

## Il Gender Pay Gap in Trentino anno 2021

- ❖ L'Istituto di Statistica della provincia di Trento (ISPAT) aggiorna al 2021 l'indicatore che riassume le differenze retributive di genere in Trentino<sup>1</sup>. L'indicatore *Gender Pay Gap*<sup>2</sup> (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 2021 le statistiche dell'Unione europea fotografano una retribuzione media per ora lavorata dalle donne inferiore del 12,7% rispetto agli uomini. In Italia il differenziale è pari al 5%.
- ❖ Dall'anno scorso ISPAT non diffonde più l'indicatore GPG per il totale dei lavoratori inteso come somma delle posizioni lavorative a tempo pieno e a tempo parziale, come invece avveniva negli anni precedenti, perché tale indicatore 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 diverse<sup>3</sup>.
- ❖ 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 2021 risulta pari al 14,8%, mentre nel secondo caso l'indice scende all'8,7% con un evidente livellamento delle retribuzioni medie giornaliere tra uomini e donne<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 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 in cui lavorano, dimensioni dell'impresa in cui lavorano, ecc.).

<sup>4</sup> L'indicatore calcolato per il complesso delle posizioni lavorative si posiziona al 30,3%, un valore chiaramente influenzato da effetti di composizione strutturale della diversa intensità di partecipazione al lavoro per genere.

- 
- ❖ 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, peraltro concentrate in quei settori dove 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 15,5%. In tale ambito la retribuzione, sia maschile che femminile, risulta essere una delle più basse tra i settori economici analizzati. Viceversa, nei settori dove la retribuzione è elevata, anche il GPG risulta maggiore. Un esempio è rappresentato dal comparto finanziario-assicurativo, che mostra un GPG di poco inferiore al 35%.
  - ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'età, soprattutto per l'incremento delle retribuzioni a favore della componente maschile. Mentre infatti le retribuzioni giornaliere medie delle lavoratrici non aumentano in modo significativo al crescere dell'età, quelle dei lavoratori mostrano una progressione evidente, passando dai 106,2 euro nella classe 35-39 anni ai 138,6 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 22,3% per gli operai, del 24,8% per gli impiegati e del 23,6% per i dirigenti. Fanno eccezione i quadri, che presentano un differenziale salariale relativamente più contenuto (GPG al 16,8%).
  - ❖ 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 15,6%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (9,1%). Per i lavoratori stagionali l'indicatore è pari al 15,9%.

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione giornaliera e *Gender Pay Gap* – anno 2021

Genere	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)	Numero lavoratori	Retribuzione media giornaliera (euro)
Maschi	81.358	110,3	15.192	60,4
Femmine	35.720	94,0	41.566	55,1
Maschi e Femmine	117.078	105,9	56.758	56,3
<b>GPG</b>		<b>14,8</b>		<b>8,7</b>

Fig. 1 – Retribuzioni medie giornaliere dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per genere e classe di età e *Gender Pay Gap* – anno 2021

(scala di sinistra "retribuzione media in euro", scala di destra "% Gender Pay Gap")

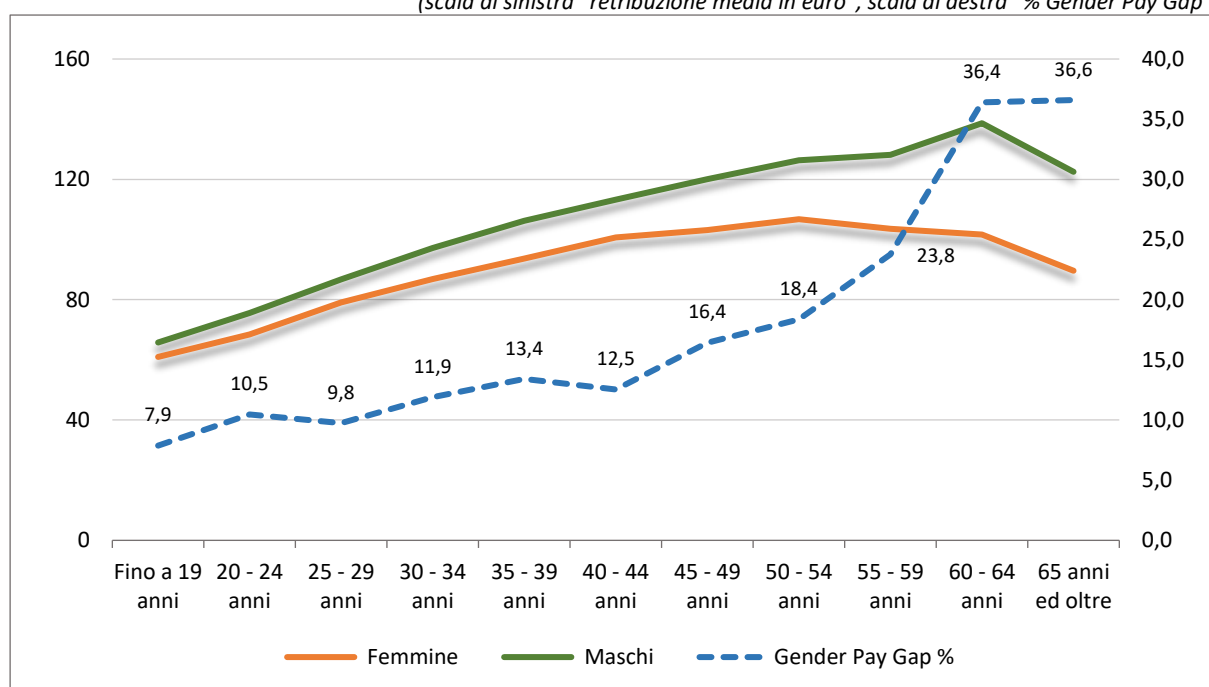


Fig. 2 – Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico – anno 2021

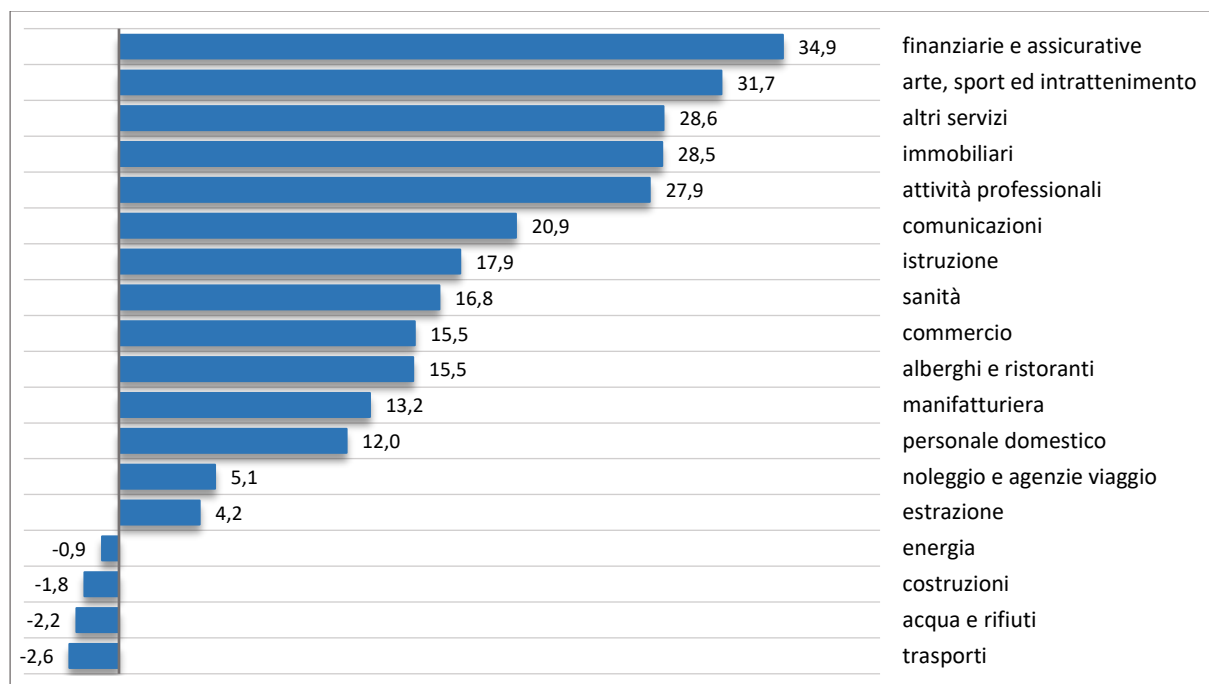
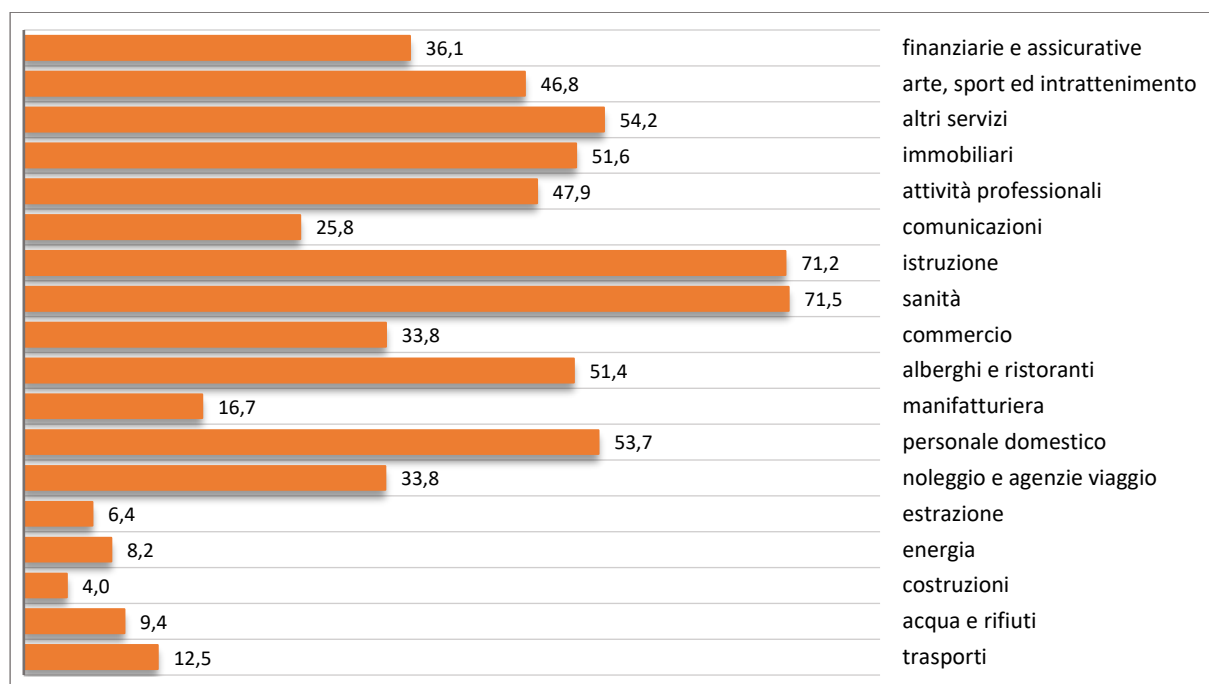


Fig. 3 – Quota lavoratrici sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico – anno 2021



---

© Provincia autonoma di Trento ISPAT

Coordinamento e redazione:

Vincenzo Bertozzi

Testi ed elaborazione:

Gianpaolo Sassudelli

*Layout grafica e pubblicazione on-line:*

Paola Corrà  
Davide Bortoli

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