

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.it

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.it

16

April
Aprile
2024

astat info

Der Gender Pay Gap aus abhängiger Beschäftigung - 2022

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2022



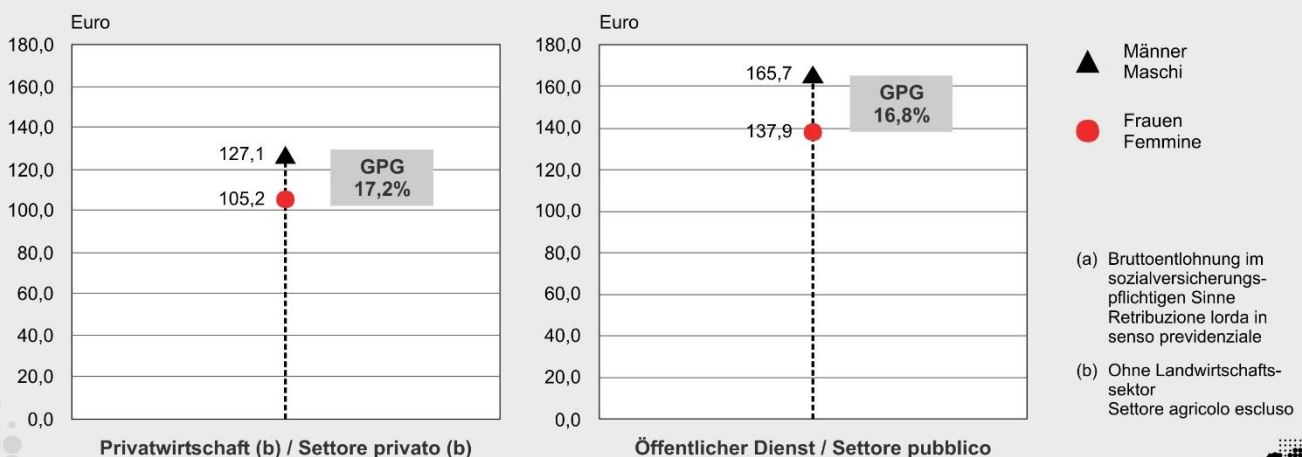
Unter Verwendung der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten zur abhängigen Beschäftigung analysiert das Landesinstitut für Statistik ASTAT die Entlohnungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Südtirol und Italien. Es wird der Gender Pay Gap zur Feststellung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern ermittelt.

Utilizzando i dati sul lavoro dipendente forniti dall'INPS, l'Istituto provinciale di statistica ASTAT analizza le retribuzioni nel settore pubblico e privato in Alto Adige e in Italia. Il Gender Pay Gap viene calcolato per determinare le differenze salariali tra i due sessi.

Graf. 1

Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (a) der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle nach Sektor und Geschlecht und Gender Pay Gap - 2022

Retribuzione media giornaliera lorda (a) del personale dipendente a tempo pieno per settore e sesso e Gender Pay Gap - 2022



PRIVATWIRTSCHAFT

Gender Pay Gap bei 17,2%

Im Jahr 2022 beträgt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung in der Privatwirtschaft 106,2 Euro. Insgesamt betrachtet scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 120,3 Euro, welche die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, steht eine Durchschnittsentlohnung der Frauen von 85,2 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 29,2%.

Der Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft ist 2022 mit 17,2% im Vergleich zu 2021 um 0,8 Prozentpunkte gestiegen.

92,8% aller Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft sind Arbeiter und Arbeiterinnen oder Angestellte. Bei den Männern sind wesentlich mehr Arbeiter, bei den Frauen ist die Verteilung der zwei Qualifikationen beinahe ausgeglichen. Während 1,5% der Frauen leitende Mitarbeiterinnen oder Führungskräfte sind, nehmen bei den Männern 3,8% diese Positionen ein.

Der Gender Pay Gap in den verschiedenen beruflichen Qualifikationen weicht deutlich von den 17,2% der Vollzeitbeschäftigten insgesamt ab. Innerhalb der am stärksten vertretenen Gruppe der Arbeiter und Arbeiterinnen liegt der Wert darunter (14,8%), bei der zweithäufigsten Qualifikation der Angestellten darüber (22,9%). Nur bei den Lehrlingen fällt der Lohnunterschied zugunsten der Frauen aus (-15,6%). Am höchsten ist der Unterschied bei den Führungskräften (25,7%).

Wird die Entwicklung des Gender Pay Gap nach den einzelnen Altersklassen der abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft betrachtet, so zeigt sich, dass dieser mit zunehmendem Alter ansteigt. Bei den Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft reicht der Wert von -10,5% bei den unter 19-Jährigen bis 23,8% bei den 60- bis 64-Jährigen.

SETTORE PRIVATO

Gender Pay Gap al 17,2%

Nel 2022 la retribuzione media giornaliera lorda nel settore privato ammonta a 106,2 euro. Il divario complessivo fra maschi e femmine appare subito rilevante: a fronte di una retribuzione media giornaliera pari a 120,3 euro percepita dagli uomini, le donne percepiscono mediamente 85,2 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi al 29,2%.

Per quanto riguarda il personale dipendente a tempo pieno nel settore privato il Gender Pay Gap nel 2022 è pari a 17,2% ed è quindi in aumento di 0,8 punti percentuali rispetto al 2021.

Il 92,8% del personale a tempo pieno nel settore privato lavora come operaio/operaia o impiegato/impiegata. Tra gli uomini, c'è una percentuale significativamente più alta di operai, mentre tra le donne la distribuzione nelle due qualifiche è più equilibrata. Mentre l'1,5% delle donne ricopre posizioni di dirigenti o quadri, questa quota è del 3,8% tra gli uomini.

Il Gender Pay Gap nelle diverse qualifiche professionali si discosta dal 17,2% complessivo del personale a tempo pieno. All'interno della qualifica più numerosa degli operai e delle operaie, il valore è inferiore (14,8%), mentre nella seconda qualifica più comune degli impiegati/impiegate è superiore (22,9%). Solo nella qualifica di apprendista si registra una disparità salariale a favore delle donne (-15,6%), mentre il divario massimo si osserva nella qualifica di dirigente (25,7%).

Se si analizza l'evoluzione del Gender Pay Gap nelle singole fasce d'età del personale dipendente del settore privato, emerge che questo aumenta con l'avanzare dell'età. Tra il personale a tempo pieno nel settore privato, il valore varia da -10,5% nelle persone di età inferiore a 19 anni al 23,8% nel personale di età compresa tra i 60 e i 64 anni.

Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a), Bruttotagesentlohnungen (b) und Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2022
Perrsonale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a), relative retribuzioni medie giornaliere lorde (b) e Gender Pay Gap per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2022

	Abhängig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (Euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Personale dipendente (%)			Retribuzione media giornaliera lorda (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Wirtschaftssektor							Settore economico
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,3	0,1	0,2	126,7	125,6	0,8	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	25,3	10,6	20,8	131,1	110,2	15,9	Attività manifatturiere
Energieversorgung	1,2	0,4	1,0	175,7	151,9	13,6	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,7	0,1	0,5	126,5	149,8	-18,4	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	15,9	1,6	11,5	110,6	113,3	-2,4	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	16,2	17,4	16,5	129,2	102,1	21,0	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	7,7	2,6	6,2	116,6	111,8	4,1	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	17,8	39,9	24,5	108,7	95,1	12,5	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	2,0	2,1	2,1	162,8	130,5	19,8	Serv. di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,4	2,8	2,5	207,3	145,8	29,7	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,4	0,3	165,3	116,1	29,7	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,4	4,8	3,1	155,0	117,3	24,3	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	3,0	3,3	3,1	114,5	104,2	9,0	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,2	2,7	1,6	130,3	112,0	14,0	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	0,9	5,3	2,3	117,2	104,2	11,1	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,9	1,4	1,0	150,8	106,0	29,7	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	1,8	4,4	2,6	129,7	95,8	26,2	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	96,6	82,9	14,2	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation							Qualifica professionale
Arbeiter/innen	64,5	48,6	59,7	107,6	91,7	14,8	Operai/e
Angestellte	27,5	46,1	33,1	145,7	112,3	22,9	Impiegati/e
Leitende Mitarbeiter/innen	3,1	1,4	2,6	253,9	217,4	14,4	Quadri/e
Führungskräfte	0,7	0,1	0,5	558,9	415,0	25,7	Dirigenti
Lehrlinge	3,9	3,5	3,8	56,8	65,7	-15,6	Apprendisti/e
Anderes	0,2	0,2	0,2	227,0	189,0	16,7	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Unbefristet	73,6	55,6	68,1	131,8	110,2	16,4	Tempo indeterminato
Befristet	11,4	12,9	11,9	96,6	91,4	5,4	Tempo determinato
Saisonarbeit	15,0	31,5	20,0	109,2	93,8	14,1	Stagionale
Altersklasse (Jahre)							Classe di età (anni)
Bis 19	5,0	6,4	5,4	56,0	61,9	-10,5	Fino a 19
20-24	10,5	15,7	12,1	91,7	85,9	6,3	20-24
25-29	11,5	15,6	12,7	107,0	97,9	8,5	25-29
30-34	11,7	11,8	11,7	120,5	108,4	10,0	30-34
35-39	11,1	8,6	10,4	129,7	111,3	14,2	35-39
40-44	11,2	8,6	10,4	135,3	112,4	16,9	40-44
45-49	11,6	9,7	11,0	142,0	113,4	20,1	45-49
50-54	11,8	10,4	11,4	146,9	116,2	20,9	50-54
55-59	10,0	8,2	9,4	146,1	114,7	21,4	55-59
60-64	4,3	3,7	4,1	150,6	114,8	23,8	60-64
65 und mehr	1,4	1,3	1,4	132,9	108,2	18,6	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	127,1	105,2	17,2	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

Die Untersuchung nach Wirtschaftssektor zeigt zum Teil deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. Im Sektor *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* fällt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung am höchsten aus. Dieser Wirtschaftszweig weist auch einen beträchtlichen Gender Pay Gap (29,7%) auf. *Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie* stellen den Sektor dar, in dem der größte Anteil weiblicher Arbeitskräfte (39,9%) tätig ist. In diesem Sektor ist die Tagesentlohnung die zweitniedrigste unter allen Branchen, der Gender Pay Gap liegt mit 12,5% unter dem Wert der Vollzeitbeschäftigten insgesamt.

Lohnunterschiede zu Gunsten der Frauen lassen sich in den zwei Wirtschaftsbereichen *Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* sowie *Baugewerbe* feststellen. Allerdings sind nur 1,7% der Frauen mit Vollzeitstelle in diesen Bereichen beschäftigt.

ÖFFENTLICHER DIENST Gender Pay Gap bei 16,8%

Im öffentlichen Dienst sind im Jahr 2022 insgesamt 38.327 Frauen und 18.052 Männer beschäftigt. Die Frauen erhalten eine durchschnittliche Bruttotagesentlohnung von 113,0 Euro. Dieser steht die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Männer von 165,7 Euro gegenüber. Dies ergibt einen Gender Pay Gap von 28,9%.

Auch für den öffentlichen Dienst ist die Aufspaltung des Einkommens in Vollzeit und Teilzeit sinnvoll. Der Großteil der öffentlich bediensteten Männer (90,0%; 16.244 Männer) arbeitet Vollzeit, bei den Frauen sind es 51,0% (19.538 Frauen). Der Gender Pay Gap für die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten liegt bei 16,8%. Im Vergleich zum Vorjahr steigt er um 0,4 Prozentpunkte.

1.808 Männer und 18.789 Frauen besitzen einen Teilzeitarbeitsvertrag. Der Gender Pay Gap bei öffentlichen Teilzeitarbeitenden liegt bei 5,0%. Die hohe Präsenz der teilzeitbeschäftigten Frauen mit einhergehend niedrigeren Gehältern ist teilweise eine Erklärung für den hohen Wert des Gender Pay Gaps im Gesamtdurchschnitt.

Bei Betrachtung der Lohnunterschiede der öffentlichen Vollzeitbediensteten nach Verwaltungsgruppe ist zu beobachten, dass der Gender Pay Gap in jeder Vertragsgruppe unter dem Gender Pay Gap der Vollzeitbeschäftigten (16,8%) insgesamt liegt - mit Ausnahme jenem im *Gesundheitsdienst* (26,0%). Im *Gesundheitsdienst* arbeitet ungefähr ein Fünftel der vollzeitbeschäftigten Frauen im öffentlichen Dienst. Die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Männer in diesem Sektor liegt bei 243,3 Euro, jene der Frauen bei 180,0 Euro. Somit bezieht eine Frau durchschnittlich 74,0 Euro je 100,0 Euro, die ein Mann verdient.

L'analisi per settore economico mostra alcune differenze significative nel Gender Pay Gap. La retribuzione media giornaliera lorda più elevata, si registra nel settore *attività finanziarie e assicurative*. Questo settore presenta anche un notevole Gender Pay Gap, (29,7%). Il settore dell'*attività dei servizi di alloggio e di ristorazione* rappresenta il settore con la più alta percentuale di donne (39,9%). In questo settore, la retribuzione giornaliera è la seconda più bassa tra tutti i settori, con un Gender Pay Gap del 12,5%, valore più basso di quello medio complessivo del personale a tempo pieno.

Differenze salariali a favore delle donne si riscontrano nei due settori economici della *fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento*, così come nelle *costruzioni*, anche se solo l'1,7% delle donne a tempo pieno lavora in questi settori.

SETTORE PUBBLICO Gender Pay Gap al 16,8%

Nel 2022 un totale di 38.327 donne e 18.052 uomini sono impiegati nel settore pubblico. Le donne ricevono una retribuzione media giornaliera lorda di 113,0 euro, contro una retribuzione media giornaliera lorda di 165,7 euro per gli uomini. Ciò si traduce in un Gender Pay Gap del 28,9%.

La distinzione delle retribuzioni in base al personale a tempo pieno e tempo parziale è utile anche per il settore pubblico. La maggior parte del personale dipendente pubblico di sesso maschile (90,0%; 16.244 uomini) lavora a tempo pieno, mentre per le donne la percentuale è del 51,0% (19.538 donne). Il Gender Pay Gap per il personale dipendente a tempo pieno è del 16,8%. Rispetto all'anno precedente sale di 0,4 punti percentuali.

1.808 uomini e 18.789 donne hanno un contratto di lavoro part-time. Il Gender Pay Gap per il personale dipendente part-time è del 5,0%. L'elevata presenza di donne che lavorano a tempo parziale, con salari più bassi, spiega in parte l'elevato valore del Gender Pay Gap complessivo.

Osservando le differenze salariali del personale pubblico a tempo pieno per gruppo amministrativo, si nota che il Gender Pay Gap è inferiore a quello complessivo del personale a tempo pieno (16,8%) in ogni gruppo contrattuale, tranne che nel *servizio sanitario* (26,0%). Nel *servizio sanitario* lavora circa un quinto delle donne impiegate a tempo pieno nel settore pubblico. La retribuzione media giornaliera lorda per gli uomini in questo settore è di 243,3 euro e di 180,0 euro per le donne, il che significa che una donna guadagna in media 74,0 euro per ogni 100,0 euro guadagnati da un uomo.

Die Hälfte aller öffentlich vollzeitbeschäftigten Frauen ist in der *Schule* tätig. In diesem Sektor beträgt der Gender Pay Gap 9,7% und die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der öffentlich Bediensteten insgesamt 123,8 Euro.

Die einzige Verwaltungsgruppe mit einem Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen ist jene der *staatlichen Verwaltung, Gericht, unabhängige Einrichtungen* (GPG: -1,8%). Dort arbeiten jedoch nur 1,2% der weiblichen Vollzeitbediensteten im öffentlichen Sektor.

La metà delle donne che lavorano a tempo pieno nel settore pubblico è impiegata nelle *scuole*; in questo settore, il Gender Pay Gap è del 9,7% e la retribuzione media giornaliera lorda del personale pubblico è di 123,8 euro.

L'unico gruppo amministrativo con un divario retributivo a favore delle donne è quello dell'*Amministrazione centrale, magistratura e autorità indipendenti e delle istituzioni indipendenti* (GPG: -1,8%), dove lavora solo l'1,2% delle donne impiegate a tempo pieno nel settore pubblico.

Tab. 2

Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst, Bruttotagesentlohnungen (a) und Gender Pay Gap nach Vertragsgruppe, Vertragsart und Geschlecht - 2022

Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico, retribuzioni medie giornaliere lorde (a) e Gender Pay Gap per gruppo contrattuale, tipologia contrattuale e sesso - 2022

	Abhängig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (Euro)		Gender Pay Gap (%)	
	Personale dipendente (%)			Retribuzione media giornaliera lorda (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Vertragsgruppe							
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,5	1,2	1,3	191,6	195,2	-1,8	Gruppo contrattuale Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni) Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco Scuola Servizio Sanitario Università ed enti di ricerca Altro
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	31,8	23,7	27,4	147,0	127,7	13,2	
Militär, Polizei, Feuerwehr	26,4	2,2	13,2	157,9	139,3	11,8	
Schule	20,5	50,1	36,6	133,4	120,5	9,7	
Gesundheitsdienst	15,7	20,9	18,6	243,2	180,0	26,0	
Universität und Forschungseinrichtungen	1,2	0,6	0,9	286,5	244,2	14,7	
Anderes	2,9	1,4	2,1	173,0	159,0	8,1	
Vertragsart							
Befristet	14,7	27,7	21,8	138,1	110,6	19,9	Tipologia contrattuale Tempo determinato Tempo indeterminato
Unbefristet	85,3	72,3	78,2	169,3	145,5	14,0	
Altersklasse (Jahre)							
Bis 19	0,2	0,3	0,3	93,5	91,0	2,7	Classe d'età (anni) Fino a 19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64 65 e oltre
20-24	2,9	5,8	4,5	106,4	95,9	9,9	
25-29	6,8	10,9	9,0	122,5	113,3	7,5	
30-34	8,9	12,6	10,9	135,2	111,2	17,8	
35-39	11,2	10,1	10,6	149,0	118,9	20,2	
40-44	13,6	10,1	11,7	157,0	134,1	14,6	
45-49	13,6	11,8	12,6	169,7	153,1	9,8	
50-54	17,1	15,0	16,0	173,2	152,9	11,7	
55-59	16,8	15,4	16,0	177,5	156,1	12,1	
60-64	7,7	7,0	7,3	222,7	166,1	25,4	
65 und mehr	1,2	1,0	1,1	290,1	179,8	38,0	
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	165,7	137,9	16,8	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) 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

Deutliche Unterschiede lassen sich auch in Bezug auf die Vertragsart der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Vollzeitstelle erkennen: Bei den befristet Beschäftigten beträgt der Gender Pay Gap 19,9%, bei den un-

Evidenti differenze emergono anche riguardo alla tipologia contrattuale del personale a tempo pieno nel servizio pubblico: Il Gender Pay Gap per il personale a tempo determinato è del 19,9%, mentre per quello a

befristet Beschäftigten 14,0%. Der Anteil der Frauen mit befristetem Vertrag ist dabei deutlich höher als der Anteil der Männer (27,7% gegenüber 14,7%).

Die durchschnittliche Tagesentlohnung steigt in beiden Geschlechtern beinahe kontinuierlich mit zunehmendem Alter. Der geringste Lohnunterschied ist in der Altersklasse der unter 19-Jährigen zu finden. Es fallen jedoch nur 0,3% aller Vollzeitbediensteten in diese Altersklasse. Bei den 30- bis 34-Jährigen liegt der Wert (17,8%) über dem allgemeinen Gender Pay Gap (16,8%). In der folgenden Altersgruppe (35-39 Jahre) steigt der Unterschied auf 20,2% an und sinkt in den nachfolgenden Altersgruppen auf 9,8% (45-49 Jahre). Besonders hohe Werte treten in den höchsten Altersklassen auf, 25,4% bei den 60- bis 64-Jährigen und 38,0% bei den über 65-Jährigen. Auch in diesen Altersklassen ist die Anzahl der Vollzeitbediensteten gering (7,3% und 1,1%).

Anmerkungen zur Methodik

Die hier analysierten Daten stammen von der statistischen Beobachtungsstelle des Nationalinstituts für Soziale Fürsorge (NISF). Die Daten betreffen sowohl die abhängigen, nicht landwirtschaftlich Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind, als auch die Beschäftigten 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 und stimmen nicht unbedingt mit den Daten in anderen ASTAT-Mitteilungen zu den Entlohnungen (SAS-Mikrodatenarchive) überein.

Für die Ermittlung des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern wurde die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, jedoch stehen 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:

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

wobei:

W_D = Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung

W_Y = Bruttojahresentlohnungen

GG_Y = Entlohnte Tage im Jahr

Der in dieser Mitteilung genannte **Gender Pay Gap** drückt die prozentuelle Differenz zwischen der durchschnittlichen Bruttotagesentlohnung von Frauen und Männern im Verhältnis zur durchschnittlichen Bruttotagesentlohnung der Männer aus und wird nach folgender Formel berechnet:

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

tempo indeterminato è del 14,0%. La percentuale di donne con contratto a tempo determinato è nettamente superiore a quella degli uomini (27,7% contro il 14,7%).

La retribuzione media giornaliera aumenta costantemente con l'età in entrambi i sessi. Il differenziale salariale con il valore più basso è nella fascia d'età sotto i 19 anni, anche se solo lo 0,3% di tutti i dipendenti a tempo pieno lavora in questa fascia d'età. Nella fascia d'età tra i 30 e i 34 anni, il valore (17,8%) supera il Gender Pay Gap complessivo (16,8%). Nella successiva fascia d'età (35-39 anni), la differenza aumenta al 20,2% e diminuisce nelle fasce d'età successive al 9,8% (45-49 anni). Valori particolarmente elevati si registrano nelle classi d'età più avanzate, con il 25,4% e il 38,0% nelle fasce d'età comprese tra i 60 e i 64 anni e oltre i 65 anni. Anche in queste classi d'età, il numero di dipendenti a tempo pieno è ridotto (7,3% e 1,1%).

Nota metodologica

I dati utilizzati nella presente analisi provengono dall'*Osservatorio statistico* dell'INPS e riguardano sia il personale dipendente del settore privato extra-agricolo assicurato presso l'INPS sia il personale del settore pubblico, cioè i 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 non coincidono necessariamente con i dati degli altri notiziari ASTAT sulle retribuzioni (archivi di microdati in SAS).

Per determinare il differenziale retributivo fra i generi è stata calcolata la retribuzione media giornaliera lorda (la retribuzione oraria sarebbe 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 media giornaliera lorda

W_Y = Retribuzioni annue lorde

GG_Y = Giornate retribuite nell'anno

Il **Gender Pay Gap**, per determinare la differenza salariale tra uomini e donne, cui si riferisce in questo notiziario, esprime la differenza percentuale tra la retribuzione media giornaliera lorda delle donne e degli uomini rispetto alla retribuzione media giornaliera lorda degli uomini ed è calcolato secondo la seguente formula:

wobei:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Männer

W_F = Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Frauen

dove:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Retribuzione media giornaliera lorda degli uomini

W_F = Retribuzione media giornaliera lorda delle donne

Vergleichbarkeit

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

astat data

Zu dieser **astat info** gehört eine Tabellensammlung ([astat data 06/2024](#)) mit den wichtigsten Daten zum Berichtsjahr sowie zu den Vorjahren.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an

Luca Frigo, Tel.: 0471 41 84 43,

E-Mail: luca.frigo@provinz.bz.it.

Verena Vorhauser

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

Verantwortlicher Direktor: Timon Gärtner

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.

astat data

Alla presente **astat info** è allegata una raccolta di tabelle ([astat data 06/2024](#)) contenente i dati principali dell'anno in esame nonché degli anni precedenti.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori informazioni, si prega di rivolgersi a

Luca Frigo, tel.: 0471 41 84 43,

e-mail: luca.frigo@provincia.bz.it.

Verena Vorhauser

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).

Direttore responsabile: Timon Gärtner