

GENDER GAP REPORT 2018



MERCATO DEL LAVORO, RETRIBUZIONI
E DIFFERENZE DI GENERE IN ITALIA

INDICE

Introduzione pag. 03

Il Gender Gap nel mondo pag. 04

Un problema globale
Lo stato dell'arte nel mondo e in Italia

Mercato del lavoro e genere in Italia pag. 11

Il Gender Salary Gap in Italia pag. 13

La situazione generale
Donne, carriera e stipendi

Mansioni e differenze retributive di genere pag. 17

Le differenze retributive di genere per settore pag. 20

Le differenze di genere per scolarità pag. 24

Quante donne e quanti uomini laureati?
Le retribuzioni per livello di istruzione

Le donne sono soddisfatte dei loro stipendi? pag. 28

Nota metodologica pag. 30

INTRODUZIONE

“La parità di genere rappresenta uno dei valori fondamentali dell’Unione Europea. Eppure, sul lavoro la realtà è diversa. Nell’UE le donne, nei vari settori economici, guadagnano in media oltre il 16% in meno all’ora rispetto agli uomini. Questo divario retributivo di genere è rimasto stabile negli ultimi 5 anni. Al ritmo di cambiamento attuale verrà colmato solo all’inizio del prossimo millennio.”

(Piano d’azione UE per il 2017-19 / Affrontare il problema del divario retributivo di genere; Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, Al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo, 20.11.2017)

Il quadro tracciato recentemente dalla Commissione Europea delinea uno scenario a dir poco sconcertante. A fronte di un dibattito acceso e ricorrente sulla questione della parità di genere, uno dei principali indicatori di quanto le parole si stiano traducendo in fatti sul piano politico, sociale ed economico, cioè il livello retributivo, marca ancora un netto divario fra maschi e femmine: un gap che, ci dicono le istituzioni europee, riguarda il Vecchio Continente nel suo insieme.

Come si colloca il ns. paese in questo contesto? L’Italia “combatte” la battaglia per la parità di genere da una posizione di avanguardia? Oppure, come spesso ci capita, stiamo nelle retroguardie, mentre altri stati aggrediscono il problema in modo più puntuale ed efficace? Anche quest’anno l’**Osservatorio JobPricing**, in collaborazione con **PROGETTO LIBELLULA**, si è posto l’obiettivo di dare un contributo al dibattito (e soprattutto alla ricerca di risposte), realizzando un’analisi approfondita, che mette a confronto le retribuzioni di uomini e donne nel mercato del lavoro italiano. Il **GENDER GAP REPORT 2018** è la presentazione dei risultati di questo approfondimento, che si fonda, come di consueto, su un approccio rigorosamente “data driven”.

Il presente studio, nello specifico, è il frutto di una rilevazione “rolling” avviata da JobPricing sul tema degli stipendi. Il Database è costituito da oltre 350mila lavoratori subordinati del settore privato (Operai, Impiegati, Quadri e Dirigenti) e i dati presenti nell’elaborato sono il risultato di un algoritmo di calcolo ex-post, denominato “Riporto all’Universo”, che rende i valori pubblicati rappresentativi dell’intero mercato del lavoro italiano.

IL GENDER GAP NEL MONDO

UN PROBLEMA GLOBALE

Che il problema delle differenze di genere sia un problema “globale” basterebbero a dimostrarlo in numerosi studi e istituzioni internazionali che se ne occupano in via più o meno ufficiale, a partire dallo [UN Entity for Gender Equality and Empowerment of Women](#) (UN Women), istituito nel 2010 dall'Assemblea Generale dell'ONU con l'obiettivo di “promuovere la parità di genere, aumentare le opportunità e combattere le discriminazioni in tutto il mondo” (secondo la definizione che ne ha dato Il Segretario generale Ban Ki-moon). Questo organismo, nello specifico, a fianco di una serie di iniziative per l'eliminazione delle differenze di genere in campo politico, sociale, sanitario, dei diritti umani (soprattutto in contesti bellici e post-bellici) e della sicurezza personale, si dedica, ad una serie di attività finalizzate all'emancipazione economica delle donne, che consenta alle donne di raggiungere standard di lavoro più elevati, maggiore professionalizzazione e più in generale la parità sul piano lavorativo, sia in termini di opportunità che di remunerazione.

Anche in Europa, ormai da diverso tempo, il gender gap è nel mirino delle istituzioni UE, se si considera che le prime direttive comunitarie in merito sono della metà degli anni '70. Tuttavia, è nel 2006 che si è registrato un netto cambio di passo, soprattutto per quanto concerne la questione della parità di genere sotto il profilo delle opportunità economiche e di lavoro. È in quell'anno infatti che viene varato il [Regolamento \(CE\) n. 1922/2006](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, che istituisce l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, col compito di aiutare le istituzioni europee e gli Stati membri a integrare il principio di uguaglianza nelle loro politiche e a lottare contro la discriminazione fondata sul sesso. Sempre nel 2006, poi, viene emanata la [Direttiva 2006/54/CE](#) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, che stabilisce l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. La direttiva - in particolare - contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:

- a. l'accesso al lavoro, la promozione e la formazione professionale;
- b. le condizioni di lavoro, retribuzione compresa;
- c. i regimi professionali di sicurezza sociale.

Per quel che concerne più specificamente il gap retributivo fra maschi e femmine, l'attività delle istituzioni europee è approdata infine, dopo 10 anni, al [Piano di Azione 2017-2019 sul contrasto al divario retributivo di genere](#). Secondo la Commissione UE sono tre gli aspetti fondamentali su cui, a livello europeo, si basa alla discriminazione retributiva fra uomini e donne nel mercato del lavoro:

1. la persistenza di una diffusa “segregazione” sul mercato del lavoro, cioè la presenza di veri e propri “silos” professionali che separano uomini e donne, riservando a queste ultime lavori, prospettive di carriera e quindi salari inferiori;
2. l'esistenza di “stereotipi” fortemente radicati sul ruolo delle donne nella società, tali per cui le cure familiari restano soprattutto di pertinenza del gentil sesso, il che, senza adeguate politiche di conciliazione fra vita professionale e vita lavorativa, si traduce in minori opportunità lavorative e di guadagno;
3. la scarsa trasparenza delle retribuzioni¹, che finisce per contribuire alla discriminazione retributiva a danno delle donne, nella misura in cui rende meno evidente e quindi aggredibile il fenomeno.

Per contrastare questi macro-fenomeni, il piano della Commissione prevede otto “assi d'azione” finalizzati ad affrontare il gap retributivo di genere “da tutte le angolazioni possibili”:

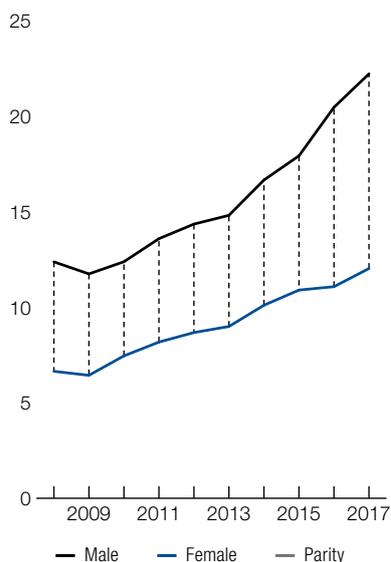
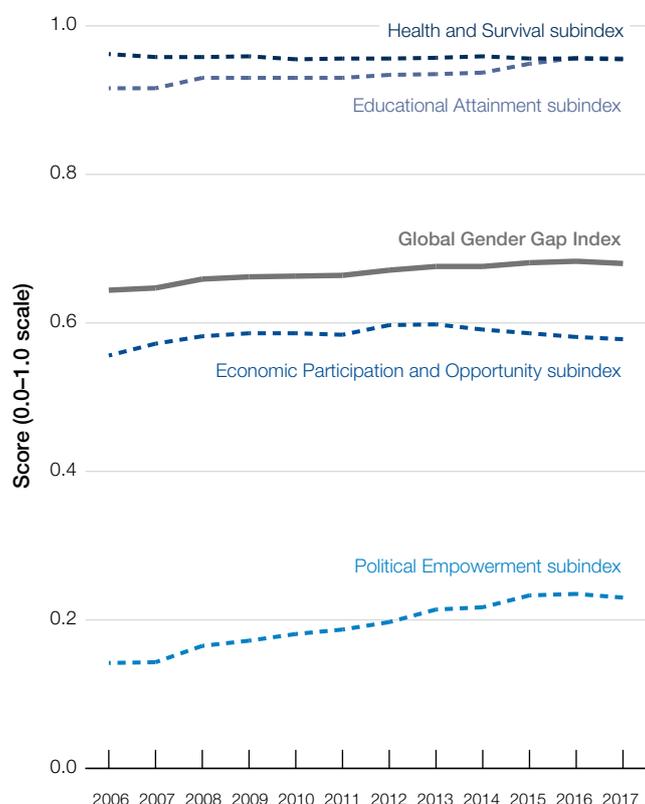
1. *Migliorare l'applicazione del principio di parità retributiva;*
2. *Lottare contro la segregazione occupazionale e settoriale;*
3. *“Romper il soffitto di cristallo”: iniziative per combattere la segregazione verticale;*
4. *Ridurre l'effetto penalizzante delle cure familiari*
5. *Valorizzare maggiormente le capacità, gli sforzi e le responsabilità delle donne*
6. *Dissolvere la nebbia: svelare disuguaglianze e stereotipi*
7. *Informare sul divario retributivo di genere*
8. *Rafforzare i partenariati per lottare contro il divario retributivo di genere*

¹ Secondo Eurobarometro fra i cittadini europei 1/3 non conosce il salario dei propri colleghi e quasi 2/3 sono favorevoli alla divulgazione (interna) dei salari medi per sesso e tipologia professionale da parte del proprio datore di lavoro.

L'obiettivo delle istituzioni europee e dell'ONU è evidentemente quello di spingere le varie nazioni ad adottare strumenti regolatori per la promozione della parità di genere, che nel nostro paese hanno al momento trovato riscontro a due livelli: l'introduzione di un divieto legale alla discriminazione e la definizione di azioni positive volte a eliminare gli ostacoli "che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità" e a "favorire l'occupazione femminile". Sono queste in particolare le previsioni del c.d. "Codice delle pari opportunità", il [Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198](#), che fra le altre cose fissa un principio fondamentale: l'impegno statale a "superare condizioni, organizzazione e distribuzione e del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo" (art. 42, comma 2).

Su un piano analogo, finalizzato alla riduzione del gender gap per via regolatoria, operano poi il [Decreto emanato dal Presidente della Repubblica del 30 novembre 2012, n. 251](#), e la [Legge "Golfo-Mosca" \(n. 120/2011\)](#), che stabiliscono regole per l'introduzione delle c.d. "quote rosa" negli organi amministrativi rispettivamente delle società pubbliche e di quelle quotate alla Borsa Italiana.

LO STATO DELL'ARTE NEL MONDO E IN ITALIA



Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2017

Questa "sensibilità" diffusa sulla questione della parità di genere, si è effettivamente tradotta in risultati concreti oppure no? Stando al [Global Gender Gap Report](#), del WORLD ECONOMIC FORUM, che elabora per 144 paesi nel mondo un indice per la misurazione delle differenze di genere, la capacità di colmare le differenze fra uomini e donne a livello mondiale è del 68%² (su una scala per cui 0% è la disparità assoluta e 100% è la parità assoluta).

Una situazione senz'altro ancora fortemente sub-ottimale e che soprattutto (cfr. grafico a lato) denota un miglioramento nel tempo piuttosto lento per quanto costante. Non solo. Se si vanno ad analizzare le singole componenti dell'indice e in particolare quella di maggiore interesse ai fini del presente report, la partecipazione economica e le opportunità, si può osservare come nel 2017 vi sia stato un trend negativo rispetto al 2016, trend che per altro si è ormai ripetuto costantemente negli ultimi 5 anni.

Per quanto concerne poi l'aspetto strettamente retributivo, il WEF mette in luce - abbastanza impietosamente - come dal 2009 a oggi il divario tra guadagni attesi degli uomini e delle donne sia (purtroppo) cresciuto, piuttosto che ridursi (cfr. grafico a fianco).

² Il GENDER GAP INDEX è composto da 4 "sub-indici": 1. ECONOMIC PARTECIPATION & OPPORTUNITY; 2. EDUCATIONAL ATTAINMENT; 3. HEALTH & SURVIVAL; 4. POLITICAL EMPOWERMENT

L'Europa occidentale e il Nord America rispetto a questa situazione generale sono il "traino", rispettivamente con un gender gap del 75% e del 72%, mentre, come era lecito attendersi, i paesi più poveri sono nel complesso quelli in cui si trovano differenze di genere più gravi (in particolare nel Medio-Oriente e nel Nord Africa, dove l'indice è al 60%).

Come è messa l'Italia? Stando al Global Gender Gap Report del WEF non molto bene: l'indice italiano è poco al di sopra della media (69,2%) e sensibilmente inferiore a quello medio dei paesi dell'Europa occidentale. Ci posizioniamo all'82° posto nel ranking WEF, subito prima di noi troviamo Messico e Madagascar, subito dopo Myanmar e Indonesia.

L'ITALIA È AL 82° POSTO SU 144 PAESI NEL MONDO PER QUANTO CONCERNE LA CAPACITÀ DI COLMARE LE DIFFERENZE DI GENERE.

Come evidenziato nella tabella sottostante, la situazione complessiva dell'Italia vede nel 2017 un peggioramento della capacità del ns. paese di colmare il gender gap sia per quel che concerne l'indice generale, che per i singoli sub-indici (esclusa l'istruzione). Dal 2015 al 2017 siamo passati dal 41° all' 82 posto nel ranking WEF.

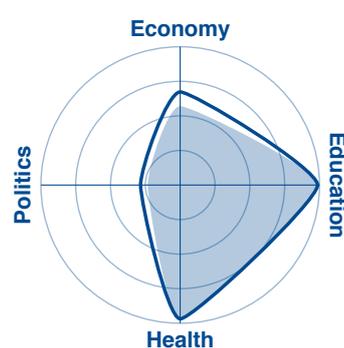
Global Gender Gap Index 2017-2016 - Italia

INDICATORE		GLOBAL GENDER GAP INDEX 2017	GLOBAL GENDER GAP INDEX 2016	RANKING 2017	RANKING 2016
Partecipazione ed opportunità economiche	Partecipazione femminile al mercato del lavoro, parità salariale percepita, differenziali salariali stimati, numero di donne legislatori e manager, numero di donne in professioni intellettuali o tecniche	0,571	0,574	118°	117°
Istruzione	Alfabetizzazione, donne iscritte nella scuola primaria, secondaria, terziaria	0,995	0,995	60°	56°
Salute e sopravvivenza	Rapporto tra i sessi alla nascita; aspettativa di vita in salute	0,967	0,974	123°	72°
Valorizzazione politica	Donne con seggi in parlamento, donne a livello ministeriale, donne capo di stato o di governo negli ultimi 50 anni	0,234	0,331	46°	25°
INDICE GENERALE		0,692	0,719	82°	50°

Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2017

Dallo studio del WEF emerge che se l'aspetto educativo e quello relativo alla salute presentano di fatto una quasi totale parità fra i sessi (gli indici sono prossimi al 100%), l'Italia ha ancora molto da fare per quanto riguarda la partecipazione e le opportunità economiche (57,1%) e la partecipazione politica delle donne (23,4%), sebbene in quest'ultimo campo si siano fatti grandi passi avanti e oggi il nostro paese si posizioni fra i primi 50 nel mondo.

SCORE AT GLANCE



— Italy score
— average score

KEY INDICATORS

GDP (US\$ billions)	1,849.97
GDP per capita (constant '11, intl. \$, PPP)	34,620.13
Total population (1,000s)	59,429.94
Population growth rate (%)	-0.12
Population sex ratio (female/male)	0.95
Human Capital Index score	67.23

	2006	2017
	rank score	rank score
Global Gender Gap score	77 0.646	82 0.692
Economic participation and opportunity	87 0.527	118 0.571
Educational attainment	27 0.997	60 0.995
Health and survival	77 0.972	123 0.967
Political empowerment	72 0.087	46 0.234
rank out of	115	144

Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2017

Restando al tema della partecipazione economica e delle opportunità, che è quello che più strettamente concerne il presente studio, esaminando la sezione del Global Gender Gap Report dedicata all'Italia se ne traggono considerazioni, purtroppo, poco lusinghiere: il nostro posto nel ranking peggiora dall'82° al 118° posto, ma se si prende in esame solo la parità di salario fra uomini e donne (a parità di lavoro) scendiamo addirittura al 126° posto.

IL GENDER GAP NEL CAMPO DELLA PARTECIPAZIONE ECONOMICA E DELLE OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI RISULTA IN ITALIA PARTICOLARMENTE CRITICO. SE SI PRENDE IN CONSIDERAZIONE LA SOLA PARITÀ RETRIBUTIVA SCENDIAMO DALL' 82° AL 126° POSTO NEL MONDO.

Come riportato di seguito, oltre al tema della parità retributiva, particolarmente pesanti appaiono i gap relativi al guadagno stimato e all'accesso delle donne alle professioni di maggior rilievo in ambito pubblico e privato.

Global Gender Gap Index 2017-2016 - Italia

LA PARTECIPAZIONE ECONOMICA E IL LIVELLO DI OPPORTUNITÀ FEMMINILE IN ITALIA	GENDER GAP INDEX 2017	RANKING (SU 144 PAESI)
Economic participation & opportunity	57,1%	(118°)
Labour force participation	73,3%	(89°)
Wage equality for similar work	48,9%	(126°)
Estimated earned income (PPP, USD\$)	51,8%	(103°)
Legislator, senior officials & manager	38,3%	(81°)
Professional & technical workers	83,2%	(86°)

Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2017



MERCATO DEL LAVORO E GENERE IN ITALIA

Dopo aver fatto una panoramica sullo scenario internazionale, entriamo più nel dettaglio di casa nostra.

Stando ai dati ISTAT sotto riportati, a livello occupazionale resta ancora un divario considerevole fra uomini e donne (che sono il 42% degli occupati e hanno un tasso di occupazione del 48,9%): in un paese in cui le donne sono circa 1,7 milioni in più degli uomini, c'è una differenza di quasi 4 milioni di occupati in meno di sesso femminile.

Indicatori del mercato del lavoro - Anno 2017 - Italia

INDICATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE (in unità)	29.445.741	31.143.704	60.589.445
FORZE DI LAVORO (in unità)	14.889	11.041	25.930.000
OCCUPATI (in unità)	13.349	9.674	23.023.000
TASSO DI OCCUPAZIONE (in %)	67,1%	48,9%	58,0%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (in %)	10,3%	12,4%	11,2%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (in %)	25,3%	28,6%	26,7%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

A LIVELLO DEMOGRAFICO IN ITALIA LE DONNE SONO 1,7 MILIONI IN PIÙ DEGLI UOMINI, MA QUESTI ULTIMI, SE SI CONSIDERANO SOLO GLI OCCUPATI, SONO QUASI 4 MILIONI IN PIÙ

Fortunatamente, stando al trend degli ultimi 10 anni, come si può notare nella tabella precedente, il mercato del lavoro si sta modificando in senso più favorevole alle donne.

INDICATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE (in unità)	3,6%	3,1%	3,3%
FORZE DI LAVORO (in unità)	2,5%	12,0%	6,4%
OCCUPATI (in unità)	-3,4%	6,5%	0,6%
TASSO DI OCCUPAZIONE (in %)	-3,5%	2,3%	-0,6%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (in %)	5,4%	4,6%	5,1%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (in %)	12,5%	11,7%	12,2%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Sempre secondo i dati ISTAT sull'occupazione, la componente femminile è decisamente aumentata dal 2007 a oggi (+12,0% le Forze di Lavoro, +6,5% gli occupati) a fronte di un contemporaneo calo dei lavoratori maschi. Parallelamente, a fronte di una disoccupazione in crescita a livello generale, le donne paiono aver risentito meno degli uomini di questo fenomeno. Ne è derivato così a livello complessivo un "recupero" (per quanto ancora esiguo e insufficiente) del gap fra femmine e maschi in termini di presenza nel mercato del lavoro.

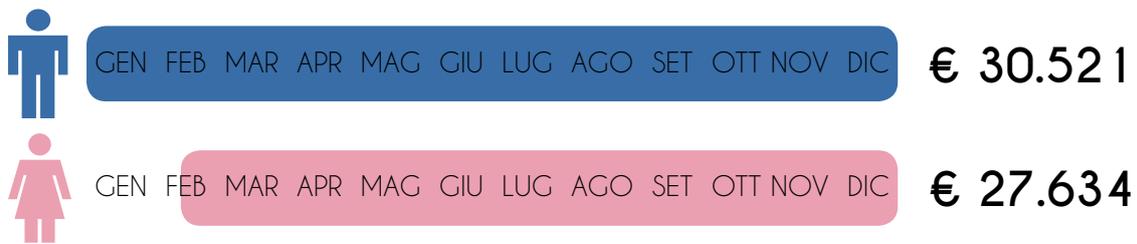
**NEGLI ULTIMI 10 ANNI NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO
LA COMPONENTE FEMMINILE È CRESCIUTA RISPETTO A QUELLA MASCHILE.
IL NUMERO DI DONNE OCCUPATE, IN PARTICOLARE, È AUMENTATO,
MENTRE QUELLO DEI LAVORATORI UOMINI È DIMINUITO.**



IL GENDER SALARY GAP IN ITALIA

LA SITUAZIONE GENERALE

Come si è già evidenziato nel precedente capitolo, le disparità salariali fra uomini e donne appaiono uno dei fattori più critici della situazione italiana in termini di differenze di genere. Una disparità che, a conti fatti, vale quasi 3.000 euro lordi annui secondo i dati rilevati dal nostro Osservatorio: per usare un'immagine suggestiva, ma non campata per aria, è come se una donna rispetto a un uomo cominciasse ogni anno a guadagnare per il suo lavoro dalla 2^a metà di febbraio.



NEL NOSTRO PAESE LA DIFFERENZA DI SALARIO MEDIO FRA UOMINI E DONNE È PARI AL 10,4% ... COME SE UNA DONNA COMINCIASSE A GUADAGNARE PER IL SUO LAVORO SOLO A PARTIRE DALLA SECONDA SETTIMANA DI FEBBRAIO.

Il gap di genere a livello retributivo, pari al 10,4% a favore degli uomini, è ancora piuttosto significativo, per quanto rispetto al 2016 (12,6%) si sia registrato un calo.

Tale dinamica, pur in assenza di uno studio ad hoc a livello empirico, potrebbe spiegarsi ragionevolmente come l'effetto del progressivo cambiamento della struttura occupazionale, oltre che di un miglioramento relativo degli stipendi delle donne rispetto a quello dei colleghi uomini (dovuto anche ad un maggiore accesso a posizioni apicali nelle aziende, come evidenziato nel paragrafo seguente). Dal 2007 al 2017, infatti, mentre le donne occupate sono aumentate del 6,5%, gli uomini sono diminuiti del 3,4% (fonte ISTAT 2017).

DONNE, CARRIERA E STIPENDI

Uno dei primi elementi di analisi per comprendere il perché delle differenze di genere in campo retributivo è senz'altro quello inerente alle effettive opportunità di carriera delle donne. Come rilevato dal Global Gender Gap Report del WEF, infatti, è questo uno degli indicatori fondamentali del livello di partecipazione alla vita economica, che giocoforza si ripercuote sulle opportunità di guadagno.

È sempre ISTAT che ci fornisce indicazioni in merito, fotografando, come evidenziato nella tabella sottostante, le differenze occupazionali fra uomini e donne per inquadramento contrattuale:

Composizione degli occupati per genere e inquadramento - Anno 2017

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	69%	55%	43%	65%	58%
Donne	31%	45%	57%	35%	42%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Stando a quanto ci dice l'Istituto di statistica nazionale, sono donne il 31% dei Dirigenti, il 45% dei Quadri, il 57% degli impiegati e il 35% degli Operai. Si tratta, quindi, di una struttura occupazionale che a tutt'oggi privilegia i maschi in modo evidente per quanto riguarda l'accesso alle posizioni apicali delle aziende.

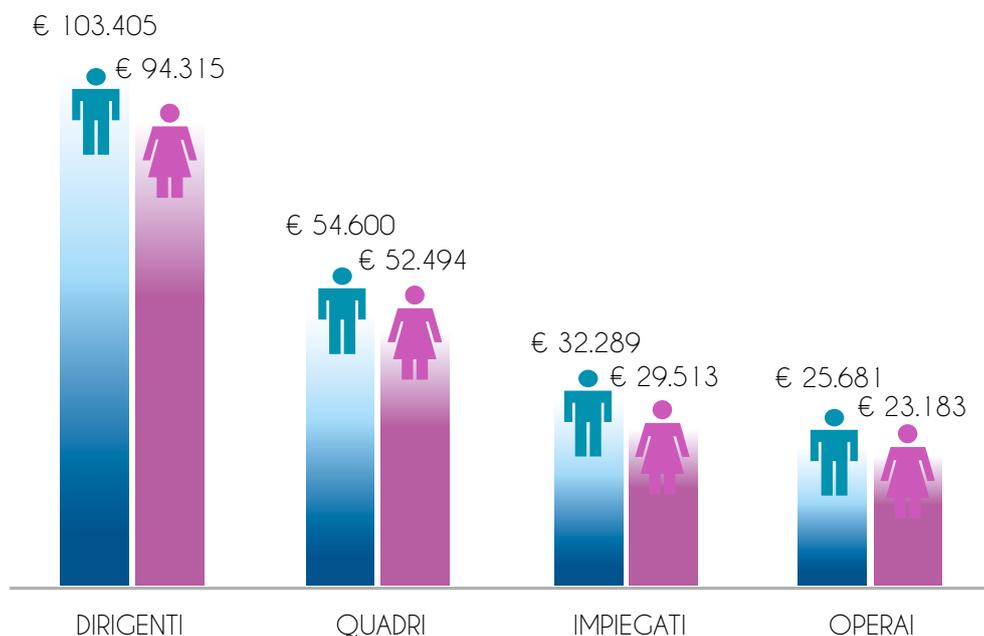
Una struttura, tuttavia, che negli ultimi 10 anni ha dato segnali di revisione, se non di trasformazione vera e propria, a vantaggio delle donne: la presenza femminile ai vertici delle imprese è stata costantemente in crescita, seppur lieve, dal 2007 al 2017 i Dirigenti donne sono passati dal 26% al 31%, i Quadri dal 40% al 45%.

L'ACCESSO DELLE DONNE ALLE POSIZIONI DI VERTICE RESTA ANCORA MOLTO BASSO E I MIGLIORAMENTI, CHE PURE CI SONO, SONO DI FATTO MOLTO LENTI: DAL 2007 AL 2017 IL NUMERO DI DIRIGENTI DONNA È PASSATO DAL 26% AL 31%.

In questo senso anche le previsioni di legge relative alle c.d. “quote rosa” di cui abbiamo detto in precedenza paiono aver sortito qualche effetto: la CONSOB ci dice che nelle società quotate italiane, durante l'esercizio 2016, le donne che hanno ricoperto un ruolo di Consigliere all'interno dei C.d.A. sono state il 31,4% del totale. Nel 2011 erano solo il 7,4%.

Tuttavia, stando ai dati più generali sul numero di dirigenti donna in azienda di cui sopra, non sembra di poter dire che la “promozione regolatoria” della parità di genere si sia ancora concretizzata in una trasformazione culturale. E l'indice del Global Gender Gap Report 2017 relativo alla presenza femminile nei vertici delle organizzazioni pubbliche e delle aziende private (32%), come abbiamo già visto, fotografa questa situazione in modo molto puntuale.

Un minore accesso alle posizioni di vertice ovviamente vuol dire una minore probabilità di accedere alla fascia degli stipendi più alti. Ma questo, in realtà, è solo un aspetto di un problema più ampio, che riguarda la valorizzazione del lavoro femminile. Infatti, a parità di inquadramento (e quindi di professionalità contrattualmente riconosciuta) gli stipendi delle donne sono costantemente inferiori a quelli degli uomini, come evidenziato nel grafico della pagina successiva.

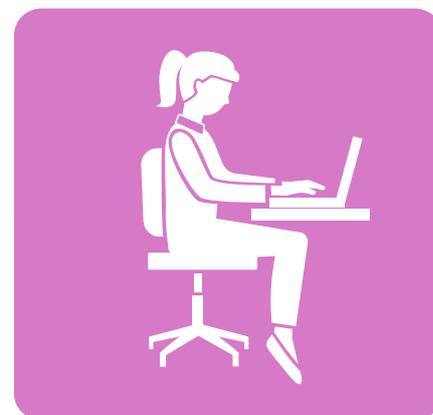


RAL Media 2017 per inquadramento e genere

	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 103.405	€ 54.600	€ 32.289	€ 25.681
Donne	€ 94.315	€ 52.494	€ 29.513	€ 23.183
Gender Gap	9,6%	4,0%	9,4%	10,8%

Un dirigente donna, in Italia, guadagna circa 9.000 euro (lordi) in meno del collega uomo. La differenza diventa di circa 2.000 euro per i quadri, di 2.700 per gli impiegati e di 2.500 per gli operai.

Se cerchiamo di restringere ulteriormente il campo d'indagine, passando dal semplice inquadramento alle famiglie professionali ed alle mansioni specifiche, come si vedrà nel prossimo paragrafo, la sensazione di essere di fronte a una questione strutturale aumenta ancora.



MANSIONI E DIFFERENZE RETRIBUTIVE DI GENERE

Come evidenziato nella tabella che segue, tutte le famiglie professionali presentano una RAL media superiore per gli uomini

Le differenze più elevate si riscontrano in famiglie di Dirigenti, le più ristrette all'interno delle famiglie professionali relative a figure tecniche (che prevalentemente sono riconducibili alle aree della Qualità, Ricerca e Sviluppo, Area Tecnica, e ruoli di alto contenuto specialistico tecnologico).

Gender Salary Gap per famiglia professionale

FAMIGLIA PROFESSIONALE	GENDER SALARY GAP
Direttori - Top Management	9,8%
Dirigenti Staff	8,7%
Dirigenti Commerciali	6,3%
Dirigenti Tecnici	3,7%
Dirigenti Operativi	-1,2%
Quadri Staff	5,6%
Quadri Commerciali	3,4%
Quadri Tecnici	2,9%
Quadri Operativi	4,0%

FAMIGLIA PROFESSIONALE	GENDER SALARY GAP
Impiegati Staff	6,4%
Impiegati Commerciali	2,8%
Impiegati Tecnici	3,1%
Impiegati Operativi	5,6%
Operai Generici	5,2%
Operai Specializzati	7,9%

Per quanto concerne le mansioni specifiche all'interno delle famiglie professionali analizzate, abbiamo considerato un panel statisticamente significativo di 700 ruoli. In primo luogo, si osserva che, a parità di ruolo e inquadramento, 148 ruoli presentano una RAL media superiore per le donne, 552 presentano RAL media superiore per gli uomini.

NEL 79% DEI CASI ANALIZZATI DALL'OSSERVATORIO JOBPRICING
GLI UOMINI HANNO RETRIBUZIONI SUPERIORI
ALLE COLLEGHE DONNE A PARITÀ DI RUOLO

Nelle tabelle che seguono sono state messe in evidenza per i vari inquadramenti contrattuali i ruoli in cui sono meglio retribuite le donne e quelli in cui risultano pagati meglio gli uomini. In generale si può notare come in tutti gli inquadramenti le professionalità femminili risultino particolarmente valorizzate nell'area commerciale, vendite e marketing.

Gender Salary Gap per ruolo - Dirigenti

RUOLI DOVE LE DONNE GUADAGNANO PIÙ DEGLI UOMINI	GENDER SALARY GAP	RUOLI DOVE GLI UOMINI GUADAGNANO PIÙ DELLE DONNE	GENDER SALARY GAP
Direttore Vendite Italia	5%	Direttore Comunicazione	22%
Direttore Vendite e Marketing	1%	Direttore Amm., Finanza e Controllo	18%
Business Development Manager	1%	Direttore ICT/Sistemi Informativi	14%

Gender Salary Gap per ruolo - Quadri

RUOLI DOVE LE DONNE GUADAGNANO PIÙ DEGLI UOMINI	GENDER SALARY GAP	RUOLI DOVE GLI UOMINI GUADAGNANO PIÙ DELLE DONNE	GENDER SALARY GAP
Responsabile Amministrazione Vendite	7%	Responsabile Tesoreria e Finanza	12%
Responsabile Laboratorio Qualità di Prodotto	3%	Credit Manager	11%
Responsabile Compensation/Benefits	3%	Responsabile Amministrazione del Personale	11%
Responsabile Manutenzione	2%	Responsabile Amministrazione	10%
Responsabile Vendite di Area Estero / Export Area Manager	1%	Responsabile Ufficio Tecnico	10%

Gender Salary Gap per ruolo - Impiegati

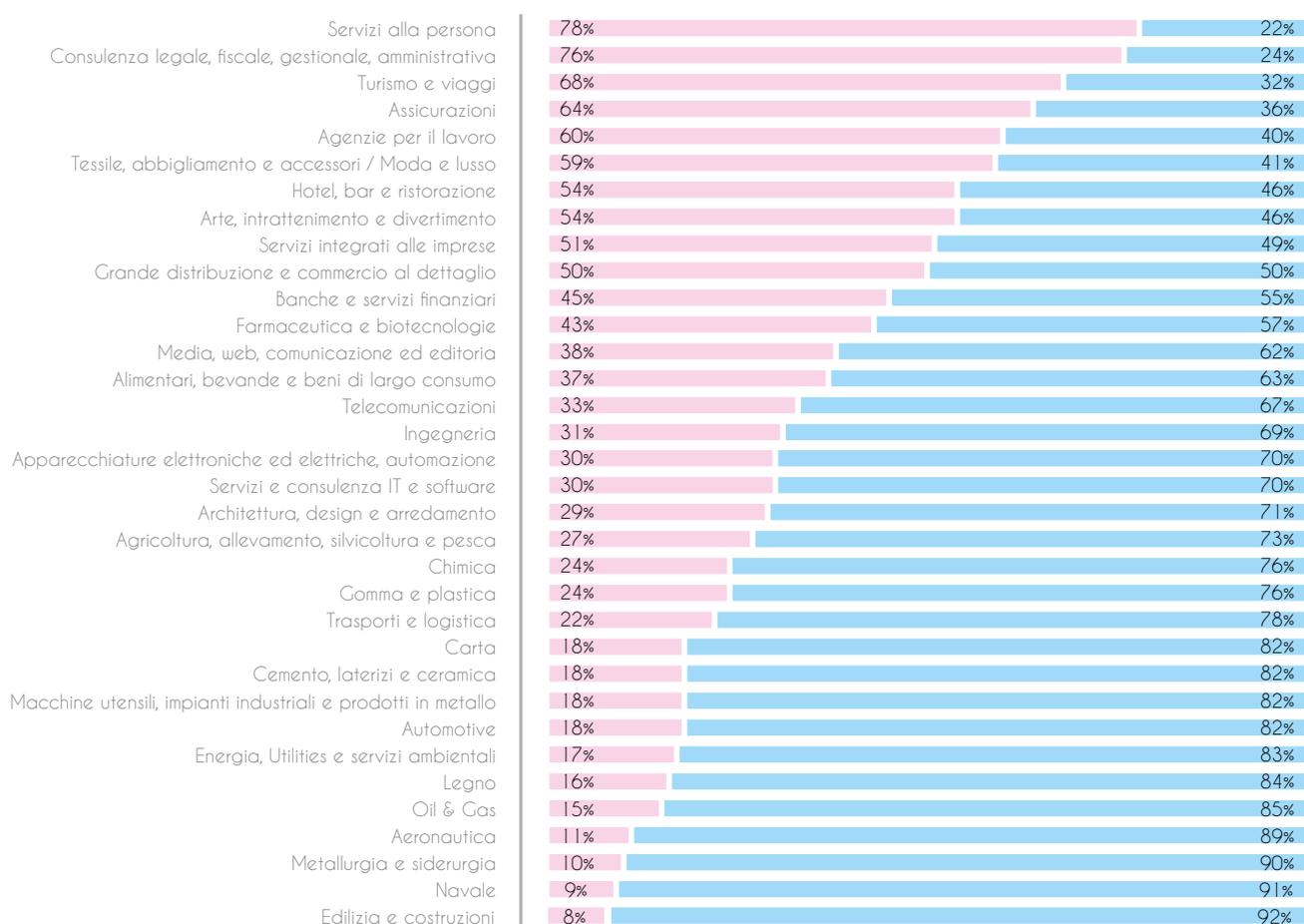
RUOLI DOVE LE DONNE GUADAGNANO PIÙ DEGLI UOMINI	GENDER SALARY GAP	RUOLI DOVE GLI UOMINI GUADAGNANO PIÙ DELLE DONNE	GENDER SALARY GAP
Specialista Amministrazione Vendite	10%	Disegnatore Tessile	32%
Specialista Ambiente	8%	Responsabile Vendite Italia	27%
Brand Manager	6%	Responsabile Vendite Estero	22%
Assistente Direzione	6%	Addetto Product Management	20%
Supporto Vendite / Specialista Back Office Vendite	6%	Addetto Ufficio Stile	19%
Specialista Contabilità Clienti	5%	Category Manager	15%
Traduttore	5%	Responsabile Produzione	14%
Specialista Tesoreria e Finanza	4%	Responsabile Ufficio Tecnico	14%
Responsabile Risorse Umane	4%	Account Manager	13%
Responsabile Regulatory Affairs	4%	Business Development Manager	13%



LE DIFFERENZE RETRIBUTIVE DI GENERE PER SETTORE

Le differenze di retribuzione fra maschi e femmine sono legate al tipo di lavoro e al settore occupazionale?

Composizione degli occupati dipendenti per industry e genere



Fonte: elaborazione JobPricing su dati Istat

Le donne, come si evidenzia nel grafico di cui sopra sono prevalentemente occupate in settori non industriali (servizi, servizi finanziari, commercio), dove però molto spesso i differenziali retributivi rispetto ai colleghi uomini sono ancora più elevati (cfr. tabella seguente): sembrerebbe trovare conferma l'idea che il livello inferiore delle retribuzioni delle lavoratrici non sia tanto l'effetto di una collocazione in settori meno remunerativi rispetto ai maschi (la c.d. segregazione orizzontale), quanto l'esito di una persistente discriminazione salariale tout-court.

RAL Media 2017 per settore e genere

SETTORE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2017
AGRICOLTURA	€ 24.828	€ 23.386	6,2%
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 31.935	€ 29.842	7,0%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 31.128	€ 28.674	8,6%
EDILIZIA	€ 26.816	€ 32.948	-18,6%
UTILITIES	€ 32.059	€ 33.082	-3,1%
COMMERCIO	€ 29.605	€ 28.224	4,9%
SERVIZI	€ 29.953	€ 25.956	15,4%
SERVIZI FINANZIARI	€ 45.792	€ 37.202	23,1%
TOTALE	€ 30.521	€ 27.634	10,4%

DOVE LE DONNE SONO DI PIÙ COMUNQUE I LORO STIPENDI SONO PIÙ BASSI DI QUELLI DEI COLLEGHI UOMINI

Come evidenziato nella tabella sotto riportata, anche un approfondimento “verticale” conferma il dato aggregato a cui si è fatto riferimento in precedenza: se si prendono in considerazione le industry di mercato con un gap salariale tra maschi e femmine maggiore del 20%, si osserva come 5 su 7 siano alta occupazione femminile (> 40%); d'altra parte, se ci si concentra su quelle con gap negativo o nullo, solo 1 su 7 vede un alto numero di occupati donna.

RAL Media 2017 per industry e genere e Gender Salary Gap

INDUSTRY	RAL MEDIA UOMINI	RAL MEDIA DONNE	GENDER SALARY GAP	ALTA PRESENZA FEMMINILE
ASSICURAZIONI	€ 39.271	€ 31.627	24,2%	+
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 35.131	€ 28.851	21,8%	-
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 28.681	€ 23.685	21,1%	+
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 45.524	€ 37.697	20,8%	+
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA	€ 35.372	€ 29.324	20,6%	+
INGEGNERIA	€ 39.466	€ 32.743	20,5%	-
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 30.936	€ 25.746	20,2%	+
MODA E LUSO	€ 27.953	€ 23.840	17,3%	+
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 30.912	€ 26.997	14,5%	-
TELECOMUNICAZIONI	€ 38.408	€ 33.625	14,2%	-
CHIMICA	€ 35.070	€ 30.723	14,1%	-
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 42.371	€ 37.338	13,5%	+
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 29.589	€ 26.146	13,2%	+
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 28.683	€ 25.730	11,5%	+
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 30.673	€ 27.641	11,0%	+
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 36.790	€ 33.626	9,4%	-
OIL & GAS	€ 38.390	€ 35.368	8,5%	-
NAVALE	€ 30.095	€ 28.277	6,4%	-
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 24.455	€ 22.996	6,3%	+
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 24.828	€ 23.386	6,2%	-
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 29.605	€ 28.224	4,9%	+
CARTA	€ 30.176	€ 28.882	4,5%	-
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 32.301	€ 31.055	4,0%	-
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 31.369	€ 30.457	3,0%	-
LEGNO	€ 26.107	€ 25.361	2,9%	-
GOMMA E PLASTICA	€ 29.909	€ 29.563	1,2%	-
AUTOMOTIVE	€ 28.439	€ 28.179	0,9%	-
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 30.487	€ 30.323	0,5%	-
TURISMO E VIAGGI	€ 26.353	€ 26.802	-1,7%	+
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 32.059	€ 33.082	-3,1%	-
AERONAUTICA	€ 35.006	€ 36.660	-4,5%	-
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 29.174	€ 30.860	-5,5%	-
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 27.199	€ 29.416	-7,5%	-
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 30.451	€ 33.569	-9,3%	-
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 26.816	€ 32.948	-18,6%	-

Nell'ultima colonna "Alta presenza femminile" sono segnate con un "+" le industry la cui popolazione di occupati è composta da donne per almeno il 40%.

* N.B. (il Settore "Moda e "Lusso" riporta la % di donne del settore "Tessile, abbigliamento e accessori", ossia il più vicino per caratteristiche).

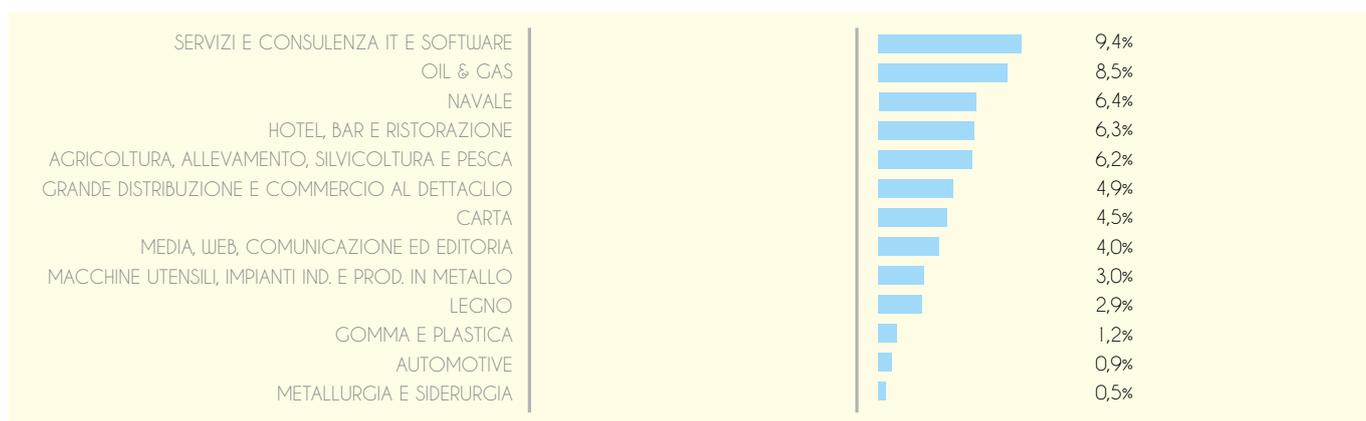
LE DIFFERENZE RETRIBUTIVE IN ITALIA NON PAIONO LEGATE AD UNA MAGGIORE PRESENZA DI DONNE IN SETTORI MENO REMUNERATIVI, MA PIUTTOSTO AD UNA PERSISTENTE DISCRIMINAZIONE: È IL GENERE IN QUANTO TALE A PRODURRE I GAP SALARIALI.

Gender Salary Gap 2017 per Industry

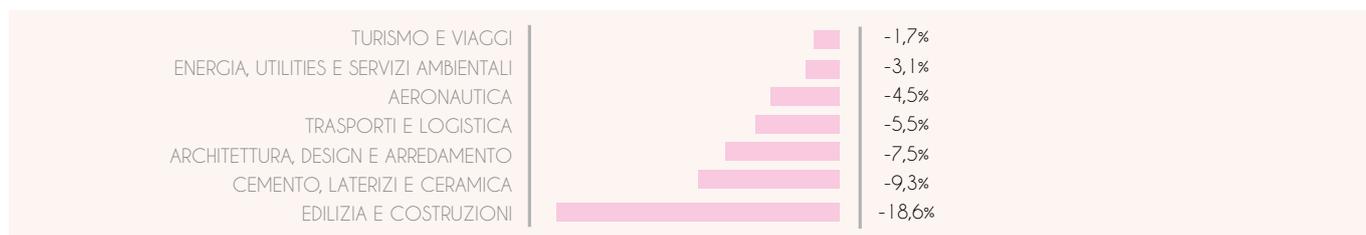
INDUSTRY DOVE IL GENDER SALARY GAP È A FAVORE DEGLI UOMINI, ED È SUPERIORE AL GAP MEDIO NAZIONALE



INDUSTRY DOVE IL GENDER SALARY GAP È A FAVORE DEGLI UOMINI, MA È INFERIORE AL GAP MEDIO NAZIONALE



INDUSTRY DOVE IL GENDER SALARY GAP È A FAVORE DELLE DONNE



LE DIFFERENZE DI GENERE PER SCOLARITÀ

Le prospettive di carriera professionale e di guadagno (cfr. JP SALARY OUTLOOK 2018) sono fortemente collegate al livello di istruzione, che è un moltiplicatore di opportunità. Se si vuol comprendere dove nasca il gender salary gap, occorre pertanto verificare se esista una qualche nesso tra livello d'istruzione femminile, occupazione e stipendi.

Stando ai già citati dati del Global Gender Gap Report 2018 WEF in Italia non esiste un problema di accesso all'istruzione da parte delle donne (sebbene l'OECD ci dica che studiamo poco³). L'indice c.d. di "Educational Attainment", infatti, è superiore alla media generale e ci posizioniamo ben più in lato che nella classifica generale (60° posto vs. 82°). Ma se si guarda alla sola educazione terziaria l'Italia (ebbene sì!) è addirittura al 1° posto con un indice pari al 100%: in altre parole, ci dicono gli esperti del WEF, su questo aspetto è stata raggiunta la parità di genere. Del resto, basti ricordare che nel nostro paese il numero di donne laureate è superiore a quello degli uomini (53% vs. 47%).

Composizione della popolazione per livello di scolarità (laureati vs. non laureati) e genere
Anno 2017 e Trend 2007-2017

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE
Non laureati	61%	39%	Laureati 2007	1.821.000	1.852.000
Laureati	47%	53%	Laureati 2017	2.254.000	2.820.000
			% AUMENTO	+23,8%	+52,3%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

È interessante ed importante sottolineare come questi risultati siano frutto di un trend molto accelerato nel passato recente: nel 2007 i laureati uomini e quelli donne erano sostanzialmente lo stesso numero; ma nel 2017 le donne laureate erano quasi 600.000 più degli uomini laureati, con un tasso di crescita in questo decennio superiore al doppio, fra le donne.

³ OECD EDUCATION AT GLANCHE 2017, secondo il quale l'Italia è agli ultimi posti nell'area OECD per percentuale di laureati sul totale della popolazione

IN ITALIA DAL PUNTO DI VISTA DELL'ISTRUZIONE È STATA SOSTANZIALMENTE RAGGIUNTA LA PARITA' DI GENERE. FRA I LAUREATI LE DONNE SONO IL 53% DEL TOTALE (CIRCA 600.000 IN PIÙ DEGLI UOMINI).

Studiare di più non basta a quanto sembra alle donne per pareggiare il livello retributivo degli uomini. Ma il livello di istruzione non è l'unica cosa che conta quando si parla di prospettive professionali e stipendi: che cosa si studia è forse più importante di quanto si studia (si pensi in tal senso al fatto che il tasso di occupazione dei diplomati professionali è nel complesso pari o perfino leggermente superiore a quello dei laureati di secondo grado). Che cosa studiano quindi maschi e femmine?

Le donne risultano meno attive nelle materie c.d. "STEM" (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) che risultano appannaggio soprattutto degli uomini: nelle varie discipline "scientifiche" la percentuale di laureati maschi è vicina al 70%, mentre le donne "sono sovra rappresentate nel settore dell'istruzione, delle belle arti e delle discipline umanistiche, nelle scienze sociali, nel giornalismo e nell'informazione, nonché nel settore dei servizi sociali" (OECD, EDUCATION AT GLANCE 2017).

Come ampiamente dimostrato (cfr. UNIVERSITY REPORT 2018 dell'Osservatorio JobPricing), non sono tuttavia questi gli studi che offrono le migliori prospettive di lavoro, carriera e guadagno.

GLI UOMINI PREFERISCONO GLI STUDI NELLE DISCIPLINE STEM (SCIENZE, TECNOLOGIA, INGEGNERIA, MATEMATICA), CHE GARANTISCONO MAGGIORE OCCUPABILITÀ E MIGLIORI PROSPETTIVE DI CARRIERA. LE DONNE SONO PIÙ ATTRATTE DA STUDI DI NATURA UMANISTICA E SOCIALE, CHE PERÒ SONO MENO REMUNERATIVI.

Analizzando le retribuzioni per livello di istruzione si evidenzia come la differenza retributiva tra uomini e donne sia contenuta tra gli occupati che non hanno condotto o portato a termine un percorso di studi universitario, i quali rappresentano la maggioranza della popolazione lavorativa italiana (circa l'80%).

GLI UOMINI LAUREATI GUADAGNANO MEDIAMENTE IL 32% IN PIÙ DELLE DONNE LAUREATE, MENTRE LA DIFFERENZA DI GENERE FRA I NON LAUREATI È MOLTO CONTENUTA.

RAL Media 2017 per livello di istruzione (laureati vs. non laureati) e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2017
Non laureati	€ 28.720	€ 26.443	8,6%
Laureati	€ 45.053	€ 34.020	32,4%
TOTALE	€ 30.521	€ 27.634	10,4%

Tra gli occupati in possesso di una laurea, invece, la differenza è molto elevata: gli uomini laureati guadagnano mediamente il 32,4% in più delle donne.

Il motivo è probabilmente duplice. Da un lato, come si è già detto, molte donne studiano di più, ma studiano le cose “sbagliate”, per lo meno dal punto di vista della remunerazione futura. Dall’altro, le donne laureate sono “più giovani”, cioè hanno raggiunto livelli di istruzione terziaria diffusa più di recente e quindi sono meno in grado di far valere economicamente la laurea conseguita, visto che posizioni di responsabilità e di direzione sono già state coperte da uomini che si sono laureati prima (l’ISTAT ci dice in particolare che oggi fra i laureati fino ai 54 anni la prevalenza è femminile, ma oltre tale età la prevalenza è maschile).

In altre parole, se stessimo parlando di una gara di velocità, potremmo dire che le donne sono partite dopo dai blocchi di partenza.

Composizione degli occupati per genere e classe di età anagrafica - Laureati - Anno 2017

LAUREATI	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e più
Uomini	39%	43%	46%	55%
Donne	61%	57%	54%	45%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

LA LAUREA DELLE DONNE PAGA MENO DI QUELLA DEGLI UOMINI A CAUSA DEL TIPO DI STUDI FREQUENTATI (SOPRATTUTTO MATERIE UMANISTICHE E SOCIALI) E DEL FATTO DI AVER AVUTO ACCESSO MASSIVO ALL'ISTRUZIONE TERZIARIA IN RITARDO RISPETTO AGLI UOMINI.

Individuando poi specifici livelli di scolarità, si può notare come i titoli la cui acquisizione dà origine al gap retributivo maggiore siano il Master e la Laurea magistrale / quinquennale o del vecchio ordinamento, con percentuali superiori al 30%, mentre esiste solo una lieve differenza retributiva per chi ha conseguito diplomi di abilitazione professionale.

In tal senso sia per gli uomini che per le donne, il salto che garantisce retribuzioni più elevate avviene tra il conseguimento della Laurea Triennale e quello del Master di 1° Livello. Tale gradino è testimonianza di come il possesso di un titolo accademico, nel corso della carriera lavorativa, paghi decisamente dal punto di vista retributivo, anche perché agevola l'accesso a ruoli organizzativi più elevati rispetto a quelli a cui potrebbe accedere chi non possiede tale titolo.

RAL Media 2017 per livello di istruzione e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2017
Scuola dell'obbligo	€ 26.317	€ 24.236	8,6%
Diploma di scuola professionale	€ 27.195	€ 26.247	3,6%
Diploma di media superiore	€ 31.618	€ 28.049	12,7%
Laurea triennale	€ 32.210	€ 27.209	18,4%
Master di I livello	€ 46.794	€ 35.869	30,5%
Laurea magistrale	€ 47.037	€ 35.542	32,3%
Master di II livello	€ 52.739	€ 38.263	37,8%
TOTALE	€ 30.521	€ 27.634	10,4%

LE DONNE SONO SODDISFATTE DEI LORO STIPENDI

Un ultimo aspetto interessante da valutare è chiedersi che cosa le donne pensino del proprio trattamento retributivo.

Secondo i dati che abbiamo raccolto con una survey ad hoc (cfr. JP SALARY SATISFACTION REPORT 2018), in un contesto generale di bassa soddisfazione dei lavoratori italiani (3,7 su un indice da 1 a 10 in cui 10 è la massima soddisfazione) le donne risultano meno contente della media e dei colleghi uomini e non a caso la valutazione più critica - visto quanto detto fin qui - è associata all'equità percepita della propria retribuzione.

DA 0 A 10, QUANTO UN LAVORATORE DIPENDENTE È SODDISFATTO DELLA SUA RETRIBUZIONE?



SODDISFAZIONE COMPLESSIVA

SONO SODDISFATTO IN GENERALE DEL MIO PACCHETTO RETRIBUTIVO

3.7

3.5

EQUITÀ INTERNA

SONO RETRIBUITO EQUAMENTE RISPETTO ALLE ALTRE PERSONE CHE IN AZIENDA SVOLGONO IL MIO STESSO LAVORO

5.1

4.4

COMPETITIVITÀ ESTERNA

IL LIVELLO RETRIBUTIVO CHE MI GARANTISCE L'AZIENDA È IN LINEA CON ALTRE REALTÀ SIMILI (CONCORRENTI, AZIENDE DI DIMENSIONI E SETTORE SIMILI)

4.9

4.8

PERFORMANCE E RETRIBUZIONE

SONO RETRIBUITO SECONDO IL MIO REALE CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA MIA UNITÀ ORGANIZZATIVA (UFFICIO, REPARTO, ETC.)

3.8

3.2

TRASPARENZA

MI SONO NOTI I MOTIVI PER CUI IN AZIENDA SI PREVEDE UN RICONOSCIMENTO DI MERITO (PREMIO, BONUS, AVANZAMENTI DI LIVELLO, ETC.)

4.1

3.8

MERITOCRAZIA

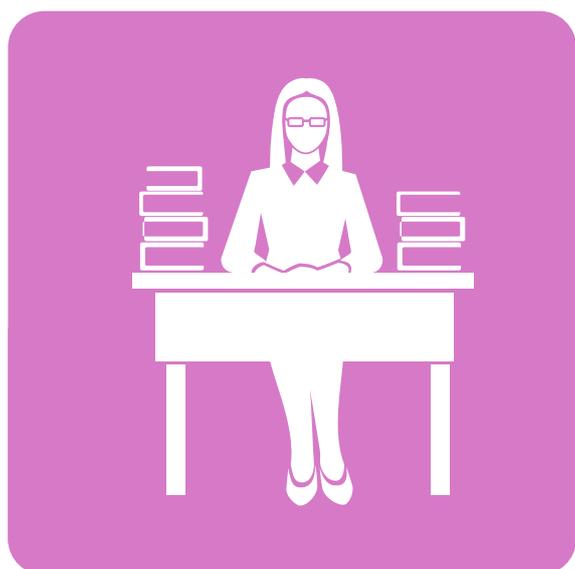
C'È MERITOCRAZIA NELL'AZIENDA PER CUI LAVORO (ES. LE PROMOZIONI VANNO A CHI LE MERITA DI PIÙ)

3.4

2.9

Ma se in generale per i lavoratori italiani la paga non è tutto, questo sembra ancora più vero per le donne. Se è vero infatti che fra loro il 63% circa cambierebbe lavoro per migliorare lo stipendio fisso (contro il 68% degli uomini), è anche vero che le lavoratrici appaiono nettamente più sensibili rispetto ai colleghi maschi ad altri elementi indiretti non direttamente collegati alla remunerazione monetaria.

Quali sono, con un punteggio da 0 a 10, le leve più importanti nella scelta di un posto di lavoro?	UOMINI	DONNE
Retribuzione fissa	8,8	9,2
Retribuzione variabile individuale	7,1	6,9
Retribuzione variabile aziendale contrattuale (es. contratto di II livello e/o premio di risultato)	6,6	7,1
Benefit / Welfare - servizi ai dipendenti	7,2	7,9
Training e formazione / Possibilità di sviluppo di carriera	8,4	8,5
Altri premi non monetari (esempio: viaggi, gadget tecnologici, buoni benzina, ecc.)	4,6	5,0
Flessibilità orari - Work Life Balance	7,9	8,7
Ambiente di lavoro (spazio, location, arredamento, ecc.)	7,2	7,3
Relazioni interpersonali positive con capi, colleghi e collaboratori	8,5	9,0
Il contenuto del lavoro (attività interessanti, importanti, con mansioni ricche)	8,6	8,8
Essere parte di un'organizzazione con una missione di valore per i clienti e per la società	7,4	7,9



In particolare, come riportato nella tabella di cui sopra, alla domanda sui criteri con cui scegliere un posto di lavoro, a fianco della tradizionale "sicurezza" della retribuzione fissa (al 1° posto per donne e uomini), le lavoratrici danno grande risalto (in assoluto e in comparazione con gli uomini) a flessibilità degli orari, equilibrio fra tempo lavorativo e tempo privato, servizi di welfare e relazioni interpersonali sul luogo di lavoro.

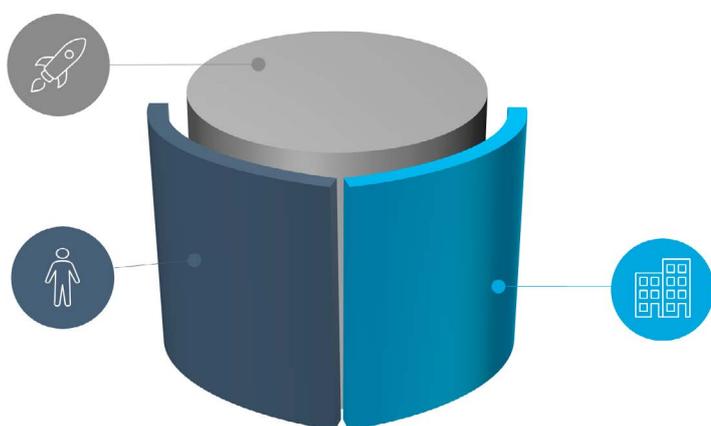
Da questa prospettiva non pare scorretto affermare che, probabilmente, la questione del gender salary gap andrebbe ormai affrontata con uno sguardo "nuovo", basato su un concetto più ampio di ricompensa del lavoro, che nella società contemporanea - soprattutto per le donne - sembra avere un'estensione ulteriore rispetto alla sola retribuzione monetaria.

NOTA METODOLOGICA

Il database utilizzato per il "Gender Gap Report" è costituito da circa **350mila profili retributivi** relativi a lavoratori dipendenti di aziende private, raccolti durante il periodo 2014-2017.

Nel panel utilizzato sono considerati lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse differenti forme contrattuali quali stage, contratto di collaborazione, contratto a progetto, partita IVA.

Le fonti utilizzate sono:



INDIVIDUI: le informazioni vengono raccolte direttamente dagli individui che rispondono, in forma del tutto anonima, al sondaggio online presente sul sito www.jobpricing.it

AZIENDE: i dati forniti dalle direzioni HR delle aziende clienti vengono rielaborati in forma anonima e costituiscono un panel di controllo fondamentale



Nel panel utilizzato sono considerati lavoratori assunti con forme di lavoro dipendente, a tempo determinato, indeterminato o con contratto in somministrazione, mentre sono escluse altre forme contrattuali quali stage, collaborazioni, contratti a progetto, partite IVA.

All'interno del report, la citazione "nd" sta a indicare che il dato non è stato pubblicato in quanto non è stata raggiunta la significatività numerica e statistica.



© 2018 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

JobPricing è la specializzazione di JobValue Human Capital Consulting dedicata alla consulenza aziendale in ambito Total Reward (analisi e politiche retributive, benchmarking, budgeting e cost-controlling).

L'Osservatorio JobPricing si propone come punto di riferimento per lo studio del mercato del lavoro e delle dinamiche retributive: le sue pubblicazioni ne fanno oggi una fra le fonti dati più accreditate in Italia. Collabora con le maggiori testate giornalistiche e con numerosi esperti del settore.

Mediante il software online JP analytics, JobPricing mette a disposizione dei propri clienti il più ampio e aggiornato database sulle retribuzioni italiane.

© 2018 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

P.IVA 03985360167

Tutti i diritti riservati

Via Borgo Palazzo, 116 - 24125 Bergamo

Tel: 035/0785199 - 331/1686990

www.jobpricing.it - info@jobpricing.it



Il Progetto Libellula è il primo network di aziende unite contro la violenza sulle donne. È nato nel 2017 su iniziativa di Zeta Service, con l'intento di innescare un cambiamento culturale, a partire dai luoghi di lavoro.

Per arginare i fenomeni di violenza occorre un'educazione alla bellezza intesa come rispetto dell'essere umano e attenzione alle piccole cose. Il Progetto Libellula invita le aziende ad assumere un ruolo attivo nell'essere ambasciatrici di una nuova cultura e si articola attraverso un programma di azioni per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e della violenza sulle donne, proponendo inoltre un percorso di certificazione delle best practices portate avanti in azienda in tema di violenza, diversity management e cultura di genere.

www.progettolibellula.it