

Differenze salariali, alle donne il 12% in meno nelle fabbriche: i numeri della Fiom sulle buste paga di Emily Capozucca

De Palma, segretario Fiom: «Il contratto nazionale e la contrattazione di secondo livello sono gli interventi necessari per ridurre le diseguaglianze»

(Fonte: <https://www.corriere.it/> 18 settembre 2026)



Il divario di genere non solo persiste, ma diventa strutturale, attraversa l'occupazione, la qualità dei contratti e soprattutto le retribuzioni. E nonostante la tutela del contratto nazionale, il gap salariale continua a ricomparire nelle voci accessorie, quelle più discrezionali.

È la fotografia scattata dalla **Fiom-Cgil sul lavoro nelle aziende metalmeccaniche italiane nel biennio 2024-2025**, un settore che cambia, ma troppo lentamente. Le donne sono appena il 21,5% della forza lavoro: il 17,5% tra i dirigenti, il 23,1% tra i quadri, il 30,5% tra gli impiegati e solo il 12,2% tra gli operai.

Il divario salariale

Il part-time è uno dei segnali più evidenti e riguarda solo l'1,3% degli uomini, **ma sale al 12,2% delle donne**. Una forbice che rimanda direttamente ai carichi familiari e che incide sulla progressione di carriera e sulle retribuzioni. **Anche il lavoro agile** segue la stessa dinamica: lo utilizza il 23,5% degli uomini e il 37,1% delle donne.

Ma il nodo centrale resta il salario. Nel 2025 il gender pay gap si attesta al 12%, con 44.985 euro di retribuzione media annua degli uomini contro i 39.584 euro di quella delle donne. Una differenza di 5.401 euro che cresce salendo nella gerarchia: quasi 30mila euro tra dirigenti, oltre

7.900 euro tra impiegati, più di 6mila tra operai. Il contratto nazionale garantisce paghe base identiche mentre il **divario nasce nel salario accessorio, quello più discrezionale, fatto di straordinari, superminimi, premi di produttività e benefit. Qui il gap sale al 23,6%.**

Gli straordinari degli operai uomini valgono oltre il 66% in più rispetto a quelli delle operaie. I superminimi individuali mostrano differenze marcate in tutte le categorie. Tra i dirigenti, i premi di produttività degli uomini sono più alti del 47,7%. È in queste voci, spesso frutto di decisioni unilaterali o negoziazioni individuali, che il divario si amplifica.

La contrattazione di secondo livello

Nei grandi gruppi con contrattazione avanzata, il gender pay gap scende all'8,3%, quattro punti in meno del dato complessivo. Una differenza che, per la Fiom, dimostra l'efficacia del secondo livello contrattuale nel riequilibrare le voci più discrezionali del salario. «Il sistema di impresa metalmeccanica «deve fare un salto di qualità. Il contratto nazionale e la contrattazione di secondo livello sono gli interventi che sono necessari per poter ridurre le disuguaglianze e riconoscere la differenza tra uomini e donne - ha affermato **il segretario generale della Fiom Cgil, Michele De Palma**, a margine della conferenza stampa di presentazione dello studio-. «Il part-time non è un agente evidentemente negativo, è evidentemente negativo il delta salariale dei superminimi che vengono dati con discrezionalità e senza equilibrio. Questi possono essere risolti, e vengono risolti, dalla contrattazione collettiva».

Riguardo al quadro normativo «oggi la legislazione non favorisce tutti quegli interventi che puntano ad un elemento di riconoscimento della differenza e dell'equilibrio - ha aggiunto De Palma che insieme alla **segretaria nazionale Barbara Tibaldi** ha ribadito la necessità di «un quadro legislativo coerente. Da un punto di vista normativo, il governo deve intervenire sul decreto legislativo del 7 maggio del 2026, poiché non ha garantito la piena attuazione della direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza salariale».

[Gender gap, c'è tanto da fare. Fiom: estendere la contrattazione per ridurre le differenze di genere](#)

[Gender gap, c'è tanto da fare. i dati](#)

[Gender gap, c'è tanto da fare Fiom: estendere la contrattazione per ridurre le differenze di genere](#)