

Il *Gender Pay Gap* nel lavoro dipendente del settore privato

anno 2017

- ❖ L'istituto di statistica della provincia di Trento (ISPAT) presenta per la prima volta 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 2017 le statistiche dell'Unione europea parlano mediamente di un 16% in meno delle retribuzioni delle donne rispetto agli uomini per ogni ora lavorata. In Italia il valore scende al 5%.
- ❖ In Trentino la retribuzione giornaliera media³ ammonta nel 2017 a 85,7 euro. Il divario tra maschi e femmine è rilevante: 99,7 euro per gli uomini a fronte di 68,7 euro per le donne. Il differenziale salariale (GPG) è pari al 31,1%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 infatti notevolmente se si considera, ad esempio, il differenziale tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale. Nel primo caso l'indicatore è pari al 15,9%, mentre nel secondo caso scende all'8,6% e su queste percentuali gioca un ruolo importante l'elevata incidenza di donne impiegate a tempo parziale (il 54,7% contro il 16,2% degli uomini).

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 21%, in Gran Bretagna al 20,8%, in Francia al 15,4%.

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

- ❖ 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 la presenza delle donne è molto contenuta.
- ❖ Nei settori in cui la retribuzione giornaliera media è 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 12,9% e dove, appunto, la retribuzione, sia maschile che femminile, risulta essere la più bassa 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 25%.
- ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'età: mentre le retribuzioni giornaliere medie delle lavoratrici non si differenziano in modo significativo al crescere dell'età, quelle dei maschi presentano incrementi considerevoli passando dai 101,1 euro nella classe 35-39 anni ai 134,4 euro nella classe 60-64 anni.
- ❖ Secondo la qualifica professionale non si osservano particolari differenze nei livelli del GPG: la progressione osservata è del 18,7% per gli operai, del 19,4% per gli impiegati e del 19% per i dirigenti. Fanno eccezione i quadri che presentano un differenziale salariale relativamente più contenuto (GPG al 14%).
- ❖ 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 14,3%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (10,6%); si riporta al 16,1% per i lavoratori stagionali.

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione giornaliera e *Gender Pay Gap* – anno 2017

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	75.441	106,1	14.571	56,7	90.012	99,7
Femmine	33.948	89,2	39.967	51,9	73.915	68,7
Maschi e Femmine	109.389	100,9	54.538	53,2	163.927	85,7
GPG		15,9		8,6		31,1

Fig. 1 - Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per genere e classe di età e Gender Pay Gap - anno 2017

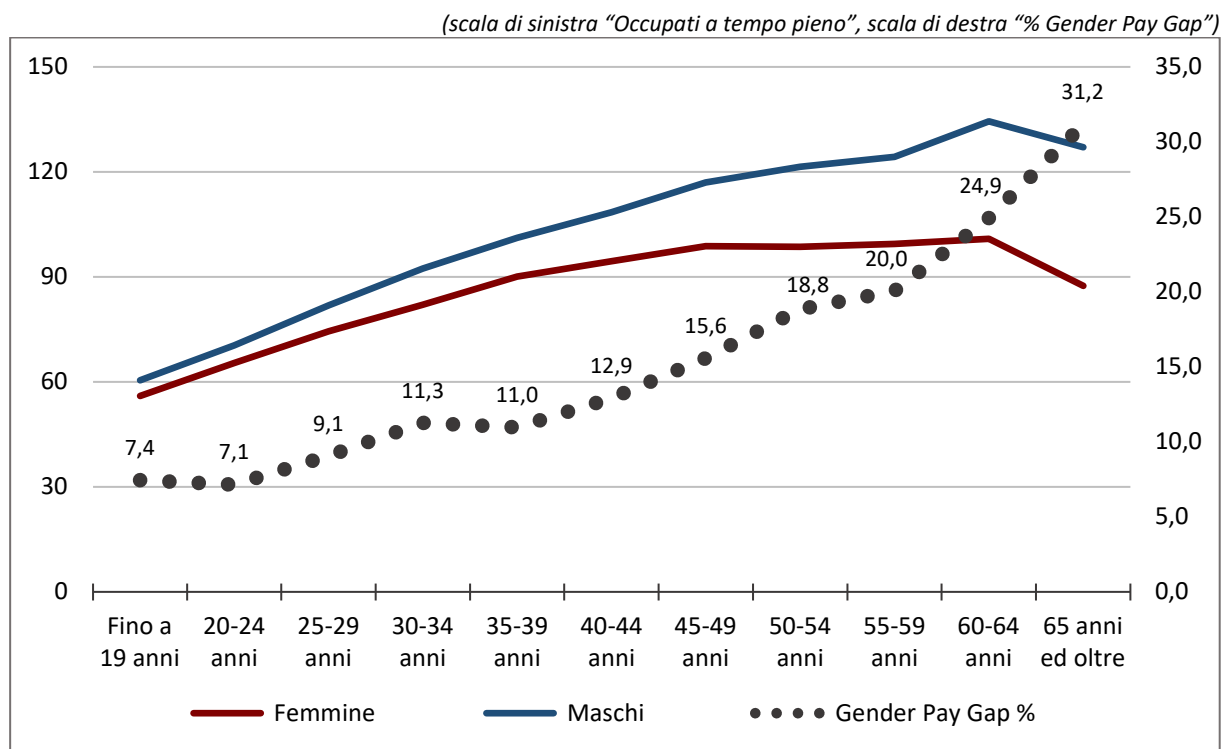
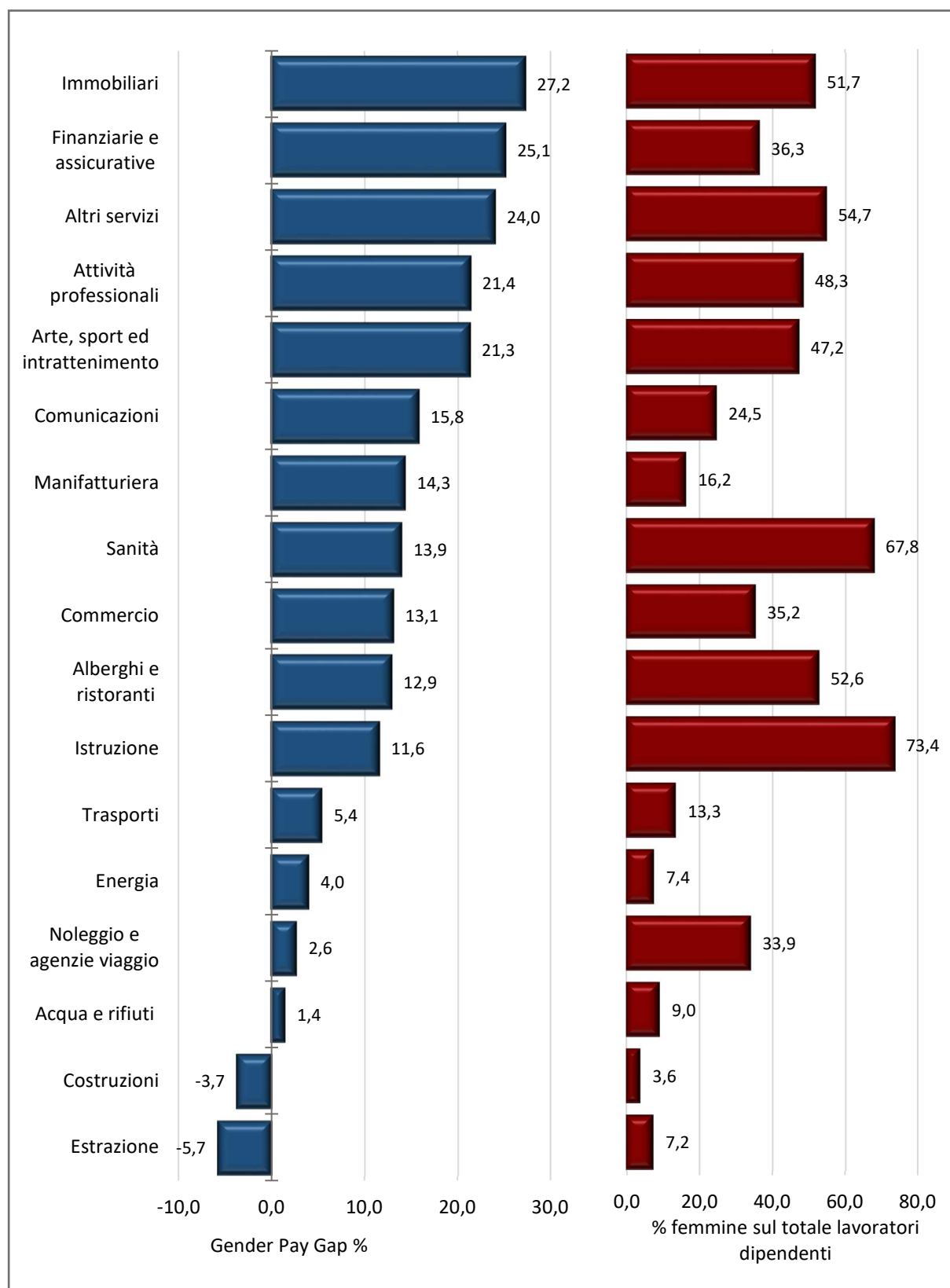


Fig. 2 - Gender Pay Gap lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico e quota lavoratrici sul totale - anno 2017



© 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