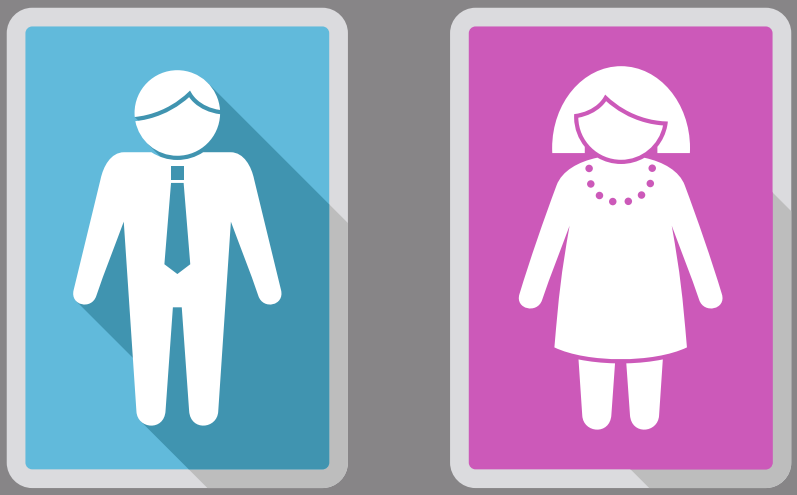
GENDER GAP REPORT 2017



LE DIFFERENZE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO IN ITALIA

Job Pricing
Compensation&Benefits

INDICE

Introduzione pag. 03

Il Gender Gap globale pag. 04

Evoluzione e normative nel Mondo e in Europa
Evoluzione e normative in Italia
Il Global Gender Gap nel mondo e in Italia
Il mercato del lavoro maschile e femminile in Italia

Il Gender Salary Gap nel mercato italiano ed europeo pag. 11

Le retribuzioni di uomini e donne per inquadramento pag. 14

Le donne ai vertici delle aziende
Le retribuzioni per inquadramento

I settori più remunerativi per uomini e donne pag. 17

Settori "femminili" e settori "maschili"

Scolarità e genere pag. 21

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

Le professioni più remunerative per uomini e donne pag. 25

Il Gap per famiglia professionale
I ruoli con il Gender Salary Gap più rilevante

Nota metodologica pag. 28

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

INTRODUZIONE

La disparità di genere (o Gender Gap) è un argomento molto sentito dall'opinione pubblica, e indica la disuguaglianza tra uomini e donne vista su molti aspetti della vita economica, lavorativa, sociale.

Enti pubblici e istituzionali, associazioni, fondazioni, enti non governativi tentano, o hanno tentato, di descrivere qualitativamente e quantitativamente il fenomeno, spesso concentrandosi su una sola delle componenti descritte sopra.

E spesso l'aspetto retributivo, citato in molti casi, non è stato approfondito, entrando nel merito delle reali retribuzioni di mercato.

JobPricing ha quindi cercato di costruire una visione unica dell'argomento, sviluppando un documento che include indicatori della differenza di genere a livello mondiale e nazionale e normative e prassi vigenti in materia di pari opportunità, e che poi si concentra in maniera importante sull'aspetto delle retribuzioni percepite da queste categorie di lavoratori.

L'analisi è il frutto di una rilevazione in continuum avviata da JobPricing sul tema degli stipendi. Il Database è costituito da circa 280mila lavoratori (Operai, Impiegati, Quadri e Dirigenti) assunti con forme di lavoro dipendente, 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.

Abbiamo analizzato e comparato i dati retributivi di uomini e donne al lordo (tutti i valori presenti all'interno di questo report fanno riferimento alla RAL - Retribuzione Annua Lorda, pertanto escludendo la componente variabile e considerando solo quella fissa) per verificare dove le dinamiche retributive di mercato dei due sessi in Italia differiscono e dove invece sono similari.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

EVOLUZIONE E NORMATIVE IN EUROPA

Nel corso del XX e XXI secolo le istituzioni mondiali ed europee si sono battute per ridurre la disparità di genere in tutti gli aspetti della vita delle persone.

La Risoluzione 63/311 adottata dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha portato alla nascita dell'Entità delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne, operativo dal Gennaio 2011, che lavora per favorire il processo di crescita e sviluppo della condizione delle donne e della loro partecipazione pubblica.

A livello europeo, è attivo l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, formatosi con il Regolamento (CE) n. 1922/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che ha il 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.

Riguardo al mercato del lavoro, sin dal 1975 la Comunità Europea ha iniziato a varare Direttive tese ad applicare un principio di pari opportunità, esiste invece 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 normativa, nel dettaglio, 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.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

EVOLUZIONE E NORMATIVE IN ITALIA

Guardando al nostro Paese, è attualmente in vigore il Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, le cui "disposizioni hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo".

DAL PUNTO DI VISTA DEL MERCATO DEL LAVORO IL TEMA ASSUME UNA VALENZA MOLTO SENTITA DALL'OPINIONE PUBBLICA: VI SONO IN PARTICOLARE DIVERSE NORME CHE PONGONO L'ATTENZIONE SUL COSIDDETTO TEMA DELLE "QUOTE ROSA"

Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione, il Decreto emanato dal Presidente della Repubblica del 30 novembre 2012, n. 251, entrato in vigore il 12 Febbraio 2013, regola la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni. Il provvedimento stabilisce l'obbligo per le società pubbliche di garantire che il genere meno rappresentato ottenga almeno un terzo dei componenti di ciascun organo di amministrazione e controllo della società, con garanzia che nel primo mandato la quota riservata al genere meno rappresentato sarà pari ad almeno un quinto del numero dei componenti dell'organo.

La precedente legge sulle quote di genere del 12 agosto 2012, detta legge Golfo-Mosca, imponeva il criterio anche alle società quotate alla Borsa Italiana: la legge prevede che nei consigli di amministrazione (board, all'inglese) e nei collegi sindacali il genere meno rappresentato abbia «almeno un quinto degli amministratori e dei sindaci» al primo rinnovo degli organi societari e «almeno un terzo degli amministratori e dei sindaci eletti» al secondo rinnovo.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

IL GENDER GAP NEL MONDO E IN ITALIA

Nel precedente paragrafo sono state citate solo alcune delle leggi e norme che certificano il tentativo di garantire pari opportunità tra uomini e donne: tuttavia esiste la necessità di capire se tali leggi trovino un riscontro pratico.

Esiste una classifica che misura il Gender Gap a livello mondiale?

L'esempio più puntuale e completo è dato in tal senso dal World Economic Forum (WEF), il quale ha introdotto nel 2006 il Global Gender Gap Report, indagine che fornisce un quadro quantitativo sull'ampiezza e la portata della disparità di genere in tutto il mondo. Per 144 nazioni il WEF calcola un indice statistico del divario di genere basandosi su criteri economici, politici e relativi a scolarità e condizioni di salute.

COMPLESSIVAMENTE, DAL 2006 AL 2016, IL WEF HA RISCONTRATO UN RESTRINGIMENTO DEL GENDER GAP NEL MONDO, IN TUTTI I CONTINENTI E IN TUTTI I CRITERI CONSIDERATI NEL CONFRONTO UOMINI-DONNE

I risultati migliori si riscontrano nelle sfere attinenti alla salute, all'aspettativa di vita e al livello di istruzione: sotto questi aspetti esiste una parità quasi assoluta fra uomini e donne nella maggior parte delle nazioni del mondo. Sono invece le condizioni economiche e lavorative e soprattutto la presenza nella vita politica di un Paese gli aspetti in cui a livello globale il gentil sesso è ancora fortemente discriminato.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Global Gender Gap Index 2016-2015 e 2006 - Italia

INDICATORE		GLOBAL GENDER GAP INDEX 2016	GLOBAL GENDER GAP INDEX 2006	RANKING 2016	RANKING 2015
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	0,574	0,527	117°	111°
Istruzione	Alfabetizzazione, donne iscritte nella scuola primaria, secondaria, terziaria	0,995	0,997	56°	58°
Salute e sopravvivenza	Rapporto tra i sessi alla nascita; aspettativa di vita in salute	0,974	0,972	72°	74°
Valorizzazione politica	Donne con seggi in parlamento, donne a livello ministeriale, donne capo di stato o di governo negli ultimi 50 anni	0,331	0,087	25°	24°
INDICE GENERALE		**0,719**	**0,646**	**50°**	**41°**

Fonte: World Economic Forum - Global Gender Gap Report 2016

In questa classifica l'Italia si posiziona al 50° posto su 144 Paesi analizzati, con un indice di 0,725 (0 indica la totale disuguaglianza, 1 la totale uguaglianza tra i sessi): questo significa che l'Italia colma per il 72% circa le differenze di genere di qualsiasi tipo all'interno del proprio Paese.

L'ITALIA È AL 41° POSTO SU 145 PAESI AL MONDO NELL'INDICE GENERALE DI DISPARITÀ DI GENERE, PEGGIORANDO IL 41° POSTO DEL 2015

Si evidenzia quindi un peggioramento rispetto al 41° posto registrato nel 2015, in particolare a causa dell'indicatore relativo alla partecipazione ed opportunità economiche in calo dal 111° al 117° posto. Considerando peraltro il singolo aspetto della differenza di retribuzione a parità di ruolo, l'Italia si trova al 127° posto, in fondo alla graduatoria. L'aspetto economico e lavorativo si rivela quindi il nostro punto più debole, almeno nel confronto con gli altri paesi.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

L'aspetto educativo e quello relativo alla salute presentano indici prossimi a 1, quindi con una quasi totale parità fra i sessi. La valorizzazione politica delle donne invece presenta un indice decisamente basso (0,331): il posizionamento al 25° posto nella graduatoria lascia intendere come in tutti i paesi del mondo sia necessario fare ancora molta strada per l'uguaglianza politica e decisionale del genere femminile.L'aspetto della partecipazione politica resta tuttavia quello dove l'Italia, rispetto a 10 anni fa ha fatto maggiori passi in avanti (l'indice nel 2006 era di solo 0,087).

Già nel 1975 la Direttiva 75/117/CEE richiamava all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra lavoratori e lavoratrici. Questo principio è stato ribadito con la Risoluzione del Parlamento Europeo del 12 settembre 2013, il cui testo invitava la Commissione Europea a "sostenere gli Stati membri nella riduzione del divario retributivo di genere di almeno 5 punti percentuali ogni anno, con l'obiettivo di eliminare il divario retributivo di genere entro il 2020".

Il WEF dice che questo divario è ben lontano dall'essere colmato. Vedremo più avanti se, nel dettaglio retributivo fornito da JobPricing, questa dinamica è in evoluzione positiva o negativa.

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

IL MERCATO DEL LAVORO MASCHILE E FEMMINILE IN ITALIA

Dopo aver fatto una panoramica sullo scenario internazionale, entriamo più nel dettaglio di casa nostra. In Italia la situazione del mercato del lavoro si può riassumere nel seguente cruscotto, riferito all'anno 2015:

Indicatori del mercato del lavoro - Anno 2015 - Italia

INDICATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE (in unità)	29.456.321	31.209.230	**60.665.551**
FORZE DI LAVORO (in unità)	14.754.000	10.744.000	**25.498.000**
OCCUPATI (in unità)	13.085.000	9.380.000	**22.465.000**
TASSO DI OCCUPAZIONE (in %)	65,5%	47,2%	**56,3%**
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (in %)	11,3%	12,7%	**11,9%**
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (in %)	28,8%	31,4%	**29,9%**

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

È subito evidente che la popolazione lavorativa femminile è in percentuale più ristretta di quella maschile, a causa anche di fattori legati alla tradizione e alla cultura del nostro paese, mentre il tasso di disoccupazione (sia totale che riferito alla fascia 15-29 anni) è solo lievemente superiore per le donne. Se invece si visualizza il trend relativo agli ultimi 10 anni, si può notare come il mercato del lavoro si sta modificando nella sua composizione per genere:

Indicatori del mercato del lavoro - Trend 2004-2015 - Italia

INDICATORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31 DICEMBRE (in unità)	3,8%	3,7%	**3,8%**
FORZE DI LAVORO (in unità)	2,0%	9,2%	**4,9%**
OCCUPATI (in unità)	-3,5%	6,5%	**0,5%**
TASSO DI OCCUPAZIONE (in %)	-4,3%	1,7%	**-1,3%**
TASSO DI DISOCCUPAZIONE (in %)	5,0%	2,2%	**3,9%**
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE (in %)	13,7%	10,8%	**12,4%**

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

La popolazione in generale è cresciuta con la stessa intensità, mentre il mercato del lavoro ha visto crescere in maniera significativa la presenza di donne (9,2% in più le Forze di Lavoro, 6,5% in più gli occupati) e calare decisamente l'occupazione maschile (-3,5% in unità, il tasso di occupazione è sceso di 4,3 punti). Il tasso di disoccupazione è cresciuto in modo consistente nell'ultimo decennio, ripercuotendosi sia sulla componente maschile che su quella femminile del mercato (complessivamente la disoccupazione è cresciuta del 3,9% e del 12,4% se si considera la fascia 15-29 anni). In tal senso si sottolinea tuttavia come il fenomeno sia più significativo per gli uomini.

NEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO LE DONNE STANNO CRESCENDO COME NUMERO DI OCCUPATI, MENTRE GLI UOMINI STANNO CALANDO. TUTTAVIA SONO GLI UOMINI A COSTITUIRE IN MAGGIORANZA LA POPOLAZIONE DI LAVORATORI ITALIANI

Il mercato del lavoro italiano è quindi in evoluzione e, nonostante la presenza di elementi critici quali la crescita del tasso di disoccupazione, la componente femminile al suo interno sta assumendo un peso sempre più rilevante, e guardando ai trend pare avvicinarsi, seppur con lentezza, alla situazione occupazionale degli uomini.

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

IL GENDER SALARY GAP NEL MERCATO ITALIANO ED EUROPEO

Una volta appurato che in Italia il Gender Gap non solo esiste, ma ha anche un significato e un'evoluzione nel tempo rilevante, questa seconda parte del Report si prefigge di indagare il divario tra uomini e donne dal punto di vista retributivo.

La Commissione Europea affronta in maniera puntuale l'argomento, sia da un punto di vista qualitativo e quantitativo, indicando per esempio sette fattori che potrebbero intercorrere a determinare il divario retributivo di genere:

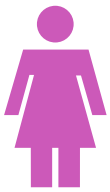
- Le discriminazioni sul posto di lavoro, intese come differenze di retribuzione a parità di ruolo;
- Le differenze di mansioni e di settori, ossia la composizione occupazionale differente tra uomini e donne (che analizzeremo in seguito);
- Le pratiche lavorative e i sistemi di retribuzione, quindi il mancato accesso a opportunità formative e di carriera e a sistemi di incentivazione (e quindi mancata erogazione di bonus e incentivi);
- Professionalità femminili spesso sottovalutate, con riferimento alla mancanza di visione e comprensione dell'effettivo valore delle competenze femminili a confronto con quelle maschili;
- Poche donne ai posti di comando, ossia la composizione molto più favorevole per gli uomini dei vertici e delle prime linee organizzative nelle imprese;
- La tradizione e i ruoli di genere, ossia i retaggi rispetto al ruolo della donna nella società, che porta le donne a seguire un percorso di carriera che le relega a ruoli meno remunerati;
- La difficoltà di conciliare lavoro e famiglia, che costringe spesso le donne a non poter cogliere opportunità lavorative.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Ma quanto guadagnano uomini e donne nel mercato italiano?

€ 30.676

€ 27.228



GLI UOMINI GUADAGNANO IL 12,7% IN PIÙ DELLE DONNE E, ALL'OPPOSTO, LE DONNE GUADAGNANO L'11,2% IN MENO DEGLI UOMINI

Gli uomini mediamente percepiscono una RAL (Retribuzione Annua Lorda) di € 30.676, mentre le donne guadagnano mediamente una cifra di € 27.228 annui lordi. Rispetto al 2015, il Gender Gap retributivo è lievemente cresciuto: le retribuzioni degli uomini sono infatti cresciute dello 2,3%, mentre quelle delle donne sono cresciute dell'1,9%.

Per indagare il fenomeno a livello globale è necessario fare un confronto rispetto ad altri Paesi dell'area europea, e stabilire come l'Italia si posiziona in questi termini. Per far ciò prendiamo in considerazione i dati pubblicati da Eurostat, relativi a diversi paesi europei.

In questa classifica l'Italia si posiziona al 3° posto su 30 Stati. Si può vedere come i principali Paesi europei si posizionino con una differenza retributiva di genere ben al di sopra del 10%, evidenziando quindi una virtuosità dell'Italia sotto questo aspetto, a maggior ragione considerando che la media UE relativa al Gender Salary Gap è del 16,7% (28 paesi, anno 2014).

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Gender Salary Gap nei Paesi Europei

	PAESE	GENDER SALARY GAP
1	Romania	4,5%
2	Luxembourg	5,4%
3	Italy	6,1%
4	Belgium	6,6%
5	Slovenia	7,0%
6	Poland	7,7%
7	Croatia	10,4%
8	Malta	10,6%
9	Lithuania	13,3%
10	Sweden	13,8%
11	Ireland	13,9%
12	Bulgaria	14,2%
13	Cyprus	14,2%
14	Norway	14,5%
15	Spain	14,9%
16	Portugal	14,9%
17	Hungary	15,1%
18	France	15,5%
19	Denmark	16,0%
20	Netherlands	16,1%
21	Iceland	16,7%
22	Latvia	17,3%
23	Finland	18,4%
24	Switzerland	19,3%
25	Slovakia	19,7%
26	United Kingdom	20,9%
27	Austria	22,2%
28	Germany	22,3%
29	Czech Republic	22,5%
30	Estonia	28,1%

Fonte: Eurostat 2014 - Gender pay gap in unadjusted form in the EU and Member States (%). The gender pay gap is the difference in average gross hourly wage between men and women across the economy.

L'analisi di Eurostat considera il salario orario lordo medio di uomini e donne rilevato nel 2014, indicatore differente rispetto alla RAL considerata da JobPricing, che fa riferimento al 2016 e che ad esempio considera solamente profili full-time e lavoratori dipendenti di aziende private. Ciò non toglie che una fonte istituzionale riconosciuta rileva una bassa differenza retributiva di genere rispetto alle altre realtà europee.

LO STUDIO, DA QUI IN AVANTI RIPORTERÀ IL GENDER SALARY GAP SECONDO L'ACCEZIONE DI JOBPRICING, OSSIA LA PERCENTUALE CHE INDICA QUANTO GLI UOMINI GUADAGNANO IN PIÙ (O IN MENO) RISPETTO ALLE DONNE (IL 12,7% IN ITALIA)

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

RETRIBUZIONI DI UOMINI E DONNE PER INQUADRAMENTO

LE DONNE AI VERTICI DELLE AZIENDE

Uno degli aspetti maggiormente sentiti dall'opinione pubblica riguarda le cosiddette "quote rosa", ossia la richiesta di regole definite per permettere alle donne di accedere in modo più diffuso e con maggior frequenza ai vertici delle aziende. In precedenza abbiamo elencato alcune normative a riguardo, ora passiamo a verificare se e con quale incidenza tali normative siano state rispettate.

Un primo riscontro lo fornisce il Rapporto sulla Corporate Governance redatto dalla CONSOB, che indaga su una serie di aspetti riguardanti i CdA e i Board delle società quotate alla Borsa Italiana. Scopriamo così che la rappresentanza femminile, a fronte della Legge 120/2011, è cresciuta in modo consistente.

Durante l'esercizio 2016, sono ben 687 (il 30,3%) le donne che hanno ricoperto un ruolo di Consigliere all'interno dei CdA. Se si considera che nel 2011, quindi solamente 5 anni fa, le donne in questa posizione erano solamente 193, ossia il 7,4% del totale dei board members, si può affermare che la legislazione ha portato gli effetti sortiti. Questa dinamica è inoltre supportata dal fatto che almeno una donna siede nel Board in 228 imprese quotate, sulle 230 totali quotate alla Borsa Italiana.

GRAZIE ALLE NORMATIVE INTRODOTTE NEGLI ULTIMI ANNI, IL NUMERO DI DONNE CHE HA ACCESSO A RUOLI DI VERTICE DI AZIENDE PRIVATE E PUBBLICHE STA CRESCENDO SIGNIFICATIVAMENTE

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

ISTAT fornisce inoltre dati relativi alla differenza occupazionale per inquadramento contrattuale.

Composizione degli occupati per genere e inquadramento - Anno 2015

OCCUPATI	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Uomini	72%	56%	43%	65%	58%
Donne	28%	44%	57%	35%	42%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Le donne nel nostro Paese hanno un peso inferiore nei livelli apicali delle organizzazioni: le donne rappresentano solo il 40% degli occupati in posizioni da Dirigenti o Quadri (di cui il 28% isolando i Dirigenti, 44% selezionando i Quadri), mentre questo delta è ribaltato nella composizione degli Impiegati, dove le donne sono in maggioranza (57%). Fra gli Operai invece 2 occupati su 3 sono uomini, dato non sorprendente vista la tipologia di lavoro svolta e ai requisiti fisici necessari, che favoriscono la presenza maschile.

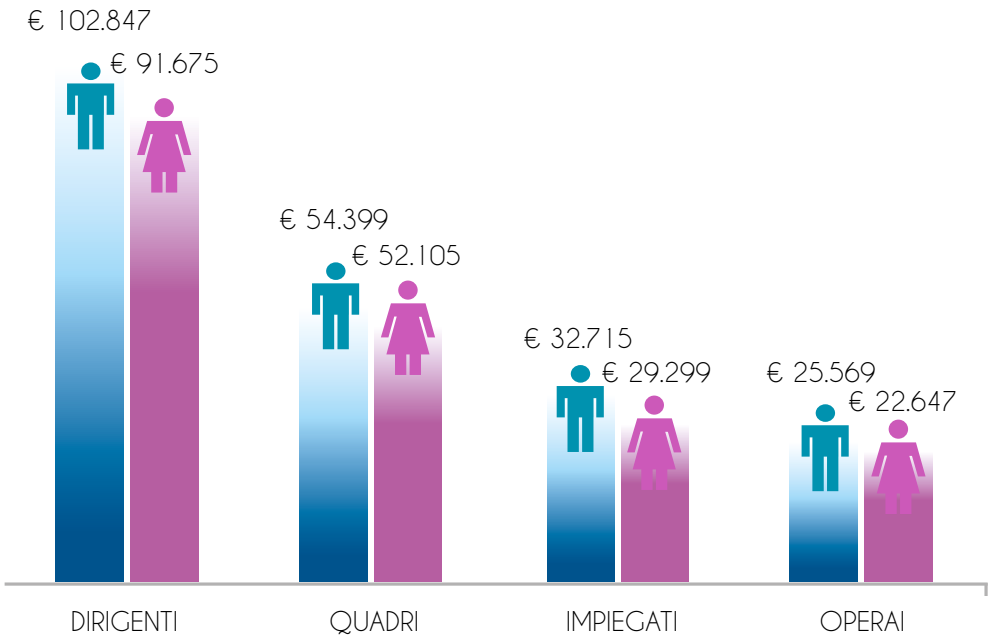
Effettuando comunque un confronto rispetto al passato, si può evidenziare come anche ai livelli più alti la presenza femminile sia in crescita, seppur lieve: dal 2004 al 2015 i Dirigenti donne sono passati dal 24% al 28%, i Quadri dal 39% al 44%.

NONOSTANTE LA LORO PRESENZA SIA CRESCIUTA, LE DONNE RICOPRONO COMUNQUE UN RUOLO ANCORA DI SECONDA FASCIA ALL'INTERNO DEI LIVELLI APICALI DELLE AZIENDE

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

LE RETRIBUZIONI PER INQUADRAMENTO

Analizzando invece le RAL rilevate nelle 4 qualifiche contrattuali, si riscontra un divario maggiore nelle retribuzioni degli Operai: in questo caso gli uomini guadagnano il 12,9% in più delle donne, con una differenza assoluta di quasi 3.000 €.



RAL Media 2016 per inquadramento e genere

DIMENSIONE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Uomini	€ 102.847	€ 54.399	€ 32.715	€ 25.569
Donne	€ 91.675	€ 52.105	€ 29.299	€ 22.647
GENDER SALARY GAP 2016	12,2%	4,4%	11,7%	12,9%
GENDER SALARY GAP 2015	11,9%	5,0%	12,4%	11,5%

Significativo anche il divario tra le retribuzioni dei Dirigenti: in questo caso gli uomini guadagnano mediamente il 12,2% in più delle donne, ma soprattutto la differenza è di oltre 11.000 Euro lordi annui. La differenza è significativa anche fra gli Impiegati, dove gli uomini (che abbiamo visto essere in percentuale inferiori alle donne come numero) guadagnano mediamente l'11,7% in più delle donne (contro il 12,4% rilevato nel 2014), mentre tra i Quadri, si registra lo scostamento minore (4,4%).

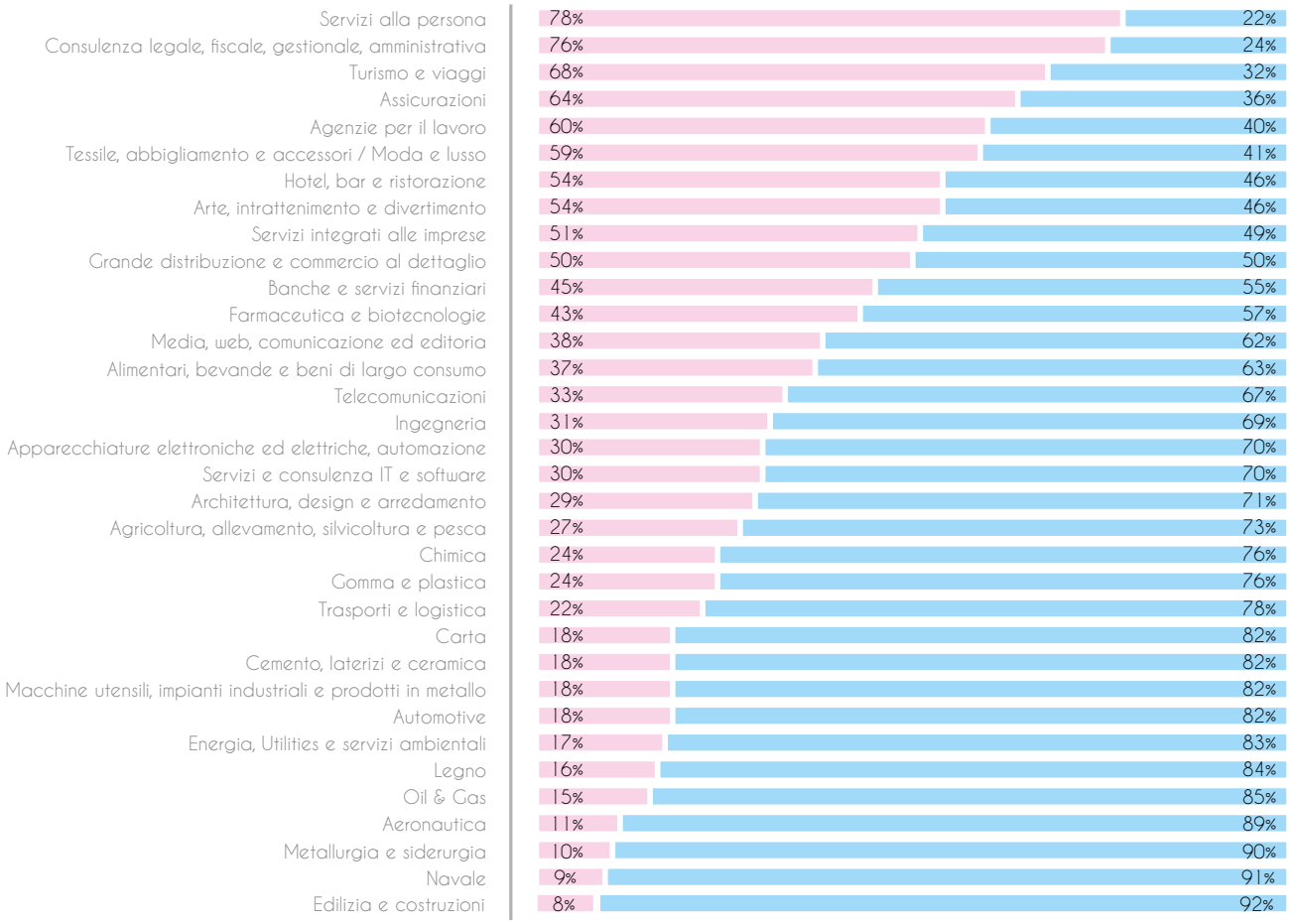
info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

I SETTORI PIÙ REMUNERATIVI PER UOMINI E DONNE

SETTORI "FEMMINILI" E SETTORI "MASCHILI"

Una prima caratteristica su cui si vuole indagare, in termini di Gender Salary Gap, sono i settori entro i quali troviamo una significativa disparità di genere. Prima di far ciò occorre tuttavia analizzare la composizione del mercato del lavoro nei diversi settori: infatti è utile conoscere se vi sono settori a prevalenza maschile o femminile per poi conoscere le dinamiche retributive all'interno di quel particolare settore.

Composizione degli occupati dipendenti per industry e genere



Fonte: elaborazione JobPricing su dati Istat - Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2014 e 2015

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Dall'analisi settoriale si nota come il Gender Salary Gap più elevato si trovi all'interno del settore dei servizi a persone e imprese e a quello dei servizi finanziari, mentre nel settore edilizio le donne guadagnano mediamente più degli uomini: qui tuttavia la componente femminile, come si può osservare nel grafico precedente, è molto ridotta, e il settore è connotato dalla prevalenza di profili operai.

RAL Media 2016 per settore e genere

SETTORE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2016
AGRICOLTURA	€ 24.221	€ 23.136	4,7%
INDUSTRIA DI PROCESSO	€ 31.744	€ 30.488	4,1%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	€ 31.122	€ 27.806	11,9%
EDILIZIA	€ 26.033	€ 31.444	-17,2%
UTILITIES	€ 32.054	€ 32.696	-2,0%
COMMERCIO	€ 30.126	€ 29.037	3,8%
SERVIZI	€ 30.024	€ 25.841	16,2%
SERVIZI FINANZIARI	€ 44.544	€ 35.991	23,8%
TOTALE	€ 30.676	€ 27.228	12,7%

LA DIFFERENZA RETRIBUTIVA TRA UOMINI E DONNE È MAGGIORE NEI SETTORI DEI SERVIZI, DOVE LE DONNE SONO NUMERICAMENTE PIÙ PRESENTI IN QUANTO MENO INCENTRATE SU RUOLI OPERAI

Analizzando la retribuzione nelle singole industry (ossia le specificità settoriali), possiamo notare come il Gender Salary Gap sia a favore degli uomini in ben 27 industry delle 35 che compongono il mercato. Ai primi posti, come sottolineato in precedenza, si trovano settori relativi al Terziario, come le Banche e le Assicurazioni, le società di Consulenza e le Agenzie per il Lavoro, dove il Gender Gap dal punto di vista retributivo si avvicina o supera il 20%.

Troviamo invece settori in cui la differenza è favore delle donne, come il settore Edilizio, del Cemento Laterizi e Ceramica, il settore del Legno, e il settore dell'Architettura, Design e Arredamento. In questo caso è tuttavia determinante la composizione occupazionale, considerando che la presenza femminile è molto ristretta (non supera mai il 30%).

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

RAL Media 2016 per industry e genere e Gender Salary Gap

INDUSTRY	RAL MEDIA UOMINI	RAL MEDIA DONNE	GENDER SALARY GAP	ALTA PRESENZA FEMMINILE
ASSICURAZIONI	€ 40.261	€ 31.236	28,9%	+
CONSULENZA LEGALE, FISCALE, GESTIONALE E AMMINISTRATIVA E RICERCHE DI MERCATO	€ 35.447	€ 28.810	23,0%	+
INGEGNERIA	€ 39.898	€ 32.999	20,9%	-
BANCHE E SERVIZI FINANZIARI	€ 45.395	€ 37.822	20,0%	+
AGENZIE PER IL LAVORO	€ 32.278	€ 27.005	19,5%	+
SERVIZI ALLA PERSONA	€ 28.684	€ 23.999	19,5%	+
APPAR. ELETTRONICHE ED ELETTRICHE, AUTOMAZIONE	€ 34.560	€ 29.040	19,0%	-
MODA E LUSSO	€ 27.863	€ 24.246	14,9%	+
SERVIZI INTEGRATI ALLE IMPRESE	€ 30.427	€ 26.517	14,7%	+
FARMACEUTICA E BIOTECNOLOGIE	€ 42.402	€ 37.043	14,5%	+
GOMMA E PLASTICA	€ 31.225	€ 27.375	14,1%	-
CHIMICA	€ 35.174	€ 31.037	13,3%	-
TELECOMUNICAZIONI	€ 38.784	€ 34.241	13,3%	-
TESSILE, ABBIGLIAMENTO E ACCESSORI	€ 28.983	€ 25.621	13,1%	+
ARTE, INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO	€ 30.788	€ 27.416	12,3%	+
SERVIZI E CONSULENZA IT E SOFTWARE	€ 37.307	€ 33.748	10,5%	-
ALIMENTARI, BEVANDE E BENI DI LARGO CONSUMO	€ 30.843	€ 28.472	8,3%	-
CARTA	€ 30.196	€ 27.940	8,1%	-
HOTEL, BAR E RISTORAZIONE	€ 23.979	€ 22.218	7,9%	+
MEDIA, WEB, COMUNICAZIONE ED EDITORIA	€ 32.974	€ 30.826	7,0%	-
MACCHINE UTENSILI, IMPIANTI IND. E PROD. IN METALLO	€ 31.398	€ 29.809	5,3%	-
AUTOMOTIVE	€ 28.631	€ 27.344	4,7%	-
AGRICOLTURA, ALLEVAMENTO, SILVICOLTURA E PESCA	€ 24.221	€ 23.136	4,7%	-
GRANDE DISTRIBUZIONE E COMMERCIO AL DETTAGLIO	€ 30.126	€ 29.037	3,8%	+
OIL & GAS	€ 37.755	€ 36.394	3,7%	-
TURISMO E VIAGGI	€ 27.072	€ 26.917	0,6%	+
METALLURGIA E SIDERURGIA	€ 30.068	€ 29.966	0,3%	-
ENERGIA, UTILITIES E SERVIZI AMBIENTALI	€ 32.054	€ 32.696	-2,0%	-
AERONAUTICA	€ 35.236	€ 36.040	-2,2%	-
TRASPORTI E LOGISTICA	€ 29.160	€ 30.712	-5,1%	-
LEGNO	€ 25.196	€ 26.742	-5,8%	-
ARCHITETTURA, DESIGN E ARREDAMENTO	€ 26.606	€ 29.014	-8,3%	-
NAVALE	€ 29.829	€ 32.595	-8,5%	-
CEMENTO, LATERIZI E CERAMICA	€ 30.409	€ 33.389	-8,9%	-
EDILIZIA E COSTRUZIONI	€ 26.033	€ 31.444	-17,2%	-

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).

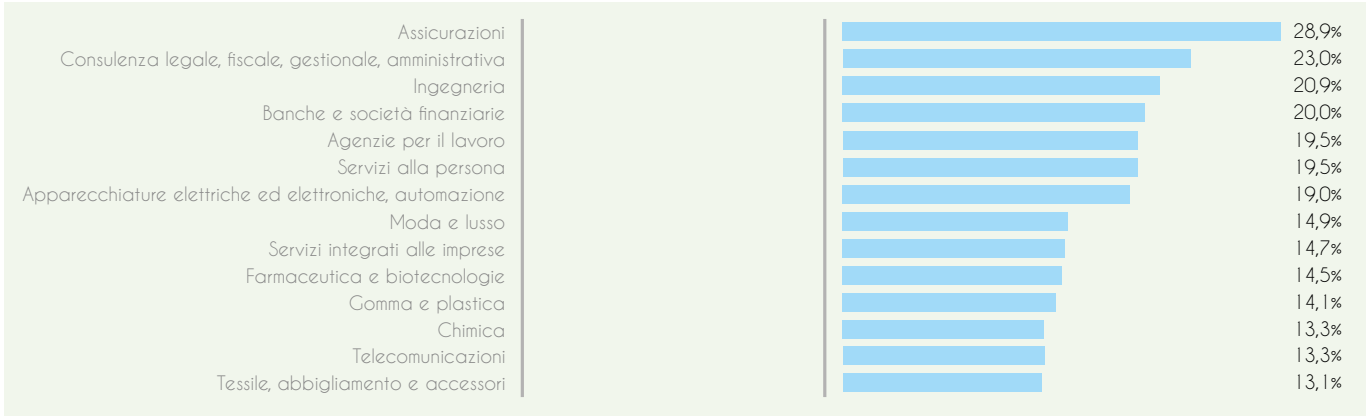
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Ciò che tuttavia certifica come la differenza fra uomini e donne sia strutturale nel nostro Paese è ulteriormente confermata nella tabella precedente.

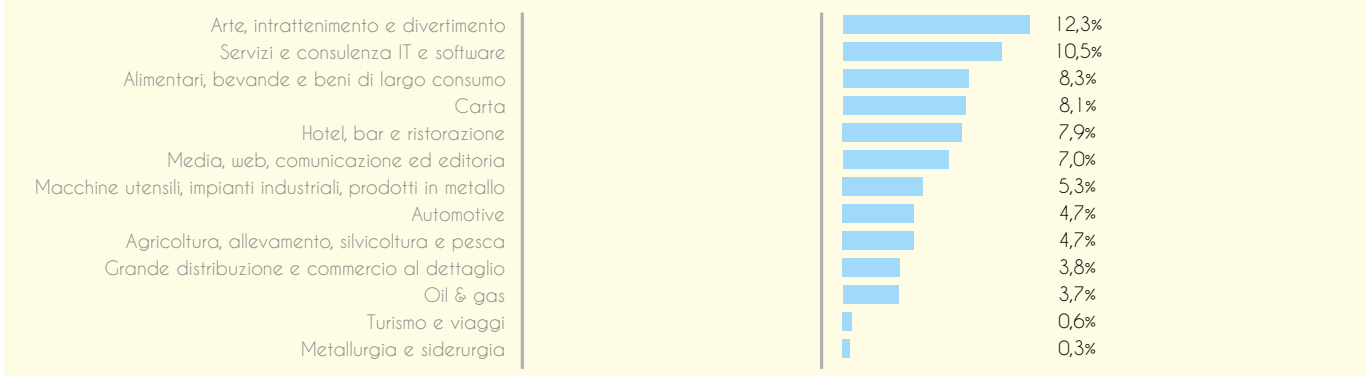
Se si considerano i settori dove la presenza femminile è superiore al 40% (13 in totale), troviamo ben 8 "+" nei primi 10 settori con il Gap retributivo più elevato, con un Gap che supera il 14%. In soli 2 settori la differenza è contenuta, ossia il settore del Turiamo e Viaggi e della GDO e Commercio.

Gender Salary Gap per Industry

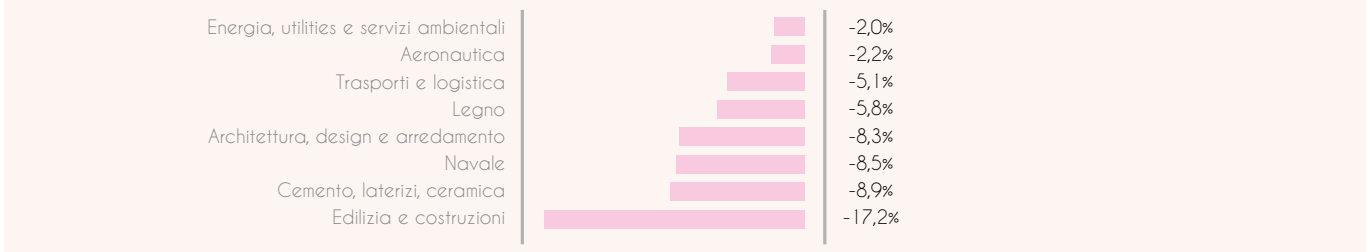
INDUSTRY DOVE IL GENDER SALARY GAP È A FAVORE DEGLI UOMINI, ED È SUPERIORE AL GAP MEDIO NAZIONALE



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



info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

JobPricing Compensation&Benefits

QUANTE DONNE E QUANTI UOMINI LAUREATI?

Storicamente l'accesso delle donne all'istruzione, specialmente ai livelli più alti, è stato molto limitato, soprattutto a causa di un retaggio culturale molto tradizionalista all'interno delle famiglie; questa tendenza ha iniziato a cambiare negli anni '60, quando le donne hanno iniziato ad acquisire maggior capacità di autodeterminazione su ogni aspetto della loro vita.

Questo tipo di dinamica è stata poi resa confermata da vari studi, che testimoniano come il livello di scolarità femminile sia costantemente cresciuto negli ultimi 50 anni. Oggi, nel 2015, il numero di donne laureate è leggermente superiore a quello degli uomini laureati.

Composizione della popolazione per livello di scolarità (laureati vs. non laureati) e genere
Anno 2015 e Trend 2004-2015

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE
Non laureati	61,2%	38,8%
Laureati	46,2%	53,8%

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE
Laureati 2004	1.614.731	1.537.155
Laureati 2015	2.226.901	2.497.991
% AUMENTO	+37,9%	+62,5%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Prendendo in considerazione anche solo l'ultimo periodo 2004-2015, si può infatti notare come il numero di uomini e donne laureati fosse sostanzialmente simile nel 2004, mentre nel 2015 il numero è cresciuto maggiormente in quota e percentuale (+62,5%) fra le donne.

LE DONNE AUMENTANO SEMPRE PIÙ IL LORO LIVELLO DI SCOLARITÀ E NEL TEMPO HANNO SUPERATO GLI UOMINI PER NUMERO DI LAUREATI

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

LE RETRIBUZIONI PER LIVELLO DI ISTRUZIONE

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%).

RAL Media 2016 per livello di istruzione (laureati vs. non laureati) e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2016
Non laureati	€ 28.854	€ 26.063	10,7%
Laureati	€ 45.424	€ 33.581	35,3%
TOTALE	€ 30.676	€ 27.228	12,7%

GLI UOMINI LAUREATI GUADAGNANO MEDIAMENTE IL 33% IN PIÙ DELLE DONNE LAUREATE, MENTRE LA DIFFERENZA DI GENERE NELLA FAMIGLIA DEI NON LAUREATI È MOLTO CONTENUTA

Tra gli occupati in possesso di una laurea, invece, la differenza è molto elevata: gli uomini laureati guadagnano mediamente il 35,3% in più delle donne. Il motivo è di facile spiegazione: essendo la popolazione maschile dei occupati laureati molto più eterogenea in termini di età anagrafica, è più facile che comprenda lavoratori i quali, nel corso della propria carriera, hanno raggiunto un ruolo e una qualifica che garantiscono retribuzioni più elevate. Le donne invece hanno ottenuto più tardi nel tempo questo livello di scolarità, perciò il loro livello retributivo dovrebbe essere destinato a salire, restringendo così il gap con gli uomini, solo nei prossimi anni, quando raggiungeranno con maggior frequenza quei ruoli che ora sono prevalentemente ricoperti da uomini.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199
© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Composizione degli occupati per genere e classe di età anagrafica - Laureati - Anno 2015

LAUREATI	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e più
Uomini	41%	45%	48%	59%
Donne	59%	55%	52%	41%

Fonte: ISTAT - Sistema Informativo I.Stat

Quanto appena spiegato è supportato dai dati sull'occupazione dell'Istat: indagando la composizione per età anagrafica dei laureati, scopriamo che, tra i laureati fino a 34 anni, la prevalenza è femminile, mentre al passaggio alla fascia di età successiva la componente maschile diventa sempre più cospicua. Sopra i 45 anni gli uomini occupati con laurea sono solo leggermente inferiori alle donne. Considerando il sistema nazionale, che in termini retributivi ha come elemento distintivo gli scatti di anzianità, viene facile pensare che, a età media inferiore, corrisponde una retribuzione inferiore.

LE DONNE CON LA LAUREA SONO MEDIAMENTE PIÙ GIOVANI ED È PER QUESTO MOTIVO CHE LA LORO RETRIBUZIONE MEDIA È DECISAMENTE PIÙ BASSA DI QUELLA DEGLI UOMINI. NEI PROSSIMI ANNI SI PUÒ PRESAGIRE UN ACCORCIAMENTO DI QUESTO GAP

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 35'%, 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.

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

RAL Media 2016 per livello di istruzione e genere

LIVELLO DI ISTRUZIONE	UOMINI	DONNE	GENDER SALARY GAP 2015
Scuola dell'obbligo	€ 26.662	€ 23.656	12,7%
Diploma di scuola professionale	€ 27.070	€ 26.141	3,6%
Diploma di media superiore	€ 31.594	€ 27.762	13,8%
Laurea triennale	€ 32.256	€ 26.971	19,6%
Master di I livello	€ 47.745	€ 35.334	35,1%
Laurea magistrale	€ 47.347	€ 34.995	35,3%
Master di II livello	€ 53.580	€ 38.632	38,7%
Dottorato di ricerca	€ 53.385	€ 39.039	36,7%
TOTALE	€ 30.676	€ 27.228	12,7%

Da un altro punto di vista, i valori retributivi degli uomini laureati raggiungono livelli associati normalmente a primi livelli impiegatizi e di Quadro, mentre i medesimi livelli per le donne sono decisamente inferiori anche per i motivi spiegati in precedenza riguardo l'età media delle donne laureate inferiore a quella degli uomini.

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

LE PROFESSIONI PIÙ REMUNERATIVE PER UOMINI E DONNE

I GAP PER FAMIGLIA PROFESSIONALE

Finora sono stati analizzati a livello complessivo i differenziali retributivi per genere, utilizzando alcune caratteristiche che hanno permesso di identificare soglie e possibili evoluzioni dal punto di vista retributivo. Minore accesso a ruoli di vertice, composizione occupazionale "sfavorevole" e processo di crescita della scolarità media sono caratteristiche strutturali e tradizionali del nostro Paese, che determinano un Gender Salary Gap favorevole agli uomini.

Ma la differenza di genere è solo strutturale? Esiste una discriminazione retributiva a parità di ruolo? In primo luogo si è voluto indagare il Gender Salary Gap per famiglia professionale.

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%
Impiegati Staff	6,4%
Impiegati Commerciali	2,8%
Impiegati Tecnici	3,1%
Impiegati Operativi	5,6%
Operai Generici	5,2%
Operai Specializzati	7,9%

Quasi tutte le famiglie professionali presentano una RAL media superiore per gli uomini. Le differenze più elevate si riscontrano in famiglie di Dirigenti.

Sono in generale le funzioni legate allo Staff (Amministrazione, Finanza e Controllo, Risorse Umane, IT, Segreteria e Servizi Generali) a evidenziare una differenza di genere più consistente, in tutte le qualifiche.

Si nota invece una differenza ben più ristretta all'interno delle figure tecniche (che prevalentemente sono riconducibili alle aree della Qualità, Ricerca e Sviluppo, Area Tecnica, e ruoli di alto contenuto specialistico tecnologico).

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Ma la differenza di genere è solo strutturale, o esiste una discriminazione retributiva a parità di ruolo?

Entrando nel dettaglio dei ruoli, JobPricing ha preso in considerazione un panel statisticamente significativo di 570 ruoli organizzativi, analizzandoli per differenti inquadramenti (Dirigenti, Quadri, Impiegati e Operai). In primo luogo si osserva che, a parità di ruolo e inquadramento, 116 ruoli presentano una RAL media superiore per le donne, 454 presentano RAL media superiore per gli uomini.

A PARITÀ DI RUOLO, NEL 20% CIRCA DEI CASI GUADAGNANO MEDIAMENTE DI PIÙ LE DONNE, MENTRE NEL 80% DEI CASI GUADAGNANO MEDIAMENTE DI PIÙ GLI UOMINI

Di seguito abbiamo selezionato alcuni di questi 570 ruoli, in cui abbiamo ritenuto rilevante il Gender Salary Gap a favore delle donne e a favore degli uomini:

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 e Marketing	6%	Direttore Comunicazione	30%
Direttore Vendite Italia	1%	Direttore ICT/Sistemi Informativi	25%
Direttore Ufficio Legale	1%	Direttore Risorse Umane	15%

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

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	18%	Responsabile Ufficio Tecnico	16%
Specialista Sviluppo Organizzativo	12%	Responsabile Tesoreria e Finanza	13%
Direttore Punto Vendita	7%	Specialista Logistica e Supply Chain	11%
Responsabile Pianificazione	5%	Responsabile Marketing	11%
Analista Finanziario	3%	Responsabile Amministrazione	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
Responsabile Regulatory Affairs	15%	Regional Key Account Manager	28%
Specialista Amministrazione Vendite	12%	Responsabile Vendite Italia	28%
Traduttore	9%	Addetto Ufficio Stile	25%
Supporto Vendite / Specialista Back Office Vendite	8%	Data Scientist	22%
Specialista Contabilità Clienti	7%	Responsabile Produzione	22%
Addetto Compliance	7%	Addetto Product Management	21%
Brand Manager	6%	Responsabile Ufficio Tecnico	19%
Assistente Direzione	5%	Account Manager	18%
Specialista Tesoreria e Finanza	5%	Category Manager	18%
Responsabile Risorse Umane	4%	Business Development Manager	17%

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

NOTA METODOLOGICA

Il Database di JobPricing utilizzato per questo studio è costituito da oltre 280mila profili di lavoratori dipendenti di aziende private, raccolti durante il 2014 il 2015 e il 2016.

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

JobPricing raccoglie le informazioni appartenenti al proprio Database utilizzando diverse fonti:

1. INDIVIDUI: le informazioni vengono raccolte direttamente dagli individui che rispondono, in forma del tutto anonima, al sondaggio online presente sul sito www.jobpricing.it
2. AZIENDE: i dati forniti dalle direzioni HR delle aziende clienti vengono rielaborati in forma anonima e costituiscono un panel di controllo fondamentale
3. SURVEY E DATABASE RETRIBUTIVI: JobPricing provvede all'acquisto di altre indagini retributive presenti sui mercati nazionale e internazionale

I dati provenienti dalle diverse fonti vengono omogeneizzati, normalizzati secondo le stesse modalità e ricondotti alla classificazione prevista dal modello di indagine retributiva di JobPricing.

Prima di poter essere inserita nel database retributivo, ogni informazione passa attraverso un rigoroso processo di filtraggio e pulizia che ne determina l'accettazione e l'inserimento nella Base Dati dell'elaborazione.

info@jobpricing.it | www.jobpricing.it | 035 0785199

© JobPricing 2017 - Tutti i diritti riservati - Riproduzione riservata

Job Pricing
Compensation&Benefits

© 2017 JobPricing - Powered by JobValue S.r.l.

JobValue è una società di consulenza manageriale specializzata nella progettazione, valutazione e miglioramento dei sistemi di Human Resources Management, con specializzazioni in due ambiti di intervento:

Job Pricing Compensation&Benefits — Analisi & benchmarking retributivo, Sistemi e politiche di Comp & Ben, Total rewards, Incentive & MBO

Job Performance People&Organization — Organizzazione, Sviluppo organizzativo, Performance Management, HR Management Systems

L'Osservatorio permanente JobPricing rappresenta oggi il più ampio, qualificato ed aggiornato Database sul mercato delle retribuzioni italiane e sulle pratiche HR in ambito compensation & benefit.

© 2017 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