

Report sulla situazione salariale e occupazionale divisa per generi nel settore metalmeccanico reggiano

L'analisi svolta dalla Fiom Cgil di Reggio Emilia è basata sulla elaborazione dei dati di 97 imprese metalmeccaniche con più di 50 addetti, e riguardano quindi un plateau superiore ai 26 mila lavoratori e lavoratrici metalmeccanici reggiani.

I dati aziendali sono stati anonimizzati e aggregati in un'unica analisi che ha permesso di descrivere un quadro dettagliato delle differenze economiche e sociali tra lavoratrici e lavoratori metalmeccanici a Reggio Emilia.

Composizione di genere dei dipendenti, monte retributivo lordo e componenti accessorie

In questo paragrafo sono stati analizzati i livelli retributivi annui, suddivisi per qualifica e genere. La sigla "MF" indica il totale degli occupati per ciascuna qualifica, mentre con le sigle "F" ed "M" sono indicati gli occupati; rispettivamente; femminili e maschili. Nelle tabelle che seguono sono stati riportati i valori del monte retributivo complessivo per categoria e genere, il numero di occupati e il valore medio pro-capite che è stato ottenuto dividendo il monte retributivo complessivo per il numero di occupati. Ovviamente il valore medio pro-capite risente di alcuni elementi tra cui l'inquadramento, il tempo pieno o parziale, le componenti accessorie ecc.

Dirigenti

Tabella 1

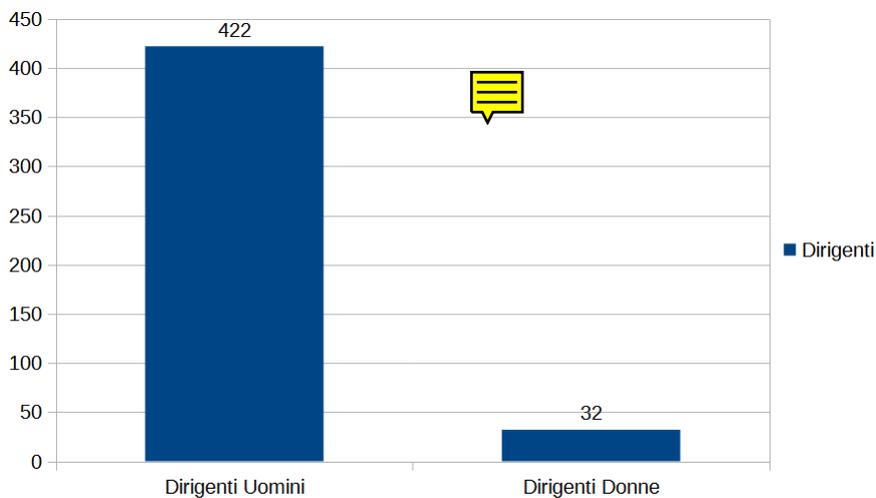
Variabile	Valore in euro	Numero occupati	Valore pro-capite
Monte retributivo annuo lordo MF	61198057.57	454	134797.48
Monte retributivo annuo lordo F	3897251.4	32	121789.11
Monte retributivo annuo lordo M	57300806.17	422	135783.9
Componenti accessorie MF	12907994.52	454	28431.71
Componenti accessorie F	621027.32	32	19407.1
Componenti accessorie M	12286967.2	422	29116.04

In tabella 1 possiamo notare, innanzitutto che un dirigente percepisce mediamente oltre 134mila euro l'anno, con componenti accessorie pari a oltre 28mila euro, che corrispondono al 21,09% della retribuzione complessiva. La differenza tra femmine e maschi consiste in quasi 14.000 euro sul monte retributivo complessivo e in oltre 9.700 euro di componenti accessorie a favore dei maschi.

In sostanza un dirigente femmina percepisce mediamente il 10,3% in meno dei maschi sulla retribuzione complessiva, e il 33,3% in meno sulle componenti accessorie.

Tra i dirigenti le donne rappresentano il 7% dei dirigenti totali. Questo dato, non solo rappresenta un mondo economico in cui le leve del potere sono saldamente in mano agli uomini, ma suggerisce anche una possibile spiegazione delle politiche salariali e nella gestione del personale dei livelli inferiori.

Autore sconosciuto
30/03/2023 10:30

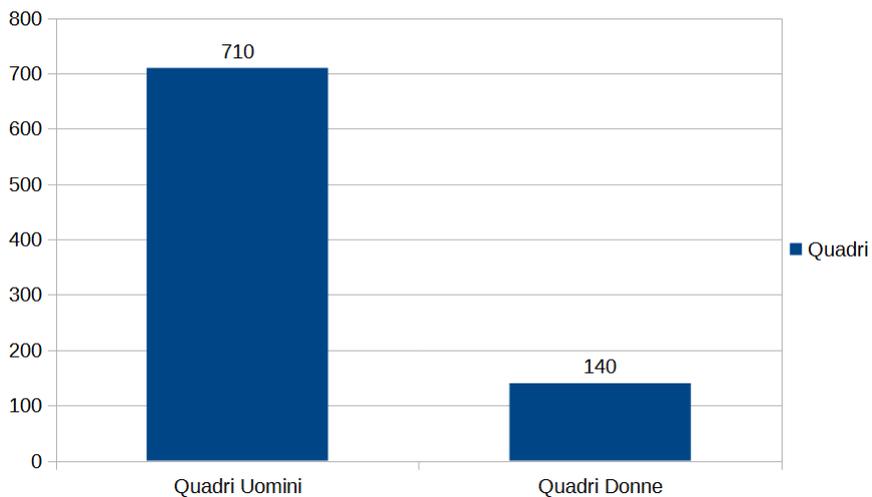


Quadri

Tabella 2

Variabile	Valore in euro	Numero occupati	Valore pro-capite
Monte retributivo annuo lordo MF	70096369.94	910	77028.98
Monte retributivo annuo lordo F	9380022.68	140	67000.16
Monte retributivo annuo lordo M	60716347.26	770	78852.4
Componenti accessorie MF	23961471.59	910	26331.29
Componenti accessorie F	2649113.41	140	18922.24
Componenti accessorie M	21312358.18	770	27678.39

Le donne inquadrate come Quadro sono solo il 15%. Anche sui quadri vale lo stesso ragionamento fatto per i dirigenti.
Autore sconosciuto
30/03/2023 10:33



Come si nota in tabella 2, nei quadri la differenza retributiva annua tra maschi e femmine è pari a oltre 11.800 euro a favore dei primi. I Quadri femmina, in questo caso, percepiscono il 15% in meno rispetto ai colleghi maschi.

La differenza sulle componenti accessorie è pari a oltre 8,700 euro che corrispondono ad un 31,6% circa in meno per le femmine.

Guardando ai dirigenti e ai quadri, quindi, possiamo notare come le differenze significative dal punto di vista delle componenti accessorie abbiano un peso non indifferente nel determinare il differenziale retributivo complessivo: si tratta di 9.700 euro su 14.000 per i dirigenti (con un peso di oltre il 69%) e di 8.700 euro su 11.800 per i quadri (con un peso di oltre il 73%).

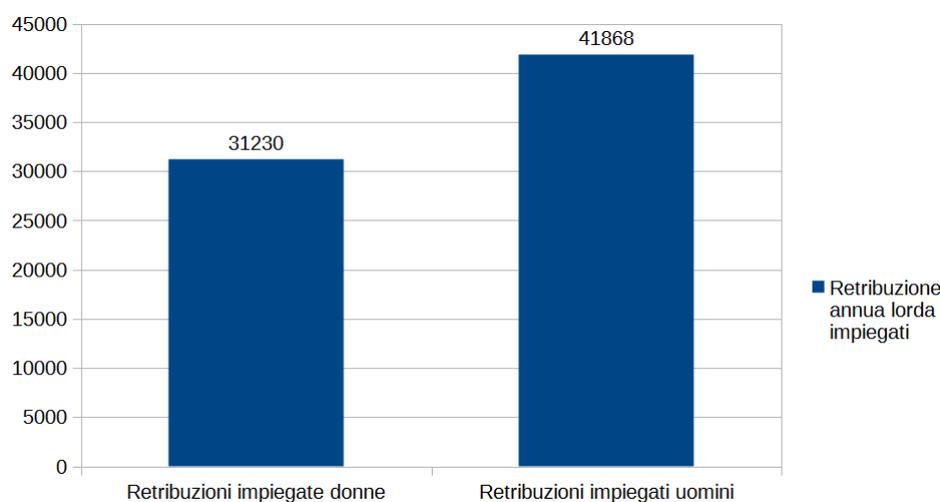
Impiegati

Tabella 3

Variabile	Valore in euro	Numero occupati	Valore pro-capite
Monte retributivo annuo lordo MF	346637993.9	9048	38311.01
Monte retributivo annuo lordo F	94504714.7	3026	31230.9
Monte retributivo annuo lordo M	252133279.2	6022	41868.69
Componenti accessorie MF	80604233.93	9048	8908.51
Componenti accessorie F	14125459.81	3026	4668.03
Componenti accessorie M	66478774.12	6022	11039.32

La maggiore differenza salariale (gender gap) la si trova tra gli impiegati. Fatta cento la retribuzione annuale di una impiegata, un impiegato uomo guadagna il 34% in più.

Autore sconosciuto
30/03/2023 10:34



Nel caso degli impiegati – tabella 3 - la retribuzione annua media è pari a 38.311; anche in questo caso si nota una differenza molto significativa tra maschi e femmine: si tratta di oltre 10.600 euro annui, che corrispondono ad una retribuzione delle femmine inferiore del 25,4% rispetto a quella dei maschi.

Anche in questo caso la differenza nelle componenti accessorie è molto marcata: si tratta di 6.371 in più per i maschi (cioè il 57,7% in meno per le femmine), che pesano per il 60% sulla differenza

retributiva complessiva.

Le differenze salariali tra uomini e donne tra gli impiegati sono riconducibili a due fattori: i superminimi individuali (come si vedrà nei capitoli successivi) e le differenze di inquadramento professionale che vedono gli uomini più spesso in posizioni di coordinamento rispetto alle done che svolgono più spesso attività a minor professionalità e attività esecutive.

Riportiamo qui stralcio della ricerca sullo smart working svolta dalla Fiom Cgil Reggio Emilia in cui emergeva in maniera netta questo aspetto:

Sono varie le attività svolte dagli impiegati che compongono il nostro campione, anche se la maggioranza relativa (circa un quarto) lavora come “tecnico di progettazione” (25%). Significativa è la componente di rispondenti che svolge attività di “commerciale” (10%) o “supporto tecnico” (6%), si occupa di “customer care” (6%), “acquisti” (5%) e “post-vendita” (4%), “pianificazione produzione” (5%) e “industrializzazione” (4%), “amministrazione” (4%). Dal punto di vista della tipologia di attività svolta, la prevalenza dei rispondenti (46%) svolge attività esecutive, il 29% attività di progettazione e il 28% attività di coordinamento. Ma analizzando la distribuzione per genere tra le attività svolte, si nota una netta prevalenza, presso il campione femminile, di quelle esecutive (67% vs il 35% del campione maschile). Al contrario le donne risultano molto meno impiegate, rispetto agli uomini, in attività di progettazione (13% vs 36%) e di coordinamento (20% vs 36%). Sembra, quindi, si possa affermare che esiste uno squilibrio di genere (a svantaggio delle donne) nelle attività svolte dalle donne e dagli uomini che compongono il nostro campione: mentre la popolazione maschile è distribuita in misura più equilibrata tra le tre tipologie di attività, si nota un addensamento di quella femminile in attività esecutive, generalmente meno riconosciute sotto il profilo economico e, come vedremo, meno autonome nella gestione del lavoro.

Se si guarda i rapporti di potere negli uffici, si può notare che i due terzi delle impiegate svolge attività “esecutive”, mentre per gli uomini è solo un terzo. Inoltre ogni due donne che hanno ruoli, gli uomini sono tre. Le attività di progettazione vedono una netta prevalenza di uomini, probabilmente a causa di una minor frequenza di scuole e università STEM tra le donne.
Autore sconosciuto
30/03/2023 11:41

Figura 2. Tipo di attività svolta per genere

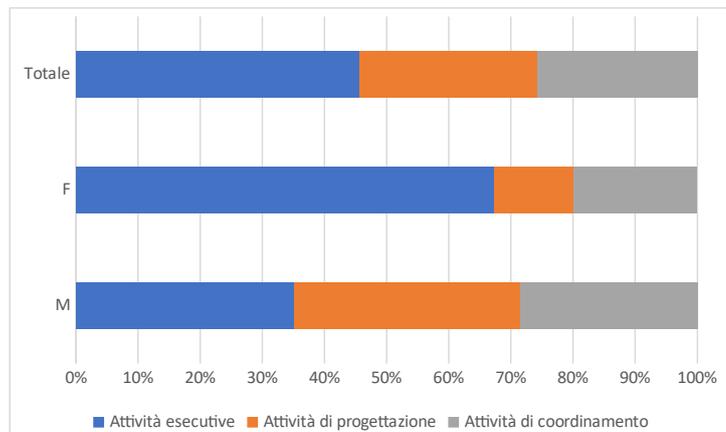


Tabella 3. Tipo di attività svolta per genere

	Attività esecutive	Attività di progettazione	Attività di coordinamento	Totale
M	35,14%	36,27%	28,59%	100,00%
F	67,36%	12,79%	19,84%	100,00%
Totale	45,62%	28,63%	25,74%	100,00%

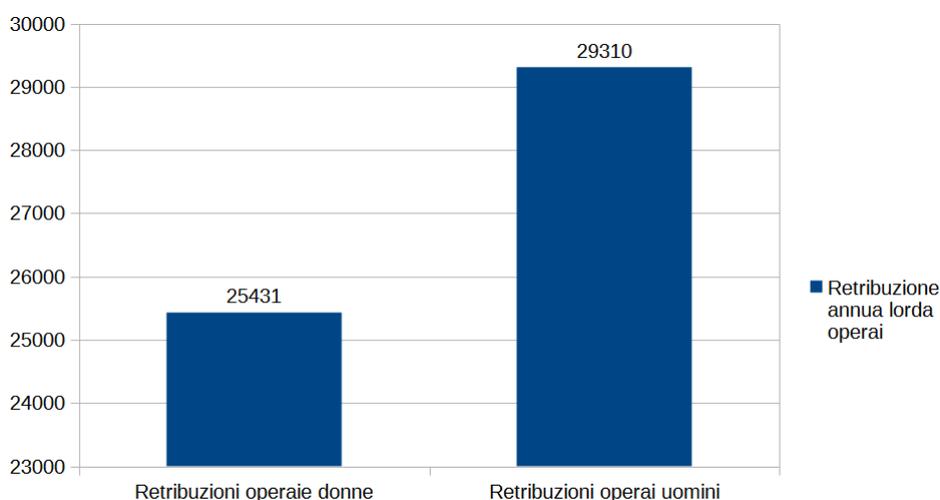
Operai

Tabella 4

Variabile	Valore in euro	Numero occupati	Valore pro-capite
Monte retributivo annuo lordo MF	446055179.04	15637	28525.62
Monte retributivo annuo lordo F	80441160.12	3163	25431.92
Monte retributivo annuo lordo M	365614018.92	12474	29310.09
Componenti accessorie MF	56827154.86	15637	3634.15
Componenti accessorie F	8610040.23	3163	2722.11
Componenti accessorie M	48217114.63	12474	3865.41

La differenza salariale media tra uomini e donne negli operai è il 13%. La differenza è riconducibile solo in parte ai superminimi e soprattutto riguarda invece la maggior presenza di part time, i differenti inquadramenti e un utilizzo dello straordinario differente. Dove la contrattazione collettiva incide maggiormente sulle retribuzioni individuali, le differenze sono ridotte.

Autore sconosciuto
30/03/2023 10:45



Nel caso degli operai la differenza retributiva è meno marcata in termini complessivi (3.798 euro, cioè un 13,2% in meno per le femmine), mentre in termini di componenti accessorie le differenze appaiono più significative (1.143 euro, con una differenza del 30% circa a svantaggio delle femmine). In questo caso il peso della differenza delle componenti accessorie sul totale del gap retributivo è pari a quasi il 30%.

Comparazione salariale per qualifiche e genere

Tabella 5

Variabile	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai
Retribuzione annua lorda MF	134797.48	77028.98	38311.01	28525.62
Retribuzione annua lorda F	121789.11	67000.16	31230.9	25431.92
Retribuzione annua lorda M	135783.9	78852.4	41868.69	29310.09
Componenti accessorie MF (pc)	28431.71	26331.29	8908.51	3634.15
Componenti accessorie F (pc)	19407.1	18922.24	4668.03	2722.11
Componenti accessorie M (pc)	29116.04	27678.39	11039.32	3865.41

In tabella 5 abbiamo comparato i risultati delle precedenti 4 tabella in modo da evidenziare le differenze retributive per qualifica e per genere. La retribuzione annua di un Dirigente è 4,7 volte quella di un operaio, quella di un Quadro è 2,7 volte quella di un operaio. La differenza maggiore si riscontra tra la retribuzione annua di un Dirigente Maschio e quella di un Operaio femmina: la prima è 5,3 volte la seconda.

Infine nella tabella 5 a andiamo a vedere le differenze salariali tra maschi e femmine in valori assoluti e la differenza percentuale a svantaggio delle femmine.

Tabella 5 a

Qualifiche	Variabili	Differenza salariale M/F in valori assoluti (euro)	Differenza in %
Dirigenti	Retribuzione annua lorda	13994.79	10,3%
Dirigenti	Componenti accessorie (pc)	9708.94	33,3%
Quadri	Retribuzione annua lorda	11852.24	15%
Quadri	Componenti accessorie (pc)	8756.15	31,6%
Impiegati	Retribuzione annua lorda	10637.79	25,4%
Impiegati	Componenti accessorie (pc)	6371.29	57,7%
Operai	Retribuzione annua lorda	3878.17	13,2%
Operai	Componenti accessorie (pc)	1143.3	29,5%

Come si nota dalla tabella 5 a, le differenze salariali per genere più marcate in termini percentuali si riscontrano tra gli Impiegati con gli uomini che percepiscono il 34% in più rispetto alle donne (oppure le donne percepiscono il 25% in meno degli uomini, come da tabella); addirittura nell'ambito di questa qualifica le componenti accessorie degli uomini sono oltre il doppio di quelle delle donne: 11.039 euro percepiti dai uomini contro i 4.668 dalle donne, le quali pertanto percepiscono il 57,7% in meno rispetto agli uomini.

Differenze notevoli tra generi dal punto di vista delle componenti accessorie si notano anche tra i Dirigenti (33,3% in meno per le femmine), Quadri (31,6% in meno per le femmine) e gli Operai (29,5% in meno per le femmine).

Tradotte in valori monetari queste cifre percentuali significano che una donna Dirigente percepisce oltre 9.700 euro in meno di componenti accessorie rispetto ad un collega maschio, una donna Quadro ne percepisce oltre 8.700 in meno, una donna Impiegato oltre 6.300 in meno e una donna Operaio oltre 1.100 in meno.

Sulla retribuzione annua complessiva una donna Dirigente percepisce oltre 13mila euro in meno rispetto ad un collega uomo; una donna Quadro ne percepisce 11.800 in meno, una donna Impiegato oltre 10mila in meno e una donna Operaio 3.800 in meno.

Il cosiddetto salario accessorio è la somma di superminimi individuali, premi, benefits decisi unilateralmente dalle imprese o contrattati individualmente dai lavoratori. Le imprese metalmeccaniche reggiane riconoscono agli impiegati uomini un salario accessorio che è oltre il doppio di quello riconosciuto alle donne impiegate.

Dove la contrattazione collettiva riduce le disuguaglianze, la meritocrazia (cioè la discrezionalità di impresa) produce le differenze e le discriminazioni salariali.

Autore sconosciuto
30/03/2023 10:49

Straordinari, superminimi e premi produttività

In questo paragrafo abbiamo calcolato i valori pro-capite di alcune componenti accessorie delle retribuzione: straordinari, superminimi individuali e premi di produttività. Sulle stesse voci abbiamo evidenziato le differenze tra maschi e femmine.

Dirigenti

Tabella 6

Variabile	Ammontare complessivo in euro	Numero occupati	Valore pro-capite in euro
Straordinari MF	0	454	0
Straordinari F	0	32	0
Straordinari M	0	422	0
Superminimi individuali MF	6486993.52	454	14288.53
Superminimi individuali F	311800.1	32	9743.75
Superminimi individuali M	6175193.42	422	14633.16
Premi di produttività MF	2361544.4	454	5201.64
Premi di produttività F	109778.08	32	3430.57
Premi di produttività M	2251766.32	422	5335.94

In tabella 6 possiamo notare come per i Dirigenti non vi siano corresponsioni monetarie per lo svolgimento di ore di lavoro straordinario: per questa qualifica, infatti, le ore di straordinario in genere non vengono remunerate essendo comprese in forme di retribuzione complessive. I superminimi individuali, invece, sono piuttosto consistenti: mediamente (14.288 euro) pesano per il 10,5% sulla retribuzione complessiva (8% per le donne, 10,7% per i maschi); mentre i premi di produttività sono inferiori (sulla retribuzione complessiva: 2,8% per le femmine, 3,9% per i maschi). Le differenze in termini retributivi sono le seguenti: una donna percepisce oltre 4.800 in meno rispetto ad un uomo di superminimi individuali (33,4% in meno) e 1.905 euro in meno di premi di produttività (35,7% in meno).

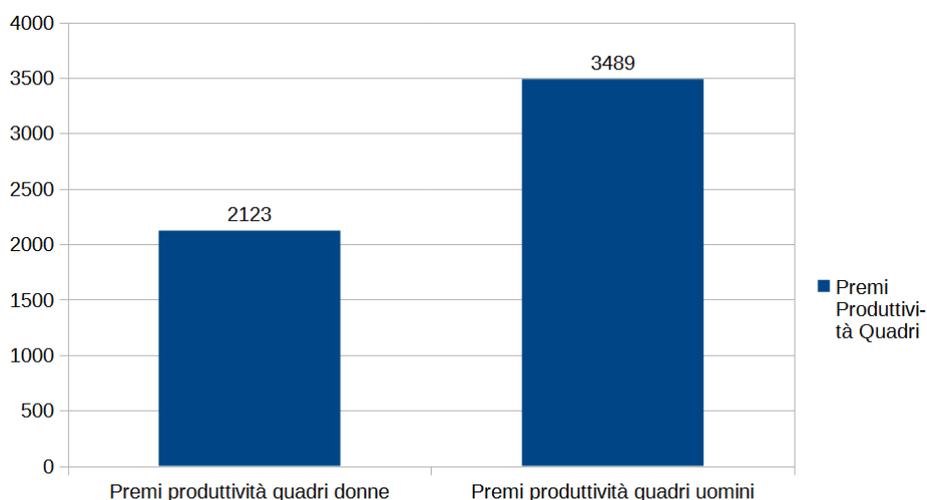
Quadri

Tabella 7

Variabile	Ammontare complessivo in euro	Numero occupati	Valore pro-capite in euro
Straordinari MF	400276.71	910	439.86
Straordinari F	3671.92	140	26.23
Straordinari M	396604.79	770	515.07
Superminimi individuali MF	16832651.26	910	18497.42
Superminimi individuali F	1864995.46	140	13321.4
Superminimi individuali M	14967655.8	770	19438.51
Premi di produttività MF	2984228.16	910	3279.37
Premi di produttività F	297289.78	140	2123.5
Premi di produttività M	2686938.38	770	3489.53

I premi di produttività tra i quadri sono frutto di scelte unilaterali delle imprese e non sono regolati dalla contrattazione collettiva. Agli uomini vengono concessi premi del 63% superiori che alle dipendenti donne.

Autore sconosciuto
30/03/2023 11:48



Nel caso dei Quadri – tabella 7 – gli straordinari sono, almeno parzialmente, pagati anche se la loro incidenza sulla retribuzione complessiva è inferiore all'1%.

Molto più rilevante è invece l'incidenza dei superminimi individuali che, complessivamente, pesa per oltre il 24% sulla retribuzione complessiva (24,6% per i maschi, 19,8% per le donne). In valori monetari la differenza tra uomo e donna è assai significativa, con oltre 6mila euro a favore dei primi, in questo caso le femmine percepiscono il 31% in meno rispetto ai colleghi maschi.

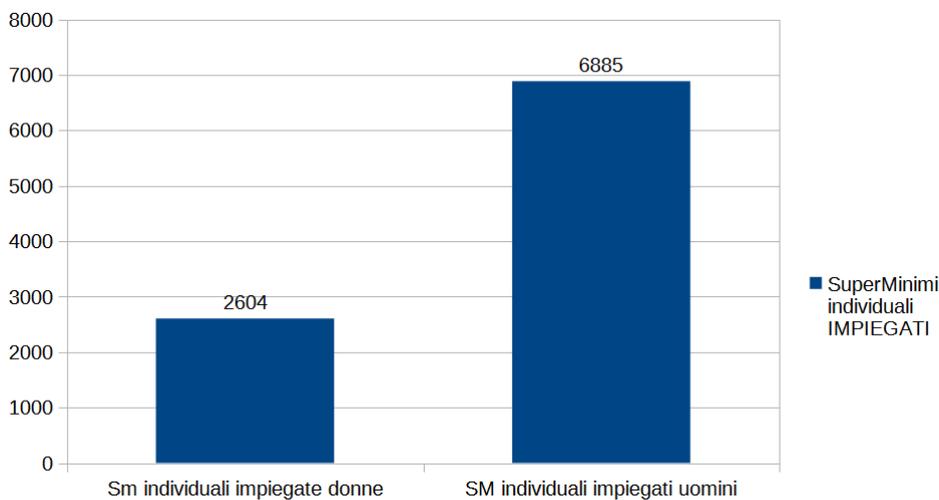
Anche in questo caso è più bassa l'incidenza dei premi di produttività, pari complessivamente al 4,2% dell'intera retribuzione (4,4% per gli uomini, 3,1% per le donne). Anche in questo caso c'è una differenza non da poco tra maschi e femmine, con i primi che percepiscono oltre 1.300 in più delle seconde, le quali ricevono il 39% in meno rispetto ai colleghi maschi.

Impiegati

Tabella 8

Variabile	Ammontare complessivo in euro	Numero occupati	Valore pro-capite in euro
Straordinari MF	6317011.13	9048	698.17
Straordinari F	1306705.91	3026	431.83
Straordinari M	5010305.22	6022	832
Superminimi individuali MF	49347273.58	9048	5453.94
Superminimi individuali F	7882267.61	3026	2604.85
Superminimi individuali M	41465005.97	6022	6885.59
Premi di produttività MF	12231015.63	9048	1351.79
Premi di produttività F	3291902.48	3026	1087.87
Premi di produttività M	8939113.15	6022	1484.41

Gli impiegati uomini percepiscono superminimi individuali (decisi dalle imprese, quindi fuori dalla contrattazione collettiva) pari al 264% di quanto riconosciuto alle impiegate donne.
Autore sconosciuto
30/03/2023 10:51



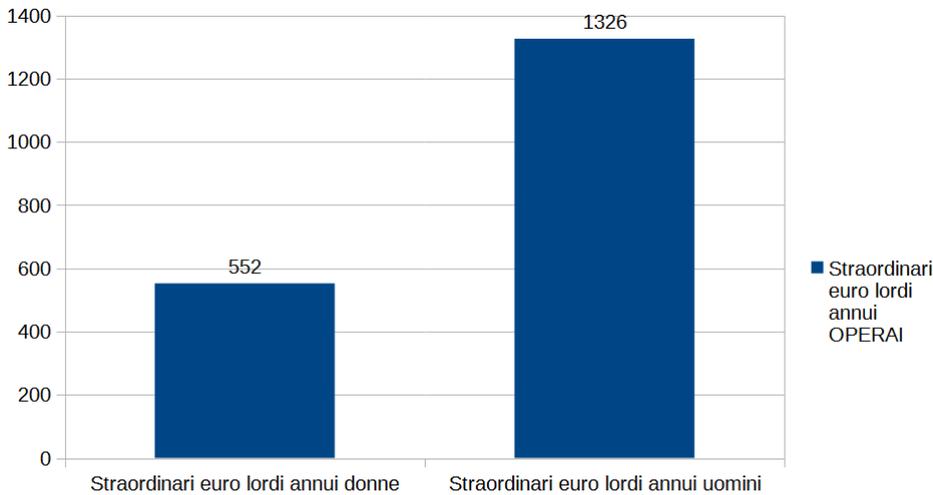
Nel caso degli impiegati gli straordinari pesano poco più dell'1% sulla retribuzione complessiva (1,9% per i maschi, 1,3% per le femmine), quindi anche per questa qualifica l'incidenza di tale voce è abbastanza contenuta. Il peso dei superminimi invece è poco più del 14% dell'intera retribuzione con una profonda differenza di genere: 16,4% per gli uomini, 8,3% per le donne. Anche in questo caso la differenza in termini monetari è notevole: sono oltre 4.200 euro in più i superminimi percepiti dagli uomini rispetto alle donne. Queste, infatti, percepiscono il 62% in meno rispetto ai colleghi maschi in termini di superminimi. Per quanto concerne i premi di produttività, invece, in termini di peso percentuale essi non superano il 3,6% dell'intera retribuzione, con una leggera differenza tra uomini (3,5%) e donne (3,4%); differenza che in termini monetari è di circa 400 euro. Questa differenza significa che i premi percepiti dalle donne sono più bassi del 26% rispetto ai colleghi maschi.

I superminimi individuali, che le imprese chiamano "aumenti di merito" sono tra gli uomini impiegati 2,65 volte quelli delle impiegate donne. La cosiddetta "meritocrazia", cioè la mancanza di regolazione e quindi la discrezionalità d'impresa nel determinare le differenze, è la causa principale di differenziazione salariale.
Autore sconosciuto
29/03/2023 19:16

Operai

Tabella 9

Variabile	Ammontare complessivo in euro	Numero occupati	Valore pro-capite in euro
Straordinari MF	18297371.06	15637	1170.13
Straordinari F	1746847.23	3163	552.28
Straordinari M	16550523.83	12474	1326.8
Superminimi individuali MF	14793040.08	15637	946.03
Superminimi individuali F	1422007.09	3163	449.58
Superminimi individuali M	13371032.99	12474	1071.91
Premi di produttività MF	16261827	15637	1039.96
Premi di produttività F	3558472.49	3163	1125.03
Premi di produttività M	12703354.51	12474	1018.39



Tra gli operai gli elementi individuali della retribuzione pesano molto meno rispetto agli impiegati e ai quadri, quindi le differenze salariali tra uomini e donne sono inferiori. I superminimi individuali, per esempio, rappresentano circa il 3% della retribuzione media di un operaio, a fronte del 14% di un impiegato. La voce che crea maggior differenza come vedremo è lo straordinario, oltre a una diversa composizione professionale della categoria (le donne più spesso lavorano in mansioni con minor professionalità, e quindi livelli di inquadramento inferiori).

Autore sconosciuto
30/03/2023 11:26

I premi di produttività tra gli operai, dove esistenti, sono quasi sempre regolati dalla contrattazione collettiva aziendale, e infatti non vi sono differenze tra i generi.

Autore sconosciuto
30/03/2023 11:51

Infine, nel caso degli operai, risultano molto più rilevanti rispetto alle altre qualifiche il peso degli straordinari che complessivamente raggiungono il 4,1% dell'intera retribuzione, con una notevole differenza tra uomini (1.326 euro, pari al 4,5% della retribuzione) e donne (552 euro, pari al 2,1% della retribuzione).

Rispetto alle altre qualifiche il peso dei superminimi è decisamente più contenuto (3,3% complessivo, pari a 946 euro), ma anche in questo caso con una significativa differenza di genere (1.071 euro, 3,6% per gli uomini; 449 euro, 1,7% per le donne: la differenza in termini monetari, quindi, è di 662 euro con le donne che percepiscono il 58% in meno rispetto ai colleghi maschi).

Nel caso dei premi di produttività, invece, risultano leggermente più elevati quelli mediamente percepiti dalle donne (1.125 euro) rispetto a quelli degli uomini (1.018 euro): una differenza in termini monetari di 107 euro che corrispondono ad un 9,4% in più rispetto ai maschi. Il peso percentuale dei premi sull'intera retribuzione nel caso degli operai è del 3,6% (4,4% per le donne, 3,4% per gli uomini).

La comparazione tra qualifiche e generi per gli ELEMENTI INDIVIDUALI DELLA RETRIBUZIONE

Tabella 10

Elementi individuali della retribuzione	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	Valore	Peso %	Valore	Peso %	Valore	Peso %	Valore	Peso %
Straordinari MF	0	0	439.86	0.57	698.17	1.82	1170.13	4.10
Straordinari F	0	0	26.23	0.04	431.83	1.38	552.28	2.17
Straordinari M	0	0	515.07	0.65	832	1.99	1326.8	4.53
Superminimi MF	14288.53	10.60	18497.42	24.01	5453.94	14.24	946.03	3.32
Superminimi F	9743.75	8.00	13321.4	19.88	2604.85	8.34	449.58	1.77
Superminimi M	14633.16	10.78	19438.51	24.65	6885.59	16.45	1071.91	3.66
Premi di produttività MF	5201.64	3.86	3279.37	4.26	1351.79	3.53	1039.96	3.65
Premi di produttività F	3430.57	2.82	2123.5	3.17	1087.87	3.48	1125.03	4.42
Premi di produttività M	5335.94	3.93	3489.53	4.43	1484.41	3.55	1018.39	3.47

Dalla tabella 10 possiamo notare che:

- l'incidenza degli straordinari sulla retribuzione complessiva è molto bassa per le qualifiche alte (del tutto assente per i Dirigenti e bassissima per i Quadri), mentre raggiunge il valore percentuale più elevato nel caso degli operai. Per tutte le qualifiche, tranne ovviamente i Dirigenti, sia in termini di valori monetari che di incidenza percentuale sulla retribuzione complessiva, i valori sono più elevati per gli uomini che per le donne;

- i superminimi individuali sono assai rilevanti nel caso dei Quadri: sia in valori monetari che in termini di incidenza percentuale sulla retribuzione superano addirittura i Dirigenti. I superminimi sono importanti per gli Impiegati, arrivando, complessivamente a determinare oltre il 14% della retribuzione. Si tenga presente che i superminimi rappresentano lo strumento salariale discrezionale per eccellenza delle imprese: la loro corresponsione avviene in termini individuali, senza contrattazione collettiva e in maniera unilaterale e discrezionale da parte delle imprese. Nel caso degli Operai si raggiungono i valori, sia monetari che percentuali, più bassi, anche se va rilevato che comunque la loro incidenza è per il complesso della forza lavoro superiore al 3% della retribuzione complessiva. Per tutte le qualifiche sia in termini di valori monetari che di incidenza percentuale sulla retribuzione complessiva, i valori sono più elevati per gli uomini che per le donne;

- i premi di produttività, tra le diverse qualifiche, hanno un'incidenza più omogenea collocandosi tra il 3,53% (Impiegati) e il 4,26% (Quadri). La loro incidenza non è particolarmente elevata, tanto che tra gli Operai è inferiore a quella degli straordinari. Da segnalare che negli Operai si registra l'unico caso in cui i valori, sia monetari che in termini di peso percentuale, sono favorevoli alle donne.

Per completezza in tabella 11 riportiamo le differenze, in valori monetari e in termini percentuali di straordinari, superminimi individuali e premi di produttività per qualifiche e generi.

Tabella 11

ELEMENTI INDIVIDUALI DELLA RETRIBUZIONE	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai	
	Differenza in valori monetari	Differenza % F/M	Differenza in valori monetari	Differenza % F/M	Differenza in valori monetari	Differenza % F/M	Differenza in valori monetari	Differenza % F/M
Straordinari	0	0	488.84	94.9	400.17	48	774.52	58.3
Superminimi individuali	4889.41	33.4	6117.11	31.4	4280.74	62.1	622.33	58
Premi di produttività	1905.37	35.7	1366.03	39.1	396.54	26.7	106.64*	9.4*

(*) Differenza a vantaggio delle femmine

Se si confrontano le qualifiche Operai e Impiegati si può dedurre come vi sia una correlazione causale tra aumento del peso della contrattazione individuale (superminimi, benefits, premi) e l'aumento del gender gap retributivo.
Autore sconosciuto
30/03/2023 11:52

Inquadramento

Tabella 12

Qualifica	M (N.ro)	F (N.ro)	Peso % di ciascuna qualifica sulla popolazione maschile (M)	Peso % di ciascuna qualifica sulla popolazione femminile (F)
Dirigenti	422	32	2.14%	0.50%
Quadri	770	140	3.91%	2.20%
Impiegati	6022	3026	30.59%	47.57%
Operai	12474	3163	63.36%	49.72%
Totale	19688	6361	100.00%	100.00%

In tabella 12 è stata calcolata la composizione professionale per genere. Si nota immediatamente che tra le qualifiche più elevate i numeri sono a favore dei maschi: tra i maschi, infatti, il 2,14% è occupato come Dirigente (contro lo 0,5% delle donne) e il 3,91% come Quadro (contro il 2,2% delle donne). La forza lavoro femminile si addensa maggiormente tra gli Impiegati, mentre quella maschile tra gli Operai.

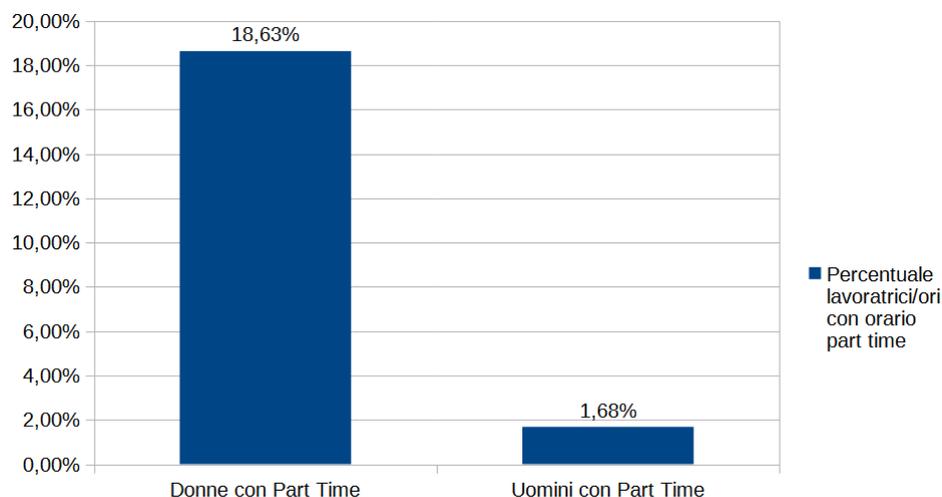
Part time

Tabella 14

Qualifica	Numero	% part time F/M su totale part time	Occupazione	% part time su occupati per qualifica e genere
DIRIGENTI MF	1	100.00%	454	0.22%
DIRIGENTI F	1	100.00%	32	3.13%
DIRIGENTI M	0	0.00%	422	0
QUADRI MF	9	100.00%	910	0.99%
QUADRI F	6	66.67%	140	4.29%
QUADRI M	3	33.33%	770	0.39%
IMPIEGATI MF	692	100.00%	9048	7.65%
IMPIEGATI F	636	91.91%	3026	21.02%
IMPIEGATI M	56	8.09%	6022	0.93%
OPERAI MF	814	100.00%	15637	5.21%
OPERAI F	542	66.58%	3163	17.14%
OPERAI M	272	33.42%	12474	2.18%
TOTALE MF	1516	100.00%	26049	5.82%
TOTALE F	1185	78.17%	6361	18.63%
TOTALE M	331	21.83%	19688	1.68%

Le donne metalmeccaniche chiedono il part time dieci volte tanto i colleghi uomini. Questa condizione, si può ipotizzare, ha determinanti economiche e culturali. Il part time infatti riduce proporzionalmente la retribuzione, quindi in una famiglia è normale che si vada a minimizzare il danno economico a fronte di un figlio mantenendo il full time per chi guadagna di più (solitamente l'uomo). Inoltre in Italia, per ragioni culturali, il lavoro di cura è spesso più a carico delle madri che dei padri.

Autore sconosciuto
30/03/2023 11:01



In tabella 13 vediamo innanzitutto come il part time sia pochissimo diffuso presso le qualifiche più elevate, mentre la percentuale più rilevante di questa tipologia di orario di lavoro si concentra presso gli impiegati.

Nella colonna 2 è stata calcolata l'incidenza per genere del part time sulle diverse qualifiche e sulla forza lavoro complessiva. Il dato è estremamente evidente: nonostante le donne siano inferiori di numero rispetto ai maschi, esse rivestono la percentuale maggiore di contratti part time, con una

punta di oltre il 91% nel caso dei contratti part time presso gli Impiegati. Complessivamente sono appannaggio delle femmine oltre il 78% dei contratti part time.

Nell'ultima colonna è agevole confrontare la percentuale di donne e uomini in part time rispetto al numero complessivo, rispettivamente, di lavoratrici e lavoratori per ciascuna qualifica. Si nota, ad esempio, che mentre oltre il 21% di donne impiegate è in part time, questa percentuale nel caso degli impiegati uomini scende a meno dell'1%. Così come mentre tra le operaie oltre il 17% è a part time, questa percentuale scende a poco più del 2% nel caso degli Operai uomini.

Quindi, se complessivamente poco più del 5% dell'intera forza lavoro lavora a part time, la differenza tra donne e uomini è assai significativa: oltre il 18% delle femmine lavora con questa tipologia di orario di lavoro, contro meno del 2% dei maschi.

Congedi maternità / paternità

Tabella 16

Qualifica	Numero congedi	Occupati	% congedi su occupati
DIRIGENTI MF	2	454	0.44%
DIRIGENTI F	0	32	0.00%
DIRIGENTI M	2	422	0.47%
QUADRI MF	8	910	0.88%
QUADRI F	3	140	2.14%
QUADRI M	5	770	0.65%
IMPIEGATI MF	171	9048	1.89%
IMPIEGATI F	77	3026	2.54%
IMPIEGATI M	94	6022	1.56%
OPERAI MF	274	15637	1.75%
OPERAI F	65	3163	2.06%
OPERAI M	209	12474	1.68%
TOTALE MF	457	26049	1.75%
TOTALE F	142	6361	2.23%
TOTALE M	315	19688	1.65%

Anche il tema di congedi di maternità/paternità presenta differenze di genere.

Guardiamo innanzitutto al dato complessivo: il 2,23% della forza lavoro femminile fruisce di tale congedo, contro l'1,65% di quella maschile.

Le differenze maggiori si riscontrano tra i Quadri (2,14% delle femmine contro lo 0,65% dei maschi) e tra gli impiegati (2,54% delle femmine contro l'1,56% dei maschi), mentre tra gli operai la differenza, pur esistente, appare meno marcata.

Nel paragrafo successivo vediamo i dati relativi al congedo parentale.

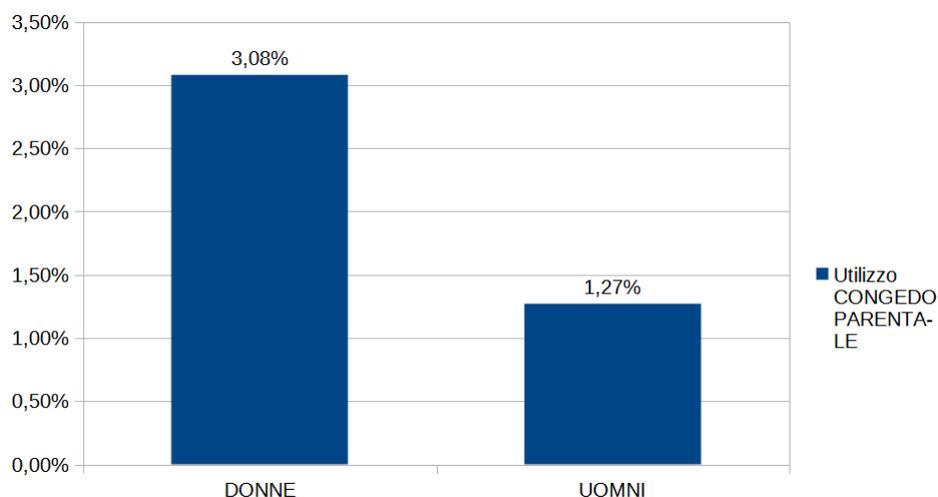
Congedo Parentale

Tabella 17

Qualifica	Numero congedi	Occupati	% congedi su occupati
DIRIGENTI MF	1	454	0.22%
DIRIGENTI F	1	32	3.13%
DIRIGENTI M	0	422	0%
QUADRI MF	7	910	0.77%
QUADRI F	3	140	2.14%
QUADRI M	4	770	0.52%
IMPIEGATI MF	134	9048	1.48%
IMPIEGATI F	96	3026	3.17%
IMPIEGATI M	38	6022	0.63%
OPERAI MF	305	15637	1.95%
OPERAI F	96	3163	3.04%
OPERAI M	209	12474	1.68%
TOTALE MF	447	26049	1.72%
TOTALE F	196	6361	3.08%
TOTALE M	251	19688	1.27%

Il congedo parentale è retribuito dall'INPS al 30%, quindi comporta una forte penalizzazione salariale. Questo aspetto, insieme al fatto che in Italia per ragioni culturali il lavoro di cura dei figli ricade più sulle donne, fa sì che gli uomini chiedano il congedo parentale due volte e mezzo in meno che le colleghe donne.

Autore sconosciuto
30/03/2023 10:57



Anche in questo caso guardiamo subito al dato complessivo: l'1,72% della forza lavoro fruisce di congedo parentale, ma con una netta differenza di genere: il 3,08% della forza lavoro femminile, contro l'1,27% di quella maschile. Anche per questo tipo di congedo le differenze principali riguardano i Quadri (il 2,14% dei Quadri donna, contro lo 0,52% dei Quadri maschi) e gli Impiegati (3,17% delle impiegate donne, contro lo 0,63% degli impiegati uomini), mentre la distanza cala tra gli Operai (seppur in misura minore rispetto ai congedi di maternità/paternità).

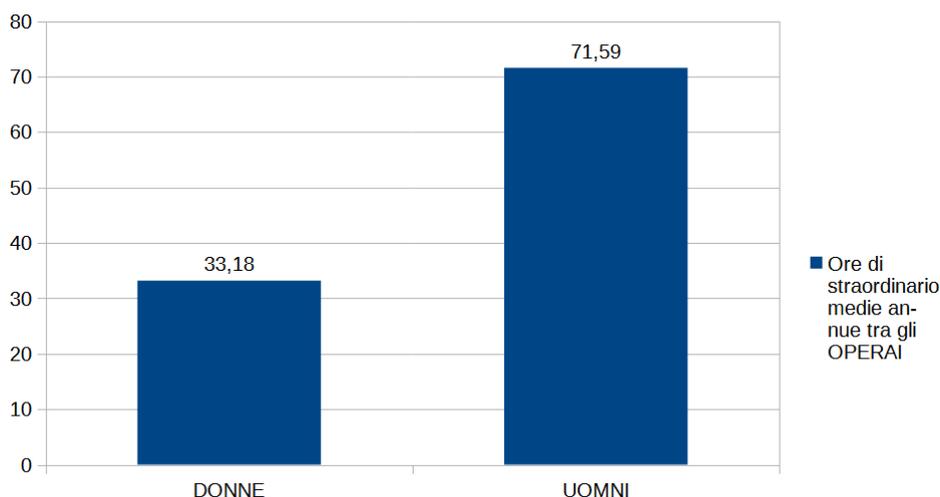
Ore lavorate e ore di straordinario

Tabella 18

Qualifica	Ore lavorate	Di cui straordinario	Numero occupati	Ore pro-capite	Ore straordinario pro-capite
DIRIGENTI MF	807664	0	454	1778.99	0
DIRIGENTI F	56720	0	32	1772.5	0
DIRIGENTI M	750944	0	422	1779.48	0
QUADRI MF	1589497	4433	910	1746.7	4.87
QUADRI F	288266	72	140	2059.04	0.51
QUADRI M	1301231	4361	770	1689.91	5.66
IMPIEGATI MF	15954362	330684	9048	1763.3	36.54
IMPIEGATI F	4579234	72912	3026	1513.29	24.09
IMPIEGATI M	11375128	257772	6022	1888.92	42.80
OPERAI MF	24491583	998054	15637	1566.25	63.82
OPERAI F	4476608	104961	3163	1415.30	33.18
OPERAI M	20014975	893093	12474	1604.53	71.59
TOTALE MF	41852988	1332788	26056	1606.27	51.15
TOTALE F	9250242	175575	6361	1454.21	27.60
TOTALE M	32602746	1157213	19695	1655.38	58.75

Tra gli operai, gli uomini svolgono più del doppio delle ore di straordinario delle donne. Si può ipotizzare che questa situazione non sia dovuta alla mancanza di necessità economiche da parte delle donne (dal momento che mediamente guadagnano meno) ma da vincoli esterni legati al lavoro di cura che impediscono di restare al lavoro più tempo dell'orario ordinario.

Autore sconosciuto
30/03/2023 10:59



Anche nel caso delle ore lavorate e delle ore di straordinario la situazione pende a favore dei maschi, in tutte le qualifiche, si trovano in condizione di poter lavorare di più. In questo caso non si sta certo esprimendo una posizione di favore nei confronti dello straordinario, ma in un'ottica di genere appare evidente come vi sia una diversa possibilità di scelta tra uomini e donne.

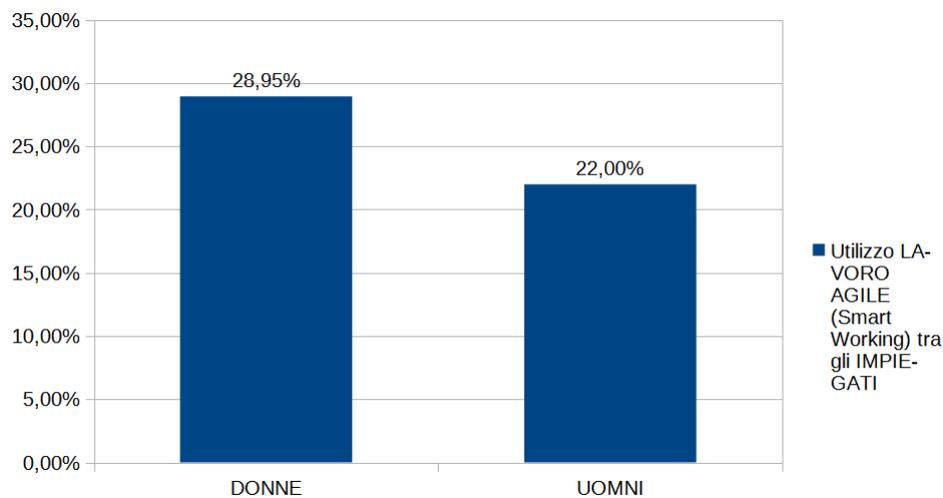
Lavoro agile

Tabella 19

Qualifica	Numero in lavoro agile	Occupazione	% lavoro agile su occupati per qualifica e genere
DIRIGENTI MF	49	454	10.79
DIRIGENTI F	6	32	18.75
DIRIGENTI M	43	422	10.19
QUADRI MF	327	910	35.93
QUADRI F	66	140	47.14
QUADRI M	261	770	33.9
IMPIEGATI MF	2201	9048	24.33
IMPIEGATI F	876	3026	28.95
IMPIEGATI M	1325	6022	22
OPERAI MF	49	15637	0.31
OPERAI F	7	3163	0.22
OPERAI M	42	12474	0.34
TOTALE MF	2626	26049	10.08
TOTALE F	955	6361	15.01
TOTALE M	1671	19688	8.49

Anche il lavoro agile può essere uno strumento per migliorare la conciliazione e quindi il lavoro di cura. Tra le donne impiegate c'è un utilizzo del cosiddetto smart working che è il 31% in più degli uomini.

Autore sconosciuto
30/03/2023 11:03



Come si nota dalla tabella 19 la percentuale maggiore di forza lavoro che fruisce di lavoro agile si trova tra i Quadri (oltre il 35%), seguita da quella degli Impiegati (oltre 24%). Se è facilmente intuibile il bassissimo numero di Operai in lavoro agile (meno dell'1%), risulta difficilmente spiegabile la marcata differenza tra Quadri e Impiegati. Sia complessivamente che per qualifica sono le donne a fruire maggiormente di questa modalità di lavoro.

Formazione

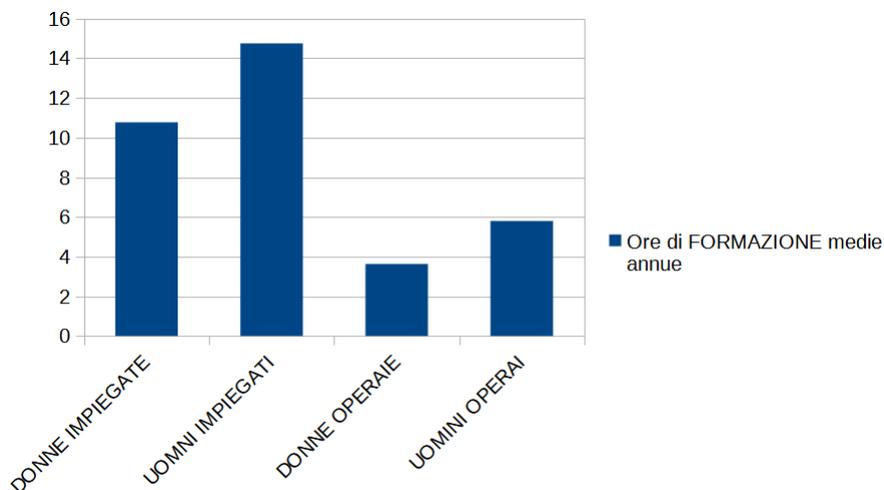
Tabella 20

Qualifica	Numero partecipanti	Ore	Occupati	% partecipanti	Ore pro-capite
DIRIGENTI MF	227	6500	454	50	14.32
DIRIGENTI F	19	531	32	59.38	16.59
DIRIGENTI M	208	5969	422	49.29	14.14
QUADRI MF	514	13841	910	56.48	15.21
QUADRI F	77	2970	140	55.00	21.21
QUADRI M	437	10871	770	56.75	14.12
IMPIEGATI MF	5778	121428	9048	63.86	13.42
IMPIEGATI F	1841	32597	3026	60.84	10.77
IMPIEGATI M	3937	88831	6022	65.38	14.75
OPERAI MF	7720	83833	15637	49.37	5.36
OPERAI F	1415	11473	3163	44.74	3.63
OPERAI M	6305	72360	12474	50.55	5.80
TOTALE MF	14247	224409	26056	54.68	8.61
TOTALE F	3349	47571	6361	52.65	7.48
TOTALE M	10898	176838	19695	55.33	8.98

Dal punto di vista della formazione, anche se in ciascuna qualifica (tranne che per i Dirigenti Maschi) il numero di partecipanti ai corsi di formazione è superiore al 50% della forza lavoro, si nota come il numero medio di ore di formazione pro-capite sia piuttosto basso. Addirittura nel caso degli Operai le ore pro-capite sono di poche superiori a 5. Nel caso di Impiegati e Operai sia il numero di partecipanti che le ore pro-capite sono a svantaggio delle femmine (il che incide sul dato complessivo dell'intera forza lavoro). Nel caso dei Quadri, invece, se risulta maggiore la percentuale di maschi coinvolti nella formazione rispetto alle femmine, queste ultime registrano un numero più elevato di ore pro-capite.

La formazione, come i superminimi, è un elemento in buona parte deciso unilateralmente dalle imprese. Se si considera che il CCNL prevede di svolgere una media obbligatoria di formazione procapite di 8 ore l'anno, si può vedere che la parte restante decisa dall'azienda tra gli impiegati favorisce gli uomini (circa due volte e mezzo) e quindi anche i percorsi di crescita professionale si può ipotizzare che vadano nella stessa direzione. Il fenomeno è analogo anche tra gli operai, seppur in misura inferiore.

Autore sconosciuto
30/03/2023 11:05

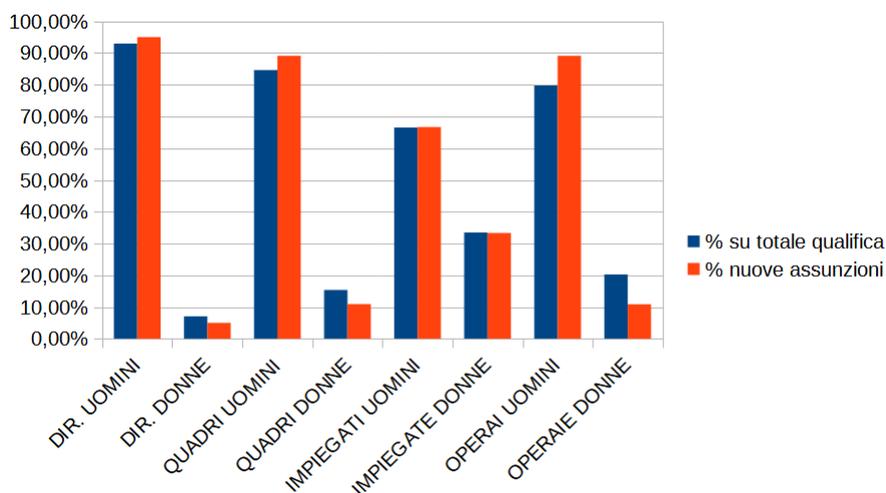


Entrate (nuove assunzioni)

Tabella 13

Qualifica	Numero entrate	% sulle entrate	% attuale
DIRIGENTI M	57	95.00%	92.95%
DIRIGENTI F	3	5.00%	7.05%
QUADRI M	147	89.09%	84.62%
QUADRI F	18	10.91%	15.38%
IMPIEGATI M	806	66.72%	66.56%
IMPIEGATI F	402	33.28%	33.44%
OPERAI M	1882	89.15%	79.77%
OPERAI F	229	10.85%	20.23%

In tutte le qualifiche si può notare che entrano in azienda più uomini che donne. Siamo di fronte a un processo, negli ultimi due anni, di ulteriore "maschilizzazione" del settore metalmeccanico
Autore sconosciuto
29/03/2023 19:32



In questa tabella è stata calcolata l'incidenza percentuale di maschi e femmine sul totale delle nuove entrate, cioè delle nuove assunzioni. In questo caso ha senso, infatti, calcolare il peso percentuale dei generi sulle entrate complessive, a prescindere dalla composizione della forza lavoro, in quanto le assunzioni è come se avvenissero "da zero". Al momento dell'assunzione, infatti, un'impresa è pienamente libera, fatte salve alcune caratteristiche di determinate professioni, di assumere maschi o femmine. Come si può notare, sia nel caso dei Dirigenti che dei Quadri prevalgono in larghissima misura le assunzioni maschili rispetto a quelle femminili.

Nell'ultima colonna è stata invece calcolata l'attuale incidenza percentuale di genere sulle diverse qualifiche in modo da evidenziare se le nuove assunzioni stanno modificando e come, la situazione presente. E' facile evidenziare che, con l'eccezione degli impiegati - tra i quali le nuove entrate per genere ricalcano pressoché fedelmente l'attuale composizione della forza lavoro - in tutti gli altri settori il trend delle assunzioni sembra sbilanciare ulteriormente a favore degli uomini la situazione.