

Il Gender Pay Gap in Trentino

Anno 2023

15,5%

GPG dei lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato

16,7% nel Nord-est
12,5% in Italia

115,0 euro

Retribuzione media giornaliera maschile

97,1 euro

Retribuzione media giornaliera femminile

8,8%

GPG dei lavoratori a tempo parziale nel settore privato

10,1%

GPG lavoratori giovani (15-34 anni)

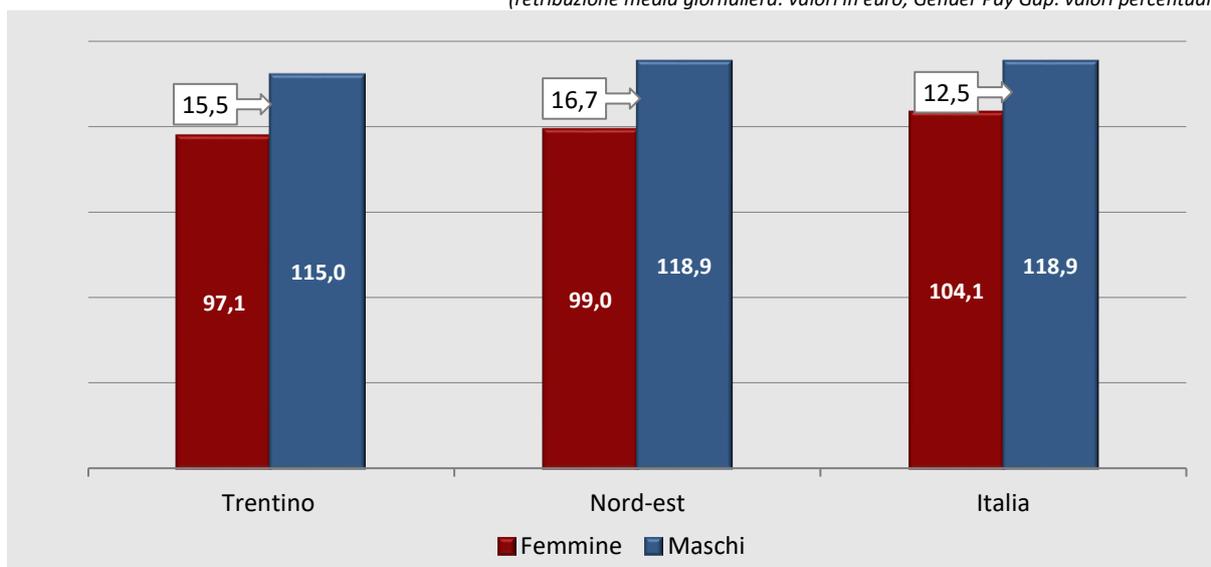
19,2%

GPG lavoratori 50 anni e oltre

Nel 2023 i dati INPS fotografano per i lavoratori a tempo pieno nel settore privato in Trentino un *Gender Pay Gap*, l'indicatore che misura le disparità retributive tra uomini e donne, del 15,5%. Gli uomini guadagnano mediamente 115 euro al giorno, mentre le donne si fermano a 97,1 euro. Lo stesso indicatore è pari a 16,7% per il Nord-est e a 12,5% per l'Italia.

Fig. 1 – Retribuzione media giornaliera a tempo pieno per genere e *Gender Pay Gap* – Anno 2023

(retribuzione media giornaliera: valori in euro; *Gender Pay Gap*: valori percentuali)



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

L'Istituto di Statistica della provincia di Trento (ISPAT) aggiorna al 2023 l'indicatore che misura le disparità retributive tra uomini e donne in Trentino¹. Il *Gender Pay Gap*² (di seguito GPG) è un indicatore sintetico utilizzato per mettere a confronto i salari percepiti da uomini e donne e 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 della popolazione lavorativa 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 diverse³.

- ❖ Nel 2023 i dati INPS fotografano per i lavoratori a tempo pieno in Trentino un *Gender Pay Gap* del 15,5%, con gli uomini che guadagnano mediamente 115 euro al giorno, mentre le donne si fermano a 97,1 euro. Lo stesso indicatore è pari a 16,7% per il Nord-est e a 12,5% per l'Italia ([figura 1](#)).
- ❖ Il GPG messo in relazione con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, misurata attraverso il tasso di occupazione femminile, mostra in genere valori più elevati in presenza di un più alto tasso di occupazione femminile. Anche la provincia di Trento, similmente ad altre regioni del Nord Italia, conferma per il 2023 questa correlazione positiva tra partecipazione delle donne al lavoro (64,5% il tasso di occupazione) e un più elevato differenziale retributivo ([figura 2](#)).
- ❖ 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 2023 risulta pari al 15,5%, in sostanziale stabilità rispetto al 2022 (-0,2 punti percentuali): ciò significa che per ogni euro guadagnato in media da un lavoratore, una lavoratrice guadagna in media 0,85 euro. Per il tempo parziale l'indice scende all'8,8% (-1,3 punti percentuali rispetto al 2022), con un evidente livellamento delle retribuzioni medie giornaliere tra uomini e donne, pari rispettivamente a 63,6 euro e a 57,9 euro ([tavola 1](#)).
- ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'avanzare degli anni ed evidenzia per ogni classe di età una situazione di svantaggio delle donne rispetto agli uomini. Analizzando per il solo tempo pieno l'evoluzione delle retribuzioni medie giornaliere per genere e del relativo differenziale retributivo, si nota come quest'ultimo sia contenuto nei primi anni di occupazione (8% per i giovani fino a 19 anni) per poi raggiungere nella classe degli ultra 65enni il valore più alto (23,8%). Il differenziale tende ad aumentare nelle classi di età a seguito della diversa dinamica di crescita dei salari maschili e femminili. Mentre le retribuzioni giornaliere medie delle lavoratrici crescono con un'intensità minore all'aumentare dell'età, quelle dei

¹ La fonte dei dati utilizzati nella presente analisi è l'Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti dell'INPS. Questo 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 media lorda maschile.

³ 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 economico in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

lavoratori mostrano invece una progressione evidente, passando dai 102,2 euro nella classe 30-34 anni ai 140,4 euro nella classe 60-64 anni, determinando l'ampliamento del divario salariale di genere, che passa dal 10,5% al 23,7% ([figura 3](#)).

- ❖ L'analisi condotta per settore economico, considerando sempre i lavoratori e le lavoratrici a tempo pieno, conferma un differenziale retributivo quasi costantemente a favore della componente maschile. Solo nel settore della fornitura di acqua e di rifiuti, caratterizzato da una presenza delle donne molto contenuta (9,6% dei lavoratori totali), il divario retributivo è a favore della componente femminile (1,1%) ([figura 4](#); [figura 5](#)).
- ❖ Le maggiori differenze salariali si individuano nel settore dei Servizi, principalmente nel comparto delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento (30%) e in quello delle attività finanziarie e assicurative (25,8%). Il primo è caratterizzato da una bassa numerosità per entrambe le componenti di genere, con gli uomini che guadagnano mediamente 112,1 euro al giorno, mentre le donne si fermano a 78,4 euro; il secondo invece registra la più alta retribuzione media giornaliera per entrambe le componenti di genere, pari a 199,6 euro per i maschi e a 148,1 euro per le femmine. Situazione opposta nei servizi di alloggio e ristorazione, dove la presenza femminile è maggiore e la retribuzione media giornaliera per entrambe le componenti di genere risulta essere una delle più basse tra i settori economici analizzati, con un differenziale di genere che scende al 13,7% ([figura 4](#); [figura 5](#)).
- ❖ Tra le qualifiche professionali, escludendo gli "apprendisti" e quelli per cui la qualifica non è definita, non si osservano particolari differenze nei livelli del GPG: la progressione osservata segue quasi sempre quella della retribuzione media giornaliera ed è del 18,3% per gli operai, del 20,4% per gli impiegati e scende al 14,5% per i dirigenti. Fanno eccezione i quadri, che presentano un differenziale salariale relativamente più contenuto (GPG pari a 13,4%) ([figura 6](#)).
- ❖ L'analisi per tipologia contrattuale conferma evidenti differenze retributive: se per i lavoratori a tempo indeterminato il livello medio del GPG è pari a 13,9%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (8,1%). Per i lavoratori stagionali invece l'indicatore sale al 15% ([figura 6](#)).
- ❖ Analizzando il GPG nel lungo periodo, si osserva un *trend* tendenzialmente decrescente con delle variabilità soggette ad eventi esogeni ([figura 7](#)).

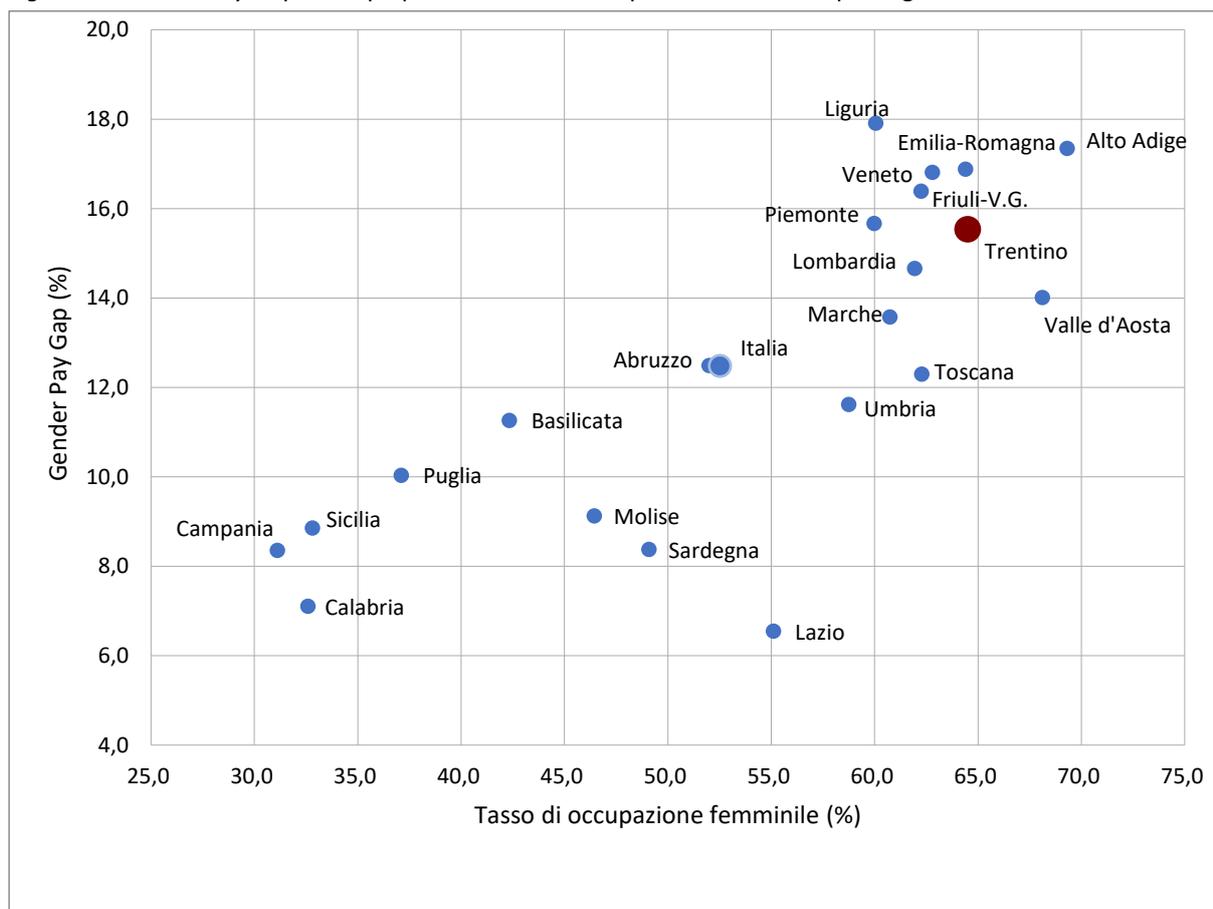
Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione giornaliera e Gender Pay Gap – Anno 2023

(valori assoluti e percentuali)

Genere	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)
Maschi	86.842	115,0	16.047	63,6
Femmine	39.854	97,1	43.833	57,9
Maschi e Femmine	126.696	109,9	59.880	59,3
GPG		15,5		8,8

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

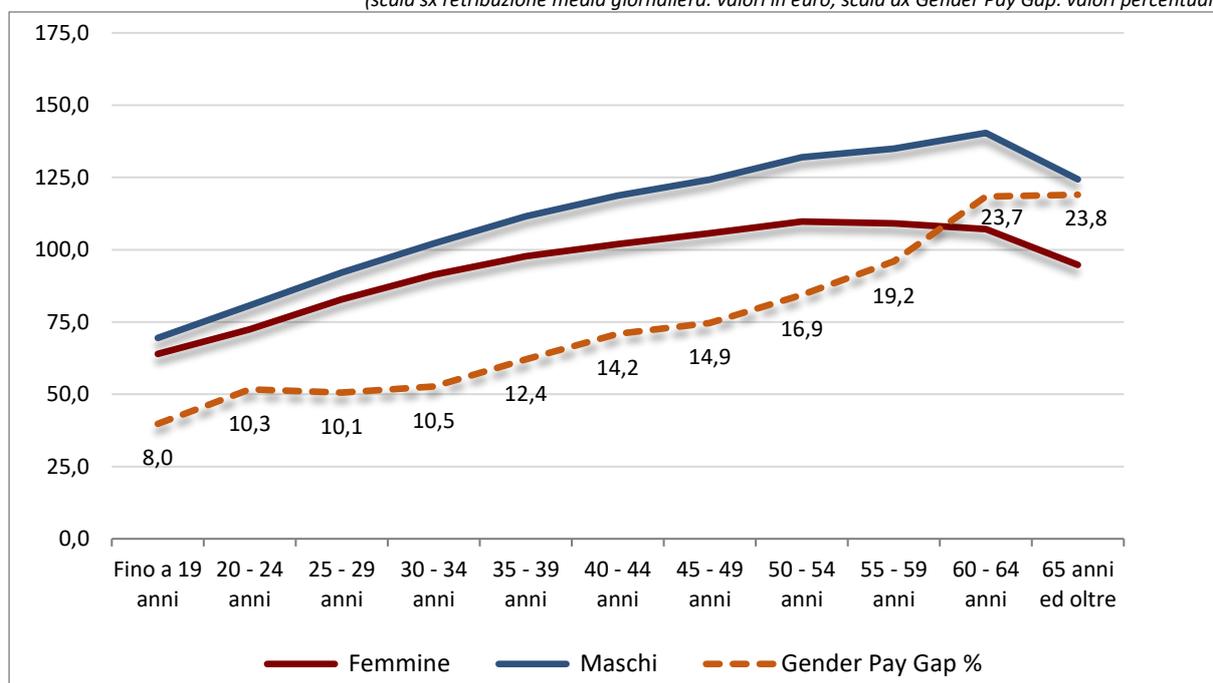
Fig. 2 – Gender Pay Gap a tempo pieno e tasso di occupazione femminile per regione – Anno 2023



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

Fig. 3 – Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per genere e classe di età e Gender Pay Gap – Anno 2023

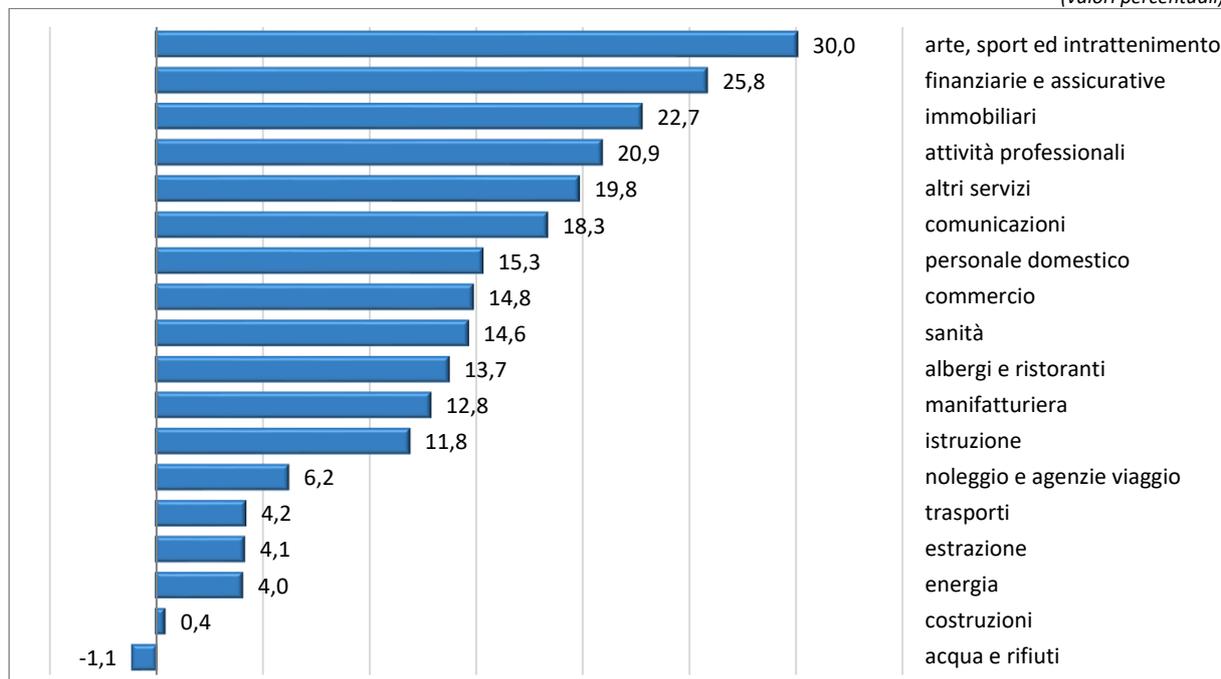
(scala sx retribuzione media giornaliera: valori in euro; scala dx Gender Pay Gap: valori percentuali)



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

Fig. 4 – Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per settore economico – Anno 2023

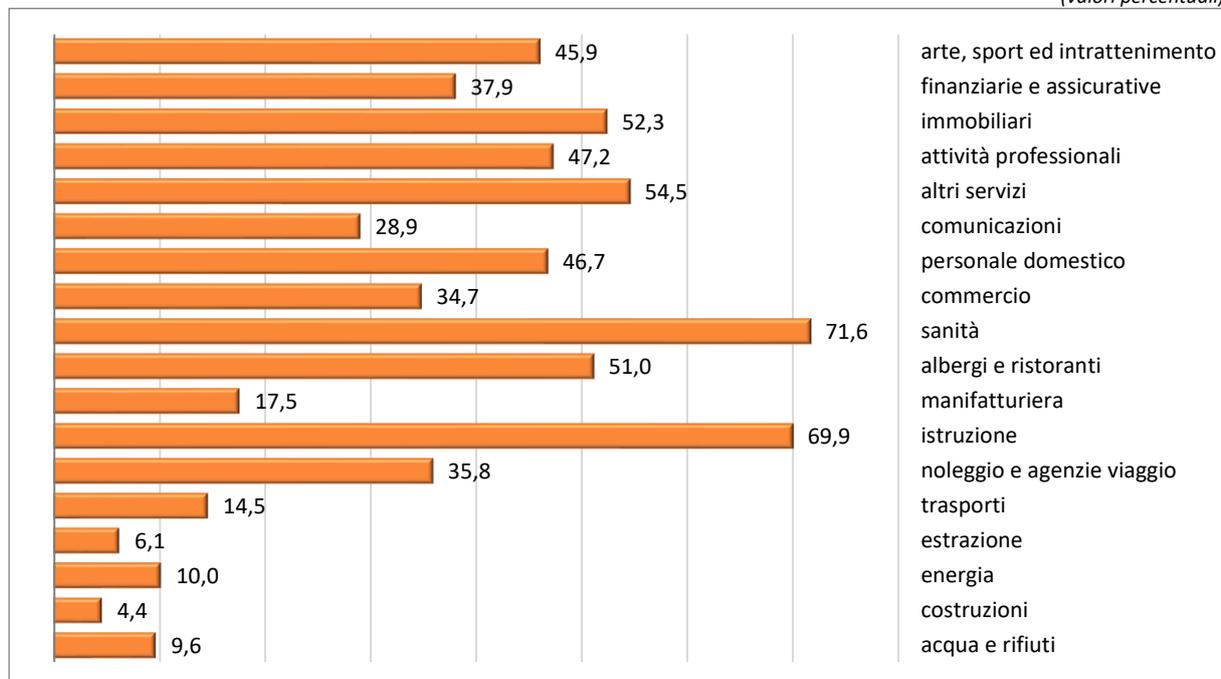
(valori percentuali)



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

Fig. 5 – Quota lavoratrici sul totale dei dipendenti a tempo pieno per settore economico – Anno 2023

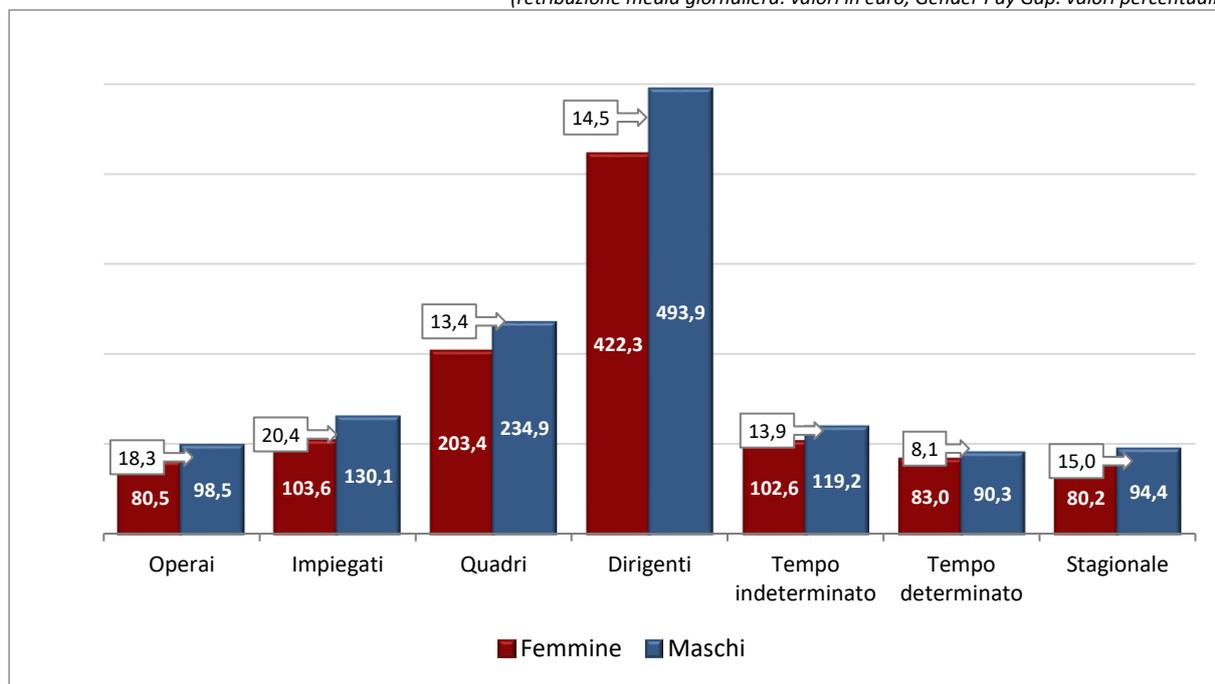
(valori percentuali)



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

Fig. 6 – Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti per tipologia professionale e per genere e Gender Pay Gap – Anno 2023

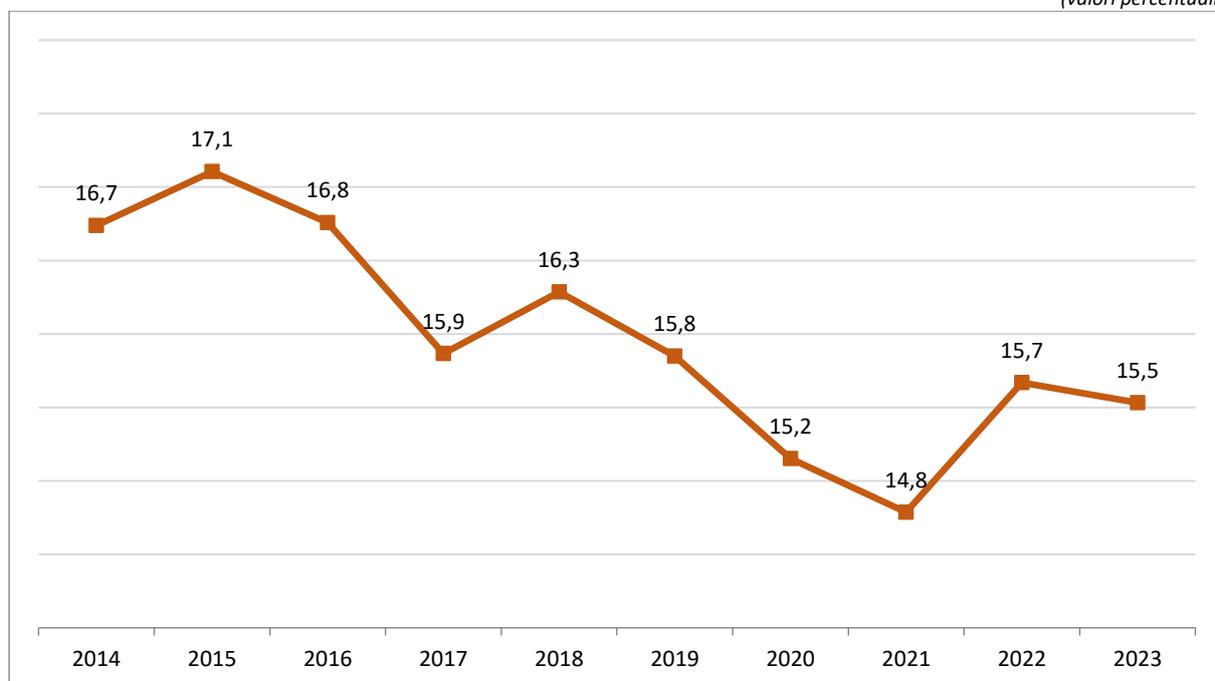
(retribuzione media giornaliera: valori in euro; Gender Pay Gap: valori percentuali)



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

Fig. 7 – Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno in Trentino – Anni 2014-2023

(valori percentuali)



Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti) – Elaborazione ISPAT

© 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