



Landesinstitut für Statistik

Kanonikus-Michael-Gamper-Str. 1 • 39100 Bozen
Tel. 0471 41 84 04-05 • Fax 0471 41 84 19

www.provinz.bz.it/astat • astat@provinz.bz.it

Auszugsweiser oder vollständiger Nachdruck mit Quellenangabe (Herausgeber und Titel) gestattet
Halbmonatliche Druckschrift, eingetragen mit Nr. 10 vom 06.04.89 beim Landesgericht Bozen
Verantwortliche Direktorin: Johanna Plasinger



Istituto provinciale di statistica

Via Canonico Michael Gamper 1 • 39100 Bolzano
Tel. 0471 41 84 04-05 • Fax 0471 41 84 19

www.provincia.bz.it/astat • astat@provincia.bz.it

Riproduzione 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
Direttrice responsabile: Johanna Plasinger

astatinfo

Nr. **23**

04/2014

Equal Pay Day 2014

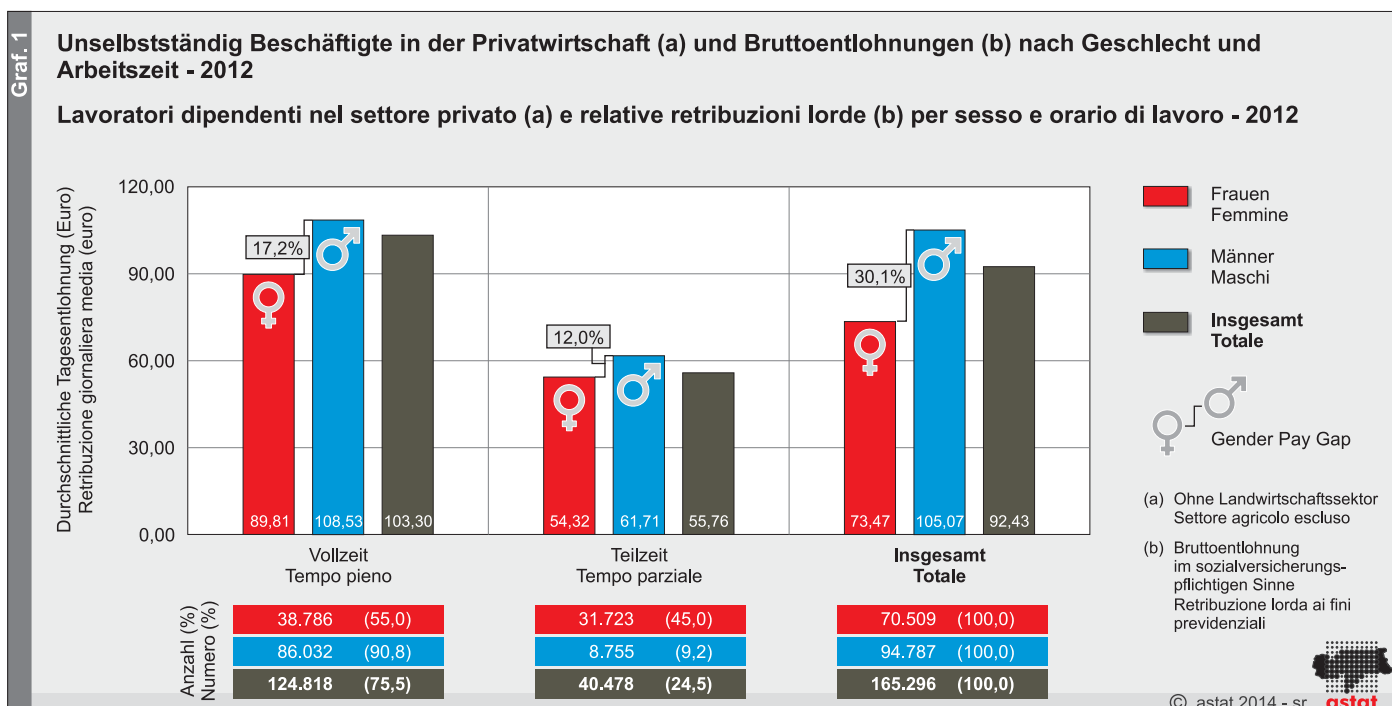
Arbeitnehmer und Entlohnungen - 2012

Am 11. April wird in Südtirol der *Equal Pay Day*, d.h. der Tag der Lohngleichheit, begangen. Aus diesem Anlass veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) einige Daten zu den Entlohnungen der unselbstständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Durch die Verwendung einer amtlichen Quelle (NISF) kann festgestellt werden, dass durchaus Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) bestehen. Der bestimmende Einflussfaktor für diese Unterschiede lässt sich aber nicht immer eindeutig ermitteln.

Equal Pay Day 2014

Lavoro dipendente e retribuzioni - 2012

In occasione dell'*Equal pay day*, ovvero la giornata della parità di retribuzione, che in Alto Adige verrà celebrato l'11 aprile, l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) diffonde alcuni dati relativi alle retribuzioni corrisposte ai dipendenti del settore privato. Mediante l'utilizzo di una fonte ufficiale (INPS) si può accertare l'esistenza di un differenziale retributivo tra lavoratrici e lavoratori (gender pay gap). Non è tuttavia sempre possibile individuare esattamente i fattori che determinano tale divario.



Die Analyse der NISF-Daten ergibt eine durchschnittliche Tagesentlohnung⁽¹⁾ von 92,43 Euro im Jahr 2012. Auf der aggregierten Ebene scheint der Unterschied zwischen Männern und Frauen vorerst beträchtlich: Den 105,07 Euro, die die Männer durchschnittlich pro Tag verdienen, stehen 73,47 Euro der Frauen gegenüber. Der Gender Pay Gap beträgt somit 31,60 Euro bzw. 30,1%.

Wie komplex die Analyse der Entlohnung ist, zeigt sich, wenn man die Daten im Detail betrachtet. Bereits die Trennung zwischen Voll- und Teilzeitarbeit verändert die Situation beträchtlich. In beiden Fällen ist der Gender Pay Gap (*Vollzeit: 17,2%, Teilzeit: 12,0%*) deutlich kleiner als beim durchschnittlichen Gesamtwert (30,1%). Da die Arbeitswelt von einem hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen (45,0% im Vergleich zu 9,2% der Männer) gekennzeichnet ist, haben die relativ geringeren Teilzeitgehälter einen deutlichen Einfluss auf den Gesamtdurchschnitt.

Dieses Beispiel weist auf die Notwendigkeit hin, möglichst disaggregierte Daten zu verwenden. Das ist vor allem bei der Messung der „gleichen Entlohnung bei gleicher Arbeit“ notwendig. Für die folgende Analyse der Lohnunterschiede wurden nur **Vollzeitbeschäftigte** und deren Entlohnung nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Anzahl der vergüteten Wochen und Alter berücksichtigt. Dazu wurden alle vom NISF bereitgestellten Klassifikationsvariablen verwendet. Die erhaltenen Ergebnisse sind durchaus aufschlussreich.

Passando all'analisi dei dati INPS, emerge come la retribuzione media giornaliera⁽¹⁾ nel 2012 ammonti a 92,43 euro. A livello aggregato il divario fra maschi e femmine appare rilevante: a fronte di un salario medio giornaliero pari 105,07 euro percepito dai lavoratori maschi, le lavoratrici incassano mediamente 73,47 euro. Il gender pay gap ammonta quindi a 31,60 euro in termini assoluti ed al 30,1% in termini relativi.

La complessità dell'analisi della variabile retributiva viene messa in luce esaminando i dati nel dettaglio. Già distinguendo tra lavoro full-time e part-time, la situazione muta considerevolmente. In entrambi i casi il gender pay gap (*tempo pieno: 17,2%; tempo parziale: 12,0%*) segnala valori inferiori rispetto al dato medio aggregato (30,1%). Ciò è spiegato dalla distribuzione disomogenea fra i lavoratori di sesso maschile e femminile. Essendo il mondo del lavoro caratterizzato da un'elevata percentuale di donne con un impiego part-time (45,0% contro il 9,2% degli uomini), i compensi relativamente bassi in questa tipologia contrattuale hanno una chiara influenza sul valore medio calcolato a livello aggregato.

Questo esempio richiama la necessità di utilizzare dati il più possibile disaggregati. Ciò è necessario soprattutto quando lo scopo è quello di misurare la "parità retributiva a parità di lavoro". Nella seguente analisi del differenziale retributivo sono stati considerati esclusivamente i **lavoratori a tempo pieno** e le loro retribuzioni distinte per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, numero di settimane retribuite ed età. A tal fine sono state utilizzate tutte le variabili di classificazione messe a disposizione dall'INPS. I risultati emersi sono particolarmente interessanti.

(1) Bruttoentlohnung im sozialversicherungspflichtigen Sinne. Weitere Hinweise zur Methodik sind am Ende dieser Mitteilung angeführt. Retribuzione lorda ai fini previdenziali. Per ulteriori informazioni sulla metodologia impiegata, vedasi la parte finale del notiziario.

Tab. 1

Unselbstständig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a) und Bruttoentlohnungen (b) nach Geschlecht, Wirtschaftssector, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, vergüteten Wochen und Alter - 2012
Lavoratori dipendenti a tempo pieno nel settore privato (a) e relative retribuzioni lorde (b) per sesso, settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, settimane retribuite ed età - 2012

	Unselbstständig Beschäftigte (%) Lavoratori dipendenti (%)			Durchschnittliche Tagesentlohnung Retribuzione giornaliera media		
	Frauen Femmine	Männer Maschi	Insgesamt Totale	Euro	Gender Pay Gap (%)	
Wirtschaftssektor						Settore economico
Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden	0,1	0,4	0,3	102,52	-18,1	Estrazione di minerali
Verarbeitendes Gewerbe	10,3	26,4	21,4	106,61	14,6	Attività manifatturiere
Energie- und Wasser- versorgung	0,5	1,3	1,0	146,10	16,7	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua
Baugewerbe	1,4	17,3	12,4	92,70	-6,6	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen, Kraft- rädern und Gütern für den persönlichen und häuslichen Gebrauch	19,7	16,9	17,8	100,78	19,9	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
Gastgewerbe	39,3	15,4	22,8	86,01	14,4	Alberghi e ristoranti
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,3	8,4	6,8	104,44	6,1	Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
Finanzdienstleistungen	3,6	3,2	3,3	163,77	31,9	Attività finanziarie
Grundstücks- und Wohnungswesen, Ver- mietung, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen	8,6	5,8	6,7	110,54	17,6	Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,6	0,9	1,1	106,61	11,3	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	4,6	0,7	1,9	94,68	16,7	Sanità e assistenza sociale
Sonstige öffentliche, soziale und persönliche Dienstleistungen	7,0	3,4	4,5	110,45	31,1	Altri servizi pubblici, sociali e personali
Berufliche Qualifikation						Qualifica professionale
Arbeiter	50,2	66,1	61,1	89,20	15,6	Operai
Angestellte	45,0	26,1	31,9	113,02	22,1	Impiegati
Leitende Mitarbeiter	1,2	3,1	2,5	208,38	12,0	Quadri
Führungskräfte	0,1	0,9	0,6	448,24	23,4	Dirigenti
Lehrlinge	3,1	3,7	3,5	47,67	-10,3	Apprendisti
Anderes	0,4	0,2	0,3	194,19	34,9	Altro
Vertragsart						Tipologia contrattuale
Unbefristet	58,8	77,0	71,3	107,13	16,1	Tempo indeterminato
Befristet	19,9	13,7	15,6	84,96	9,8	Tempo determinato
Saisonarbeit	21,3	9,3	13,1	87,98	14,5	Stagionale
Vergütete Wochen						Settimane retribuite
52 Wochen	50,3	67,6	62,2	108,12	16,3	52 settimane
29 bis 51 Wochen	24,9	17,7	19,9	87,66	9,9	da 29 a 51 settimane
13 bis 28 Wochen	12,9	8,4	9,8	79,27	13,0	da 13 a 28 settimane
bis 12 Wochen	11,9	6,3	8,0	79,08	10,1	fino a 12 settimane
Alter (Jahre)						Età (anni)
<= 19	5,5	4,8	5,1	51,41	-10,2	<= 19
20-24	16,1	10,6	12,3	76,22	5,0	20-24
25-29	17,2	11,8	13,5	88,96	8,0	25-29
30-34	14,6	13,1	13,6	98,83	10,0	30-34
35-39	11,6	13,8	13,1	107,69	14,2	35-39
40-44	10,6	14,4	13,2	114,76	18,6	40-44
45-49	9,8	12,9	11,9	116,53	20,2	45-49
50-54	7,4	9,9	9,1	120,27	20,2	50-54
55-59	5,0	6,3	5,9	125,13	21,0	55-59
60-64	1,5	1,8	1,7	126,34	29,6	60-64
>=65	0,5	0,6	0,6	122,78	31,0	>=65
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	103,30	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

Nahezu auf allen Ebenen besteht ein Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer

Die Analyse zeigt, dass auf allen Ebenen ein Gender Pay Gap besteht. Bei fast allen untersuchten Merkmalen ergibt sich ein Unterschied zu Gunsten der Männer. Die einzigen Ausnahmen finden sich bei den *Lehrlingen*, in der Altersklasse *bis 19 Jahre* und in den Wirtschaftssektoren *Baugewerbe* und *Bergbau* (in diesen Sektoren sind jedoch nur sehr wenige Frauen tätig). Die vorhandenen Lohnunterschiede lassen sich dennoch nicht eindeutig auf das Merkmal Geschlecht zurückführen. Vielmehr spielen Faktoren wie Alter, Wirtschaftssektor oder Vertragsart eine durchaus maßgebliche Rolle.

Mit zunehmendem Alter nimmt der Lohnunterschied zu

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

Den bei weitem größten Sprung gibt es in den ersten beiden Altersklassen. Fällt der Gender Pay Gap in der Altersklasse *bis 19 Jahre* noch deutlich zu Gunsten der Frauen aus (10,2%), so beträgt er bei den *20- bis 24- Jährigen* 5,0% zu Gunsten der Männer.

Auffallend ist auch die erhöhte Zunahme in den Altersklassen von 30 bis 44 Jahren. Der Gender Pay Gap steigt in dieser Lebensspanne von 10,0% bei den 30- bis 34-Jährigen auf 18,6% bei den 40- bis 44-Jährigen. Dies legt den Schluss nahe, dass die Babypause - und das damit zusammenhängende geringere Dienstalter der Frauen nach Wiedereintritt in das Erwerbsleben - ein einflussreicher Faktor auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sein kann. Unterstützt wird diese Annahme vom kontinuierlichen Rückgang der Arbeitnehmerinnen mit Vollzeitstelle in den Altersklassen über 29 Jahren. Da die Variable Dienstalter in der verwendeten Datenquelle nicht verfügbar ist, bleibt dies jedoch eine interpretative Folgerung, die nicht eindeutig nachweisbar ist. Nichtsdestotrotz ist die Zunahme des Gender Pay Gap gerade in der Lebensspanne, in der ein großer Teil der Frauen aufgrund der Familiengründung zeitweise aus dem Erwerbsleben austritt, eine Tatsache. Dies wird auch dadurch gestützt, dass sich etwa die Hälfte (53,5%) der Arbeitnehmerinnen (Altersgruppe bis 34 Jahre) mit einem deutlich geringeren Gender Pay Gap (7,1%) konfrontiert sieht als die unselbstständig beschäftigten Frauen insgesamt.

Ein bemerkenswerter Anstieg des Gender Pay Gap ist auch ab der Altersklasse 60-64 Jahre zu verzeichnen.

Gender pay gap quasi sempre a favore dei lavoratori di sesso maschile

L'analisi evidenzia come esista un gender pay gap a tutti i livelli. Per quasi tutte le caratteristiche analizzate emerge un differenziale a favore degli uomini. Le uniche eccezioni si hanno nella qualifica di *Apprendista*, nella classe di età *fino ai 19 anni* e nei settori economici *Costruzioni* e *Estrazione di minerali* (tuttavia in queste ultime è attivo un esiguo numero di donne). Non è tuttavia possibile ricondurre esclusivamente al sesso dei lavoratori il differenziale retributivo riscontrato; questo risulta infatti maggiormente influenzato da altri fattori come l'età, il settore economico o la tipologia contrattuale.

Il differenziale retributivo 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.

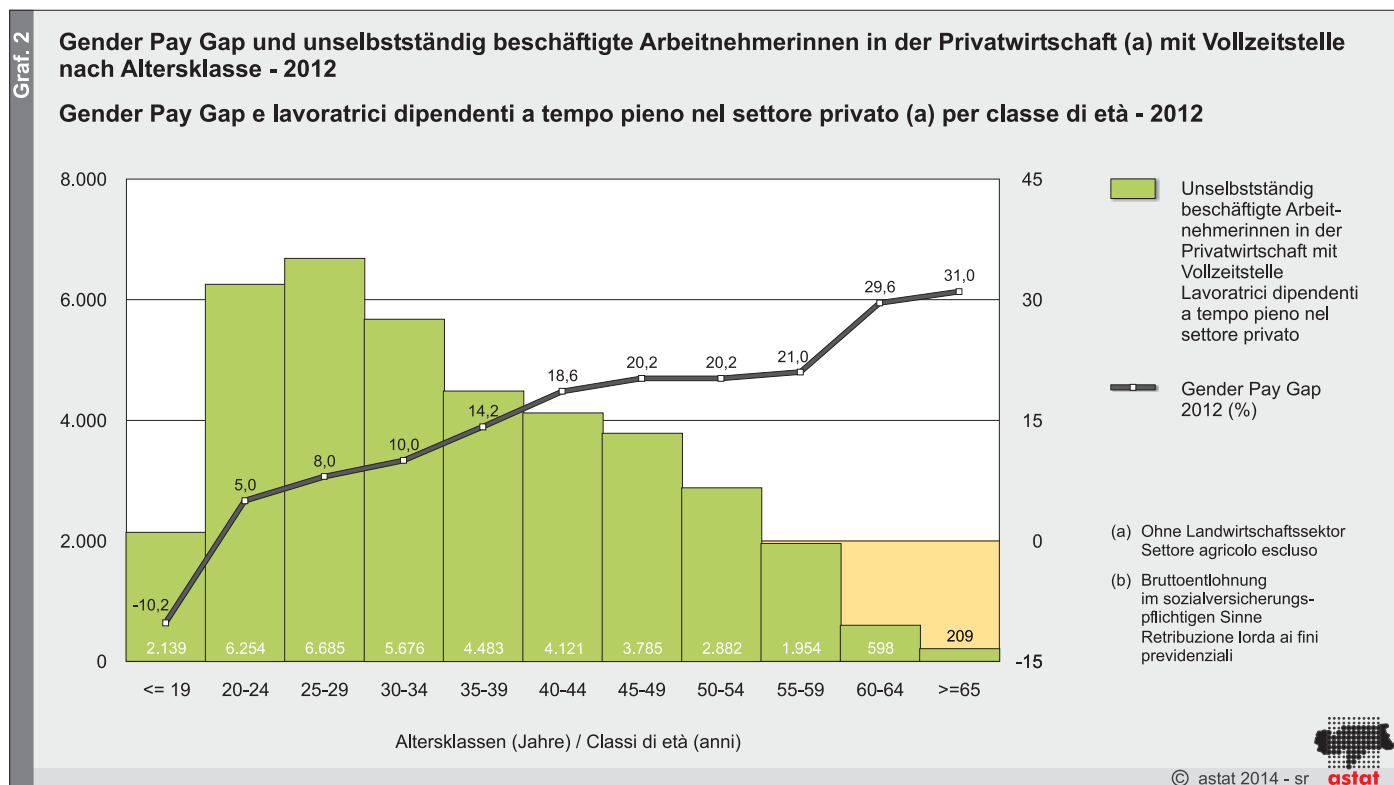
L'incremento di gran lunga maggiore si manifesta nelle prime due classi d'età. Se il gender pay gap nella classe d'età *fino a 19 anni* è ancora chiaramente a favore delle donne (10,2%), esso ammonta al 5,0% in favore dei lavoratori di sesso maschile, nella classe d'età tra i 20 e i 24 anni.

Evidente è anche l'incremento più elevato nelle classi da 30 a 44 anni. Il gender pay gap aumenta in questa classe d'età dal 10,0%, per la classe tra i 30 e i 34 anni, al 18,6%, per la classe tra i 40 e i 44 anni. Ciò avvalorata la tesi per cui il congedo per maternità - e la conseguente minore anzianità di servizio delle lavoratrici una volta rientrate nella vita lavorativa - possa essere un fattore molto influente sul differenziale retributivo tra i sessi. Questa teoria è supportata anche dalla continua diminuzione delle lavoratrici a tempo pieno nelle classi d'età superiori ai 29 anni. Poiché però la variabile "anzianità di servizio" non è disponibile nella banca dati utilizzata, questa resta un'interpretazione non dimostrabile in modo univoco. Ciò nonostante, l'incremento del gender pay gap nella fascia d'età nella quale gran parte delle donne si ritirano temporaneamente dal mondo del lavoro per formare una famiglia, è accertato. Tale ipotesi viene avvalorata anche dal fatto che quasi la metà (53,5%) delle lavoratrici (comprese nella classe d'età fino a 34 anni) si confronta con un gender pay gap minore (7,1%), rispetto alla totalità delle donne occupate come dipendenti.

Da sottolineare è anche un notevole incremento del gender pay gap a partire dalla classe d'età 60-64 an-

Aufgrund der geringen Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in dieser Altersklasse sowie der eingeschränkten Disaggregationsmöglichkeiten der Untersuchungsvariablen lassen sich hierzu keine eindeutigen Schlüsse ziehen.

ni. A causa del limitato numero di lavoratori di entrambi i sessi in questa fascia d'età, così come della limitata possibilità di disaggregazione delle variabili analizzate, non è possibile trarre conclusioni certe sull'interpretazione di tale fenomeno.



Deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap nach Wirtschaftssektor

Die Disaggregation nach Wirtschaftssektor zeigt zum Teil deutliche Unterschiede beim Gender Pay Gap. In den Sektoren *Bergbau und Gewinnung von Erden und Steinen* sowie im *Baugewerbe* gibt es einen Gap zu Gunsten der Frauen (18,1% bzw. 6,6%). Diese Sektoren sind jedoch, zusammen mit *Energie- und Wasserversorgung*, jene mit der geringsten Anzahl an unselbstständig beschäftigten Frauen. Die bei weitem meisten Arbeitnehmerinnen finden sich im *Gastgewerbe* mit 39,3%: Hier besteht ein Gender Pay Gap von 14,4% zu Gunsten der Männer. Dies ist zugleich der Sektor mit der niedrigsten durchschnittlichen Tagesentlohnung (86,01 Euro). Der größte Gap besteht hingegen im Sektor *Finanzdienstleistungen* (31,9%), dem Sektor mit der höchsten Tagesentlohnung (163,77 Euro).

Evidenti differenze nel gender pay gap per settore economico

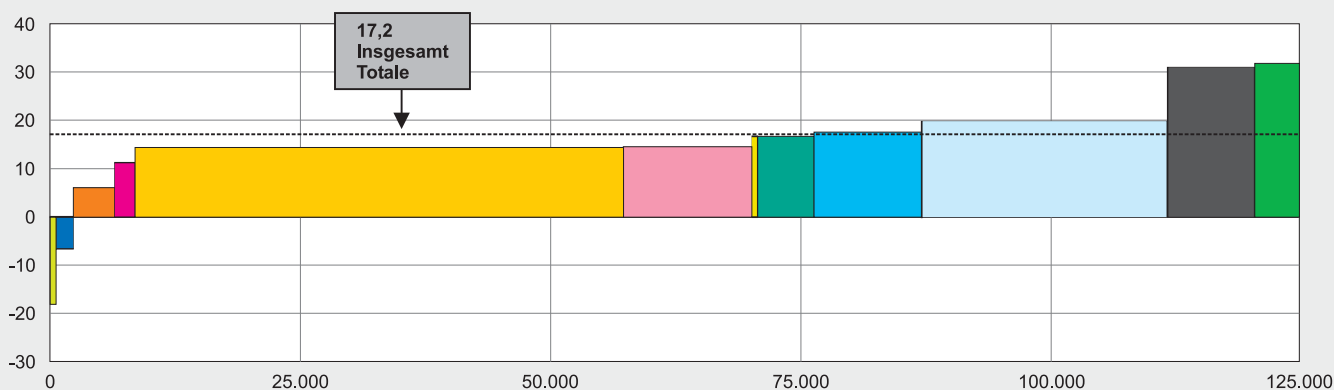
La disaggregazione per settore economico mostra, in parte, chiare differenze riguardanti il gender pay gap. Nel settore *Estrazione di minerali*, così come nelle *Costruzioni*, si osserva un differenziale favorevole alle donne (18,1% e 6,6%). Questi settori tuttavia, assieme al settore *Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua*, sono quelli con il minor numero di donne occupate. La quota di lavoratrici dipendenti di gran lunga maggiore si trova nel settore *Alberghi e ristoranti* con 39,3%: qui si osserva un gender pay gap a favore degli uomini del 14,4%. Questo è allo stesso tempo il settore con il più basso salario medio giornaliero (86,01 euro). Di contro il maggiore gap si osserva nel settore *Attività finanziarie* (31,9%), il settore con la retribuzione giornaliera maggiore (163,77 euro).

Gender Pay Gap (Vollzeit) in der Privatwirtschaft (a) nach Wirtschaftssektor - 2012

Prozentwerte

Gender Pay Gap (a tempo pieno) nel settore privato (a) per settore economico - 2012

Valori percentuali



Anzahl der unselbstständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen • Numero lavoratrici dipendenti

- Bergbau und Gewinnung von Erden und Steinen
Estrazione di minerali
- Baugewerbe
Costruzioni
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni
- Erziehung und Unterricht
Istruzione
- Gastgewerbe
Alberghi e ristoranti
- Verarbeitendes Gewerbe
Attività manifatturiere
- Energie- und Wasserversorgung
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua

- Gesundheits- und Sozialwesen
Sanità e assistenza sociale
- Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung, Informatik, Dienstleistungen für Unternehmen
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi
- Handel; Reparatur von Kraftwagen, Krafträdern und Gütern für den persönlichen und häuslichen Gebrauch
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa
- Sonstige öffentliche, soziale und persönliche Dienstleistungen
Altri servizi pubblici, sociali e personali
- Finanzdienstleistungen
Attività finanziarie

(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2014 - sr astat

Anteil der befristeten oder saisonalen Arbeitsverhältnisse bei Frauen deutlich höher als bei Männern

Auf den verschiedenen Aggregationsebenen fällt immer wieder auf, dass der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Bereichen mit geringerem Einkommen besonders hoch ist. So arbeiten gut 40% der Arbeitnehmerinnen in befristeten oder saisonalen Arbeitsverhältnissen (lediglich 23,0% der männlichen Beschäftigten). Hier ist die durchschnittliche Tagesentlohnung tendenziell geringer als in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Auch in den höheren Lohnklassen sind die Frauen gegenüber den Männern unterrepräsentiert: Nur 1,3% der weiblichen Arbeitnehmer sind leitende Mitarbeiter oder Führungskräfte. Bei den Männern beträgt dieser Wert immerhin 4,0%.

La quota di donne che lavora con un contratto a termine o stagionale è decisamente più alta rispetto a quella degli uomini

A livelli differenti di aggregazione si osserva come la quota di donne nel mercato del lavoro sia particolarmente alta in ambiti a basso reddito. Per esempio più del 40% delle donne (contro appena il 23,0% dei lavoratori occupati di sesso maschile) lavora con un contratto a termine o stagionale che prevede una retribuzione giornaliera media tendenzialmente inferiore a quella dei contratti a tempo indeterminato. Anche nelle classi retributive più alte le donne sono sottorappresentate rispetto ai colleghi maschi: solo l'1,3% delle lavoratrici (a fronte del 4,0% dei lavoratori) sono dirigenti o quadri.

Daten weisen auf einen bedeutenden Einfluss von Rollenbildern auf die Lohnentwicklung hin

Zusammenfassend zeigt die Analyse deutlich, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen. Der Gender Pay Gap reicht von etwa 30% bei der Gesamtbetrachtung über 17,2% bei alleiniger Berücksichtigung von Vollzeitarbeitsverhältnissen bis hin zu etwa 7%, wenn man die Vollzeitbeschäftigten in der Altersklasse bis 34 Jahren (immerhin gut die Hälfte der weiblichen Vollzeitbeschäftigten) analysiert. Eine direkte geschlechtsspezifische Diskriminierung ist also - wenn überhaupt - nicht für das gesamte Ausmaß der Lohnunterschiede verantwortlich. Merkmale, die durch in unserer Gesellschaft bestehende Rollenbilder bestimmt werden (wie z.B. erhöhter Teilzeitanteil, Konzentration auf bestimmte Wirtschaftssektoren oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen), haben jedoch durchaus einen messbaren Einfluss auf die Lohnentwicklung eines individuellen Arbeitsverhältnisses.

Aufgrund der Beschaffenheit der Datenquelle konnte die Analyse nur mit Einschränkungen in ihrer Detailliertheit durchgeführt werden. So konnte z.B. die Bruttoentlohnung nicht von den möglicherweise geleisteten Überstunden bereinigt werden.

Methodik

Bei der Analyse von Entlohnungen müssen verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. In erster Linie sind Datenquelle (Stichprobenerhebung oder Zählung, Verwaltungs- oder statistische Quelle) und Untersuchungsfeld (unselbstständig und/oder selbstständig 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 sui Lavoratori dipendenti* - www.inps.it), auf welches für methodische Vertiefungen verwiesen wird. Die Daten betreffen ausschließlich die **unselbstständigen, nicht landwirtschaftlichen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind**. Die Untersuchungsvariable ist der jährliche **Bruttolohn**⁽²⁾ (Kassenkriterium). Für die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wurde die **durchschnittliche Tagesentlohnung** berechnet (besser geeignet wäre der Stundenlohn, es stehen jedoch keine Daten bezüglich der geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung). Sie ist das Verhältnis zwischen Bruttolohn und Anzahl der entlohnten Tage im Jahr.

I dati: rilevante influsso delle caratteristiche sociali dei generi sullo sviluppo delle retribuzioni

Per concludere, l'analisi mostra chiaramente come sussista un differenziale retributivo tra donne e uomini. Il gender pay gap raggiunge circa il 30% al livello di aggregazione massima, il 17,2% considerando esclusivamente i rapporti di lavoro a tempo pieno e circa il 7%, se si analizzano le forze lavoro a tempo pieno fino a 34 anni di età (comprendenti oltre la metà delle lavoratrici a tempo pieno). Qualora esista un'effettiva discriminazione direttamente dovuta al fattore sessuale, questa non può essere ritenuta totalmente responsabile del differenziale retributivo. A concorrere alla formazione di quest'ultimo vi sono infatti anche le caratteristiche sociali dei generi, che determinano peculiarità lavorative specifiche per i due sessi (come una maggiore quota di lavoro part time, una concentrazione in alcuni settori economici o l'interruzione del rapporto di lavoro per motivi familiari), le quali a loro volta influenzano notevolmente lo sviluppo retributivo dei singoli rapporti di lavoro.

A causa delle caratteristiche della fonte dei dati, è stato possibile svolgere l'analisi solo con un limitato livello di dettaglio. Non è stato, ad esempio, possibile depurare le retribuzioni lorde dalle ore di straordinario lavorate.

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 analizzati nel presente comunicato stampa provengono dall'*Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti* dell'INPS (www.inps.it), al quale si rinvia per eventuali approfondimenti metodologici, e riguardano esclusivamente i **lavoratori dipendenti privati non agricoli assicurati presso l'INPS**. La variabile di analisi è la **retribuzione lorda**⁽²⁾ 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.

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

Vergleichbarkeit

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

<p>Hinweise für die Redaktion: Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an: Patrick Frei (Tel. 0471 41 84 46).</p>
<p>Nachdruck, Verwendung von Tabellen und Grafiken, fotomechanische Wiedergabe - auch auszugsweise - nur unter Angabe der Quelle (Herausgeber und Titel) gestattet.</p>

Confrontabilità

I dati elementari derivano da un archivio statistico. Perciò i valori relativi a uno stesso periodo possono variare leggermente, nel caso in cui le estrazioni dall'archivio siano avvenute in momenti differenti.

<p>Indicazioni per la redazione: Per ulteriori chiarimenti, si prega di rivolgersi a: Patrick Frei (tel. 0471 41 84 46).</p>
<p>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).</p>