Comunicato Stampa

Metalmeccanici, Uliano: disparità tra donne e uomini sul lavoro inaccettabile per un Paese civile

In occasione della **Giornata internazionale della Donna** la FIM CISL presenta il suo secondo report sui Bilanci di parità 2022/23.
Nonostante la modesta crescita dell'occupazione nelle aziende metalmeccaniche, inferiore rispetto al precedente biennio 2020/21, permane una situazione di forte squilibrio nella presenza di donne, con una evidente sotto rappresentazione specie nelle operaie nel settore.

Nelle 912 aziende metalmeccaniche censite, il 79,4% è rappresentato da uomini, poco meno del 20 % del campione è rappresentato da donne.
Dal report emerge una sostanziale differenza salariale tra uomini e donne con percentuali che vanno dal 14% al 21% con punte del 42% nelle piccole e medie imprese, dove molto spesso non è presente contrattazione aziendale ma premialità individuali che favoriscono gli uomini.
Le donne nella categoria svolgono per lo più mansioni impiegatizie (29.5%), il 19.7% sono quadri e poco meno del 14% del campione è rappresentato da dirigenti, mentre le operaie sono appena il 13% del campione.
Questi dati restituiscono una situazione della categoria in cui le donne sono fortemente penalizzate in termini sia di occupazione che di reddito. È una situazione dovuta in parte alla mancanza di politiche di sostegno alla parità in particolare nella cura familiare, che grava nella stragrande maggioranza sulle donne, ma anche alla carenza di contrattazione aziendale a sostegno sia dei redditi che della conciliazione vita-lavoro. Infatti se da una parte registriamo l'aumento di strumenti come lo smart-working, dall'altra risultano carenti le misure di sostegno alla genitorialità; sono totalmente assenti misure e politiche di sostegno alla gestione di persone disabili e/o anziane su cui tra l'altro non c'è traccia sulle tabelle di rilevazione ministeriali. Delle 912 aziende esaminate, il 14% ovvero 126 dichiarano di non svolgere alcuna attività formativa, in totale violazione degli obblighi contrattuali e legge.
Le restanti 786 dichiarano di fare formazione secondo gli obblighi contrattuali e di legge, ma non sappiamo quanto di questa sia dedicata – oltre che a salute e sicurezza, crescita professionale a formazione orientata alla promozione professionale delle donne, in particolare dopo il rientro dalla maternità. Registriamo inoltre che diverse aziende, nonostante gli obblighi di legge (Legge 162/21 recante integrazioni e innovazioni al codice delle pari opportunità), non sempre consegnano puntualmente e correttamente compilati i bilanci di genere. È bene ricordare che la certificazione di genere per le imprese rappresenta uno strumento che permette di ottenere sgravi contributivi oltre che punteggi aggiuntivi in caso di partecipazione ad appalti pubblici.
Per il Segretario generale della FIM CISL Ferdinando Uliano, i dati restituiscono una situazione di grande disparità tra uomini e donne non degna di un paese civile. Nel report registriamo disparità marcate soprattutto dove non c'è contrattazione. Serve un lavoro serio e l'impegno soprattutto della parte datoriale a rendere esigibile la contrattazione aziendale con l'obiettivo di migliorare e far crescere il salario e con esso il welfare necessario a condividere i carichi familiari e di cura. Nella nostra piattaforma per il rinnovo del Contratto dei metalmeccanici abbiamo chiesto importanti misure in questo senso.

Roma, 7 Marzo 2025 Ufficio Stampa FIM CISL Nazionale