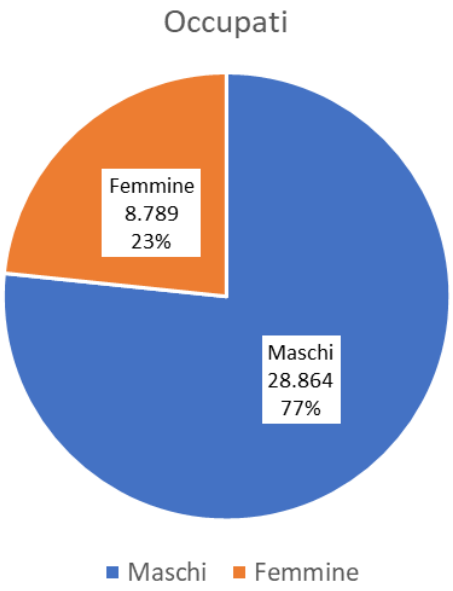
Report sulla situazione salariale e occupazionale divisa per generi nel settore metalmeccanico reggiano

L'analisi condotta dalla FIOM CGIL di Reggio Emilia si fonda su 130 Rapporti periodici sulla situazione del personale maschile e femminile delle aziende metalmeccaniche che occupano più di 50 addetti di Reggio Emilia, che rappresentano complessivamente oltre 36.000 dipendenti. I dati raccolti sono stati integrati in un unico database, permettendo un'analisi approfondita delle disparità economiche e sociali tra i lavoratori e lavoratrici metalmeccanici della provincia di Reggio Emilia.

Le aziende analizzate contano complessivamente 37.653 dipendenti, di cui il 23% sono donne (Figura 1). Tra le 130 aziende considerate, 87 applicano il CCNL dell'industria metalmeccanica, mentre 43 adottano quello della piccola industria metalmeccanica. Inoltre, 88 di queste aziende dispongono anche di un contratto aziendale integrativo.

Figura 1



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

In questa sezione viene analizzata la retribuzione annua, suddivisa per categoria e genere. Nelle tabelle seguenti sono presentati i dati relativi alla retribuzione annua complessiva e alla retribuzione suddivisi per genere, al numero di dipendenti e alla retribuzione media pro capite. Quest'ultima è calcolata dividendo la retribuzione annua media complessiva per il numero di dipendenti. Tale cifra è influenzata da diversi fattori, come la categoria di appartenenza, il regime orario (tempo pieno o parziale) e le componenti accessorie, che verranno approfondite nelle sezioni successive.

Analizzando i dati per categoria possiamo notare che, come per il numero totale dei dipendenti, in tutte le categorie gli uomini sono più delle donne (Tabella 1). Si osserva inoltre che tra il 2022 e il 2023, in tutte le categorie, il numero di lavoratrici è aumentato proporzionalmente più di quello dei lavoratori (eccetto operai, dove l'aumento percentuale è stato appena maggiore per gli uomini).

Tabella 1

Valori assoluti									
	Al 31/12/2022			Al 31/12/2023			Variazione %		
Categoria	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**
Dirigenti	608	52	660	606	53	659	-0,3%	1,9%	-0,2%
Quadri	1.148	187	1.335	1.207	207	1.414	5,1%	10,7%	5,9%
Impiegati	8.639	4.255	12.894	9.054	4.478	13.532	4,8%	5,2%	4,9%
Operai	17.074	3.888	20.962	17.766	4.044	21.810	4,1%	4,0%	4,0%
Totale	**27.469**	**8.382**	**35.851**	**28.633**	**8.782**	**37.415**	**4,2%**	**4,8%**	**4,4%**

Se osserviamo le variazioni percentuali, vediamo che in tutte le categorie eccetto operai la quota di donne è aumentata rispetto a quella degli uomini (tabella 2).

Tabella 2

Percentuali						
	Al 31/12/2022		Al 31/12/2023		Variazione in p.p.	
Categoria	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**
Dirigenti	92,1%	7,9%	92,0%	8,0%	-0,2	0,2
Quadri	86,0%	14,0%	85,4%	14,6%	-0,6	0,6
Impiegati	67,0%	33,0%	66,9%	33,1%	-0,1	0,1
Operai	81,5%	18,5%	81,5%	18,5%	0,0	-0,0
Totale	**76,6%**	**23,4%**	**76,5%**	**23,5%**	**-0,1**	**0,1**

Tuttavia, la categoria che ha registrato l'aumento proporzionale maggiore è stata quella dei quadri, il che ha prodotto una riduzione del divario di genere in quella categoria. Nelle altre categorie non ci sono stati variazioni importante nel gap di genere (tabella 3).

Tabella 3

	2022				2023				Gap di genere (variazione in p.p. tra 2022 e 2023)
	Incidenza di ogni categoria per genere			Gap di genere	Incidenza di ogni categoria per genere			Gap di genere	
	Maschi	**Femmine**	**Totale**		**Maschi**	**Femmine**	**Totale**		
Dirigenti	2,2%	0,6%	1,8%	-66,3%	2,1%	0,6%	1,8%	-65,7%	0,57
Quadri	4,2%	2,2%	3,7%	-40,1%	4,2%	2,4%	3,8%	-37,6%	2,46
Impiegati	31,4%	50,8%	36,0%	41,1%	31,6%	51,0%	36,2%	41,0%	-0,16
Operai	62,2%	46,4%	58,5%	-20,7%	62,0%	46,0%	58,3%	-21,0%	-0,34
Totale	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**		**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**		

Il gap di genere si calcola come la differenza percentuale tra il tasso femminile e il tasso medio ponderato del totale di occupati nello stesso periodo. In caso di parità, il tasso femminile sarebbe uguale al tasso medio e il divario di genere sarebbe pari a zero. Quando il gap è negativo significa che l'incidenza della categoria in esame è inferiore nelle donne rispetto alla media della popolazione, mentre avviene il contrario quando il gender gap è positivo.

Ad esempio, se prendiamo la categoria *Dirigenti* nella tabella 3, il gap di genere nel 2022 è pari a -66,9%, il che significa che la proporzione di dirigenti nel totale delle femmine è inferiore del 66,9% rispetto alla proporzione di dirigenti nel totale dei lavoratori (0,6% nelle donne mentre la media è del 1,8%). Se consideriamo la categoria *Impiegati*, vediamo che il gap di genere è del 41,8%, il che significa che la proporzione di impiegate tra le femmine è più alto del 41,8% della

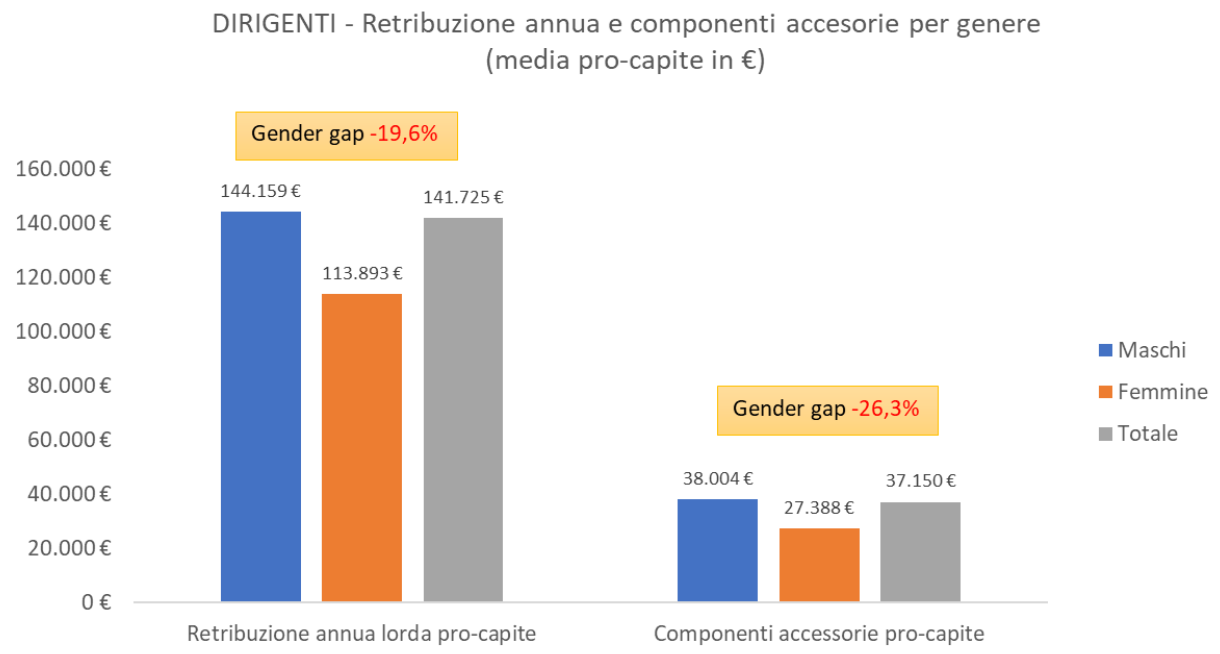
proporzione di impiegati nel totale dei lavoratori (il 51% delle femmine sono impiegate, mentre questa proporzione è del 36% per il totale).

Di seguito esamineremo ciascuna categoria più in dettaglio.

Dirigenti

Come evidenziato nella Tabella 2, le donne rappresentano solo l'8% dei dirigenti. Il reddito medio annuo complessivo si attesta intorno ai 141.000 euro, ma per le donne scende a 113.893 euro. Anche nel caso delle componenti accessorie, che in media ammontano a poco più di 37.000 euro annui, si registra una disparità: per le donne, infatti, queste componenti si riducono a 27.388 euro. Il divario di genere, sfavorevole alle donne in entrambi i casi, risulta più marcato per le componenti accessorie, come illustrato nella Figura 2.

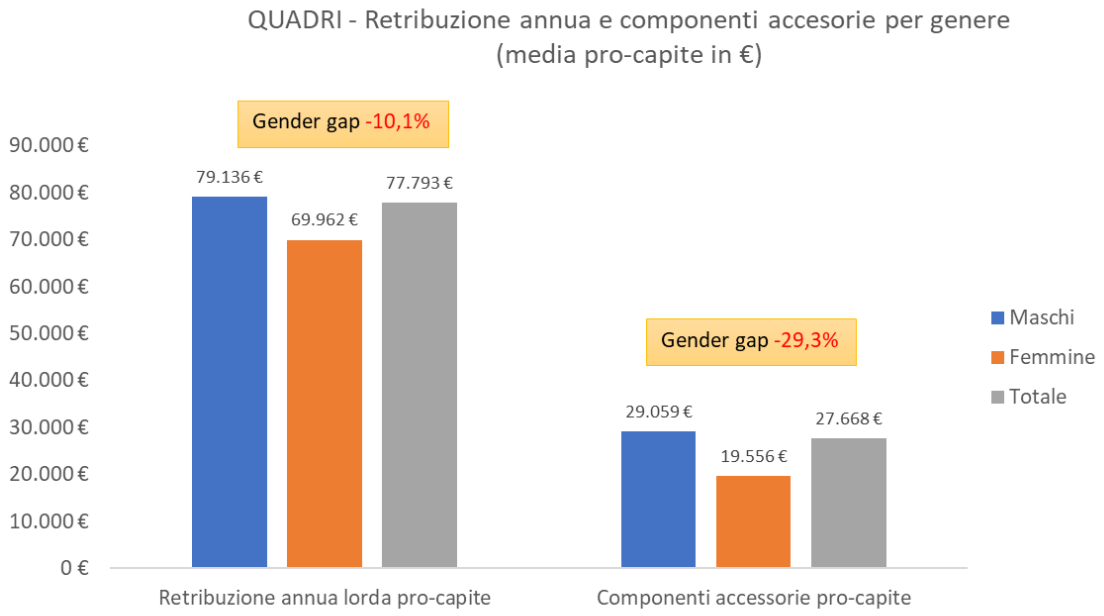
Figura 2



Quadri

Come illustrato nella Figura 3, nel caso dei quadri, il divario di genere è inferiore rispetto a quello dei dirigenti per quanto riguarda la retribuzione complessiva, ma più accentuato nelle componenti accessorie, dove le donne percepiscono un compenso inferiore di quasi il 30% rispetto alla media. Per i dirigenti, la differenza nella retribuzione media complessiva tra uomini e donne è di 38.032 euro, mentre nelle componenti accessorie ammonta a 11.448 euro, in entrambi i casi a favore degli uomini. Questo indica che, per i dirigenti, le componenti accessorie contribuiscono per il 30% al divario retributivo di genere. Per i quadri, invece, la differenza nella retribuzione complessiva è di 9.174 euro, mentre nelle componenti accessorie raggiunge 9.503 euro. Ciò significa che, in questa categoria, le componenti accessorie spiegano interamente il divario retributivo: senza di esse, la retribuzione delle donne risulterebbe leggermente superiore a quella degli uomini.

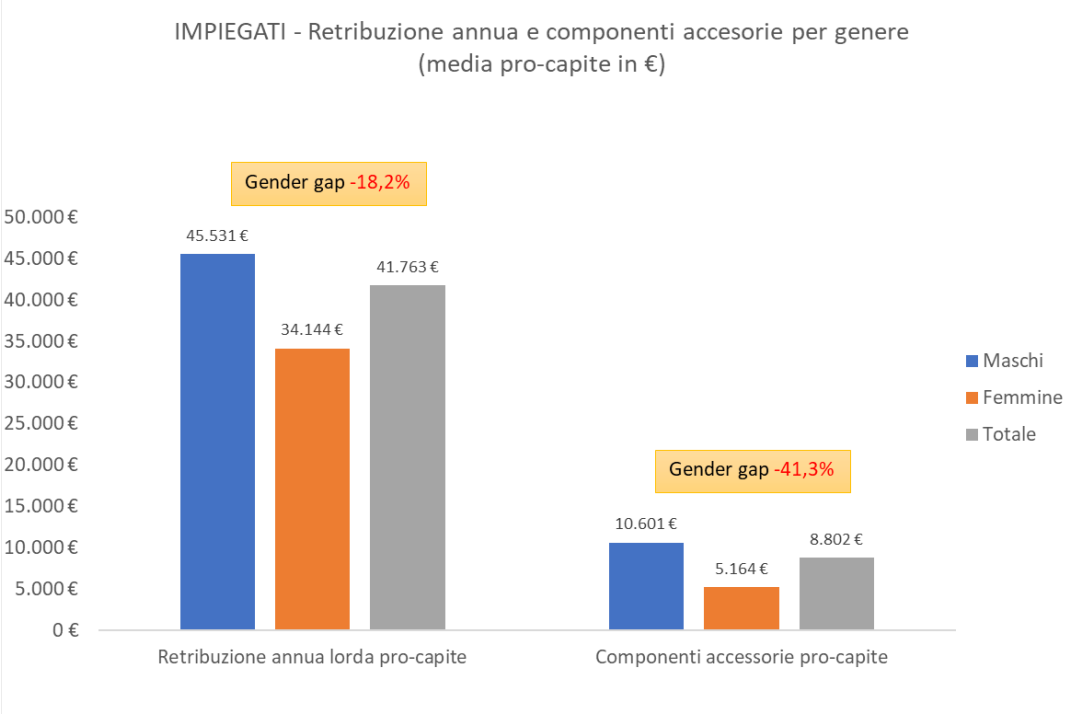
Figura 3



Impiegati

Tra gli impiegati, unico settore in cui le donne sono sovrarappresentate, il gender gap salariale complessivo si attesta al 18,2% (Figura 4). Il divario relativo alle componenti accessorie della retribuzione è molto più ampio, anche rispetto alle altre categorie. In termini complessivi, le lavoratrici guadagnano 11.388 euro in meno rispetto ai colleghi maschi, e la differenza nelle componenti accessorie supera i 5.400 euro. Le componenti accessorie spiegano così la metà della differenza retributiva tra uomini e donne.

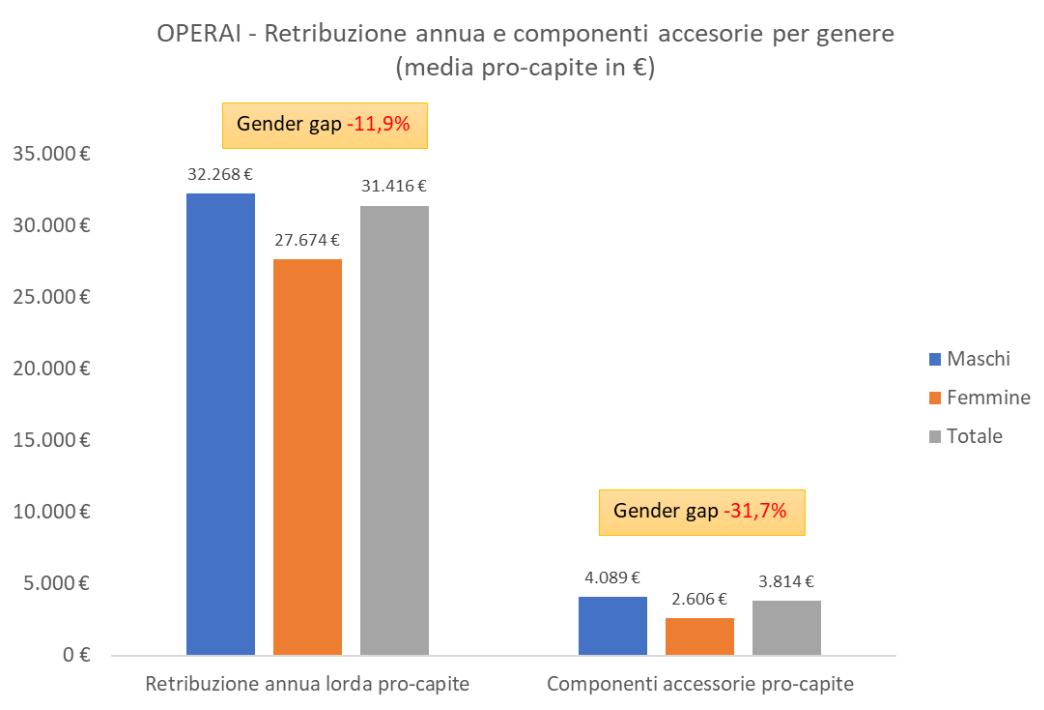
Figura 4



Operai

Come negli altri casi, il gender gap negli operai è maggiore nelle componenti accessorie che nella retribuzione complessiva. La differenza nelle componenti accessorie spiega un terzo della differenza retributiva complessiva tra uomini e donne.

Figura 5



Nella tabella 4 sono sintetizzate le informazioni precedenti, con l'obiettivo di evidenziare il divario di genere nelle retribuzioni suddivise per qualifica. In tutti i casi analizzati, il divario è negativo, ovvero sfavorevole alle donne. Tra i dirigenti e gli impiagati, il gap nella retribuzione annua lorda risulta particolarmente ampio rispetto alle altre categorie. Particolarmente alto è, in tutte le categorie, il divario di genere nelle componenti accessorie.

D'altra parte, la disuguaglianza retributiva tra le diverse categorie è meno marcata per le donne: mentre un dirigente uomo guadagna 4,5 volte di più di un operaio uomo, una dirigente donna guadagna 4 volte di più di un'operaia donna.

Tabella 4

Gap di genere per qualifica					
	Maschi	**Femmine**	**Differenza in € maschi-femmine**	**Differenzia % maschi/femmine**	**Gender Gap**
Dirigenti					
Retribuzione annua lorda pro-capite	144.159 €	113.893 €	141.725 €	26,6%	-19,6%
Componenti accessorie pro-capite	38.004 €	27.388 €	37.150 €	38,8%	-26,3%
Quadri					
Retribuzione annua lorda pro-capite	79.136 €	69.962 €	77.793 €	13,1%	-10,1%
Componenti accessorie pro-capite	29.059 €	19.556 €	27.668 €	48,6%	-29,3%
Impiegati					
Retribuzione annua lorda pro-capite	45.531 €	34.144 €	41.763 €	33,4%	-18,2%
Componenti accessorie pro-capite	10.601 €	5.164 €	8.802 €	105,3%	-41,3%
Operai					
Retribuzione annua lorda pro-capite	32.268 €	27.674 €	31.416 €	16,6%	-11,9%
Componenti accessorie pro-capite	4.089 €	2.606 €	3.814 €	56,9%	-31,7%

Le componenti accessorie comprendono superminimi individuali, premi e benefit, stabiliti unilateralmente dalle imprese o contrattati individualmente dai lavoratori. Nelle imprese metalmeccaniche della provincia di Reggio Emilia, agli impiegati uomini viene riconosciuto un salario accessorio significativamente più alto rispetto a quello delle colleghe donne. Nel caso degli impiegati, le componenti accessorie degli uomini sono più del doppio id quello delle donne.

Mentre la contrattazione collettiva contribuisce a ridurre le disuguaglianze, la discrezionalità delle imprese tende a generare differenze e discriminazioni salariali.

Straordinari, superminimi e premi produttività

In questa sezione calcoliamo i valori pro capite di alcune parti delle componenti accessorie della retribuzione annua: straordinari, superminimi individuali, premi di produttività e benefit aziendali.

Come evidenziato nella Tabella 5, nel caso dei dirigenti gli straordinari sono quasi assenti, poiché per questa categoria non sono retribuiti separatamente ma inclusi nella retribuzione complessiva. Al contrario, i superminimi individuali rivestono un ruolo significativo, rappresentando in media il 53% delle componenti accessorie e il 14% della retribuzione annua totale. Il divario di genere è negativo in tutte le componenti retributive. Escludendo gli straordinari, che presentano valori molto contenuti, il gap di genere risulta particolarmente elevato nei premi di produttività, dove le donne percepiscono una retribuzione inferiore di quasi il 65,6% rispetto alla media.

Tabella 5

Componenenti accessorie e gap di genere - Dirigenti				
Valori pro-capite	**Maschi**	**Femmine**	**Media**	**Gap di genere**
Straordinari	18 €	0 €	16 €	-100,0%
Superminimi	20.264 €	16.992 €	20.001 €	-15,0%
Premi produttività	7.907 €	2.574 €	7.478 €	-65,6%
Altro (benefit aziendali)	9.881 €	7.814 €	9.715 €	-19,6%
Totale Componenti accessorie	**38.070 €**	**27.379 €**	**37.210 €**	**-26,4%**

Nel caso dei quadri (Tabella 6), anche gli straordinari risultano molto contenuti, ed è proprio in questa categoria che si registra il divario di genere più ampio. I superminimi, invece, hanno l'impatto maggiore sulle componenti accessorie, con le donne che percepiscono il 30% in meno rispetto alla media. I bonus di produttività rappresentano circa il 10% delle componenti accessorie, mentre i benefit aziendali assumono un ruolo più rilevante. Come per i dirigenti, il divario di genere è sfavorevole alle donne in tutte le componenti accessorie.

Tabella 6

Componenenti accessorie e gap di genere - Quadri				
Valori pro-capite	**Maschi**	**Femmine**	**Media**	**Gap di genere**
Straordinari	633 €	189 €	568 €	-66,7%
Superminimi	20.852 €	13.842 €	19.826 €	-30,2%
Premi produttività	2.794 €	2.389 €	2.735 €	-12,7%
Altro (benefit aziendali)	4.606 €	3.283 €	4.412 €	-25,6%
Totale Componenti accessorie	**28.886 €**	**19.704 €**	**27.542 €**	**-28,5%**

Per quanto riguarda gli impiegati, gli straordinari rappresentano solo il 2% della retribuzione complessiva. Ben più rilevanti sono i superminimi, dove si registra un divario di genere del 43,4% (tabella 7). Ancora più marcato è il gap relativo ai benefit aziendali, sebbene il loro importo sia

meno significativo. Anche in questa categoria, il divario di genere è, in tutte le componenti accessorie, sfavorevole alle donne.

Tabella 7

Componenenti accessorie e gap di genere - Impiegati				
Valori pro-capite	**Maschi**	**Femmine**	**Media**	**Gap di genere**
Straordinari	1.034 €	474 €	849 €	-44,1%
Superminimi	6.043 €	2.816 €	4.975 €	-43,4%
Premi produttività	1.654 €	1.277 €	1.529 €	-16,5%
Altro (benefit aziendali)	1.868 €	596 €	1.447 €	-58,8%
Totale Componenti accessorie	**10.601 €**	**5.165 €**	**8.802 €**	**-41,3%**

Infine, nel caso degli operai (tabella 8), gli straordinari assumono un peso maggiore rispetto alle altre categorie. Il divario di genere è particolarmente significativo negli straordinari e nei superminimi, mentre i premi di produttività rappresentano l'unica eccezione, con un gap favorevole alle donne.

Tabella 8

Componenenti accessorie e gap di genere - Operai				
Valori pro-capite	**Maschi**	**Femmine**	**Media**	**Gap di genere**
Straordinari	1.203 €	385 €	1.051 €	-63,4%
Superminimi	1.334 €	501 €	1.179 €	-57,6%
Premi produttività	1.273 €	1.353 €	1.288 €	5,1%
Altro (benefit aziendali)	426 €	397 €	421 €	-5,7%
Totale Componenti accessorie	**4.237 €**	**2.636 €**	**3.940 €**	**-33,1%**

Nella tabella 9 viene illustrato il peso delle componenti accessorie sulla retribuzione totale, suddiviso per genere. Gli straordinari hanno un'incidenza limitata per le categorie più alte (quasi assenti per i dirigenti e molto contenuti per i quadri), mentre raggiungono il valore più elevato tra gli operai. In tutti i casi, il peso degli straordinari è maggiore per gli uomini rispetto alle donne.

I superminimi individuali rappresentano la componente accessoria più rilevante e, anche in questo caso, sono sempre più consistenti per gli uomini che per le donne. Hanno un impatto particolarmente significativo per i quadri, ma sono rilevanti anche per dirigenti e impiegati. I superminimi costituiscono uno strumento discrezionale per le aziende, poiché la loro erogazione avviene su base individuale, al di fuori della contrattazione collettiva.

I premi di produttività, invece, assumono un ruolo relativamente importante nel caso degli operai rispetto alle altre componenti accessorie, particolarmente per le donne: questa è l'unica categoria in cui il peso dei premi produttività sulla retribuzione è maggiore per le donne rispetto agli uomini.

I benefit aziendali assumono un peso maggiore all'aumentare del livello di inquadramento, raggiungendo circa il 7% della retribuzione complessiva nel caso dei dirigenti.

Tabella 9

Peso nella retribuzione								
	Dirigenti		**Quadri**		**Impiegati**		**Operai**	
Componente	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**
Straordinari	0,0%	0,0%	0,8%	0,3%	2,3%	1,4%	3,7%	1,4%
Superminimi	14,1%	14,9%	26,3%	19,8%	13,3%	8,2%	4,1%	1,8%
Premi produttività	5,5%	2,3%	3,5%	3,4%	3,6%	3,7%	3,9%	4,9%
Altro (benefit aziendali)	6,9%	6,9%	5,8%	4,7%	4,1%	1,7%	1,3%	1,4%
Totale	**26,4%**	**24,0%**	**36,5%**	**28,2%**	**23,3%**	**15,1%**	**13,1%**	**9,5%**

Per stimare la differenza salariale tra uomini e donne non dovuta alle componenti accessorie, calcoliamo la differenza nella retribuzione media totale tra uomini e donne, e calcoliamo l'incidenza degli straordinari, superminimi, premi di produttività e dei benefit aziendali. Possiamo supporre, tenendo sempre presente che si tratta di un dato medio che ci fornisce solo un'approssimazione, che le differenze non dovute alle componenti accessorie sopra menzionati siano dovute alla differenza di inquadramento e al lavoro part time. Effettuiamo questo calcolo per i dipendenti e gli operai che, essendo più numerosi, ci danno risultati medi più affidabili.

Come si osserva nella tabella seguente (tabella 10), negli impiegati quasi la metà della differenza salariale media tra maschi e femmine è spiegata dalle componenti accessorie, con un peso particolarmente alto dei superminimi. Il 53,3% della differenza, non dovuta a componenti accessorie, possiamo supporre che sia dovuta alle differenze d'inquadramento e al lavoro part time.

Nel caso degli operai, il 65% della differenza salariale tra maschi e femmine è dovuta all'inquadramento e al lavoro parti time delle donne. L'altro 35% di differenza si deve soprattutto a straordinari e superminimi, mentre i premi di produttività sono leggermente maggiori per le donne.

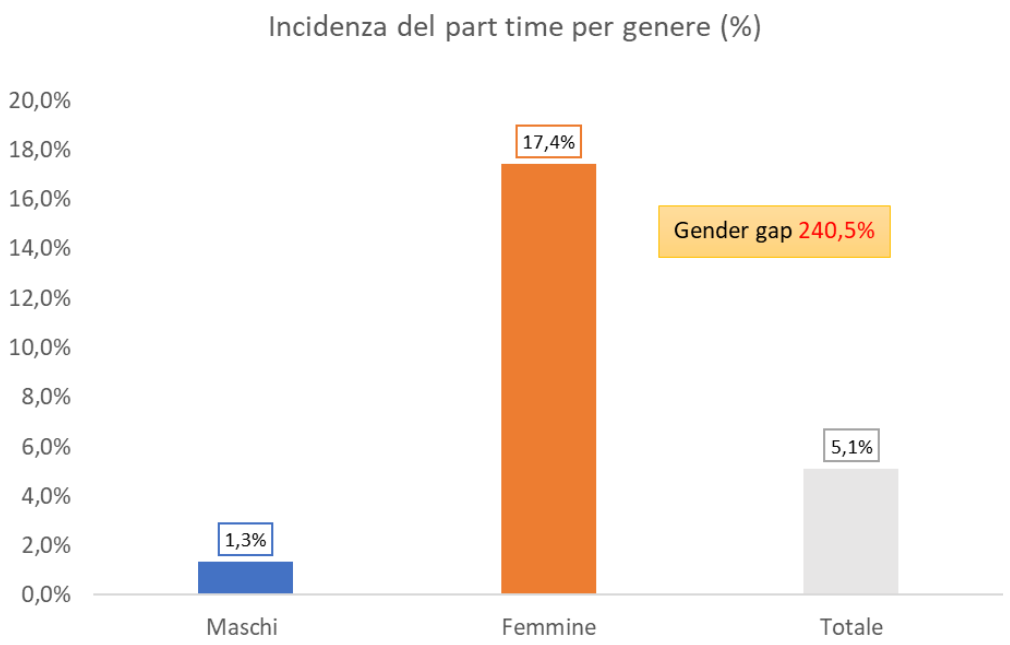
Tabella 10

Categoria	Retribuzione media por-capite	Straordinari por capite	Superminimi por capite	Premi produttivita pro capite	Benefit aziendali pro capite	Straordinari/diff salariale	Superminimi/diff salariale	Premi produttivita/diff salariale	Bouns aziendali/ diff salariale	Differenza non dovuta a straordinari, premi producttivita, superminimi e bonuz aziendali
Impiegati	11.388 €	560 €	3.228 €	377 €	1.272 €	4,9%	28,3%	3,3%	11,2%	**52,3%**
Operai	4.594 €	819 €	833 €	-80 €	30 €	17,8%	18,1%	-1,7%	0,6%	**65,1%**
Totale	**15.982 €**	**1.379 €**	**4.061 €**	**297 €**	**1.301 €**	**8,6%**	**25,4%**	**1,9%**	**8,1%**	**56,0%**

Part-time e tipologia contrattuale

Nella figura seguente è rappresentata l'incidenza del lavoro part-time per genere. Si osserva che solo l'1,3% degli uomini lavora part-time, mentre questa modalità riguarda il 17,4% delle donne. Questo dato evidenzia un divario di genere del 240% (in questo caso è positivo perché le donne sono sovrarappresentate in questa modalità di lavoro). Quasi l'80% dei contratti part time sono femminili.

Figura 6



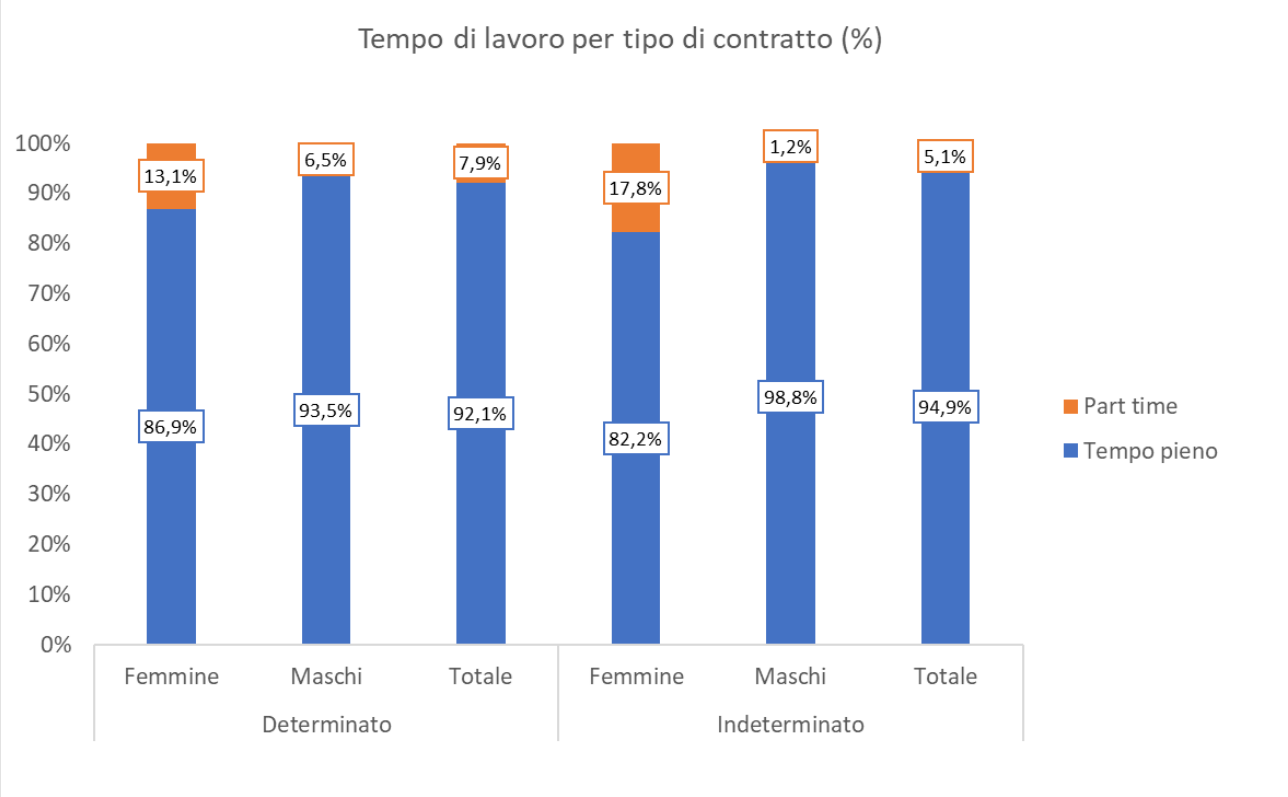
Dall'analisi della tipologia contrattuale (tabella 11) emerge che la stragrande maggioranza dei contratti nel settore è a tempo indeterminato (96,2%). In questo contesto, si osserva un leggero divario di genere a favore delle donne, le quali, invece, risultano sottorappresentate nei contratti a tempo determinato.

Tabella 11

Incidenza della tipologia contrattuale per genere							
	Femmine	**Maschi**	**Totale**	**Femmine**	**Maschi**	**Totale**	**Gap di genere**
Indeterminato	8.497	27.692	36.189	96,3%	96,2%	96,2%	0,1%
Determinato	191	764	955	2,2%	2,7%	2,5%	-14,7%
Apprendistato	130	339	469	1,5%	1,2%	1,2%	18,2%
Altro	1	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	
Totale	**8.819**	**28.795**	**37.614**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	

Se analizziamo i dati considerando l'orario di lavoro, emerge che l'incidenza del part-time è significativamente più alta tra le donne con contratti a tempo indeterminato, mentre per gli uomini è più frequente nei contratti a tempo determinato (Figura 7).

Figura 7



Congedi maternità / paternità

Si osservano differenze di genere anche nell'utilizzo dei congedi di maternità/paternità e parentali. I congedi di maternità/paternità coinvolgono il 2,8% delle donne e il 2,3% degli uomini, con un divario di genere del 18,4% (tabella 12). La disparità è ancora più evidente nel caso del congedo parentale: ne usufruiscono il 5,3% delle donne rispetto al 2,4% degli uomini, con un divario che raggiunge quasi il 72%.

Tabella 12

Congedi maternità/paternità e congedi parentali							
	Valori assoluti			Percentuali sul numero di occupati		Gap di genere	
Genere	Congedo obbligatorio maternità/paternità	Congedo parentale	Occupati	Congedo obbligatorio maternità/paternità	Congedo parentale	Congedo obbligatorio maternità/paternità	Congedo parentale
Femmine	251	468	8.819	2,8%	5,3%	18,4%	71,6%
Maschi	653	695	28.795	2,3%	2,4%		
Totale	**904**	**1.163**	**37.614**	**2,4%**	**3,1%**		

Ore lavorate e straordinari

Le donne lavorano in media meno ore rispetto alla media generale, e si riscontra soprattutto una significativa differenza negli straordinari, a favore degli uomini: le ore di straordinario delle donne son la metà della media.

Tabella 13

Ore lavorate e straordinari					
	Ore lavorate totali	Di cui straordinario	Numero di occupati	Ore lavorate totali pro-capite	Ore straordinario pro-capite
Maschi	45.371.684	1.499.974	28.095	1.615	53
Femmine	12.718.767	200.855	8.526	1.492	24
Totale	58.090.451	1.700.829	36.621	1.586	46
Gap di genere				-6,0%	-49,3%

Non è nostra intenzione esprimerci a favore del lavoro straordinario, ma è evidente che gli uomini beneficiano maggiormente della possibilità di integrare il proprio reddito, già più elevato, attraverso ore aggiuntive di lavoro. Questa disparità non è solo una questione legata al contesto lavorativo, ma è in parte riconducibile al maggiore carico di responsabilità domestiche e di cura dei figli che grava sulle donne.

Lavoro agile

Tabella 14

Lavoro agile			
	Numero di occupati	Di cui lavoro agile	Lavoro agile/numero occupati
Maschi	28.795	2.901	10,1%
Femmine	8.819	1.411	16,0%
Totale	37.614	4.312	11,5%
Gap di genere			39,6%

Come evidenziato nella tabella 14, il 10,1% degli uomini lavora in questa modalità, rispetto al 16% delle donne, con un conseguente divario di genere del 39,6%. Probabilmente le donne fanno più uso di questa modalità in modo da conciliare il lavoro domestico e di cura con la vita lavorativa.

Formazione

Come illustrato nella tabella 15, oltre la metà dei lavoratori ha partecipato a corsi di formazione, con una media di 20 ore per partecipante. Tuttavia, considerando il numero totale di ore di formazione rispetto all'intera forza lavoro, la media scende a quasi 12 ore per lavoratore. Sia in termini di partecipazione che di ore di formazione, si osserva un divario di genere leggermente sfavorevole per le donne.

Tabella 15

Formazione						
	Numero di occupati	Numero partecipanti formazione	% di occupati che hanno ricevuto formazione	Ore di formazone	Ore di formazione pro capite (rispetto al totale degli occupati)	Ore di formazione pro capite (rispetto ai partecipanti)
Maschi	28.795	17.202	59,7%	347.661	12,1	20,2
Femmine	8.819	5.078	57,6%	97.915	11,1	19,3
Totale	37.614	22.280	59,2%	445.576	11,8	20,0
Gap di genere			-2,8%		-6,3%	-3,6%

Promozioni a categoria superiori, cessazioni e licenziamenti

Infine, analizziamo le cessazioni, le promozioni e le trasformazioni contrattuali al 31 dicembre 2023. La Tabella 16 illustra le cessazioni di rapporti di lavoro. Dall'analisi emerge un divario di genere negativo, che in questo contesto risulta favorevole alle donne, indicando che le cessazioni femminili sono state inferiori di quasi il 21% rispetto alla media. Il gap di genere è anche negativo nei licenziamenti collettivi. Al contrario, nei licenziamenti individuali, i licenziamenti riferiti alle donne superano la media di quasi 6%. Anche le dimissioni consensuali delle donne si attestano su valori significativamente più alti rispetto alla media.

Tabella 16

Cessazioni di rapporti di lavoro al 31/12/2023									
Valori assoluti									
Genere	**Cessazioni Totali**	**Di cui licenziamenti collettivi**	**Di cui licenziamenti individuali**	**Dimissioni**	**Di cui riferite ad occupati con figli 0-3 anni**	**Risoluzione consensuale**	**Pensionamenti**	**Prepensionamenti**	**Altro**
Maschi	3046	7	200	1833	43	27	232	13	765
Femmine	693	1	66	346	8	15	69	2	196
Totale	**3739**	**8**	**266**	**2179**	**51**	**42**	**301**	**15**	**961**
Come % degli occupati									
Maschi	10,58%	0,02%	0,69%	6,37%	0,15%	0,09%	0,81%	0,05%	2,66%
Femmine	7,86%	0,01%	0,75%	3,92%	0,09%	0,17%	0,78%	0,02%	2,22%
Totale	**9,94%**	**0,02%**	**0,71%**	**5,79%**	**0,14%**	**0,11%**	**0,80%**	**0,04%**	**2,55%**
Gap di genere	-20,95%	-46,69%	5,83%	-32,27%	-33,10%	52,33%	-2,23%	-43,13%	-13,01%

Nella Tabella 17 sono presentati i dati relativi alle promozioni a categoria superiore e alle trasformazioni dei contratti di lavoro. Per quanto riguarda le promozioni, il divario di genere è favorevole alle donne, con una percentuale di promozioni femminili superiore del 12,4% rispetto alla media. Al contrario, le stabilizzazioni mostrano una tendenza a favore degli uomini. Osservando i passaggi da tempo pieno a part-time e da part-time a tempo pieno, si nota che in entrambi i casi le donne sono sovrarappresentate. In generale, le trasformazioni da part-time a tempo pieno sono state meno frequenti rispetto a quelle da tempo pieno a part-time, un fenomeno particolarmente accentuato per le donne, che registrano un divario di genere più ampio nel secondo caso (da tempo pieno a part-time).

Tabella 17

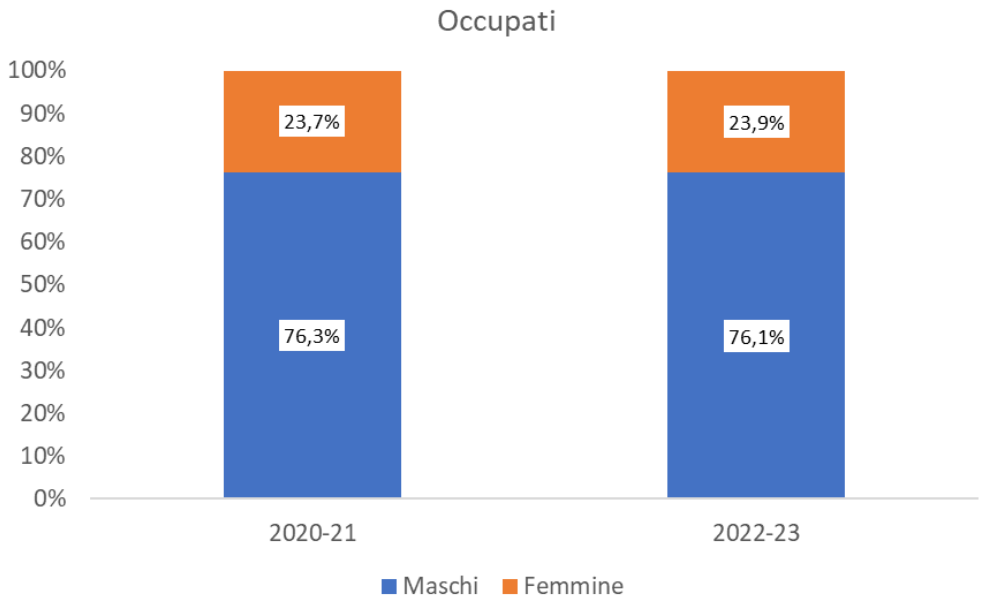
Trasformazione di contratti e promozioni				
Valori assoluti				
Genere	**Promozioni a categoria superiore**	**da tempo determinato a tempo indeterminato**	**da part time a tempo pieno**	**da tempo pieno a part time**
Maschi	433	615	32	38
Femmine	155	182	113	135
Totale	588	797	145	173
Come % degli occupati				
Maschi	1,5%	2,1%	0,1%	0,1%
Femmine	1,8%	2,1%	1,3%	1,5%
Totale	**1,6%**	2,1%	0,4%	0,5%
Gap di genere	12,4%	-2,6%	232,4%	232,8%

Evoluzione dei dati tra i bienni 2020-2021 e 2022-2023

In questa sezione confrontiamo i dati ottenuti dal questionario condotto per il biennio 2020-2021 e quello riferito al biennio 2022-2023. Il confronto non viene effettuato sull'intero campione, bensì sulle 86 aziende che hanno risposto al questionario entrambe le volte.

La distribuzione degli occupati tra uomini e donne sia rimasta praticamente invariata (Figura 8).

Figura 8



Analizzando la distribuzione dei dipendenti per categoria, si osserva che in tutte le fasce professionali, ad eccezione degli operai, l'occupazione femminile è cresciuta a un ritmo superiore rispetto a quella maschile (Tabella 18). Questo trend è particolarmente evidente tra i dirigenti, dove si registra un incremento percentuale significativo, nonostante gli uomini rappresentino ancora la quasi totalità della categoria (circa il 92%, come si vede nella tabella 19).

Tabella 18

Valori assoluti									
	Al 31/12/2021			Al 31/12/2023			Variazione %		
Categoria	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**	**Maschi**	**Femmine**	**Totale**
Dirigenti	442	32	474	463	42	505	4,8%	31,3%	6,5%
Quadri	858	145	1.003	940	170	1.110	9,6%	17,2%	10,7%
Impiegati	6.256	3.130	9.386	6.629	3.354	9.983	6,0%	7,2%	6,4%
Operai	13.265	3.346	16.611	14.087	3.438	17.525	6,2%	2,7%	5,5%
Totale	**20.821**	**6.653**	**27.474**	**22.119**	**7.004**	**29.123**	**6,2%**	**5,3%**	**6,0%**

Tabella 19

Percentuali						
	Al 31/12/2021		Al 31/12/2023		Variazione in p.p.	
Categoria	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**	**Maschi**	**Femmine**
Dirigenti	93,2%	6,8%	91,7%	8,3%	-1,6	1,6
Quadri	85,5%	14,5%	84,7%	15,3%	-0,9	0,9
Impiegati	66,7%	33,3%	66,4%	33,6%	-0,2	0,2
Operai	79,9%	20,1%	80,4%	19,6%	0,5	-0,5
Totale	**75,8%**	**24,2%**	**76,0%**	**24,0%**	**0,2**	**-0,2**

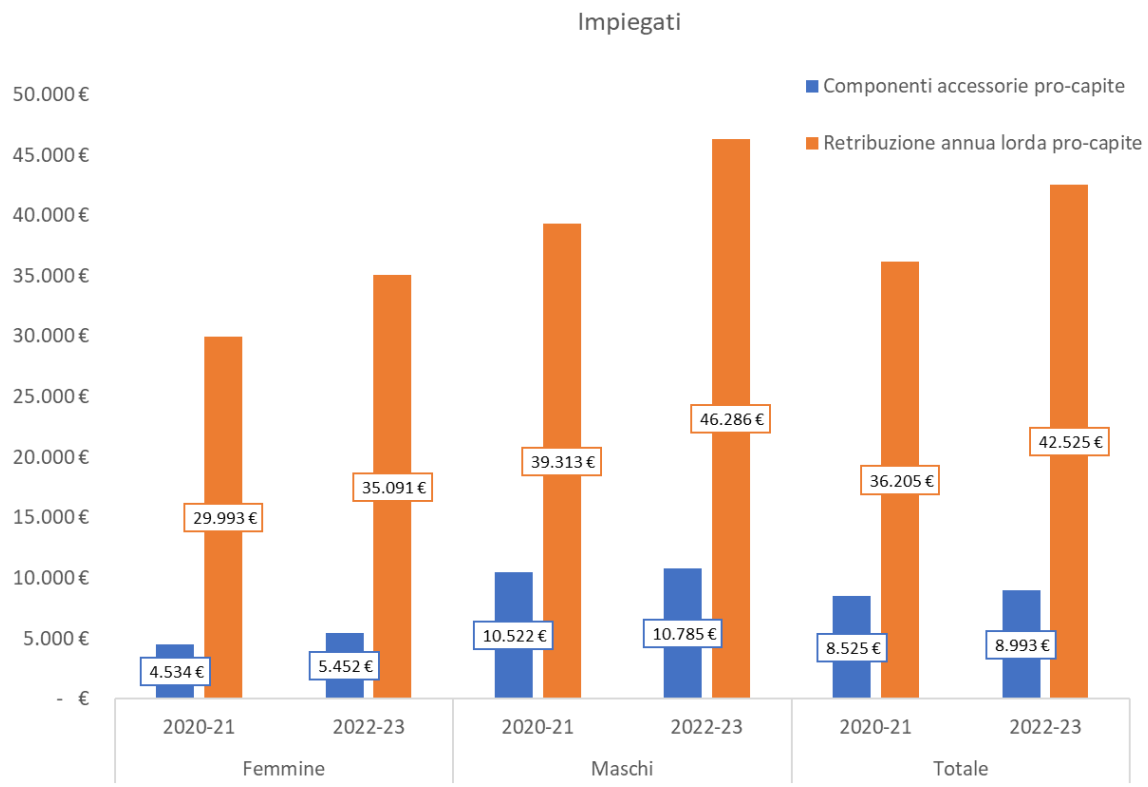
Se consideriamo l'incidenza di ciascuna categoria professionale in base al genere, emerge che la categoria degli impiegati è l'unica in cui l'incidenza nelle femmine supera quella nei maschi. Inoltre, la percentuale di impiegate tra le donne è aumentata dal 47% al 47,9% tra i due periodi considerati, ampliando il divario di genere a favore delle donne di quasi due punti percentuali (Tabella 20). Un miglioramento del divario di genere si osserva anche tra quadri e dirigenti, sebbene, come evidenziato nella Tabella 18, la rappresentanza maschile rimanga predominante in queste fasce. Al contrario, tra gli operai si registra una diminuzione della partecipazione femminile, unico caso in cui il divario di genere mostra un lieve peggioramento.

Tabella 20

	Al 31/12/2021				Al 31/12/2023				ap di gener (variazion e in p.p. tra biennio
	Incidenza di ogni categoria per genere			Gap di genere	Incidenza di ogni categoria per genere			Gap di genere	
	Maschi	Femmine	Totale		Maschi	Femmine	Totale		
Dirigenti	2,1%	0,5%	1,7%	-72,1%	2,1%	0,6%	1,7%	-65,4%	6,70
Quadri	4,1%	2,2%	3,7%	-40,3%	4,2%	2,4%	3,8%	-36,3%	3,98
Impiegati	30,0%	47,0%	34,2%	37,7%	30,0%	47,9%	34,3%	39,7%	1,99
Operai	63,7%	50,3%	60,5%	-16,8%	63,7%	49,1%	60,2%	-18,4%	-1,61
Totale	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**		**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**		

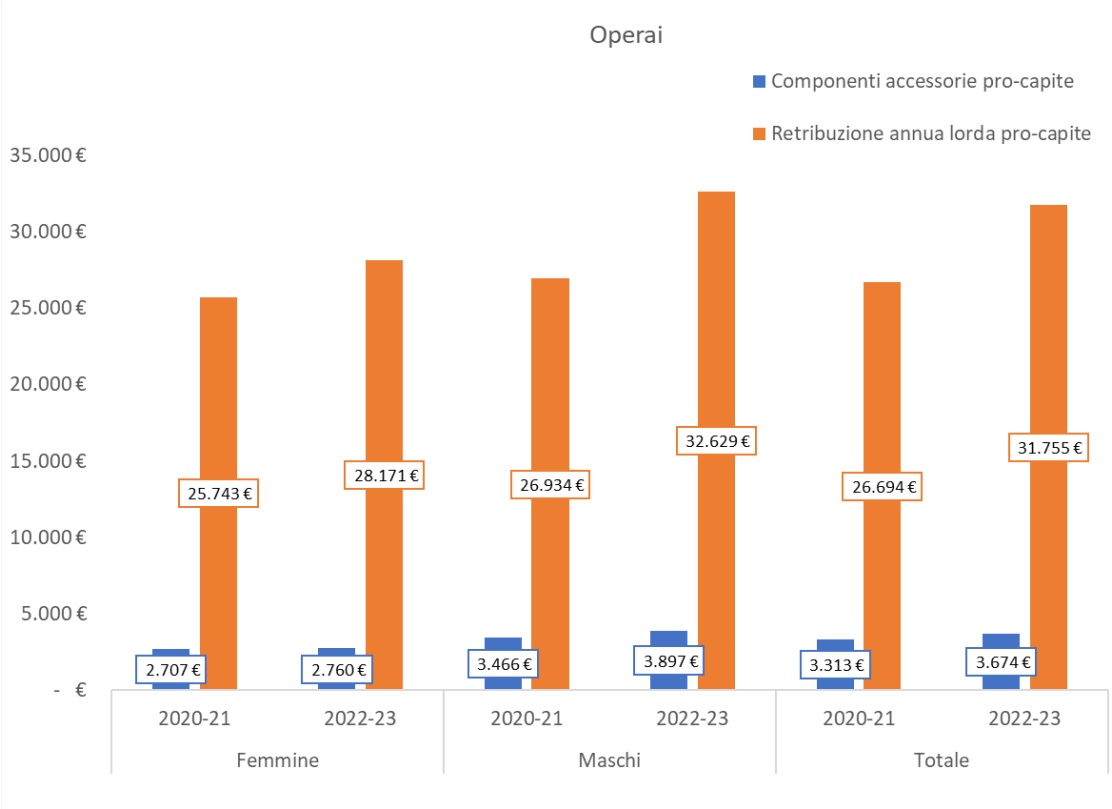
Di seguito analizziamo, per le 86 aziende considerate, le variazioni salariali tra i due bienni. Al fine di evitare errori statistici, il confronto è stato effettuato esclusivamente per le categorie di impiegati e operai, limitandoci ai casi in cui il numero di dipendenti risultava significativo.

Figura 9



Per quanto riguarda gli impiegati (figura 9), si osserva un aumento della retribuzione sia per gli uomini che per le donne, relativo sia alla retribuzione complessiva che alle componenti accessorie. Un trend analogo si riscontra anche per la categoria degli operai (figura 10).

Figura 10



Sebbene il trend sia simile per operai e impiegati, si osserva che il divario di genere nelle due categorie presenta differenze significative: è molto più ampio tra gli impiegati rispetto agli operai (tabella 21). Per gli impiegati, il divario di genere nella retribuzione totale è leggermente aumentato, mentre si è ridotto per quanto riguarda le componenti accessorie. Nel caso degli operai, invece, si è registrato un incremento marcato del divario di genere, sia nella retribuzione complessiva che nelle componenti accessorie.

Tabella 21

Categoria	Gender gap	Retribuzione annua pro-capite	Componenti accessorie pro-capite
Impiegati	**2020-2021**	-17,2%	-46,8%
	2022-2023	-17,5%	-39,4%
Operai	**2020-2021**	-3,6%	-18,3%
	2022-2023	-11,3%	-24,9%

Per quanto concerne il part-time, la percentuale di donne che lavora con questa modalità ha registrato un lieve calo. Tuttavia, poiché la percentuale maschile è diminuita in misura maggiore, il gender gap è peggiorato di quasi 9 punti percentuali (Tabella 22).

Tabella 22

	2020-21		2022-23		2020-21	2022-23
Genere	**Impiegati part time**	**Impiegati totali**	**Impiegati part time**	**Impiegati totali**	**% part time/ totali**	
Femmine	1.186	6.653	1.228	7.041	17,8%	17,4%
Maschi	318	21.102	308	22.280	1,5%	1,4%
Totale	**1.504**	**27.336**	**1.536**	**29.321**	**5,5%**	**5,2%**
				Gender gap	224,0%	232,9%

La disparità risulta particolarmente evidente nelle ore lavorate, specialmente per quanto riguarda gli straordinari. Come evidenziato nella Tabella 23, il divario di genere è aumentato in entrambi i casi, ma risulta molto più marcato nelle ore di straordinario.

Tabella 23

Ore lavorate e straordinari				
	Ore lavorate totali pro-capite		**Ore straordinario pro-capite**	
	2020-21	**2022-23**	**2020-21**	**2022-23**
Maschi	1.488	1.575	50	48
Femmine	1.401	1.453	26	23
Totale	1.467	1.546	44	42
Gap di genere	**-4,5%**	**-6,0%**	**-41,8%**	**-44,7%**