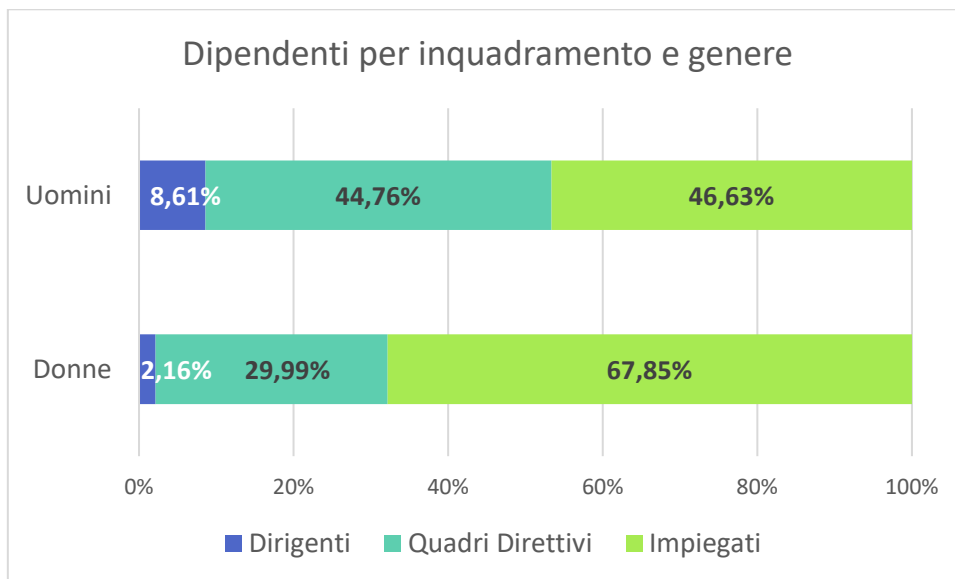
1.1 Numero dei dipendenti

	Donne	Uomini	Totale
Numero	1.823	1.855	3.678
%	50%	50%	100%

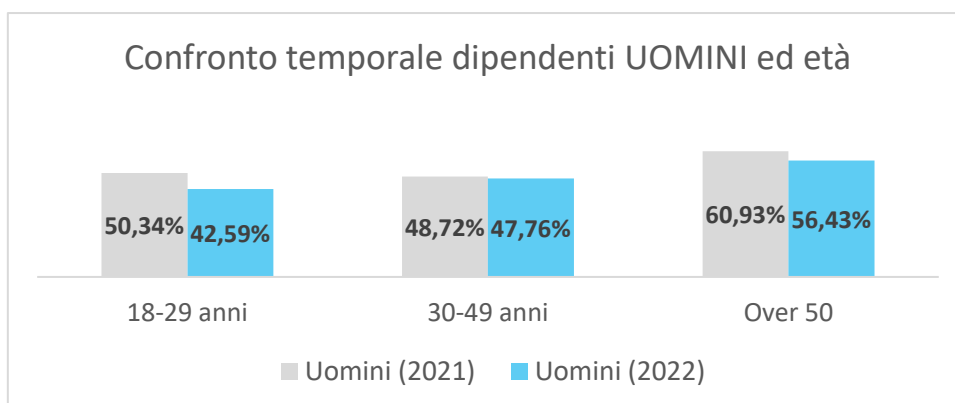
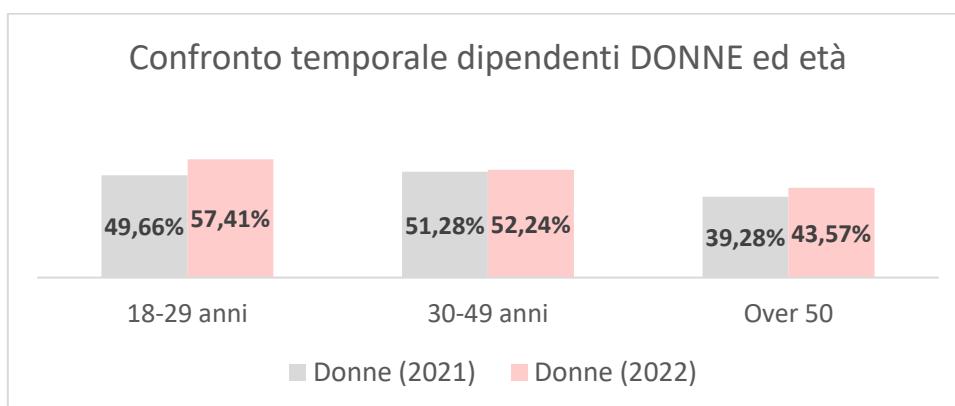
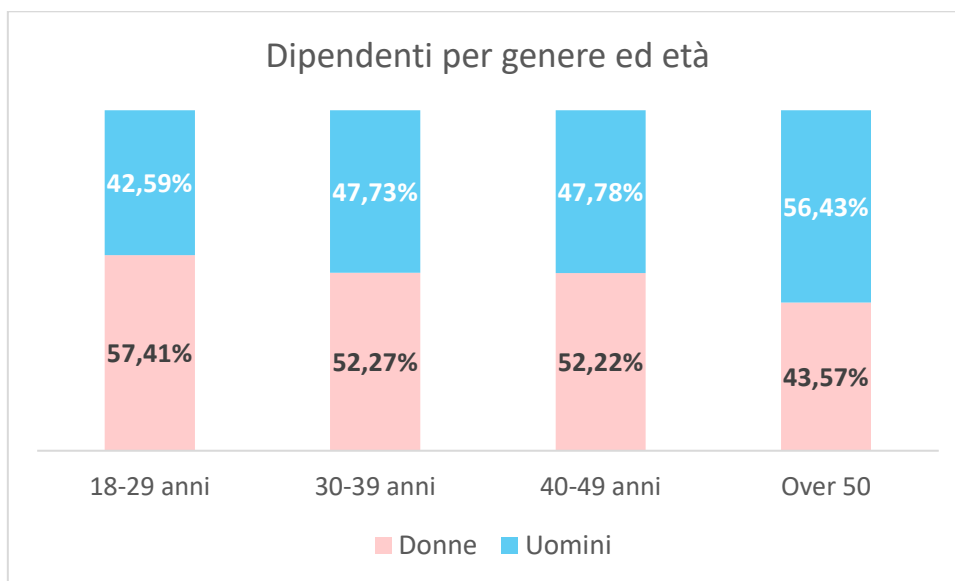
	Donne	Uomini	Totale
2022 (%)	50%	50%	100%
2021 (%)	47%	53%	100%

1.2 Numero di dipendenti per genere ed inquadramento

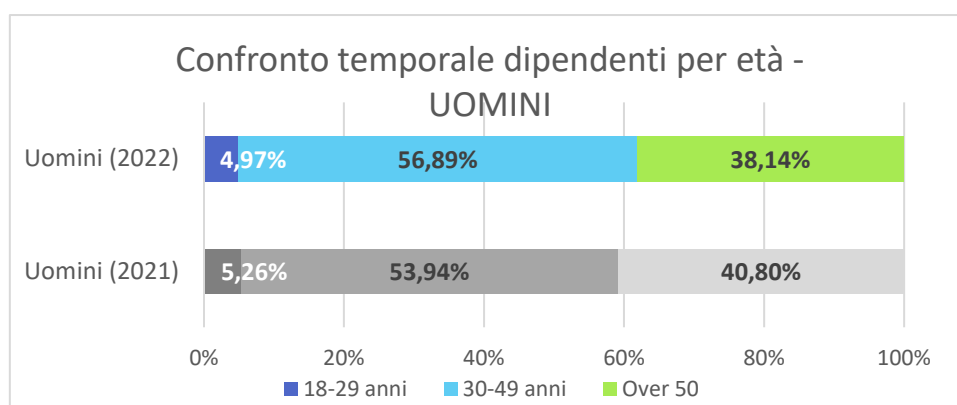
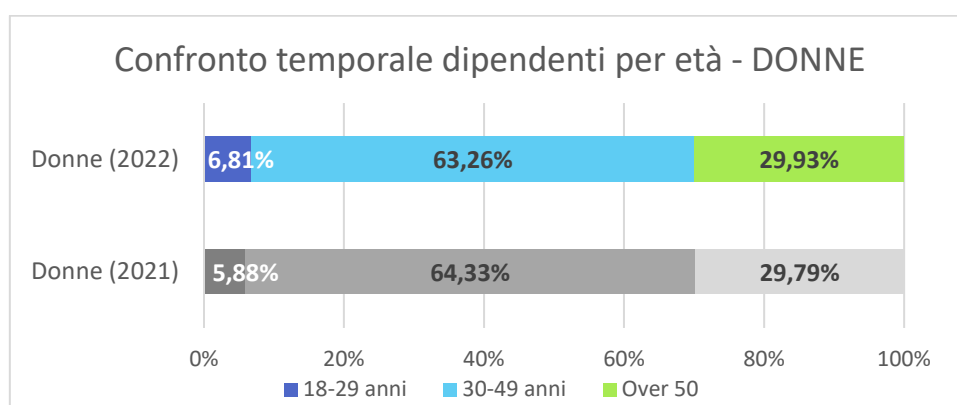
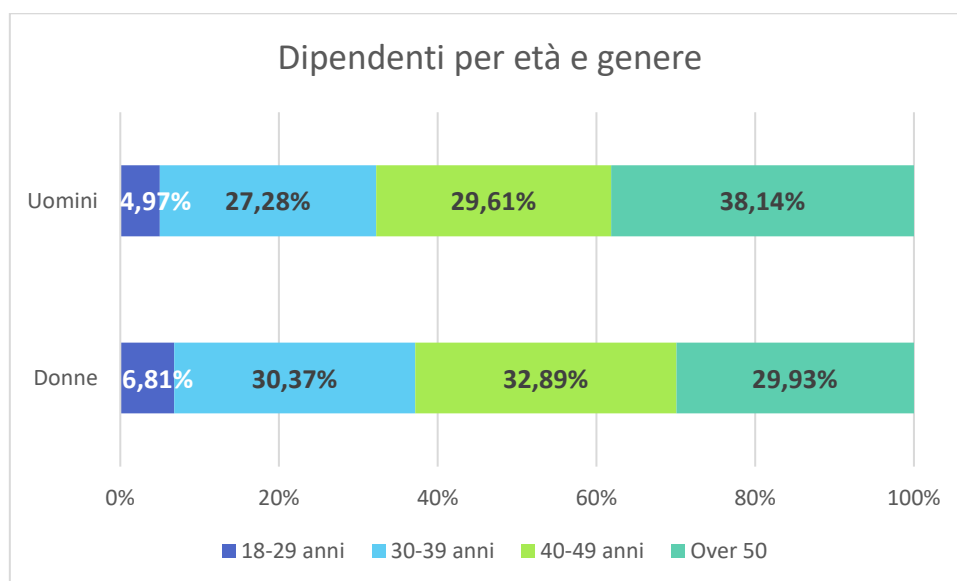




1.3 Numero di dipendenti per genere ed età

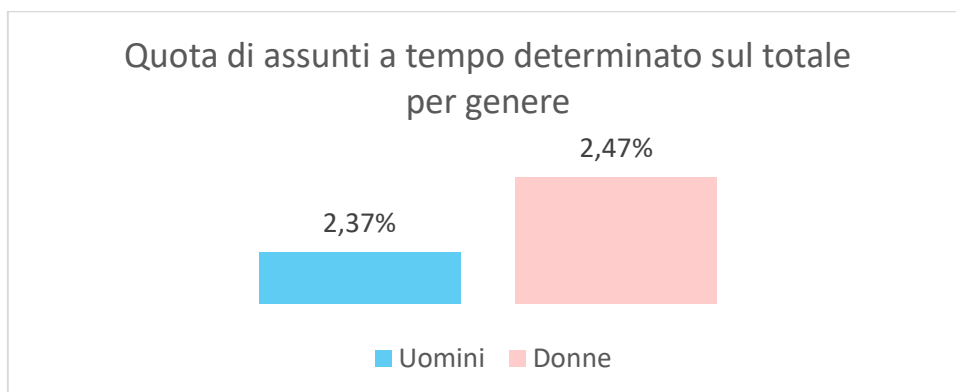


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.

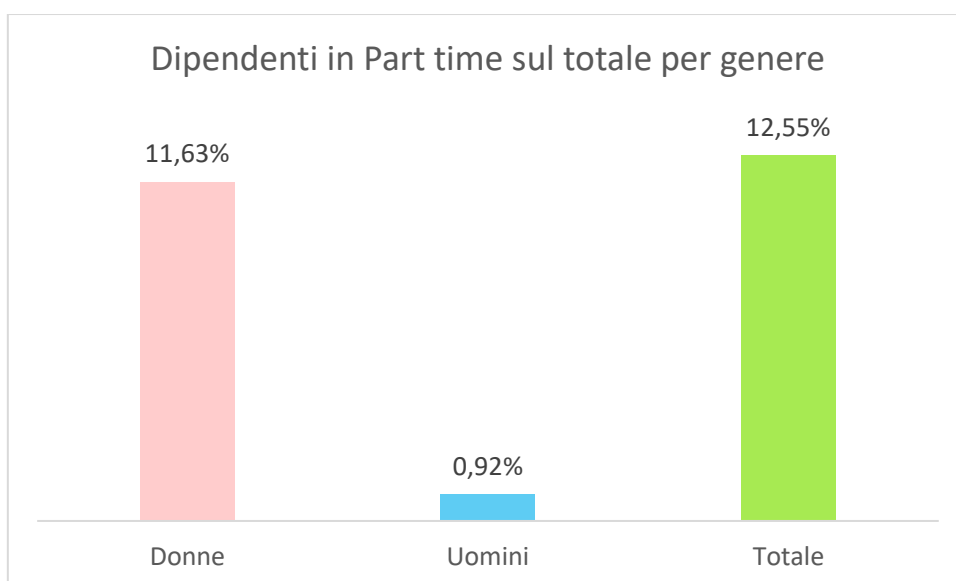
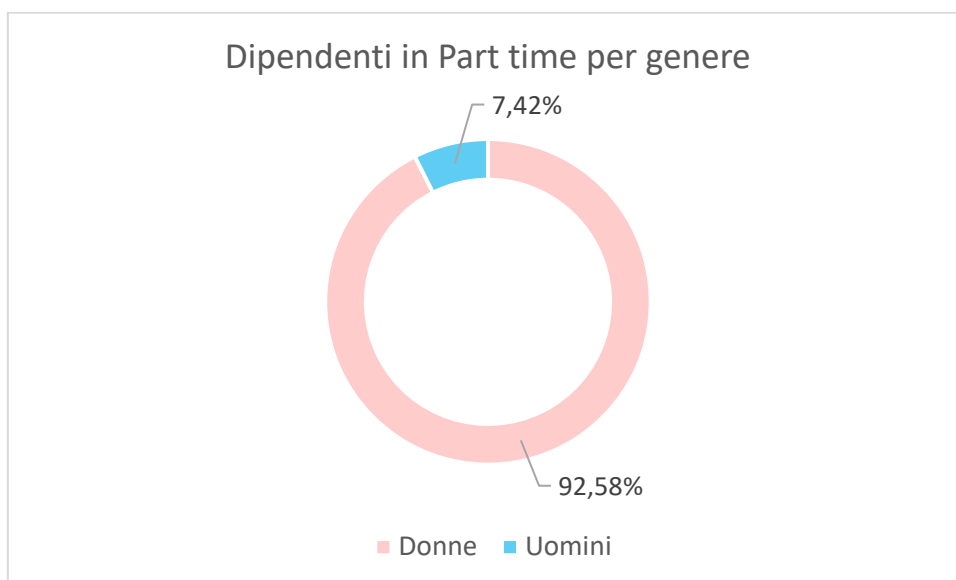


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.

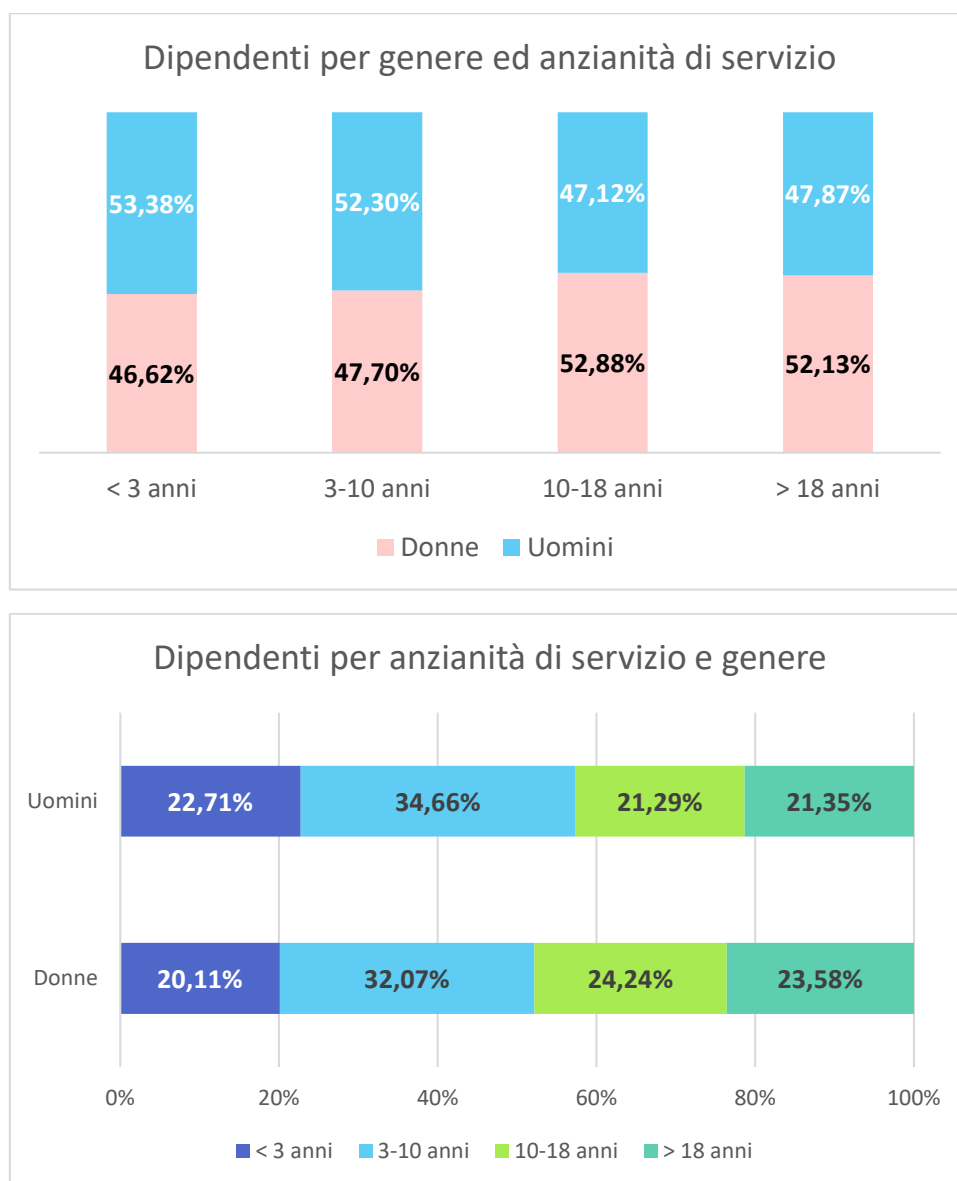
1.4 Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale



1.5 Numero di dipendenti per genere e part time



1.6 Numero di dipendenti per genere ed anzianità di servizio

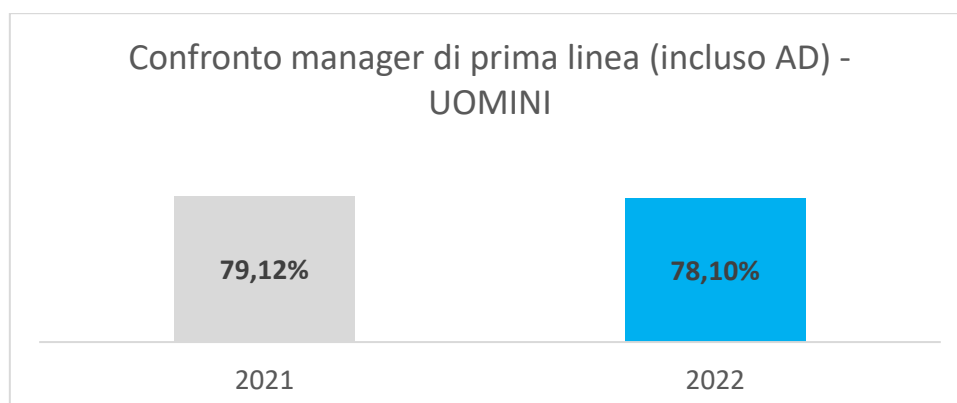
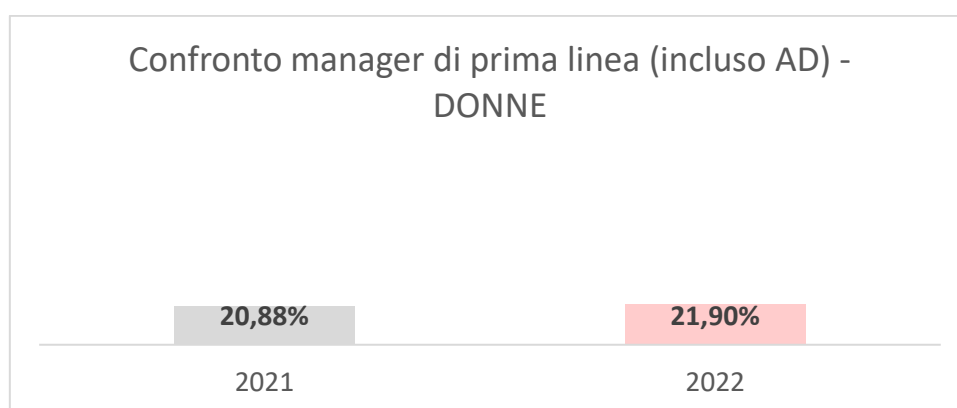
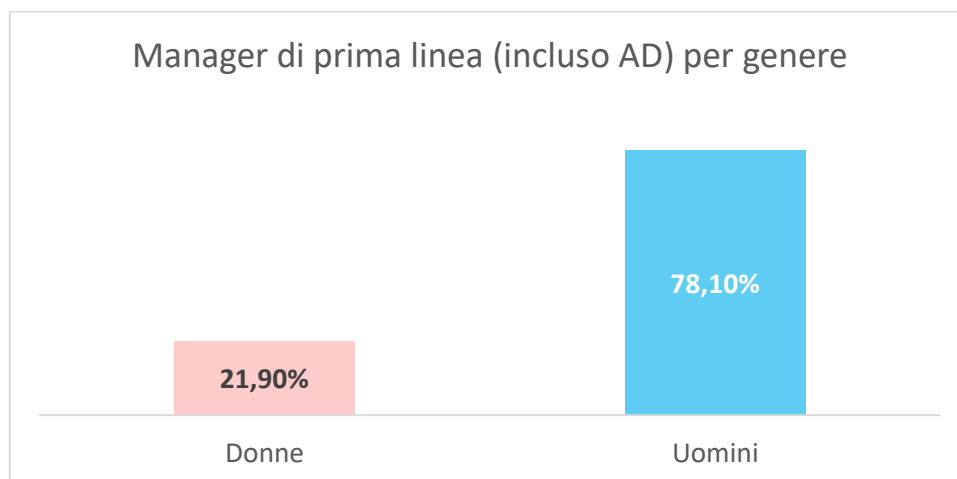


2. Composizione CdA delle imprese controllate

[DATI FORNITI DA UN NUMERO TROPPO BASSO DI ASSOCIATI, NON DISPONIBILI]

3. Composizione del Top Management

3.1 Numero di manager di prima linea (si intende la prima linea dell'AD incluso l'AD stesso)



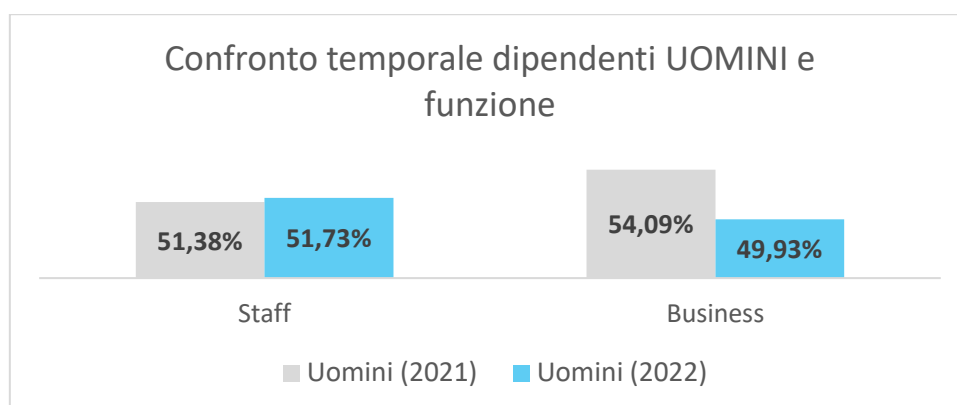
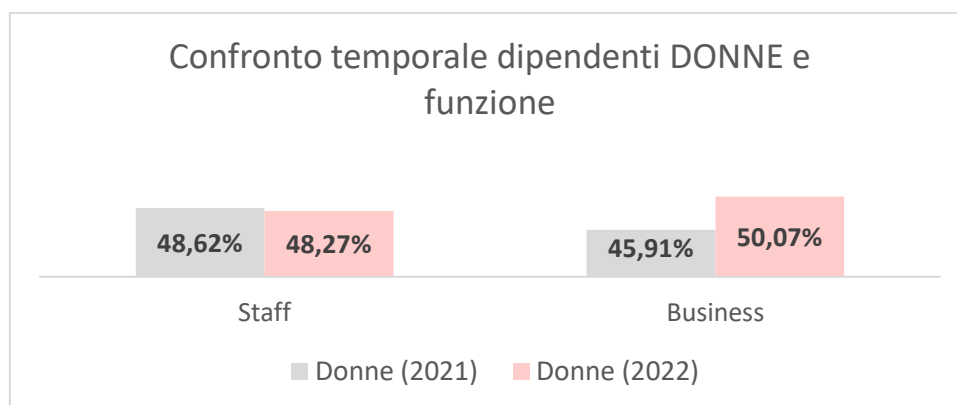
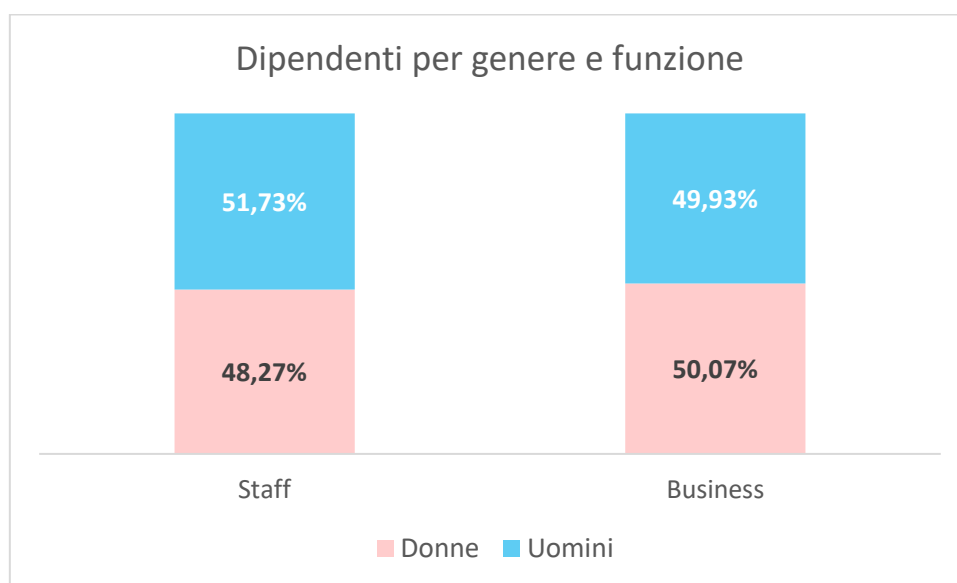
4. Composizione Staff e Business

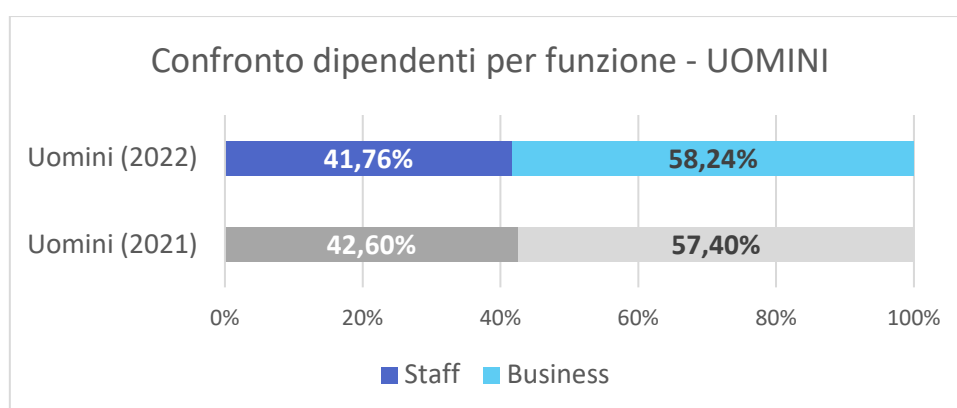
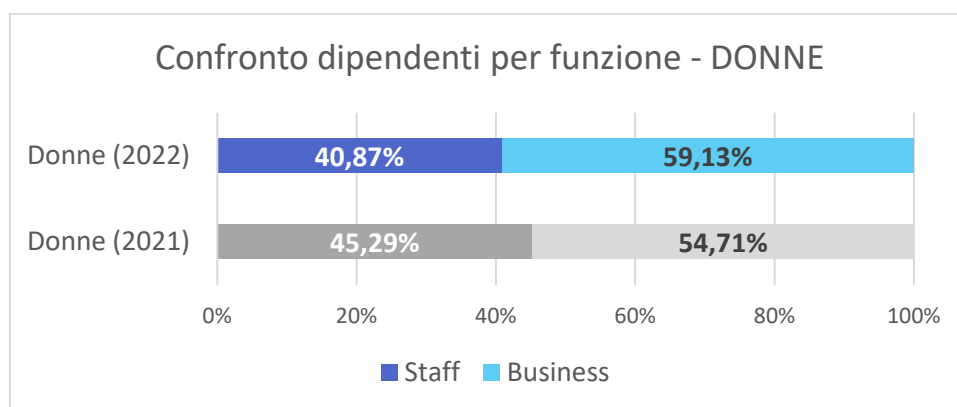
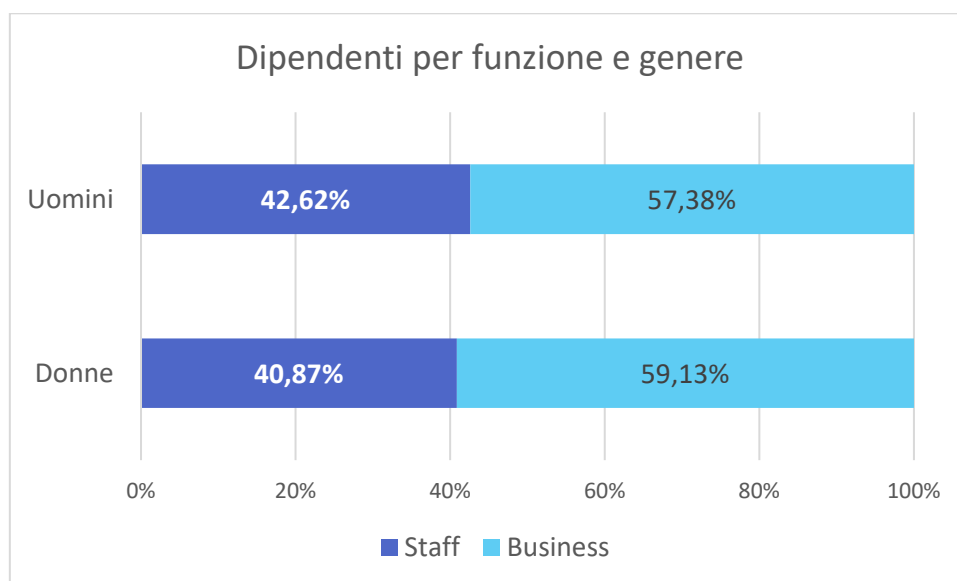
Ai fini della presente sezione di intende:

Business: network/sales, gestione clienti, gestione debitori, processo del credito/deliberanti

Staff: ogni altra funzione diversa dalle precedenti.

4.1 Numero di dipendenti in funzioni di staff e business

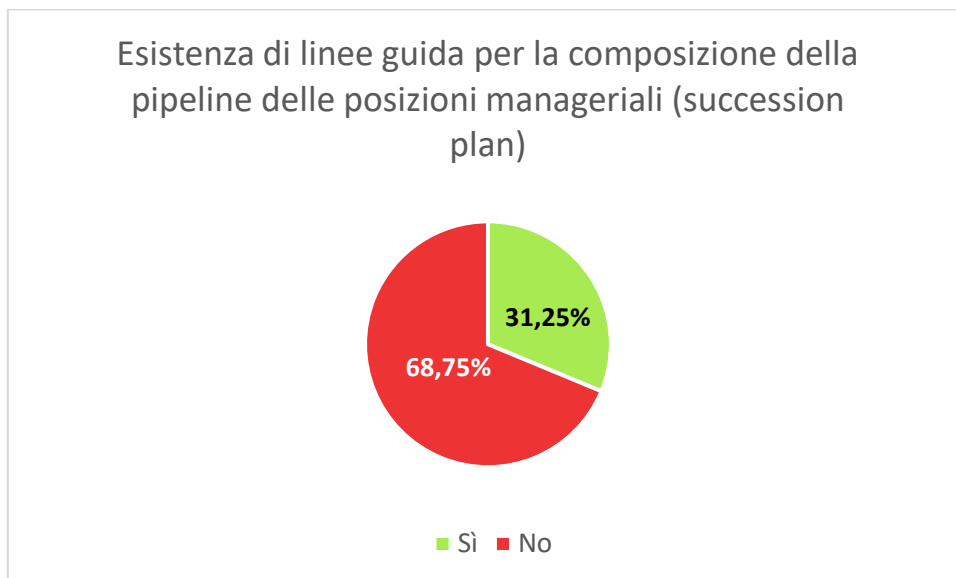




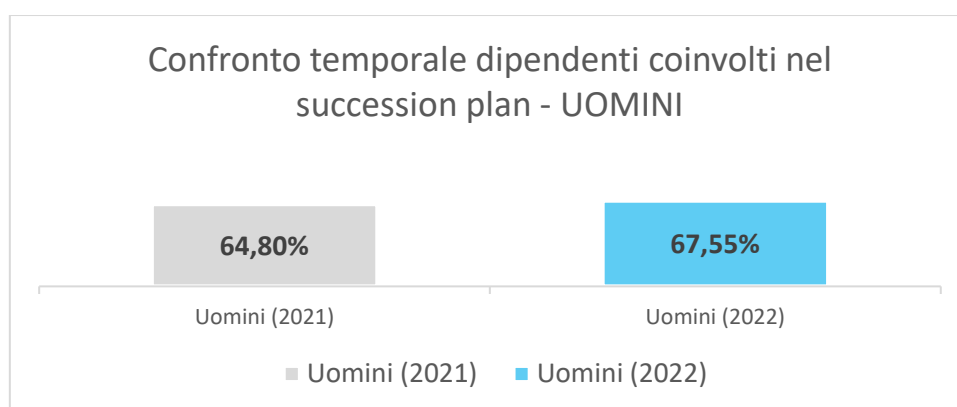
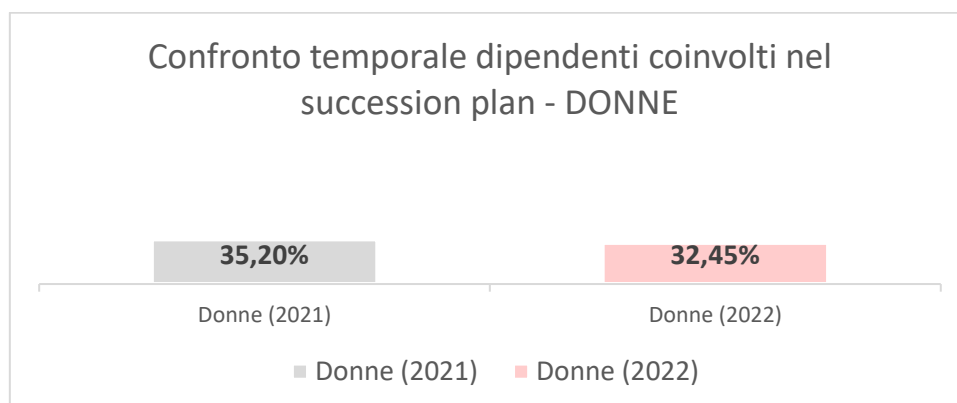
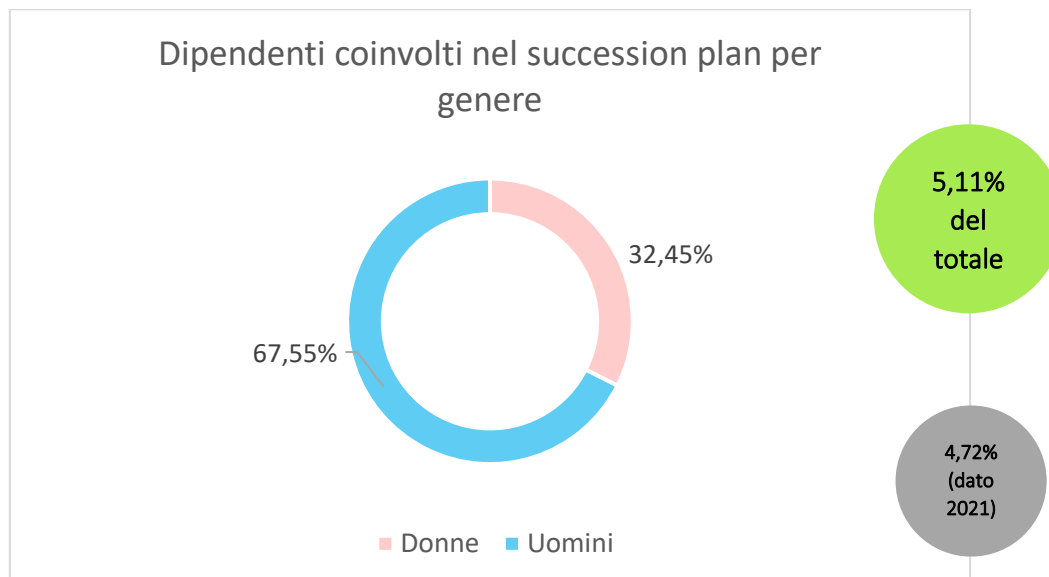
Nota: è presente uno scostamento significativo nel confronto temporale "Dipendenti per funzione – DONNE" a causa della disomogeneità dei due campioni di riferimento 2022 e 2021.

5. Succession Plan

5.1 Esistenza di linee guida per la composizione della pipeline delle posizioni manageriali (succession plan)



5.2 Numero di dipendenti coinvolti nel succession plan

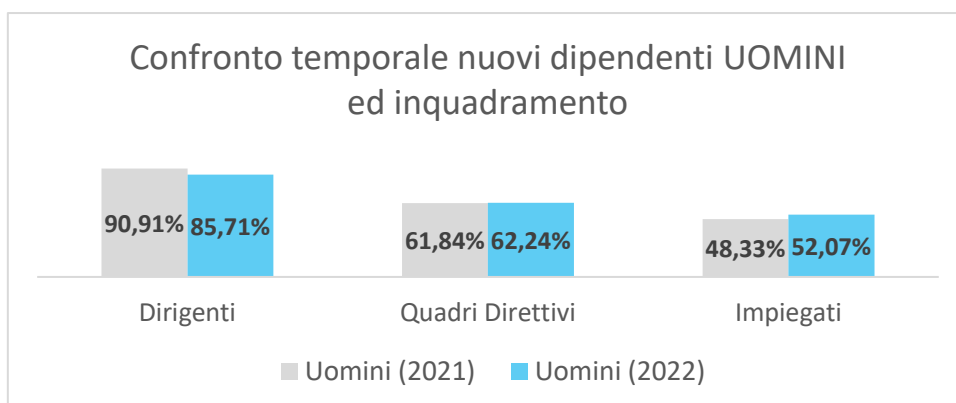
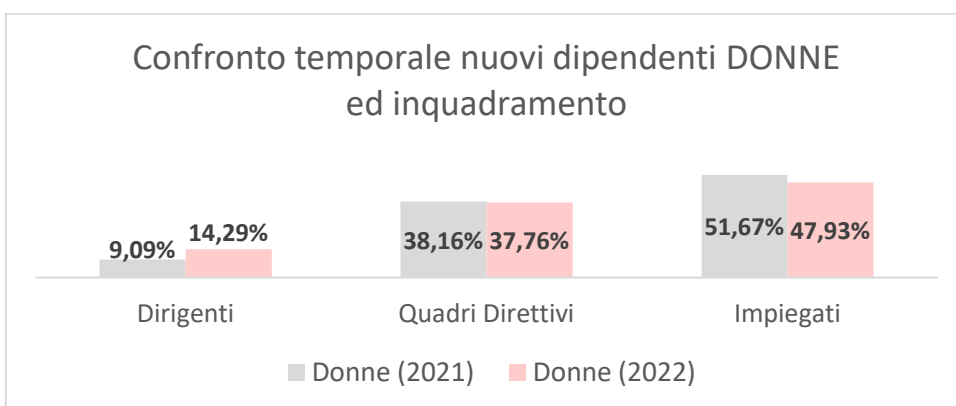
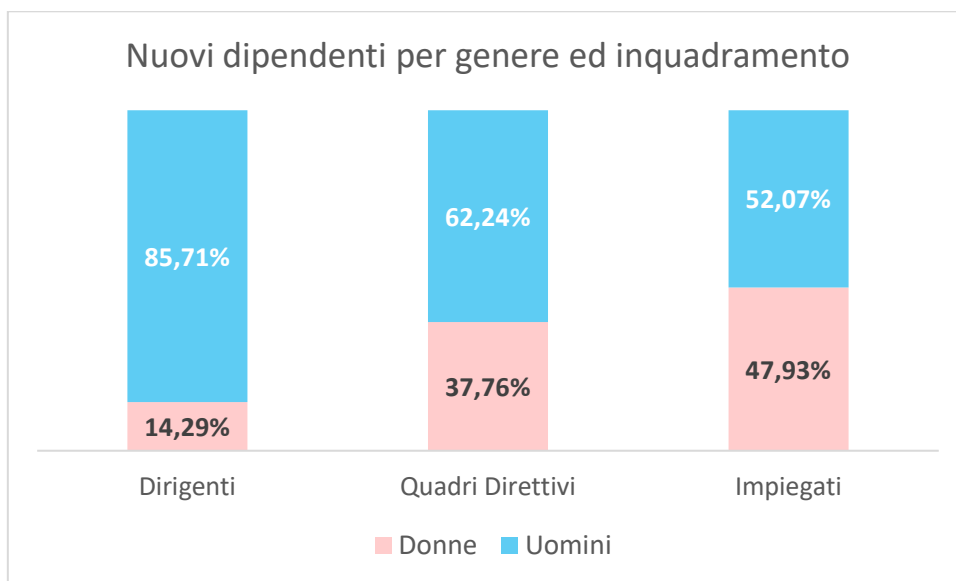


6. Composizione nuovi dipendenti

6.1 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere

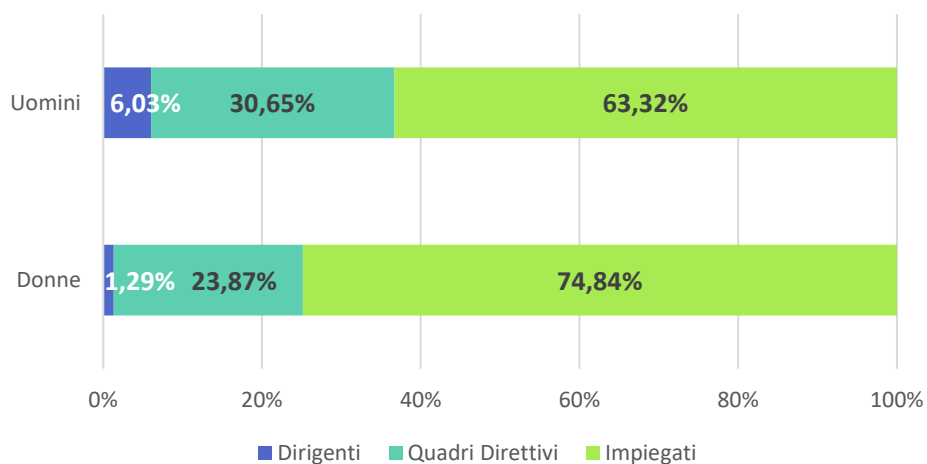
	Donne	Uomini	Totale
Numero	155	197	352
%	44%	56%	100%

6.2 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere ed inquadramento

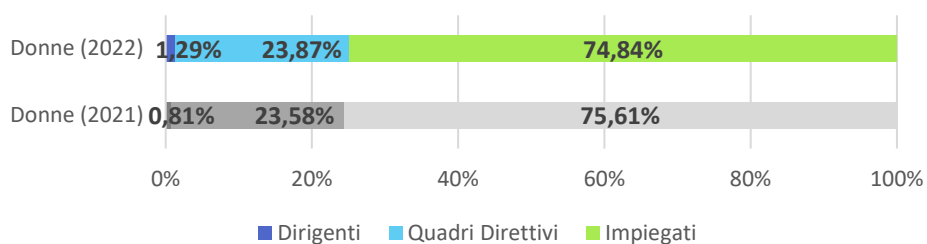




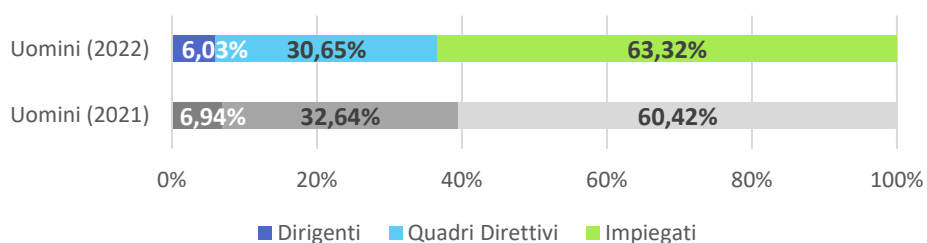
Nuovi dipendenti per inquadramento e genere



Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - DONNE

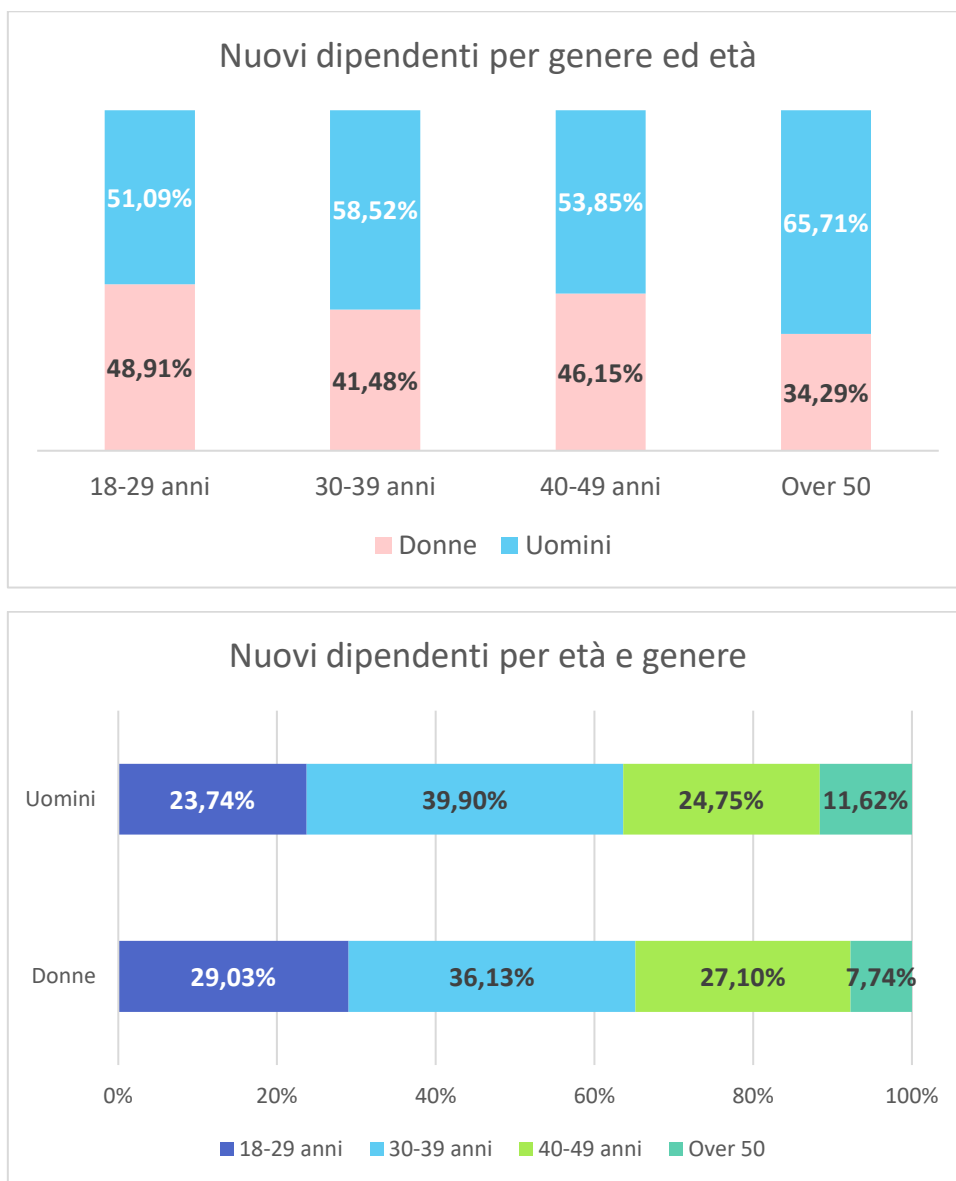


Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - UOMINI





6.3 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età



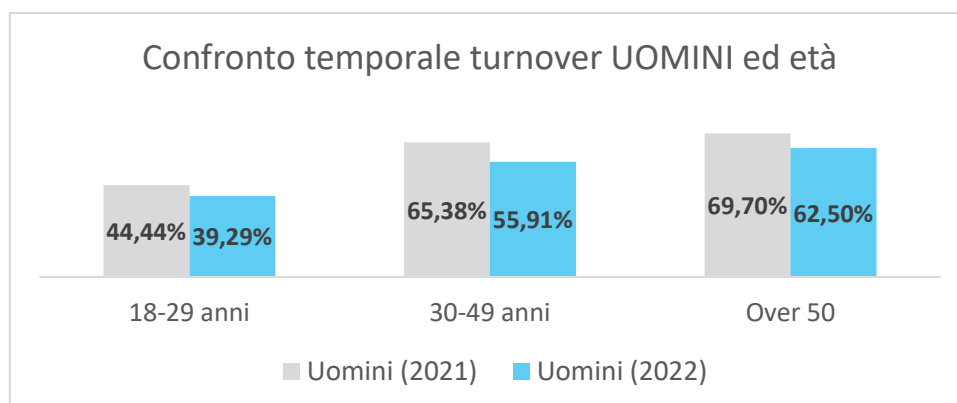
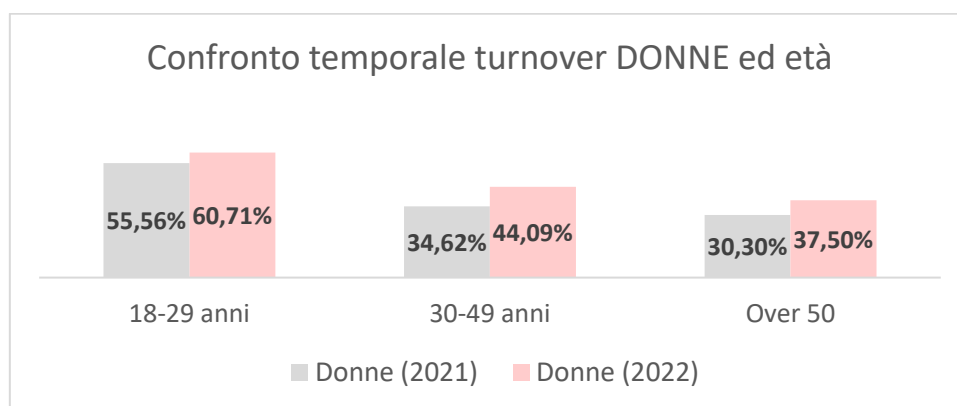
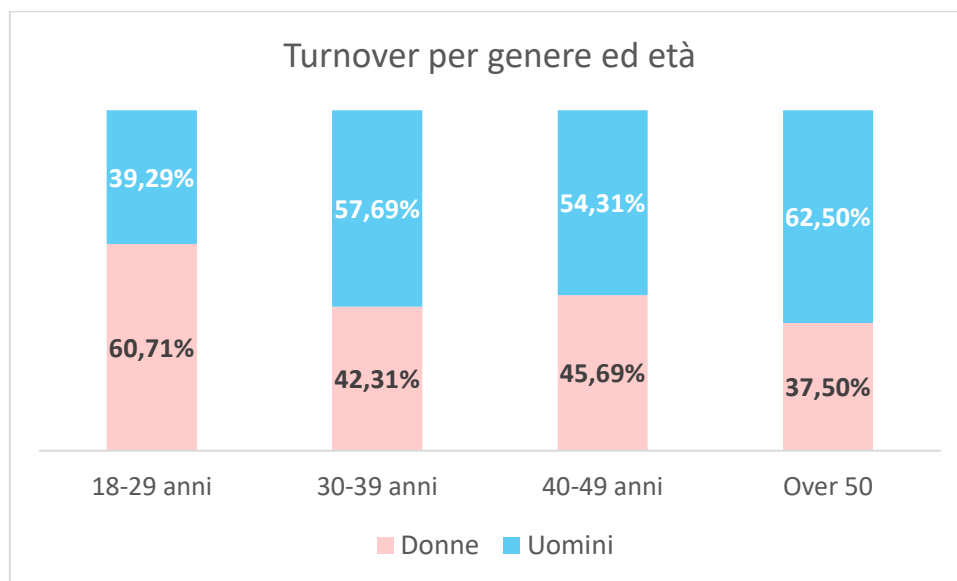
7. Turnover dipendenti per dimissioni volontarie o pensionamento

7.1 Numero totale di turnover durante l'ultimo anno contabile

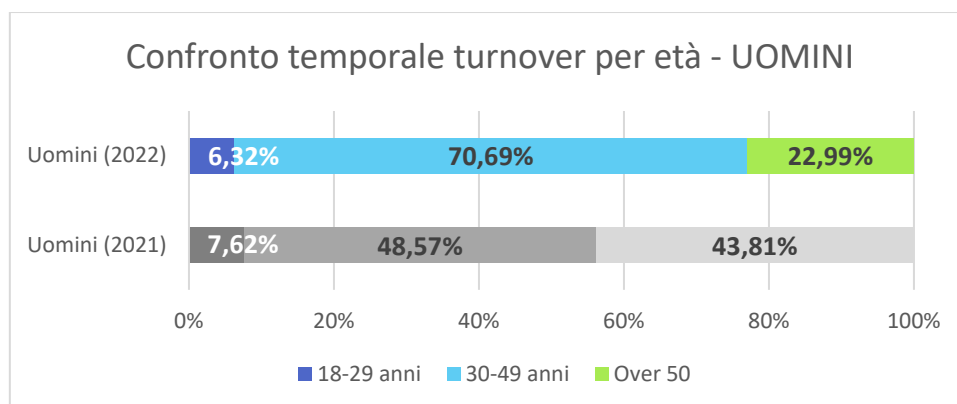
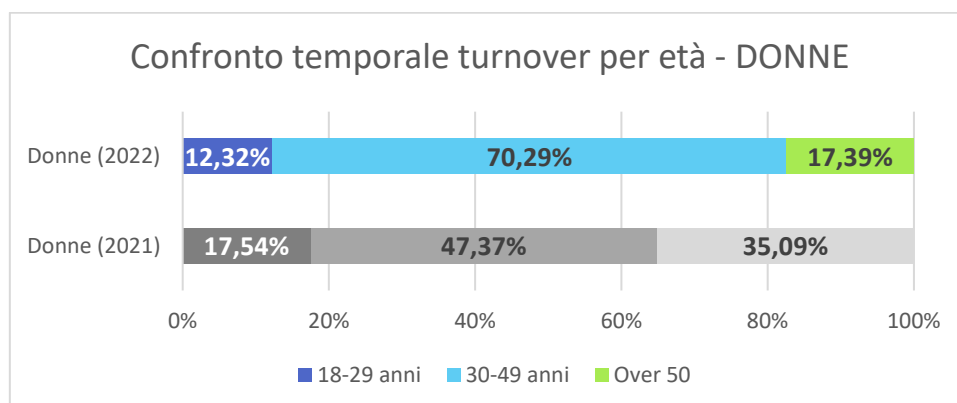
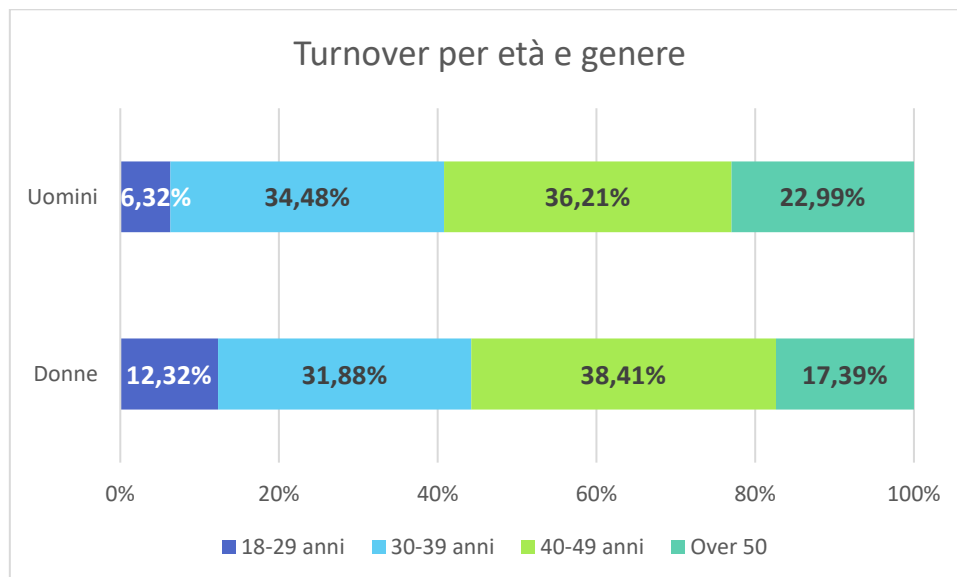
	Donne	Uomini	Totale
Numero	136	177	313
%	43%	57%	100%

	Donne	Uomini	Totale
2022 (%)	43%	57%	100,00%
2021 (%)	36%	64%	100,00%

7.2 Numero di turnover durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età

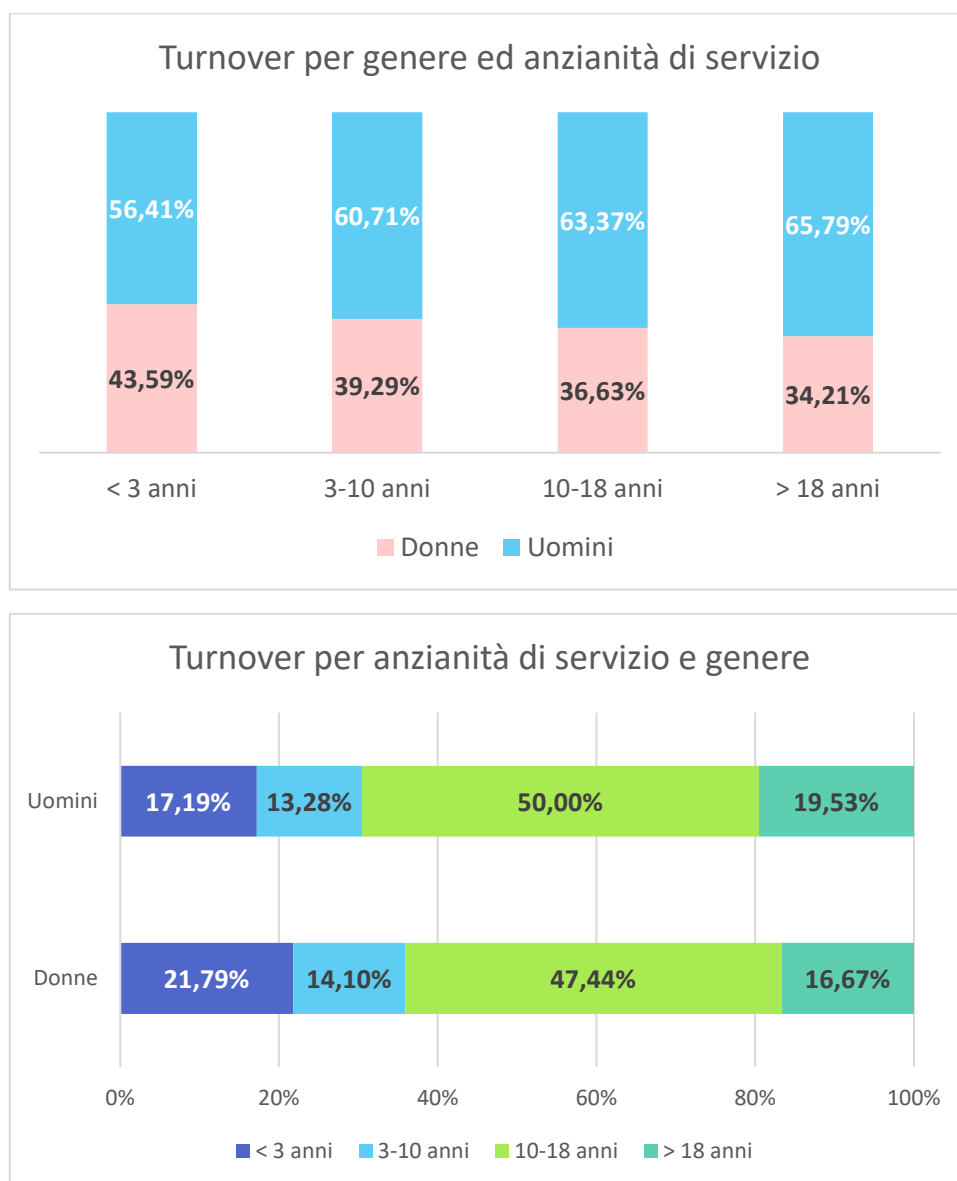


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.



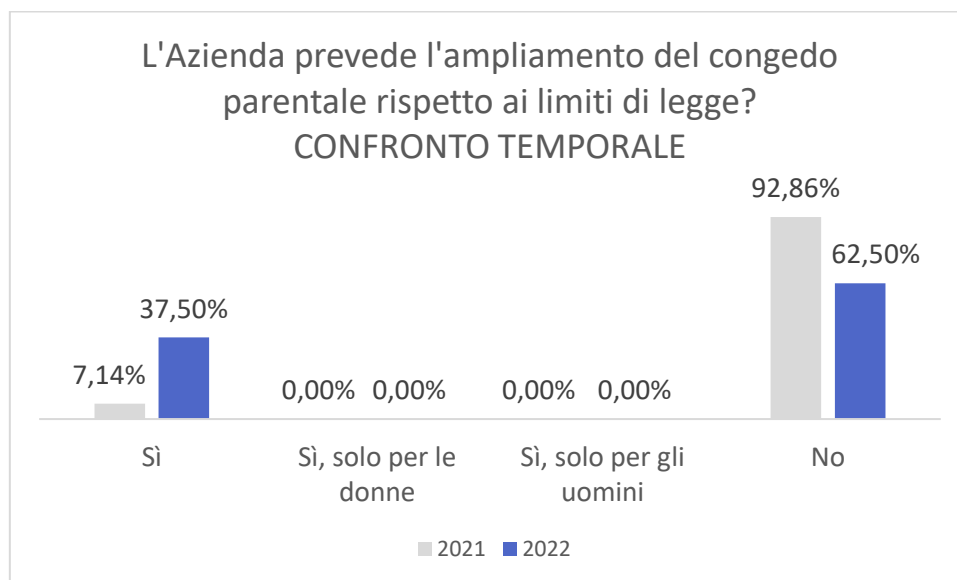
Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.

7.3 Numero di turnover durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e anzianità di servizio



8. Congedo parentale

8.1 L'Azienda prevede l'ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge?

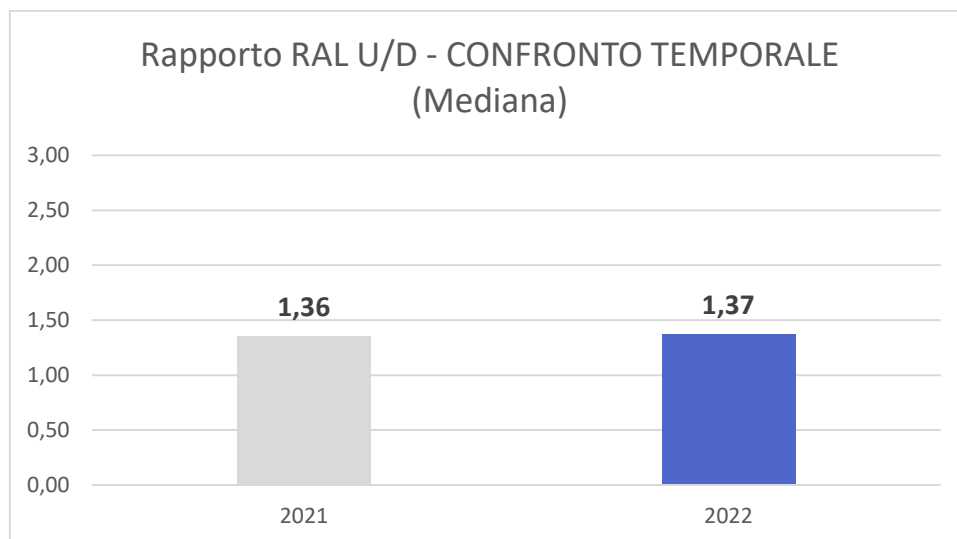


9. Retribuzione

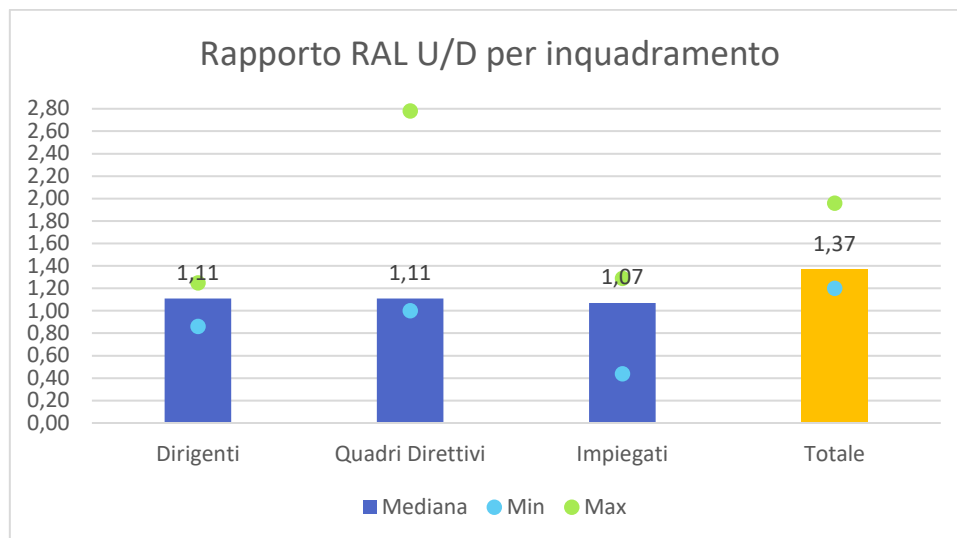
9.1 Numero di dipendenti che hanno ricevuto un incremento salariale per merito durante l'ultimo anno contabile

	Donne	Uomini	Totale
Numero	242	301	543
%	45%	55%	100%

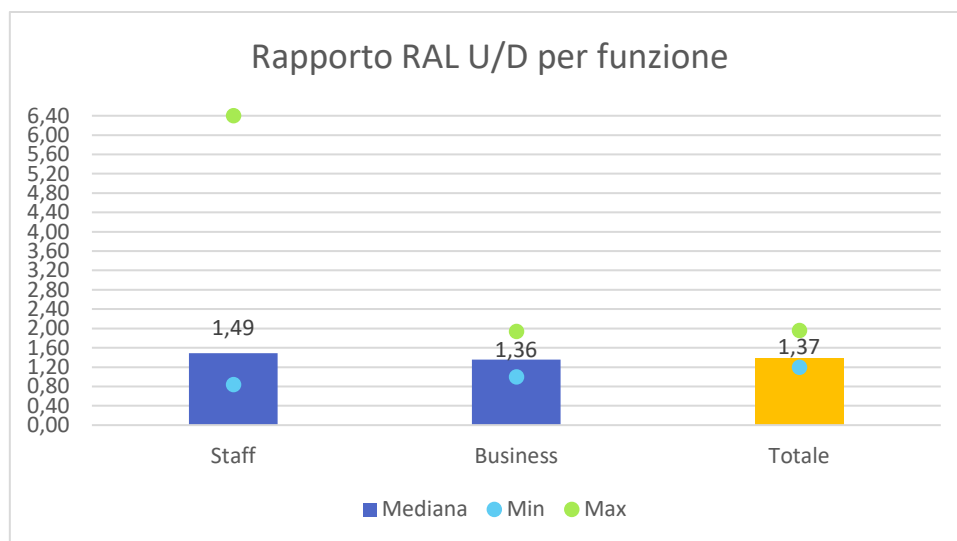
9.2 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



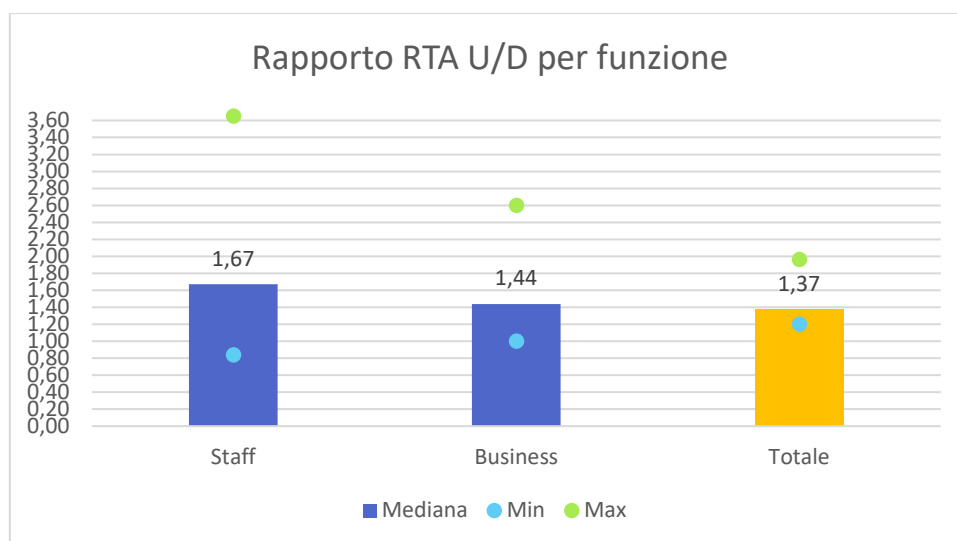
9.3 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



9.4 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



9.5 Indica il rapporto fra il valore medio della RTA (RAL + Patti di stabilità + Bonus pagati) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



9.6 Indica il numero delle donne e uomini che hanno ricevuto il bonus variabile durante l'ultimo esercizio contabile

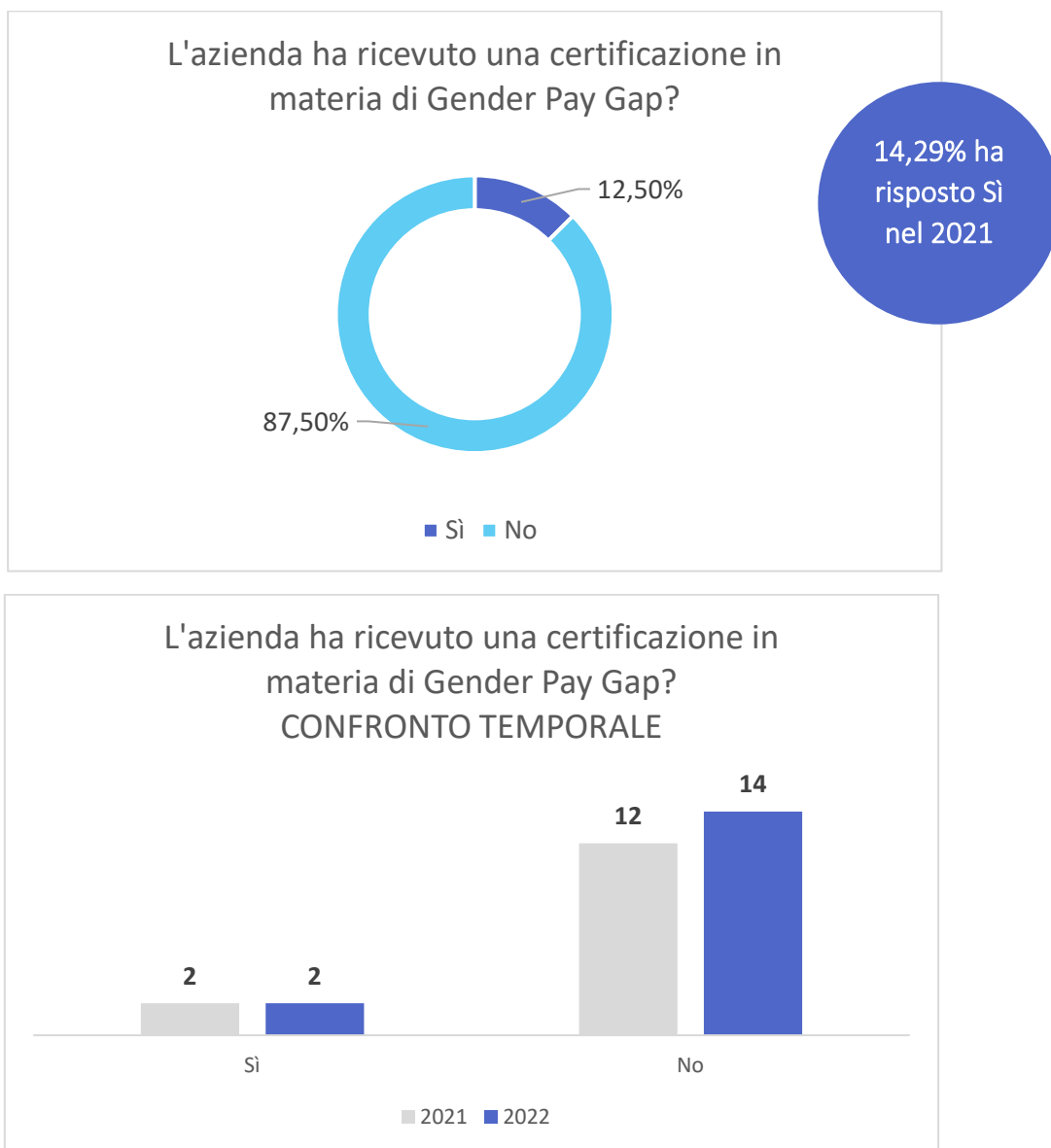
	Donne	Uomini	Totale
Staff	558	507	1.065
Business	649	665	1.314



ASSIFACT

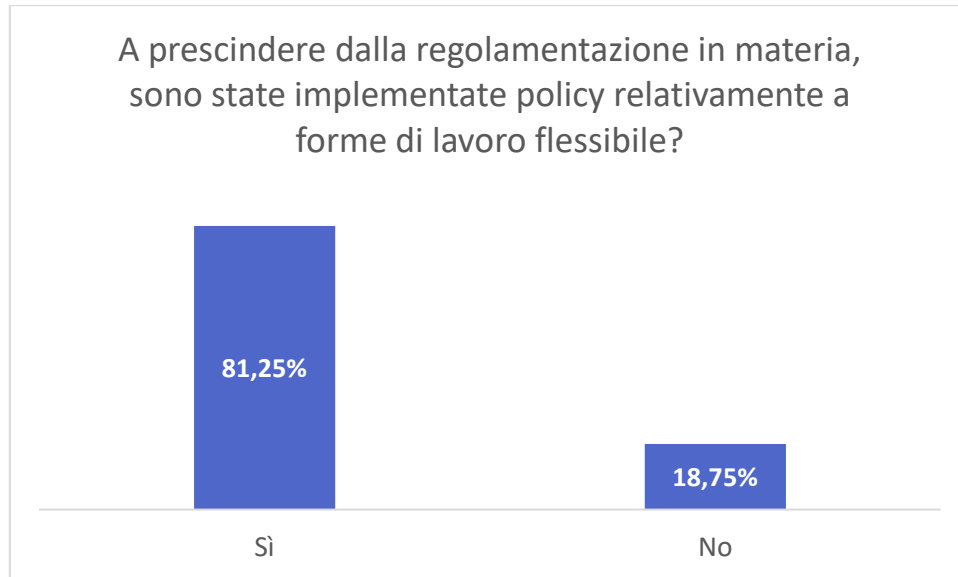
Associazione Italiana per il Factoring

9.7 L'azienda ha ricevuto una certificazione in materia di Gender Pay Gap?



10. Forme di lavoro flessibile

10.1 A prescindere dalla regolamentazione in materia, sono state implementate policy relativamente a forme di lavoro flessibile?

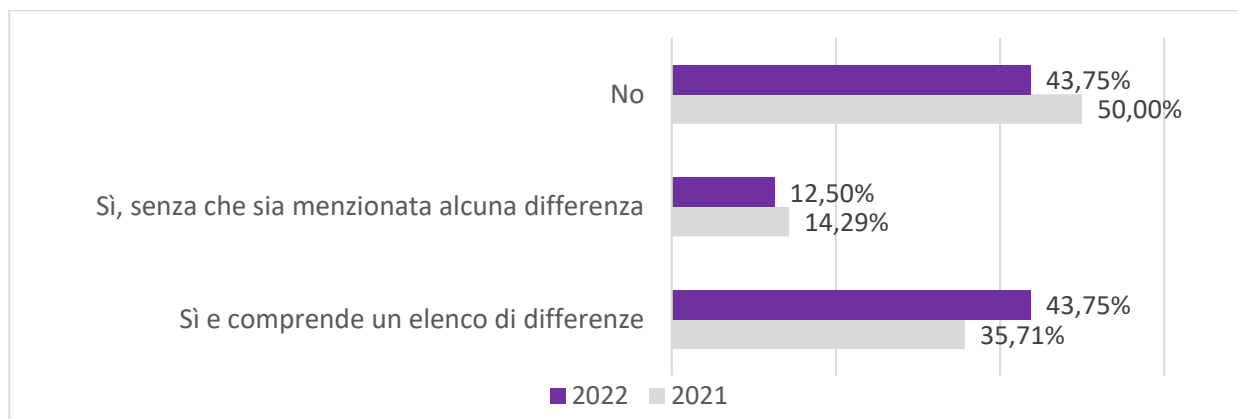


10.2 Se Sì, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

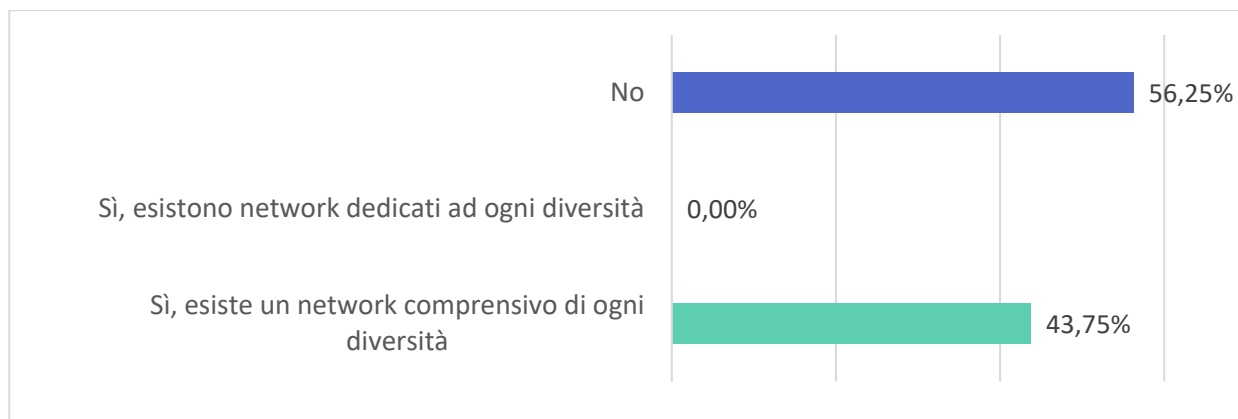
- Accordo di flessibilità nell'orario di lavoro: esempio (entrate – uscite) di 30 min rispetto all'orario ufficiale lavorativo
- Smart working: 2gg settimana / 10 gg mese / 40% mensile / per i dipendenti di staff

11. Diversità e inclusione

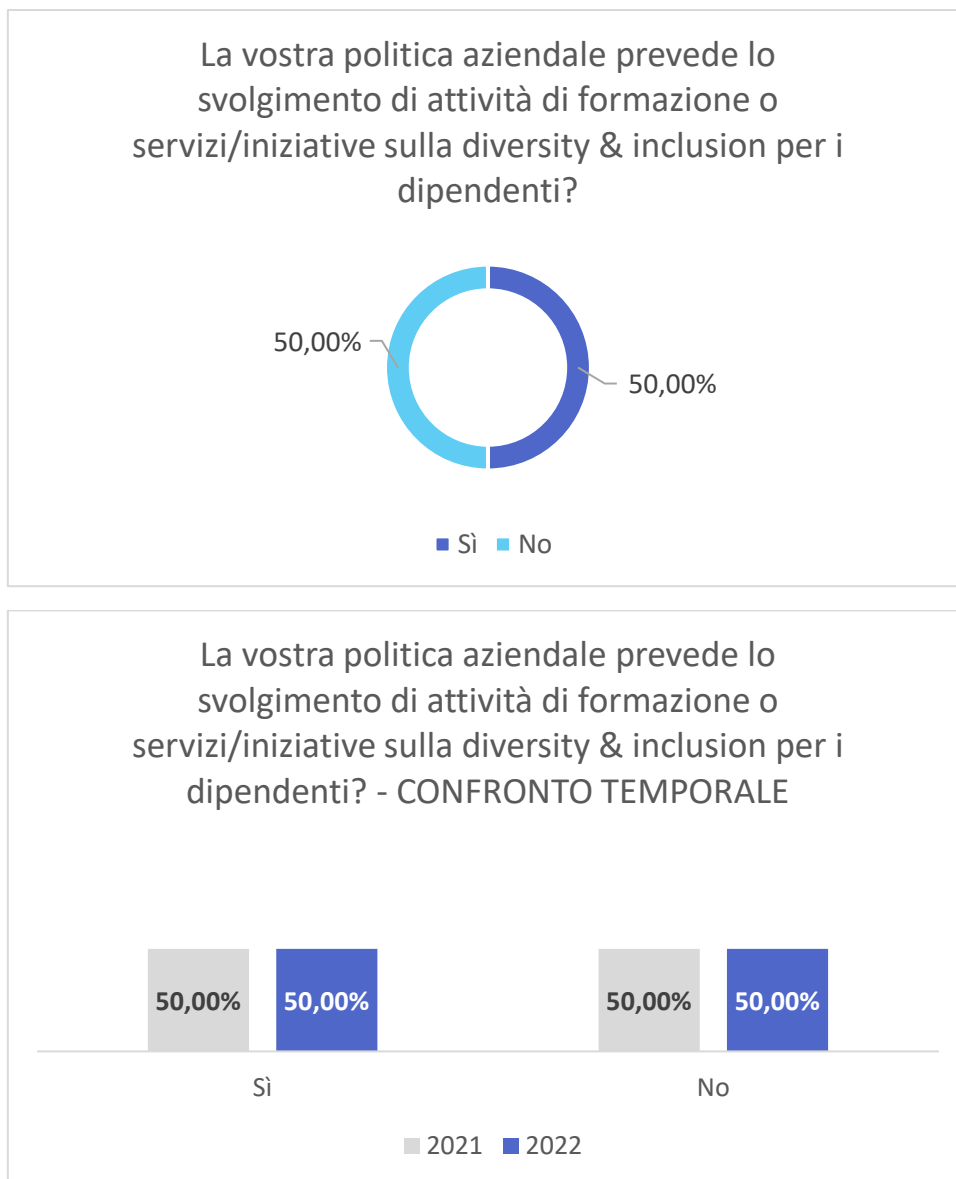
11.1 Nella vostra Azienda o Gruppo esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?



11.2 All'interno della vostra Azienda o Gruppo in Italia esistono network dei dipendenti (Employee Resource Groups) dedicati alla diversità e inclusione?



11.3 La vostra politica aziendale prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziative sulla Diversity & Inclusion per i dipendenti?

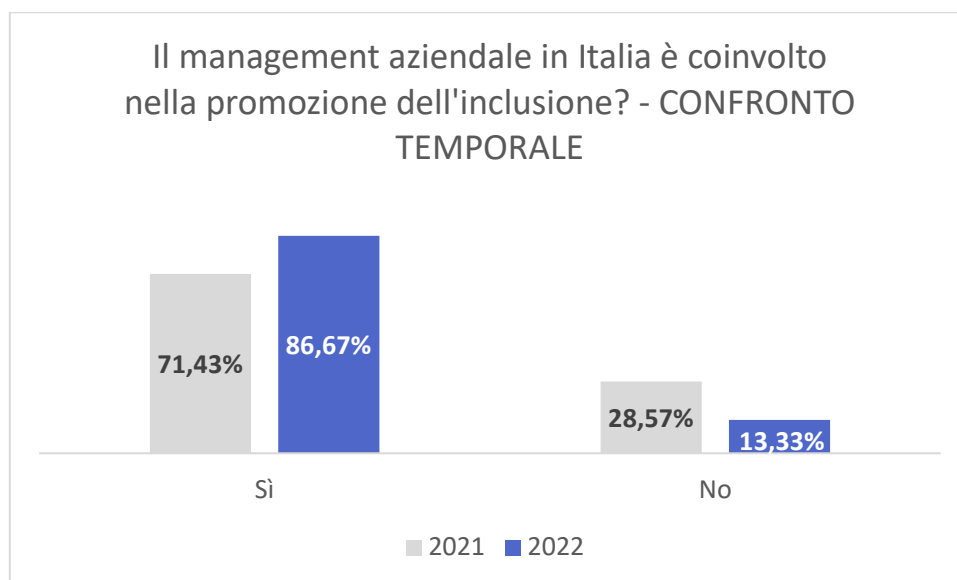
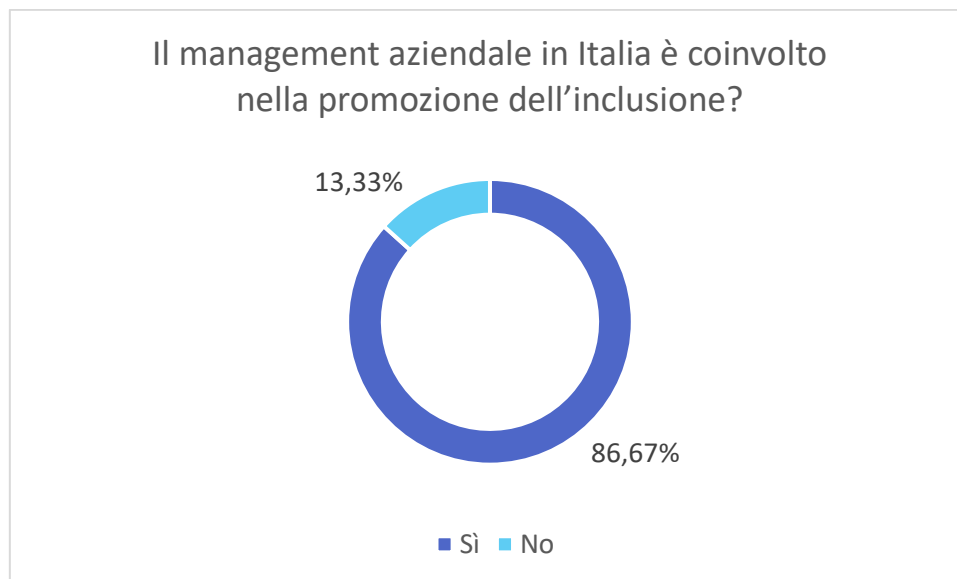


11.4 Se sì quali:

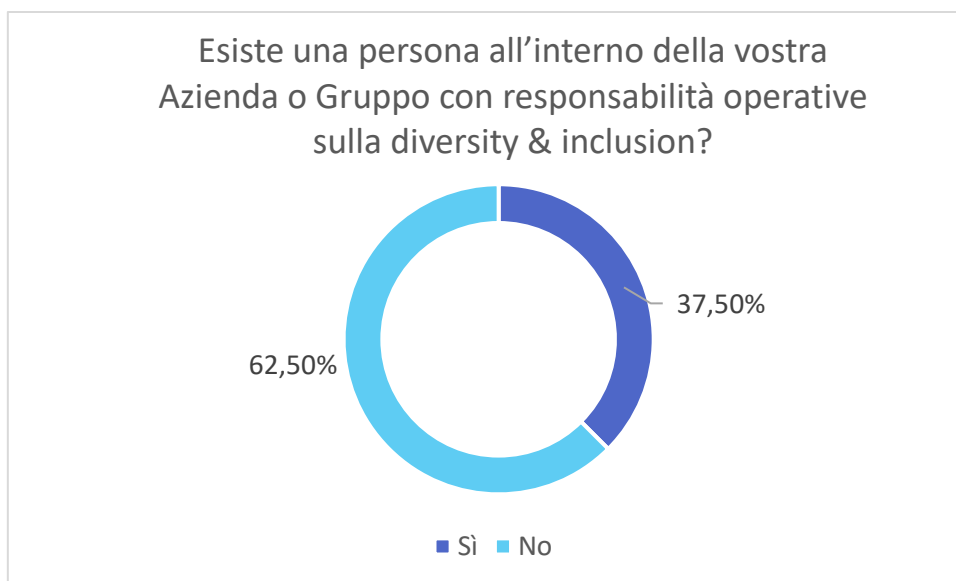
- Inclusion Board, comitato responsabile della promozione della cultura della diversità e inclusione attraverso una funzione di ascolto e feedback verso tutti gli employees, interagente con la funzione Human Resources and Organizational Development e il Top Management.
- Survey sulla percezione dell'equità di genere e del benessere personale.
- Pillole formative sulle molestie.
- Corsi ESG.
- Policy dedicata a D&I.
- Counseling psicologico a eventuali vittime di discriminazione.
- Formazione su tematiche D&I.

- Una settimana all'anno a livello di Gruppo di conferenze/testimonianze/progetti in corso etc...
- Iniziative di informazione e sensibilizzazione sui temi D&I.
- Volontariato aziendale nel III° settore.
- Webinar, incontri, video pillole, incontri con personaggi noti e dipendenti.

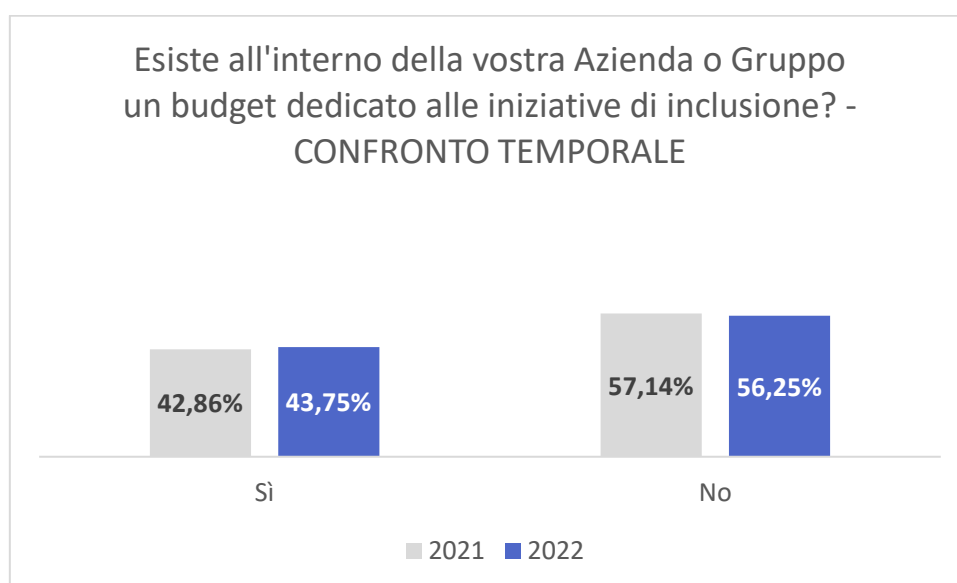
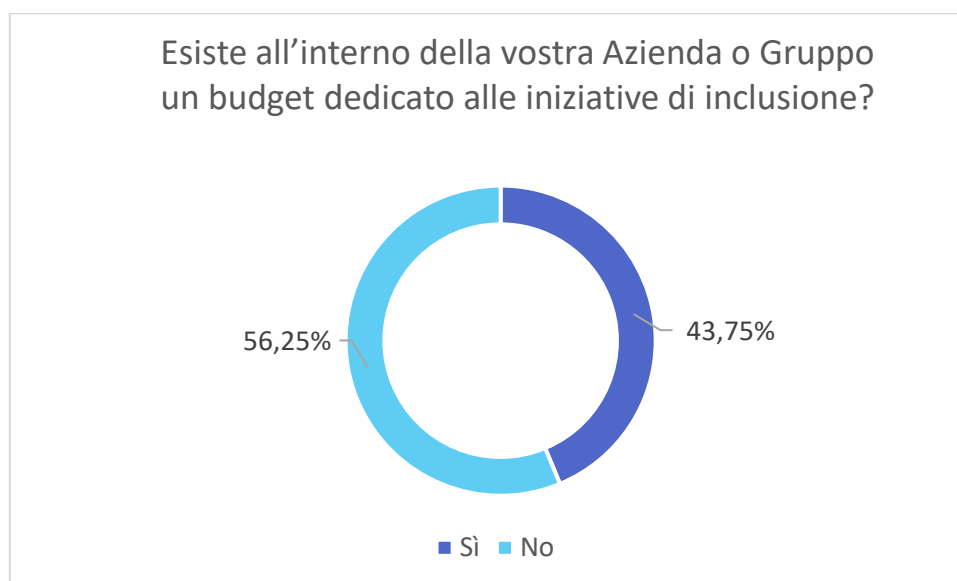
11.5 Il management aziendale in Italia è coinvolto nella promozione dell'inclusione?



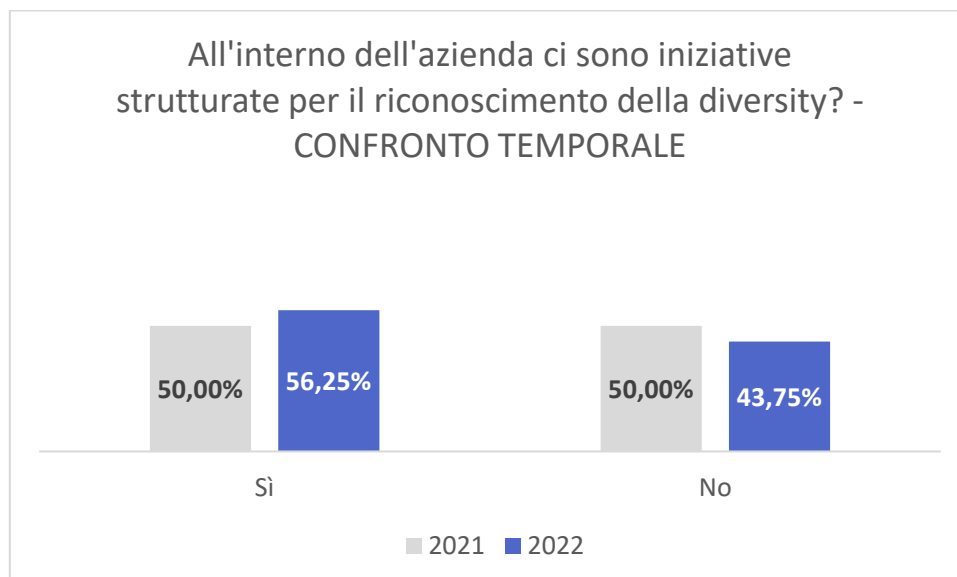
11.6 Esiste una persona all'interno della vostra Azienda o Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion?



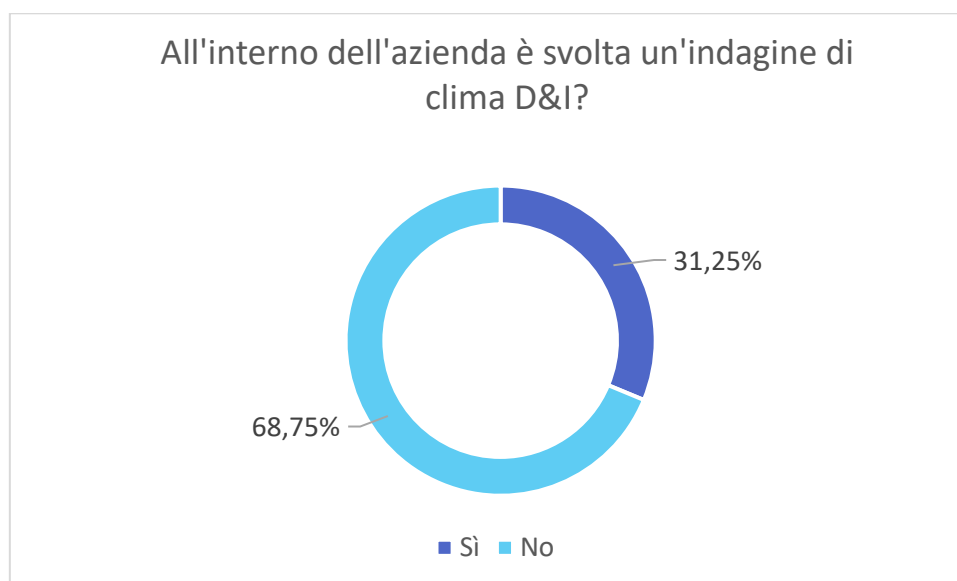
11.7 Esiste all'interno della vostra Azienda o Gruppo un budget dedicato alle iniziative di inclusione?



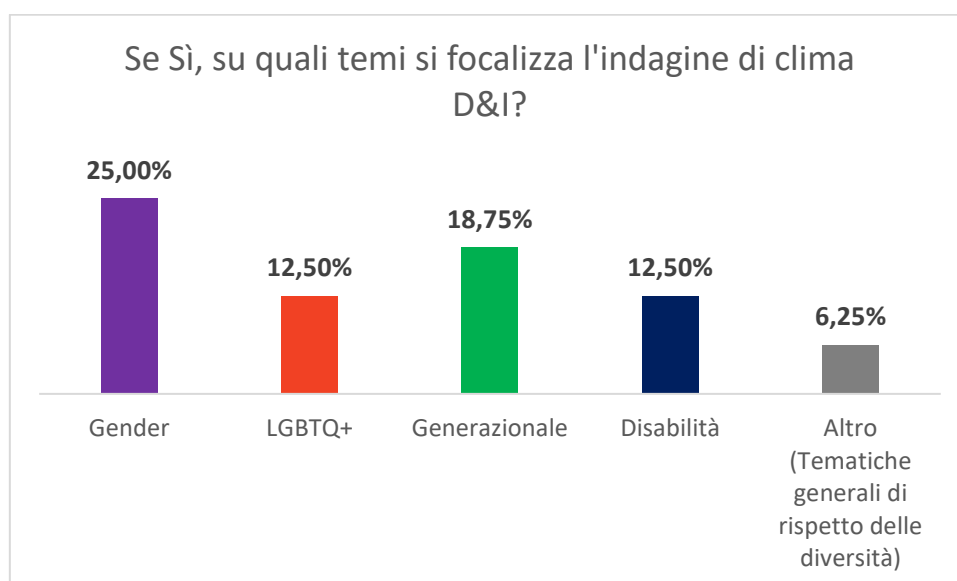
11.8 All'interno dell'azienda ci sono iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione)?



11.9 All'interno dell'azienda è svolta un'indagine di clima D&I?



11.10 Se sì su quali temi si focalizza l'indagine di clima D&I?



Conclusioni e sintesi dei risultati

- La ripartizione dei dipendenti fra donne e uomini sul complesso dei dipendenti è complessivamente equa e in miglioramento rispetto alla precedente edizione, ma la quota di donne diminuisce progressivamente al crescere dell'inquadramento. La percentuale dei dirigenti donna risulta sostanzialmente stabile e pari a circa il 20% del campione analizzato.
- Nelle diverse fasce di età, donne e uomini si ripartiscono equamente nelle due fasce intermedie (30-39 e 40-49 anni), mentre nella coorte "under 30" le donne sono in proporzione di più rispetto agli uomini e nella coorte "over 50" gli uomini prevalgono rispetto alle donne.
- La percentuale di dipendenti assunti a tempo determinato è lievemente maggiore nelle donne (2,47%) rispetto agli uomini (2,37%).
- La quasi totalità dei dipendenti in part time è composta da donne (circa 93%). Oltre l'11% delle donne è in part time contro quasi il solo 1% degli uomini.
- I manager di prima linea (si intende la prima linea dell'AD incluso l'AD stesso) sono prevalentemente uomini (78% vs 22% donne).
- La quota di donne impiegata in funzioni di business è lievemente superiore rispetto alla quota di donne impiegate nelle funzioni di staff. Nel confronto con la rilevazione dello scorso anno, lo scostamento maggiore risulta essere concentrato nel business dove la quota del genere femminile risulta in aumento a discapito di quella maschile in diminuzione (tale variazione, comunque, pare connessa più all'integrazione nel campione di nuovi Associati che a effettive variazioni nel fenomeno).
- Il 31% degli Associati intervistati segnala l'esistenza di linee guida per la composizione della pipeline delle posizioni manageriali (succession plan). La policy coinvolge il 5,11% dei dipendenti, circa due terzi dei quali sono uomini e un terzo donne.
- Il 56% dei nuovi assunti è composto da uomini, l'86% se si guarda ai soli dirigenti. Nel complesso rispetto alla scorsa rilevazione va evidenziato l'aumento della quota di nuove donne dirigenti che passa dal 9% a oltre il 14%, nonostante l'incidenza delle neoassunte con la qualifica di dirigente rispetto al totale del gruppo delle donne resti comunque molto bassa (1,3%). Sul punto, si rileva comunque come gli Associati evidenzino un trend di significativo incremento delle quote femminili nelle "nuove leve", mostrando un investimento nel futuro professionale femminile che parte dalle figure più giovani, mentre per le fasce più alte si fa sovente riferimento a figure già all'interno del gruppo più che al mercato esterno (tale fenomeno sarà indagato nelle prossime edizioni).
- Il 57% dei soggetti che hanno rassegnato le dimissioni volontarie o per pensionamento è composto da uomini. Nella coorte più giovane (18-29 anni) il turnover riguarda in modo particolare le donne (61% del totale) e risulta in aumento rispetto la rilevazione dell'anno precedente, mentre nella fascia 30-39 anni la percentuale si inverte. Tale evidenza può rappresentare una sorta di "rinuncia", da parte delle donne, a spostamenti finalizzati alla carriera al superamento dei 30 anni, età in cui i carichi di cura familiari aumentano significativamente. Nella fascia over 50 le uscite, prevalentemente maschili, riguardano tipicamente figure professionali di alto livello che vanno a rafforzare realtà di dimensioni inferiori ovvero pensionamenti (le figure più anziane sono in maggioranza uomini).
- Il 37,5% degli Associati intervistati prevede l'ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge, senza distinzioni di genere, e risulta in forte incremento rispetto al 2021 che si attestava al 7%.
- Gli incrementi salariali hanno riguardato in modo quasi equivalente uomini e donne. Il rapporto fra la RAL media degli uomini e la RAL media delle donne risulta tuttavia sbilanciato in favore dei primi (mediana pari a 1,37 con punte superiori a 6) e tale sbilanciamento è maggiormente visibile nelle funzioni di staff. La forbice fra minimo e massimo è contenuta per i dirigenti mentre appare più elevata per i quadri direttivi. Le proporzioni non cambiano significativamente considerando la RTA.
- Il numero di Associati intervistati che hanno ottenuto una certificazione in materia di Gender pay gap risulta stabile rispetto alla precedente rilevazione, sebbene sia aumentata la copertura del campione.

- Oltre l'80% degli Associati ha implementato policy relativamente a forme di lavoro flessibile, perlopiù attraverso accordi di smart working e/o flessibilità nell'orario di lavoro.
- Nel 56% degli Associati esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders, la maggior parte delle quali comprende un elenco di differenze.
- Network dei dipendenti (Employee Resource Groups) dedicati alla diversità e inclusione sono previsti nel 43,75% dei casi, tutti comprensivi di ogni diversità.
- Il 50% degli Associati ha implementato una politica aziendale che prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziativa sulla Diversity & Inclusion per i dipendenti. Tale indicatore risulta stabile nel confronto con l'anno precedente. Pare comunque emergere, da parte di metà degli Associati, la necessità di un supporto nella definizione e organizzazione di piani informativi e formativi sui temi del D&I.
- Il management aziendale è ormai coinvolto in quasi tutte le realtà nella promozione dell'inclusione (87% dei casi) ma solo nel 37,5% dei casi esiste una persona all'interno Azienda o del Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion e nel 44% degli Associati è previsto un budget dedicato alle iniziative di inclusione.
- Nel 56% dei casi, all'interno dell'azienda sono previste iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione).
- Poco meno di un terzo degli Associati svolge periodicamente un'indagine di clima D&I all'interno della propria azienda e le tematiche più diffuse su cui si focalizza risultano essere il genere e il generazionale.