



COME UN CALEIDOSCOPIO...

Mercato del lavoro e differenziali retributivi fra donne e uomini in Toscana

A cura di Franco Bortolotti e Sandra Burchi
16 aprile 2018

Indice

Occupate, dinamiche, incerte - Donne e mercato del lavoro in Toscana.....	2
Introduzione	2
In Toscana	3
Tabella Istat sui dati provinciali	4
Meno giovani.....	6
Più istruite	6
Part-time	7
Macrosettori.....	7
DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI FRA UOMINI E DONNE IN TOSCANA	9
Metodologia	9
La differenza retributiva di genere oraria a livello nazionale.....	9
La differenza retributiva generale toscano: 37%	9
Il ruolo del part time.....	10
Lavoro "fisso" e lavoro "precario"	12
Giovani e anziani hanno retribuzioni differenti.....	12
Differenziali di genere nei settori: gli operai.....	13
Differenziali retributivi uomini-donne 2016, operai a tempo pieno	14
Differenziali di genere nei settori: gli impiegati	16
Approfondimento settoriale: i differenziali retributivi nel settore Tac.....	18
Approfondimento settoriale: i differenziali retributivi nel settore metalmeccanico.....	24
Approfondimento settoriale: i differenziali retributivi - settore dei servizi.....	28

Occupate, dinamiche, incerte - Donne e mercato del lavoro in Toscana

Introduzione

Nel giugno 2017 L'Istat ha reso noto che il tasso di occupazione femminile in Italia ha raggiunto il 48,8%. Un record storico: nonostante sia ancora molto distante dalla media europea (65,3%) si tratta della percentuale più alta registrata nel nostro paese dal 1977, anno in cui l'Istat ha iniziato a diffondere i dati sull'occupazione. L'ultimo dato prodotto dall'Istituto Nazionale di Statistica conferma questo dato segnalando nella rilevazione del marzo 2018 (che registra la forza lavoro fino a gennaio 2018) un tasso del 49,3% con un aumento dello 0,2% solo nell'ultimo trimestre.

A livello numerico questo dato si traduce nel seguente modo. Nel gennaio 2018 le donne occupate risultano 9,73 milioni (dati destagionalizzati) in aumento del 1,7% su gennaio 2017.

Si continua a parlare di vitalità dell'occupazione femminile e di un suo contributo essenziale (per quanto poco detto o promosso) alla ripresa dell'economia.

Se si confrontano i grafici sull'andamento dei tassi di occupazione maschile e femminile, si vedrà che l'occupazione femminile si rappresenta come meno incerta e più costante nel mostrare segni di crescita.

Eppure il gap di genere relativamente all'occupazione è ancora significativo.

Il tasso di occupazione maschile secondo la rilevazione del marzo 2018 è 67%.

Nel giugno 2017 il tasso di occupazione maschile contemporaneo a quello che ha registrato il record femminile del 48,8% era di 67,1%, una differenza di 18 punti percentuali nella fascia di età 15-64.

Come nota Birindelli nella nota prodotta dalla Fondazione Di Vittorio: Negli Stati dell'Unione Europa (2017, dati fino al terzo trimestre), in un solo caso (Malta) si registra un gap di genere nei tassi di occupazione (15-64 anni) di ampiezza superiore alla nostra, nonostante un tasso di occupazione femminile (54%) ampiamente migliore di quello italiano. In un altro caso (Grecia) lo scarto è delle stesse proporzioni di quello italiano, e, insieme all'Italia, la Grecia è anche l'unico Paese a presentare un tasso di occupazione femminile inferiore al 50% (45%). In Francia e Germania, l'employment gap è del 7%, nel Regno Unito del 9% e in Spagna dell'11%. Cosa più importante, in Germania e Regno Unito il tasso di occupazione femminile è intorno al 70%, in Francia supera il 60% e in Spagna si attesta sul 56%, mentre in Italia si attesta intorno al 49%.

Nel gap occupazionale italiano molto incide la questione meridionale, che, in termini di mercato del lavoro, è particolarmente una questione femminile. Lo scarto tra i tassi di occupazione di genere nel Mezzogiorno sfiora il 25%, contro il 14-15% medio nel Centro-Nord.

Ma se è vero che in Italia esistono differenze fra Nord, Centro e Sud, la questione dell'occupazione femminile resta di per sé problematica. Tutto questo non è in contraddizione con un altro dato su cui occorrerebbe indagare di più: in epoca di crisi e post-crisi le donne dimostrano di saper rimanere nel mercato del lavoro, dimostrano cioè di avere un tipo di partecipazione al mercato del lavoro che meglio si adatta ai periodi di incertezza. È un dato interessante e da leggere in profondità e in relazioni ad altri processi che hanno attraversato la crisi e orientato il mercato negli ultimi anni: la Riforma Fornero, che ha prolungato la vita lavorativa di molte donne e la Riforma del lavoro, il cosiddetto Job Act, i cui esiti sull'occupazione femminile sono ancora da verificare. Un altro dato costante quando si guarda alla capacità delle donne di affrontare un percorso di lavoro e di carriera è la difficoltà di condivisione del lavoro di cura all'interno della famiglia e la difficoltà di accesso al sistema dei servizi la cui presenza sul territorio nazionale è notoriamente discontinua. Il dato più significativo è quello arrivato nell'ottobre 2017 dall'Ispettorato del lavoro, che registra una diffusione consistente di dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici madri. Nel 2016, riporta l'istituto nel suo ultimo rapporto, il 78% delle dimissioni volontarie ha riguardato le lavoratrici madri, e solo il 22% i lavoratori padri. Parliamo di 27.443 donne, a fronte delle 25.620 dell'anno precedente, che rispetto al totale rappresentano una lieve flessione percentuale.

Quella che cresce è la percentuale di lavoratrici che si licenziano perché non ce la fanno a gestire lavoro e figli. Le difficoltà nel conciliare la cura dei figli con il lavoro nel 2016 è stata infatti alla base di 13.854 dimissioni - il 44% in più rispetto a quelle rilevate nel 2015. Nel 98% dei casi questo ha riguardato le donne. Tra le motivazioni più frequenti: assenza di parenti di supporto, mancato accoglimento al nido, costi troppo elevati per delegare l'assistenza dei neonati a nidi privati o baby-sitter.

Un fenomeno tanto diffuso quanto sintomatico di un sistema di servizi e politiche insufficienti a garantire la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro. "La carenza dei servizi sociali, soprattutto nel Mezzogiorno, e un insufficiente sostegno alla maternità e paternità fanno sì che il 30% delle madri che hanno un lavoro lo interrompe alla nascita del figlio" commenta nel suo ultimo rapporto l'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (Asvis), rete di esperte ed esperti che sta vigilando sul raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 in Italia.

A ottobre l'Ocse ha diffuso il suo rapporto The Pursuit Gender Equality e l'Eige ha pubblicato il rapporto sul Gender Equality Index 2017. Entrambi i documenti evidenziano come l'Italia continui a caratterizzarsi per la bassa occupazione femminile e i marcati divari di genere nella distribuzione tra lavoro retribuito e lavoro domestico.

Al momento "solo un bambino su quattro tra gli zero e i due anni in Italia è, in effetti, affidato alle cure di servizi formali di assistenza all'infanzia" riporta l'Ocse nel rapporto diffuso a Ottobre. Questa, però, ci tiene a sottolineare, è solo una parte della storia. "Il tasso di fertilità in Italia è tra i più bassi dell'area Ocse, l'età media in cui una donna ha il suo primo figlio è abbastanza alta e ci sono molte donne senza figli". Non è un caso che, al contrario di quello che spesso si pensa, occupazione femminile e natalità crescano insieme.

In Toscana

Se guardiamo la tabella con i dati relativi ai principali indicatori del mondo del lavoro (Tasso di Attività, Tasso di Occupazione, Tasso di Disoccupazione), vediamo che la Toscana - rispetto alla media nazionale - mostra alcuni punti in più relativamente a tutti gli indicatori. In particolare relativamente all'Occupazione Femminile se il dato nazionale è del 49,2 quello toscano è del 59,8, quasi 10 punti in più, mentre quello maschile, sempre superiore, segnala una minor differenza, di 4-5 punti.

Indicatori forza lavoro - Confronto Italia Toscana	Maschi	Femmine	Totale
Attività Italia	75,0	55,9	65,4
Attività Toscana	78,6	66,2	72,4
Occupazione Italia	67,1	49,2	58,2
Occupazione Toscana	71,5	59,8	65,6
Disoccupazione Italia	10,3	12,4	11,2
Disoccupazione Toscana	7,8	9,4	8,6

Se si guardano gli indicatori toscani, relativi alla componente femminile, all'interno dei dati regionali, si vede confermata una posizione intermedia: la Toscana si colloca in continuità con le regioni del Nord come la Lombardia o l'Emilia Romagna, staccandosi di qualche punto da situazioni come il Trentino o la Valle d'Aosta.

Regioni	Tasso Attività	Tasso Occupazione	Tasso di disoccupazione
Italia	55,9	48,9	12,4
Piemonte	65,6	58,8	10,2
Valle d'Aosta	67,9	62,7	7,7
Liguria	61,5	54,3	11,6
Lombardia	64,3	59,3	7,7
Trentino Alto Adige	67,2	64,0	4,8
Veneto	62,1	57,1	7,9
Friuli Venezia Giulia	63,6	58,4	8,1
Emilia Romagna	67,5	62,1	8,0
Toscana	66,2	59,8	9,4

Umbria	62,6	55,1	11,8
Marche	62,0	54,3	12,4
Lazio	59,9	52,9	11,6
Abruzzo	53,5	45,1	15,3
Molise	50,1	42,8	14,3
Campania	38,8	29,4	24,0
Puglia	40,9	31,7	22,2
Basilicata	43,9	37,3	14,9
Calabria	40,1	30,2	24,3
Sicilia	38,3	29,2	23,4
Sardegna	50,9	42,1	17,1

Anche in Toscana i dati rafforzano l'idea della ripresa e anche in Toscana i dati parlano di una crescita dell'occupazione femminile, che - a partire dai numeri - mostra una maggiore vitalità e conosce una lenta ma continuativa tendenza a crescere. Il dato è da leggere in relazione a una ripresa dell'economia a livello regionale.

Il quadro congiunturale che emerge dall'analisi dell'ultimo trimestre del 2017, come si legge nel focus Economia dell'Ires, conferma una tendenza positiva per l'economia della Toscana e il consolidamento di una dinamica di crescita che ha portato al +1,3% in termini di prodotto regionale, rispetto al +0.9 del 2016. Esportazioni e investimenti hanno condizionato in positivo l'economia toscana riportando a valori positivi anche l'occupazione.

L'insieme dei dati, provenienti da fonti diverse, mette in luce come nei primi nove mesi del 2017 il livello complessivo dell'occupazione in Toscana sia cresciuto rispetto al corrispondente periodo del 2016; si osserva inoltre una riduzione della disoccupazione, trainata dalla componente femminile che registra anche i migliori risultati nel numero di occupate, mentre continua, anche se debolmente, la contrazione della popolazione femminile inattiva.

Il dato toscano con cui si è concluso il 2017, in termini di tasso complessivo totale è di 66,3% , quasi un punto in più rispetto al dato omologo del 2016 (66,5%). Se poi scorriamo il dato secondo i generi vediamo che il terzo trimestre del 2017 si chiude con un tasso di occupazione maschile a 72,5% contro quello femminile al 60,3%, (per poi tornare al 59,8% nel primo trimestre 2018): una forbice in linea con il dato complessivo dell'Italia e delle regioni del Nord.

E' un dato generale e i tassi di occupazione femminile sembrano crescere un po' in tutte le province, in maniera più coerente di quella maschile.

Tabella Istat sui dati provinciali

<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26264>

<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26265>

Tasso di occupazione femminile nelle province toscane. Periodo 2013-2017

Tasso di occupazione femminile 15-64 anni					
	2013	2014	2015	2016	2017
Toscana	56.3	56.9	58.5	58.4	59.9
Massa-Carrara	51.8	51.6	53.6	47.4	49.5
Lucca	53.7	48.3	54.0	57.3	54.0
Pistoia	52.5	51.8	56.3	52.6	54.5

Firenze	61.1	64.5	62.5	60.6	64.3
Livorno	56.4	55.4	55.3	56.0	57.5
Pisa	55.8	57.1	61.7	61.9	63.1
Arezzo	56.5	57.1	57.6	64.4	63.1
Siena	54.6	57.0	60.6	61.4	60.4
Grosseto	51.3	51.2	54.9	54.2	56.4
Prato	56.2	56.8	57.5	56.2	61.2

Tasso di occupazione maschile nelle province toscane. Periodo 2013-2017

Tasso di occupazione maschile 15-64 anni					
	2013	2014	2015	2016	2017
Toscana	71.3	70.9	71.2	72.4	72.3
Massa-Carrara	67.2	64.9	66.5	67.7	67.0
Lucca	70.0	66.0	69.0	69.7	69.0
Pistoia	68.0	68.8	72.2	69.2	70.0
Firenze	72.2	73.3	71.6	74.7	74.4
Livorno	68.1	69.7	71.5	70.2	69.9
Pisa	71.9	68.9	70.1	73.1	74.6
Arezzo	72.3	70.7	70.5	70.5	72.5
Siena	72.1	72.8	73.4	74.7	75.8
Grosseto	73.9	75.1	76.4	77.0	71.9
Prato	75.6	75.4	71.8	73.0	71.8

Dagli ultimi dati organizzati da Istat su base regionale risulta che da un punto di vista territoriale le variazioni tendenziali sono positive ovunque anche se con intensità diverse.

Il contributo delle donne è evidente anche nella diminuzione complessiva del tasso di disoccupazione regionale. Nell'ultimo anno si riducono sia il numero di disoccupate (dal 10,8% al 9,4%), sia il numero di disoccupati (dal 8,3% al 7,8%) sia il tasso di disoccupazione generale che passa che passa dal 9,4% del corrispondente periodo 2016 a 8,5%.

Le donne vedono ridursi in maniera maggiore, rispetto agli uomini.

Tasso di disoccupazione. Confronto Italia- Toscana. Periodo 2013-2017

	Italia			Toscana		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
20-24 anni	30,2	34,6	32,0	17,3	23,5	20,0
15-24 anni	33,0	37,3	34,7	22,0	27,9	24,5
18-29 anni	25,1	28,4	26,5	18,7	19,8	19,2
15-29 anni	25,3	28,6	26,7	19,0	19,9	19,4
25-34 anni	15,4	19,0	17,0	12,3	13,7	12,9
35-44 anni	8,3	11,5	9,7	6,5	9,0	7,6
45-54 anni	7,4	8,7	7,9	6,1	7,3	6,7

	Italia			Toscana		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
55-64 anni	6,3	5,0	5,8	5,4	5,5	5,4
15-64 anni	10,6	12,5	11,4	8,1	9,6	8,8
15-74 anni	10,4	12,4	11,2	7,9	9,5	8,6
35 anni e più	7,2	8,8	7,9	5,9	7,3	6,5
15 anni e più	10,3	12,4	11,2	7,8	9,4	8,6

Meno giovani

Integrando tasso di occupazione e classe di età troviamo che il 39,9% delle donne che lavorano in Toscana ha un'età compresa fra i 15 e i 35 anni e il 62,8% ha un'età fra 35 e i 64.

Se ci accontentiamo di un dato meno recente (fine 2016) possiamo scoprire una collocazione per età più precisa e confrontarla con la componente maschile.

Età	maschi	femmine	totale
15-24	22,1	14,6	18,4
24-35	78,5	63,5	71,0
35-44	88,3	72,5	72,8
45-54	87,2	70,3	78,6
54-65	52,5	55,6	58,2

Sembrano dunque distribuite soprattutto nelle fasce d'età più alte, dato che conferma gli effetti della riforma Fornero sulla crescita dell'occupazione femminile registrata negli ultimi anni, a livello nazionale e, come si vede, regionale. Non solo, sappiamo che da un punto di vista lavorativo, la popolazione in età attiva convenzionale (15-64) è in calo dal 2013 sia per la componente maschile che per quella femminile e che siamo di fronte quindi a un generale invecchiamento della forza lavoro in tutte le regioni. Se ci limitiamo al dato della componente femminile in Toscana e seguiamo l'andamento degli ultimi 5 anni vediamo immediatamente l'invecchiamento della popolazione femminile attiva, solo la fascia over 54 di oltre 20mila unità e la fascia over 65 di 6mila.

Distribuzione per età della forza lavoro attiva in Toscana. Donne

	2013	2014	2015	2016	2017
donne 15/24 anni	43	42	37	38	37
donne 25/35 anni	148	145	145	143	143
donne 35/45 anni	233	232	226	219	212
donne 45/54 anni	221	229	235	237	242
donne 54/65 anni	221	229	235	237	242
donne 65 anni e più	9	12	14	13	15

Più istruite

Un altro dato significativo sulle donne occupate in Toscana è che sono più istruite degli uomini. Hanno superato la componente maschile per livelli di istruzione già dagli anni Novanta e questo dato non cenna a flettersi.

Secondo i dati Istat alla fine del 2016 gli occupati toscani, espressi in migliaia, erano 1556 di cui 867 uomini e 699 donne. Di questi fra quelli in possesso di laurea sono nel totale 347, di cui 159 uomini e 188 donne. Normalmente, in tutti i campi, l'euforia per questo dato si spegne con la consapevolezza che il titolo di studio non garantisce un adeguato accesso al mondo del lavoro: sappiamo che le donne si laureano prima e trovano lavoro più tardi, così come sappiamo che i livelli di inquadramento contrattuale e retributivo non sono certo a loro vantaggio.

Ma il dato resta: le donne toscane occupate (e non) contano su un maggior livello di istruzione e la laurea, pur non garantendo sempre un inserimento nel mondo del lavoro adeguato o in linea con la formazione, offre maggiori chances di occupazione. Per dirla con le parole europee, rende "maggiormente occupabili".

Numero laureati in migliaia. Periodo 2013-2017

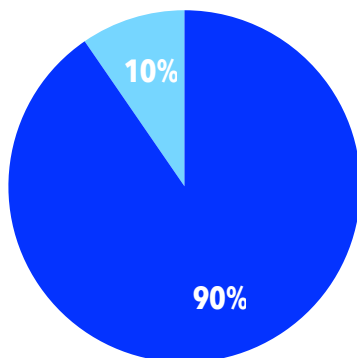
Toscana	maschi	femmine	totale
2013	127	158	285
2014	137	162	298
2015	150	182	333
2016	159	188	347
2017	157	202	358

Part-time

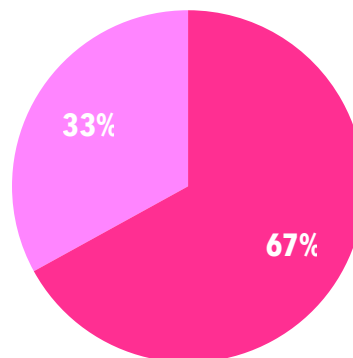
Se ci addentriamo nei dati sull'Occupazione in Toscana forniti da Istat per il 2017 è interessante tenere insieme i dati sul part-time e sul tipo di occupazione (tempo determinato e tempo indeterminato). La grande differenza, come era prevedibile, è sul part-time.

Calcolato in migliaia per quanto riguarda la componente femminile il tempo pieno riguarda 387 unità e il part-time 192 unità.

● Tempo Pieno ● Tempo Parziale



● Tempo Pieno ● Tempo Parziale



Macrosettori

Se stiamo sui macro settori, vediamo che la presenza femminile è particolarmente visibile nel terziario e nei servizi:

<http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26263>

		2016			2017			T4 2017		
		Dipendenti	Indipend.	Tot.	Dipendenti	Indipend.	Tot.	Dipendenti	Indipend.	Tot.
maschi	TOTALE	594	273	867	588	277	865	583	272	855
	agricoltura, silvicoltura e pesca	21	17	38	18	16	34	17	16	33
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	235	83	319	233	84	318	235	77	312
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	190	40	230	183	39	222	184	40	225
	costruzioni	46	44	89	50	45	95	50	37	87
	totale servizi (g-u)	337	172	509	337	176	513	332	178	510
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	108	78	186	97	81	178	79	75	154
	altre attività dei servizi (j-u)	229	94	323	240	95	335	253	104	357
femmine	TOTALE	554	146	699	579	139	718	582	138	720
	agricoltura, silvicoltura e pesca	7	8	16	6	9	14	5	10	15
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	90	15	105	88	17	105	95	16	110
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	82	11	94	82	13	95	87	15	101
	costruzioni	7	3	11	6	4	9	8	1	9
	totale servizi (g-u)	456	123	579	486	113	599	482	113	595
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	116	52	168	127	44	172	117	43	161
	altre attività dei servizi (j-u)	341	71	411	358	69	427	364	70	434
totale	TOTALE	1148	418	1566	1167	416	1582	1165	410	1575
	agricoltura, silvicoltura e pesca	29	25	54	23	25	48	22	26	47
	TOTALE INDUSTRIA (b-f)	325	98	423	321	101	422	330	93	423
	TOTALE INDUSTRIA ESCLUSE COSTRUZIONI (b-e)	272	51	324	265	52	318	271	55	326
	costruzioni	53	47	100	56	49	105	58	38	96
	totale servizi (g-u)	794	295	1088	822	290	1112	814	291	1105
	commercio, alberghi e ristoranti (g,i)	224	130	354	224	126	350	196	118	315
	altre attività dei servizi (j-u)	570	165	735	598	164	762	617	173	791

Ancora più interessante sarebbe sapere dove si collocano le giovani donne e come si articolano i loro percorsi di carriera in relazione al fatto che, ancora, il problema della conciliazione è molto forte, per via della mancanza di servizi (soprattutto nel sud, ma anche in toscana, in alcune zone) ma soprattutto per via della precarizzazione del lavoro e per la instabilità. Difficile conciliare lavori poco prevedibili con orari qualsiasi, difficile soprattutto accettare di pagare il costo dei servizi avendo lavori a termine e poche possibilità di fare programmi a lungo termine. Su questo mancano dati in Toscana, sulla capacità di conciliazione e anche di condivisione del lavoro di cura.

DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI FRA UOMINI E DONNE IN TOSCANA

Metodologia

Il differenziale retributivo di genere (gender pay gap in inglese) è la differenza percentuale fra reddito da lavoro per ora lavorata maschile e femminile. Una analisi dei differenziali retributivi può essere fatta sulla base dei dettagliati dati diffusi dall'Inps; tali dati si fermano al 2016 (e questo non è un problema, giacché le variazioni da un anno all'altro non sono molto rilevanti). Ma un dato generale, che è quello da cui partiamo nell'analisi, che riportiamo sotto (e che anticipiamo: mediamente la retribuzione degli uomini è del 37% maggiore di quella delle donne) richiede, per essere veramente compreso, molti passaggi successivi, giacché può essere motivato da molti diversi fattori. Uomini e donne possono infatti essere diversamente distribuiti per regime di orario, settore contrattuale, qualifiche, e per altri fattori, che magari direttamente hanno o dovrebbero avere minore rilevanza, ma vanno comunque considerati (e possono esserlo dato che l'Inps fornisce i dati relativi): fasce di età, nazionalità, tipologia contrattuale, territorio). Una valutazione ancora più fine potrebbe essere fatta se esistessero ulteriori dati di cui non disponiamo (le ore lavorate e non solo i giorni, la fascia di inquadramento, la dimensione aziendale, etc.) oppure se alcuni dati fossero più articolati di quanto non lo siano nelle statistiche Inps (contratti di riferimento e non solo settore contrattuale, tipologia contrattuale dettagliata e non solo per tre aggregati, ...). Valutazioni più precise potrebbero essere fatte anche disponendo dei dati relativi ai singoli lavoratori, che permetterebbero stime econometriche precise delle motivazioni dei differenziali, ma già lavorando per disaggregazioni successive dei dati disponibili è possibile una analisi molto ravvicinata delle determinanti del differenziale.

La differenza retributiva di genere oraria a livello nazionale

L'Istat ha pubblicato nel 2016 una nota (https://www.istat.it/it/files/2016/12/CS_DIFFERENZIALI-RETRIBUTIVI.pdf) che contiene una esaustiva analisi dei differenziali retributivi nazionali; trattandosi di una rilevazione apposita, è possibile anche una analisi dei differenziali orari, a differenza della nostra che contiene dati per giorno lavorato. L'analisi Istat individua un "gender gap" del 12,2%, peraltro valore fra i più bassi in Europa. Il gender gap è particolarmente rilevante per i livelli retributivi più elevati: ad esempio le laureate hanno un differenziale negativo non del 12%, ma addirittura del 30,6%. Anche il differenziale toscano medio, in questa analisi, è circa del 12%. I differenziali sono più elevati in quelle regioni (Liguria, 18%) dove ci sono molti lavoratori con alta retribuzione, e minori (Sardegna, 7%) laddove ci sono pochi lavoratori con retribuzione elevata.

La differenza retributiva generale toscano: 37%

Il dato "generale", quindi, relativo al differenziale retributivo uomini-donne è al 37%, con valori molto differenziati, però, anzitutto per le varie qualifiche. Le qualifiche più numerose, quella degli operai e quella degli impiegati hanno differenziali di genere anche maggiori della media (rispettivamente 46% e 42% sono i valori relativi dell'eccedenza di retribuzione maschile su quella femminile. Sono invece nettamente inferiori i differenziali sia delle (poco numerose) categorie delle alte professionalità (quadri e dirigenti, rispettivamente 16% e 7%), sia della categoria di ingresso degli apprendisti (14%). La categoria degli "altri" è residuale, poco significativa e poco numerosa, e può essere trascurata.

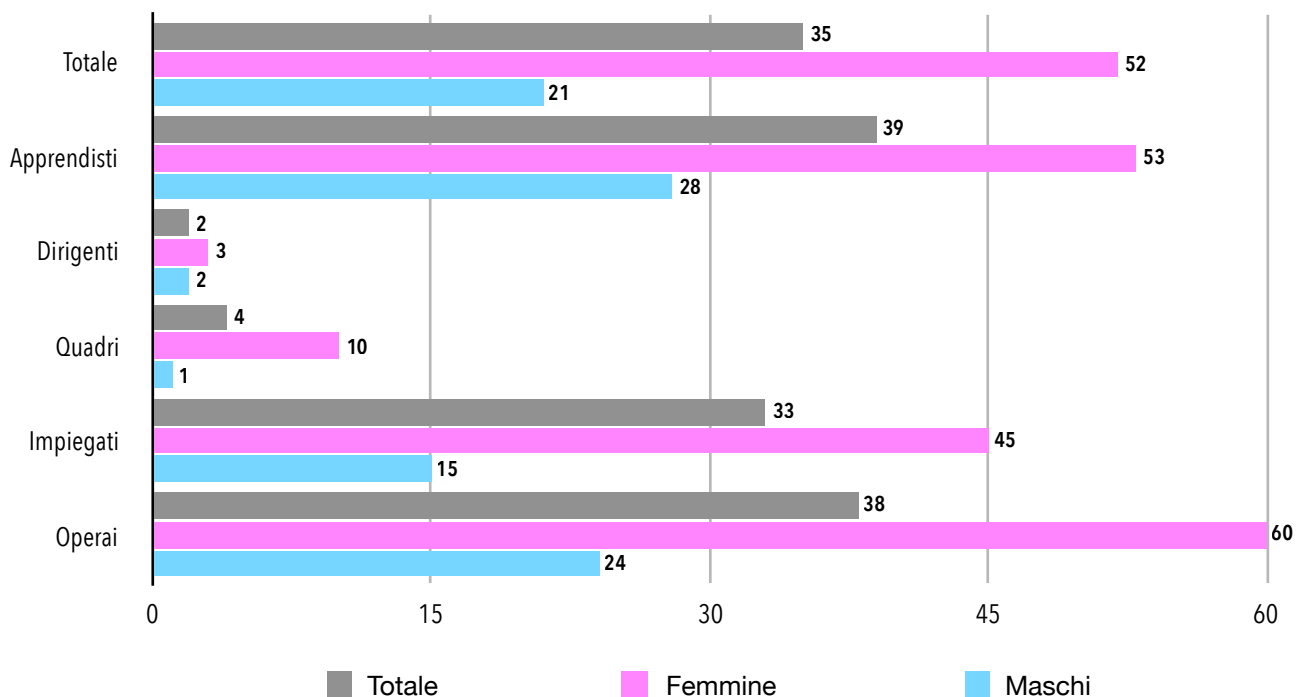
Qualifica	Genere	retrib.giornaliera (in euro)	Differenziale retributivo (% retrib.uomini su retrib.donne)
Operai	Maschi	78	46%
Operai	Femmine	54	
Operai	TOTALE	70	
Impiegati	Maschi	111	42%
Impiegati	Femmine	78	
Impiegati	TOTALE	91	

Quadri	Maschi	212	16%
Quadri	Femmine	183	
Quadri	TOTALE	203	
Dirigenti	Maschi	463	7%
Dirigenti	Femmine	432	
Dirigenti	TOTALE	459	
Apprendisti	Maschi	56	14%
Apprendisti	Femmine	49	
Apprendisti	TOTALE	53	
Altro	Maschi	162	60%
Altro	Femmine	101	
Altro	TOTALE	136	
TOTALE	Maschi	95	37%
TOTALE	Femmine	69	
TOTALE	TOTALE	84	

Il ruolo del part time

Ricordiamoci sempre però che un fattore dominante, in modo banale, della retribuzione, è il regime orario, e che un part time di 4 ore al giorno mediamente è retribuito la metà del corrispondente lavoro fatto su otto ore. Dunque nei settori con più part timers (di solito donne) ci saranno differenziali più alti. Come si vedrà, le alte professionalità hanno una bassa quota di lavoratori part time. I part time sono di più fra gli operai e gli impiegati (38% e 33% del totale dei dipendenti), soprattutto fra le donne (60% e 45% delle dipendenti)

Percentuale dei lavoratori part time



Osserviamo allora direttamente i dati retributivi relativi non al totale degli addetti, ma ai suoi due sottoinsiemi: i lavoratori full time e quelli part time.

E' evidente come per le tre categorie più numerose, operai, impiegati e apprendisti, i differenziali salariali, introducendo la variabile part time, sono più bassi rispetto a quelli calcolati indifferenziatamente su tutti i dipendenti. Fra gli operai il differenziale totale era del 46%, ma fra gli operai full time esso scende al 21%, e fra i part time all'11%; così fra gli impiegati il differenziale generale era del 42%, ma solo del 25% fra gli impiegati full time e del 6% fra gli impiegati part time. Ciò significa che una gran parte del differenziale di genere complessivo (circa la metà) di retribuzione, fra operai e impiegati è dovuto alle retribuzioni part time, concentrate fra le lavoratrici. Si noti anche che fra i lavoratori (operai e impiegati) part time il differenziale uomini-donne è più basso che fra i full time; questo potrebbe essere interpretato come la manifestazione del fatto che un contratto part time inibisce le possibilità di carriera, e inchioda su bassi livelli retributivi sia gli uomini che le donne. Opposta la situazione fra i quadri e i dirigenti: qui i differenziali sono leggermente più elevati fra i part timers (ed anche più elevati che fra i part timers operai e impiegati) che fra i lavoratori a tempo pieno. Il fatto è che in queste alte professionalità gli uomini part time sono veramente pochi, e possono essere fatti risalire a condizioni molto particolari; inoltre si tenga conto che in queste categorie l'accesso delle donne è molto limitato (ad es. c'è una dirigente ogni 7 dirigenti maschi), e quando c'è si riferisce evidentemente a persone molto determinate e professionalizzate.

Fra gli apprendisti si verificano bassi differenziali retributivi (del 4-5%), anche rispetto al già basso differenziale calcolato sul totale dei dipendenti apprendisti (che era al 14%).

Retribuzione media giornaliera 2016, Toscana, in euro

	uomini	donne	differenziale %	uomini	donne	differenziale %
	Full time			Part time		
OPERAI	86	71	21%	46	41	11%
IMPIEGATI	118	95	25%	60	57	6%
QUADRI	213	189	12%	152	121	25%
DIRIGENTI	465	438	6%	304	255	19%
APPRENDISTI	61	59	4%	42	40	5%

Lavoro "fisso" e lavoro "precario"

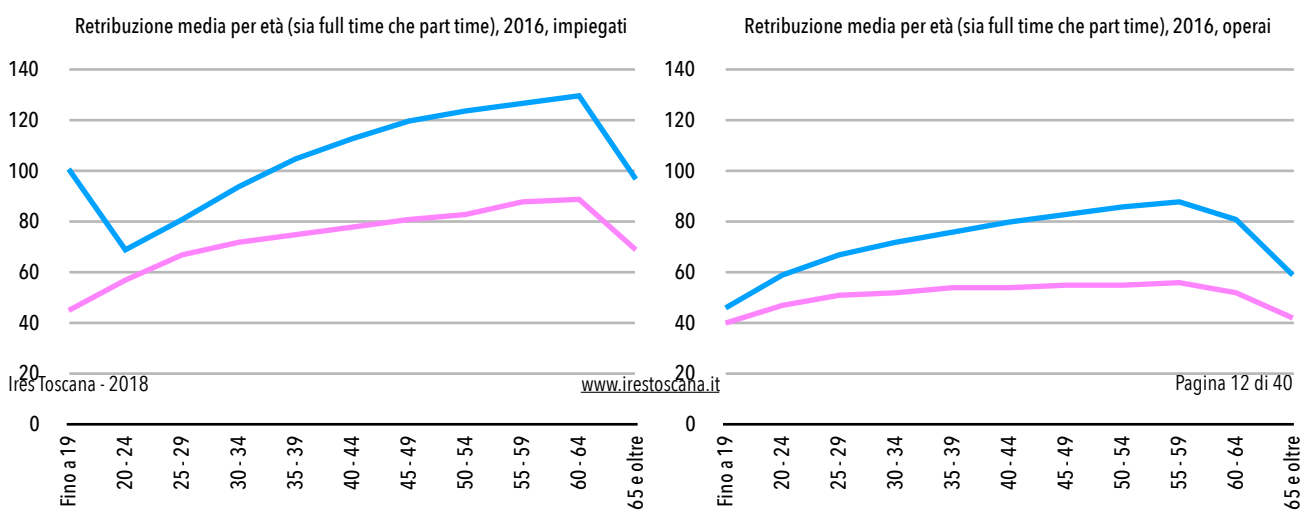
Introduciamo adesso la variabile "tipologia contrattuale", che nel caso in esame si limiterà a distinguere fra contratti a tempo indeterminato e tutti gli altri (che, nelle statistiche Inps, sono già aggregati sotto due voci: "tempo determinato" e "stagionale", che noi sommiamo), mantenendo la variabile generale del regime di orario. In linea di massima i differenziali retributivi uomo-donna crescono rispetto a quelli medi per i lavoratori a termine, ma non per i lavoratori a tempo indeterminato. I lavoratori a termine sembrano essere una categoria più eterogenea, dove si mescolano lavoratori con differente potere contrattuale. Nella teoria economica dominante la maggiore insicurezza del posto del lavoro dovrebbe essere compensata da una maggior retribuzione del lavoratore precario. Poiché però le retribuzioni non si fondano su particolari alchimie ma sulla base dei rapporti di forza, in genere i lavoratori precari sommano lo svantaggio dell'insicurezza occupazionale a quello della minore retribuzione. Fanno però eccezione alcune alte professionalità, per le quali le condizioni di mercato consentono effettivamente a lavoratori occupati anche per brevi periodi di strappare retribuzioni più alte, effettivamente compensative della maggior incertezza: quadri e dirigenti "a termine" (che sono molto pochi in numeri assoluti) hanno quasi sempre retribuzioni più elevate dei loro colleghi "a tempo indeterminato".

		full time			part time		
		maschi	femmine	differenziale	maschi	femmine	differenziale
operai	indeterminato	87	72	22%	45	41	10%
operai	a termine	77	68	13%	49	42	15%
Impiegati	indeterminato	120	98	23%	61	57	7%
Impiegati	a termine	96	77	24%	56	52	8%
Quadri	indeterminato	211	189	12%	151	122	24%
Quadri	a termine	348	177	96%	175	89	97%
Dirigenti	indeterminato	464	442	5%	288	270	7%
Dirigenti	a termine	510	286	79%	389	127	27%
Apprendisti		61	59	4%	42	40	5%
Altro		181	121	50%	60	40	49%

Nel complesso abbiamo differenziali fra il 4% e il 25% (a parte alcune categorie poco numerose), sia per i full time che per i part time, con i minimi per gli apprendisti e per gli impiegati part time; e con i massimi per gli impiegati a termine full time e i quadri indeterminati part time.

Giovani e anziani hanno retribuzioni differenti

La variabile generazionale sembrerebbe abbastanza rilevante nel determinare i differenziali di genere, che variano sensibilmente con l'età (dal 15% per i più giovani a circa il 55% fra i 50 e i 64 anni per gli operai, dal 20% fino a 30 anni ad una quota fra il 40% e il 50% per gli impiegati con più di 40 anni; in quest'ultimo caso la fascia di età più giovane ha un comportamento anomalo, con il 120% di differenziale).

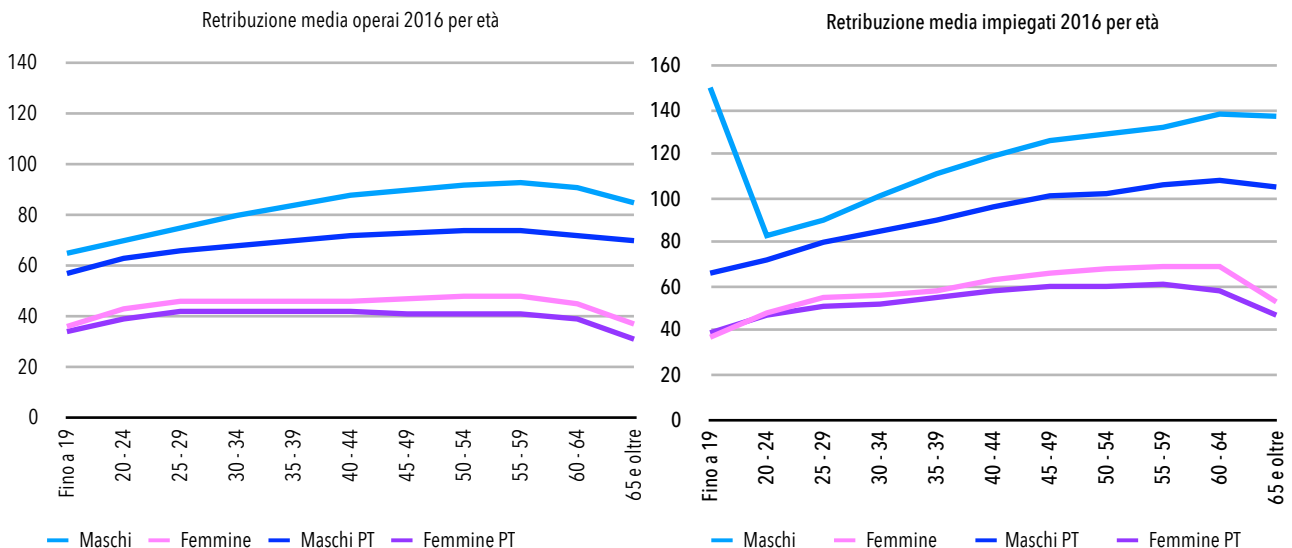


Ma il dato dei giovanissimi maschi nel 2016 è anomalo (circa il triplo di quello del 2014) e forse legato alla vicenda degli incentivi (decontribuzione) per i giovani a tempo indeterminato assunti.

Differenziamo però anche secondo la variabile part time. In questa maniera osserviamo come, fra gli uomini, la retribuzione degli operai full time cresca da 83 euro/giorno fra 20 e 25 anni, per poi culminare a 138 fra i 60 e i 64, mentre la retribuzione dei part time nello stesso arco di tempo cresce da 48 a 69. Fra le donne full time, nello stesso arco di anni, la retribuzione media cresce da 72 a 108 euro, e fra le donne part time da 47 a 61 (nel periodo 55-59 anni). Abbiamo dunque una prima conclusione provvisoria da avanzare: la progressione retributiva è in generale assai più piatta per i part timers (che in genere sono donne), ma per tutti (e dunque anche i full time) la progressione retributiva è comunque peggiore per le donne che per gli uomini. Rispetto all'inizio della carriera lavorativa, il salario delle donne cresce di 11 (full-time) - 15 punti percentuali in meno.

Differenza retribuzione età 55-59 rispetto a 20-24

	operai	impiegati
uomini full time	33%	59%
uomini part time	13%	43%
donne full time	18%	48%
donne part time	3%	28%



Implicitamente, da queste statistiche, riemerge una cultura di impresa che privilegia l'appiattimento sul modello organizzativo di più facile gestione, e un certo sfavore per i regimi di orario ridotto, che non consentono il dispiegarsi di tutte le caratteristiche di un modello d'impresa centralistico - autoritario (il part time diventa efficace se vi è una organizzazione che trascende le capacità di controllo del padre-padrone dell'impresa) e penalizza tutte le figure che si allontanano da quelle più standardizzate.

Differenziali di genere nei settori: gli operai

Introduciamo adesso la variabile settoriale, per vedere se vi sono settori in cui la distanza retributiva fra uomini e donne è maggiore o molto maggiore di altri. Questa analisi è fatta solo per categorie omogenee, cominciando dagli operai e proseguendo con gli impiegati. Poiché usiamo una griglia settoriale piuttosto dettagliata, abbiamo considerato solo settori con una numerosità minima (300 addetti) di occupati, distinguendo fra occupati part time e occupati a tempo pieno. Si tratta dunque di 56 settori per i quali abbiamo calcolato il differenziale retributivo per gli operai a tempo pieno, e di 41 per i quali il differenziale retributivo è stato calcolato per gli operai part time.

Il differenziale è più elevato (oltre il 35%) in settori relativamente piccoli dove il numero delle donne addette è modesto (non più del 12%), come le cave e miniere, il trasporto marittimo, la meccanica di precisione, la produzione cartaria, il leasing. All'estremo opposto

troviamo, con un differenziale favorevole alle donne occupate, alcuni settori ancora con poche donne (edilizia specializzata, produzione radio-cine-tv, gestione delle reti fognarie, riparazione di computer), ma anche il settore dei servizi socio-assistenziali, in cui l'occupazione femminile è preponderante. Nell'industria il settore tessile presenta alti differenziali (32%), come la pelletteria (25%), mentre settori come l'alimentare, la farmaceutica, i mezzi di trasporto non auto, la meccanica semplice, presentano valori intermedi (fra il 10% e il 15%); hanno invece differenziali bassi (inferiori al 5%) l'abbigliamento e le costruzioni (in cui però le donne sono quasi assenti). Nel terziario hanno differenziali elevati (superiori al 30%) la pubblicità, le attività artistiche, il magazzinaggio; valori intermedi (sul 10-16% l'immobiliare, gli alberghi, i ristoranti) e differenziali bassi (inferiori all'8%) il commercio e il trasporto terrestre.

Differenziali retributivi uomini-donne 2016, operai a tempo pieno

	Retribuzione media giorno			
	uomini	donne	Differenziale	% donne su dipendenti
Altre attività di estrazione di minerali da cave e miniere	122	84	45%	1%
Trasporto marittimo e per vie d'acqua	111	79	40%	7%
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	97	70	39%	12%
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	101	73	39%	5%
Attività di noleggio e leasing operativo	86	64	35%	7%
Pubblicità e ricerche di mercato	80	61	32%	60%
Industrie tessili	94	71	32%	33%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	87	67	30%	11%
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	96	74	30%	40%
Attività di organizzazioni associative	83	65	27%	51%
Ingegneria civile	97	76	27%	0%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	100	79	27%	2%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	73	58	25%	33%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	91	73	25%	48%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	128	104	24%	1%
Fabbricazione di prodotti chimici	99	80	23%	10%
Istruzione	80	66	22%	61%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	87	72	21%	13%
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	91	76	21%	7%
Servizi di vigilanza e investigazione	81	68	19%	12%
Stampa e riproduzione di supporti registrati	87	74	18%	19%
Altre attività di servizi per la persona	70	59	17%	53%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	86	73	17%	20%
Industrie alimentari	89	76	17%	33%
Altre industrie manifatturiere	82	71	17%	30%
Alloggio	85	73	16%	47%
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	76	66	15%	23%

Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	78	68	15%	30%
Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	111	97	15%	1%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	107	94	14%	31%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	90	79	13%	13%
Attività immobiliari	85	76	12%	33%
Metallurgia	86	77	11%	5%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	82	74	11%	10%
Assistenza sociale non residenziale	74	67	11%	69%
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	87	79	11%	5%
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	85	77	10%	14%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	69	63	10%	34%
Industria delle bevande	99	90	10%	13%
Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	79	72	9%	25%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	80	73	9%	1%
Fabbricazione di mobili	78	72	9%	15%
Attività dei servizi di ristorazione	74	68	9%	45%
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	77	71	8%	15%
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	89	83	8%	16%
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	68	63	8%	27%
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	82	76	7%	37%
Assistenza sanitaria	73	68	6%	74%
Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali	94	88	6%	12%
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	71	68	5%	63%
Costruzione di edifici	84	81	5%	0%
Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	90	87	4%	3%
Lavori di costruzione specializzati	78	76	3%	0%
Servizi di assistenza sociale residenziale	65	65	-1%	85%
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	94	97	-3%	34%
Gestione delle reti fognarie	95	100	-5%	1%
Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa	86	98	-12%	12%

Considerando invece gli occupati part time operai, abbiamo differenziali retributivi molto elevati in alcuni servizi alle imprese (contabili e legali, ricerca e selezione del personale), nella costruzione macchine e nell'edilizia; al contrario una situazione di differenziali negativi (retribuzioni maggiori per le donne rispetto agli uomini, si hanno fra gli occupati part time nei settori del sistema moda (tessile, abbigliamento, pelle e calzature, oltre che nei servizi socio-assistenziali. In questi ultimi casi si può supporre che la manodopera part time maschile sia costituita da lavoratori relativamente marginali e magari non specializzati (giovani), mentre fra i part time femminili vi siano molte lavoratrici specializzate che non riescono a "conciliare" altrimenti lavoro e famiglia.

Differenziali di genere nei settori: gli impiegati

Fra gli impiegati i differenziali sono elevati (superiori al 40%) in alcune delle principali attività industriali (tessile, meccanica semplice, cartario), come anche nei due comparti terziari dello spettacolo e sport (76%) e delle assicurazioni (40%). Nella media il differenziale retributivo fra impiegati e impiegate è del 25%, maggiore che fra le altre categorie e anche maggiore rispetto a chi svolge un orario part time. All'estremo opposto, vi sono alcune attività terziarie ad alta presenza femminile, che presentano differenziali contenuti (inferiori al 10%) fra retribuzioni degli impiegati e delle impiegate: istruzione, agenzie di viaggio, agenzie interinali, servizi finanziari, assistenza sociale residenziale, poste e corrieri, che evidentemente sono fra le attività più aperte alle carriere femminili.

Differenziali retributivi uomini-donne, impiegati full time 2016	retr.giorno uomini	retr.giorno donne	differenzial e U/D	% occupati donne
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	153	87	76%	35%
Industrie tessili	145	100	44%	48%
Fabbricazione di prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	126	89	41%	42%
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	145	103	41%	37%
Assicurazioni, riassicurazioni e fondi pensione (escluse le assicurazioni sociali obbligatorie)	138	99	40%	57%
Industrie alimentari	138	101	36%	48%
Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa	122	93	32%	35%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	140	106	32%	59%
Ingegneria civile	148	113	31%	23%
Stampa e riproduzione di supporti registrati	110	85	30%	47%
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	134	104	29%	28%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	110	86	28%	34%
Fabbricazione di prodotti chimici	136	107	27%	33%
Altre industrie manifatturiere	115	90	27%	48%
Lavori di costruzione specializzati	105	83	27%	42%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	135	106	127%	35%
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	133	105	27%	30%
Pubblicità e ricerche di mercato	110	87	26%	58%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	124	99	26%	41%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	129	103	25%	24%
Costruzione di edifici	124	99	25%	29%
TOTALE	118	95	25%	50%
Fabbricazione di mobili	109	88	24%	48%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	115	92	24%	52%
Fabbricazione di computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	124	100	24%	22%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	140	113	24%	27%
Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte	127	103	23%	28%
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	127	104	23%	32%
Altre attività di servizi per la persona	101	84	21%	62%

Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	132	110	20%	26%
Attività immobiliari	111	93	19%	61%
Assistenza sanitaria	102	85	19%	76%
Confezione di articoli di abbigliamento; confezione di articoli in pelle e pelliccia	122	103	19%	69%
Metallurgia	112	95	19%	25%
Raccolta, trattamento e fornitura di acqua	128	109	18%	42%
Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	111	95	17%	46%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	109	93	17%	55%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	150	129	17%	19%
Attività di raccolta, trattamento e smaltimento dei rifiuti; recupero dei materiali	125	107	17%	44%
Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); fabbricazione di articoli in paglia e materiali da intreccio	97	83	16%	43%
Attività legali e contabilità	92	79	16%	80%
Assistenza sociale non residenziale	90	78	16%	68%
Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici	98	86	15%	57%
Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche	104	91	15%	35%
Industria delle bevande	137	120	14%	54%
Ricerca scientifica e sviluppo	118	103	14%	41%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	99	87	14%	56%
Attività di organizzazioni associative	108	95	14%	57%
Fabbricazione di prodotti farmaceutici di base e di preparati farmaceutici	139	123	13%	52%
Attività dei servizi di ristorazione	99	88	13%	54%
Telecomunicazioni	115	102	13%	23%
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	104	92	13%	45%
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	113	101	13%	42%
Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse	106	94	12%	28%
Attività dei servizi di supporto all'estrazione	165	147	12%	21%
Attività di noleggio e leasing operativo	117	105	12%	52%
Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	101	90	11%	53%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari e delle attività assicurative	94	85	10%	71%
Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore	104	94	10%	51%
Alloggio	98	89	10%	60%
Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco	100	91	10%	55%
Istruzione	82	75	9%	77%
Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse	90	83	8%	75%
Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale	94	88	7%	63%
Attività di servizi finanziari (escluse le assicurazioni e i fondi pensione)	140	131	6%	47%

Servizi di assistenza sociale residenziale	78	75	5%	76%
Servizi postali e attività di corriere	88	88	0%	62%

Fra i part timers, le qualifiche impiegatizie manifestano mediamente differenziali retributivi modesti (in media il 6%), forse perché la collocazione part time "taglia fuori" rispetto alle prospettive di carriera e quindi di differenziazione retributiva. Permangono elevati differenziali retributivi in alcuni settori dell'industria (quella del legno, il tessile, quella elettronica e quella dei minerali non metalliferi, oltre che fra i meccanici e venditori di auto/motoveicoli. Fra gli impiegati part time abbiamo diversi comparti con differenziali leggermente negativi (cioè con stipendi femminili maggiori di quelli maschili, anche se non possiamo dire se tali differenziali si mantengano anche a parità di orario, perché l'Inps rende noto solo il dato aggregato dei part time, quale che sia l'orario svolto): fra gli altri, telecomunicazioni, software e informatica, lotterie e scommesse, produzioni cine-radio-tv, assicurazioni e ausiliari delle assicurazioni.

Approfondimento settoriale: i differenziali retributivi nel settore Tac

I differenziali medi (eccedenza della retribuzione maschile su quella femminile) dei settori TAC (tessile, abbigliamento, calzature e filiera della pelle, detti anche "sistema moda") sono sostanzialmente elevati, come del resto elevate sono le differenze intersettoriali della retribuzione media giornaliera:

settore - tutte le qualifiche	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	98	71	38%
Abbigliamento	61	61	-1%
Pelli, cuoio e calzature	95	76	25%

Mediamente abbiamo una differenza del 38% nel tessile, del 25%, del -1% (cioè, retribuzioni maschili dell'1% più basse di quelle femminili) nell'abbigliamento.

Restringendo l'analisi a livello di categorie, abbiamo differenziali simili, un po' più elevati nel tessile, un po' meno nell'abbigliamento, e ancora più favorevoli nell'abbigliamento

Settore - OPERAI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	88	63	39%
Abbigliamento	49	52	-7%
Pelli, cuoio e calzature	80	65	23%

Approfondiamo il dato degli operai, prima di passare alle altre qualifiche.

Se introduciamo la variabile full time / part time, riscontriamo una situazione relativamente omogenea fra i lavoratori part time, con differenziali sistematicamente negativi, anche se più modesti nel tessile. Si può allora pensare che fra i part time di questi settori vi siano molte lavoratrici qualificate, e che il part time rimanga invece confinato a casi specifici nella componente maschile. Fra i lavoratori full time abbiamo divari relativamente forti per gli operai tessili (32%) e del pellettiero-calzaturiero (25%) e un divario modesto nell'abbigliamento (5%). Si nota anche come i divari retributivi intersettoriali diventano modesti per i lavoratori operai part time, oscillando da 35 a 42 euro/giorno per gli uomini e da 37 a 42 per le donne. Si tenga presente che -sempre all'interno della categoria degli operai- il rapporto fra lavoratori a tempo pieno e lavoratori part time è di 10:1 nella filiera della pelle, di 2:3 nell'abbigliamento (cioè la maggior parte dei dipendenti sono part time) e di 4:1 nel tessile.

Settore - OPERAI FULL TIME	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	94	71	32%
Abbigliamento	71	68	5%
Pelli, cuoio e calzature	91	73	25%
Settore - OPERAI PART TIME	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	42	42	-2%
Abbigliamento	35	37	-4%

Pelli, cuoio e calzature	38	41	-7%
--------------------------	----	----	-----

L'ulteriore introduzione della variabile "tipologia contrattuale" (in sostanza distinguendo fra contratti a tempo indeterminato e contratti a termine) non introduce sostanziali progressi interpretativi: i differenziali sono più o meno gli stessi fra i tempi indeterminati e sono meno pronunciati (ma non nell'abbigliamento) fra i lavoratori a termine. Per meglio comprendere il dato anomalo del settore dell'abbigliamento, si ricordi che esso contiene quote importanti di lavoratori cinesi (che però in genere hanno contratti part time).

Spostiamoci adesso sui dati relativi agli impiegati; possiamo subito notare che i differenziali sono maggiori che fra gli operai, e che nel settore tessile raggiungono il 61%.

Settore - IMPIEGATI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	141	88	61%
Abbigliamento	116	91	27%
Pelli, cuoio e calzature	138	99	39%

Anche in questo caso, tenendo conto della struttura oraria del lavoro, i differenziali salariali si riducono rispetto a quelli aggregati, anche se permangono elevati nel tessile (44%, sia per i full time che per i part time) e sono molto ridotti nell'abbigliamento (19% full time, e 6% part time). L'occupazione impiegatizia full time è prevalentemente maschile, però nel tessile, mentre nell'abbigliamento è più largamente femminile (fra i part timers le donne sono oltre l'80% in tutti i tre settori). La differenziazione fra tempo indeterminato e tempo determinato non aggiunge informazioni rilevanti in materia.

Settore - IMPIEGATI FULL TIME	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	145	100	44%
Abbigliamento	122	103	19%
Pelli, cuoio e calzature	140	106	32%

Settore - IMPIEGATI PART TIME	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	85	59	44%
Abbigliamento	61	58	6%
Pelli, cuoio e calzature	78	66	20%

Le retribuzioni dei quadri (fra i quali le donne sono il 23% nel tessile e intorno al 40% negli altri due settori) sono poco differenziate per genere nella filiera della pelle e nell'abbigliamento, ma piuttosto differenziate nel tessile (29%).

Settore - QUADRI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	220	171	29%
Abbigliamento	265	259	2%
Pelli, cuoio e calzature	257	257	0%

Il settore delle pelli e cuoio, forse anche per la presenza di imprese leader internazionali, è quello con la maggiore quota di dirigenti donne (31%, contro l'11% del tessile e il 21% dell'abbigliamento). Il differenziale retributivo è forte nel tessile (37%), moderato nel pelli e cuoio (14%) e negativo (-2%) nell'abbigliamento.

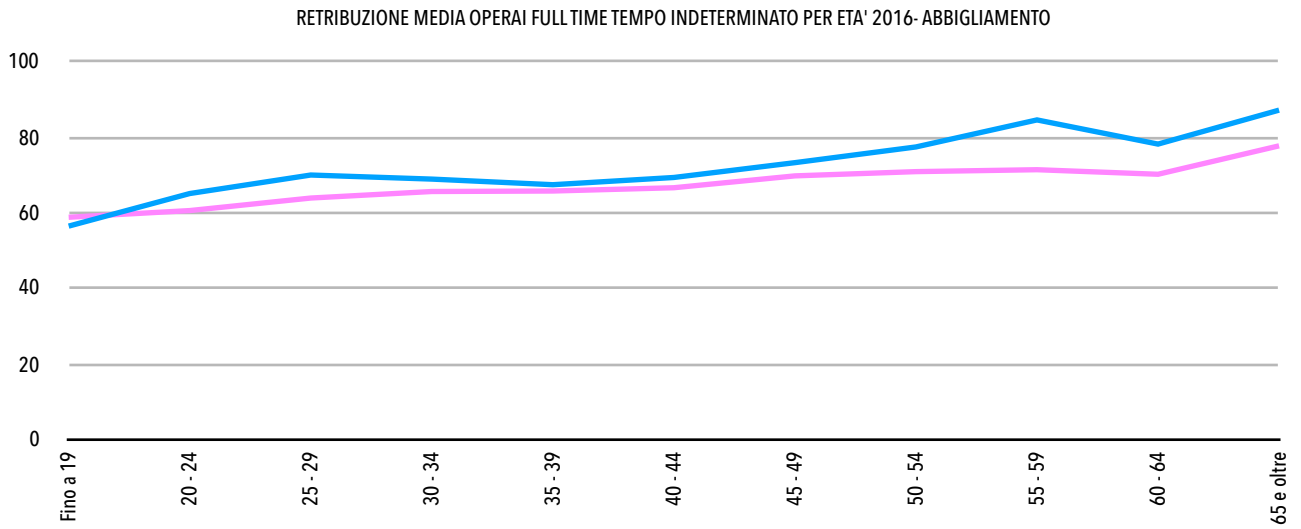
Settore - DIRIGENTI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	383	279	37%
Abbigliamento	562	573	-2%
Pelli, cuoio e calzature	677	595	14%

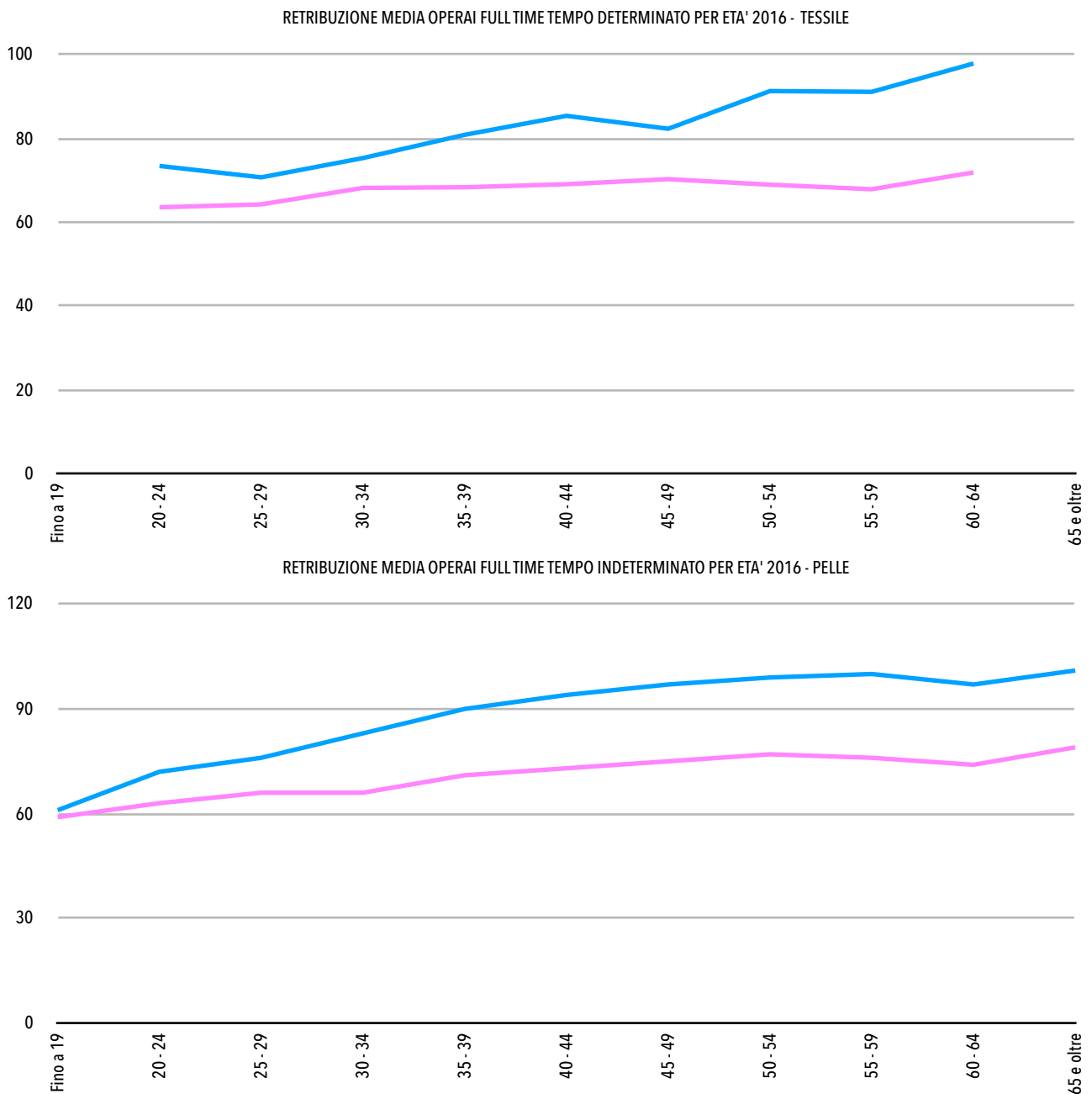
In forma molto attenuata i differenziali retributivi fra gli apprendisti seguono lo stesso ordine che per le altre qualifiche: un po' maggiori nel tessile (11%), modeste nel pellettiero (6%) e nulle nell'abbigliamento.

Settore - APPRENDISTI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Tessile	59	55	11%
Abbigliamento	54	53	1%
Pelli, cuoio e calzature	57	54	6%

Infine possiamo osservare alcuni profili per età delle retribuzioni medie, a parità di qualifica professionale, di tipologia contrattuale e di

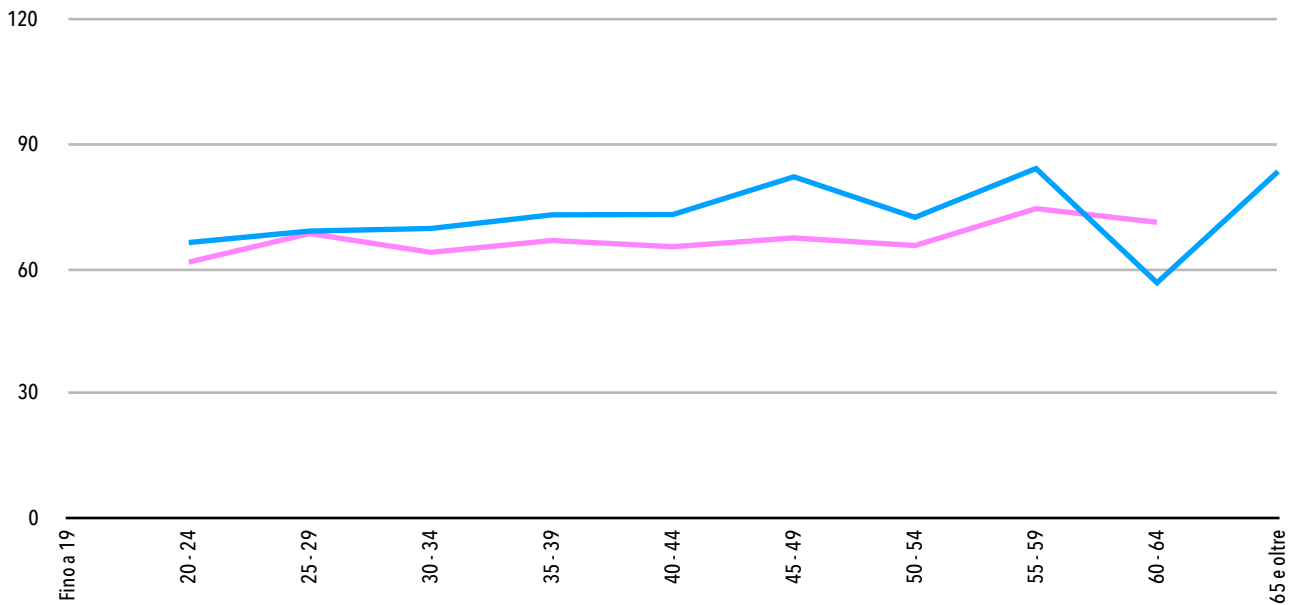
struttura oraria, nei tre settori, che siano particolarmente significativi e rappresentativi. Un'analisi, pur sommaria, individua la presenza di un profilo più crescente nel tempo della retribuzione media maschile dei lavoratori standard (operai a tempo indeterminato full time), con esiti più elevati nel pellettiero/calzaturiero (il massimo, oltre 100 euro/giorno fra 55 e 59 anni), ed un profilo più "piatto" delle retribuzioni femminili.



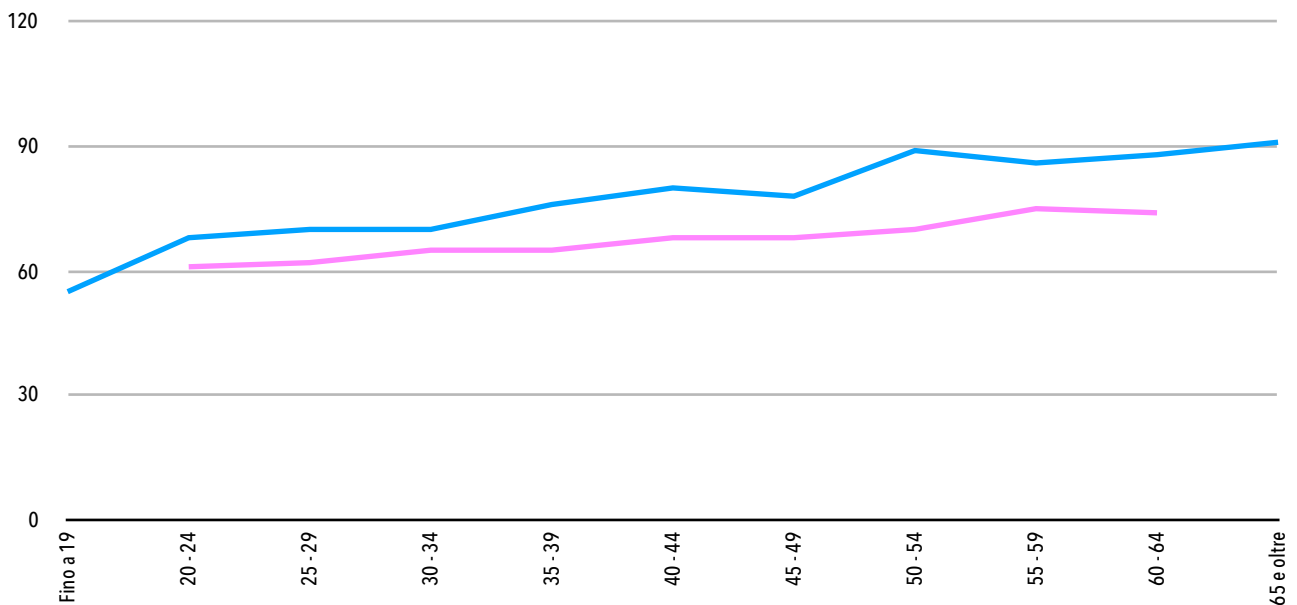


La caratteristica di appiattimento delle retribuzioni femminili è particolarmente presente per i lavoratori a tempo determinato e per le donne (anche se nella filiera della pelle le retribuzioni sono più crescenti con l'età).

RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI FULL TIME TEMPO DETERMINATO PER ETA' 2016 - ABBIGLIAMENTO

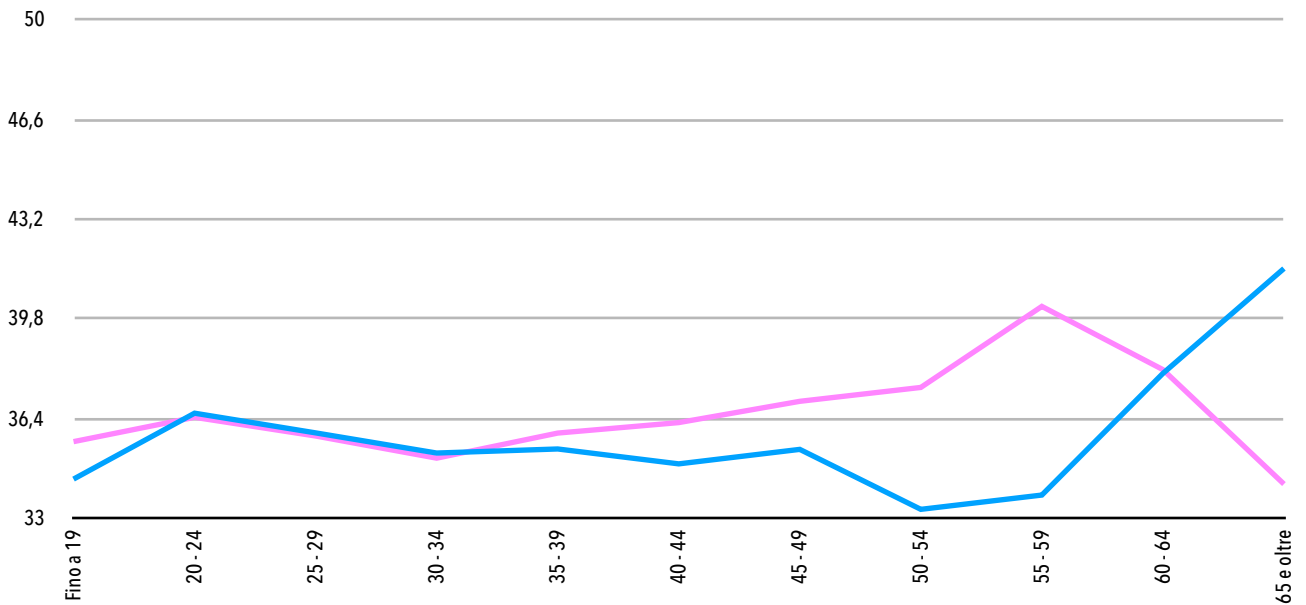


RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI FULL TIME TEMPO DETERMINATO PER ETA' 2016 - PELLE

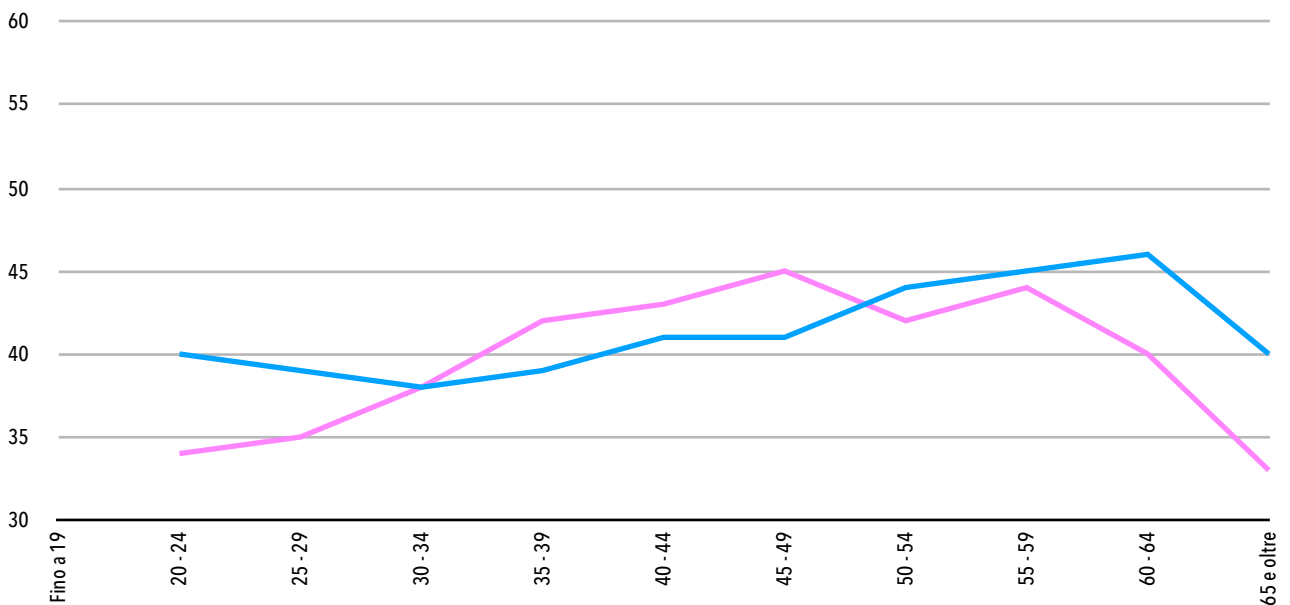


I lavoratori part time a tempo indeterminato manifestano una dinamica delle retribuzioni per età assai diversa fra abbigliamento da una parte e tessile dall'altra: nel primo caso le retribuzioni sono leggermente decrescenti fra gli uomini e leggermente decrescenti fra le donne, in base all'età. Il tessile manifesta dinamiche di notevole crescita fra le donne, crescita che è ragguardevole anche fra gli uomini, ma più rallentata. Da notare che in tutte le fasce centrali di età la retribuzione media delle donne è maggiore della retribuzione media degli uomini. Un motivo della divaricazione fra i settori consiste nella prevalenza (o nella quota comunque importante) dei lavoratori di discendenza cinese nel settore dell'abbigliamento, proprio nelle lavorazioni part time (il che motiva anche la stagnazione all'interno dei minimi contrattuali del dato rilevato per i cinesi).

RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI PART TIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' - ABBIGLIAMENTO

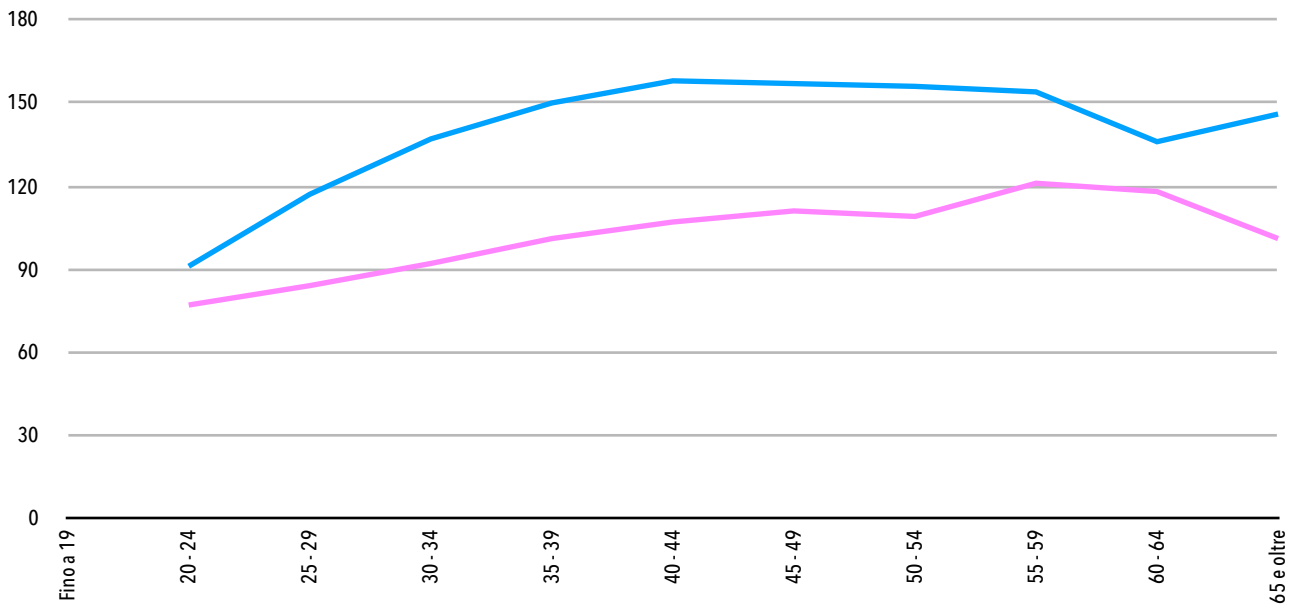


RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI PART TIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' - TESSILE

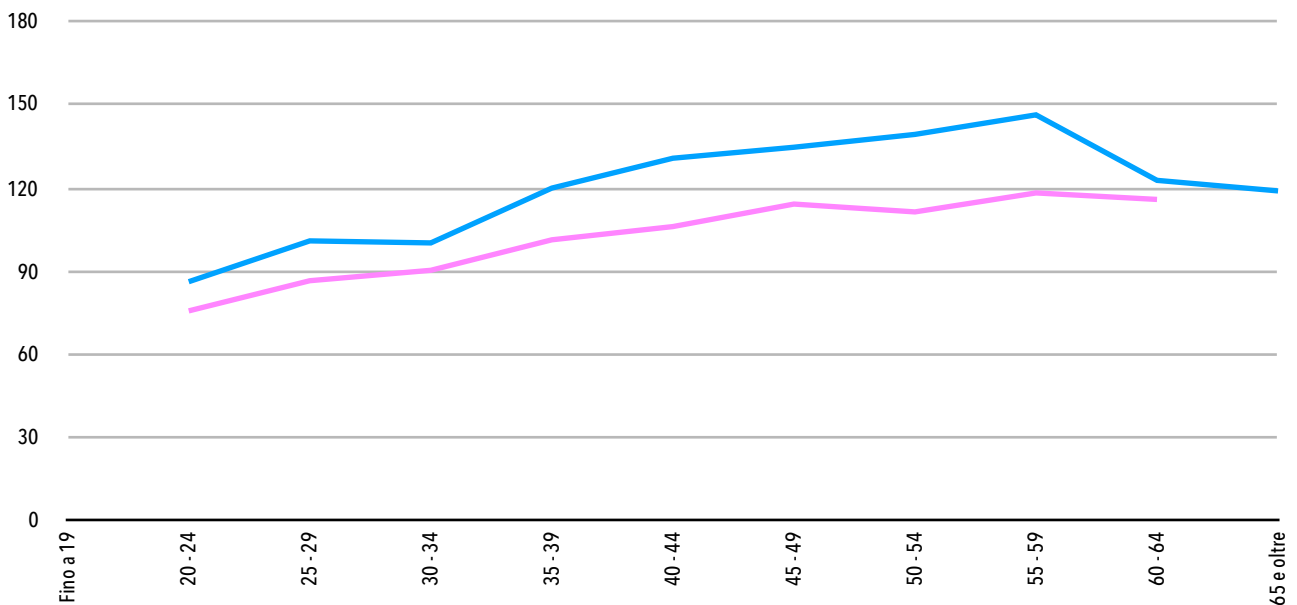


Gli impiegati full time a tempo indeterminato sono una componente del lavoro che ha una forte differenziazione per età, sostanzialmente crescente nel tempo (e, in fondo, simile a quanto si registra per gli operai). Fra gli uomini le retribuzioni crescono, fra i ventenni e l'età di picco (40enni nel tessile, 60enni nella pelle, un po' meno nell'abbigliamento), rispettivamente da 90 a 160 euro, da 80 a 180, da 90 a 150 per gli uomini. Per le donne i profili di aumento sono minori, più appiattiti, e si concludono prima degli uomini. La distanza uomini-donne è consistente nelle età centrali del tessile (da 40 a 60 anni) , meno pronunciata e crescente nella filiera della pelle, ridotta nell'abbigliamento.

RETRIBUZIONE MEDIA IMPIEGATI FULLTIME A TEMPO INDETERMIN. PER ETA' 2016 - TESSILE



RETRIBUZIONE MEDIA IMPIEGATI FULLTIME A TEMPO INDETERMIN. PER ETA' 2016 - TESSILE



Approfondimento settoriale: i differenziali retributivi nel settore metalmeccanico

I comparti dell'industria metalmeccanica esaminati (i due più importanti in Toscana: la costruzione di macchine e la meccanica semplice) presentano differenziali retributivi di genere abbastanza bassi, rispetto ad altri settori tac e terziari. Si tratta però di settori in cui la presenza femminile è alquanto ridotta (17-18% del totale degli addetti). Teniamo presente che il settore delle macchine è fra quelli a maggior livello retributivo (via la composizione dell'inquadramento contrattuale) e viceversa il settore dei prodotti in metallo o meccanica semplice ha bassi livelli retributivi. I due settori differiscono anche per il peso della componente operaia, che costituisce oltre il 75% dei dipendenti della meccanica semplice, ma meno del 50% della costruzione macchine. La presenza femminile nel settore riguarda, per il 75%, le qualifiche impiegate.

settore	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	132	112	18%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	82	68	20%

Fra gli operai abbiamo una maggiore differenziazione di genere nella costruzione macchine (45%), ed una minore nella meccanica semplice (11%). In entrambi i settori le donne hanno un ruolo residuale nella componente operaia-produttiva (fra il 3% e il 10% degli addetti), e livelli retributivi molto simili (sui 67 euro/giorno)

Settore - OPERAI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	99	68	45%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	79	66	11%

Il differenziale retributivo risulta maggiore per i lavoratori part time (43% e 17% nei due settori), per gli operai full time è invece di 27% e 11%

Settore -OPERAI - full time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	100	79	27%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	82	74	11%

Settore - OPERAI - part time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	57	40	43%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	48	41	17%

La variabile relativa alla tipologia contrattuale può essere trascurata, anche per i numeri bassi delle persone che hanno contratti "non standard" (non a tempo indeterminato).

In generale il differenziale retributivo di genere relativo ai lavori impiegatizi è piuttosto alto, intorno al 40%

Settore - IMPIEGATI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	139	100	39%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	120	71	42%

Il differenziale si riduce leggermente per le lavoratrici full time (24% e 41%, pur sempre molto al di sopra dei differenziali di settore intercategoriale); è invece più ridotto per le medie dei lavori part time 19% e 13% nei due settori).

Settore - IMPIEGATI - full time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	140	113	24%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	126	89	41%

Settore - IMPIEGATI -part time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	75	63	19%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	56	49	13%

Anche nel caso degli impiegati i dati che tendono conto della differenza di tipologia contrattuale sono poco significativi perché le differenze o sono modeste, e quando non lo sono, si riferiscono però ad un numero di lavoratori e lavoratrici troppo ridotto per trarne conclusioni.

La retribuzione dei quadri presenta differenze percentuali fra uomini e donne dell'8% (costruzione macchine) e del 17% (prodotti in metallo, semplici).

Settore - QUADRI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	224	208	8%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	174	149	17%

Nel caso dei dirigenti invece abbiamo un comportamento estremamente differente nei due comparti (ma ricordiamoci che i numeri di base relativi alle donne dirigenti sono piuttosto ristretti). Se nella costruzione macchine le donne segnano una migliore retribuzione di sette punti percentuali, nella meccanica semplice (in cui ci sono però solo 12 dirigenti in tutto, contro i 350 dell'altro settore), gli uomini sono pagati oltre il doppio delle donne.

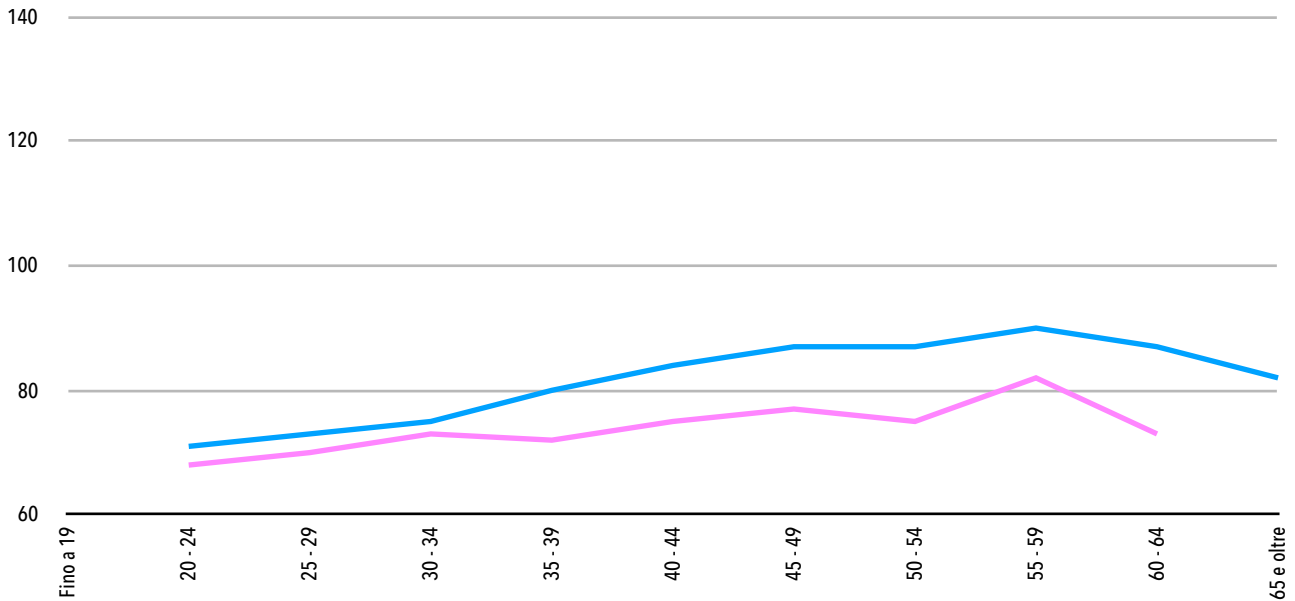
Settore - DIRIGENTI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	474	507	-7%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	549	272	102%

Infine i livelli retributivi per sesso sono molto simili per gli apprendisti, e i differenziali relativamente insignificanti.

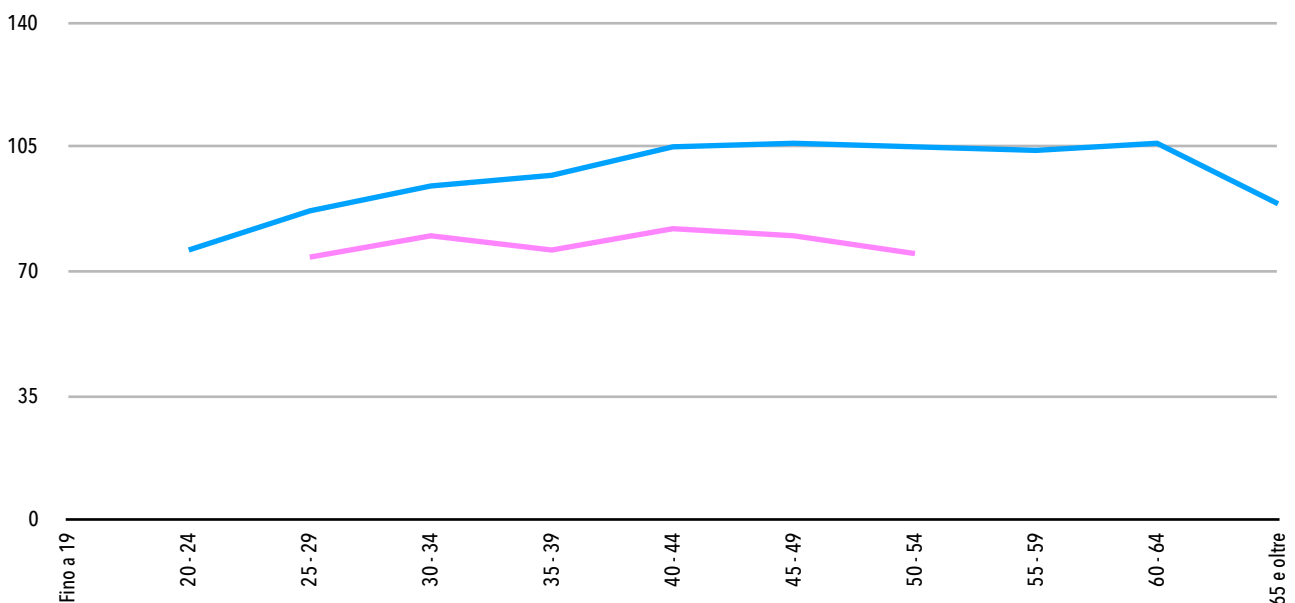
Settore - APPRENDISTI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Costruzione macchine	64	61	4%
Meccanica semplice (prodotti in metallo)	54	55	-2%

Le curve per età delle retribuzioni hanno, nei due settori esaminati, forme differenti. Nelle produzioni metalliche, uomini e donne hanno una progressione molto simile fino a 35 anni, poi quella maschile continua a innalzarsi fino a un massimo di 90 euro/giorno a 55-59 anni, mentre quella femminile sale più lentamente fino a poco più di 80 euro alla stessa età. Nel caso della costruzione macchine, la progressione delle retribuzioni maschili è molto più rapida, fino ad un massimo di oltre 105 euro/giorno a 40-44 anni. A partire da quella età le retribuzioni sono relativamente stabili, ma quelle femminili su livelli del 30-40% inferiori a quelle maschili.

OPERAI A TEMPO INDETERMINATO, FULL TIME PRODOTTI IN METALLO, 2016



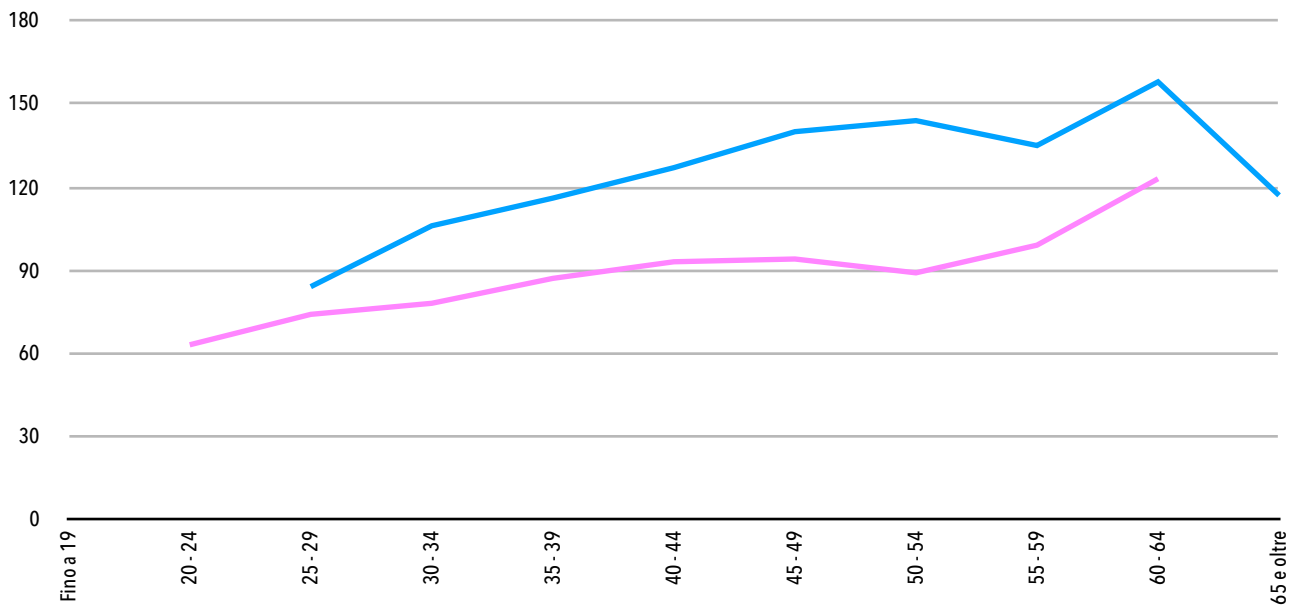
RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI FULL TIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - COSTRUZ. MACCHINE



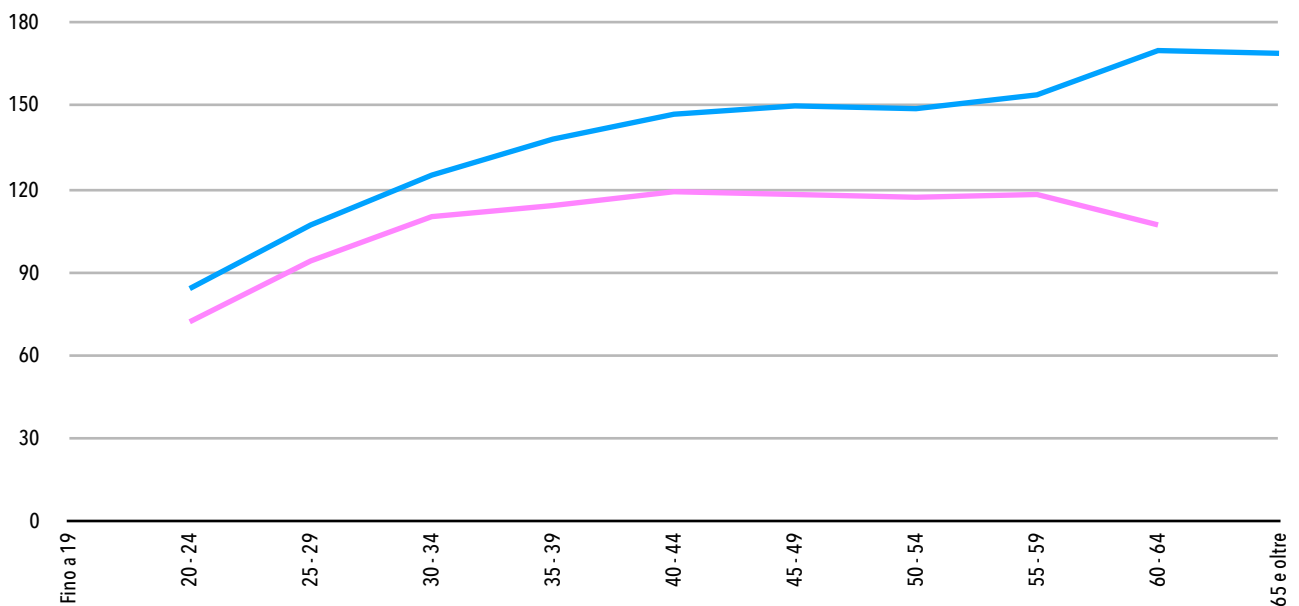
La progressione delle retribuzioni impiegate è maggiore rispetto a quelle operaie, in entrambi i settori; quelle maschili raggiungono i 150 euro/giorno verso i 50-54 anni (e continuano a salire nella costruzione macchine), anche se il ritmo di crescita è più sostenuto, nelle fasce centrali di età, per la costruzione macchine; le retribuzioni femminili nei prodotti in metallo crescono a partire da livelli più bassi e

con minore slancio, salvo una certa ripresa oltre i 55 anni, mentre nella costruzione macchine crescono più rapidamente fino a 30-34 anni, per poi stabilizzarsi dopo i 40 anni di età su poco meno di 120 euro/giorno.

RETRIBUZIONE IMPIEGATI A TEMPO INDETERMINATO FULL TIME PRODUZ. METALLICHE PER ETA' 2016 - PRODUZ. METALLICHE

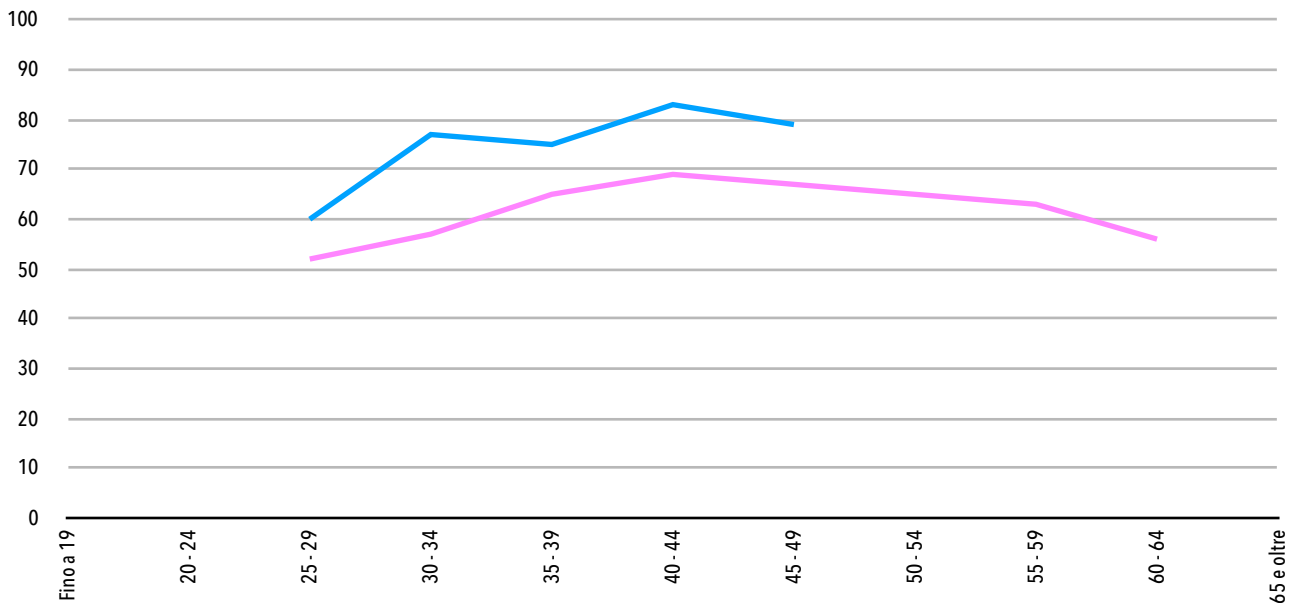


RETRIBUZIONE MEDIA IMPIEGATI FULL TIME A TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - COSTRUZ.MACCHINE



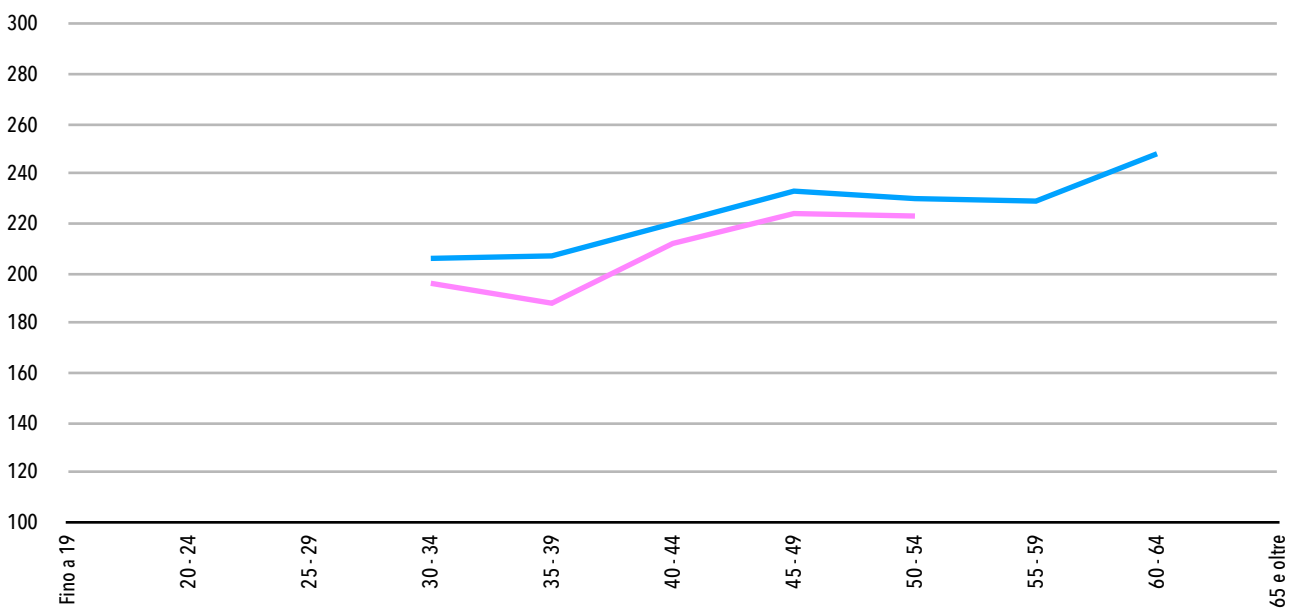
Le retribuzioni degli impiegati part time si mantengono su livelli inferiori mediamente del 20% a quelle maschili, e dopo i 40 anni iniziano a declinare in maniera piuttosto rapida.

RETRIBUZIONE MEDIA IMPIEGATI PART TIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - COSTRUZ. MACCHINE



La retribuzione dei quadri (numerosi nella costruzione macchine) segue percorsi simili fra uomini e donne (in cui queste hanno, con una crescita rapida fra i 35 anni e i 45-50 anni, a partire dai quali comincia a declinare, con un livello femminile costantemente inferiore del 5-10% a quello maschile).

RETRIBUZIONE MEDIA QUADRI FULL TIME A TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - COSTRUZ. MACCHINE



Approfondimento settoriale: i differenziali retributivi - settore dei servizi

Nel caso dei servizi abbiamo approfondito i dati relativi a cinque diversi comparti: il commercio al dettaglio, la ristorazione, i "servizi agli edifici e al paesaggio" (così definiti da Istat, o, per essere più chiari, vigilanza e pulizie), i servizi di produzione software, e infine i servizi assistenziali sociali residenziali. A parte il software (dove quasi due terzi degli occupati sono uomini), si tratta di settori a prevalenza femminile (ristorazione e commercio al dettaglio), in alcuni casi fortissima (70% nei servizi di pulizia e vigilanza, 83% nei servizi di assistenza sociale residenziale). Il livello retributivo è inferiore alla media (salvo che nel software), a volte molto inferiore come nella ristorazione e nei servizi agli edifici. L'occupazione è in larghissima parte (oltre il 70%) inquadrata nelle categorie operaie, salvo che nel commercio (32%) e nel piccolo raggruppamento del software (circa il 7%).

settore	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D	% donne
Commercio al dettaglio	85	68	25%	63%
Ristorazione	57	47	20%	56%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	60	40	51%	70%
Produzione di software	109	83	31%	36%
Servizi assistenza sociale residenziale	60	57	6%	83%

Analizzando il dato relativo ai soli operai, abbiamo due settori a medio-alte differenze retributive (fra il 20% e il 25%: commercio al dettaglio e, su livelli retributivi inferiori, la ristorazione), due settori con differenziali molto elevati, quello delle pulizie e vigilanza e quello del software; infine il settore dell'assistenza sociale residenziale mostra livelli retributivi omogenei fra uomini e donne -

Settore - OPERAI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	69	56	24%
Ristorazione	56	46	22%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	56	38	48%
Produzione di software	68	49	40%
Servizi assistenza sociale residenziale	57	57	0%

Un'altra particolarità di questi settori è che salvo il software, sono tutti settori con prevalenza del lavoro part time (79% nella vigilanza e pulizie, 68% nella ristorazione, 63% nell'assistenza sociale, 52% nel commercio; solo 21% nel software. Vediamo allora come muta la struttura dei differenziali in presenza di orari a tempo "corto" o "lungo".

I differenziali retributivi degli operai full time, che spesso hanno livelli assoluti di retribuzione fra i più bassi (relativamente migliori il commercio al dettaglio e la produzione di software), sono sostanzialmente bassi, dal 10% dei servizi agli edifici al -1% dei servizi assistenziali. Anche per i lavoratori part time i differenziali retributivi di genere sono poco evidenti, con le due eccezioni del software e dei servizi di pulizia e residenza, settori nei quali proprio il livello assoluto delle retribuzioni femminile è particolarmente basso (35 euro/giorno).

Settore - OPERAI - full time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	82	76	7%
Ristorazione	74	68	9%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	69	63	10%
Produzione di software	77	71	8%
Servizi assistenza sociale residenziale	65	65	-1%

Settore - OPERAI - part time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	48	47	1%
Ristorazione	44	40	10%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	46	35	29%
Produzione di software	43	35	23%
Servizi assistenza sociale residenziale	50	51	-1%

Quello che è il nucleo centrale del lavoro standard (a tempo pieno, a tempo indeterminato), che però è centrale nel paradigma industriale, in questo settore, è tuttavia del tutto minoritario, e solitamente schiacciato su livelli retributivi bassi che non lasciano spazio neanche a significative differenziazioni di genere (che si aggirano sul 7%, sul 9% al massimo). I corrispondenti lavoratori part time manifestano anch'essi un differenziale retributivo ridotto, con l'eccezione dei servizi di vigilanza e pulizia, nei quali la differenza di genere ammonta al 29% della retribuzione lorda giornaliera.

Settore - OPERAI - full time a tempo indeterminato	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	82	77	7%
Ristorazione	75	70	7%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	70	64	9%
Produzione di software	77	72	7%
Servizi assistenza sociale residenziale	65	66	0%
Settore - OPERAI - part time a tempo indeterminato	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	48	47	2%
Ristorazione	44	40	9%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	46	36	29%
Servizi assistenza sociale residenziale	49	51	-3%

Non in tutti i settori il numero dei lavoratori operai a tempo determinato è rilevante; i differenziali qui sono un po' più elevati che non per i lavoratori a tempo indeterminato (e sono elevati nei servizi agli edifici: 37%). Si noti che i tempi determinati part time hanno spesso livelli retributivi maggiori dei colleghi "a tempo indeterminato". Invece i lavoratori operai full time a tempo determinato hanno sempre retribuzioni inferiori a quelle dei colleghi a tempo indeterminato, con differenziali di genere superiori ad essi (salvo che nell'assistenza sociale, dove il differenziale è favorevole alle donne).

Settore - OPERAI - part time a tempo determinato	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Ristorazione	45	41	10%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	44	32	37%
Servizi assistenza sociale residenziale	54	50	8%
Settore - OPERAI - full time a tempo determinato	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	73	70	5%
Ristorazione	70	62	12%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	65	52	25%
Servizi assistenza sociale residenziale	62	64	-3%

Per quanto riguarda gli impiegati, quelli full time hanno un livello di differenziale piuttosto omogeneo, intorno al 10% (dunque, inferiore a quanto si verifica nella maggior parte dei settori industriali), con l'eccezione dei servizi di assistenza sociale, dove il differenziale è minore (5%), ma dove anche le retribuzioni nel complesso sono inferiori del 15-20% rispetto agli altri settori dei servizi. La situazione è oscillante per quel che riguarda i lavoratori part time (che hanno retribuzioni assolute più alte nel software e più basse nella ristorazione; i differenziali sono modesti fra gli impiegati part time della ristorazione e del commercio, negativi (favorevoli alle donne) nel software, e piuttosto elevati nei servizi agli edifici (ricordiamo però che i due sottosectori di questo gruppo sono uno sbilanciato verso la componente maschile, la vigilanza, e uno verso quella femminile, la pulizia).

Settore - IMPIEGATI - full time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	101	90	11%
Ristorazione	99	88	13%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	99	87	14%
Produzione di software	106	94	12%
Servizi assistenza sociale residenziale	78	75	5%
Settore - IMPIEGATI - part time	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	58	58	0%
Ristorazione	49	48	3%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	58	49	20%

Produzione di software	61	62	-1%
Servizi assistenza sociale residenziale	55	50	10%

Le caratteristiche retributive delle medie dei lavoratori a tempo indeterminato si riportano essenzialmente alle medie di tutti i lavoratori (a tempo determinato e a tempo indeterminato), conservando le differenziazioni che già avevamo osservato per i full time e i part time in generale.

Settore - IMPIEGATI - full time a tempo indeterminato	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	101	91	11%
Ristorazione	100	89	13%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	99	87	13%
Produzione di software	107	95	12%
Servizi assistenza sociale residenziale	77	75	2%

Settore - IMPIEGATI - part time a tempo indeterminato	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	59	59	1%
Ristorazione	49	48	1%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	60	49	22%
Produzione di software	61	62	-2%
Servizi assistenza sociale residenziale	55	51	9%

Mediamente i differenziali retributivi dei quadri sono piuttosto elevati, e raggiungono il massimo (60%) nel settore del commercio al dettaglio (dove c'è l'influenza della grande distribuzione commerciale e delle sue complesse reti organizzative. E' piuttosto alto anche il differenziale dei servizi assistenziali (34%), contrariamente a quanto abbiamo visto prima relativamente a questo settore, mentre sono solo sul 15-16% nei settori del software e della ristorazione. A parte questo dato, la densità occupazionale di queste figure è molto diversificata, giacché c'è un quadro ogni 369 dipendenti nei servizi agli edifici, uno ogni 21 nel software, uno ogni 723 nell'assistenza sociale, uno ogni 85 nel commercio al dettaglio e solo uno ogni 850 dipendenti nella ristorazione. Le donne sono fra il 20% e il 25% dei quadri, salvo che nel software e nei servizi di vigilanza e pulizia, dove raggiungono il 40% del livello occupazionale totale.

Settore QUADRI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	202	126	60
Ristorazione	168	146	15
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	195	161	21
Produzione di software	197	170	16
Servizi assistenza sociale residenziale	167	125	34

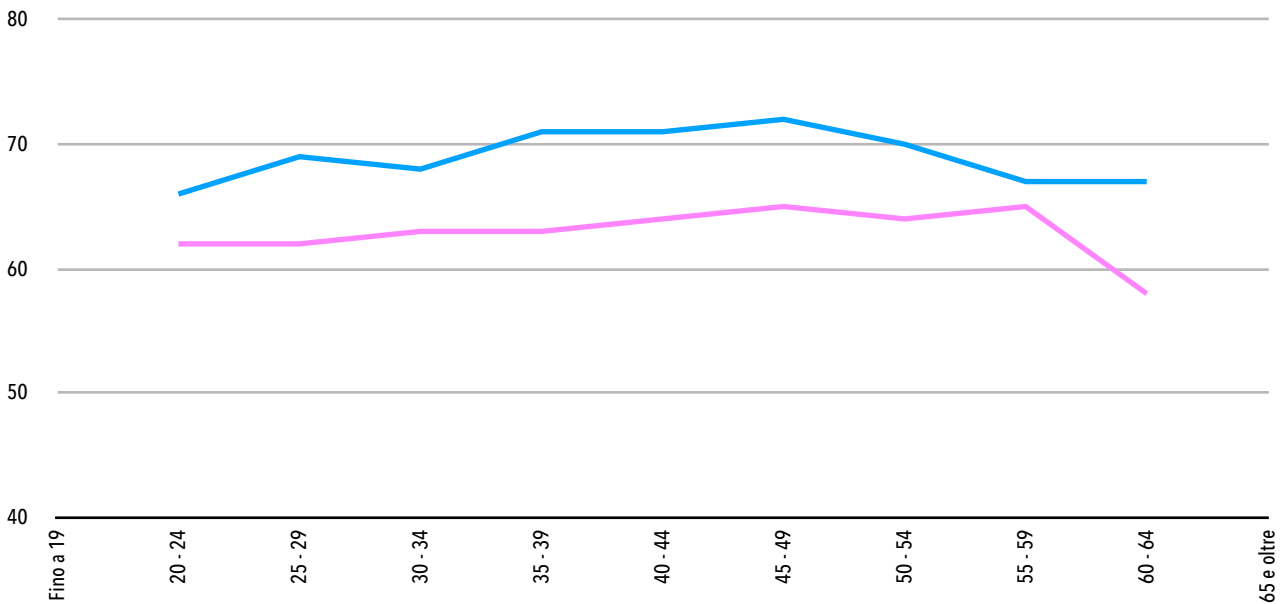
Le donne dirigenti sono molto poche, superano il 15% del totale solo nel settore del commercio al dettaglio (dove vi è il differenziale retributivo di genere più alto); si tenga presente che gli altri indici del differenziale salariale sono determinati da numeri molto piccoli..

Settore DIRIGENTI	Retr.media Uomini	Retr.media Donne	Differenza % U-D
Commercio al dettaglio	440	279	59%
Ristorazione	402	694	-42%
Servizi agli edifici (vigilanza e pulizie)	335	321	4%
Produzione di software	356	400	-11%
Servizi assistenza sociale residenziale	297	-	-

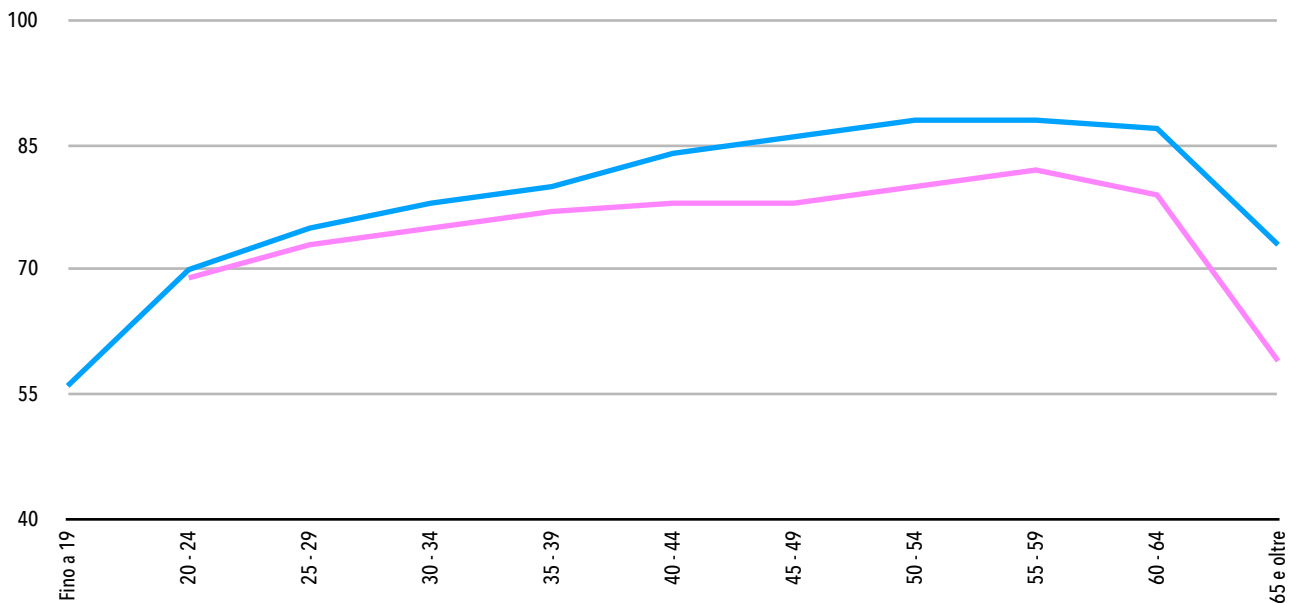
Confrontando i grafici che seguono, relativi ai livelli retributivi di differenti gruppi per età all'interno dei medesimi settori dei servizi (che con qualche cautela potremmo anche leggere come indicativi della progressione salariale nel tempo), con gli analoghi grafici relativi ai settori industriali, emerge anzitutto come per gli operai a tempo pieno e a tempo indeterminato (figura tipica del "lavoratore standard") i livelli retributivi siano peggiori, soprattutto per gli uomini, e come siano peggiori le dinamiche (a parte che in confronto al

metalmecanico, dove già le retribuzioni degli operai di 25.29 anni sono relativamente molto elevate). In tutti i comparti dei servizi esaminati si vede anche come la distanza fra a curva delle retribuzioni femminili e quella delle retribuzioni maschili sia poco pronunciata. Nei servizi le carriere retributive operaie mostrano qualche dinamica solo nel commercio e nella ristorazione, ma negli altri due settori non vi alcuna dinamica sostanziale.

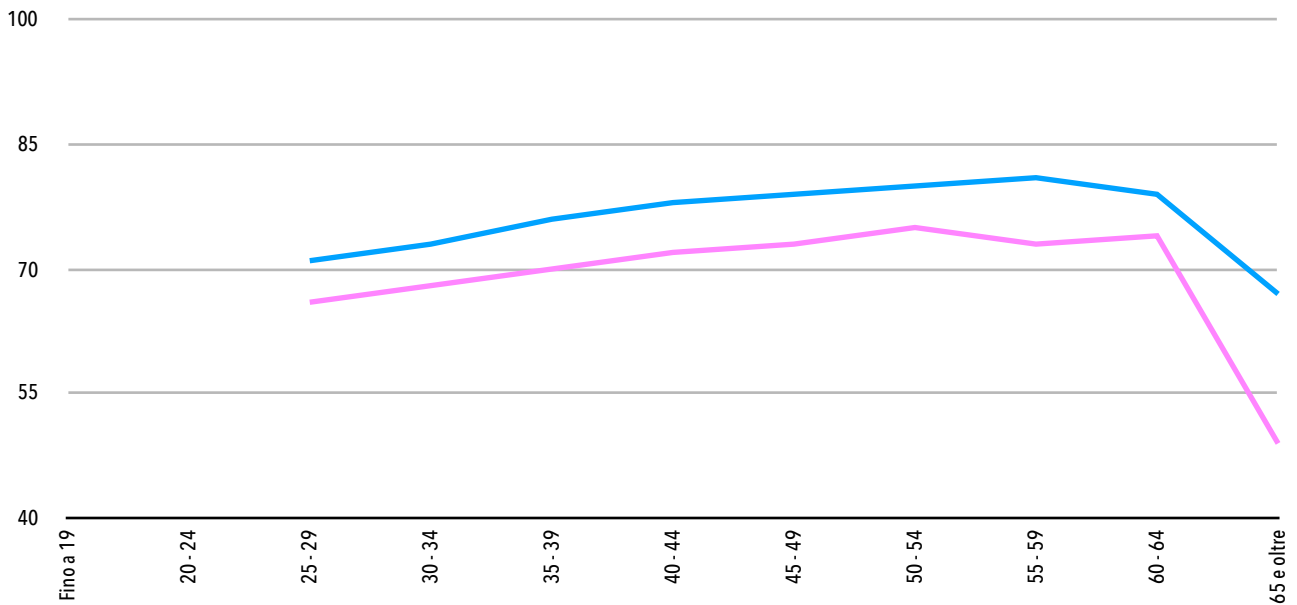
RETRIBUZIONI MEDIE OPERAI A TEMPO INDETERMINATO FULL TIME 2016 PER ETA' - PULIZIA E VIGILANZA



RETRIBUZIONI GIORNALIERE MEDIE OPERAI TEMPO INDETERMINATO FULL TIME 2016 - COMMERCIO DETTAGLIO

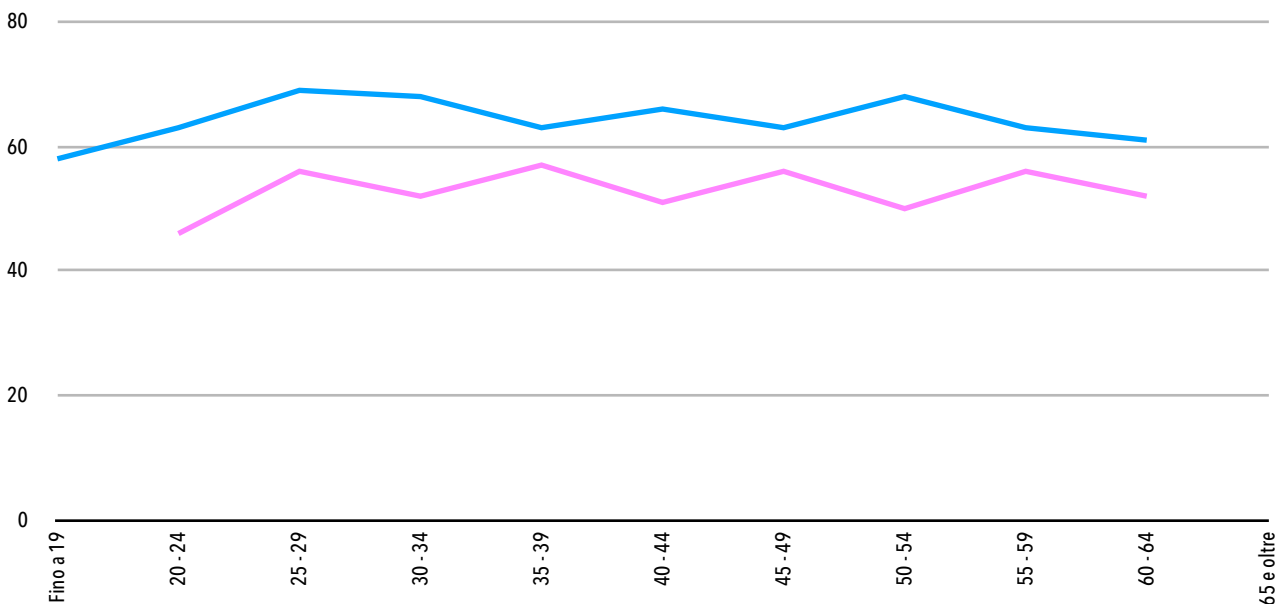


RETRIBUZIONI GIORNALIERE MEDIE OPERAI TEMPO INDETERMINATO FULL TIME 2016 - COMMERCIO DETTAGLIO



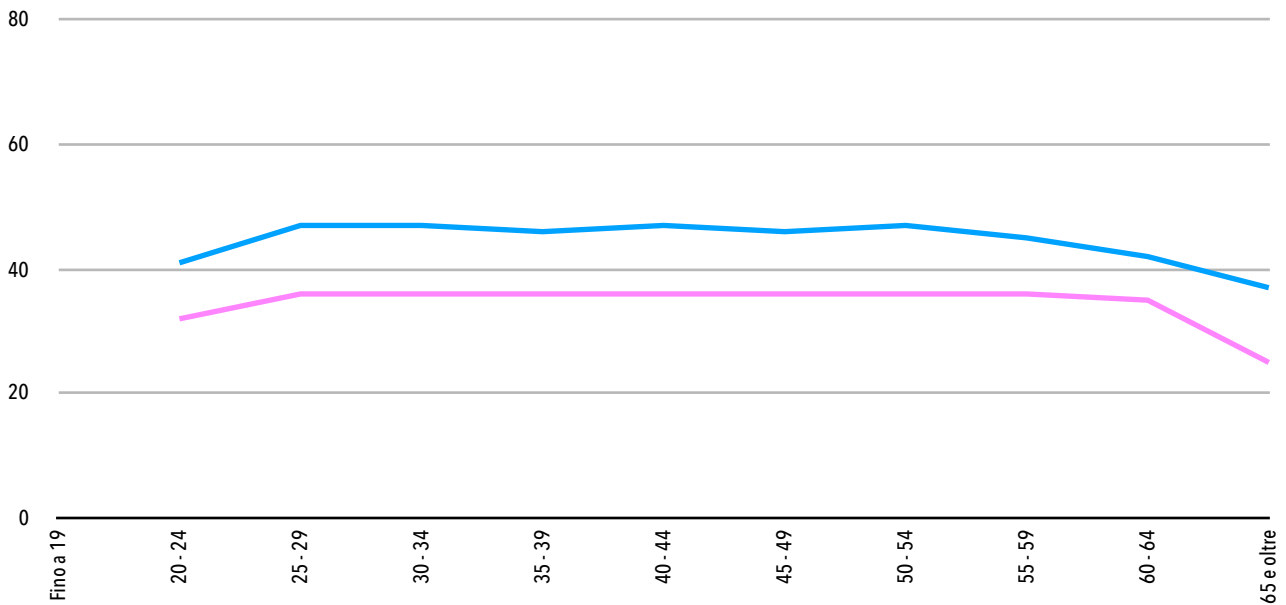
Fra i lavoratori operai full time a tempo determinato (numerosi solo nella ristorazione e nella pulizia e vigilanza) abbiamo dei differenziali leggermente maggiori, dei livelli retributivi nettamente inferiori, e una progressione con l'età minore rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato.

RETRIBUZIONI MEDIE OPERAI A TEMPO DETERMINATO FULL TIME, 2016 PER ETÀ - PULIZIA E VIGILANZA

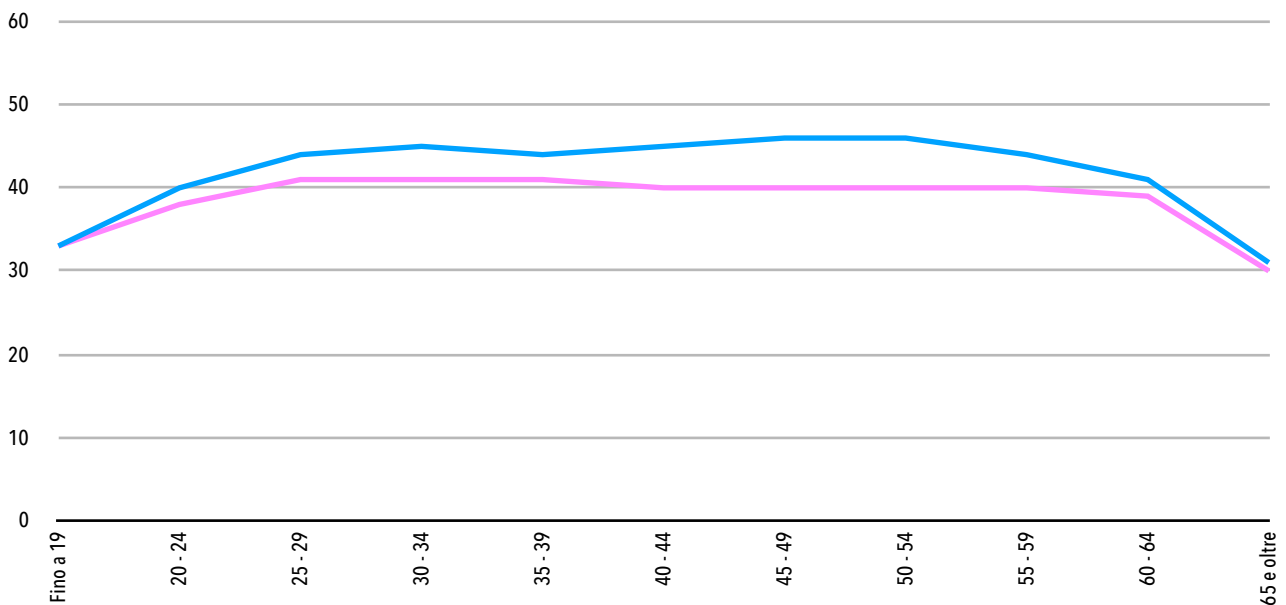


I lavoratori operai part time a tempo indeterminato hanno profili retributivi per età spesso discendenti (pulizie e vigilanza, software), o costanti nel tempo. Esiste un differenziale a sfavore delle donne, ma modesto

RETRIBUZIONI MEDIE OPERAI TEMPO INDET. PARTTIME PER ETA' 2016 - PULIZIE E VIGILANZA

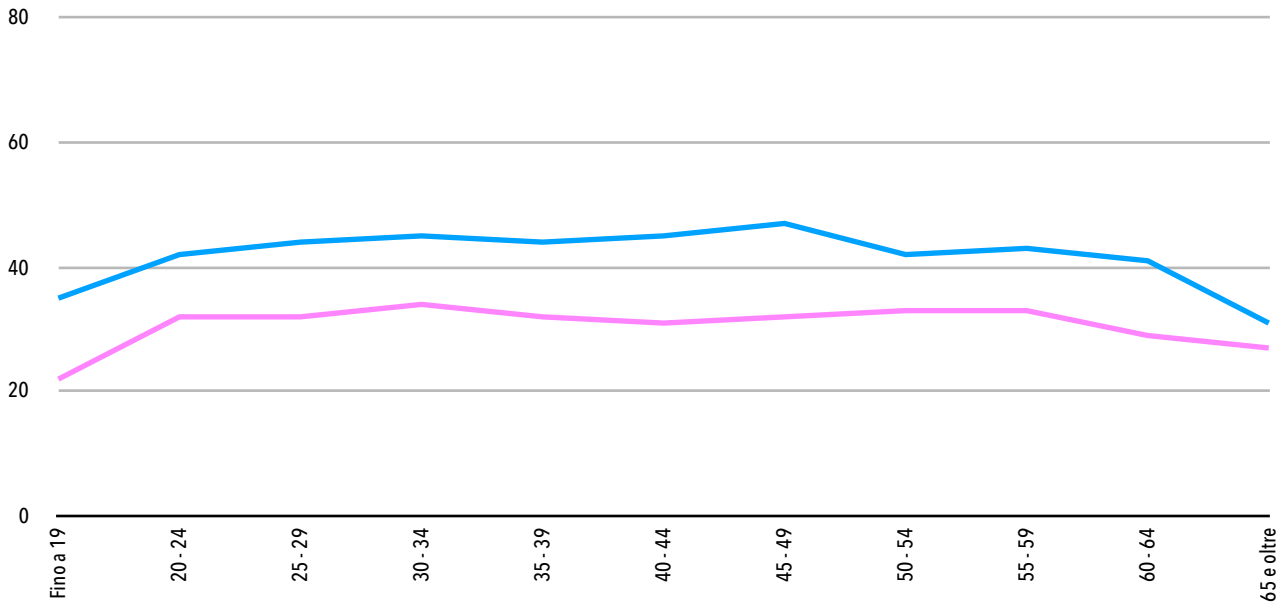


RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA OPERAI PARTTIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - RISTORAZIONE

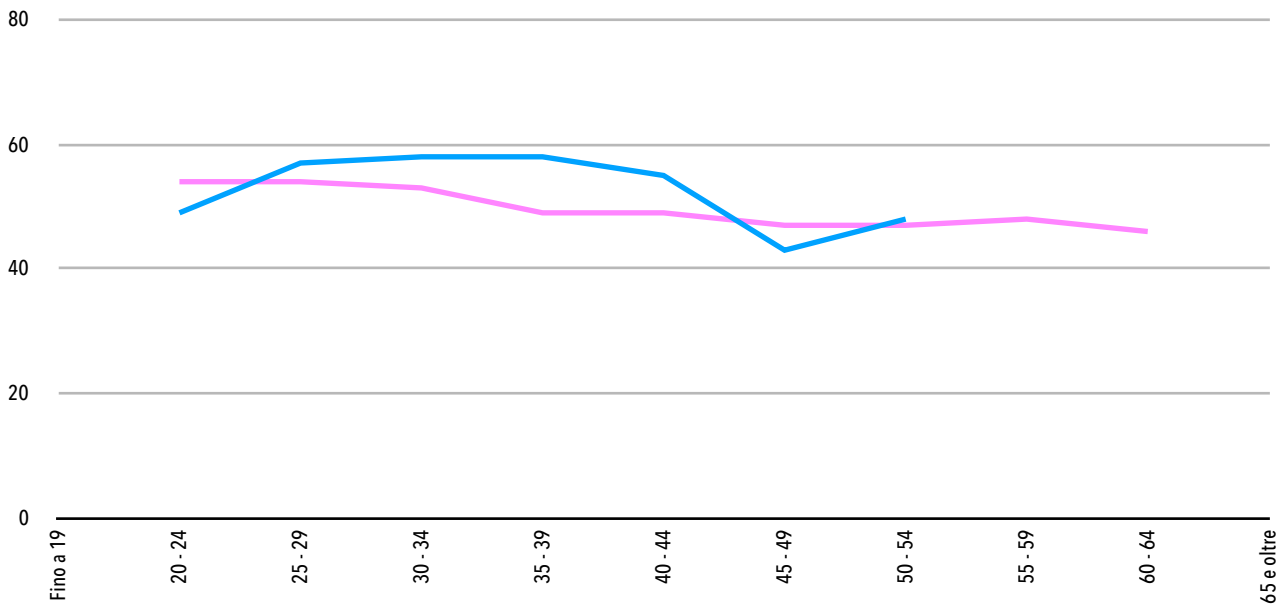


Gli operai part time a tempo determinato hanno livelli retributivi abbastanza simili ai part time a tempo indeterminato. I profili per età sono decrescenti per pulizie e vigilanza e per i servizi assistenziali (ma in quest'ultimo caso i maschi delle età centrali hanno un certo vantaggio), praticamente stabili per la ristorazione e nel caso del commercio al dettaglio abbiamo livelli un po' migliori a partire dai 25-29enni, per poi decrescere (donne) o mantenersi stabili (uomini fino a 50enni inclusi).

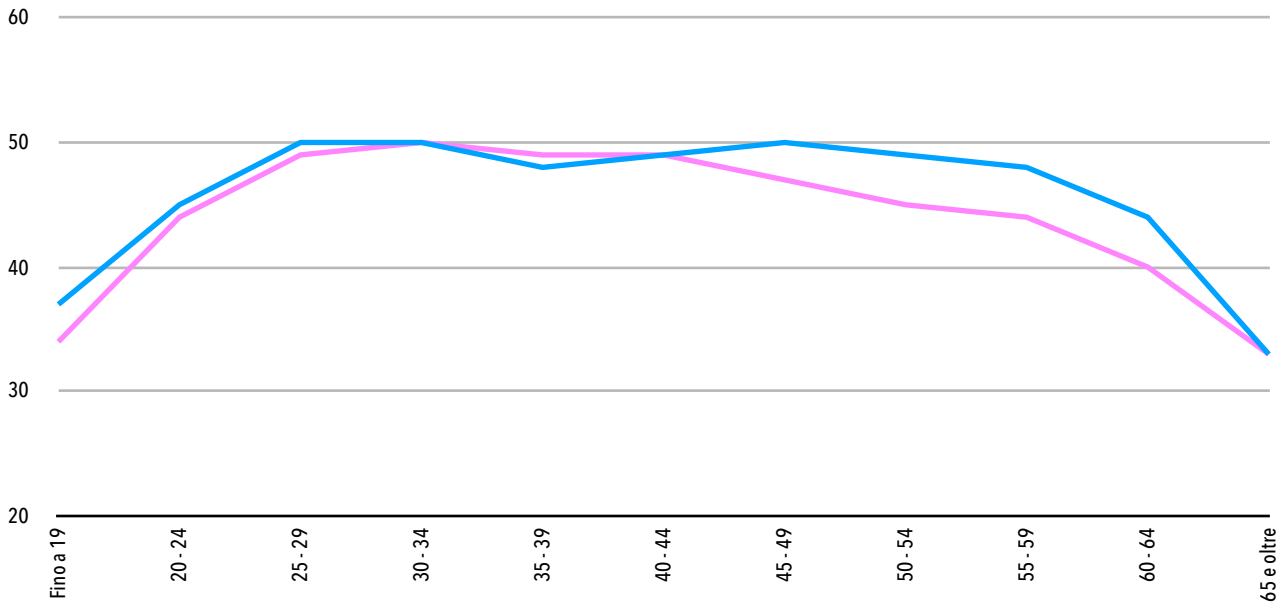
RETRIBUZIONE MEDIA OPERAI A TEMPO DETERMINATO PARTTIME PER ETA' 2016 - PULIZIA E VIGILANZA



RETRIB. MEDIA GIORNALIERA OPERAI TEMPO DETERM. PARTTIME PER ETA' 2016 - SERV. ASSIST.RESID.

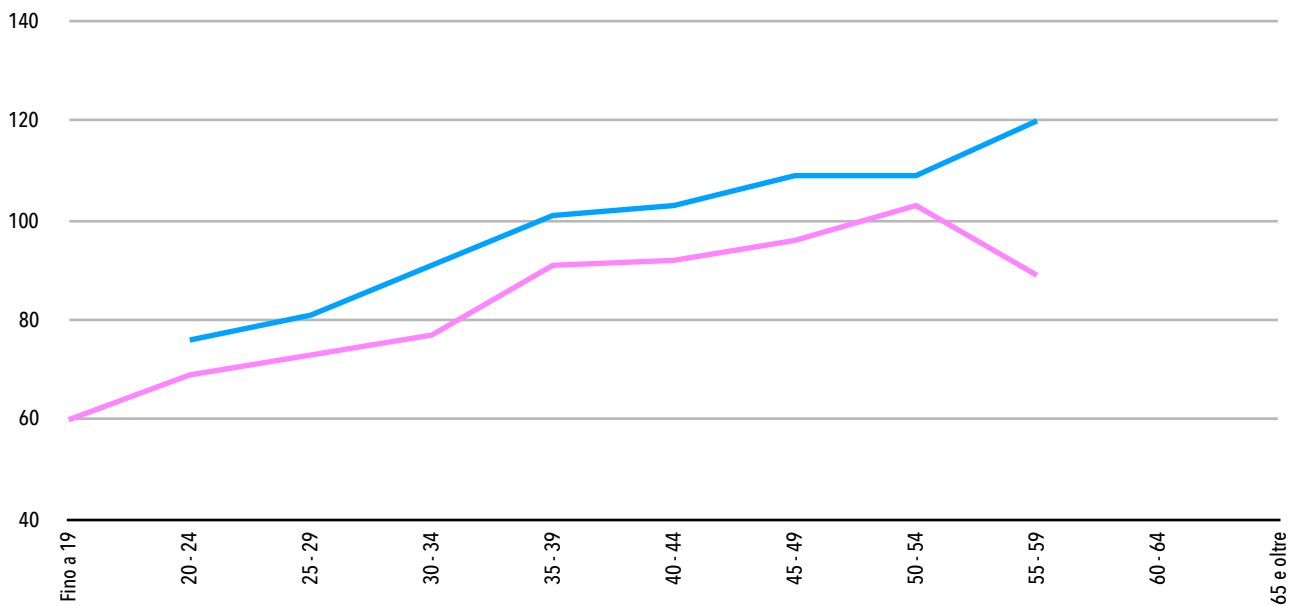


RETRIBUZIONE MEDIA GIORNO OPERAI PART TIME TEMPO DETERMINATO, 2016 - COMMERCIO AL DETTAGLIO

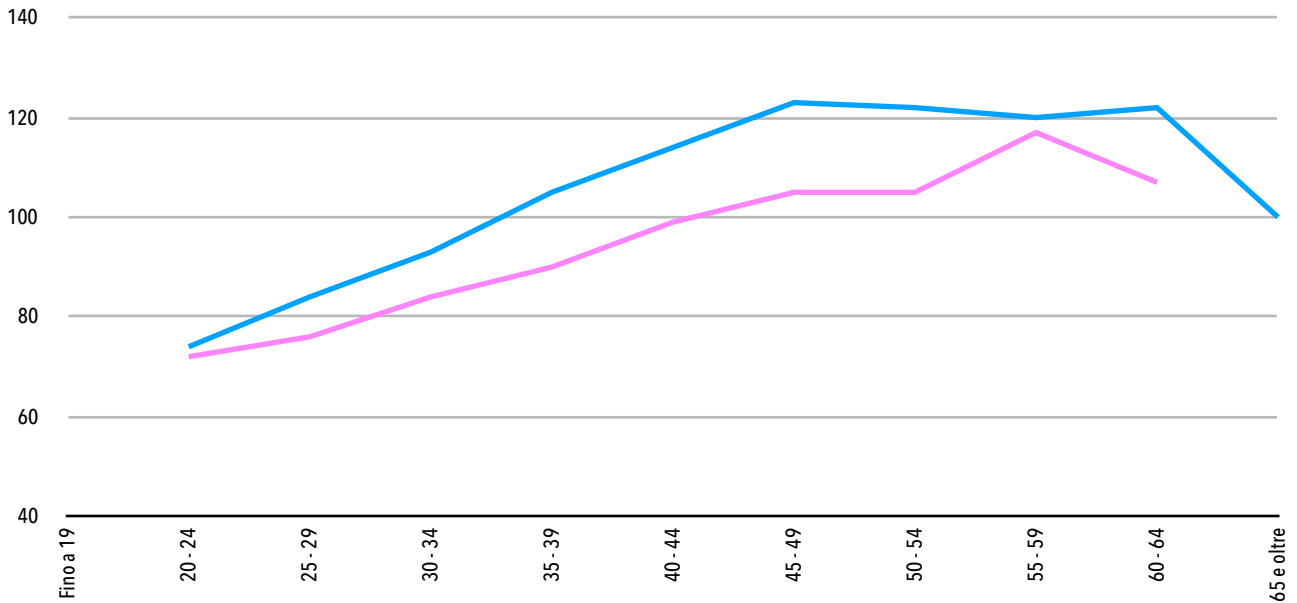


Passando alla componente impiegatizia, emerge con immediatezza il fatto che le loro carriere retributive sono ascendenti, sia per gli uomini che (un po' meno) per le donne, con differenziali molto inferiori a quelli che si verificano nell'industria. Un andamento singolare è quello degli impiegati nei servizi assistenziali, che scontano livelli retributivi assoluti piuttosto bassi, inferiori agli altri settori dei servizi, oltre che all'industria, e un profilo discendente per gli uomini (che però sono pochi).

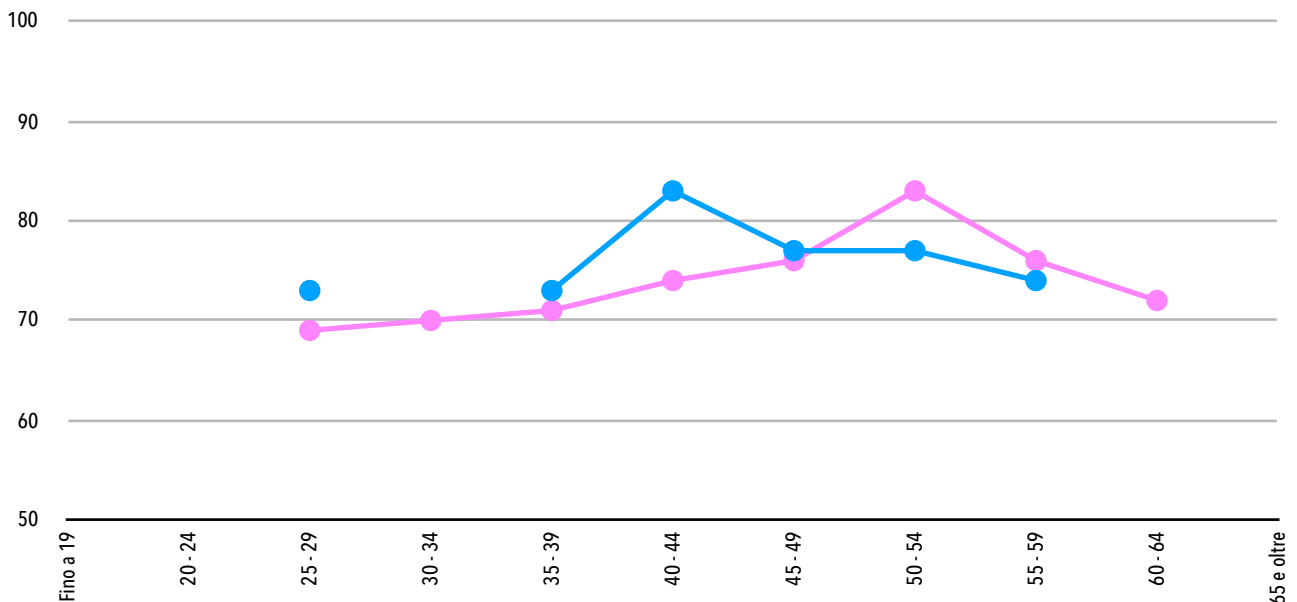
RETRIBUZIONE MEDIA GIORNO OPERAI PART TIME TEMPO DETERMINATO, 2016 - COMMERCIO AL DETTAGLIO



RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA IMPIEGATI FULL TIME TEMPO INDETERMINATO 2016 - SOFTWARE

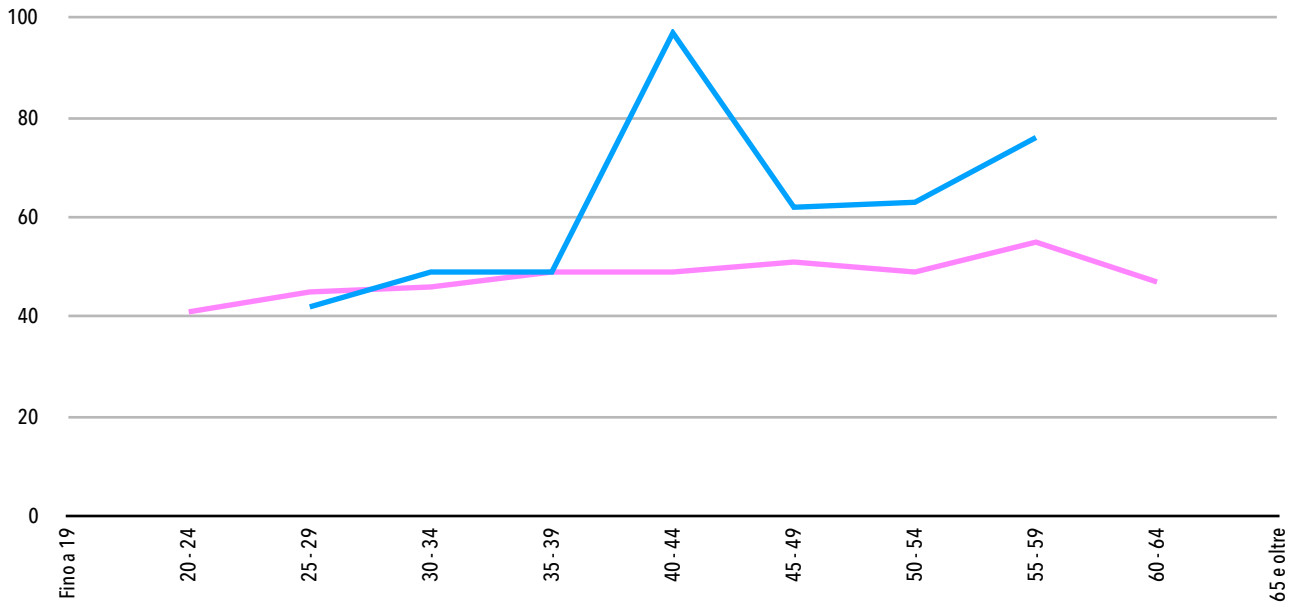


RETRIBUZIONI MEDIE GIORN. IMPEGATI FULL TIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - SERV. ASSISTENZA RESIDE.

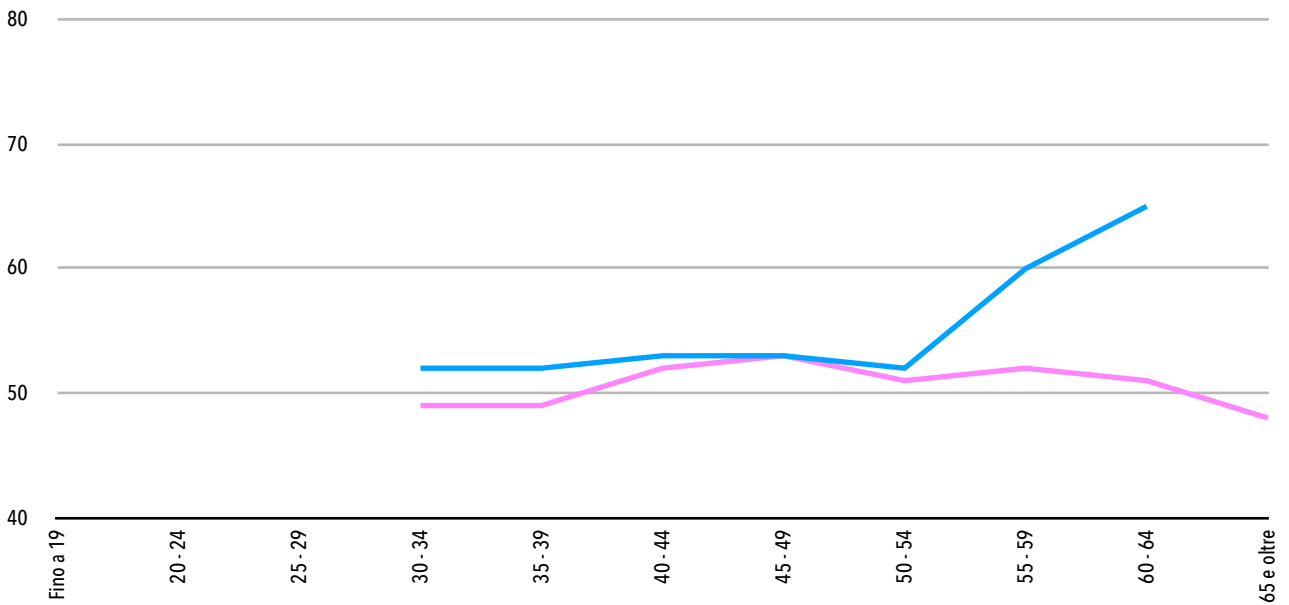


Se passiamo ad esaminare la situazione dei profili retributivi degli impiegati part time ci rendiamo subito conto che la differenza principale (a parte la minore retribuzione, ma questo è ovvio) è che essi non presentano alcuna dinamica ascensionale con l'età (fa eccezione, ma molto leggermente, il comparto della produzione di software); sotto il profilo della differenza delle retribuzioni fra uomini e donne, le differenze sono notevoli nel caso della pulizia e vigilanza (ma si riferiscono ad un segmento con pochissimi uomini occupati) e trascurabili negli altri tre settori.

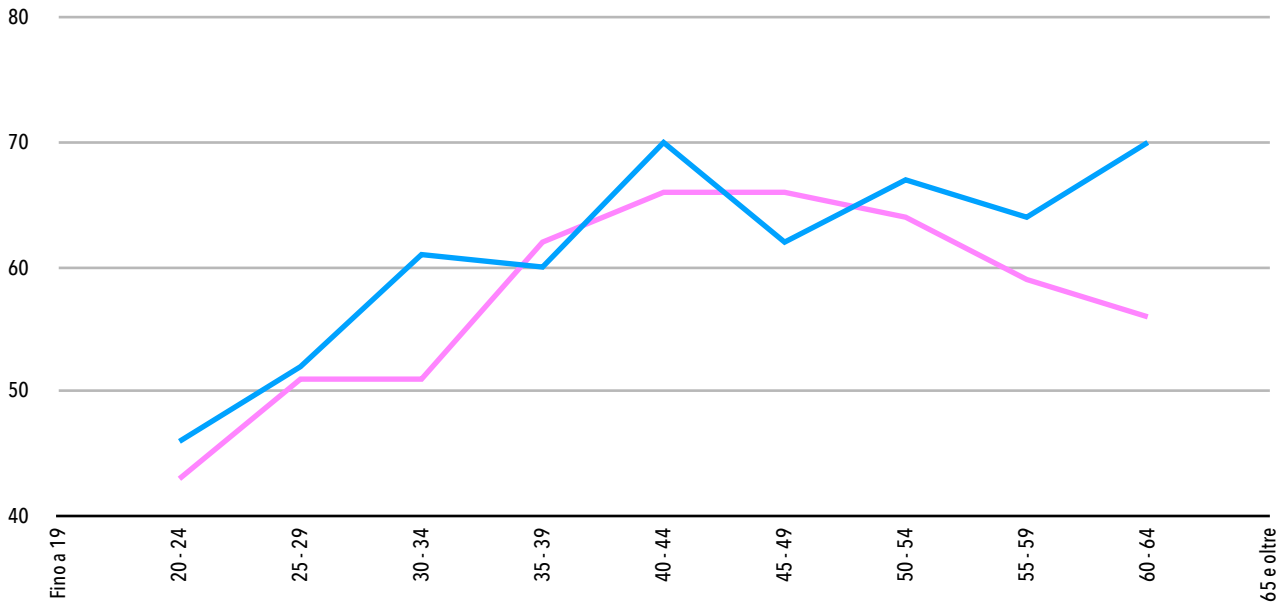
RETRIBUZIONI MEDIE GIORNALIERE IMPIEGATI PART TIME A TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - PULIZIA E VIGILANZA



RETRIBUZIONI MEDIE GIORNALIERE IMPIEGATI PART TIME TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - ASSIST. SOCIALE RESID.

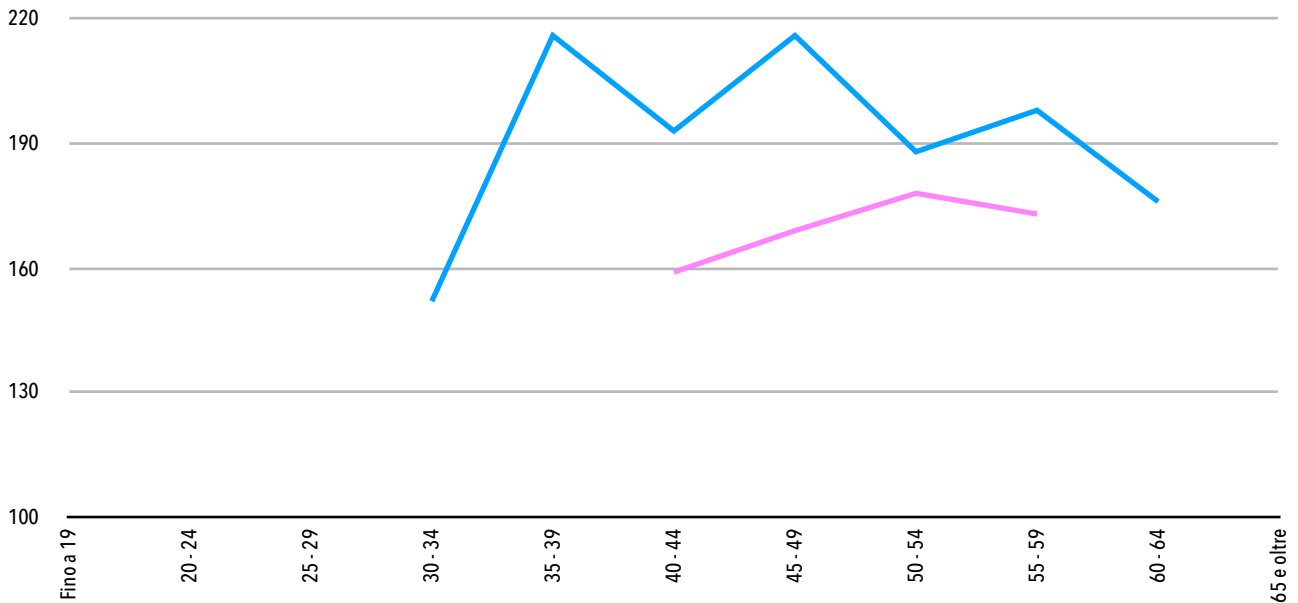


RETRIBUZIONE MEDIA GIORNALIERA IMPIEGATI TEMPO INDETERMINATO PARTTIME 2016 PER ETÀ - SOFTWARE

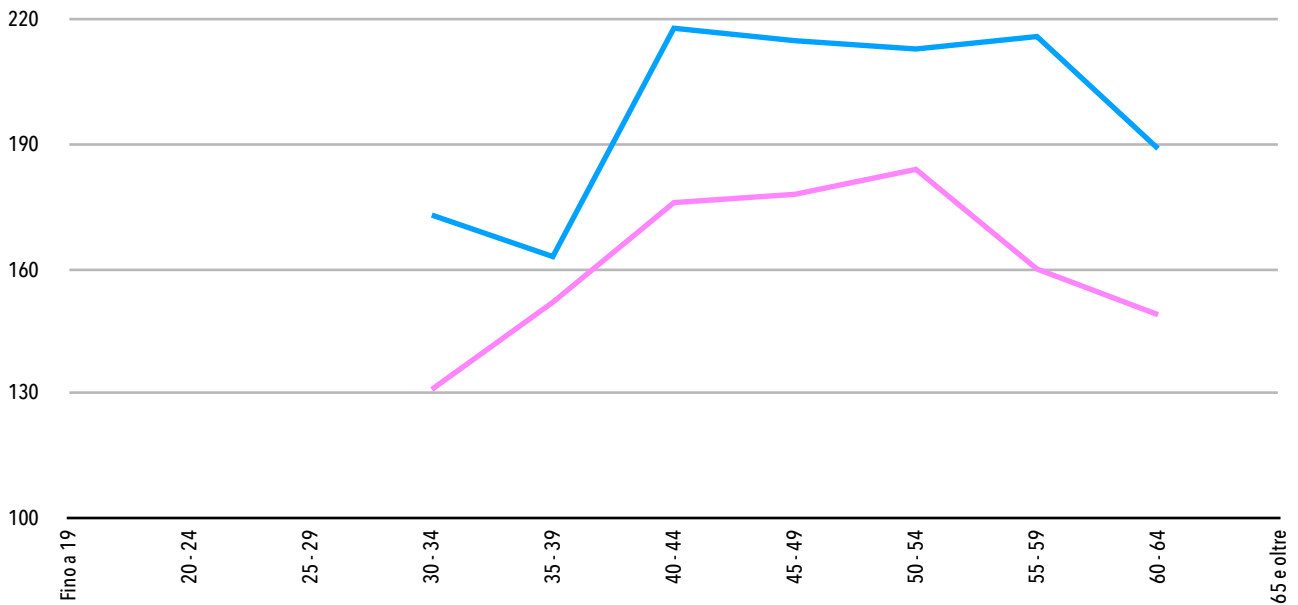


Infine qualche notazione sui differenziali retributivi dei quadri: per i vari livelli di età esistono differenziali mediamente del 20% (software) o del 40% (commercio al dettaglio); le donne, che quindi hanno livelli retributivi significativamente più bassi, hanno però una dinamica retributiva ascendente con l'età, mentre quella degli uomini è stazionaria, dopo i 35 anni.

RETRIBUZIONE MEDIA QUADRI TEMPO INDETERMINATO FULL TIME 2016 PER ETÀ - SOFTWARE



RETRIBUZIONE MEDIA GIORN.QUADRI A TEMPO INDETERMINATO PER ETA' 2016 - COMMERCIO AL DETTAGLIO



Nel complesso il settore dei servizi ha quindi differenziali retributivi inferiori a quelli degli altri settori, anche perché è nel complesso schiacciato su una occupazione con bassi livelli retributivi, che riguarda le donne, ma anche gli uomini (che in questo settore sembra a volte abbiano una posizione residuale). Sono solo le occupazioni dei lavoratori standard, più quelle impiegatizie che quelle operaie, che mantengono una apparente dinamica di carriera crescente con l'età, in un settore, però, che è sempre più fatto di lavoratori "non standard" (non a tempo pieno e/o non a tempo indeterminato).