



## COMUNICATO STAMPA

### Gender gap. occupazione e salario: non ci siamo!

In occasione della giornata internazionale della donna dell'8 marzo, la Fiom-Cgil nazionale presenta uno studio sui rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende metalmeccaniche, con oltre 50 dipendenti, che sono stati introdotti dal Codice delle pari opportunità (Decreto Legislativo 198 dell'11 aprile del 2006). Sono stati analizzati 1.072 rapporti periodici relativi al biennio 2022-2023, per un totale di circa 450mila dipendenti. **L'analisi si concentra sull'occupazione e sul salario.**

**L'occupazione** nel biennio 2022-2023 cresce sia per le donne sia per gli uomini. Ma mentre quella femminile aumenta del 4,94%, quella maschile cresce del doppio in termini assoluti: 8.423 contro 4.504. In sostanza, un nuova assunzione su 3 è di una donna.

Inoltre, l'occupazione totale nel biennio 2022-2023 nelle aziende analizzate cresce per tutte le categorie professionali, ma più per gli impiegati e meno per gli operai: si è passati da 42,25% di impiegati nel 2022 al 44,03% nel 2023, mentre gli operai sono passati dal 44,17% nel 2022 al 43,31% nel 2023.

A parte la crescita generalizzata della percentuale di occupazione femminile va rilevato come la presenza di donne nel settore metalmeccanico sia più bassa tra i dirigenti e gli operai rispetto a quella tra i quadri e gli impiegati. Le dirigenti nel 2022 erano 15,7% e nel 2023 16,3%; tra i quadri si è passati da 21,5% nel 2022 a 22,0% nel 2023; le impiegate erano 29,8% nel 2022 e 30,2% nel 2023; infine le operaie registrano il 12,7% nel 2022 e il 12,8% nel 2023.

I lavoratori in somministrazione equivalgono al 4,31% dei dipendenti delle aziende metalmeccaniche che abbiamo analizzato. Ma la percentuale di donne che equivale al 23,4% è superiore al valore delle donne dipendenti che è 21,4%.

E' sul lavoro **part time** che il gender gap aumenta in modo evidente. Il 3,5% dei dipendenti metalmeccanici ha un contratto part time: gli uomini sono l'1,1%, mentre le donne sono il 12,2%.

Anche sul lavoro agile il gender gap è alto. Dall'analisi dei rapporti sulle pari opportunità emerge che gli uomini con contratto di lavoro agile sono il 25,6%, mentre le donne il 40,1% del totale. complessivamente, a utilizzare il lavoro agile è il 28,7% dei dipendenti.

Per quanto riguarda il **salario**, il gender pay gap nell'industria metalmeccanica è cresciuto dello 0,6%, passando dal 13,5% nel 2022 al **14,1% nel 2023**. In totale nel 2023 alle donne (che sono il 21,4%) spetta il 18,9% del monte retributivo annuo lordo.

Ma se si considera il **salario accessorio** la disuguaglianza tra donne e uomini aumenta ancora di più. Il salario accessorio è rappresentato da 4 voci: straordinari, superminimi individuali, premi di produttività e altro dove sono compresi i benefit aziendali, le indennità e i bonus.

Questa parte di retribuzione è quella non contrattata collettivamente – a parte gli straordinari - ma decisa unilateralmente dalle imprese o contrattata individualmente dai lavoratori.



Pertanto, si evince che il 14,1% di gender pay gap è costituito dal 10,6% dal salario strutturale (contrattato collettivamente) e dal 25,3% dal salario accessorio. La contrattazione collettiva riduce il gender pay gap. Il salario strutturale rappresenta il 75,9% del totale del salario degli uomini mentre sale al 79,1% di quello delle donne, con una differenza del 3,2%, che si allarga, ad esempio, per i quadri maschi dove il salario strutturale è del 64,1% del totale, mentre per le operaie è l'85,5%.

Come Fiom-Cgil abbiamo analizzato anche il gender pay gap per settore produttivo. Nella siderurgia e nell'impiantistica – dove la presenza femminile è ampiamente sotto la media con il 7,3% e il 10,6% della forza lavoro - il gender pay gap è annullato ed è addirittura a favore delle donne. Ma in altri settori, la disuguaglianza salariale è alta: nell'automotive è del 15,1% come retribuzione strutturale e del 22,6% come salario accessorio, nell'elettrodomestico il gender gap è 24,7% come retribuzione strutturale e 39,3% come salario accessorio, nell'informatica 18,7% come retribuzione strutturale e 29,7% come salario accessorio.

Di fronte a un simile quadro **l'impegno della Fiom-Cgil contro il gender gap** si articola su tre livelli: contrattuale, attraverso il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro; informativo con la richiesta rivolta al mondo delle imprese di accesso ai dati in maniera più capillare, e infine legislativo con la richiesta alla rappresentanza politica e parlamentare di recepire la direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza salariale.

Ufficio stampa Fiom-Cgil

Roma, 7 marzo 2025