

I differenziali retributivi in Trentino

Anni 2018-2023

178.277

Lavoratori dipendenti
nel settore privato
nel 2023

+2,0% rispetto al 2022

28.064 euro

Retribuzione media
annua lorda dei
lavoratori dipendenti

+3,6% rispetto al 2022

241

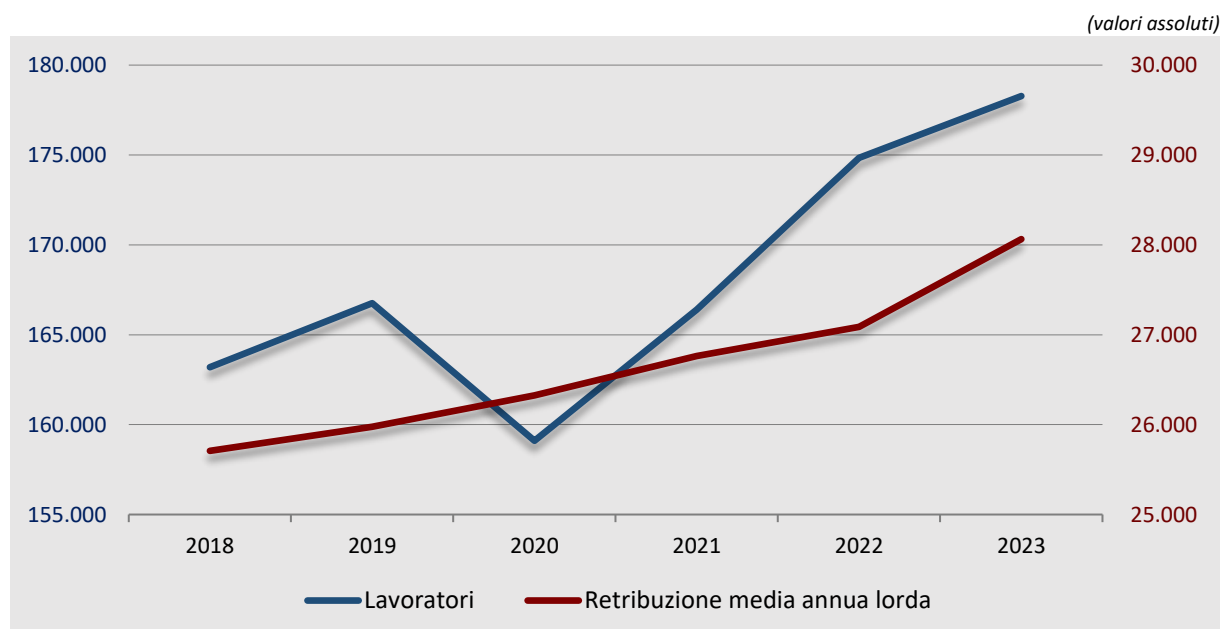
Numero medio di
giornate lavorate
nel 2023

30.150 euro

Retribuzione
mediana annua
lorda a tempo pieno
nel Territorio Val
d'Adige

Nel 2023 in Trentino si contano 178.277 lavoratori dipendenti (nel settore privato non agricolo) (+2% rispetto al 2022) con una retribuzione media annua lorda pari a 28.064 euro (+3,6% su base annua) e una media di 241 giornate lavorate. Il *trend* nominale delle retribuzioni medie risulta in costante aumento e si intensifica in particolar modo nel 2023.

Fig. 1 – Lavoratori dipendenti nel settore privato (scala sx) e retribuzioni medie annue lorde in euro (scala dx) in Trentino



Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

L'Istituto di Statistica della provincia di Trento (ISPAT) presenta uno studio che analizza le retribuzioni dei lavoratori dipendenti del settore privato in provincia di Trento nel periodo 2018-2023. Tali informazioni sono il risultato delle elaborazioni condotte sui dati della partizione di competenza provinciale delle denunce retributive mensili (Uniemens) dell'INPS¹. Scopo del lavoro è analizzare, in funzione delle informazioni socio-demografiche più significative, il livello medio e mediano delle retribuzioni del settore privato e osservarne il differenziale per branca, genere, classe di età, residenza del lavoratore e luogo di lavoro.

Il report è strutturato in tre sezioni. Preliminarmente viene fornito l'inquadramento strutturale dei lavoratori dipendenti secondo le tradizionali caratteristiche socio-demografiche presenti al 2018 e al 2023. Il *focus* si incentra poi sulla variabile retributiva, dapprima analizzata nella dimensione nominale e reale al fine di studiarne le diverse dinamiche che si riflettono in una perdita di potere d'acquisto; successivamente l'attenzione viene posta sull'analisi della distribuzione per decili di reddito per comprendere la struttura e le possibili disuguaglianze economiche dei lavoratori dipendenti in Trentino. Nella parte conclusiva è riportata un'analisi per territorio al fine di osservare il divario geografico retributivo a livello di Comunità di valle.

Quadro strutturale dei lavoratori dipendenti

- ❖ Nel 2023 in Trentino si contano 178.277 lavoratori² (+2% rispetto al 2022) con una retribuzione media annua lorda pari a 28.064 euro e una media di 241 giornate lavorate. Rispetto al 2018, dove si riscontravano 163.186 lavoratori, si osserva una crescita di 15.091 unità (+9,2%) ([figura 1](#)). Per genere, nel 2023 le lavoratrici rappresentano il 44,8% dei lavoratori totali, un valore identico sia al dato 2018 sia a quello del 2022 ([tavola 1](#)).
- ❖ L'analisi della distribuzione dei lavoratori per classe di età condotta nei due diversi momenti temporali – il 2018 e il 2023 – mostra un progressivo invecchiamento della popolazione attiva. Nel 2023 la classe di età modale è quella dei 45-49 anni con oltre 21,4 mila lavoratori (pari al 12,1% dei lavoratori totali), in aumento dello 0,8% rispetto al 2018. Le classi più anziane registrano una crescita maggiore: gli *over 60* aumentano del 48,5%, seguiti dalla classe di età dei 55-59enni (+28,3%). Dinamica positiva anche per i giovani sotto i 20 anni (+46,4%), che però rappresentano una quota relativamente marginale (4,4% sul totale dei lavoratori) ([figura 2](#)).
- ❖ L'elevata presenza di lavoratori di età avanzata è il risultato di un insieme di fattori collegati sia alle dinamiche demografiche sia alle riforme normative: da un lato, l'invecchiamento della popolazione si riflette anche in Trentino nel cambiamento della composizione strutturale del mercato del lavoro, dall'altro le modifiche legislative introdotte negli ultimi anni nel sistema pensionistico, posticipando l'uscita dal lavoro, spingono molti *over 55* anni a restare attivi più a lungo. Nel contempo, la crescente scolarizzazione ritarda l'ingresso stabile dei giovani nel

¹ Sulla base di un rapporto di collaborazione disciplinato da una specifica convenzione, INPS fornisce annualmente ad ISPAT i microdati anonimizzati dei lavoratori dipendenti che operano in imprese trentine, indipendentemente da dove hanno la loro residenza (si veda la Nota metodologica).

² Nel report quando si parla di lavoratori si intende il personale dipendente del settore privato non agricolo escluso il settore dell'amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria e quello delle organizzazioni ed organismi extraterritoriali.

mondo del lavoro con effetti sull'età media degli occupati, acuendo così anche in Trentino, come in Italia, il fenomeno dell'invecchiamento lavorativo.

- ❖ Se alla distribuzione per età si associa anche il genere emergono differenze significative. L'invecchiamento della forza lavoro è più marcato tra gli uomini, che restano attivi più a lungo: nel 2023 rappresentano il 55,2% della distribuzione totale e superano le donne in tutte le classi di età, generando un tasso di disparità occupazionale pari a 10,5 punti percentuali³. La forza lavoro femminile è maggiormente presente nella fascia dei 45-49enni (pari al 47,1% sul totale dei lavoratori della stessa classe) ma cala tra i più giovani (43,2%). Rispetto al 2018 la componente femminile registra la crescita maggiore nella classe 60 anni e oltre (+65,7%), mentre quella maschile si concentra fra i più giovani (+48,5%) (figura 2). Nonostante le donne evidenzino nel periodo degli incrementi in tutte le fasce di età, ad esclusione di quella dei 40-44enni, si osserva un persistente sbilanciamento rispetto agli uomini nella partecipazione al mercato del lavoro, dove continuano ad essere sottorappresentate ([tavola 1](#)).
- ❖ L'analisi tra il 2018 e il 2023 dei tassi di crescita in Trentino dei lavoratori distribuiti per qualifica professionale individua negli operai non solo la categoria più numerosa (58,5% dei lavoratori totali) ma anche quella che registra la crescita maggiore (+12,1%). La dinamica è positiva anche per i quadri (+7,8%) e per i dirigenti (+6,7%). Gli impiegati, che nel 2023 rappresentano il 34,4% dei lavoratori totali, crescono nel periodo del 5,9%. Gli apprendisti invece registrano la crescita minore (+1,9%), anche per effetto della riduzione demografica tra i giovani ([figura 3](#)).
- ❖ Per genere si osserva rispetto al 2018 una dinamica migliore per le lavoratrici in tutte le qualifiche professionali rispetto ai lavoratori⁴. Nel 2023 le donne trentine sono maggiormente presenti tra le figure impiegate (60,3% del totale), mentre sono sottorappresentate nei ruoli apicali dei quadri (25,7%) e dei dirigenti (13%), con un divario di genere che aumenta con la qualifica. Tuttavia in cinque anni le donne dirigenti, pur partendo da una numerosità contenuta, evidenziano una crescita molto più dinamica (+40,6%) rispetto a quella degli uomini (+3%) ([figura 3](#)). Il *trend* è sicuramente positivo ma la parità numerica è ancora lontana: nel 2023 in Trentino per ogni donna dirigente ci sono circa 7 dirigenti uomini ([tavola 1](#)).

³ Il tasso di disparità occupazionale di genere misura la differenza assoluta fra la percentuale di uomini e donne occupati. In Italia viene calcolato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua degli occupati per genere. Per il 2023 è stato rilevato in misura pari a 9,6 punti percentuali. Un settore è considerato ad alta disparità se presenta un tasso superiore di almeno il 25% rispetto alla media, ovvero un valore superiore a 12 punti percentuali.

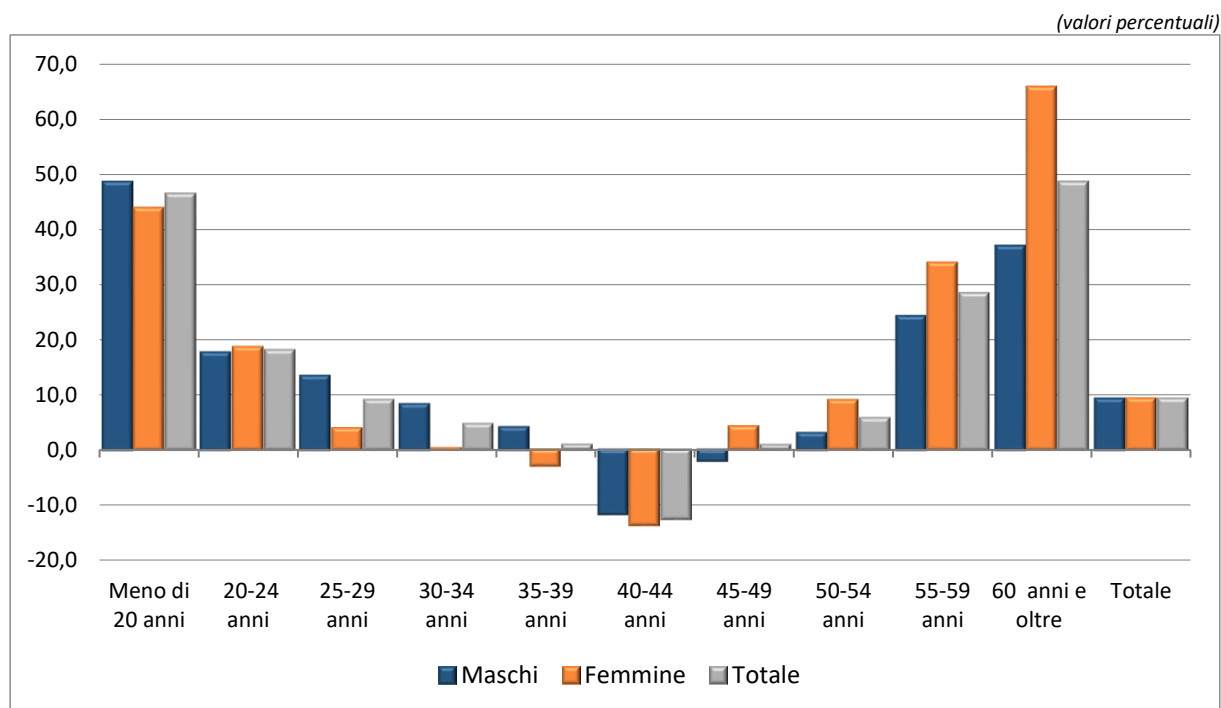
⁴ Fa eccezione la tipologia "altro", che include la categoria marginale degli apprendisti no INAIL.

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti nel settore privato per classe di età, qualifica professionale e genere

	2018			2023		
	Maschi	Femmine	Incidenza (%) femmine sul totale	Maschi	Femmine	Incidenza (%) femmine sul totale
Classe di età						
Meno di 20 anni	3.028	2.379	44,0	4.496	3.420	43,2
20-24 anni	8.906	7.065	44,2	10.475	8.377	44,4
25-29 anni	9.923	8.290	45,5	11.251	8.607	43,3
30-34 anni	10.161	8.322	45,0	11.001	8.344	43,1
35-39 anni	10.156	8.493	45,5	10.567	8.247	43,8
40-44 anni	11.564	9.865	46,0	10.222	8.518	45,5
45-49 anni	11.594	9.722	45,6	11.367	10.127	47,1
50-54 anni	11.161	8.981	44,6	11.501	9.785	46,0
55-59 anni	8.588	6.492	43,1	10.666	8.689	44,9
60 anni e oltre	5.066	3.430	40,4	6.935	5.682	45,0
Qualifica professionale						
Operai/e	58.730	34.254	36,8	65.792	38.422	36,9
Impiegati/e	23.351	34.648	59,7	24.401	37.013	60,3
Quadri	2.658	842	24,1	2.804	968	25,7
Dirigenti	630	69	9,9	649	97	13,0
Apprendisti/e	4.755	3.172	40,0	4.813	3.267	40,4
Altro	23	54	70,1	22	29	56,9
Totale	90.147	73.039	44,8	98.481	79.796	44,8

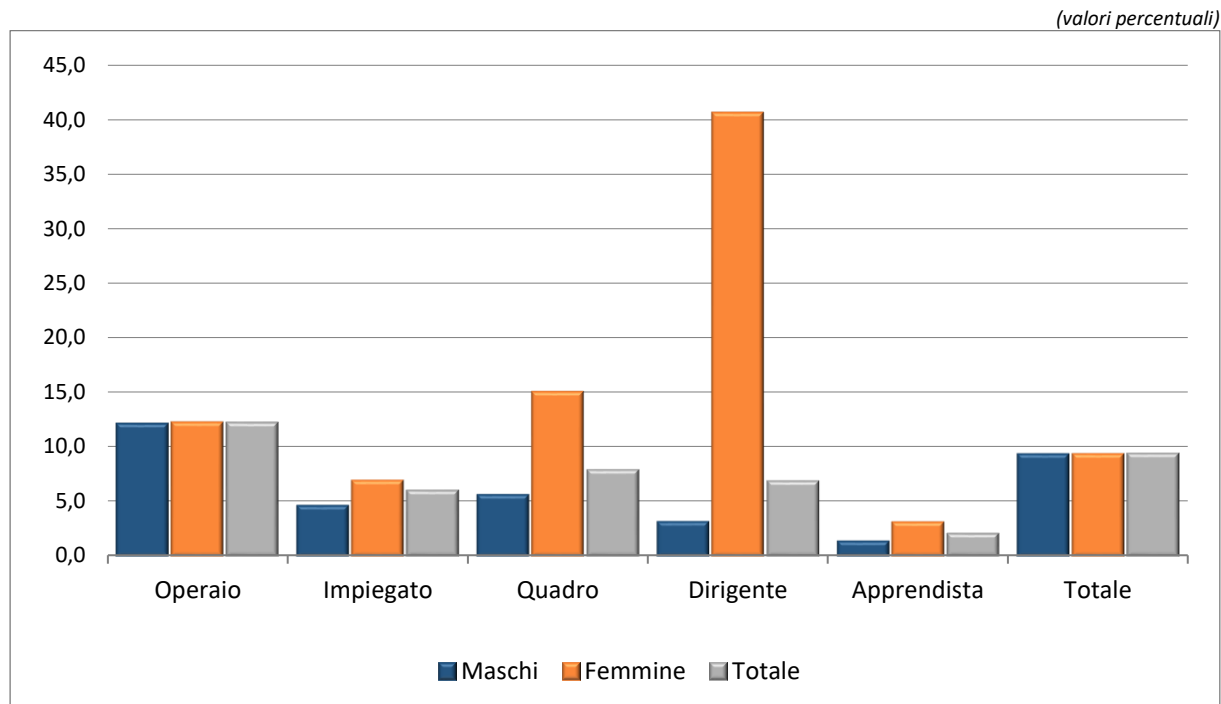
Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Fig. 2 – Variazione dei lavoratori dipendenti nel settore privato per classe di età e genere in Trentino. Anni 2018-2023



Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Fig. 3 – Variazione dei lavoratori dipendenti nel settore privato per qualifica e genere in Trentino. Anni 2018-2023



Nota. Nel grafico non è stata considerata la categoria residuale "Altro", incidendo limitatamente (0,03%) sul totale dei lavoratori dipendenti.
Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Livelli e dinamica delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti secondo le principali caratteristiche socio-demografiche ed economiche

Dinamica retributiva e inflattiva a confronto

- ❖ L'analisi dell'andamento delle retribuzioni medie annue lorde nel tempo richiede alcune premesse. Il riferimento alle retribuzioni lorde come indicatore salariale è necessario sia perché il *dataset* riporta i valori lordi dichiarati dalle imprese e rilevati nei flussi contributivi, sia per garantire un confronto omogeneo e cogliere meglio le differenze tra i settori, le tipologie di impiego e le qualifiche professionali, trascurando le condizioni personali dei singoli lavoratori⁵. L'utilizzo della retribuzione lorda permette inoltre di studiare l'evoluzione del potere d'acquisto negli anni, l'impatto dell'inflazione e la dinamica del salario reale.
- ❖ Nel 2018 in Trentino la retribuzione media annua lorda nel settore privato⁶ ammontava a 25.708 euro, nel 2023 raggiunge i 28.064 euro, registrando una crescita nominale complessiva del 9,2%. Nello stesso periodo l'inflazione cumulata raggiunge il 16,3%⁷ evidenziando così una perdita del potere d'acquisto della retribuzione media annua reale del 7,1%: nel periodo, pur con stipendi in crescita, la capacità di spesa reale dei lavoratori è quindi diminuita ([tavola 2](#)).
- ❖ Analizzando nel tempo lo sviluppo sia nominale che reale delle retribuzioni medie annue lorde, si osserva come in Trentino dal 2018 al 2020 l'inflazione debole o addirittura negativa (nel 2020) abbia determinato incrementi reali, anche modesti, a fronte di una crescita lenta delle retribuzioni nominali. Dal 2021 l'inflazione ha iniziato a salire raggiungendo il picco nel 2022 e, nonostante gli aumenti nominali delle retribuzioni, ha superato tali incrementi generando un calo delle retribuzioni reali. Nel 2023 l'inflazione ancora elevata ha continuato ad erodere il valore reale delle retribuzioni ([figura 4](#)).

Tav. 2 – Retribuzioni medie annue lorde dei lavoratori dipendenti nel settore privato in Trentino e dinamica inflattiva

Anno	Retribuzione media annua lorda (euro)	Variazione % nominale annua	Inflazione (FOI)	Variazione % reale annua
2018	25.708	1,0	1,1	-0,1
2019	25.977	1,0	0,5	0,5
2020	26.325	1,3	-0,3	1,6
2021	26.764	1,7	1,9	-0,2
2022	27.086	1,2	8,1	-6,4
2023	28.064	3,6	5,4	-1,7

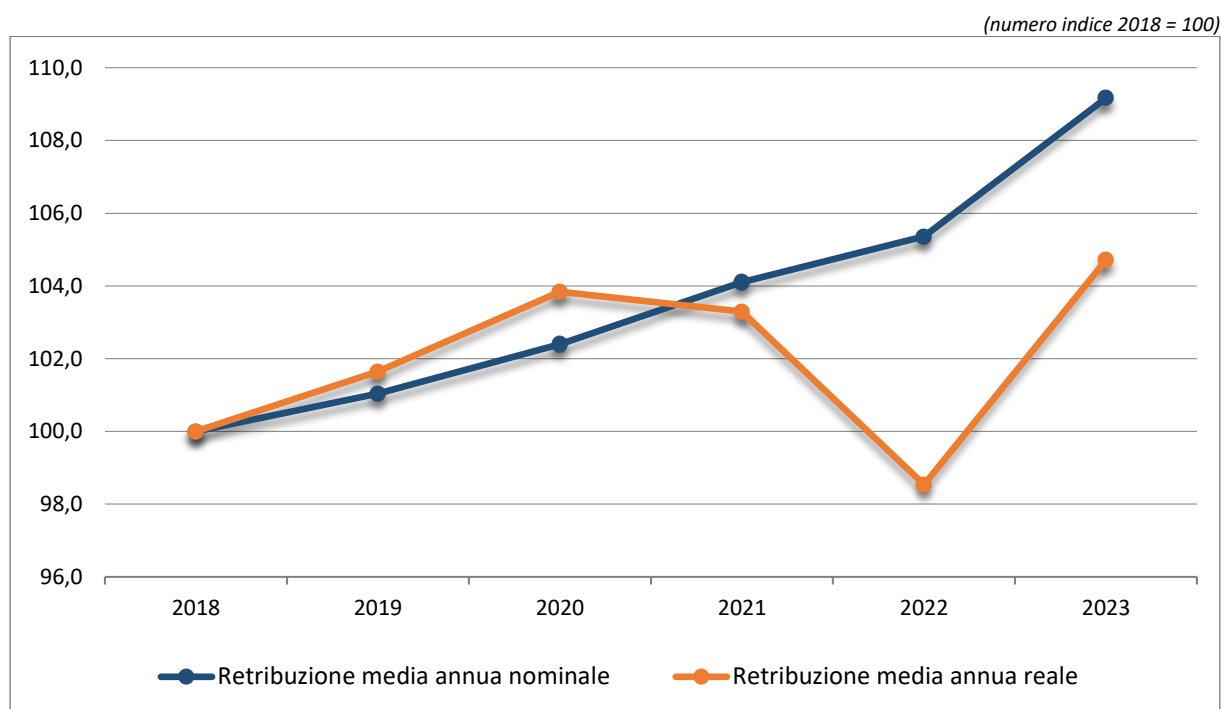
Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

⁵ Le retribuzioni nette sono infatti influenzate da variabili fiscali individuali (quali ad esempio i carichi familiari, le detrazioni, le spese scolastiche, le spese assicurative, ecc.) che rendono difficile un confronto omogeneo.

⁶ L'analisi considera tutta la forza lavoro nel suo complesso senza distinzione tra tempo pieno e tempo parziale; di conseguenza la retribuzione media annua è molto influenzata dal numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale nei singoli anni che, essendo caratterizzati da meno giornate lavorate, hanno un impatto significativo sulla retribuzione media annua complessiva, abbassandola.

⁷ Misurata nel periodo 2018-2023 dall'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) – senza tabacchi.

Fig. 4 – Dinamica delle retribuzioni lorde nominali e reali in Trentino



Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

I differenziali per età, qualifica e genere

- ❖ L'analisi delle retribuzioni medie annue lorde disaggregate per classe di età, qualifica professionale e genere mostra il permanere di alcune criticità strutturali che confermano anche in Trentino significativi differenziali retributivi sia per i lavoratori più giovani, sia per le donne. ([tavola 3](#)).
- ❖ Nel 2023, il differenziale salariale tra i giovani e i meno giovani nel settore privato in Trentino evidenzia una struttura retributiva fortemente legata all'età e all'anzianità lavorativa. I lavoratori più giovani, in particolare quelli sotto i 30 anni, percepiscono retribuzioni annue lorde significativamente inferiori rispetto ai colleghi più anziani. Le medie salariali per i giovani oscillano tra i 19.000 e i 24.600 euro, mentre per i lavoratori oltre i 50 anni si attestano tra i 30.400 e i 32.400 euro. Questo scarto riflette il naturale percorso di progressione economica legato all'esperienza, alla stabilità occupazionale e alla posizione raggiunta all'interno delle imprese.
- ❖ Tuttavia, se si osserva la distanza tra media e mediana⁸, emerge un ulteriore elemento di analisi. Tra i giovani, la mediana è molto vicina alla media, segno di una distribuzione salariale relativamente omogenea, dove la maggior parte dei lavoratori si colloca attorno ai valori centrali. Al contrario, tra i meno giovani, la mediana è sensibilmente più bassa della media,

⁸ La retribuzione mediana divide la distribuzione ordinata delle retribuzioni medie annue in due metà: il 50% guadagna meno del valore mediano, il 50% guadagna più del valore mediano (si veda il Glossario).

indicando una maggiore dispersione retributiva: pochi lavoratori percepiscono salari molto elevati, mentre la maggioranza si colloca su livelli più contenuti. Questo conferma che, con l'età, aumentano le opportunità di accesso a posizioni meglio retribuite, ma anche le disuguaglianze interne al gruppo.

- ❖ In termini dinamici, si osserva una crescita salariale nominale diffusa ma insufficiente a compensare l'inflazione, con una perdita reale del potere d'acquisto per tutte le fasce d'età. I giovani hanno beneficiato di aumenti più consistenti, mentre i lavoratori più anziani hanno subito le maggiori penalizzazioni. La persistenza di un divario tra media e mediana conferma anche in questo caso disuguaglianze nella distribuzione dei redditi, con un'asimmetria legata alla presenza di salari elevati che innalzano la media, soprattutto nelle fasce centrali e alte d'età. Il sistema retributivo appare quindi più equo tra i giovani, ma più polarizzato tra i meno giovani.
- ❖ Nello specifico, i giovani della classe 25-29 anni registrano la crescita nominale più alta (+13,6%) partendo però da livelli retributivi bassi. Le fasce dei 45-59enni mostrano retribuzioni nominali elevate, ma subiscono una forte erosione del potere d'acquisto per effetto di una crescita nominale contenuta. Analogamente la classe più adulta dei lavoratori (60 anni e oltre) registra il maggior calo della retribuzione annua lorda al netto dell'inflazione, con una perdita dell'11,8%.
- ❖ Per qualifica professionale il differenziale retributivo esprime implicitamente fattori come responsabilità, competenze richieste, livello di istruzione e ruolo strategico all'interno delle imprese. Mediamente gli operai percepiscono in Trentino poco meno di 25 mila euro, circa 5 mila euro in meno delle categorie impiegatizie in ragione delle caratteristiche delle mansioni, in genere più esecutive e manuali. Le retribuzioni medie di operai e impiegati mostrano inoltre una minore variabilità per la contenuta distanza osservata rispetto alle retribuzioni mediane. Per i dirigenti, che godono delle retribuzioni più elevate giustificate dalla gestione di risorse, decisioni strategiche e obiettivi aziendali, il differenziale tra retribuzione media e mediana è molto più marcato. Rispetto al 2018 le retribuzioni di operai e impiegati mostrano un incremento maggiore rispetto allo stipendio medio di quadri e dirigenti, incremento che si riflette in una minore perdita di potere d'acquisto.

Tav. 3 – Retribuzioni annue lorde dei lavoratori dipendenti nel settore privato in Trentino

(valori in euro e variazioni percentuali)

	2018		2023		Var. % nominale 2018/2023		Var. % reale 2018/2023	
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
Classe di età								
Meno di 20 anni	17.042	17.224	18.994	19.435	11,5	12,8	-4,8	-3,5
20-24 anni	19.038	19.301	21.448	21.442	12,7	11,1	-3,6	-5,2
25-29 anni	21.714	21.693	24.672	24.201	13,6	11,6	-2,7	-4,7
30-34 anni	24.113	23.287	26.907	25.627	11,6	10,0	-4,7	-6,3
35-39 anni	25.801	24.432	28.375	26.365	10,0	7,9	-6,3	-8,4
40-44 anni	26.945	25.124	29.618	27.152	9,9	8,1	-6,4	-8,2
45-49 anni	28.626	26.051	30.485	27.714	6,5	6,4	-9,8	-9,9
50-54 anni	29.272	26.312	32.061	28.453	9,5	8,1	-6,8	-8,2
55-59 anni	30.001	26.969	32.437	28.476	8,1	5,6	-8,2	-10,7
60 anni e oltre	29.087	24.139	30.402	25.658	4,5	6,3	-11,8	-10,0
Qualifica professionale								
Operai/e	22.733	22.525	24.901	24.372	9,5	8,2	-6,8	-8,1
Impiegati/e	28.022	25.645	30.617	27.841	9,3	8,6	-7,0	-7,7
Quadri	63.817	60.069	69.208	65.463	8,4	9,0	-7,9	-7,3
Dirigenti	129.450	107.660	140.272	113.520	8,4	5,4	-7,9	-10,9
Apprendisti/e	17.790	17.843	19.928	19.780	12,0	10,9	-4,3	-5,4
Altro	16.582	16.710	20.913	17.899	26,1	7,1	9,8	-9,2
Genere								
Maschi	29.561	26.466	32.034	28.597	8,4	8,1	-7,9	-8,2
Femmine	20.953	19.896	23.164	21.717	10,6	9,2	-5,7	-7,1
Totale	25.708	23.418	28.064	25.357	9,2	8,3	-7,1	-8,0

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

I differenziali per settore economico

- ❖ Dal punto di vista strutturale⁹, nel 2023 in Trentino una quota significativa dei lavoratori risulta impiegata nelle attività di alloggio e ristorazione (20,4%), seguono il settore manifatturiero (18,5%), quello del commercio (12,9%) e quello del noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (9,4%) ([tavola 4](#)).
- ❖ Il panorama retributivo dei lavoratori dipendenti evidenzia marcati differenziali salariali tra i settori economici, con una forte eterogeneità nei livelli di reddito medio annuo lordo. I comparti ad alta intensità di capitale e specializzazione, come le attività finanziarie e assicurative, la fornitura di energia e i servizi di informazione e comunicazione, si collocano nella fascia alta della distribuzione, con retribuzioni medie che superano o sfiorano la soglia dei 40.000 euro annui. Al contrario, i settori a bassa produttività e con prevalenza di lavoro non qualificato, come i servizi di alloggio e ristorazione, le attività artistiche e di intrattenimento, e le altre attività di servizi, presentano valori retributivi sensibilmente inferiori, anche al di sotto dei 20.000 euro ([tavola 4](#)).
- ❖ Questa polarizzazione riflette la struttura produttiva del territorio e la diversa capacità dei settori di generare valore aggiunto per lavoratore. Il dato complessivo, pari a una retribuzione media annua di circa 28.000 euro, si configura come una media aggregata che maschera quindi fisiologiche disparità settoriali, riconducibili a fattori quali il grado di qualificazione della forza lavoro, la dimensione delle imprese e la presenza di contratti collettivi più o meno favorevoli.
- ❖ Tra il 2018 e il 2023 le retribuzioni medie annue lorde dei lavoratori dipendenti in Trentino hanno registrato una crescita nominale del 9,2%, ma una flessione reale del 7,1%, segnalando una perdita di potere d'acquisto dovuta all'inflazione. Questo scarto tra variazione nominale e reale è trasversale ai settori, ma con intensità differenti.
- ❖ I comparti ad alta qualificazione e valore aggiunto, come le attività finanziarie, i servizi informatici e l'energia, che partivano da livelli retributivi elevati, hanno osservato una decrescita relativamente maggiore. Al contrario, i settori tradizionalmente meno retribuiti, come ristorazione, arte e servizi alla persona, hanno mostrato incrementi nominali importanti e perdite reali meno accentuate, migliorando il divario salariale. Fa eccezione il settore dei trasporti, caratterizzato da un basso livello di specializzazione, che subisce la perdita più significativa in termini reali (-15,4%) in ragione di una retribuzione nominale cresciuta nel periodo con poca intensità (+0,9%) ([tavola 4](#) e [figura 5](#)).

⁹ Sono oggetto del presente studio solo i contratti di lavoro di forma privatistica, mentre i contratti pubblici, predominanti in alcuni settori quali istruzione e sanità, non sono considerati nei risultati qui rappresentati.

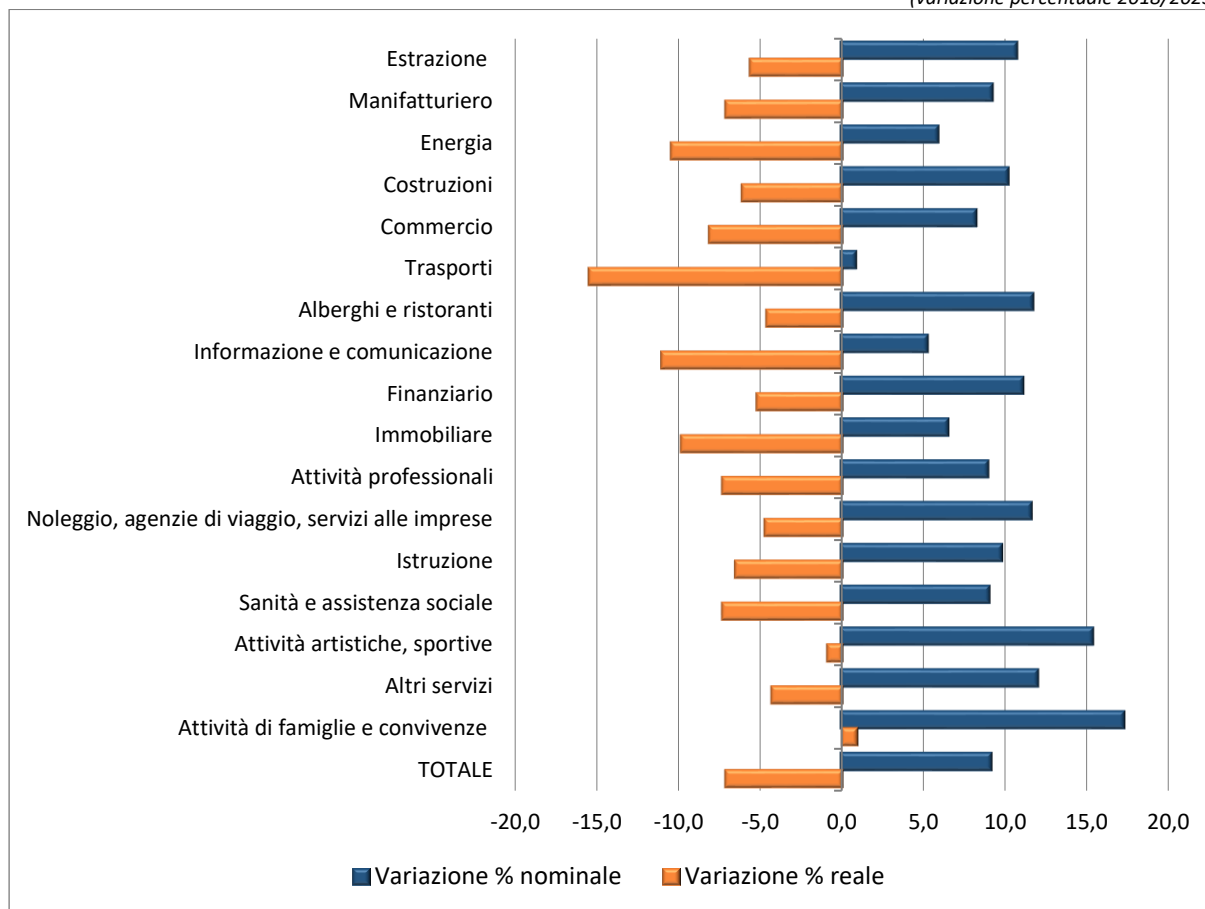
Tav. 4 – Lavoratori dipendenti nel settore privato e retribuzioni annue lorde per settore economico in Trentino

Settore economico	Valori assoluti 2023		Variazioni % 2018/2023		
	Lavoratori dipendenti	Retribuzione annua lorda media (euro)	Lavoratori dipendenti	Retribuzione annua lorda media (nominale)	Retribuzione annua lorda media (reale)
Estrazione di minerali da cave e miniere	640	33.763	-5,6	10,7	-5,6
Attività manifatturiere	32.925	33.905	8,0	9,2	-7,1
Fornitura di energia elettrica, acqua e trattamento di rifiuti	2.636	38.023	6,1	5,9	-10,4
Costruzioni	13.871	29.971	20,5	10,2	-6,1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	23.068	27.254	3,7	8,2	-8,1
Trasporto e magazzinaggio	12.874	31.379	25,9	0,9	-15,4
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	36.388	21.992	13,8	11,7	-4,6
Servizi di informazione e comunicazione	4.128	35.803	5,1	5,3	-11,0
Attività finanziarie e assicurative	5.408	50.618	1,7	11,1	-5,2
Attività immobiliari	603	25.550	8,1	6,5	-9,8
Attività professionali, scientifiche e tecniche	6.291	30.675	14,2	9,0	-7,3
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	16.841	21.130	1,1	11,6	-4,7
Istruzione	6.039	26.265	7,7	9,8	-6,5
Sanità e assistenza sociale	10.105	22.238	6,3	9,0	-7,3
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1.668	20.486	-7,3	15,4	-0,9
Altre attività di servizi	4.695	23.683	2,8	12,0	-4,3
Attività di famiglie e convivenze	97	19.180	-20,5	17,2	0,9
Totale	178.277	28.064	9,2	9,2	-7,1

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Fig. 5 – Dinamica delle retribuzioni nominali e reali per settore economico in Trentino. Anni 2018-2023

(variazione percentuale 2018/2023)



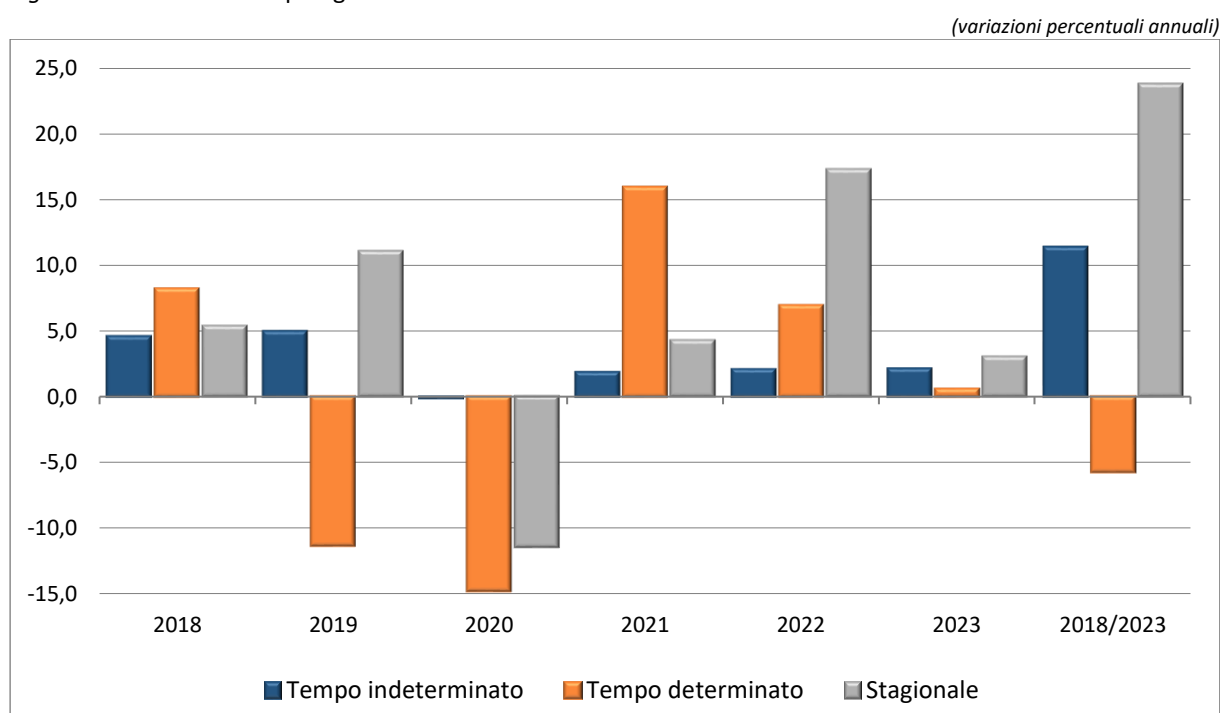
Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

I differenziali per tipologia contrattuale

- ❖ Dal punto di vista strutturale nel 2023 in Trentino i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato rappresentano il 65,6% dei lavoratori totali, con un incremento rispetto al 2018 dell'11,3%. Il lavoro a termine costituisce il 19% delle posizioni lavorative dipendenti e si accompagna ad un 15,4% di lavoratori stagionali ([tavola 5](#) e [figura 6](#)).
- ❖ L'andamento delle tipologie contrattuali nel tempo evidenzia una crescita costante dei contratti a tempo indeterminato, ad esclusione dell'anno iniziale della pandemia. Dal 2021 in poi si registra una ripresa che, grazie alla ripartenza dell'economia e alla crescente fiducia delle imprese, ha permesso di superare il livello pre-pandemico del 2019. Nel periodo pandemico i contratti a tempo determinato subiscono un calo importante causato anche dalle norme restrittive introdotte per contrastare la crisi sanitaria, colpendo quei settori che ricorrono maggiormente ai contratti a termine (turismo, ristorazione, commercio). Anche i contratti stagionali, in aumento nel 2018 e nel 2019, subiscono nel 2020 una forte contrazione (-11,5%), per poi riprendere nuovamente slancio negli anni successivi ([figura 6](#)).

- ❖ Esistono differenziali retributivi significativi tra le tipologie contrattuali. Nel 2023, così come nel 2018, i lavoratori a tempo indeterminato percepiscono le retribuzioni medie annue più elevate (pari a 31.102 euro), seguiti da quelli stagionali (pari a 23.094 euro). I dipendenti a tempo determinato risultano i meno retribuiti (pari a 21.622 euro). La gerarchia salariale fra contratti a tempo indeterminato e determinato evidenzia come la stabilità e la continuità del rapporto di lavoro siano fattori cruciali che si traducono non solo in sicurezza occupazionale ma anche in una retribuzione media annua significativamente più alta, segno di una correlazione positiva tra durata contrattuale e livello retributivo. Il posizionamento dei contratti stagionali al di sopra dei contratti a tempo determinato indica anche che la retribuzione può essere influenzata da altri fattori, quali la qualità e l'intensità del lavoro tipica dei settori turistici, caratterizzati da un frequente ricorso al lavoro straordinario.
- ❖ Nel periodo 2018-2023 la retribuzione media annua lorda cresce del 9,2%. I contratti di lavoro stabili mostrano nel quinquennio un aumento dell'8,5%; i contratti a termine invece, che presentano la retribuzione media annua lorda più bassa, mostrano una crescita più consistente (+9,4% dal 2018), mentre gli stagionali evidenziano un incremento retributivo meno marcato rispetto alle altre tipologie (+8%) ([tavola 5](#)).

Fig. 6 – Dinamica delle tipologie contrattuali in Trentino. Anni 2018-2023



Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Tav. 5 – Lavoratori dipendenti nel settore privato e retribuzioni medie annue lorde per tipologia contrattuale in Trentino

Tipologia contrattuale	2018		2023		Variazioni %	
	Personale dipendente	Retribuzione media annua lorda (euro)	Personale dipendente	Retribuzione media annua lorda (euro)	Personale dipendente	Retribuzione media annua lorda (euro)
Tempo indeterminato	104.991	28.657	116.876	31.102	11,3	8,5
Tempo determinato	35.986	19.771	33.924	21.622	-5,7	9,4
Stagionale	22.209	21.393	27.477	23.094	23,7	8,0
Totale	163.186	25.708	178.277	28.064	9,2	9,2

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

I differenziali per i contratti a tempo pieno

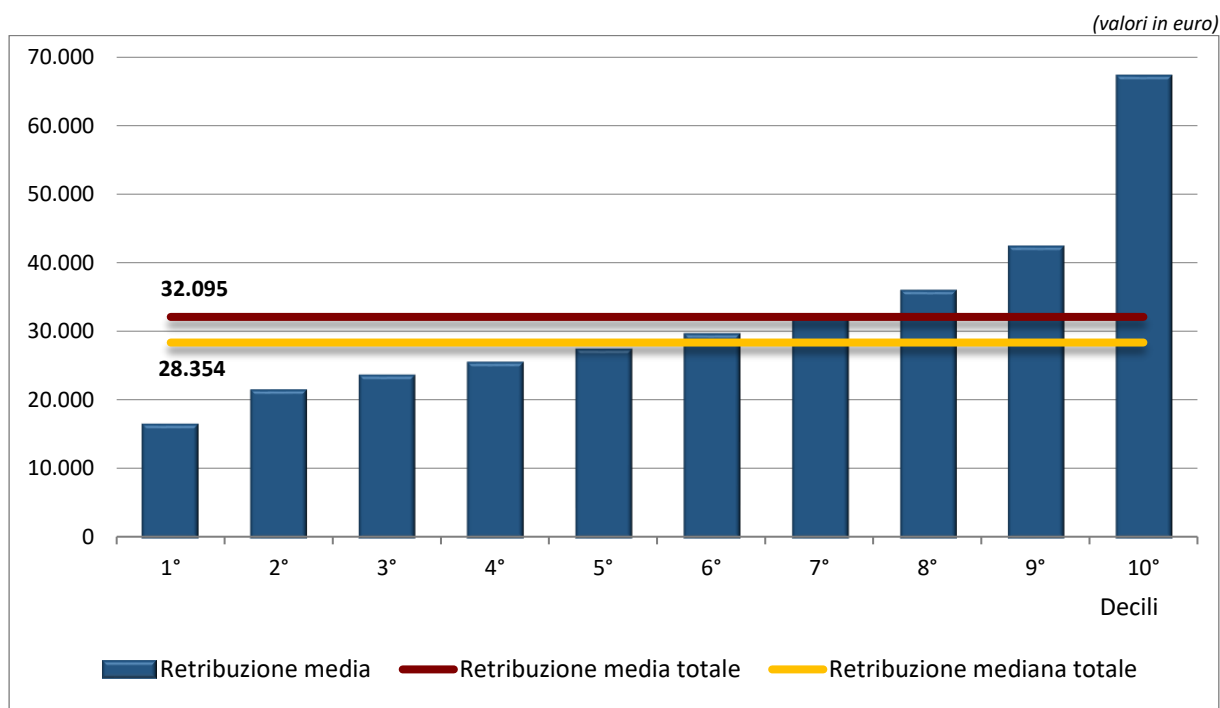
- ❖ L'analisi del lavoro dipendente a tempo pieno permette di trarre delle indicazioni statisticamente più omogenee e comparabili grazie alla presenza di orari di lavoro standardizzati e maggiormente stabili che riducono la variabilità nei livelli retributivi dovuta a differenze nelle ore lavorate come, ad esempio, il tempo parziale. L'ulteriore suddivisione delle retribuzioni per decile consente, nello specifico, di osservare come queste si distribuiscano lungo tutta la scala retributiva e di misurare non solo le eventuali disuguaglianze salariali, ma anche la distanza fra chi guadagna poco e chi guadagna molto.
- ❖ Nel 2023 in Trentino il 10% dei lavoratori con retribuzioni più basse percepisce il 5,1% del totale delle retribuzioni annue lorde; per converso, il 10% dei lavoratori più retribuiti ne percepisce oltre un quinto (20,9%). Il confronto fra il decile più basso e quello più alto fornisce una misura immediata della disparità retributiva e della polarizzazione salariale: un lavoratore appartenente al decimo decile riceve una retribuzione oltre quattro volte superiore rispetto a quella di un lavoratore appartenente al primo decile (67.170 euro contro 16.381 euro) ([tavola 6](#)).
- ❖ La disuguaglianza salariale non si nota solamente agli estremi ma anche osservando le distribuzioni delle retribuzioni dei lavoratori rispetto alla media. Nel 2023 in Trentino le retribuzioni medie annue lorde dei primi sei decili si collocano tutte al di sotto della retribuzione media totale (32.095 euro): in sostanza, più della metà dei lavoratori (il 60%) guadagna meno della media. Il valore medio è di fatto spinto verso l'alto dai salari più elevati afferenti ai decili superiori ([figura 7](#)). Non si osservano variazioni sostanziali rispetto alla distribuzione salariale del 2018.

Tav. 6 – Retribuzioni annue lorde del personale dipendente nel settore privato a tempo pieno per decili in Trentino

Decili	2018			2023		
	Retribuzione media (euro)	Incidenza % su totale retribuzione lorda annua	Incidenza cumulata (%) su totale retribuzione lorda annua	Retribuzione media (euro)	Incidenza % sul totale retribuzione lorda annua	Incidenza cumulata (%) su totale retribuzione lorda annua
1°	14.742	5,0	5,0	16.381	5,1	5,1
2°	19.828	6,7	11,6	21.343	6,6	11,8
3°	21.933	7,4	19,0	23.513	7,3	19,1
4°	23.639	7,9	26,9	25.358	7,9	27,0
5° decile (mediana)	25.429	8,5	35,5	27.292	8,5	35,5
6°	27.439	9,2	44,7	29.529	9,2	44,7
7°	29.920	10,1	54,7	32.204	10,0	54,7
8°	33.280	11,2	65,9	35.871	11,2	65,9
9°	39.172	13,2	79,1	42.295	13,2	79,1
10°	62.300	20,9	100,0	67.170	20,9	100,0
Totale	29.767	100,0		32.095	100,0	

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Fig. 7 – Retribuzioni annue lorde dei lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato per decile in Trentino. Anno 2023



Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

I differenziali per il lavoro a tempo pieno e a tempo parziale per le principali variabili socio-economiche

- ❖ L'approfondimento della distribuzione salariale per la diversa intensità di lavoro analizzata secondo le principali variabili socio-economiche viene condotto considerando il valore mediano della retribuzione, vale a dire l'indice di posizione che fornisce una fotografia più realistica della situazione salariale, meno influenzata cioè dai valori estremi. Secondo questa diversa chiave di lettura, la maggior parte dei lavoratori risulta guadagnare meno rispetto a quanto indicato dalla retribuzione media. Più nello specifico, secondo l'intensità di lavoro, nel 2023 in Trentino il valore mediano delle retribuzioni annue di un lavoratore a tempo pieno risulta pari a 28.354 euro; quello di un lavoratore a tempo parziale ammonta a 16.897 euro ([tavola 7](#)).
- ❖ Rispetto al tempo lavorato, il settore privato trentino nel suo complesso mostra nel 2023 una percentuale di lavoratori a tempo parziale pari al 29%, una quota leggermente superiore rispetto a quella rilevata per i lavoratori dipendenti *part-time* nel pubblico impiego (26,4%). Dal punto di vista della struttura per classe di età, per il tempo pieno la quota maggiore dei lavoratori si colloca nella classe 25-29 anni (il 75,5% sui lavoratori totali della classe), mentre per il tempo parziale la quota maggiore ricade nella classe degli ultra 60enni (35,1%) ([tavola 7](#)).
- ❖ La retribuzione mediana dei lavoratori a tempo pieno cresce con l'età, almeno fino alla classe 55-59 anni, dove raggiunge il suo valore massimo (32.444 euro), per poi ridursi nella classe successiva (60 anni e oltre).
- ❖ Il differenziale tra giovani (*under 30*) e lavoratori maturi (45–54 anni) è circa il 25%, segnalando una forte penalizzazione iniziale nella carriera. Per i lavoratori a tempo parziale il differenziale retributivo per età è meno marcato, riflettendo una progressione salariale limitata ([tavola 7](#)).
- ❖ Tra i lavoratori a tempo pieno, gli impiegati e gli operai, che rappresentano circa il 92% dei lavoratori totali, presentano una retribuzione mediana significativamente più bassa rispetto a quella dei quadri e dei dirigenti: i dirigenti guadagnano 4 volte la retribuzione degli operai. Nel tempo parziale il divario retributivo tra le diverse qualifiche e quella di base degli operai è più ampio, confermando la dispersione più alta nel confronto tra le due qualifiche estreme, con la retribuzione mediana dei dirigenti che supera di oltre 6 volte quella degli operai. Il *part-time* risulta inoltre sottorappresentato nelle qualifiche alte, suggerendo una segmentazione orizzontale del lavoro. Nel tempo pieno i differenziali retributivi fra le qualifiche adiacenti sono più uniformi, con un salto iniziale più pronunciato (operai vs apprendisti) e un'accelerazione meno intensa nelle qualifiche apicali. Nel tempo parziale invece i passaggi alle qualifiche superiori mostrano differenziali retributivi molto più ampi. L'incidenza della retribuzione *part-time* su quella a tempo pieno mostra una variabilità significativa: se per gli operai il rapporto è del 57%, per le figure apicali la quota raggiunge l'87% ([tavola 7](#)).
- ❖ Il confronto per genere riflette la persistente disuguaglianza nel mercato del lavoro. Per il tempo pieno, le donne non solo guadagnano meno in termini di retribuzione mediana (il divario di genere è pari a 4.300 euro), ma sono anche meno numerose rispetto agli uomini, confermando la maggiore incidenza femminile nel lavoro a tempo parziale (75,9%), dove continuano a

percepire salari inferiori rispetto a quelli degli uomini, pur avendo in media un numero maggiore di giornate lavorate ([tavola 7](#)).

- ❖ Dall'analisi per settore economico emergono differenze strutturali che riflettono la qualità dell'occupazione nei diversi comparti. In generale, i settori ad alta produttività raramente offrono contratti *part-time*, il che si riflette in un fisiologico divario salariale. Nel 2023 i differenziali retributivi per settore economico confermano la loro marcata eterogeneità, sia per i lavoratori a tempo pieno che per quelli a tempo parziale. I settori ad alta intensità di capitale e competenze, come quello dell'informazione e comunicazione, energetico e finanziario, offrono le retribuzioni mediane più elevate per il tempo pieno, con valori che superano rispettivamente i 34.000 euro, i 37.000 euro e i 50.000 euro annui. Al contrario, i settori legati ai servizi alla persona, all'intrattenimento e alla ristorazione presentano retribuzioni sensibilmente inferiori, con valori mediani che si attestano tra i 21.000 e i 24.000 euro ([tavola 7](#)).
- ❖ Nel lavoro *part-time*, il quadro cambia ulteriormente: i settori con maggiore incidenza di contratti a tempo ridotto sono quelli dei servizi di supporto alle imprese, dell'istruzione, della sanità e dell'assistenza sociale, dove oltre la metà dei lavoratori è impiegata a tempo parziale. In questi ambiti, le retribuzioni mediane si collocano su livelli più bassi, spesso inferiori ai 17.000 euro annui. Anche nei settori con retribuzioni più alte a tempo pieno, il *part-time* comporta una riduzione salariale significativa: la quota percepita rispetto allo stipendio a tempo pieno oscilla tra il 49% del settore estrattivo e il 65% del settore finanziario ([tavola 7](#)).
- ❖ Analizzando la distribuzione dei lavoratori a tempo pieno per fascia di reddito tra il 2018 e il 2023, si osserva una consistenza leggermente aumentata nella fascia con una retribuzione compresa tra il 70% e il 150% del reddito mediano (+0,4 punti percentuali); stessa dinamica anche per i lavoratori con un reddito superiore al 150% del reddito annuo lordo mediano (+0,3 punti percentuali). In lieve calo invece la numerosità di chi si colloca nella fascia con un reddito inferiore al 70% del reddito annuo lordo mediano (-0,6 punti percentuali) ([figura 8](#)).

Tav. 7 – Lavoratori dipendenti nel settore privato e retribuzioni annue lorde per orario di lavoro, classe di età, qualifica professionale, genere e settore economico in Trentino. Anno 2023

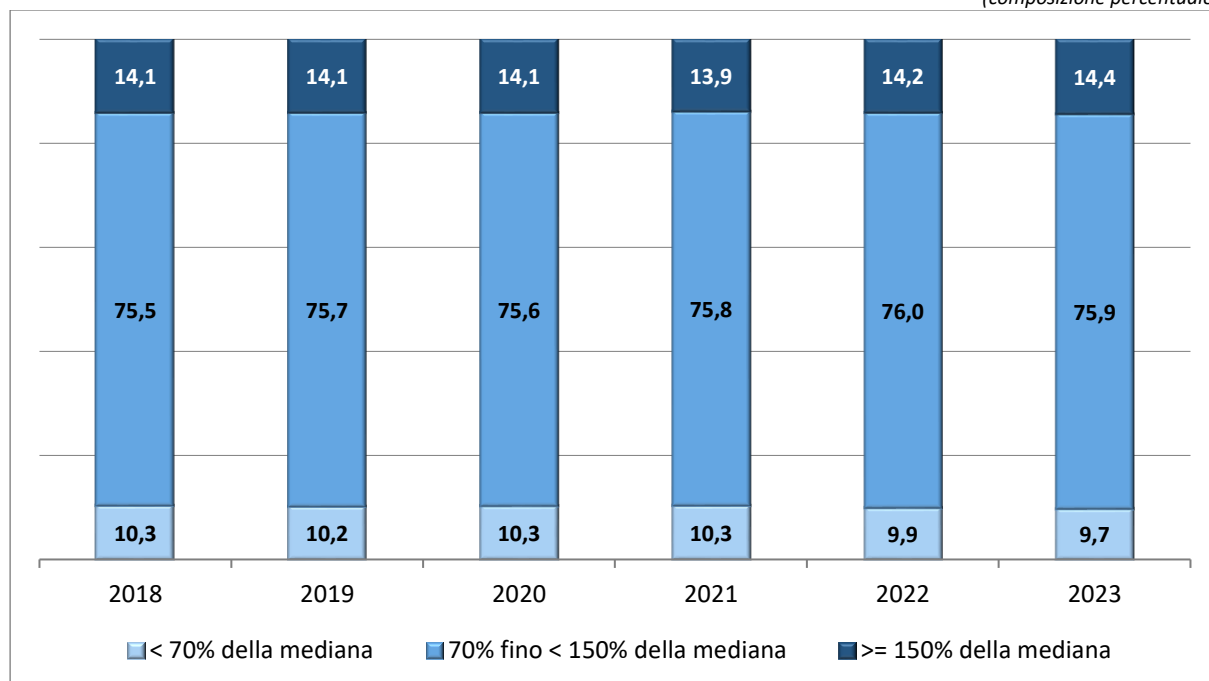
	A tempo pieno		A tempo parziale		Quota % dei lavoratori dipendenti a tempo parziale
	Lavoratori dipendenti	Retribuzione annua lorda mediana (euro)	Lavoratori dipendenti	Retribuzione annua lorda mediana (euro)	
Classe di età					
Meno di 20 anni	5.487	20.976	2.429	14.594	30,7
20-24 anni	13.628	22.969	5.224	15.636	27,7
25-29 anni	14.985	25.825	4.873	17.036	24,5
30-34 anni	14.277	27.943	5.068	17.210	26,2
35-39 anni	13.329	29.495	5.485	17.485	29,2
40-44 anni	13.042	30.670	5.698	17.897	30,4
45-49 anni	14.893	31.206	6.601	17.866	30,7
50-54 anni	15.061	31.960	6.225	17.639	29,2
55-59 anni	13.646	32.444	5.709	17.065	29,5
60 anni e oltre	8.189	30.910	4.428	15.333	35,1
Qualifica professionale					
Operai/e	75.947	26.875	28.267	15.268	27,1
Impiegati/e	39.934	32.509	21.480	19.250	35,0
Quadri	3.544	66.552	228	43.455	6,0
Dirigenti	730	113.520	16	98.669	2,1
Apprendisti/e	6.362	20.780	1.718	14.217	21,3
Altro	20	22.534	31	13.420	60,8
Genere					
Maschi	85.988	29.926	12.493	17.428	12,7
Femmine	40.549	25.594	39.247	16.758	49,2
Settore economico					
Estrazione di minerali	599	32.789	41	16.208	6,4
Attività manifatturiere	28.949	31.552	3.976	18.911	12,1
Energetico	2.327	37.157	309	23.117	11,7
Costruzioni	12.668	29.701	1.203	17.799	8,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	15.577	27.901	7.491	17.736	32,5
Trasporto e magazzinaggio	10.943	29.848	1.931	19.946	15,0
Alberghi e ristoranti	24.454	23.772	11.934	15.672	32,8

	A tempo pieno		A tempo parziale		Quota % dei lavoratori dipendenti a tempo parziale
	Lavoratori dipendenti	Retribuzione annua lorda mediana (euro)	Lavoratori dipendenti	Retribuzione annua lorda mediana (euro)	
Servizi di informazione e comunicazione	3.404	34.087	724	22.072	17,5
Attività finanziarie e assicurative	4.307	50.628	1.101	32.790	20,4
Attività immobiliari	315	26.769	288	15.845	47,8
Attività professionali, scientifiche e tecniche	4.180	31.060	2.111	19.496	33,6
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	8.028	25.089	8.813	14.260	52,3
Istruzione	2.978	31.921	3.061	18.557	50,7
Sanità e assistenza sociale	4.070	26.271	6.035	16.996	59,7
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	964	20.808	704	16.278	42,2
Altre attività di servizi	2.730	24.390	1.965	15.260	41,9
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	44	21.559	53	12.302	54,6
Totale	126.537	28.354	51.740	16.897	29,0

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Fig. 8 – Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato per fascia di retribuzione in Trentino

(composizione percentuale)



Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

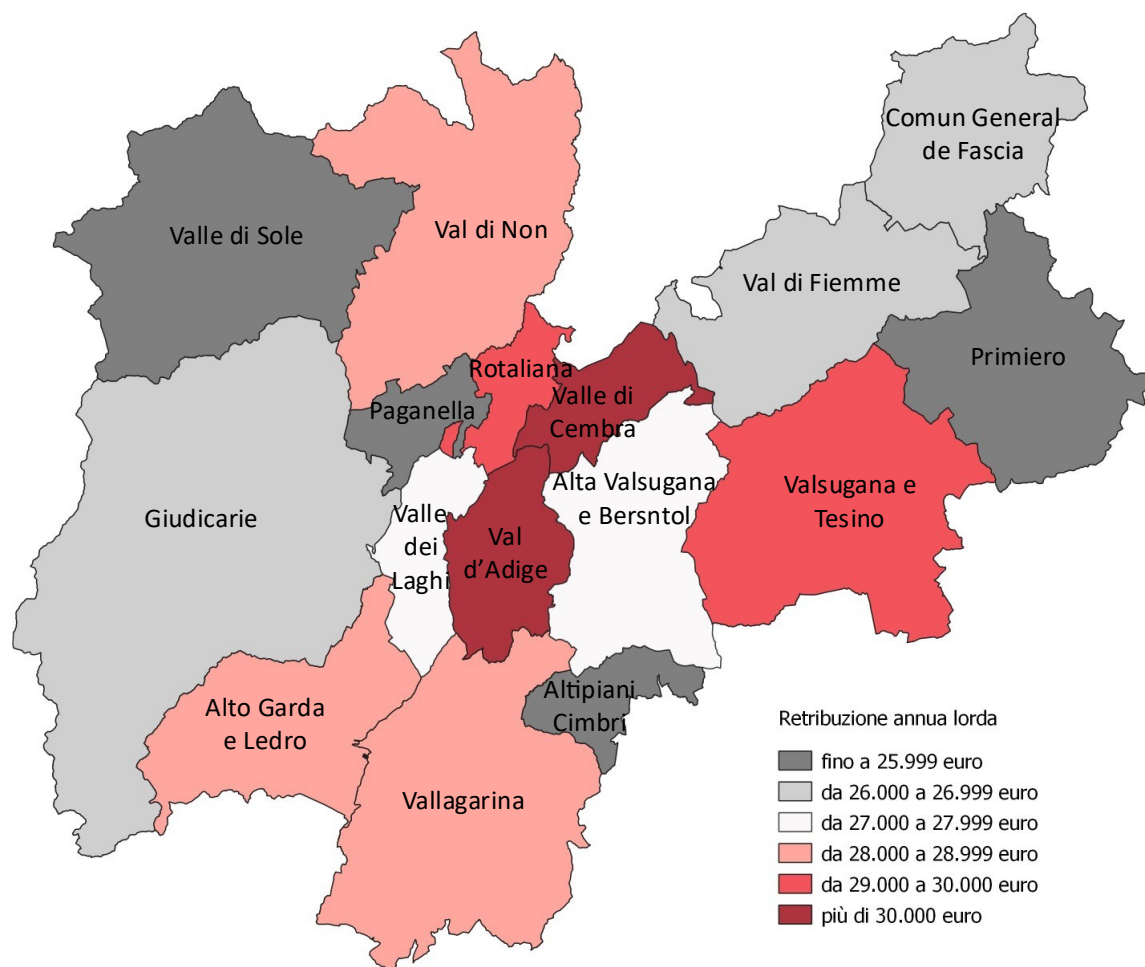
I differenziali retributivi e occupazionali per territorio

- ❖ La distribuzione delle retribuzioni mediane per comunità di valle non è uniforme ed è influenzata dalla composizione economica e strutturale che definisce il territorio stesso, evidenziando dinamiche occupazionali molto diverse. I territori con una maggiore presenza di servizi avanzati, di imprese strutturate e occupazioni qualificate tendono ad avere delle retribuzioni mediane più elevate. Al contrario, i territori dove prevalgono servizi a bassa produttività o occupazioni non qualificate o stagionali mostrano delle retribuzioni più contenute. Per limitare gli effetti dell'intensità di lavoro sulla distribuzione delle retribuzioni, l'analisi viene condotta solo per i lavoratori dipendenti a tempo pieno.
- ❖ L'analisi per luogo di lavoro¹⁰ rileva nel Territorio della Val d'Adige, principale polo urbano, amministrativo e produttivo della provincia, la retribuzione mediana più alta (30.150 euro), seguita da quella della Valle di Cembra (30.103 euro). Retribuzioni superiori alla mediana provinciale di un lavoratore a tempo pieno si osservano anche in Rotaliana-Königsberg (29.564 euro), in Valsugana e Tesino (29.557 euro) e in Vallagarina (28.827 euro). Negli Altipiani Cimbri si registra invece la retribuzione mediana più bassa (24.075 euro), che rappresenta circa l'80% di quella percepita da un lavoratore occupato nel Territorio della Val d'Adige: in pratica per ogni 100 euro guadagnati da quest'ultimo, un lavoratore degli Altipiani Cimbri ne guadagna 80. Retribuzioni inferiori alla mediana provinciale si riscontrano anche in Valle di Sole (25.130 euro), Paganella (25.247 euro), Primiero (25.822 euro), seguiti dal Comun General de Fascia (26.637 euro) e dalle Giudicarie (26.652 euro) ([figura 9](#) e [tavola 8](#)).
- ❖ Dal momento che i lavoratori possono risiedere in un territorio diverso dal loro luogo di lavoro¹¹, diviene implicitamente interessante osservare le distanze tra le consistenze dei lavoratori secondo questa prospettiva. Il fenomeno che sottende le due diverse informazioni riflette infatti il fisiologico pendolarismo dalle vallate verso il fondovalle, dove si concentra la maggior parte delle attività dei servizi avanzati, dei poli universitari e dell'industria. I lavoratori che si spostano dalle valli creano "ricchezza" nei territori dove le opportunità occupazionali sono maggiori e le retribuzioni sono mediamente più elevate proprio in ragione della loro diversa composizione strutturale ([tavola 8](#) e [figura 10](#)).
- ❖ Le comunità come l'Alta Valsugana e Bersntol e il territorio della Valle dei Laghi avendo più lavoratori residenti che posti di lavoro disponibili localmente rappresentano aree di emigrazione lavorativa: in queste valli la popolazione preferisce risiedere pur lavorando altrove. Nella Val d'Adige si osserva invece il fenomeno opposto: i lavoratori per luogo di lavoro sono molto più numerosi dei lavoratori per luogo di residenza. Questo pendolarismo in entrata conferma la Val d'Adige come un polo attrattivo di occupazione, con una forte capacità di richiamare forza lavoro da territori limitrofi ([tavola 8](#) e [figura 10](#)).

¹⁰ L'analisi territoriale delle retribuzioni può evidenziare una differenza tra il luogo di lavoro del lavoratore e la residenza anagrafica dello stesso: un lavoratore può lavorare in una Comunità diversa da quella di residenza. Può anche succedere che un lavoratore svolga la propria attività in Trentino ma risieda in un'altra regione. Nel presente report si analizzano i lavoratori che hanno il proprio luogo di lavoro in Trentino, suddividendolo per Comunità di valle, indipendentemente dal luogo di residenza.

¹¹ Un lavoratore occupato in Trentino ma non residente è comunque oggetto di analisi e viene inserito nella categoria fuori provincia.

Fig. 9 – Retribuzione mediana annua lorda dei lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato per luogo di lavoro (comunità di valle) in Trentino. Anno 2023



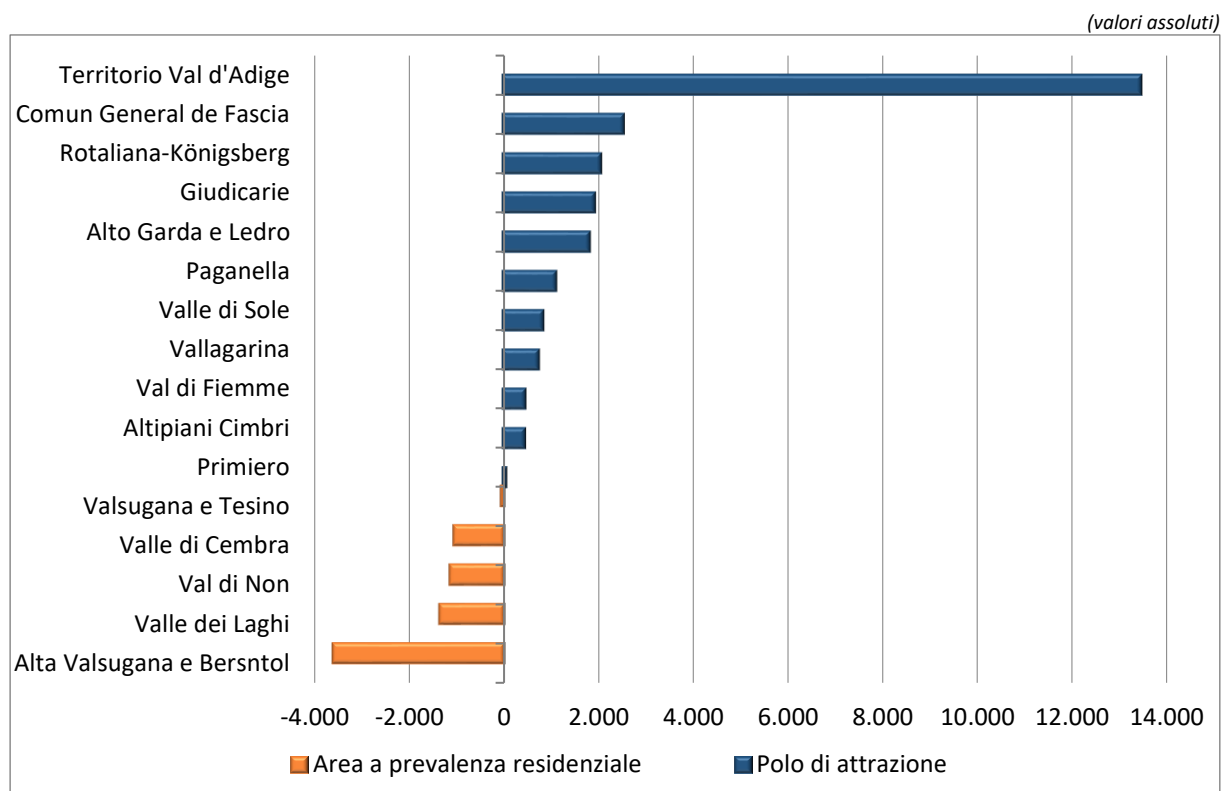
Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Tav. 8 – Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato per luogo di lavoro e luogo di residenza e retribuzioni annue lorde dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per luogo di lavoro in Trentino. Anno 2023

Comunità di valle	Lavoratori dipendenti per luogo di lavoro	Retribuzione mediana annua lorda (euro)	Lavoratori dipendenti per luogo di residenza
Val di Fiemme	4.663	26.854	4.194
Primiero	1.841	25.822	1.778
Valsugana e Tesino	5.658	29.557	5.717
Alta Valsugana e Bersntol	7.339	27.768	10.929
Valle di Cembra	1.113	30.103	2.168
Val di Non	5.437	28.248	6.570
Valle di Sole	4.182	25.130	3.334
Giudicarie	9.938	26.652	8.005
Alto Garda e Ledro	12.863	28.038	11.033
Vallagarina	19.324	28.827	18.573
Comun General de Fascia	5.729	26.637	3.187
Altipiani Cimbri	1.308	24.075	850
Rotaliana-Königsberg	7.904	29.564	5.839
Paganella	2.582	25.247	1.467
Territorio Val d'Adige	35.706	30.150	22.243
Valle dei Laghi	950	27.606	2.303
Residenza mancante o fuori provincia	-	-	18.347
Totale	126.537	28.354	126.537

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Fig. 10 – Saldo occupazionale dei lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato per Comunità di valle in Trentino. Anno 2023



Nota. Il saldo occupazionale è calcolato come differenza fra lavoratori per luogo di lavoro e lavoratori per luogo di residenza. Sono esclusi i lavoratori con residenza mancante e quelli fuori provincia.

Fonte: INPS – Elaborazione ISPAT

Nota metodologica

I dati elementari utilizzati in questo report derivano dall'Archivio amministrativo delle denunce retributive mensili (Uniemens) dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) estratti per gli anni 2018-2023, riferiti al territorio Trentino e resi disponibili con circa un anno e mezzo di ritardo rispetto alla data di riferimento. L'unità statistica è costituita dal lavoratore che ha avuto almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente. Sono oggetto di studio i lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo escluso il settore dell'amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria e quello delle organizzazioni ed organismi extraterritoriali e solo i contratti di lavoro che prevedono un luogo di lavoro situato in provincia di Trento. La variabile monetaria utilizzata per l'analisi è rappresentata dalla retribuzione annua lorda teorica (secondo il criterio di cassa). Viene calcolata la retribuzione giornaliera media dei singoli lavoratori, costituita dal rapporto fra la somma delle retribuzioni annue lorde ed i giorni retribuiti durante il medesimo anno. A partire dalla retribuzione giornaliera media si calcola la retribuzione annua, ipotizzando che tutti i lavoratori abbiano avuto un'occupazione per l'intero anno.

L'anno di lavoro secondo il contesto normativo e contrattuale è definito nel modo seguente:

1 anno = 12 mesi = 52 settimane = 312 giorni

Fanno parte della retribuzione lorda le seguenti componenti:

- lo stipendio;
- gli oneri sociali a carico del lavoratore dipendente;
- le ritenute fiscali per imposte;
- le integrazioni salariali operate dall'impresa in caso di malattia;
- le retribuzioni per ore di lavoro straordinario;
- la tredicesima e le altre mensilità aggiuntive, se previste;
- le gratifiche e i premi di produzione;
- gli eventuali arretrati relativi a periodi precedenti, spettanti al lavoratore dipendente a seguito di norme di legge o contrattuali.

Nella retribuzione lorda non vengono invece considerate:

- gli assegni al nucleo familiare;
- le integrazioni salariali erogate dall'INPS (Cig, indennità di malattia e maternità);
- le integrazioni salariali erogate dall'INAIL (indennità di infortunio o malattia professionale);
- le indennità di cassa, maneggio denaro, rischio per trasporto valori;
- il valore convenzionale del servizio mensa, trasporto, ecc.

Poiché i dati estratti dall'archivio amministrativo Uniemens dell'INPS fanno riferimento al singolo contratto di lavoro e non al singolo lavoratore, che invece può sottoscrivere più contratti di lavoro nel corso dell'anno, i contratti di ogni lavoratore vengono aggregati sommando le variabili quantitative (retribuzioni e giornate retribuite). Per le variabili qualitative (qualifica professionale e settore economico) si è reso necessario invece adottare un criterio di selezione privilegiando le modalità relative all'ultimo rapporto di lavoro sottoscritto nel corso dell'anno. In caso di più contratti con la stessa data si è privilegiata la modalità di quello prevalente, cioè di durata maggiore. Una eccezione è costituita dalla variabile tempo parziale. Essa rappresenta un indicatore che esprime se, nel corso dell'anno, sia stato applicato un contratto a tempo parziale. In caso positivo, il lavoratore viene considerato *part-time* per l'intero anno.

Tutti gli importi riportati all'interno del report si intendono lordi e annui, salvo diversa indicazione.

A causa di arrotondamenti il totale degli importi complessivi potrebbe non corrispondere alla somma dei singoli importi.

Glossario

Decile: strumento statistico utilizzato per analizzare e suddividere un insieme di dati in dieci gruppi uguali, ordinati in base ad una determinata variabile. In questo *report* la retribuzione annua lorda è stata suddivisa in dieci parti uguali, con ciascun decile che rappresenta il 10% dei dati osservati. Il primo decile contiene il 10% dei lavoratori con retribuzioni più basse, mentre il decimo decile rappresenta il 10% dei lavoratori con le retribuzioni più alte.

Inflazione: fenomeno economico che indica l'aumento prolungato del livello medio dei prezzi di beni e servizi in un determinato periodo. L'aumento dei prezzi genera una diminuzione del potere di acquisto della moneta. Si misura attraverso l'Indice dei Prezzi al Consumo (IPC), che monitora l'andamento dei prezzi di un paniere di beni e servizi rappresentativi.

Mediana: indice di posizione che suddivide in due parti uguali una distribuzione ordinata di dati. La mediana della retribuzione annua lorda rappresenta il valore centrale delle retribuzioni, dove il 50% dei lavoratori guadagna meno di questo valore e il restante 50% guadagna di più. La mediana non è influenzata dai salari estremamente alti o bassi, a differenza della media, e in presenza di una distribuzione asimmetrica delle retribuzioni (con poche retribuzioni molto elevate) si colloca al di sotto di questa.

Valore nominale (o a prezzi correnti): valore espresso in unità monetarie correnti senza tenere conto dell'inflazione.

Valore reale: valore ottenuto sottraendo l'inflazione dal valore nominale.

© Provincia autonoma di Trento ISPAT

Supervisione e coordinamento: Vincenzo Bertozzi

Elaborazione dati e testi: Nicoletta Funaro

Layout grafica e pubblicazione on-line: Davide Bortoli

Supplemento al Foglio Comunicazioni - Direttore responsabile: Giampaolo Pedrotti
Aut. Trib. di Trento n. 403 del 02/04/1983