



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. 56

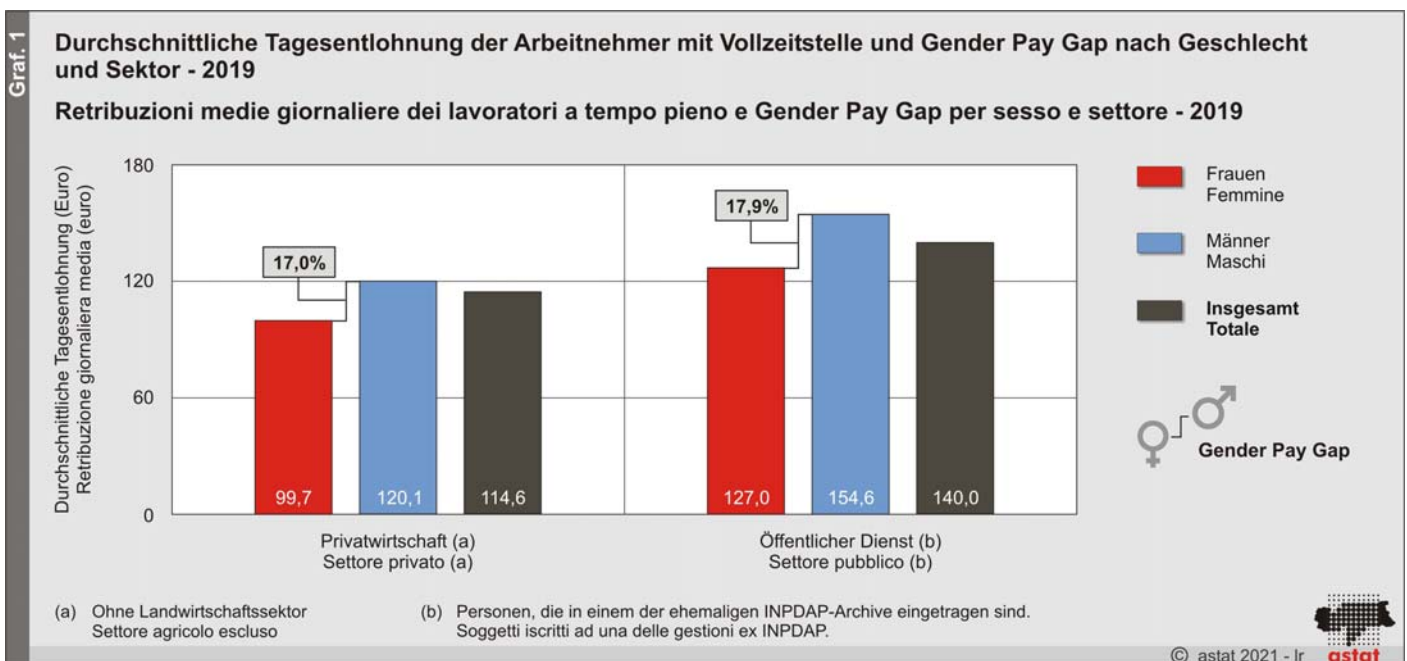
09/2021

Der Gender Pay Gap aus unselbständiger Beschäftigung - 2019

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

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2019

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⁾.



(1) Für die Definition und die Berechnungsmethode siehe die Anmerkung zur Methodik
Per la definizione e il metodo di calcolo si veda la nota metodologica

Im Jahr 2019 beträgt die durchschnittliche Tagesentlohnung⁽²⁾ in der Privatwirtschaft 100,6 Euro. Insgesamt betrachtet scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 114,1 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 80,4 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 29,5%.

Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (*Vollzeit: 17,0%, Teilzeit: 8,7%*) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (29,5%).

Angesichts dieser Unterschiede werden in den folgenden Analysen nur **Vollzeitbeschäftigte** berücksichtigt, was einen homogenen Vergleich ermöglicht. Dazu werden alle vom NISF bereitgestellten Klassifikationsvariablen verwendet.

Im Jahr 2019 bleibt der Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft bei Vollzeitbeschäftigten (17,0%) alles in allem stabil (2018: 16,9%).

Gender Pay Gap am ungünstigsten für Frauen im Dienstleistungssektor

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. Im Sektor *Bergbau und Gewinnung von Erden und Steinen*, im Sektor *Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* sowie im *Baugewerbe* gibt es einen Gap zu Gunsten der Frauen (-7,2%, -10,3% und -2,9%). 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 40,6%: Hier besteht ein mäßiger Gender Pay Gap von 12,2% zu Gunsten der Männer bei einer gleichzeitig besonders niedrigen durchschnittlichen Tagesentlohnung (103,9 Euro für die Männer und 91,2 Euro für die Frauen).

Nel 2019 la retribuzione media giornaliera⁽²⁾ nel settore privato ammonta a 100,6 euro. A livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari a 114,1 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 80,4 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi al 29,5%.

Distinguendo tra lavoro full-time e part-time, la situazione varia considerevolmente. In entrambi i casi il Gender Pay Gap (*tempo pieno: 17,0%; tempo parziale: 8,7%*) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (29,5%).

Viste tali differenze, nelle analisi che seguono sono stati considerati esclusivamente i **lavoratori a tempo pieno** che permettono un confronto più omogeneo. A tal fine sono state utilizzate tutte le variabili di classificazione messe a disposizione dall'INPS.

Nel 2019 nel settore privato il Gender Pay Gap dei lavoratori a tempo pieno (17,0%) rimane tutto sommato stabile (nel 2018: 16,9%).

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 (-7,2%, -10,3% e -2,9%). 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 (40,6% 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 12,2%, a fronte però di una retribuzione giornaliera media particolarmente bassa (103,9 euro per gli uomini e 91,2 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 Wirtschaftssector, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, vergüteten Wochen, Altersklasse und Geschlecht - 2019
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 - 2019

	Unselbständig Beschäftigte (%) Lavoratori dipendenti (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro) Retribuzione giornaliera media (euro)		Gender Pay Gap (c) (%)	
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Wirtschaftssektor							Settore economico
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,3	..	0,3	123,1	132,0	-7,2	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	25,9	10,5	21,3	123,0	105,0	14,6	Attività manifatturiere
Energieversorgung	1,2	0,4	1,0	175,0	147,5	15,7	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,6	0,1	0,5	124,4	137,2	-10,3	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	16,9	1,4	12,2	104,0	107,0	-2,9	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	15,5	17,7	16,2	121,5	97,5	19,8	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	7,5	2,6	6,0	112,9	106,0	6,1	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	17,2	40,6	24,3	103,9	91,2	12,2	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	1,6	1,6	1,6	152,6	121,3	20,5	Serv. di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,6	2,8	2,6	195,6	134,9	31,0	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,4	0,3	172,6	114,8	33,5	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,4	4,7	3,1	143,7	110,9	22,8	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,0	3,3	3,1	109,3	100,2	8,3	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,1	2,3	1,5	119,2	104,0	12,8	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	0,9	5,1	2,2	107,4	96,8	9,9	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,9	1,4	1,1	122,3	102,1	16,5	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	1,9	4,9	2,8	128,5	89,1	30,7	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	90,7	90,0	0,8	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation							Qualifica professionale
Arbeiter	65,6	49,1	60,6	102,8	87,7	14,7	Operai
Angestellte	26,3	45,4	32,0	137,8	106,7	22,6	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	3,1	1,3	2,5	239,3	201,0	16,0	Quadri
Führungskräfte	0,8	0,1	0,6	516,5	408,6	20,9	Dirigenti
Lehrlinge	4,1	3,8	4,0	53,5	61,5	-15,0	Apprendisti
Anderes	0,1	0,2	0,2	238,3	199,0	16,5	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Unbefristet	73,2	54,7	67,6	124,5	104,1	16,4	Tempo indeterminato
Befristet	12,8	15,1	13,5	93,5	87,3	6,6	Tempo determinato
Saisonarbeit	14,0	30,2	18,9	104,1	91,1	12,5	Stagionale
Vergütete Wochen							Settimane retribuite
52 Wochen	67,0	49,3	61,7	124,9	104,2	16,6	52 settimane
29 bis 51 Wochen	18,0	25,9	20,3	102,0	91,1	10,7	Da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	8,4	12,2	9,5	92,3	84,2	8,8	Da 13 a 28 settimane
Bis 12 Wochen	6,6	12,7	8,4	90,4	82,7	8,5	Fino a 12 settimane
Altersklassen (Jahre)							Classi di età (anni)
Bis 19	4,7	6,0	5,1	53,2	59,7	-12,2	Fino a 19
20-24	10,5	16,2	12,2	86,3	81,5	5,6	20-24
25-29	11,3	15,8	12,6	101,1	93,6	7,4	25-29
30-34	11,5	11,7	11,5	112,8	101,7	9,8	30-34
35-39	11,7	9,3	11,0	121,7	104,8	13,9	35-39
40-44	11,7	9,0	10,9	128,7	106,6	17,2	40-44
45-49	12,7	10,5	12,0	135,8	109,8	19,1	45-49
50-54	12,0	10,1	11,4	136,4	108,5	20,5	50-54
55-59	9,0	7,2	8,5	138,8	111,7	19,5	55-59
60-64	3,8	3,1	3,6	150,7	108,7	27,9	60-64
65 und mehr	1,2	1,0	1,1	125,7	101,9	18,9	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	120,1	99,7	17,0	Totale

Legenda: **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(c) Berechnet laut Formel ((Durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer - Durchschnittliche Tagesentlohnung der Frauen) / Durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer) * 100
Calcolato con la formula ((Retribuzione giornaliera media degli uomini - Retribuzione giornaliera media delle donne) / Retribuzione giornaliera media degli uomini) * 100

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 viele von ihnen 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: 45,3% der Frauen gegenüber 26,8% 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 1,4% der Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiterinnen gegenüber 3,9% 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 (-12,2%), so beträgt er bei den 20- bis 24-Jährigen 5,6% zu Gunsten der Männer und erreicht bei den 60- bis 64-Jährigen sogar 27,8%.

Dies legt den Schluss nahe, dass die Babypause - und das damit zusammenhängende geringere Dienstalter der Frauen nach dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben - großen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern haben dürfte. Der kontinuierliche Rückgang der Zahl der Arbeitnehmerinnen mit Vollzeitstelle in den Altersklassen über 30 Jahren vergrößert zudem den Unterschied. Die Variable „Dienstalter“ steht für eine weiterführende Analyse allerdings nicht zur Verfügung. Jedenfalls ist die Zunahme des Gender Pay Gap in den Altersklassen, in denen ein Großteil der Frauen aus familiären Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben aussteigt, eine Tatsache.

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 inquadrato 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 45,3% contro solo il 26,8% 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'1,4% delle donne è dirigente o quadro, a fronte del 3,9% 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 presenti.

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 (-12,2%), esso cresce al 5,6% in favore dei lavoratori di sesso maschile nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni e raggiunge addirittura il 27,8% per la classe tra i 60 e i 64 anni.

Ciò supporta la tesi per cui l'assenza per maternità, e dunque la minore anzianità di servizio delle lavoratrici una volta rientrate al lavoro, possano essere determinanti nel differenziale retributivo tra i sessi. La continua diminuzione del numero delle lavoratrici a tempo pieno nelle classi d'età superiori ai 30 anni rafforza inoltre questo differenziale. Un'analisi più approfondita richiederebbe il dato sull'anzianità di servizio, qui tuttavia non disponibile. In ogni caso l'incremento del Gender Pay Gap, nella fascia d'età nella quale gran parte delle donne si ritira temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia, è abbastanza evidente.

ÖFFENTLICHER DIENST

Gender Pay Gap stabil bei 17,9%

Die Analyse ergibt für das Jahr 2019 eine durchschnittliche Tagesentlohnung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst von 118,4 Euro. Auch hier scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen insgesamt betrachtet vorerst beträchtlich zu sein: Den 148,7 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 103,6 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 30,3%.

Da der öffentliche Dienst von einer hohen Präsenz an teilzeitbeschäftigten Frauen (18.222 gegenüber 1.666 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: 17,9%, Teilzeit: 8,5%) deutlich kleiner als der durchschnittliche Gesamtwert (30,3%). Diese Werte entsprechen weitgehend jenen des privaten Sektors.

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

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 der Frauen (-0,9%).

Relativ große geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sind in den Altersgruppen 30-34 (18,8 %) und 35-39 (18,7 %) festzustellen.

In den nachfolgenden Altersgruppen nimmt das Lohngefälle ab und steigt dann wieder bei den Arbeitnehmern im Alter zwischen 55 und 59 Jahren (15,7%) und bei den Personen über 60 Jahren (27,3%) an, auch wenn letztere in geringer Zahl vertreten sind.

Höchster Gender Pay Gap 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 *Gesundheitsdienst* mit 31,7%

SETTORE PUBBLICO

Gender Pay Gap stabile al 17,9%

Dall'analisi emerge che la retribuzione media giornaliera dei lavoratori nel settore pubblico nel 2019 ammonta a 118,4 euro. Anche qui a livello aggregato, il divario fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari a 148,7 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 103,6 euro. Il Gender Pay Gap è quindi del 30,3%.

Essendo il settore pubblico caratterizzato da un'elevata presenza di donne con un impiego part-time (18.222 contro 1.666 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: 17,9%; tempo parziale: 8,5%) mostra valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,3%). Tali valori risultano abbastanza in linea con quelli misurati nel settore privato.

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

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 (-0,9%).

Differenziali retributivi di genere piuttosto elevati si riscontrano nelle fasce d'età 30-34 (18,8%) e 35-39 (18,7%).

Nelle successive classi di età il differenziale retributivo cala per poi aumentare nuovamente nei lavoratori tra 55 e 59 anni (15,7%) e in quelli over 60 (27,3%), anche se qui si tratta di un numero più contenuto di persone.

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

Per quanto riguarda i comparti, si osserva come nel *Servizio sanitario* il Gender Pay Gap sia piuttosto alto:

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* (-1,4%).

31,7%. 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* (-1,4%).

Tab. 2

Unselbständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst (a), Bruttotagesentlohnung (b) und Gender Pay Gap nach Bereich, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2019

Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore pubblico (a), relative retribuzioni lorde giornaliere (b) e Gender Pay Gap per comparto, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2019

	Unselbständig Beschäftigte (%) Lavoratori dipendenti (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung (Euro) Retribuzione giornaliera media (euro)		Gender Pay Gap (c) (%)	
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Altersklassen (Jahre)							
Bis 19	0,2	0,3	0,2	80,5	79,9	0,7	Classi d'età (anni) Fino a 19
20-24	2,0	4,3	3,2	90,9	91,7	-0,9	20-24
25-29	6,0	11,0	8,7	103,4	101,7	1,6	25-29
30-34	9,2	12,5	11,0	123,2	100,1	18,8	30-34
35-39	12,7	11,8	12,2	135,5	110,2	18,7	35-39
40-44	12,4	11,0	11,7	149,9	129,4	13,7	40-44
45-49	15,4	12,8	14,0	157,5	139,5	11,4	45-49
50-54	17,8	15,8	16,7	160,3	139,6	12,9	50-54
55-59	16,1	13,7	14,8	173,8	146,5	15,7	55-59
60 und mehr	8,3	6,8	7,5	216,7	157,5	27,3	60 e oltre
Vertragsgruppe							
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,6	1,3	1,4	173,6	176,0	-1,4	Gruppo contrattuale Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	32,4	24,4	28,1	138,4	116,4	15,9	Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)
Militär, Polizei, Feuerwehr	26,8	2,1	13,5	140,1	119,3	14,8	Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco
Schule	19,6	49,5	35,7	128,2	114,7	10,5	Scuola
Gesundheitsdienst	15,0	20,4	17,9	235,1	160,6	31,7	Servizio Sanitario
Universität und Forschungseinrichtungen	1,1	0,6	0,8	281,3	237,4	15,6	Università ed enti di ricerca
Anderes	3,6	1,8	2,6	165,4	150,9	8,8	Altro
Vertragsart							
Befristet	13,7	26,6	20,7	120,1	101,0	15,9	Tipologia contrattuale Tempo determinato
Unbefristet	86,3	73,4	79,3	158,9	134,1	15,6	Tempo indeterminato
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	154,6	127,0	17,9	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) Personen, die in einem der ehemaligen INPDAP-Archive eingetragen sind
Soggetti iscritti ad una delle gestioni ex INPDAP

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

(c) Durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer - Durchschnittliche Tagesentlohnung der Frauen / Durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer * 100
Retribuzione giornaliera media degli uomini - Retribuzione giornaliera media delle donne / Retribuzione giornaliera media degli uomini * 100

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

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

Anmerkungen zur Methodik

Die hier analysierten Daten stammen vom NISF (*Osservatorio statistico*). Die Daten betreffen sowohl die unselbständigen, nicht landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind, als auch die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, die in einem der ehemaligen INPDAP-Archive eingetragen sind.

Die in den Analysen zum Gender Pay Gap verwendeten Daten entsprechen denen auf der Webseite des NISF. Sie weisen leichte Abweichungen von den Daten zu den Entlohnungen in anderen ASTAT-Mitteilungen auf.

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 der Summe der Bruttolöhne und der Summe der entlohnten Tage im Jahr:

$$W_D = \frac{\sum W_Y}{\sum GG_Y}$$

Wo:

W_D = Durchschnittliche Tagesentlohnung

W_Y = Bruttojahresentlohnungen

GG_Y = Entlohnte Tage im Jahr

Der in dieser Mitteilung genannte **Gender Pay Gap**, also der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau, wird nach folgender Formel berechnet:

$$GPG = \frac{W_M - W_F}{W_M} \times 100$$

Wo:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Durchschnittliche Tagesentlohnung der Männer

W_F = Durchschnittliche Tagesentlohnung der Frauen

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

Weitere Informationen finden Sie in den vorherigen Publikationen und den zugehörigen methodischen Hinweisen.

Nota metodologica

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

I dati utilizzati nelle analisi del Gender Pay Gap sono gli stessi presenti sul sito INPS e presentano lievi differenze con i dati degli altri notiziari ASTAT sulle retribuzioni.

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 somma delle retribuzioni lorde e somma delle giornate retribuite nell'anno:

Dove:

W_D = Retribuzione giornaliera media

W_Y = Retribuzioni annue lorde

GG_Y = Giornate retribuite nell'anno

Il **Gender Pay Gap**, cioè il differenziale retributivo tra uomini e donne a cui ci si riferisce in questo notiziario è calcolato secondo la seguente formula:

Dove:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Retribuzione giornaliera media degli uomini

W_F = Retribuzione giornaliera media delle donne

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 precedenti pubblicazioni e alle relative note metodologiche.

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,
E-Mail: luca.frigio@provinz.bz.it.

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

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,
e-mail: luca.frigio@provincia.bz.it.

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