

REPORT FIM CISL SU BILANCI DI PARITÀ



www.fim-cisl.it

LE CARATTERISTICHE DELL'OCCUPAZIONE
FEMMINILE NELLE AZIENDE
METALMECCANICHE IN ITALIA



Le donne sono **un quinto** degli occupati
Più tutele dove si contratta con il sindacato
Forte diffusione delle **flessibilità orarie**
Ancora carente il **sostegno alla genitorialità**
Salari professionali inferiori del 15% per le donne

REPORT FIM CISL SU BILANCI PARITÀ DI GENERE

AZIENDE CENSITE* SINDACALIZZATE

*DATI 2021

 **701**



295.057
TOTALE ADDETTI



61.664
TOTALE DONNE

20,9%
DONNE

CATEGORIE PROFESSIONALI



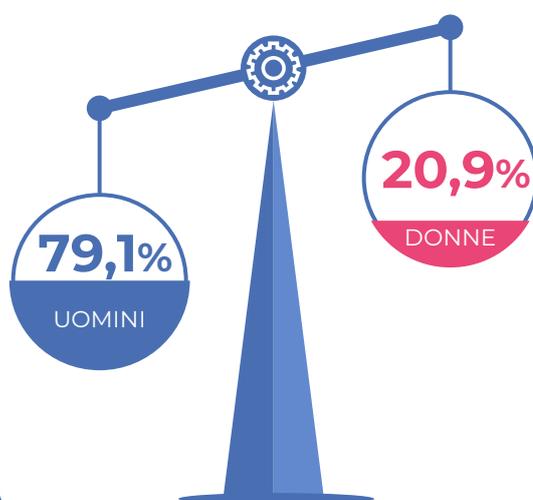
19%
QUADRI



27,4%
IMPIEGATE



16,5%
OPERAIE



Elaborazione Ufficio Stampa Fim Cisl Nazionale

 www.fim-cisl.it

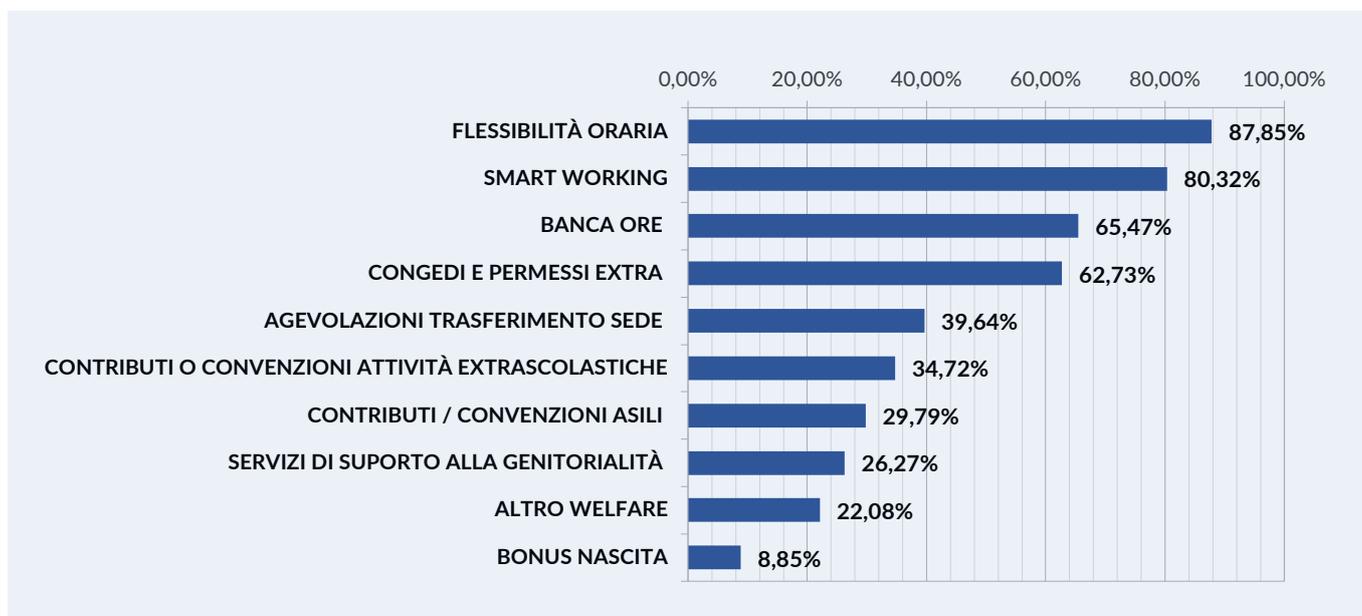




- Le recenti normative sui bilanci di parità prevedono l'obbligo per le imprese italiane di comunicare e consegnare alle rappresentanze sindacali dei rapporti biennali sulle caratteristiche dell'occupazione femminile attraverso un set di dati relativi alla quantità e qualità dell'occupazione femminile in rapporto a quella totale, alle politiche salariali e al differenziale retributivo di genere, alle misure di welfare presenti nelle aziende stesse
 - È assolutamente importante che questa ricca massa di dati non resti dispersa, ma possa essere analizzata e rielaborata dal sindacato e messa a disposizione di un dibattito collettivo sullo stato delle condizioni di parità delle lavoratrici e sulle politiche che possano ridurre ogni differenziale
 - L'indagine della Fim Cisl ha permesso di raccogliere i dati di **701 aziende metalmeccaniche** collocate su tutto il territorio nazionale, che occupavano nel 2021 295.057 addetti. Si tratta di uno spaccato importante dell'industria metalmeccanica italiana, certamente maggiormente concentrato verso le imprese medio grandi dove il sindacato è presente
 - In queste aziende l'occupazione è in crescita del 2,5% rispetto all'anno precedente, segno di buona salute complessiva del settore, ma nel dettaglio l'occupazione femminile cresce in misura superiore del **4%**
 - La presenza dell'**occupazione femminile** è del 20,9%, pari a 61.664 lavoratrici occupate. Il settore metalmeccanico mantiene ancora una fortissima prevalenza di occupazione maschile
 - **L'occupazione a termine** nella categoria rimane su valori non elevati, attorno al 4% rispetto al totale dei lavoratori e la componente di genere rientra negli stessi parametri
 - Anche il ricorso al **part time** nel settore metalmeccanico è su livelli non elevati, arrivando a riguardare il **5,35%** del totale degli occupati.
- Tuttavia quasi tutto il lavoro a tempo parziale riguarda le donne, che costituiscono l'81,8% dei lavoratori che vi ricorrono stabilmente. Inoltre il **20,44%** delle donne occupate nel metalmeccanico ricorrono al part time
- Se guardiamo alle **categorie professionali**, le donne sono in media il 19,3% del totale dei quadri e dirigenti occupati (che pesano il 12% sul totale dell'occupazione), il 27,4% del totale degli impiegati (che pesano il 39%) e il 16,5% del totale degli operai (che valgono il 49% del totale degli occupati) a conferma che la presenza femminile è più bassa nelle attività produttive e direttamente manifatturiere, mentre rimane nella media generale per le figure direttive
 - Per quanto riguarda il **welfare e gli strumenti di conciliazione** questi sembrano essere presenti e disponibili, anche se in forma ridotta ed essenziale, alla quasi totalità delle lavoratrici e dei lavoratori. Infatti il 99% degli occupati hanno a disposizione strumenti di welfare
 - Buona è la copertura della **contrattazione di secondo livello aziendale**, che raggiunge l'81% dei lavoratori di questo campione
 - Per quanto riguarda l'utilizzo e la diffusione dei diversi **istituti di welfare** la graduatoria vede l'87,9% dei lavoratori avere a disposizione sistemi di flessibilità oraria, l'80,3% lavorare in aziende che hanno adottato lo smartworking per **le attività remotizzabili**, il 65,4% avere a disposizione il sistema della banca ore, il 62,7% avere a disposizione congedi o permessi aggiuntivi a quelli del ccnl, il 39,6% avere agevolazioni per casi di trasferimento di sede, il 34,7% avere agevolazioni per il sostegno ad attività extrascolastiche dei figli, il 29,8% avere contributi o convenzioni per accesso a asili nido o scuole materne per i figli, il 26,2% avere servizi ulteriori di supporto alla genitorialità, l'8,9% avere un contributo per la nascita del figlio



Diffusione strumenti di welfare



- In definitiva i servizi di welfare sono rilevanti e diffusi per la gestione flessibile e sostenibile degli orari e della conciliazione ma ancora minoritari per il sostegno concreto e diretto alla genitorialità
- Molto interessanti ed indicativi sono i dati relativamente alle **politiche meritocratiche e retributive** e alla diffusione dei superminimi individuali presso la popolazione lavorativa, che dimostrano la persistenza di un forte differenziale salariale di genere. Le donne infatti vedono riconosciuto un valore dei superminimi (elementi di retribuzione legati alla prestazione e alla professionalità) mediamente del 15% inferiori a quelli della media generale (per un valore di 3.444 euro annue contro i 4.065 percepiti in media, ad evidenziare come nel settore metalmeccanico il valore del lavoro e il suo riconoscimento anche economico e professionale sia in crescita). Tale differenziale si amplifica di molto fino al 43% nelle aziende dove non esiste

contrattazione aziendale e si registrano anche differenze legate alla dimensione aziendale. Infatti nelle imprese sotto i 250 dipendenti il differenziale raggiunge il **32%**, mentre si riduce al **9%** nelle imprese sopra i 1000 dipendenti.

Commento ai dati elaborati

- L'analisi dei dati di questo rapporto presenta un forte tasso di rappresentatività, sebbene concentrato in aziende medio grandi e a buon tasso di sindacalizzazione. Rimane ancora debole la presenza occupazionale delle donne nel settore metalmeccanico, più concentrata nelle funzioni impiegate. In una epoca di scarse competenze e di diminuzione dei giovani nel mercato del lavoro il settore deve potenziare azioni culturali e di politiche attive che aumentino il tasso di femminilizzazione della categoria. Il rapporto scuola-lavoro è decisivo, occorre non solo aumentare l'orientamento verso le lauree Stem, ma anche verso gli istituti tecnici occorre attrarre e orientare più ragazze



- Tuttavia è prioritario rendere maggiormente sostenibile e attrattivo il lavoro e l'occupazione nel settore metalmeccanico, non solo relativamente alle condizioni di lavoro, ma anche verso l'equilibrio vita-lavoro, se si vuole continuare a qualificare l'occupazione della categoria
- L'occupazione in generale e anche per la condizione femminile si presenta molto stabile e con bassi tassi di precarietà. Occorre continuare in questa direzione al fine di aumentare il valore e il riconoscimento che nel mondo metalmeccanico il lavoro esprime
- Le tutele e gli strumenti di welfare e di sostegno alla occupazione sono nettamente più diffusi nelle aziende dove si pratica la contrattazione aziendale, che continua ad assicurare maggiore equità, forte riduzione dei differenziali di genere e soluzioni normative e tutele in grado di rispondere ai bisogni delle persone e delle donne occupate
- In tema di welfare sono ben diffuse le soluzioni di flessibilità di orario e di conciliazione vita-lavoro che oggi vengono incontro ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, mentre sono meno diffusi e da potenziare gli strumenti e le soluzioni di sostegno alla genitorialità e ai carichi di cura soprattutto verso i figli, tema su cui va ancora più spinto l'impegno della categoria nella contrattazione
- Relativamente ai differenziali salariali espressi dal valore dei superminimi professionali, le donne soffrono di un minore riconoscimento economico professionale e di un differenziale nel complesso ancora sensibile (- 15%), che si amplifica in modo insostenibile nelle aziende senza presenza sindacale, nelle Pmi e nelle aziende collocate nel Sud del Paese. È indispensabile porre la questione della piena parità salariale come priorità nel sistema di relazioni sindacali, se vogliamo evitare che l'occupazione femminile resti nel settore metalmeccanico confinata ad alcune mansioni e non venga considerata e valorizzata in pieno
- È indispensabile che i dati che emergono da questi rapporti siano riportati al centro del confronto con ogni azienda metalmeccanica e con le associazioni di categoria, per proporre e definire congiuntamente le politiche che ulteriormente devono promuovere l'occupazione femminile e riconoscere una reale piena parità non solo di opportunità ma di reali condizioni. ■