

Il Gender Pay Gap in Trentino anno 2019

- ❖ L'Istituto di statistica della provincia di Trento (ISPAT) aggiorna al 2019 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 confrontare i salari percepiti da uomini e donne nei paesi dell'Unione europea. Nel 2019 le statistiche dell'Unione europea fotografano una retribuzione media per ora lavorata dalle donne del 13,7% inferiore rispetto a quella degli uomini. In Italia il differenziale si posiziona al 4,7%.
- ❖ In Trentino la retribuzione giornaliera media³ ammonta nel 2019 a 88,1 euro. Il divario tra maschi e femmine è rilevante: 101,6 euro per gli uomini a fronte di 70,1 euro per le donne. Il differenziale salariale (GPG) è pari al 31,0%⁴.
- ❖ Le differenze nelle retribuzioni tra uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori che presentano 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 per il Trentino è pari al 15,9%, mentre nel secondo caso scende all'8,9% come risultato dell'elevata incidenza di donne impiegate a tempo parziale (il 54,6% contro il 16,5% 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 19,2%, in Francia al 16,2%.

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 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 15,3%, che presenta una retribuzione, sia maschile che femminile, fra le più basse tra i settori economici. 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 35%.
 - ❖ Il differenziale retributivo di genere aumenta tendenzialmente con l'età. Infatti, la retribuzione media giornaliera per le donne passa da 57,9 euro nella fascia di età fino a 19 anni al picco massimo di 101,3 euro nella classe 50-54 anni per poi ridursi fino a 90,9 euro della classe 65 anni e oltre. Per gli uomini la retribuzione nella classe fino a 19 anni è pari a 61,8 euro, cresce nelle classi quinquennali fino a raggiungere il suo massimo, pari a 140,9 euro, nella classe 60-64 anni per poi ridursi a 108,2 euro nella classe 65 anni e oltre. Il GPG per classe di età cresce nell'età lavorativa e presenta il valore più elevato, pari a 42,1%, 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 distanza fra uomini e donne è pari al 22,9% per gli operai, al 25,3% per gli impiegati, al 17,5% per i quadri e del 20,6% per i dirigenti.
 - ❖ 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 16,4%, il valore si contrae in modo significativo per i lavoratori a tempo determinato (11,8%). Per i lavoratori stagionali l'indicatore si riporta al 19,1%.

Tav. 1 – Lavoratori dipendenti, retribuzione media giornaliera e Gender Pay Gap – anno 2019

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	79.567	108,2	15.751	58,6	95.318	101,6
Femmine	35.497	91,1	42.641	53,4	78.138	70,1
Maschi e Femmine	115.064	103,5	58.392	54,7	173.456	88,1
GPG		15,9		8,9		31,0

Fig. 1 - Retribuzione media giornaliera dei lavoratori dipendenti a tempo pieno per genere e classe di età e Gender Pay Gap - anno 2019

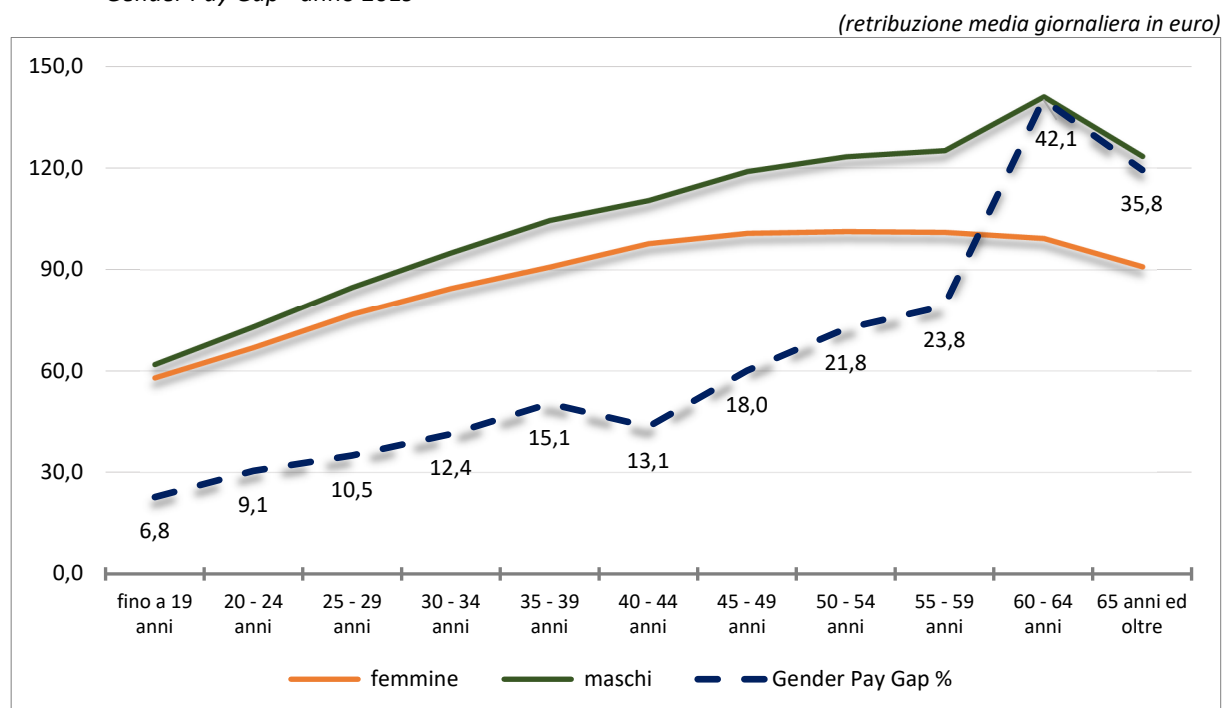


Fig. 2 - Gender Pay Gap dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico – anno 2019

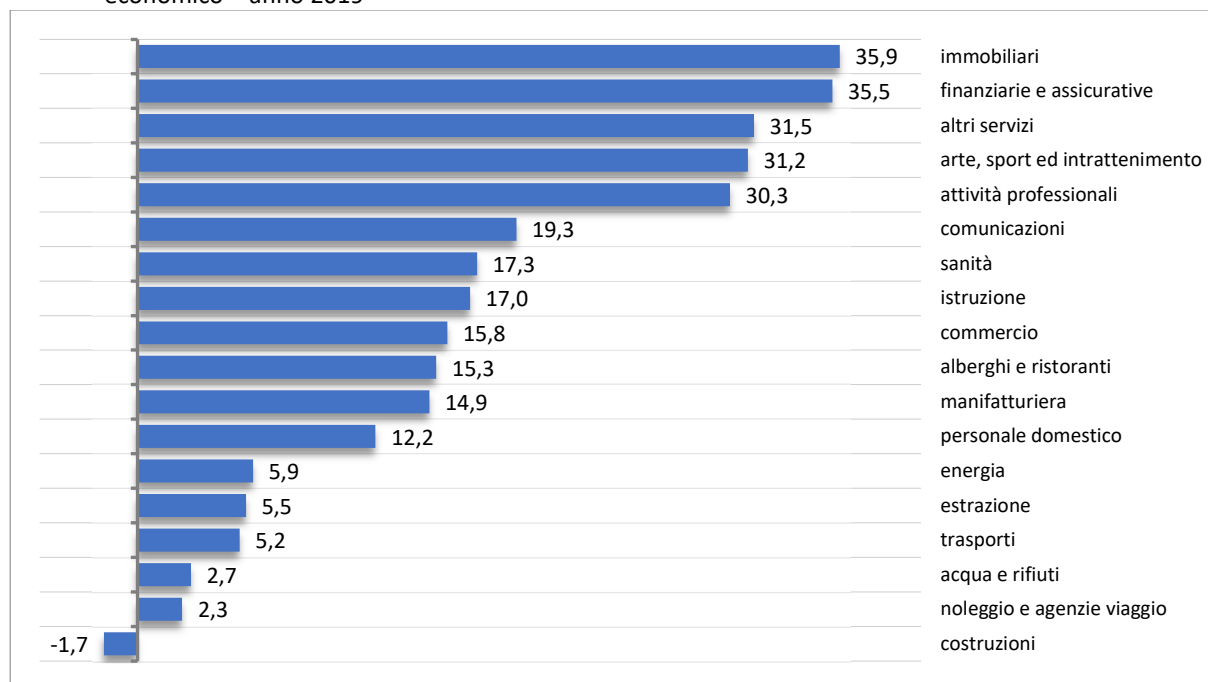
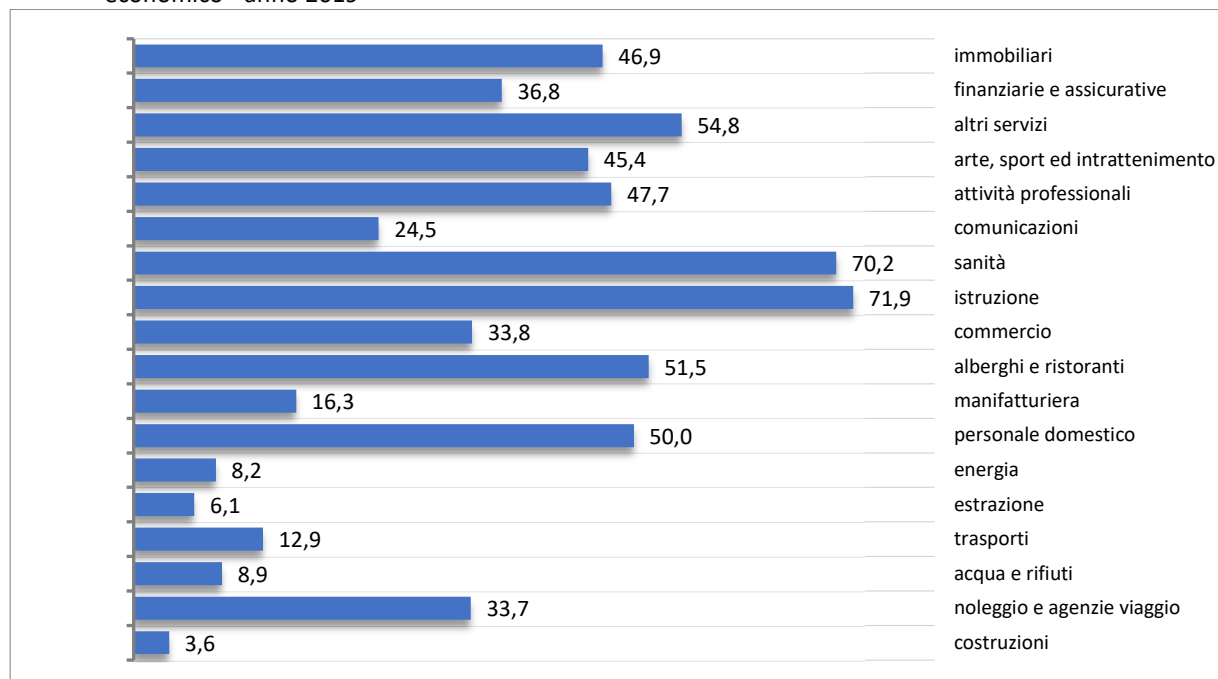


Fig. 3 - Quota lavoratrici sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo pieno per settore economico - anno 2019



© 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