

Il Gender Pay Gap in Trentino

Anno 2022

- ❖ L'Istituto di Statistica della provincia di Trento (ISPAT) aggiorna al 2022 l'indicatore che riassume le differenze retributive di genere in Trentino¹. L'indicatore *Gender Pay Gap*² (di seguito GPG), cioè il differenziale salariale donna-uomo, è utilizzato per mettere a confronto i salari percepiti da uomini e donne. Nel 2022 i dati INPS fotografano per i lavoratori a tempo pieno in Trentino una retribuzione media delle donne inferiore del 15,7% rispetto a quella degli uomini; lo stesso indicatore è pari a 12,6% per l'Italia e a 16,7% per il Nord-est³.
- ❖ Il GPG è un indicatore sintetico che riflette le condizioni strutturali del lavoro. Risulta infatti marcatamente condizionato dal diverso peso che assume l'incidenza del lavoro femminile a livello settoriale, così come dal tempo lavorato tra maschi e femmine, o ancora dalla composizione per età degli occupati per genere. Le differenze nelle retribuzioni tra uomini e donne sono infatti il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori che presentano caratteristiche diverse⁴.
- ❖ Nel confronto con altri territori il GPG viene messo in relazione con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro misurata attraverso il tasso di occupazione femminile. Il confronto combinato tra i due indicatori mostra come il GPG risulti più elevato in presenza di un più alto

¹ La fonte dei dati utilizzati nella presente analisi è l'Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti dell'INPS. L'archivio considera i lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS.

² Il *Gender Pay Gap* (GPG) ricavato dai dati INPS è stato calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione giornaliera media lorda dei maschi e delle femmine in rapporto alla retribuzione giornaliera media lorda maschile.

³ Eurostat fornisce il dato del GPG per i Paesi dell'Unione europea con riferimento alla retribuzione lorda oraria dell'insieme dei lavoratori, indipendentemente dal tempo lavorato. L'indicatore, che per il 2022 è stimato al 12,7% in Ue, fa riferimento ai soli lavoratori delle imprese con più di 10 addetti. Anche Istat a livello nazionale calcola un differenziale retributivo per genere utilizzando come dato di partenza il compenso per ora lavorata. Tale valore si attesta per il 2022 al 4,3%. Statisticamente la dimensione del GPG aumenta quando si passa dalla retribuzione oraria a quella giornaliera; risulta massima se riferita alla retribuzione annua.

⁴ Il differenziale salariale è un indicatore che ha il pregio di essere semplice da calcolare, ma presenta anche forti limiti dovuti alle distorsioni che si possono registrare quando le due popolazioni messe a confronto (uomini e donne) hanno caratteristiche individuali molto diverse (per età anagrafica, anzianità lavorativa, livello d'istruzione, settore in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

tasso di occupazione femminile. La provincia di Trento, similmente ad altre regioni del Nord Italia, conferma la correlazione positiva tra partecipazione delle donne al lavoro (63,5% il tasso di occupazione) e il più elevato differenziale retributivo.

- ❖ Il valore del GPG cambia notevolmente se si considera il differenziale tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale. Nel primo caso l'indicatore per il Trentino per il 2022 risulta pari al 15,7%, mentre nel secondo caso l'indice scende al 10,1%, con un evidente livellamento delle retribuzioni medie giornaliere tra uomini e donne.
- ❖ L'analisi condotta per settore economico, considerando in questo caso i soli lavoratori e le sole lavoratrici a tempo pieno, conferma un differenziale retributivo quasi costantemente a favore della componente maschile; poche le eccezioni, peraltro concentrate in quei settori dove la presenza delle donne è molto contenuta (ad esempio il settore delle costruzioni).
- ❖ Nei settori in cui la retribuzione giornaliera media è relativamente minore si osserva parallelamente un valore del GPG più contenuto. Un esempio è rappresentato dal comparto dei servizi di alloggio e ristorazione, dove il GPG è pari al 13,8%. In tale ambito la retribuzione, sia maschile che femminile, risulta essere una delle più basse tra i settori economici analizzati. Viceversa, nei settori dove la retribuzione è elevata, anche il GPG risulta maggiore. Un esempio è dato dal comparto delle attività finanziarie e assicurative, che mostra un GPG del 26,5%.
- ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'età, soprattutto per l'incremento delle retribuzioni a favore della componente maschile. Mentre infatti le retribuzioni giornaliere medie delle lavoratrici non aumentano in modo significativo al crescere dell'età, quelle dei lavoratori mostrano una progressione evidente, passando dai 108,2 euro nella classe 35-39 anni ai 137,5 euro nella classe 60-64 anni.
- ❖ Secondo la qualifica professionale, escludendo gli "apprendisti" e quelli per cui la qualifica non è definita, non si osservano particolari differenze nei livelli del GPG: la progressione osservata è del 18,6% per gli operai, del 20,7% per gli impiegati e del 19% per i dirigenti. Fanno eccezione i quadri, che presentano un differenziale salariale relativamente più contenuto (GPG al 13,1%).
- ❖ Secondo la tipologia contrattuale, le differenze retributive si confermano evidenti: se per i lavoratori a tempo indeterminato il livello medio del GPG è pari al 14,1%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (8,5%). Per i lavoratori stagionali l'indicatore è pari al 15,2%.

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione giornaliera e *Gender Pay Gap* – Anno 2022

Genere	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)
Maschi	84.354	111,3	15.993	62,4
Femmine	38.067	93,8	43.556	56,2
Maschi e Femmine	122.421	106,4	59.549	57,7
GPG		15,7		10,1

Fig. 1 – *Gender Pay Gap* a tempo pieno e tasso di occupazione femminile per regione – Anno 2022

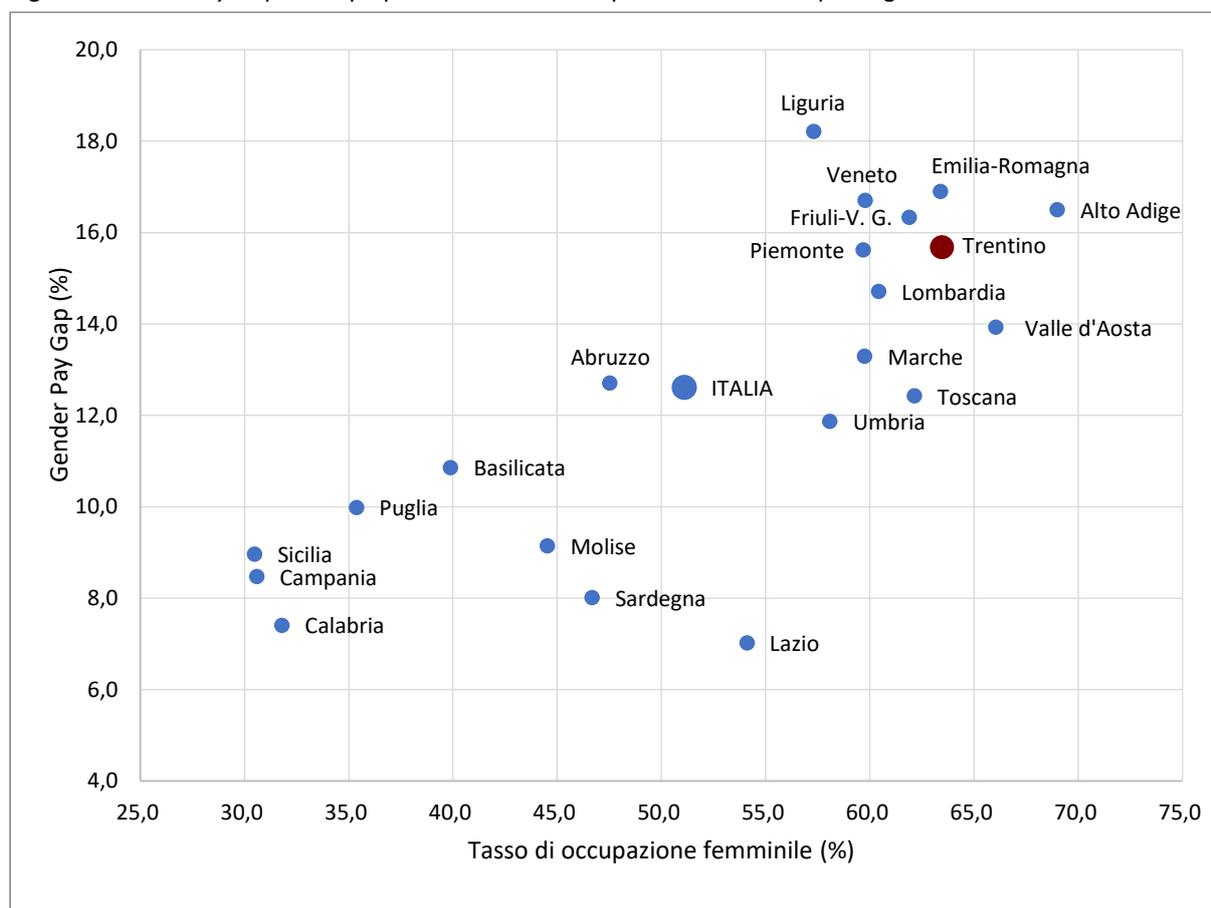


Fig. 2 – Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per genere e classe di età e Gender Pay Gap – Anno 2022

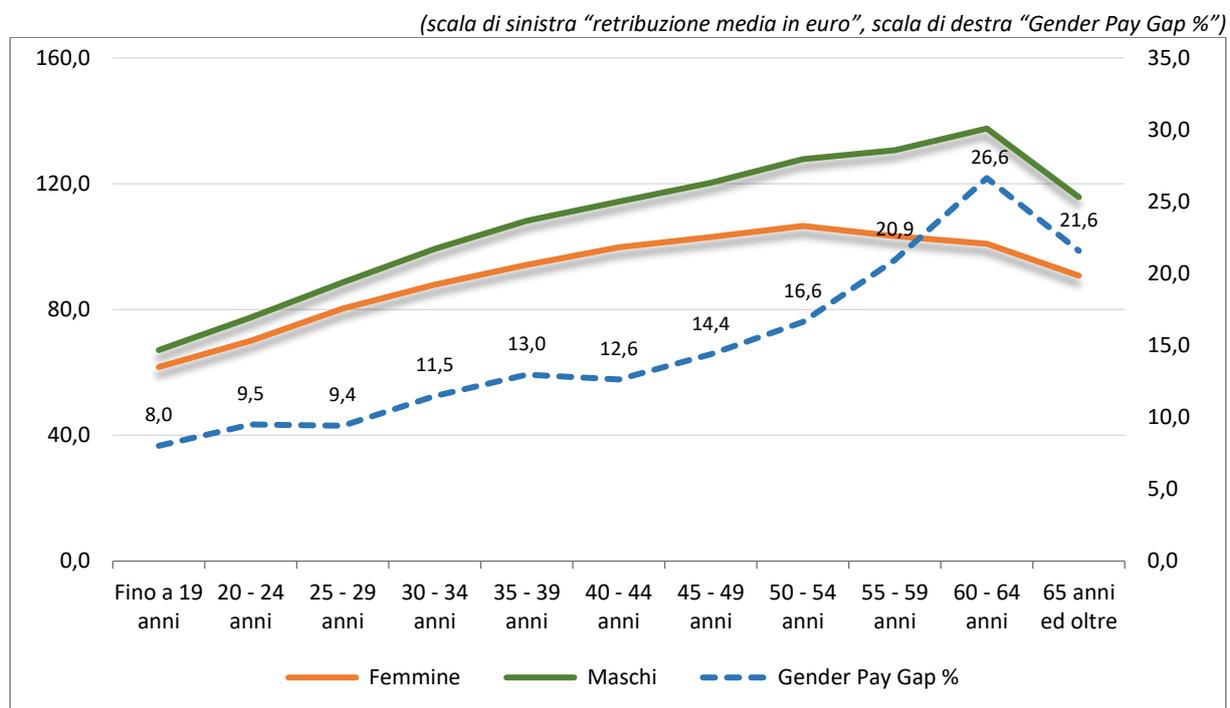


Fig. 3 – Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico – Anno 2022

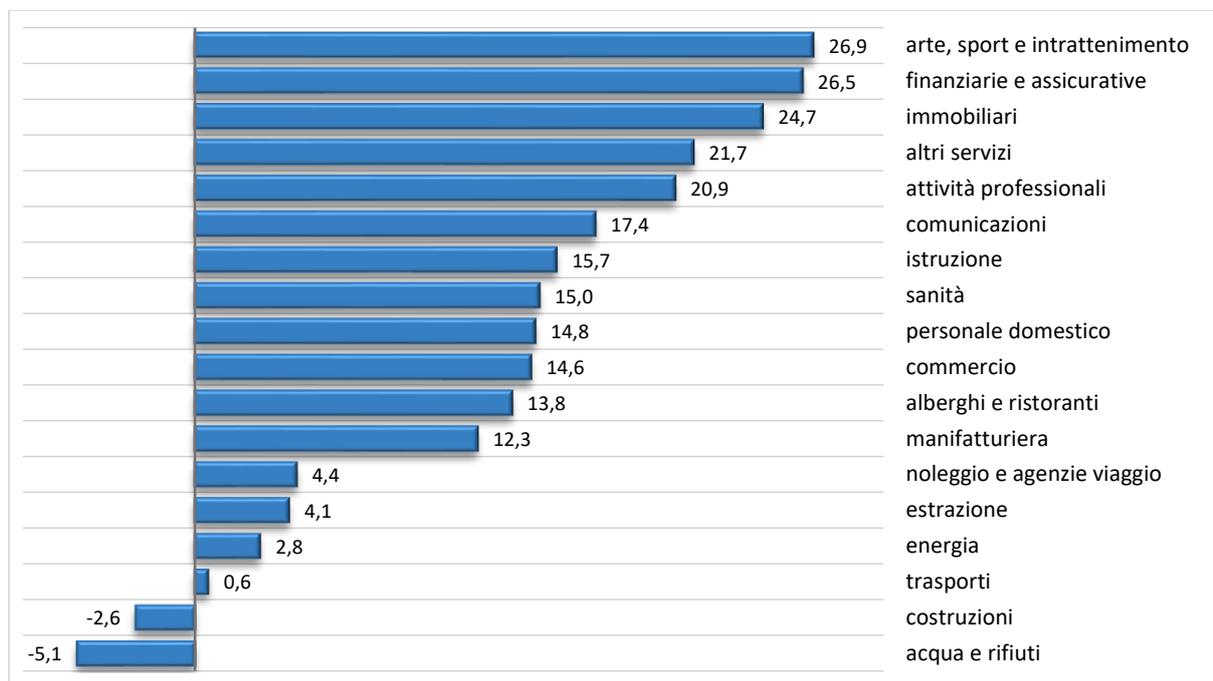
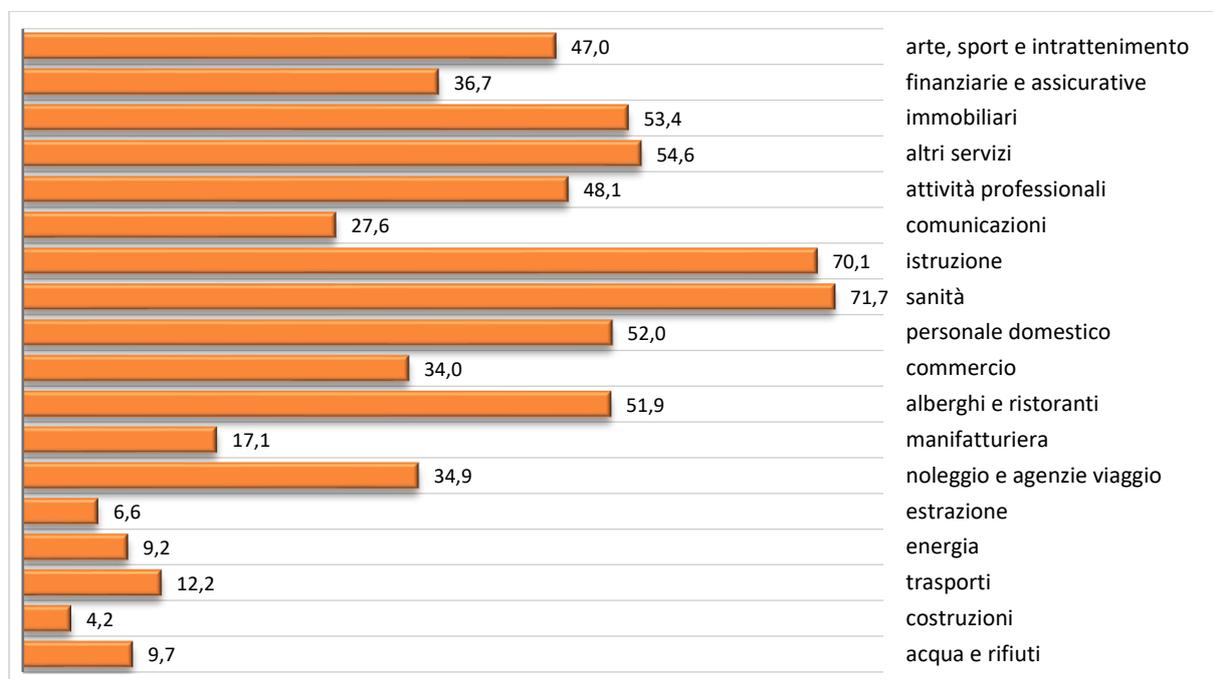


Fig. 4 – Quota lavoratrici sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico – Anno 2022



© Provincia autonoma di Trento ISPAT

Coordinamento e supervisione: Vincenzo Bertozzi

Testi ed elaborazione: Gianpaolo Sassudelli
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