



Landesinstitut für Statistik

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19<https://astat.provinz.bz.it> • astat@provinz.bz.itAuszugsweiser oder vollständiger Nachdruck mit Quellenangabe (Herausgeber und Titel) gestattet
Halbmonatliche Druckschrift, eingetragen mit Nr. 10 vom 06.04.89 beim Landesgericht Bozen
Verantwortlicher Direktor: Timon Gärtner

Istituto provinciale di statistica

Via Canonico Michael Gamper 1 • 39100 Bolzano
Tel. 0471 41 84 00 • Fax 0471 41 84 19<https://astat.provincia.bz.it> • astat@provincia.bz.itRiproduzione parziale o totale autorizzata con la citazione della fonte (titolo ed edizione)
Pubblicazione quindicinale iscritta al Tribunale di Bolzano al n. 10 del 06.04.89
Direttore responsabile: Timon Gärtner

astatinfo

Nr. **78**

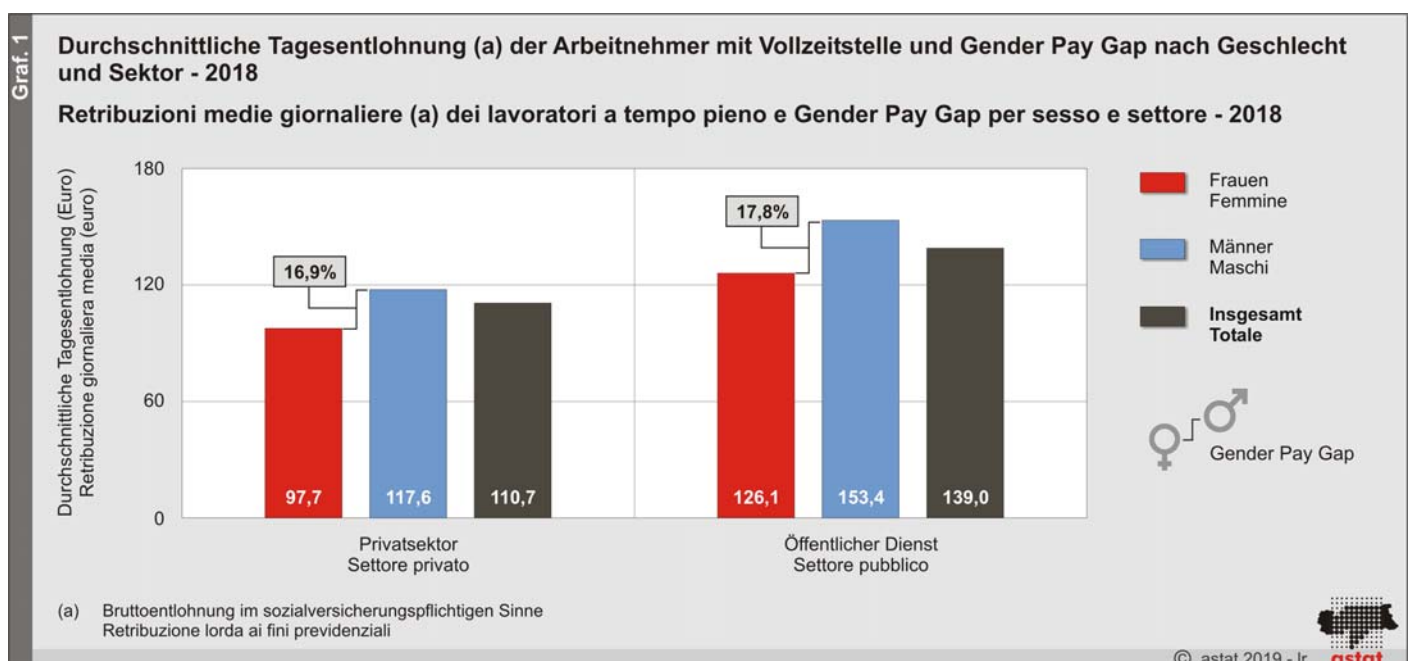
12/2019

Der Gender Pay Gap aus unselbständiger Beschäftigung - 2018

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2018

Unter Verwendung der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten zur unselbständigen Beschäftigung in Südtirol analysiert das ASTAT die **Entlohnungen der Beschäftigten im privaten und öffentlichen Sektor**, wobei vor allem der Lohnunterschied zwischen beschäftigten Männern und Frauen, der sogenannte **Gender Pay Gap**⁽¹⁾, ermittelt wird. Seit diesem

Mediante l'utilizzo dei dati INPS sui lavoratori e sulle lavoratrici dipendenti, l'ASTAT analizza le **retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato e pubblico** in provincia di Bolzano al fine di misurare il differenziale retributivo tra uomini e donne, il cosiddetto **Gender Pay Gap**⁽¹⁾. Da quest'anno è possibile confrontare il differenziale retributivo tra uomini e don-



(1) Der Gender Pay Gap wird nach folgender Formel berechnet: $1 - (\text{durchschnittliche Tagesentlohnung der Frauen} / \text{durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer}) * 100$
Il Gender Pay Gap è calcolato secondo la seguente formula: $1 - (\text{retribuzione media giornaliera delle donne} / \text{retribuzione media giornaliera dei maschi}) * 100$

Jahr ist es möglich, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen im privaten Sektor und im öffentlichen Sektor zu vergleichen.

Privatsektor: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sinken auf 16,9%

Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung⁽²⁾ von 97,1 Euro im Jahr 2018. Insgesamt betrachtet scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 111,7 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 78,6 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 29,6%.

Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (*Vollzeit*: 16,9%, *Teilzeit*: 9,0%) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (29,6%).

Für die folgende Analyse der Lohnunterschiede wurden nur **Vollzeitbeschäftigte** berücksichtigt. Dazu wurden alle vom NISF bereitgestellten Klassifikationsvariablen verwendet.

Im Jahr 2018 sank die geschlechtsspezifische Lohnlücke im privaten Sektor bei Vollzeitbeschäftigten (16,9%) im Vergleich zum Vorjahr (2017: 17,2%).

Gender Pay Gap am ungünstigsten für Frauen im Dienstleistungssektor

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt zum Teil deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. In den Sektoren *Bergbau und Gewinnung von Erden und Steinen*, *Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* sowie im *Baugewerbe* gibt es einen Gap zu Gunsten der Frauen (-7,6%, -9,4% und -2,8%). In diesen Wirtschaftsbereichen sind jedoch nur sehr wenige Frauen beschäftigt.

Die Dienstleistungssektoren sind diejenigen, in denen Frauen am stärksten benachteiligt werden. Die meisten Arbeitnehmerinnen finden sich im *Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie* mit 40,2%: Hier besteht ein mäßiger Gender Pay Gap von 12,7% zu Gunsten der Männer bei einer gleichzeitig besonders niedrigen durchschnittlichen Tagesentlohnung (101,9 Euro für die Männer und 89,0 Euro für die Frauen).

ne del settore privato con quello del settore pubblico.

Settore privato: il Gender Pay Gap scende al 16,9%

Dall'analisi dei dati INPS emerge che la retribuzione media giornaliera⁽²⁾ nel 2018 ammonta a 97,1 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari a 111,7 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 78,6 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi al 29,6%.

Distinguendo tra lavoro full-time e part-time, la situazione varia considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (*tempo pieno*: 16,9%; *tempo parziale*: 9,0%) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (29,6%).

Nelle analisi che seguono sono stati considerati esclusivamente i **lavoratori a tempo pieno**. A tal fine sono state utilizzate tutte le variabili di classificazione messe a disposizione dall'INPS.

Nel 2018 nel settore privato il Gender Pay Gap dei lavoratori a tempo pieno (16,9%) risulta in diminuzione rispetto ad un anno prima (2017: 17,2%).

Gender Pay Gap più sfavorevole per le donne occupate nel settore terziario

La disaggregazione per settore economico mostra chiare differenze riguardanti il Gender Pay Gap. Nella sezione *Estrazione di minerali da cave e miniere*, nella *Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento* così come nelle *Costruzioni*, si osserva un differenziale favorevole alle donne (-7,6%, -9,4% e -2,8%). Queste branche economiche tuttavia hanno un esiguo numero di donne occupate.

Le branche del settore terziario risultano quelle dove le donne sono più penalizzate. La maggior parte delle lavoratrici dipendenti (40,2% del totale) è occupata nel settore *Attività dei servizi di alloggio e ristorazione*. Qui il Gender Pay Gap a favore degli uomini è contenuto, pari al 12,7%, a fronte però di una retribuzione giornaliera media particolarmente bassa (101,9 euro per gli uomini e 89,0 euro per le donne).

(2) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne. Weitere Informationen finden Sie in den methodischen Hinweisen. Retribuzione lorda ai fini previdenziali. Per ulteriori informazioni vedasi la nota metodologica.

Tab. 1

Unselbständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a), Bruttotagesentlohnung (b) und Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, vergüteten Wochen, Altersklasse und Geschlecht - 2018
Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a), relative retribuzioni lorde giornaliere (b) e Gender Pay Gap per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, settimane retribuite, classe di età e sesso - 2018

	Unselbständig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Lavoratori dipendenti (%)			Retribuzione giornaliera media (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Wirtschaftssektor							Settore economico
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,3	..	0,3	118,6	127,6	-7,6	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	26,1	10,5	21,4	120,2	102,4	14,8	Attività manifatturiere
Energieversorgung	1,2	0,4	1,0	164,0	139,3	15,0	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,6	0,1	0,5	122,0	133,4	-9,4	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	17,0	1,4	12,3	101,7	104,6	-2,8	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	15,3	18,1	16,1	119,3	95,7	19,8	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	7,5	2,6	6,0	111,7	106,5	4,6	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	16,8	40,2	23,9	101,9	89,0	12,7	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	1,7	1,6	1,7	150,5	119,5	20,6	Serv. di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,7	2,8	2,7	191,0	134,0	29,8	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,4	0,3	161,4	104,4	35,3	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,3	4,8	3,0	137,5	107,7	21,7	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,3	3,6	3,4	107,0	96,4	9,9	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,0	2,1	1,4	124,8	106,6	14,6	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	0,9	5,0	2,2	107,6	95,8	11,0	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,9	1,4	1,1	114,7	102,0	11,1	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	2,0	4,9	2,9	125,8	87,8	30,2	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	86,5	84,5	2,4	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation							Qualifica professionale
Arbeiter	65,8	49,1	60,8	100,8	86,1	14,6	Operai
Angestellte	26,4	45,6	32,2	135,9	104,7	23,0	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	2,9	1,2	2,4	234,0	200,6	14,2	Quadri
Führungskräfte	0,7	0,1	0,6	503,1	411,8	18,2	Dirigenti
Lehrlinge	4,1	3,7	3,9	53,5	59,1	-10,5	Apprendisti
Anderes	0,2	0,3	0,2	226,2	185,6	17,9	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Unbefristet	71,7	53,1	66,1	122,4	102,6	16,2	Tempo indeterminato
Befristet	14,5	17,0	15,2	92,1	85,4	7,3	Tempo determinato
Saisonarbeit	13,8	29,9	18,7	102,4	89,2	12,9	Stagionale
Vergütete Wochen							Settimane retribuite
52 Wochen	66,4	48,8	61,1	122,0	102,2	16,2	52 settimane
29 bis 51 Wochen	18,0	26,1	20,4	101,6	89,0	12,5	Da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	8,8	12,8	10,0	91,2	83,7	8,2	Da 13 a 28 settimane
Bis 12 Wochen	6,8	12,4	8,5	89,1	81,5	8,5	Fino a 12 settimane
Altersklassen (Jahre)							Classi di età (anni)
Bis 19	4,8	5,9	5,2	53,7	59,1	-10,0	Fino a 19
20-24	10,4	16,3	12,1	83,8	80,1	4,5	20-24
25-29	11,3	15,9	12,7	98,8	91,0	7,8	25-29
30-34	11,4	12,3	11,6	110,2	98,3	10,8	30-34
35-39	11,8	9,6	11,1	118,4	102,6	13,3	35-39
40-44	12,1	9,5	11,3	125,3	105,1	16,1	40-44
45-49	12,8	10,5	12,1	133,7	107,1	19,9	45-49
50-54	12,0	9,7	11,3	133,0	107,5	19,2	50-54
55-59	8,7	6,7	8,1	137,7	110,7	19,6	55-59
60-64	3,6	2,9	3,4	145,0	108,3	25,3	60-64
65 und mehr	1,1	0,8	1,0	129,0	97,7	24,3	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	117,6	97,7	16,9	Totale

 Legende: **Höchstwerte der Klasse**
Tiefstwerte der Klasse

 Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen
 Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

 Legenda: **Valori massimi nella classe**
Valori minimi nella classe

 Differenziale retributivo a sfavore delle donne
 Differenziale retributivo a favore delle donne

 (a) Ohne Landwirtschaftssektor
 Settore agricolo escluso

 (b) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
 Retribuzione lorda ai fini previdenziali

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

Viele Frauen haben saisonale oder befristete Verträge, nur wenige sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiterinnen

Die Frauen sind nicht nur traditionellerweise in Sektoren mit niedrigerer Entlohnung beschäftigt, sondern auch die Vertragsart, mit der sie angestellt sind, trägt maßgeblich dazu bei, dass der Gender Pay Gap zu ihren Ungunsten hoch bleibt.

Betrachtet man die Vollzeitbeschäftigten nach Vertragsart, lässt sich erkennen, dass der Anteil der Frauen mit einem befristeten oder Saisonvertrag, die üblicherweise schlechter entlohnt werden, besonders hoch ist: 46,9% der Frauen gegenüber 28,3% der Männer. Die untersuchten Daten zeigen deutlich, dass bei diesen Vertragsarten gegenüber den unbefristeten Arbeitsverträgen eine niedrigere durchschnittliche Tagesentlohnung verzeichnet wird.

Die Frauen sind zudem im Vergleich zu den Männern in den höchsten Einkommensklassen, die mit höheren Einstufungen einhergehen, unterrepräsentiert: Nur 1,3% der Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiterinnen gegenüber 3,6% der Männer. Diese Daten bestätigen auch für Südtirol die Existenz der sogenannten „Gläsernen Decke“, nach der es Frauen nicht leicht gelingt, in Führungspositionen aufzusteigen. Mit anderen Worten: je höher die Einkommensstufe, desto weniger Frauen sind vertreten.

Mit zunehmendem Alter nimmt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zu

Betrachtet man den Gender Pay Gap nach einzelnen Altersklassen der unselbständig Beschäftigten, so zeigt sich, dass dieser mit zunehmendem Alter kontinuierlich ansteigt.

Fällt der Gender Pay Gap in der Altersklasse bis 19 Jahre noch deutlich zu Gunsten der Frauen aus (-10,0%), so beträgt er bei den 20- bis 24-Jährigen 4,5% zu Gunsten der Männer und bei den 60- bis 64-Jährigen sogar 25,3%.

Öffentlicher Dienst: Gender Pay Gap bei 17,8%

Heuer stellt das NISF erstmals zusammengefasste Daten des öffentlichen Sektors zur Verfügung. Die Analyse ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst von 118,1 Euro im Jahr 2018. Insgesamt betrachtet scheint der Unterschied zwischen Männern und Frau-

Molte donne con contratti stagionali o a termine e poche tra quadri e dirigenti

Le donne, non solo si collocano tradizionalmente in settori con bassa retribuzione, ma anche il tipo di contratto in cui molte di esse si trovano inquadrate contribuisce in misura rilevante a mantenere elevato il Gender Pay Gap che le penalizza.

Considerando gli occupati a tempo pieno, se si analizza la tipologia contrattuale, si può notare come la quota di donne con contratti a termine o stagionali, tipicamente a più basso reddito, sia particolarmente elevata: il 46,9% contro solo il 28,3% degli uomini. I dati analizzati mostrano chiaramente come per tali contratti venga registrata una retribuzione giornaliera media inferiore rispetto a quella dei contratti a tempo indeterminato.

Rispetto ai colleghi maschi, le donne sono inoltre sottorappresentate nelle classi retributive meglio remunerate, collegate a inquadramenti di più alto livello: solo l'1,3% delle donne è dirigente o quadro, a fronte del 3,6% degli uomini. Questi dati confermano anche per l'Alto Adige l'esistenza del cosiddetto "soffitto di cristallo", che consiste nel difficile raggiungimento delle posizioni di vertice da parte delle donne. In altre parole, più si sale nella scala dei redditi, tanto meno le donne risultano rappresentate.

Il differenziale retributivo di genere aumenta con l'età

Se si considera il Gender Pay Gap delle singole classi d'età dei lavoratori dipendenti, si osserva che esso cresce progressivamente all'aumentare dell'età.

Se il Gender Pay Gap nella classe d'età fino a 19 anni è ancora chiaramente a favore delle donne (-10,0%), esso cresce al 4,5% in favore dei lavoratori di sesso maschile nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni e raggiunge addirittura il 25,3% per la classe tra i 60 e i 64 anni.

Settore pubblico: Gender Pay Gap al 17,8%

Quest'anno per la prima volta INPS mette a disposizione i dati in forma aggregata relativi al settore pubblico. Dall'analisi emerge che la retribuzione media giornaliera dei lavoratori nel settore pubblico nel 2018 ammonta a 118,1 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a

en vorerst beträchtlich: Den 147,8 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 103,2 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 30,2%.

Da der öffentliche Dienst von einer hohen Präsenz an teilzeitbeschäftigten Frauen (17.825 gegenüber 1.611 Männern) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringen Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (Vollzeit: 17,8%, Teilzeit: 8,0%) deutlich kleiner als der durchschnittliche Gesamtwert (30,2%). Diese Werte liegen leicht über jenen des privaten Sektors. Während sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Privatsektor im Vergleich zum Vorjahr verringert hat, ist sie im öffentlichen Sektor hingegen gestiegen (2017 waren es 16,0%).

Auch für die öffentlich Bediensteten nimmt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied mit zunehmendem Alter zu

Bis zum Alter von 30 Jahren ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle gering. In der Altersgruppe zwischen 20 und 24 Jahren gibt es das einzige Lohngefälle zu Gunsten von Frauen (-8,2%).

Ziemlich hohe geschlechtsspezifische Lohnunterschiede gibt es bei den Arbeitnehmern im Alter zwischen 60 und 64 Jahren (24,0%) und bei den Personen über 65 Jahren, auch wenn letztere in geringer Zahl vertreten sind.

Höchster Gender Pay im Gesundheitswesen; nur in den staatlichen Verwaltungen verdienen die Frauen mehr

Was die Sektoren betrifft, so ist zu beobachten, dass der Gender Pay Gap im Gesundheitswesen mit 31,2% eher hoch ist. Dies wird voraussichtlich dadurch beeinflusst, dass die Frauen in Berufen mit niedrigeren Löhnen stärker vertreten sind als die Männer.

Der einzige Sektor, der ein Lohngefälle zu Gunsten der Frauen aufweist, ist jener der *Staatlichen Verwaltungen*, des *Gerichts*, und der *unabhängigen Einrichtungen* (-2,1%).

fronte di un salario medio giornaliero pari a 147,8 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 103,2 euro. Il Gender Pay Gap è quindi del 30,2%.

Essendo il settore pubblico caratterizzato da un'elevata presenza di donne con un impiego part-time (17.825 contro 1.611 uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale incidono in modo significativo sul valore medio complessivo.

Scomponendo lavoro full-time e part-time, la situazione varia considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (tempo pieno: 17,8%; tempo parziale: 8,0%) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,2%). Tali valori risultano leggermente superiori a quelli misurati nel settore privato. Se nel privato il Gender Pay Gap è diminuito rispetto ad un anno prima, al contrario nel settore pubblico è aumentato (nel 2017 segnava il 16,0%).

Anche per i dipendenti pubblici il differenziale retributivo di genere aumenta con l'età

Fino ai 30 anni d'età il differenziale retributivo di genere è contenuto. Nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni, si riscontra l'unico differenziale retributivo a favore delle donne (-8,2%).

Differenziali retributivi di genere piuttosto elevati si riscontrano tra i lavoratori tra 60 e 64 anni (24,0%) e in quelli over 65, anche se qui si tratta di un numero molto esiguo di persone.

Nella sanità il Gender Pay Gap più alto; le amministrazioni centrali sono l'unico comparto dove sono le donne a guadagnare meglio

Per quanto riguarda i comparti, si osserva come nel *Servizio sanitario* il Gender Pay Gap sia piuttosto alto: 31,2%. Questo è probabilmente influenzato dal fatto che le donne sono più concentrate in professioni con retribuzioni tendenzialmente inferiori rispetto agli uomini.

L'unico comparto che mostra un differenziale retributivo a favore delle donne risulta quello delle *Amministrazioni Centrali*, *Magistratura* e *Autorità Indipendenti* (-2,1%).

Tab. 2

Unselbständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst, Bruttotagesentlohnung (a) und Gender Pay Gap nach Bereich, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2018
Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore pubblico, relative retribuzioni lorde giornaliere (a) e Gender Pay Gap per comparto, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2018

	Unselbständig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Lavoratori dipendenti (%)			Retribuzione giornaliera media (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Bereich							
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,6	1,3	1,4	162,5	166,0	-2,1	Amministrazione Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	31,8	24,0	27,6	137,9	115,8	16,0	Amministrazione locali (Regioni, Province, Comuni)
Militär, Polizei, Feuerwehr	27,3	2,0	13,8	140,5	117,7	16,3	Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco
Schule	19,7	49,9	35,8	127,9	114,4	10,5	Scuola
Gesundheitswesen	14,8	20,2	17,7	231,9	159,5	31,2	Servizio Sanitario
Universität und Forschungseinrichtungen	1,0	0,5	0,8	267,6	239,7	10,4	Università ed enti di ricerca
Anderes	3,9	2,1	2,9	161,7	142,1	12,1	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Befristet	15,1	28,0	22,0	114,0	101,0	11,3	Tempo determinato
Unbefristet	84,9	72,0	78,0	159,0	133,5	16,0	Tempo indeterminato
Altersklassen (Jahre)							Classi d'età (anni)
Bis 19	0,1	0,3	0,2	90,3	86,9	3,8	Fino a 19
20-24	2,5	4,5	3,6	83,3	90,1	-8,2	20-24
25-29	6,3	11,2	8,9	102,3	101,3	1,0	25-29
30-34	9,5	12,0	10,8	125,2	101,5	18,9	30-34
35-39	12,5	12,4	12,4	135,1	109,1	19,3	35-39
40-44	12,3	11,3	11,8	149,8	127,8	14,7	40-44
45-49	15,8	13,1	14,4	157,3	135,8	13,7	45-49
50-54	18,4	15,8	17,0	159,9	139,5	12,8	50-54
55-59	14,8	12,7	13,7	175,2	146,3	16,5	55-59
60-64	6,8	5,7	6,2	209,4	159,2	24,0	60-64
65 und mehr	1,1	0,9	1,0	234,0	152,1	35,0	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	153,4	126,1	17,8	Totale

Legende: **Höchstwerte der Klasse**
Tiefstwerte der Klasse

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen
Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

(a) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne
Retribuzione lorda ai fini previdenziali

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Legenda: **Valori massimi nella classe**
Valori minimi nella classe

Differenziale retributivo a sfavore delle donne
Differenziale retributivo a favore delle donne

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

Anmerkungen zur Methodik

Bei der Analyse von Entlohnungen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In erster Linie ist die Kenntnis der Datenquelle (Stichprobenerhebung oder Zählung, Verwaltungs- oder statistische Quelle) und des Untersuchungsfeldes (unselbständig und/oder selbständig Beschäftigte, Privatwirtschaft und/oder öffentlicher Sektor) wichtig. Weiters ist es unerlässlich, die verwendete Untersuchungsvariable klar und eindeutig zu definieren. Die Ergebnisse können unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob es sich um Stunden-, Tages-, Monats- oder Jahreslöhne bzw. Brutto- oder Nettolöhne handelt.

Die hier analysierten Daten stammen vom NISF (Osservatorio statistico). Die Daten betreffen sowohl die unselbständigen, nicht landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der Privat-

Metodologia

Nell'analisi delle retribuzioni vanno considerati diversi aspetti. Innanzitutto, è necessario conoscere la fonte di provenienza dei dati (indagini campionarie o rilevazioni censuarie, fonti amministrative o statistiche) e il campo di osservazione (lavoratori dipendenti o/e autonomi, settore privato o/e pubblico). Inoltre, è indispensabile definire in modo chiaro ed univoco la variabile di analisi utilizzata. I risultati possono differire a seconda che si tratti di retribuzione oraria, giornaliera, mensile oppure annuale, lorda o netta.

I dati utilizzati nella presente analisi provengono dall'Osservatorio statistico dell'INPS e riguardano sia i lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS, sia i la-

wirtschaft, die beim NISF versichert sind, als auch die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die in einem der ehemaligen INPDAP-Archive eingetragen sind.

Die Untersuchungsvariable ist die jährliche **Bruttolohnentlohnung** im sozialversicherungspflichtigen Sinne (Kassenkriterium).

Für die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wurde die **durchschnittliche Tagesentlohnung** berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, es stehen jedoch keine Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung). Sie ist das Verhältnis zwischen Bruttolohn und Anzahl der entlohnten Tage im Jahr.

Der in dieser Mitteilung genannte **Gender Pay Gap** wird nach folgender Formel berechnet:

$$\left[1 - \frac{\text{durchschnittliche Tagesentlohnung der Frauen}}{\text{durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer}} \right] \times 100$$

Aufgrund der Beschaffenheit der Datenquelle war die Analyse nur mit einem eingeschränkten Detaillierungsgrad möglich.

Weitere Informationen finden Sie in den folgenden Publikationen und den zugehörigen methodischen Hinweisen:

- **ASTAT-Info 04/2019 - Der Gender Pay Gap aus unselbständiger Beschäftigung in der Privatwirtschaft - 2017**
- **ASTAT-Info 51/2019 - Arbeitnehmer und Entlohnungen in der Privatwirtschaft - 2012-2017**
- **ASTAT-Info 70/2019 - Arbeitnehmer und Entlohnungen im öffentlichen Dienst - 2014-2017**

Vergleichbarkeit

Die Grunddaten stammen aus einem Verwaltungsarchiv und können sich somit - je nach Extraktionszeitpunkt - bezogen auf denselben Zeitraum geringfügig voneinander unterscheiden.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Luca Frigo (Tel. 0471 41 84 43).

Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.

voratori dipendenti pubblici intesi come soggetti iscritti ad una delle gestioni ex INPDAP.

La variabile di analisi è la **retribuzione lorda** ai fini previdenziali nell'anno (criterio di cassa).

Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la **retribuzione giornaliera media** (la retribuzione oraria sarebbe stata la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili), data dal rapporto tra retribuzione lorda e numero di giornate retribuite nell'anno.

Il **Gender Pay Gap** a cui ci si riferisce in questo notiziario è calcolato secondo la seguente formula:

$$\left[1 - \frac{\text{retribuzione giornaliera media delle donne}}{\text{retribuzione giornaliera media degli uomini}} \right] \times 100$$

A causa delle caratteristiche della fonte dei dati, è stato possibile svolgere l'analisi solo con un limitato livello di dettaglio.

Per ulteriori informazioni si faccia riferimento alle seguenti pubblicazioni e alle relative note metodologiche:

- **ASTAT-Info 04/2019 - Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente del settore privato - 2017**
- **ASTAT-Info 51/2019 - Lavoro dipendente e retribuzioni nel settore privato - 2012-2017**
- **ASTAT-Info 70/2019 - Lavoro dipendente e retribuzioni nel settore pubblico - 2014-2017**

Confrontabilità

I dati elementari derivano da un archivio amministrativo. Pertanto, a seconda del momento di estrazione, anche se riferiti allo stesso periodo, possono risultare leggermente differenti.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori chiarimenti, si prega di rivolgersi a Luca Frigo (tel. 0471 41 84 43).

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).