

Il Gender Pay Gap in Trentino anno 2020

- ❖ L'Istituto di Statistica della provincia di Trento (ISPAT) aggiorna al 2020 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 dalla Commissione europea per mettere a confronto i salari percepiti da uomini e donne nei paesi dell'Unione europea. Nel 2020 tali statistiche fotografano una retribuzione media per ora lavorata dalle donne inferiore del 13,0% rispetto agli uomini. In Italia il differenziale è pari al 4,2%.
- ❖ Rispetto ai report degli anni scorsi non si diffonde più l'indicatore *GPG* per il totale dei lavoratori, inteso come somma delle posizioni lavorative a tempo pieno e a tempo parziale, perché risulta marcatamente condizionato dal diverso peso che assume il tempo lavorato tra maschi e femmine. Le differenze nelle retribuzioni tra uomini e donne sono infatti il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori che presentano caratteristiche diverse³.
- ❖ Il valore del *GPG* cambia 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 per il 2020 risulta pari al 15,2%, mentre nel secondo caso l'indice scende all'8,3% per effetto dell'elevata incidenza di donne impiegate a tempo parziale (il 54,1% contro il 15,2% degli uomini)⁴.
- ❖ 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

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*) è la differenza percentuale tra la retribuzione giornaliera media lorda dei maschi e delle femmine in rapporto alla retribuzione giornaliera media lorda maschile.

³ 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 molto diverse (per età anagrafica, anzianità lavorativa, livello d'istruzione, settore in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

⁴ L'indicatore calcolato per il complesso delle posizioni lavorative si posiziona al 30,8%, un valore chiaramente influenzato da effetti di composizione strutturale della diversa intensità di partecipazione al lavoro per genere.

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* più contenuto. Un esempio è rappresentato dal comparto dei servizi di alloggio e ristorazione dove il *GPG* è pari al 15,9%. In tale ambito la retribuzione, sia maschile che femminile, risulta essere fra le più basse tra i settori economici analizzati. Viceversa, nei settori dove la retribuzione è elevata, anche il *GPG* risulta maggiore. Un esempio è rappresentato in questo caso dai comparti immobiliare e finanziario-assicurativo che presentano un *GPG* superiore al 34%.
- ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'età ma questo vale soprattutto per la componente maschile. Mentre infatti le retribuzioni giornaliere medie delle lavoratrici non crescono in modo significativo al crescere dell'età, quelle dei lavoratori presentano chiari incrementi passando dai 105,0 euro nella classe 35-39 anni ai 137,8 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 22,1% per gli operai, del 24,5% per gli impiegati e del 21,5% per i dirigenti. Fanno eccezione i quadri che presentano un differenziale salariale relativamente più contenuto (*GPG* al 17,0%).
- ❖ 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 15,8%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (10,0%). Per i lavoratori stagionali l'indicatore è pari al 18,6%.

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione media giornaliera e Gender Pay Gap – anno 2020

Genere	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)
Maschi	76.734	109,4	13.730	58,8
Femmine	33.626	92,8	39.640	53,9
Maschi e Femmine	110.360	104,9	53.370	55,1
GPG		15,2		8,3

Fig. 1 - Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per genere e classe di età e Gender Pay Gap - anno 2020

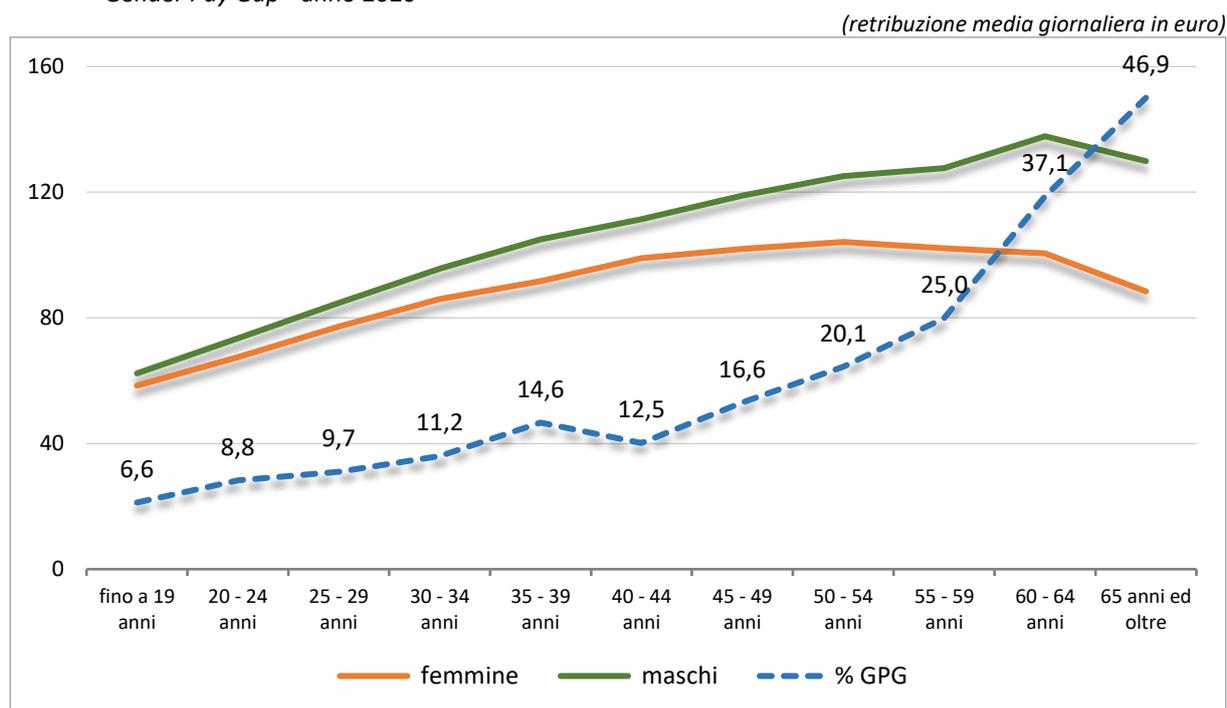


Fig. 2 - Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico - anno 2020

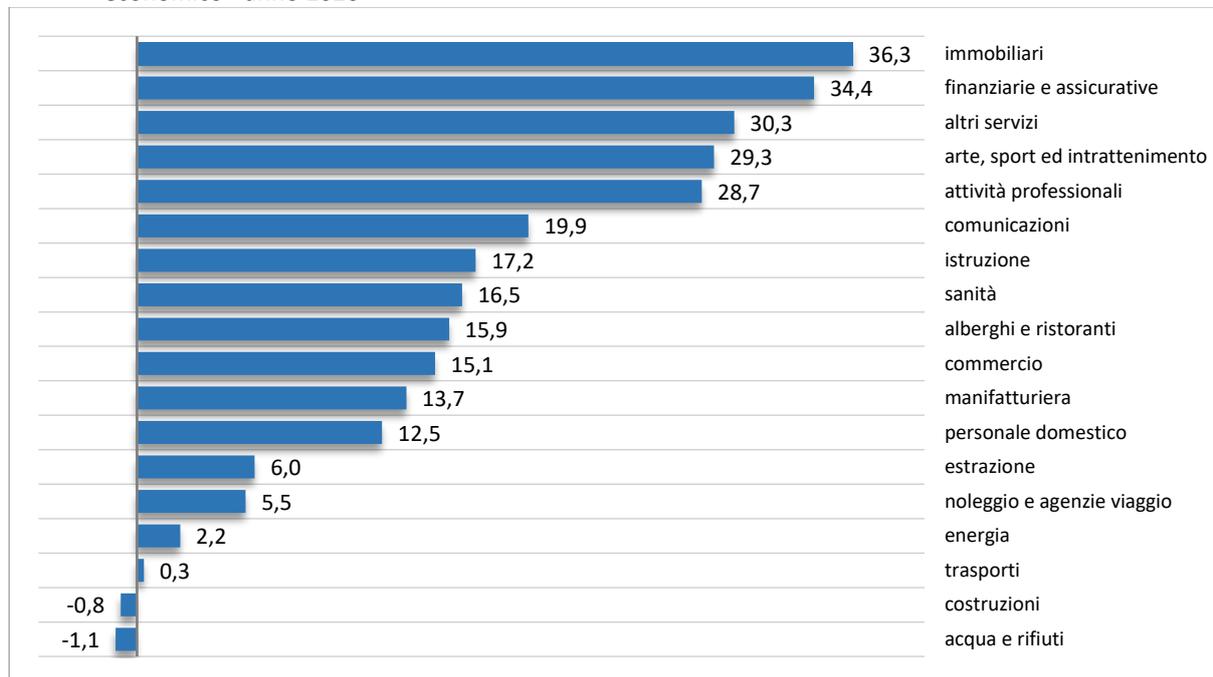
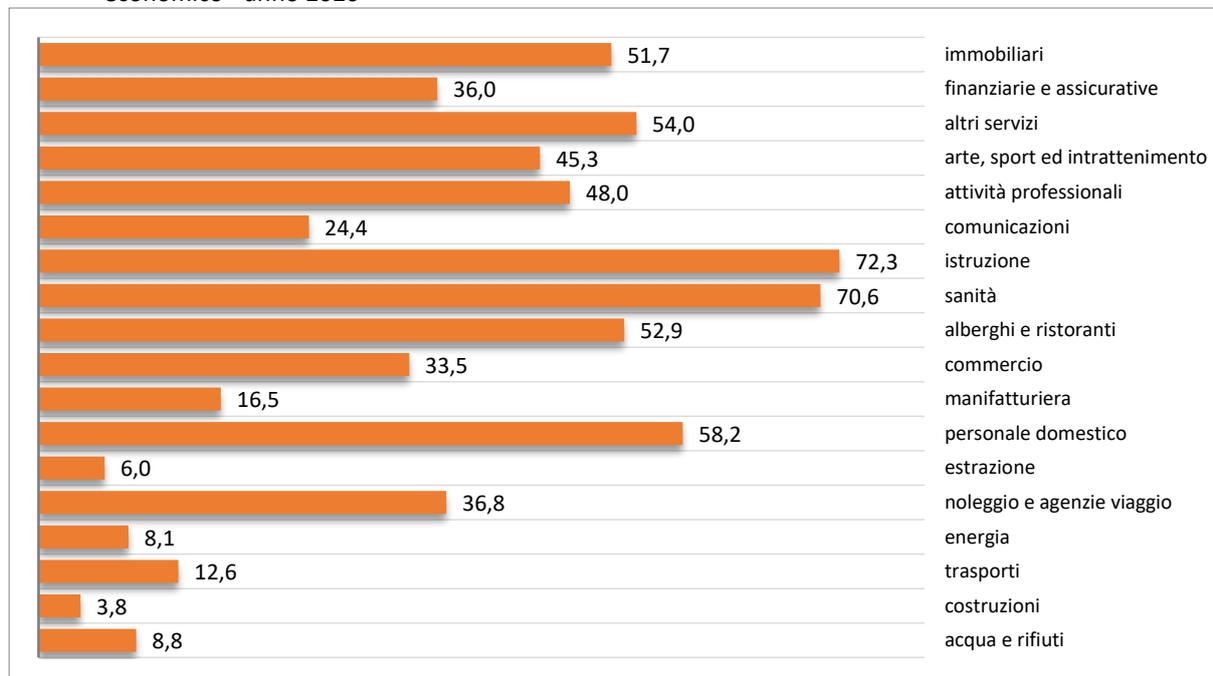


Fig. 3 - Quota lavoratrici sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico - anno 2020



© Provincia autonoma di Trento ISPAT

Coordinamento e redazione:

Giovanna Fambri
Vincenzo Bertozzi

Testi ed elaborazione dati:

Gianpaolo Sassudelli

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