

REPORT FIM CISL

SU BILANCI RELATIVI ALLA SITUAZIONE DI GENERE BIENNIO 2024-2025

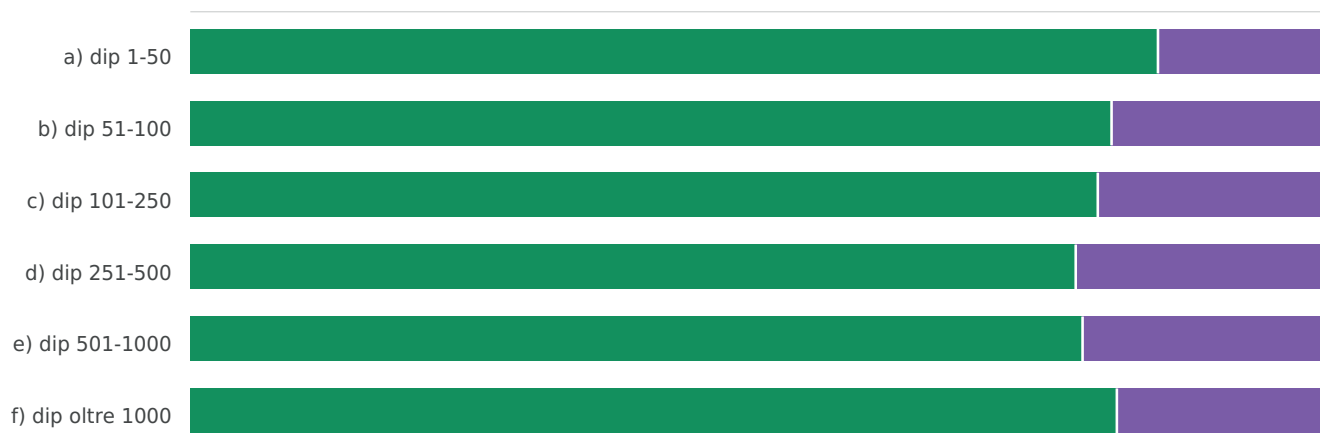


- L'indagine della FIM CISL Nazionale ha permesso di esaminare, per il biennio 2024-2025, **1.104 aziende** con 387.621 addetti, 701 erano state esaminate nel 2020-2021 e 912 nel biennio 2022-2023.
- Le 1.104 aziende esaminate sono collocate su tutto il territorio nazionale e di queste **497** sono aziende che occupano **da 51 a 100 dipendenti** e **35.176 lavoratori** di cui **6.789 donne**. La maggioranza delle persone si colloca in aziende sopra i **1.000 dipendenti**, **62 aziende**, con **238.799 addetti**, di cui **44.979 donne** al 31 dicembre 2025.

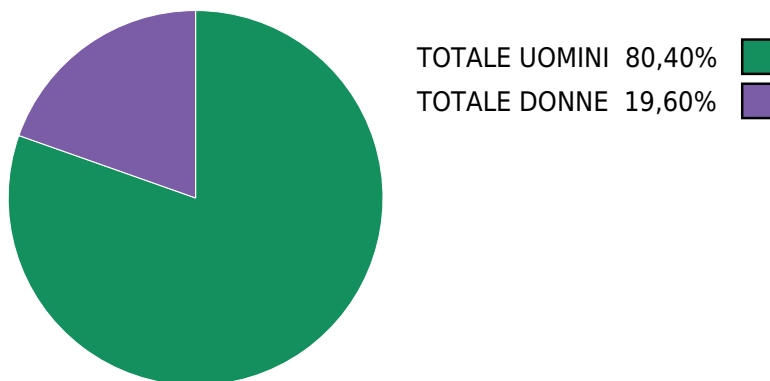
CLASSE DIPENDENTI	AZIENDE	TOTALE OCCUPATI M+F AL 31/12/2025	TOTALE UOMINI AL 31/12/2025	TOTALE DONNE AL 31/12/2025
a) dip 1-50	115	3.643	3.088	555
b) dip 51-100	497	35.176	28.387	6.789
c) dip 101-250	290	44.703	35.536	9.167
d) dip 251-500	99	35.579	27.595	7.984
e) dip 501-1000	41	29.721	23.230	6.491
f) dip oltre 1000	62	238.799	193.820	44.979
Totale Risultato	1.104	387.621	311.656	75.965

- Il totale degli addetti al 31/12/2025 è di **387.621**, di cui le donne sono **75.965**; il **19,6% della forza lavoro** del settore metalmeccanico che si caratterizza, per il terzo biennio consecutivo, a **netta prevalenza maschile** addirittura con un leggero calo della presenza femminile rispetto al biennio precedente 2022-2023, dove si attestava al **20,6%**. I lavoratori disabili occupati nel settore metalmeccanico sono 14.295 (il 3,69%), di cui 4.040 sono donne (il 5,32%).

COMPOSIZIONE OCCUPAZIONE PER GENERE



COMPOSIZIONE OCCUPAZIONE PER GENERE



DINAMICA OCCUPAZIONE NEL BIENNIO

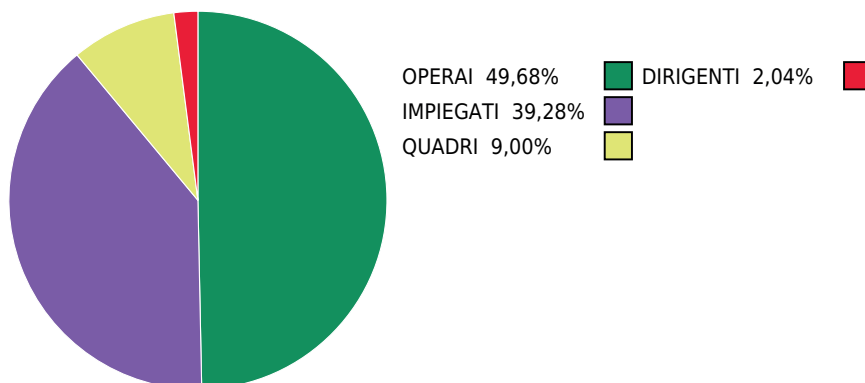
- La **dinamica occupazionale** totale, nel biennio 2024-2025, vede una crescita pari all'**1,25%**, più contenuta rispetto ai due bienni precedenti; 2020-2021 pari al 2,48% e 2022-2023 pari all' 1,72%. La dinamica occupazionale femminile, nell'ultimo biennio, è del 2,99% uguale al biennio precedente ma inferiore del biennio 2020-2021 dove era pari al 4,4%.

AZIENDE	OCCUPATI 31/12/2024	UOMINI 31/12/2024	DONNE 31/12/2024	OCCUPATI 31/12/2025	UOMINI 31/12/2025	DONNE 31/12/2025
1.104	382.849	309.090	73.759	387.621	311.656	75.965
DINAMICA 2024/2025	1,25%	0,83%	2,99%			
PESO OCCUPAZIONE FEMMINILE			19,27%			19,60%

QUALIFICHE PROFESSIONALI

- Per quanto concerne **le qualifiche professionali**; le donne sono **il 19,67%** del totale dei **dirigenti** impiegati (che pesano il 2,04% sul totale dell'occupazione), **il 22,42%** del totale dei **quadri** (che pesano il 9% sul totale dell'occupazione).

OCCUPAZIONE PER QUALIFICA



La maggiore presenza femminile anche in questo biennio, come nei due precedenti, si trova nella categoria impiegatizia con il **27,99%** del totale degli impiegati (che pesano il 39,28%) anche se si registra un calo del lavoro impiegatizio e della presenza delle donne impiegate rispetto al biennio 2022-2023, dove le impiegate erano il 29,56% del totale degli impiegati; categoria che pesava il 41,51% sul totale dell'occupazione. Anche in questo biennio si evidenzia nella categoria degli operai (peso sul totale del 49,68%) una presenza molto contenuta ed in calo, per il terzo biennio consecutivo, delle donne pari al **12,14%**.

QUALIFICHE	DIRIGENTI M+F	DIRIGENTI UOMINI	DIRIGENTI DONNE	QUADRI M+F	QUADRI UOMINI	QUADRI DONNE	IMPIEGATI M+F	IMPIEGATI UOMINI	IMPIEGATI DONNE	OPERAI M+F	OPERAI UOMINI	OPERAI DONNE
Peso qualifiche su totale	2,04	2,04	2,07	9,00	8,67	10,38	39,28	35,11	56,53	49,68	54,19	31,02
Peso donne su qualifiche specifiche			19,67			22,42			27,99			12,14

Al contrario la **presenza femminile nelle posizioni apicali**, dirigenti e quadri, è **in crescita** per il terzo biennio consecutivo del **5,36%** per quanto riguarda le dirigenti e del **2,63%** per quanto concerne i quadri. La maggioranza delle dirigenti donne così come dei quadri sono occupate nelle aziende con più di 1.000 dipendenti.

CLASSE	DIR. M+F	DIR. U	DIR. D	QUADRI M+F	QUADRI U	QUADRI D	IMP. M+F	IMP. U	IMP. D	OPERAI M+F	OPERAI U	OPERAI D
1-50	26	25	1	68	51	17	1.275	818	457	2.280	2.200	80
51-100	357	308	49	941	770	171	11.962	7.588	4.374	21.977	19.849	2.128
101-250	583	518	65	1.465	1.198	267	16.251	11.121	5.130	26.443	23.257	3.186
251-500	705	607	98	2.005	1.542	463	14.650	10.076	4.574	20.022	17.172	2.850
501-1000	617	537	80	1.754	1.406	348	11.769	8.375	3.394	15.369	12.707	2.662
oltre 1000	5.665	4.394	1.271	28.805	22.215	6.590	97.003	72.133	24.870	107.337	94.755	12.582
Totale	7.953	6.389	1.564	35.038	27.182	7.856	152.910	110.111	42.799	193.428	169.940	23.488

TIPOLOGIE CONTRATTUALI E FORME DI LAVORO

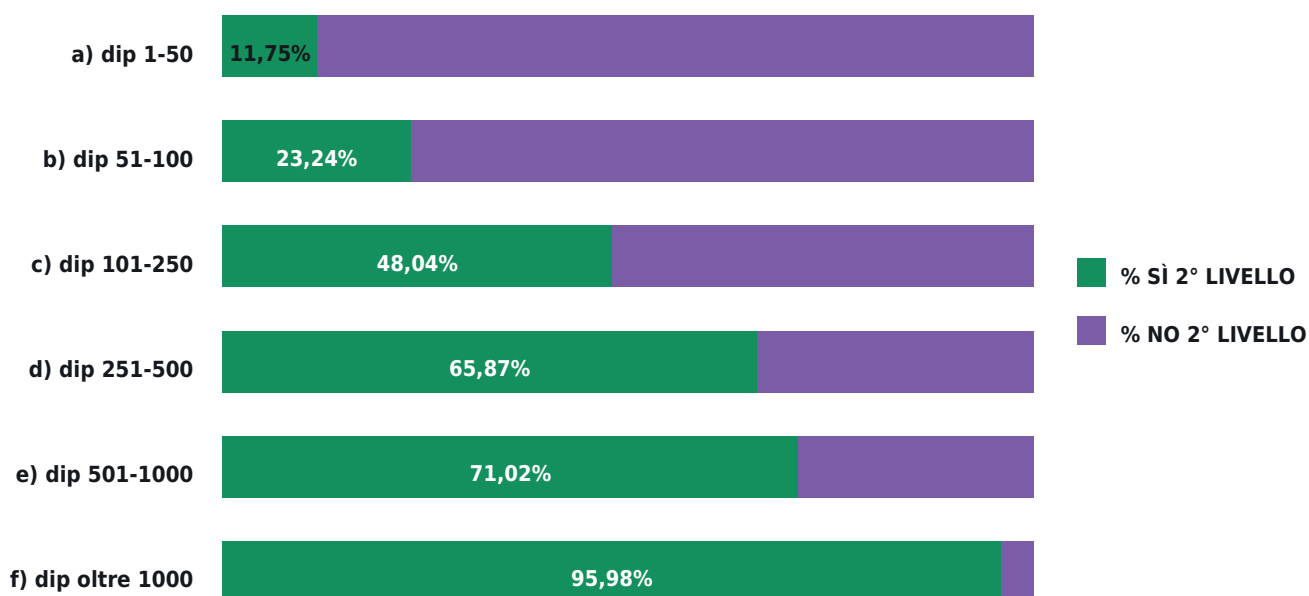
La tipologia contrattuale prevalente del settore metalmeccanico è quella del **contratto a tempo indeterminato** pari al **96,91%** del totale del peso degli occupati. Anche **le donne sono assunte prevalentemente a tempo indeterminato** con percentuali pari al **97,70%**. Il contratto a tempo determinato è usato per una percentuale pari al **3,09%** e nella componente femminile la percentuale è ancora più bassa **2,30%**; dati che sono in linea con i due bienni precedenti così come l'utilizzo **del lavoro part time** scarsamente presente nel settore metalmeccanico e che, anche in questo biennio, si attesta attorno al **3,28%** laddove viene utilizzato **sono le donne le maggiori utilizzatrici** con una percentuale pari al **12,72%** a conferma che, anche se scarsamente presente, è sempre un utilizzo legato alla componente femminile che per motivazioni familiari è spesso costretta ad un uso forzato per far fronte alla gestione delle situazioni di cura. A tal proposito segnaliamo come dall'ultimo rapporto ISTAT emerga che il 68,6% del lavoro di cura in Italia è in capo alle donne e come questo dato debba far riflettere sulle difficoltà che una lavoratrice ha nel gestire in modo equilibrato entrambi i carichi e conseguentemente come sia obbligata a lavorare meno fuori casa.

TIPO RAPPORTO	TEMPO INDETERMINATO DONNE	TEMPO INDETERMINATO	CONTRATTO A TERMINE	DONNE CONTRATTO A TERMINE	PART-TIME	DONNE PART TIME
Biennio 2024-2025	96,91%	97,70%	3,09%	2,30%	3,28%	12,72%
Indicatore	Peso su totale occupati	Peso donne su casistica	Peso su totale occupati	Peso donne su casistica	Peso su totale occupati	Peso donne su casistica

CCNL APPLICATO E CONTRATTO DI 2° LIVELLO

- Delle **1.104 aziende**, **928 con un totale di lavoratori di 314.258 di cui 60.230 donne** applicano il **CCNL Federmeccanica-Assistal**. Di queste **370 aziende** (pari al 39,87%) che occupano la maggioranza dei lavoratori rispetto al totale (pari al 77,90%), **244.797 di cui 45.603 donne**, dichiarano di avere contrattazione di secondo livello aziendale, così come le aziende che applicano il **CCSL Stellantis, Iveco, Ferrari e CNHI** e che occupano **54.255 addetti di cui 10.693 donne**. Gli altri contratti del settore metalmeccanico rappresentano uno spaccato lavorativo più ridotto e in tutti emerge una netta prevalenza di assenza di contrattazione aziendale.

OCCUPATI CON CONTRATTO 2° LIVELLO



La contrattazione aziendale, dunque, anche in questo biennio, resta **prerogativa delle realtà aziendali medio grandi** e fa fatica ad emergere e consolidarsi nelle realtà più piccole dove, con molta probabilità, c'è anche una presenza più scarsa di delegati sindacali (RSU) indispensabili per comprendere al meglio i bisogni dei lavoratori e lavoratrici e per dare risposte concrete attraverso il secondo livello di contrattazione, che è indispensabile, anche, per migliorare la condizione femminile dentro i luoghi di lavoro inserendo mirati strumenti di welfare.

LAVORO AGILE

Lo strumento del **lavoro agile** è **utilizzato dal 21,89% degli occupati** e il peso occupazionale delle **donne nell'utilizzo** di questo strumento è pari al **34,68%**, dato che sottolinea come questo strumento abbia sì un buon utilizzo trasversale fra i generi, ma è comunque **preferito dalla componente femminile**.

Avendo le donne il maggior peso del carico familiare lavorare in modalità agile può permettere una gestione più flessibile del tempo, ridurre gli spostamenti e migliorare l'equilibrio fra vita lavorativa e vita privata. Al momento l'utilizzo dello Smart working sembra prevalere nelle realtà medio grandi e fatica invece in quelle più piccole dove, forse, si hanno attività più produttive e manuali e di conseguenza scarsamente

gestibili da remoto, ma crediamo anche vi sia un approccio culturale ancora arroccato su posizioni che legano la presenza fisica nel luogo di lavoro alla migliore produttività dei lavoratori e qualità del loro operato, non considerando che ormai vi sono molte professionalità che hanno obiettivi da raggiungere e non pezzi da produrre.

Inoltre, come sottolineato anche **dall'ultimo rapporto Inps** lo Smart Working può essere per le donne un vero game-changer in grado di ridurre la "child penalty" fino all'87% oltre ad essere uno strumento efficace per migliorare le retribuzioni soprattutto nell'anno successivo alla nascita di un figlio.

FORMAZIONE

- Delle **1.104** aziende esaminate **944 (85,51%)** dichiarano di svolgere **attività formativa** coinvolgendo in formazione **281.654 lavoratori, di cui 55.119 donne (19,57%)**. Le ore totali pro capite di formazione sono 23,51; per gli uomini 24,63 e per le donne 19,92. Rispetto al biennio precedente **si abbassa la percentuale di lavoratori in formazione dal 78,47% al 72,66% dell'attuale biennio**. Il **14,49%** del campione, pari a 160 aziende, dichiara di **non aver svolto attività formativa** e di conseguenza 20.983 **occupati** non hanno potuto esercitare il diritto alla formazione, peraltro un dato negativo in crescita rispetto al biennio precedente.

FORMAZIONE	AZIENDE	% AZIENDE	OCCUPATI	FORMAZIONE TOTALE M+F N. PARTECIPANTI	% LAV FORMAZIONE	FORMAZIONE DONNE N. PARTECIPANTI	% DONNE/LAV FORMAZIONE
SI	944	85,51%	366.638	281.654	72,66%	55.119	19,57%
NO	160	14,49%	20.983				

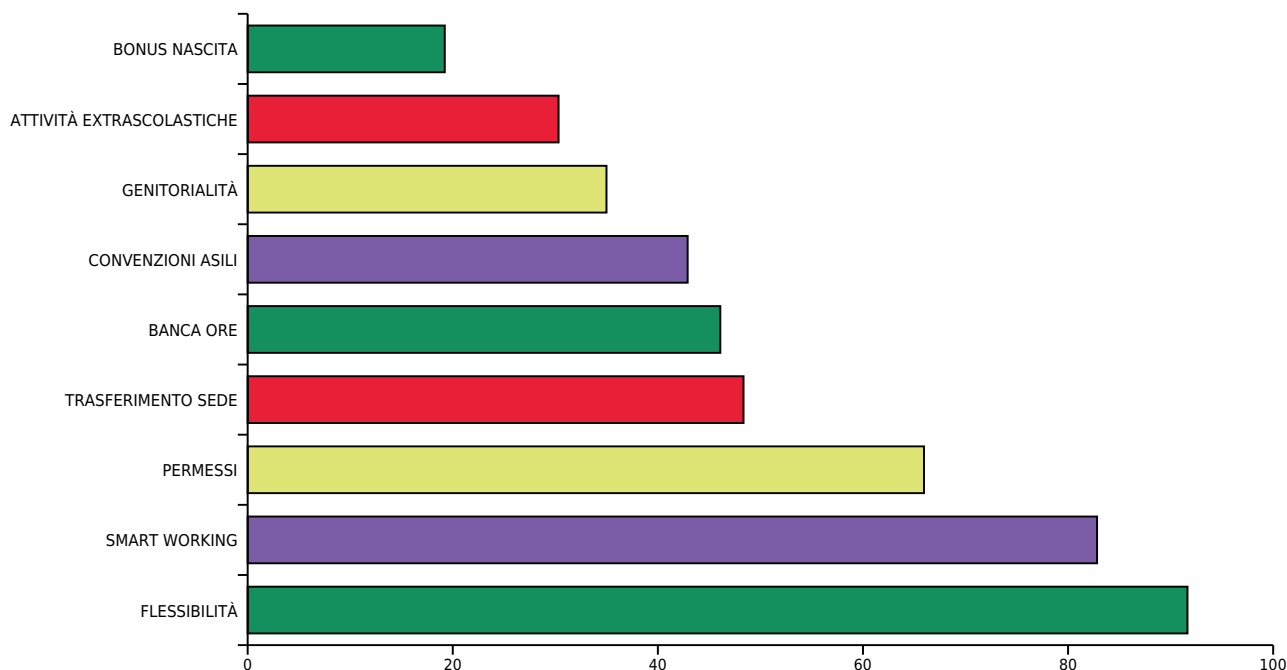
WELFARE

- Sono **999** le aziende che erogano **strumenti di welfare (di I° e II° livello)**, che coprono la **maggioranza dei lavoratori** del nostro campione, **374.201 di cui 73.617 donne**. Di queste aziende, **619** dichiarano di non avere contrattazione di secondo livello né aziendale né territoriale, così come nel biennio precedente, erogano quindi strumenti di welfare riconducibili esclusivamente alla contrattazione nazionale.

PRESENZA CONTRATTO DI 2° LIVELLO	TIPO	AZIENDE CON WELFARE	LAVORATORI AZ CON WELFARE	LAV DONNE AZ CON WELFARE	AZIENDE NO WELFARE	LAVORATORI AZ NO WELFARE	LAV DONNE AZ NO WELFARE
SI	Numero	380	297.451	55.982	30	6.372	1.268
SI	Peso %	92,68	97,90	97,79	7,32	2,10	2,21
NO	Numero	619	76.750	17.635	75	7.048	1.080
NO	Peso %	89,19	91,59	94,23	10,81	8,41	5,77
TOTALE	Numero	999	374.201	73.617	105	13.420	2.348

- Sono **370** le aziende (CCNL Federmeccanica-Assistal) che possiedono, dentro la contrattazione aziendale, strumenti di welfare; il più diffuso resta le flessibilità oraria che riguarda il 91,64% della popolazione aziendale, il 82,83% usa lo Smart Working, il 65,95% utilizza congedi e permessi extra. La qualità del tempo e la conciliazione vita lavoro sono, per il terzo biennio consecutivo, gli strumenti maggiormente richiesti e presenti nella contrattazione.

ESTENSIONE MISURE DI WELFARE - LAVORATORI COINVOLTI



RETRIBUZIONI

- La **retribuzione media annua lorda di un lavoratore dipendente uomo** è pari a **44.260 euro lordi**, di cui **11.366 euro lordi** sono gli elementi accessori al salario (straordinari, superminimi, premi di produttività, benefit). la **retribuzione media annua lorda di una lavoratrice dipendente** è pari a **38.313 euro lordi**, di cui le voci accessorie al salario sono pari a **9.180 euro lordi**, marcando una differenza salariale media annua lorda di genere pari a **-13,44%**.

RETRIBUZIONE MEDIA TOTALE	RETRIBUZIONE MEDIA UOMINI	RETRIBUZIONE MEDIA DONNE	Donne/ uomini	DI CUI ELEMENTI ACCESSORI			
				ELEMENTI ACCESSORI M+F	ELEMENTI ACCESSORI UOMINI	ELEMENTI ACCESSORI DONNE	Donne/ uomini
43.022	44.260	38.313	-13,44%	10.911	11.366	9.180	-19,24%

Nelle aziende con contrattazione di secondo livello la differenza retributiva media annua lorda tra uomini e donne è più attenuata ed è pari a **-9,77%**, ciò sta ad indicare la funzione positiva svolta dalla contrattazione nel ridurre le disuguaglianze tra lavoratrici e lavoratori.

Se consideriamo le sole voci accessorie al salario la differenza si attesta al **-19,24%** (ciò è dovuto non solo alle differenze retributive propriamente intese, ma anche alle diverse forme organizzative del lavoro che toccano in modo distinto uomini e donne nel settore metalmeccanico (es. part time, turni, straordinari, ecc.).

Le maggiori differenze di genere relative alla retribuzione media annua lorda si registrano nelle aziende con **classi dimensionali da 101 a 250 lavoratori** con una percentuale del divario del **-31,50%**, e sono elevate

in tutte le classi dimensionali, mentre le punte più basse si registrano nelle aziende sopra i 500 dipendenti (-18,94%), comunque sopra la media, e nella classe oltre i 1.000 dipendenti dove le differenze sono del **-8,42%**, dato comunque in crescita rispetto al 2022-2023 dove si attestava al - 6,4%.

CLASSE DIPENDENTI	RETRIBUZIONE MEDIA TOTALE	RETRIBUZIONE MEDIA UOMINI	RETRIBUZIONE MEDIA DONNE	Donne/ uomini
a) dip 1-50	37.788	43.332	31.903	-26,38%
b) dip 51-100	39.889	41.924	32.487	-22,51%
c) dip 101-250	39.085	42.494	29.110	-31,50%
d) dip 251-500	41.437	43.660	34.752	-20,40%
e) dip 501-1000	40.800	42.746	34.649	-18,94%
f) dip oltre 1000	44.029	44.760	40.990	-8,42%
Totale Risultato	43.022	44.260	38.313	-13,44%

Se andiamo a comparare le retribuzioni medie annue lorde per **qualifiche** registriamo le maggiori differenze nelle posizioni apicali; fra i dirigenti le differenze medie sono del **-17,49%**, seguite dal **-21,98%** fra gli operai, - **16,87%** fra gli impiegati, **-8,16%** fra i quadri.

	RETRIBUZIONE MEDIA DIRIGENTI DONNE	RETRIBUZIONE MEDIA QUADRI DONNE	RETRIBUZIONE MEDIA IMPIEGATI DONNE	RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI DONNE
% Retribuzione donne/uomini per qualifica	-17,49%	-8,16%	-16,87%	-21,98%

Le voci accessorie al salario registrano un peso diverso in base alle **qualifiche**, oltre che al tipo di **ruolo organizzativo** e conseguentemente contribuiscono in modo diverso alle differenze retributive di genere; **gli straordinari** non hanno alcun peso nelle qualifiche apicali mentre risultano importanti fra gli operai dove la loro incidenza è del 21,88%, **i superminimi** pesano il 62,80% sui quadri, il 48,60% per gli impiegati e il 38,64% sui dirigenti, il 17,62% per gli operai, mentre i **benefit** hanno l'incidenza più alta fra i dirigenti con un peso del 39,61%.

**NEL 3° REPORT SI CONSOLIDANO
ALCUNE CARATTERISTICHE:**

- **la maggioranza delle aziende** censite sono di **dimensioni medio piccole**; 115 aziende che occupano fino a 50 dipendenti e 497 aziende che occupano da 51 a 100 dipendenti con rispettivamente 3.643 e 35.176 lavoratori (*il 55,43% di aziende e il 10% di lavoratori*), di cui 555 e 6.789 donne (*9,67% dell'occupazione femminile del campione*).
- **La maggioranza delle persone** lavora **nelle aziende sopra i 1.000 dipendenti** (5,62%); 238.799 lavoratori (61,61%) di cui **44.979 donne** (59,21%)
- **La contrattazione di secondo livello aziendale** riguarda **la minoranza delle aziende (39,87%)** ma che occupano **la maggioranza dei lavoratori (77,90%)**
- **Le donne sono il 19,6% del nostro campione**, il settore è ancora prevalentemente maschile
- **Le donne** come peso percentuale **continuano a diminuire** per il terzo biennio consecutivo **nella categoria delle operaie** (*dal 13% al 12,14%*) mentre **continuano a crescere nelle posizioni apicali di dirigenti e quadri** anche se il peso di quest'ultime, sul totale delle lavoratrici, è molto contenuto
- **L'esercizio del diritto alla formazione professionale** continua a **diminuire** fra i lavoratori e le lavoratrici e aumentano le aziende che **non assolvono** a tale obbligo (*da 13,82% a 14,49%*)
- **Gli strumenti di welfare più diffusi**; flessibilità orarie, permessi e congedi extra, smart working
- **Il gap retributivo di genere** persiste **-13,44%** sulla **retribuzione media annua lorda, differenza** che sale al **-19,24%** analizzando **le voci accessorie al salario** (straordinari, superminimi, premi di produttività, benefit)

**COSA POSSIAMO FARE PER CONTENERE
IL GENDER GAP E IL GENDER PAY GAP**

La contrattazione sia nazionale che aziendale restano strumenti importanti per supportare, accrescere e migliorare il lavoro femminile dentro il nostro settore e cercare di ridurre il divario salariale ancora troppo esteso fra uomini e donne.

Ampliare gli strumenti di welfare legati, anche, agli orari di lavoro può permettere, ad una parte di popolazione lavorativa e soprattutto a quella femminile, di gestire meglio i forti carichi familiari dovuti all'assenza di servizi di supporto alla genitorialità e di cura della non autosufficienza e delle persone anziane, che ancora gravano, principalmente, sulle donne. Servizi di supporto al lavoro di cura che dovrebbero essere al centro nelle politiche sociali del nostro Paese, ma che invece continuano ad essere carenti.

Questi compiti di cura sono "lavoro", lavoro familiare che in quanto tale è tempo sottratto, è energia spesa, sono opportunità perdute, che non permettono alle donne di vivere pienamente i contesti lavorativi, dedicando il giusto equilibrio alla sfera familiare e a quella lavorativa.

L'ultimo Rapporto Istat 2026 sottolinea che le donne svolgono, mediamente, 5 ore di lavoro familiare al giorno, facendosi **carico del 68,6% dei compiti familiari**, questi dati segnano fra l'altro uno dei divari di genere più alti di Europa nella ripartizione dei compiti familiari fra uomini e donne. È come se le donne svolgessero nell'arco di una giornata più turni lavorativi ma uno di questi non viene riconosciuto poiché la cura viene "derubricata" a questione privata e non ad una dimensione ordinaria nella vita familiare, che spesso si intreccia e condiziona la vita lavorativa aziendale.

Inoltre, ancora oggi molte realtà lavorative presentano **organizzazioni del lavoro rigide** dove la presenza fisica viene legata a doppio filo alla qualità del lavoro, dove si predilige il lavoratore sempre disponibile e possibilmente con pochi carichi di cura non permettendo così lo sviluppo di flessibilità orarie e l'accrescimento di strumenti di welfare che potrebbero ridurre i gap di genere.

I percorsi lavorativi delle donne sono, inevitabilmente, **più discontinui, più rigidi nell'evoluzione della carriera, più brevi, meno retribuiti**. Le tipologie di prestazioni che sono in molti casi costrette a svolgere le porta anche a parità di ruoli ad avere retribuzioni annue lorde inferiori a quelle dei colleghi maschi; si parte da retribuzioni contrattuali simili ma si finisce per svolgere ruoli, spesso, in modalità diverse che creano con il tempo distanze salariali importanti. Quando si hanno più carichi familiari (soprattutto figli e persone anziane da gestire), anche se si ricoprono le stesse posizioni, si fa un orario di lavoro part time, oppure difficilmente si fanno ore straordinarie o trasferte, essendo meno flessibili all'esigenze aziendali, più difficilmente vengono affidati progetti di una certa importanza e conseguentemente si hanno superminimi o benefit più contenuti rispetto ai colleghi maschi.

Questi sono, solo, alcuni dei fattori che contribuiscono ad accrescere le differenze di genere salariali e sociali, che peraltro non si fermano alla vita lavorativa "attiva" ma proseguono anche quando le donne vanno in pensione con trattamenti di quiescenza inferiori, in media del 30%, rispetto a quelli degli uomini a causa di una vita lavorativa "a doppio turno", segnata da minore evoluzione di carriera, da stipendi più bassi e da una carriera lavorativa più breve. Dall'**Osservatorio dell'Inps** emerge che le pensioni liquidate alle donne con decorrenza primo semestre 2026 hanno avuto un importo medio di 1048 euro, rispetto ai 1506 euro degli uomini (-30%), divario in aumento rispetto al 2025 dove si attestava al 26,2%.

A maggior ragione, dunque, è doveroso aumentare la quantità e la qualità del lavoro femminile per permettere alle stesse di non avere, anche, un invecchiamento più povero e complicato ma per farlo è necessario costruire, rafforzare quelli strumenti che permettano alle donne di conciliare al meglio le due sfere di vita e soprattutto costruire strumenti che siano **condivisi** all'interno dei nuclei familiari fra uomini e donne. **Non basta creare strumenti conciliativi** è necessario che si faccia, anche, un **passo culturale in avanti** nella condi-

visione degli stessi e questo passo lo si fa in famiglia ma anche dentro le aziende ancora ferme, in molti casi, a **modelli organizzativi prettamente maschili**. Non si può parlare di meriti quando non si costruiscono le stesse opportunità e possibilità. Nel nuovo **CCNL Federmeccanica Assistal** sono stati rafforzati e inseriti strumenti concreti al fine di ridurre le differenze di genere fra lavoratrici e lavoratori e per ampliare l'approccio culturale sui temi delle pari opportunità.

- Rafforzati i compiti della **Commissione Pari Opportunità nazionale**
- Riduzione le classi dimensionali delle aziende, da 1000 a 500 dipendenti, dove si potrà istituire la **Commissione paritetica Pari Opportunità aziendale**
- **Informativa preventiva alle RSU** da parte delle aziende che intendano intraprendere il percorso per la certificazione di genere. Le RSU saranno coinvolte anche nel monitoraggio delle azioni positive da attuare
- Le aziende sopra i 50 dipendenti, nell'anno che precede la consegna del Rapporto Biennale sulla parità di genere, forniranno alle RSU e alle organizzazioni territoriali le **informazioni sull'occupazione maschile e femminile**
- Ogni anno aziende e RSU organizzeranno insieme **iniziative formative** per migliorare il livello di consapevolezza e responsabilità sui temi della prevenzione alle molestie e alle violenze di genere
- **Congedi parentali**; introduzione di 3 giorni di permessi annui per le malattie dei figli fino a 4 anni, con riconoscimento di un'indennità pari all'80% del normale trattamento economico
- **Permessi annui retribuiti (PAR)**
 - introdotti 3 nuovi eventi all'anno per imprevisti rilevanti in cui le lavoratrici e i lavoratori potranno fruirne senza alcun preavviso.
 - Utilizzo dei permessi a gruppi i 2 ore per i lavoratori a giornata
 - Riduzione da 10 a 7 giorni del preavviso per l'utilizzo dei PAR

● **Formazione**

- Potranno fruire di 4 ore aggiuntive di diritto soggettivo, oltre alle attuali casistiche di assenze per congedo di maternità, paternità, congedo parentale, malattia superiore a 6 mesi, anche le assenze per infortunio e congedo straordinario per legge 104/92 art.
- **Prevista una informativa annuale alle RSU e alle commissioni territoriali.** Le eventuali criticità rispetto alla fruizione della formazione sarà oggetto di un esame congiunto tra direzione aziendale e RSU
- **Ridotta la classe dimensionale aziendale** portandola da 500 a 300 dipendenti per costituire la Commissione aziendale per la formazione.

● **Inquadramento**

- Le parti hanno stabilito di dar seguito ai lavori della Commissione Inquadramento nazionale con un focus sulle iniziative sperimentali al fine di attuare la riforma dell'inquadramento introdotta con il rinnovo del CCNL del 2021. È un elemento ancora più importante rispetto alla recente normativa sulla trasparenza salariale (Decreto 96/2026)

L'implementazione e l'applicazione dei diritti e delle norme contrattuali conquistati nel CCNL sono elementi essenziali dell'azione sindacale nei luoghi lavorativi. In particolare governare la leva della formazione e dell'inquadramento professionale sono centrali per lo sviluppo dei percorsi di crescita professionale in un'impostazione di pari opportunità, contro le discriminazioni attuate.

Un ruolo fondamentale, per gestire in modo diverso il lavoro e dare alle donne maggiori possibilità di crescita professionale e reddituale, lo svolge, anche, la **contrattazione aziendale** attraverso la quale si possono costruire strumenti volti a **migliorare la gestione del tempo**, la costruzione di **congedi parentali quanto più paritari** possibili, il potenziamento **di strumenti di welfare** a supporto delle famiglie nel gestire la cura anche di persone disabili e anziane.

Con l'avvento importante e veloce delle nuove tec-

nologie, fra cui l'AI, si stanno sempre più profilando grandi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nei profili professionali un **rafforzamento della formazione continua, dentro la contrattazione aziendale**, diventa fondamentale. Così come **aumentare** la costruzione e l'importo economico dei **Premi di risultato collettivi**, che possono mitigare i trattamenti individuali (superminimi, ad personam, straordinari, maggiorazioni, benefit) generalmente elargiti in quantità e qualità superiori alla componente maschile che meglio riesce a gestire la visione rigida di molte aziende del lavoratore sempre presente e disponibile.

- Relazioni sindacali e partecipazione,
- Lavoro Agile, Welfare e Genitorialità
- Orario, Banca Solidale e Conciliazione
- Elementi Economici e Premi di Risultato
- Contrattare l'Intelligenza Artificiale (AI)
- Inquadramento e Formazione professionale-
- Politiche di genere

La Fim continuerà a rafforzare il ruolo della contrattazione sui temi legati alle differenze di genere perché siamo convinti che solo adottando dentro i contratti sia nazionali che aziendali strumenti, che rispondano ai bisogni delle persone, possiamo contribuire a migliorarne alcuni aspetti di vita e allargare l'orizzonte culturale.

La contrattazione collettiva è un collante sociale, è uno strumento di giustizia sociale, che si prende cura delle persone soprattutto di coloro che fanno più fatica e subiscono maggiori discriminazioni, fra cui le donne. Le differenze fra uomini e donne, che ancora sono presenti nel mondo del lavoro e nella società, non riguardano una parte, riguardano tutti noi perché ci interrogano su come combattere le inique differenze, su come riprogettare modelli organizzativi ormai vecchi, rigidi e spesso maschili e su che tipo di società vogliamo; se improntata alla condivisione dei carichi di vita e di lavoro oppure sulla ripartizione rigida dei ruoli, da cui nessuno ne trae beneficio né culturale, né sociale, né professionale, né economico.