

Rapporto sintetico sui KPI ESG

Analisi comparativa di sei imprese del settore metalmeccanico

Questo rapporto presenta una sintesi dei principali indicatori ESG (Environmental, Social e Governance) emersi dall'analisi dei rapporti periodici sulla situazione del personale relativi al biennio 2022–2023.

L'analisi riguarda sei imprese del settore metalmeccanico operanti nella provincia di Teramo.

L'obiettivo dello studio è comprendere il livello di inclusione, equità retributiva, stabilità occupazionale e governance aziendale all'interno del settore.

I risultati mostrano differenze significative tra imprese di dimensioni diverse e confermano la presenza di alcune criticità strutturali, in particolare per quanto riguarda la distribuzione delle donne nei livelli apicali delle organizzazioni.

Principali risultati

Dall'analisi dei dati emergono cinque risultati principali.

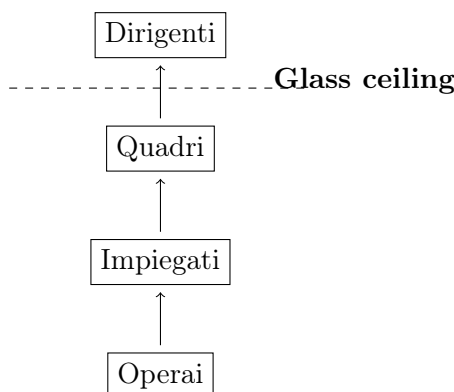
1. Forte variabilità nella presenza femminile

La presenza delle donne varia in modo significativo tra le imprese. Si passa da realtà con una presenza molto elevata fino a casi con una presenza molto limitata.

Impresa	% Donne	Turnover	Ore formazione	Cat. protette
I1	66,7%	5,5%	13,5	9,5%
I2	32,3%	10,1%	15,4	4,3%
I3	21,0%	5,2%	125,2	7,4%
I4	29,0%	10,6%	22,1	5,8%
I5	30,8%	3,7%	19,5	7,1%
I6	7,7%	15,4%	4,0	7,7%

2. Presenza femminile molto ridotta nei ruoli apicali

Nella maggior parte delle imprese analizzate le donne sono quasi assenti nei ruoli dirigenziali e poco rappresentate tra i quadri. Questo fenomeno è comunemente definito *soffitto di cristallo* (glass ceiling), ovvero una barriera invisibile che limita l'accesso delle donne ai livelli più alti della gerarchia aziendale.



La presenza femminile diminuisce progressivamente lungo la gerarchia.

Il passaggio tra quadri e dirigenza rappresenta il punto in cui emerge il cosiddetto *soffitto di cristallo*.

3. Gender Pay Gap prevalentemente strutturale

Il divario retributivo osservato non sembra derivare principalmente da differenze salariali a parità di mansione, ma piuttosto dalla distribuzione delle donne nei diversi livelli professionali. In altre parole, le donne risultano meno presenti nei ruoli che concentrano la quota maggiore del monte salari. Il Gender Pay Gap è stato analizzato confrontando:

- la percentuale di donne presenti in ciascuna categoria professionale
- la quota di monte salari attribuita alle donne

Quando la quota di monte salari femminile è inferiore alla quota di presenza femminile nella categoria, emerge un potenziale divario.

L'analisi mostra che:

- il gap è più evidente nella categoria degli impiegati
- nei ruoli dirigenziali il problema principale è l'assenza di donne
- nei ruoli operativi la situazione varia molto tra imprese

Questo conferma che il divario retributivo è legato soprattutto alla distribuzione delle donne lungo la gerarchia aziendale.

4. Differenze rilevanti nella formazione

La formazione dei dipendenti è presente in tutte le imprese analizzate, ma con intensità molto diversa. Alcune imprese mostrano una forte copertura formativa, mentre altre presentano livelli molto più bassi di ore di formazione pro capite.

5. Ruolo della dimensione aziendale

Le imprese di dimensioni maggiori tendono a presentare sistemi di governance più strutturati, politiche di welfare più sviluppate e una maggiore formalizzazione delle politiche di inclusione.

Insight di settore

Nel complesso il settore analizzato mostra alcune caratteristiche comuni:

- presenza femminile limitata nei livelli dirigenziali
- differenze significative tra imprese grandi e piccole
- diffusione crescente di politiche di welfare aziendale
- forte eterogeneità nei programmi di formazione

Un ulteriore elemento rilevante riguarda l'assenza di indicatori ambientali nei rapporti analizzati.

I documenti esaminati si concentrano infatti principalmente sugli aspetti sociali e organizzativi, mentre i KPI ambientali richiedono l'integrazione con bilanci di sostenibilità o report ESG dedicati.

Conclusioni

L'analisi evidenzia che il Gender Pay Gap osservato nel campione non dipende principalmente da differenze salariali dirette, ma dalla distribuzione delle donne nei diversi livelli della struttura organizzativa.

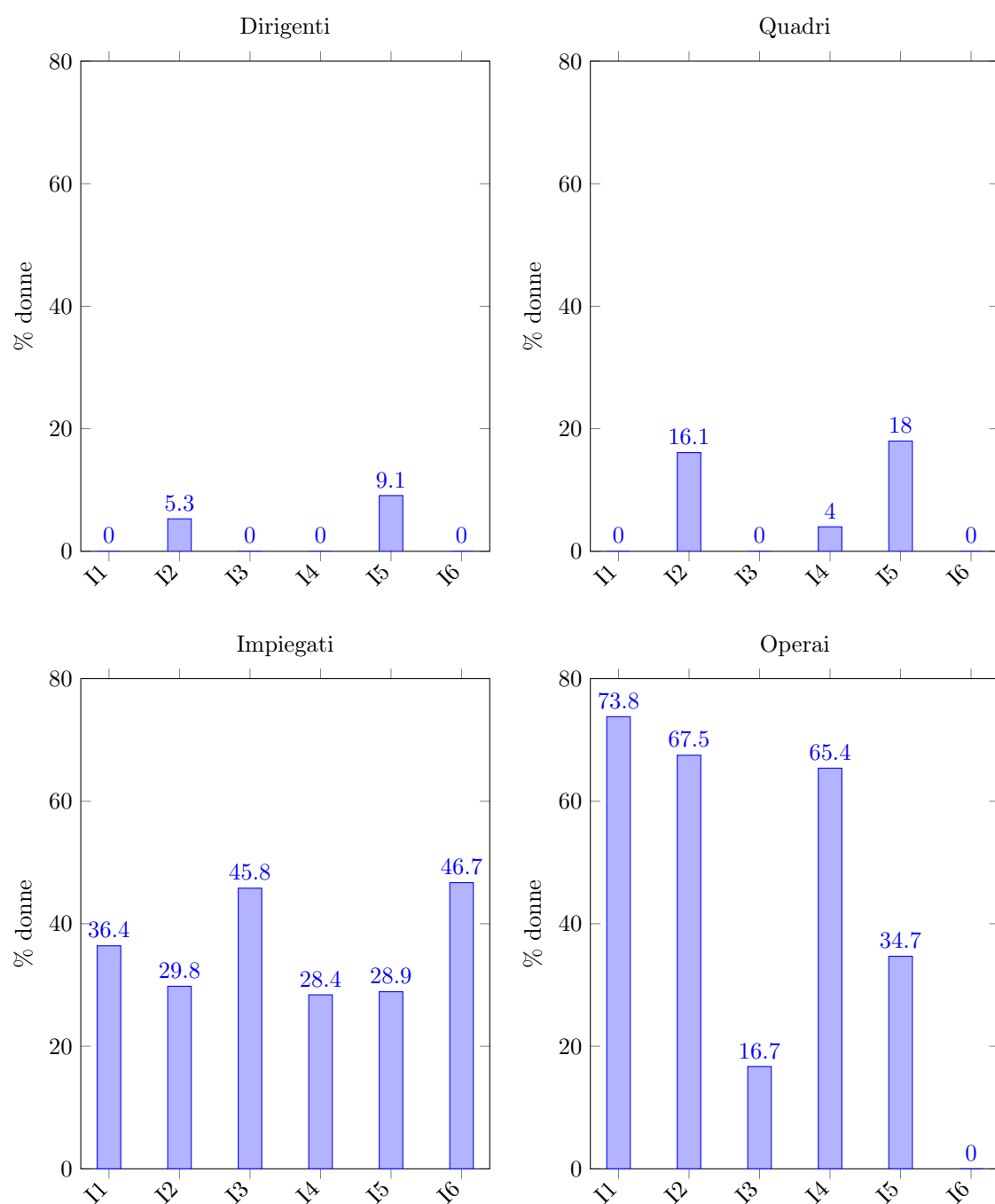
Il tema centrale è quindi l'accesso ai ruoli apicali e ai livelli professionali più elevati.

In questo contesto risultano particolarmente rilevanti:

- politiche di promozione e sviluppo della carriera
- programmi di formazione manageriale
- strumenti di conciliazione tra lavoro e vita privata
- iniziative di governance orientate all'inclusione

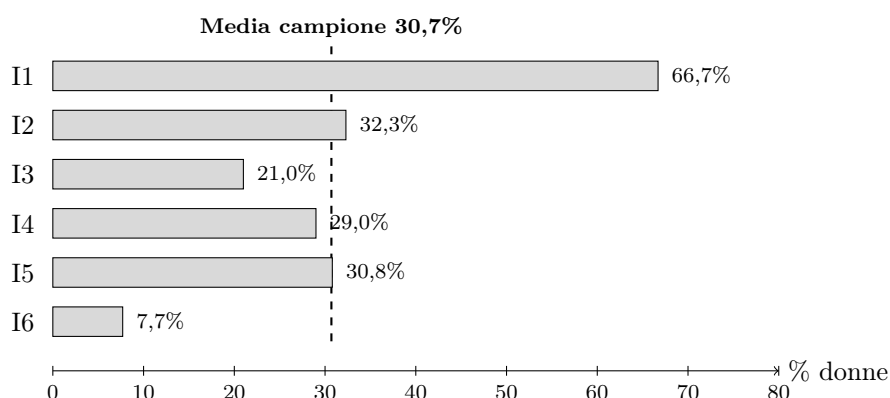
Una maggiore attenzione a questi aspetti può contribuire a ridurre il divario di genere e a rafforzare la sostenibilità sociale delle organizzazioni.

Distribuzione delle donne per livello gerarchico (6 imprese)



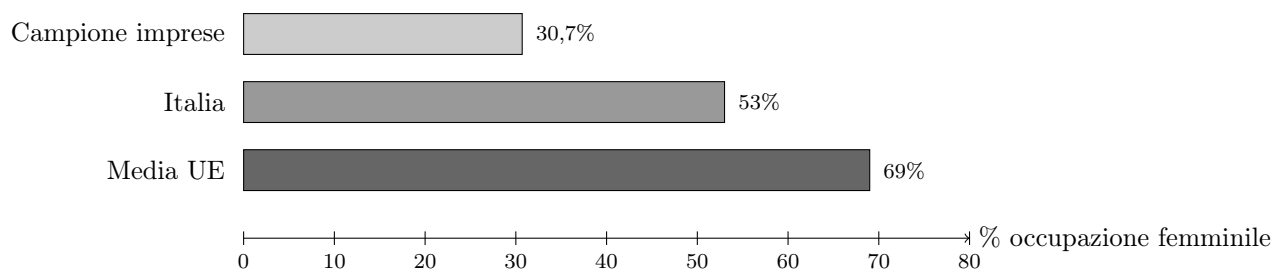
Nota: I6 non presenta la categoria "Quadri" (0 posizioni); in grafico riportata come 0.

Tasso di occupazione femminile: confronto tra imprese



Nota: media campione ponderata per numero di dipendenti (donne totali / occupati totali) = 30,7%.

Tasso di occupazione femminile: confronto



Fonte: elaborazione su dati aziendali del campione e statistiche occupazionali europee (Eurostat).

Nel campione analizzato la presenza femminile è pari al 30,7%, significativamente inferiore al 53% osservato in Italia e alla media europea del 69%, evidenziando una caratteristica strutturale del settore metalmeccanico.

Occupazione femminile: confronto Italia, UE e metalmeccanico

Indicatore	Valore
Occupazione femminile totale Italia (tasso di occupazione)	circa 53%
Occupazione femminile media UE (tasso di occupazione)	circa 69%
Presenza femminile nel metalmeccanico Italia (quota donne tra gli addetti)	circa 17-18%
Presenza femminile nel metalmeccanico UE (quota donne tra gli addetti)	circa 15-25%

Nota: i primi due valori rappresentano il tasso di occupazione femminile (donne occupate sulla popolazione femminile in età lavorativa), mentre gli ultimi due indicano la quota di donne tra gli occupati del settore metalmeccanico.