

Il Gender Pay Gap in Trentino **anno 2018**

- ❖ L'ISPAT (Istituto di Statistica della provincia di Trento) aggiorna al 2018 l'indicatore che riassume le differenze retributive di genere in Trentino¹.
- ❖ L'indicatore sul *Gender Pay Gap*² (di seguito GPG), cioè il differenziale salariale donna-uomo, è utilizzato dalla Commissione europea per mettere a confronto i salari percepiti da uomini e donne nei Paesi dell'Unione europea. Nel 2018 le statistiche dell'Unione europea fotografano una retribuzione media per ora lavorata dalle donne del 14,1% inferiore rispetto agli uomini. In Italia il differenziale si posiziona al 3,9%. Di norma vengono considerati i differenziali salariali "grezzi" per ora lavorata.
- ❖ In Trentino la retribuzione giornaliera media³ ammonta nel 2018 a 87,4 euro. Il divario tra maschi e femmine è rilevante: 100,7 euro per gli uomini a fronte di 69,3 euro per le donne. Il differenziale salariale grezzo (GPG) è pari al 31,2%⁴.
- ❖ Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse⁵. Il dato sul GPG cambia

¹ I dati utilizzati nella presente analisi provengono dall'Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti dell'INPS e riguardano i lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS.

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

³ La variabile di analisi è la retribuzione lorda ai fini previdenziali nell'anno di riferimento. Sono escluse le ore di straordinario. Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la retribuzione giornaliera media, data dal rapporto tra retribuzione lorda annua e numero di giornate retribuite nell'anno.

⁴ Le economie sviluppate presentano un valore del GPG generalmente elevato: in Germania l'indicatore è pari al 20,1%, in Gran Bretagna al 19,8%, in Francia al 15,8%.

⁵ Il differenziale salariale "grezzo" (*unadjusted*, in inglese) è un indicatore che ha il pregio di essere semplice da calcolare, ma presenta anche forti limiti dovuti alle distorsioni che si possono avere quando le due popolazioni che vengono messe a confronto (uomini e donne) hanno caratteristiche individuali diverse (per

infatti notevolmente se si considera, ad esempio, il differenziale tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale. Nel primo caso l'indicatore per il Trentino è pari al 16,0%, mentre nel secondo caso scende al 9,0% e su queste percentuali gioca un ruolo importante l'elevata incidenza di donne impiegate a tempo parziale (il 54,5% contro il 16,6% degli uomini).

- ❖ 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, concentrate in quei settori dove peraltro la presenza delle donne è molto contenuta.
- ❖ Nei settori in cui la retribuzione giornaliera media è relativamente minore si osserva parallelamente un valore del GPG marcatamente più contenuto. Un esempio è rappresentato dal comparto dei servizi di alloggio e ristorazione dove il GPG scende al 15,2% e dove, appunto, la retribuzione, sia maschile che femminile, risulta essere fra le più basse tra tutti i settori economici analizzati. Viceversa, nei settori dove la retribuzione è elevata, anche il GPG risulta generalmente maggiore. Un esempio è rappresentato in questo caso dai comparti immobiliare e finanziario-assicurativo che presentano un GPG superiore al 30%.
- ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'età: mentre però le retribuzioni giornaliere medie delle lavoratrici non si differenziano in modo significativo al crescere dell'età, quelle dei maschi presentano incrementi considerevoli passando dai 103,1 euro nella classe 35-39 anni ai 134,6 euro nella classe 60-64 anni.
- ❖ Secondo la qualifica professionale, escludendo gli "apprendisti" e la voce "altro", non si osservano particolari differenze nei livelli del GPG: la progressione osservata è del 23,4% per gli operai, del 25,6% per gli impiegati e del 20,4% per i dirigenti. Fanno eccezione i quadri che presentano un differenziale salariale relativamente più contenuto (GPG al 17,1%).
- ❖ 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 17,7%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (10,7%) mentre si riporta al 18,6% per i lavoratori stagionali.

età anagrafica, anzianità lavorativa, livello d'istruzione, settore in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione media giornaliera e *Gender Pay Gap* – anno 2018

Genere	Tempo pieno		Tempo parziale		Totale	
	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)
Maschi	78.188	107,3	15.507	57,8	93.695	100,7
Femmine	34.630	90,2	41.400	52,6	76.030	69,3
Maschi e Femmine	112.818	102,5	56.907	53,9	169.725	87,4
Gender Pay Gap		16,0		9,0		31,2

Fig. 1 - Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per genere e classe di età e *Gender Pay Gap* - anno 2018

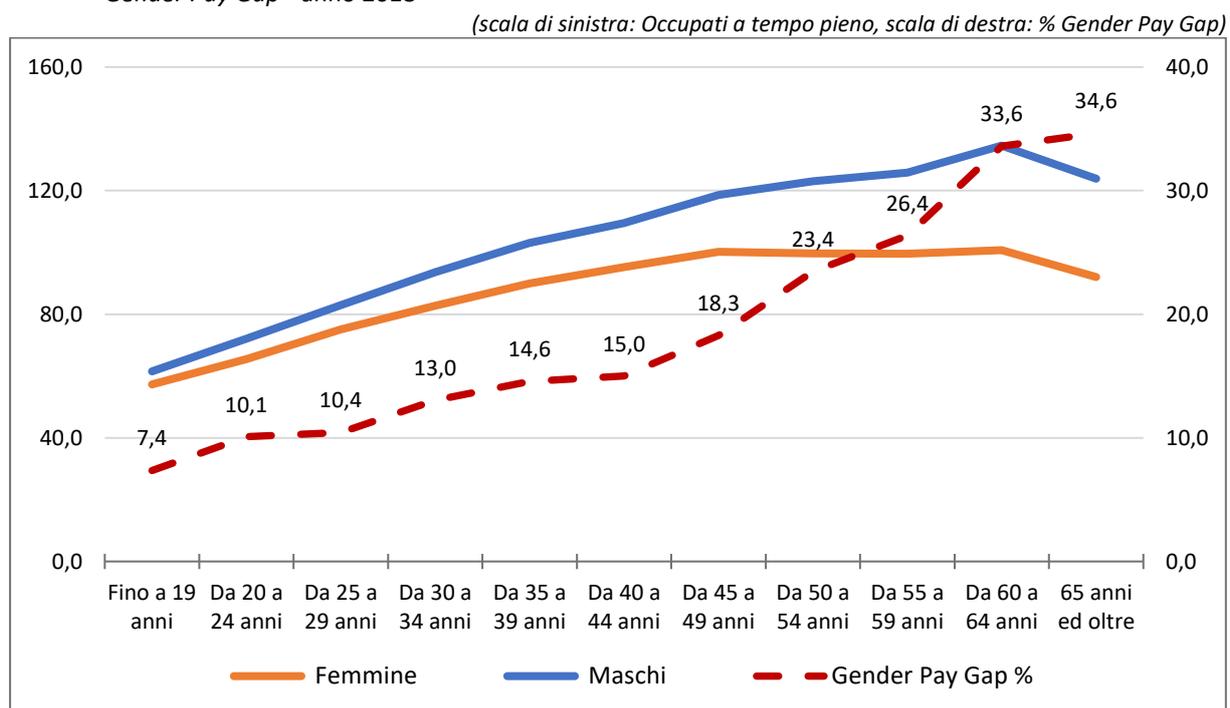


Fig. 2 - Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico

(anno 2018 – valori percentuali)

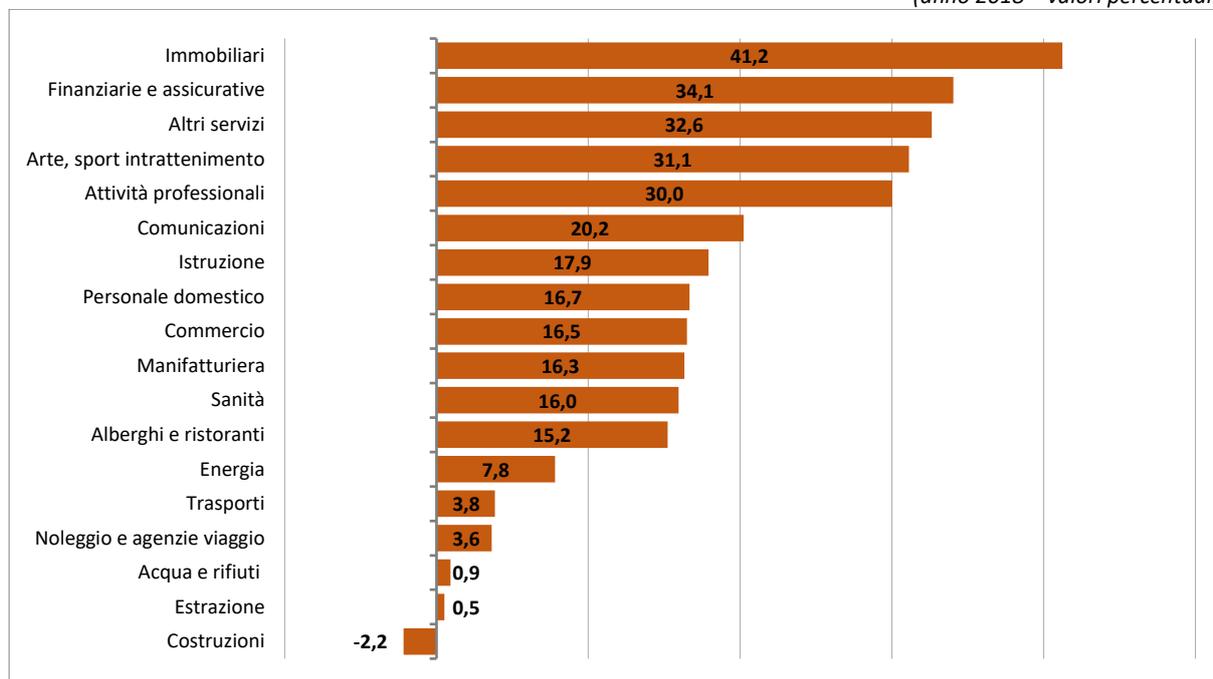
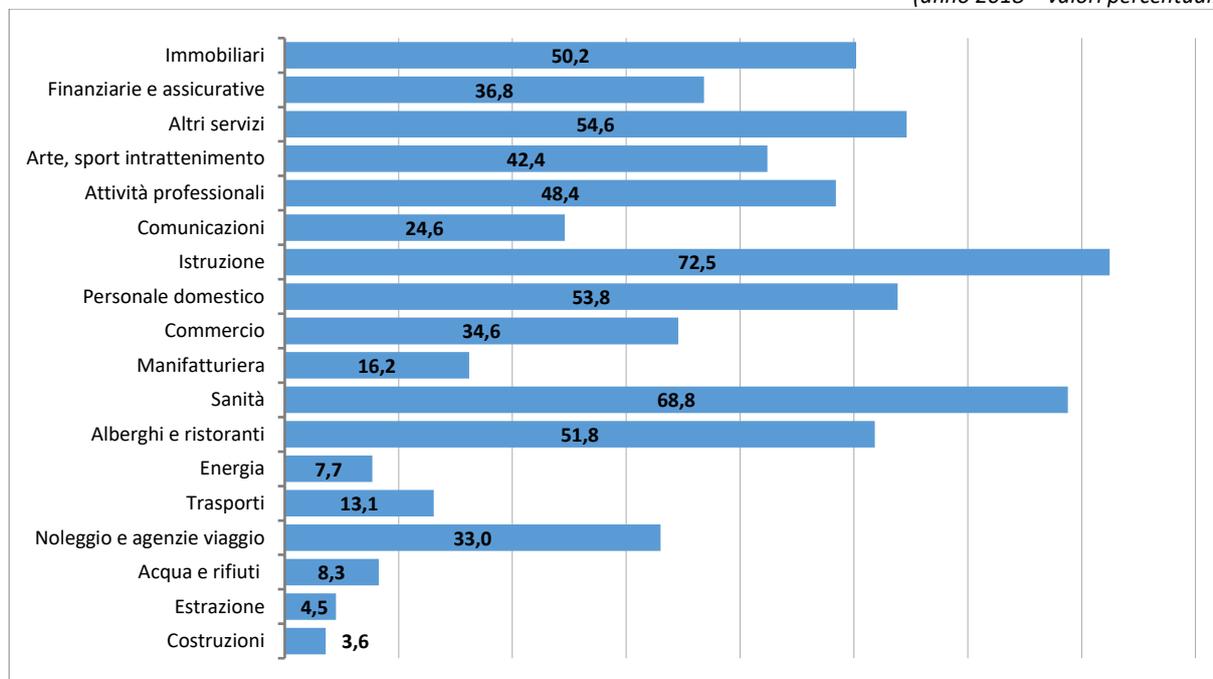


Fig. 3 - Quota lavoratrici sui lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico

(anno 2018 – valori percentuali)



© Provincia autonoma di Trento ISPAT

Coordinamento e redazione:

Giovanna Fambri
Vincenzo Bertozzi

Testi ed elaborazione dati:

Gianpaolo Sassudelli

Layout grafica e pubblicazione on-line:

Paola Corrà

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