

Il Gender Pay Gap in Trentino

Anno 2024

15,4%

GPG dei lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato

16,7% nel Nord-est
12,4% in Italia

119,3 euro

Retribuzione media giornaliera maschile

100,9 euro

Retribuzione media giornaliera femminile

8,8%

GPG dei lavoratori a tempo parziale nel settore privato

10,2%

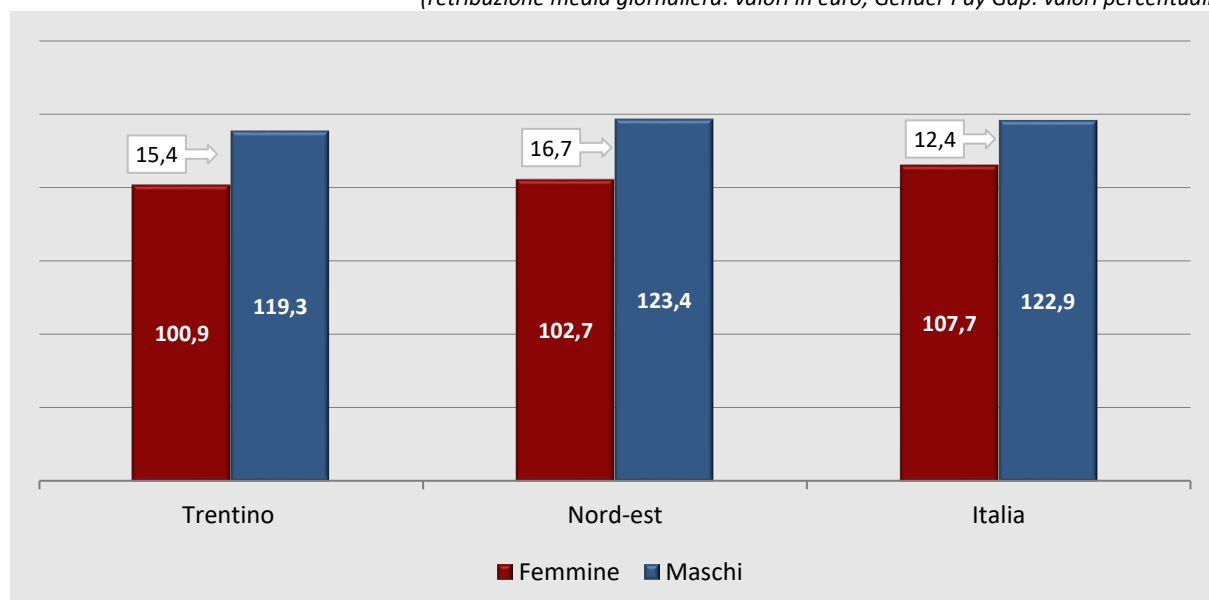
GPG lavoratori giovani (15-34 anni)

19%

GPG lavoratori 50 anni e oltre

Nel 2024 in Trentino il *Gender Pay Gap* del settore privato, vale a dire l'indicatore che misura le disparità retributive tra uomini e donne, si colloca al 15,4%. Gli uomini guadagnano mediamente 119,3 euro al giorno, mentre le donne raggiungono quota 100,9 euro. Lo stesso indicatore è pari al 16,7% per il Nord-est e al 12,4% per l'Italia.

Fig. 1 – Retribuzione media giornaliera a tempo pieno nel settore privato per genere e *Gender Pay Gap* – 2024
(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 2024 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 2024 i dati INPS fotografano per i lavoratori dipendenti a tempo pieno in Trentino un *Gender Pay Gap* del 15,4%. La retribuzione media giornaliera maschile raggiunge i 119,3 euro, distanziando quella femminile ferma a 100,9 euro. Il divario registrato a livello provinciale si mantiene inferiore rispetto a quello del Nord-est, dove il GPG raggiunge il 16,7% (con retribuzioni medie di 123,4 euro per i maschi e 102,7 euro per le femmine) e risulta superiore alla media nazionale pari al 12,4% (con salari giornalieri di 122,9 euro per gli uomini e 107,7 euro per le donne) ([figura 1](#) e [tavola 1](#)).
- ❖ Il GPG, messo in relazione con la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, misurata attraverso il tasso di occupazione femminile, evidenzia una correlazione positiva fra le due variabili: all'aumentare dell'intensità della partecipazione femminile al mercato del lavoro, tende a crescere anche la misura del divario retributivo di genere⁴. Nei territori caratterizzati da bassi tassi di occupazione femminile (tipici, ad esempio, di molte regioni del Mezzogiorno come Calabria, Campania e Sicilia, situate nel quadrante in basso a sinistra del grafico in [figura 2](#)), le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro sono infatti così elevate che tendono a trovare e mantenere un impiego quasi esclusivamente le donne con livelli di istruzione più alti che molto spesso si concentrano in settori maggiormente tutelati. Questa dinamica di selezione della popolazione femminile determina un innalzamento del salario medio delle occupate, riducendo di conseguenza il divario retributivo⁵ rispetto alla controparte maschile, che generalmente tende a partecipare al mercato del lavoro a prescindere dal livello di istruzione. Al contrario, nei territori in cui la partecipazione femminile è più diffusa, l'ingresso nel mercato del lavoro avviene in tutti i settori economici, includendo anche quelli a basso valore aggiunto, quelli caratterizzati da retribuzioni medie inferiori oppure da una maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale, tutti fattori che portano ad un ampliamento del divario retributivo complessivo.

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.).

⁴ Questo fenomeno è noto nell'analisi economica del lavoro come "effetto di selezione" (*selection effect*).

⁵ Il GPG calcolato è il risultato del confronto tra una popolazione femminile selezionata verso l'alto, dove mancano le retribuzioni più basse e quella maschile *standard* che invece comprende tutti i livelli retributivi.

-
- ❖ Il Trentino, al pari di altre regioni del Nord Italia, posizionandosi all'interno del quadrante in alto a destra ([figura 2](#)), conferma anche per il 2024 questa correlazione positiva tra un'elevata partecipazione delle donne al lavoro (con un tasso di occupazione pari al 65,8%) e un differenziale retributivo elevato. Un'inclusione lavorativa così diffusa e trasversale permette, di fatto, di evidenziare e misurare le reali dimensioni del divario di genere presente nel sistema economico provinciale.
 - ❖ Il valore del GPG presenta variazioni significative disaggregando il dato per regime orario. Per i lavoratori dipendenti a tempo pieno, l'indicatore per il Trentino si attesta nel 2024 al 15,4%, mostrando una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente (-0,1 punti percentuali): ciò significa che per ogni euro percepito mediamente da un lavoratore, una lavoratrice guadagna in media circa 0,85 euro. Osservando invece il lavoro a tempo parziale l'indice scende all'8,8% (stabile rispetto al 2023), con un evidente livellamento delle retribuzioni medie giornaliere, che si posizionano rispettivamente a 65,8 euro per la componente maschile e a 60 euro per quella femminile ([tavola 1](#)).
 - ❖ Il differenziale retributivo di genere cresce progressivamente con l'avanzare dell'anzianità di servizio e della maturità professionale 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 osserva che, tra i più giovani o all'inizio delle carriere lavorative, il differenziale salariale risulta contenuto, oscillando tra il 6,6% per la fascia di età fino ai 19 anni e il 10,4% per i lavoratori tra i 20 e i 34 anni. In questa fase iniziale, le retribuzioni medie giornaliere di uomini e donne partono da livelli prossimi (rispettivamente 70,7 euro e 66,1 euro per i giovani fino ai 19 anni), a seguito di salari di ingresso più standardizzati e omogenei. A partire dai 35 anni, con il progredire della carriera, il divario inizia ad ampliarsi raggiungendo il 14,4% nella fascia 40-44 anni, il 17% tra i 50 e i 54 anni, per poi toccare il valore più alto (28,1%) nella classe degli ultra 65enni ([figura 3](#)).
 - ❖ L'aumento del differenziale retributivo che si registra nelle diverse classi di età è il risultato diretto della diversa intensità di crescita dei salari maschili e femminili. Analizzando il solo tempo pieno, mentre la retribuzione maschile cresce costantemente con l'età, fino a raggiungere il valore più elevato nella fascia dei 60-64 anni (144,1 euro), la retribuzione giornaliera media delle lavoratrici registra incrementi più contenuti, raggiungendo il suo valore massimo (113,6 euro) già nella classe di età 55-59 anni, per poi ridursi nelle fasce di età successive ([figura 3](#)).
 - ❖ La scomposizione per settore economico evidenzia come la distribuzione dell'occupazione maschile e femminile influisca in modo determinante sulle disparità retributive. Considerando sempre i lavoratori a tempo pieno, a fronte di una media generale che vede le donne rappresentare il 31,9% del totale dei lavoratori dipendenti, emergono differenze considerevoli in base alla natura dell'attività economica dell'azienda. Nei settori in cui la presenza femminile risulta particolarmente contenuta, il divario retributivo tende ad annullarsi o addirittura ad invertirsi. È il caso dell'industria estrattiva dove, a fronte di un'occupazione femminile pari al 6,1% del totale, si registra un GPG negativo (-2,5%) che riflette una retribuzione media delle lavoratrici superiore a

quella dei colleghi. Dinamiche simili, caratterizzate da differenziali molto bassi, si osservano nelle costruzioni (0,4%), nell'energia (3%) e nel comparto acqua e rifiuti (3,2%)⁶ ([figura 4](#) e [figura 5](#)).

- ❖ Le maggiori differenze salariali si individuano in quei settori dei servizi caratterizzati da una elevata flessibilità retributiva. Le attività finanziarie e assicurative registrano il GPG più elevato (26,6%); divari particolarmente accentuati si osservano anche nel comparto delle attività artistiche, sportive e di intrattenimento (24,5%), nelle attività immobiliari (21,6%) e in quelle professionali (21,2%). In questi ambiti, pur in presenza di una quota significativa di occupazione femminile (39,5% nel settore finanziario, 45,3% in quello dell'intrattenimento, 53,7% nelle attività immobiliari e 47,1% in quelle professionali), le retribuzioni più elevate rimangono prerogativa maschile ([figura 4](#) e [figura 5](#)).
- ❖ Nelle attività finanziarie e assicurative si rileva la più alta retribuzione media giornaliera per entrambe le componenti di genere, pari a 208,8 euro per i maschi e a 153,2 euro per le femmine. Il comparto dell'attività di intrattenimento è invece caratterizzato da una bassa numerosità per entrambe le componenti di genere, con gli uomini che guadagnano mediamente 107,9 euro al giorno, mentre le donne si fermano a 81,5 euro. Una dinamica differente si osserva nei servizi di alloggio e ristorazione, dove la presenza femminile è leggermente maggiore (50,8% sul totale dei lavoratori dipendenti) e la retribuzione media giornaliera per entrambe le componenti di genere risulta essere tra le più basse dei settori economici analizzati, con un differenziale di genere che scende al 13% ([figura 4](#) e [figura 5](#)).
- ❖ Osservando la scomposizione per qualifica⁷, si rileva come le retribuzioni medie giornaliere aumentino per entrambi i generi in modo lineare al crescere del livello di inquadramento. Tuttavia, l'intensità del GPG segue un andamento disomogeneo. Il differenziale raggiunge il valore massimo nella categoria degli impiegati (20%), con retribuzioni giornaliere di 134,6 euro per gli uomini e 107,7 euro per le donne. Un divario appena inferiore si registra tra gli operai (18,4%), con 102,1 euro per i maschi contro 83,3 euro delle colleghe⁸. Salendo nella scala, il divario retributivo si contrae tra i quadri (13,2%), per poi risalire tra i dirigenti (17,3%), dove si registra la maggiore penalizzazione in termini assoluti: lo scarto giornaliero della retribuzione ammonta infatti a 88,4 euro (509,6 euro per gli uomini contro 421,2 euro per le donne) ([figura 6](#)).
- ❖ Spostando l'analisi sulle tipologie contrattuali, emergono evidenti differenze retributive: i contratti più stabili tendono a presentare divari di genere più alti rispetto alle forme di lavoro a termine. Nel lavoro a tempo indeterminato, infatti, il GPG si attesta al 13,7% (123,8 euro medi giornalieri per gli uomini contro 106,8 euro delle donne). Al contrario, nel lavoro a tempo determinato, caratterizzato da livelli retributivi mediamente più bassi, si assiste ad una minore variabilità delle

⁶ Tali dati vanno interpretati alla luce della diversa natura delle qualifiche interna a questi settori. La componente femminile, per quanto residuale (4,6% nelle costruzioni, 12,8% nell'energia e 9,8% nel settore acqua e rifiuti), è presente con ruoli prevalentemente impiegatizi, amministrativi o di alta qualifica, che innalzano la media retributiva. Al contrario, la numerosa manodopera maschile si concentra prevalentemente in mansioni operative o operaie, caratterizzate da livelli salariali inferiori.

⁷ Dall'analisi vengono esclusi gli "apprendisti" e i lavoratori per cui la qualifica non è definita.

⁸ Questa disparità nelle qualifiche operative e intermedie è spesso riconducibile alla diversa incidenza delle voci retributive accessorie (ad esempio: il lavoro straordinario, i turni notturni o le indennità di mansione), che generalmente contribuiscono ad aumentare le buste paga di una forza lavoro prevalentemente maschile.

retribuzioni che riduce sensibilmente il differenziale, portandolo all'8,4% (94 euro per i maschi e 86,1 euro per le femmine). Per i lavoratori stagionali invece, pur in presenza di livelli retributivi tra i più bassi (96,8 euro per la componente maschile e 82,4 euro per quella femminile), si osserva un differenziale di genere pari al 14,9% ([figura 6](#)).

- ❖ Analizzando il GPG nel decennio 2014-2024, si osserva un *trend* tendenzialmente decrescente con alcune variabilità legate ad eventi esogeni. Partendo da un valore del 16,7% nel 2014, il divario tocca il suo massimo nel 2015 (17,1%), per poi progressivamente ridursi negli anni successivi. Nel 2021 l'indicatore raggiunge il minimo storico (14,8%) come conseguenza delle dinamiche occupazionali distorsive causate dalla pandemia che hanno alterato la composizione dell'occupazione femminile sia dal punto di vista contrattuale che da quello settoriale ([figura 7](#)).
- ❖ Nel periodo 2019-2021, a fronte della sostanziale tenuta dei contratti a tempo indeterminato (+0,1%), tutelati dal blocco dei licenziamenti, e delle altre attività di servizi⁹, caratterizzate da maggiore stabilità occupazionale (+1,6%), si è registrata un'importante diminuzione dell'occupazione nei settori a bassa remunerazione come il commercio, alberghi e ristoranti (-16%) e nei rapporti di lavoro a termine (-3,7%), da sempre caratterizzati da una maggiore presenza femminile ([figura 8](#)). La mancata attivazione di questi contratti e la momentanea fuoriuscita dal mercato del lavoro di una quota delle lavoratrici meno retribuite hanno portato a registrare un aumento della retribuzione media femminile, riducendo di fatto il differenziale ([figura 7](#)).
- ❖ Con il superamento dell'emergenza sanitaria e il successivo riassorbimento dell'occupazione, l'indicatore è tornato a crescere, raggiungendo nel 2022 il 15,7%. Negli ultimi due anni, il divario di genere sembra essersi stabilizzato, posizionandosi al 15,5% nel 2023 per poi attestarsi al 15,4% nel 2024 ([figura 7](#)).

⁹ All'interno di questo settore vengono anche compresi comparti più tutelati e a maggiore qualifica come Pubblica Amministrazione, istruzione e sanità.

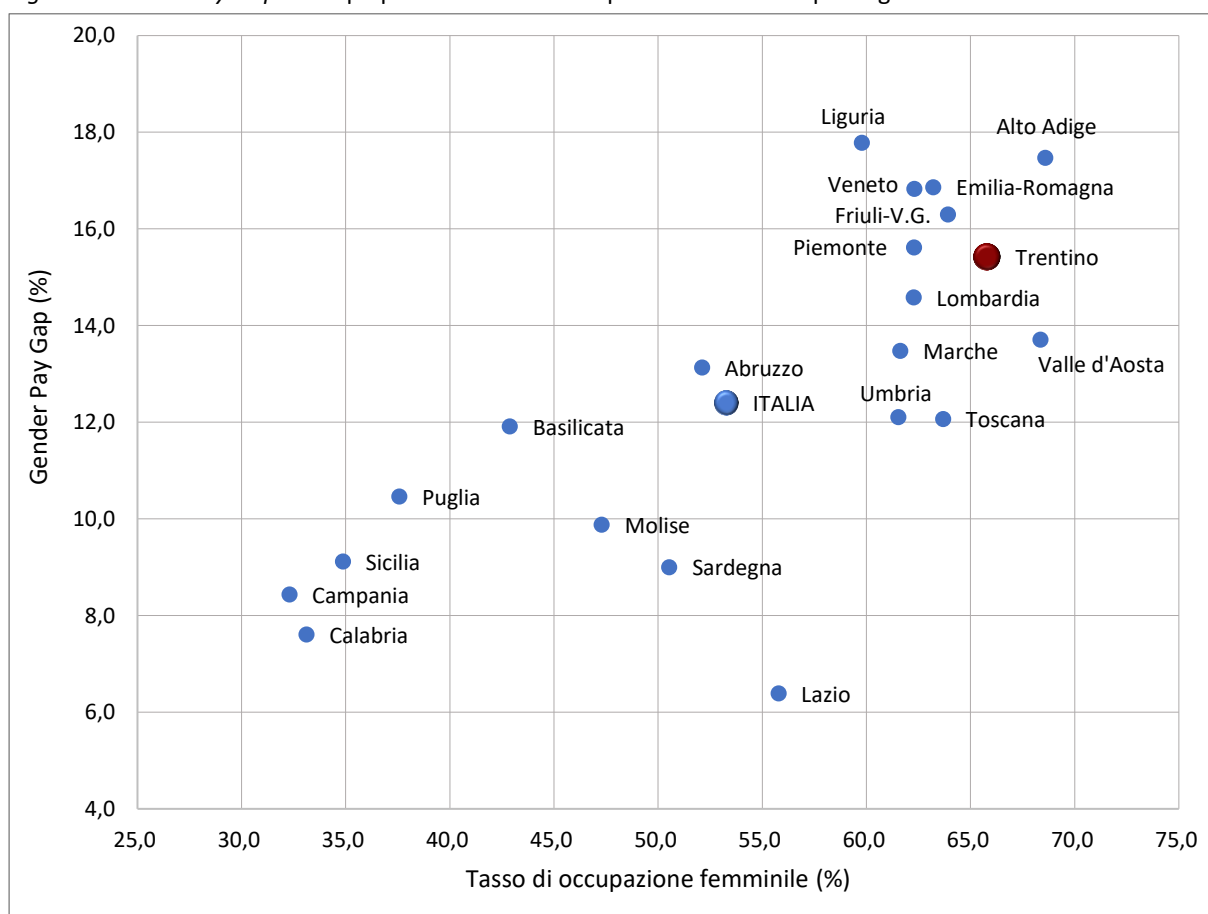
Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione giornaliera e Gender Pay Gap – Anno 2024

(valori assoluti e percentuali)

Genere	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)
Maschi	88.251	119,3	16.625	65,8
Femmine	41.406	100,9	44.200	60,0
Maschi e Femmine	129.657	114,0	60.825	61,4
GPG		15,4		8,8

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

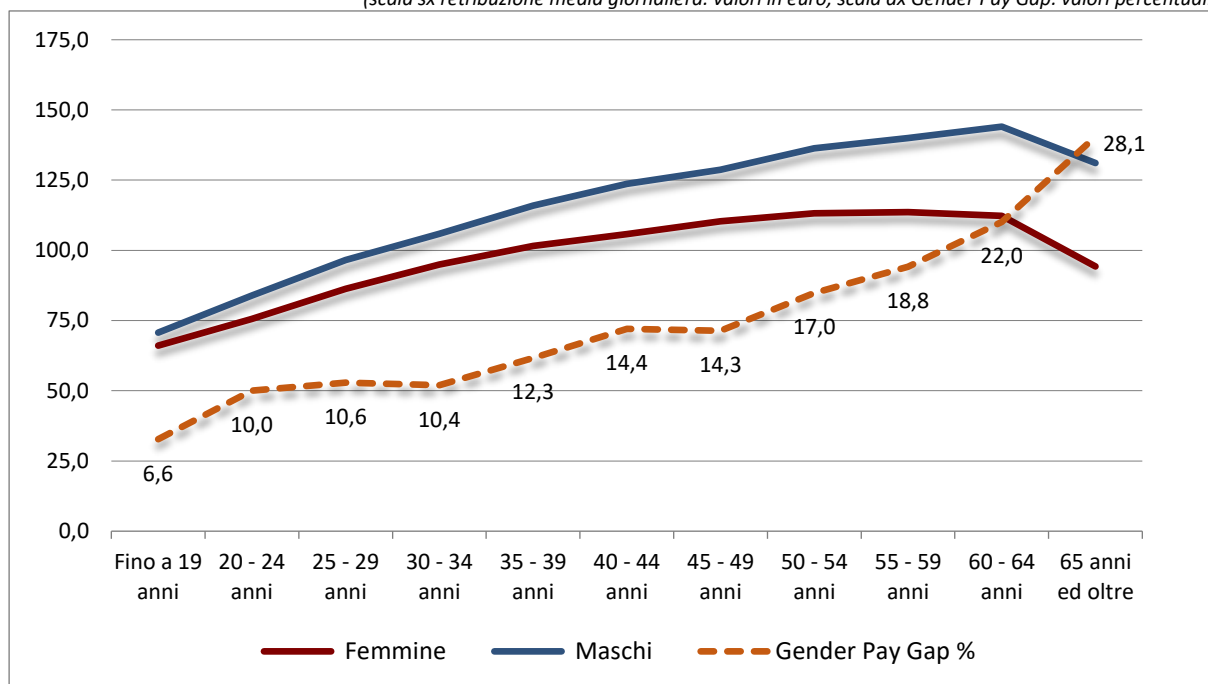
Fig. 2 – Gender Pay Gap a tempo pieno e tasso di occupazione femminile per regione – Anno 2024



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 2024

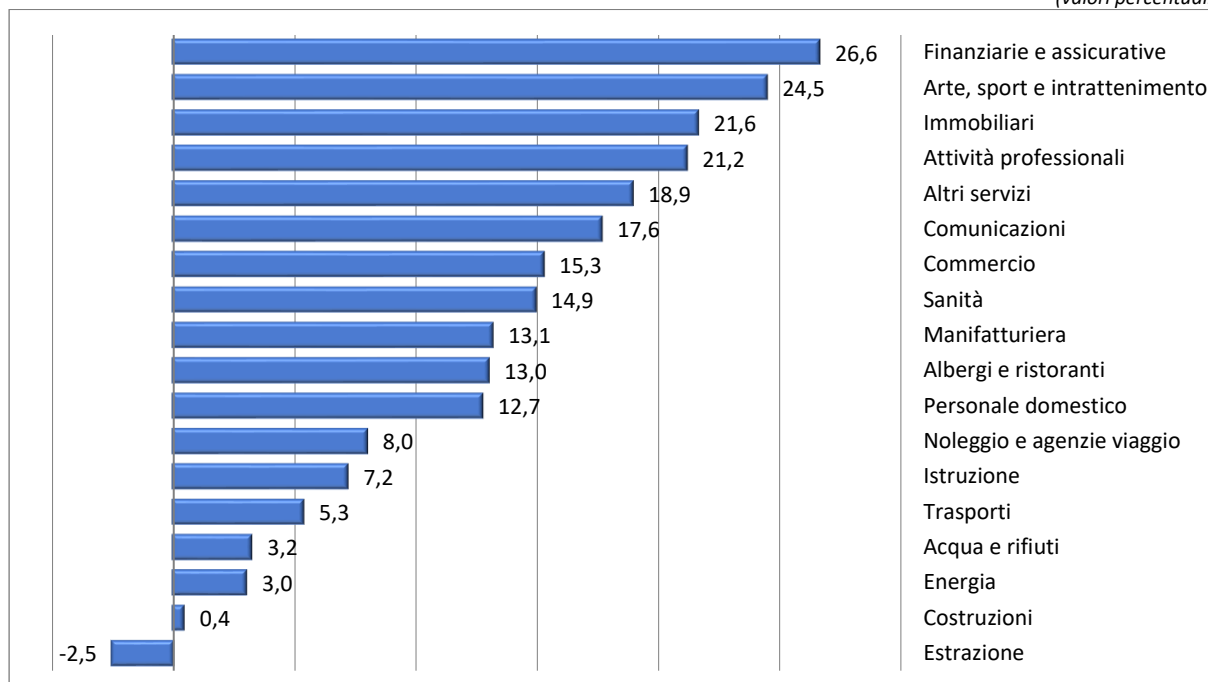
(scala sx retribuzione media giornaliera: valori in euro; scala dx Gender Pay Gap: valori percentuali)



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

Fig. 4 – Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per settore economico – Anno 2024

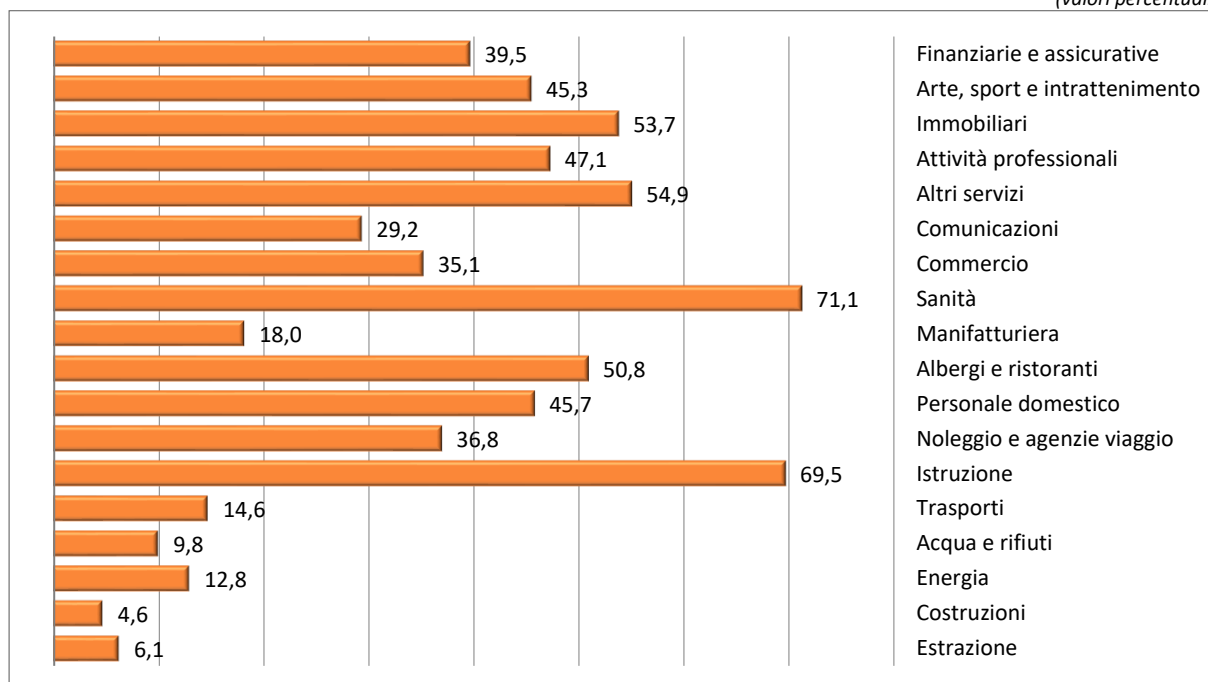
(valori percentuali)



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

Fig. 5 – Quota lavoratrici sul totale dei dipendenti a tempo pieno per settore economico – Anno 2024

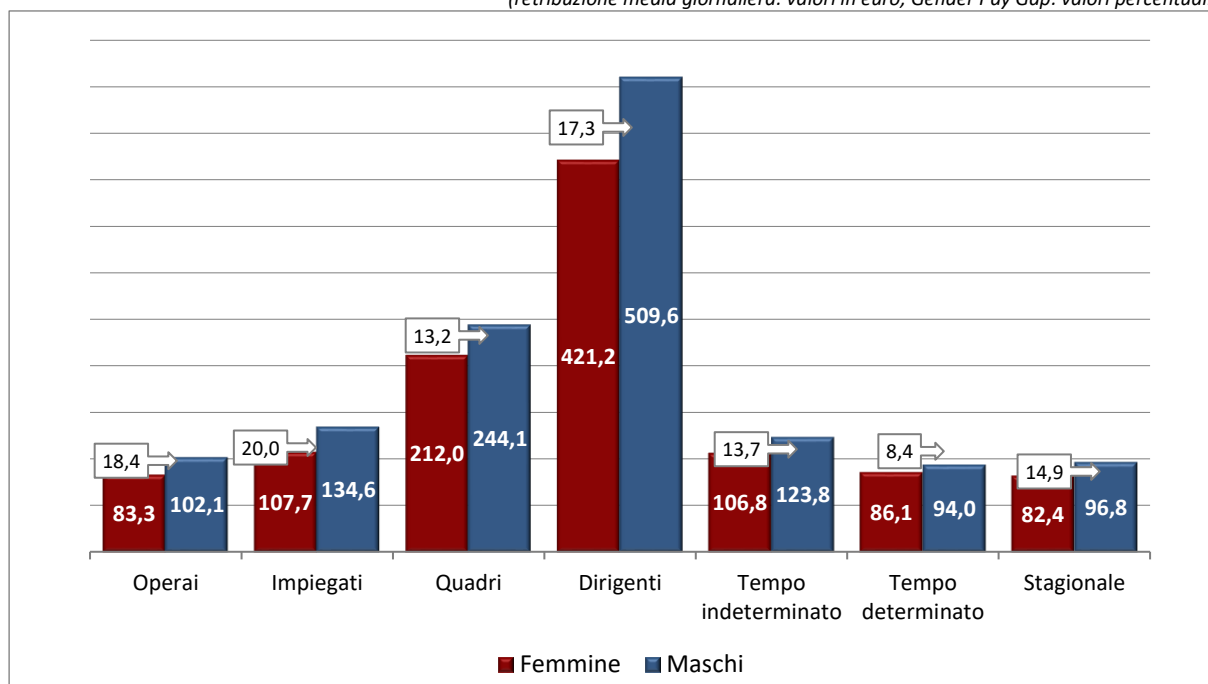
(valori percentuali)



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

Fig. 6 – Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per tipologia professionale e per genere e Gender Pay Gap – Anno 2024

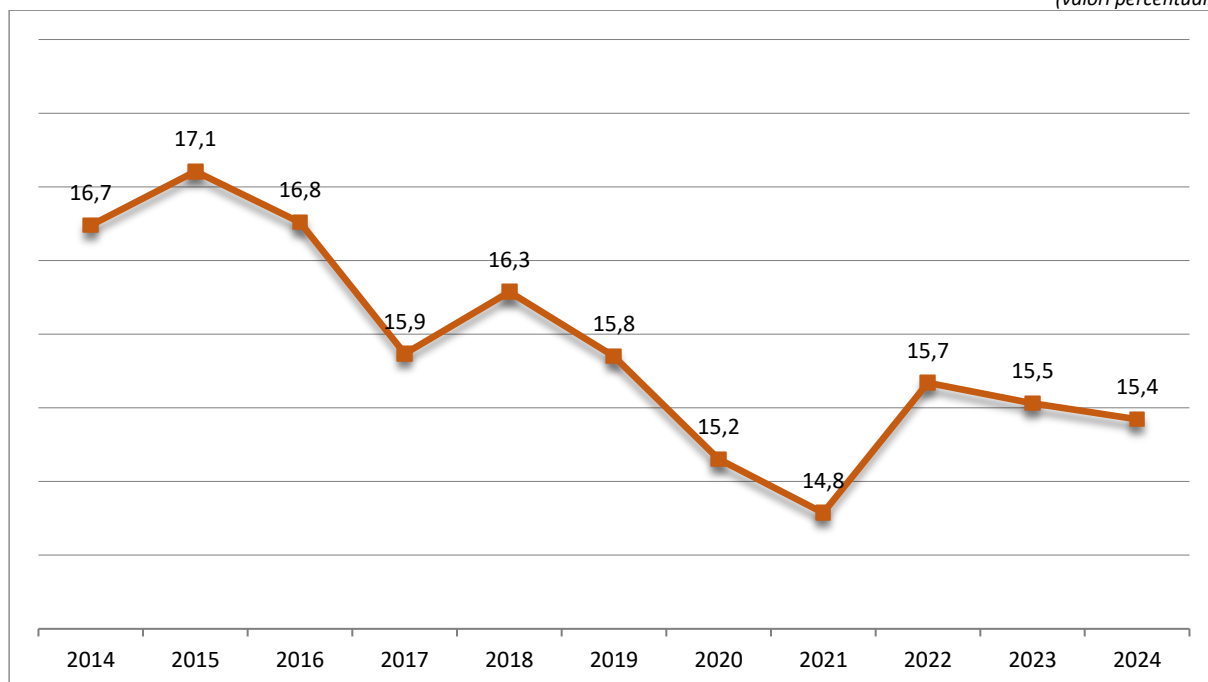
(retribuzione media giornaliera: valori in euro; Gender Pay Gap: valori percentuali)



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

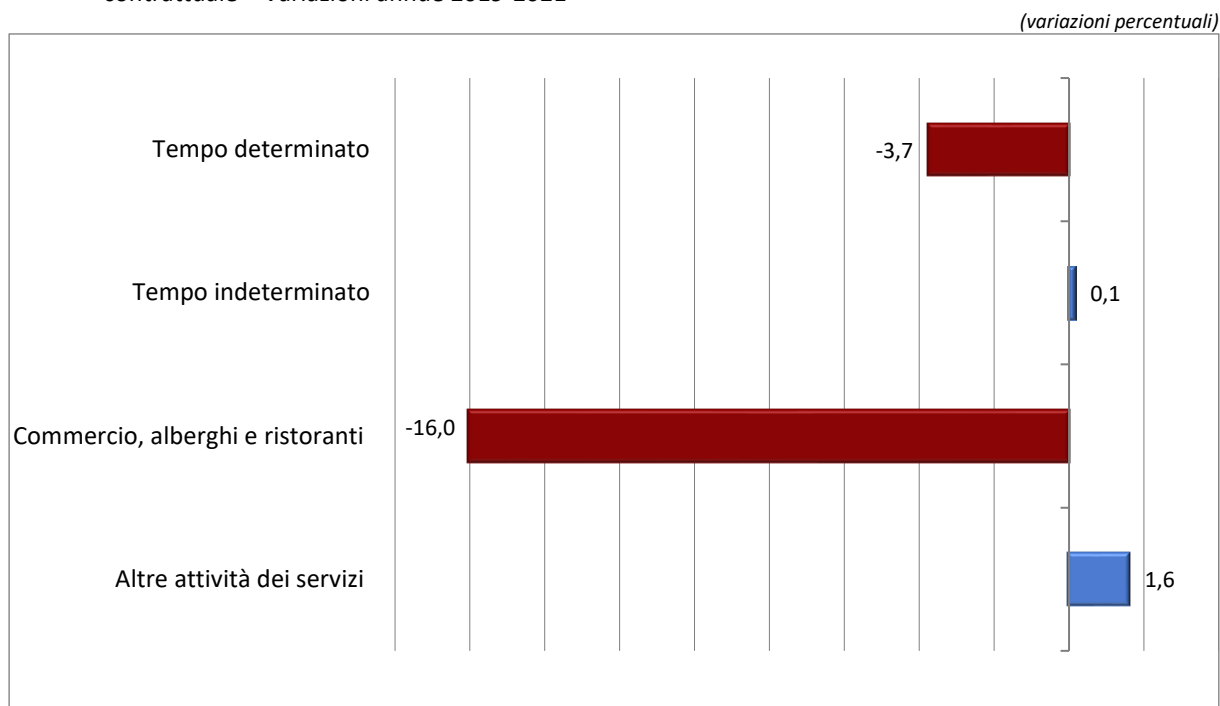
Fig. 7 – Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno in Trentino – Anni 2014-2024

(valori percentuali)



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

Fig. 8 – Impatto della pandemia sull'occupazione femminile dipendente per settore economico e tipologia contrattuale – Variazioni annue 2019-2021



Fonte: Istat – 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: Raffaele De Col
Aut. Trib. di Trento n. 403 del 02/04/1983