

Der Gender-Pay-Gap aus abhängiger Beschäftigung - 2024

Il Gender Pay Gap nel lavoro dipendente - 2024

17,5%

Gender-Pay-Gap (GPG)
in der Privatwirtschaft

Gender Pay Gap (GPG)
nel settore privato

12,2%

GPG im öffentlichen
Dienst

GPG nel settore pubblico

12,4%

gesamtstaatlicher GPG
in der Privatwirtschaft

GPG nazionale nel settore
privato

~30,0%

GPG im Finanz- und
Wohnungswesen

GPG nel settore finanziario e
immobiliare

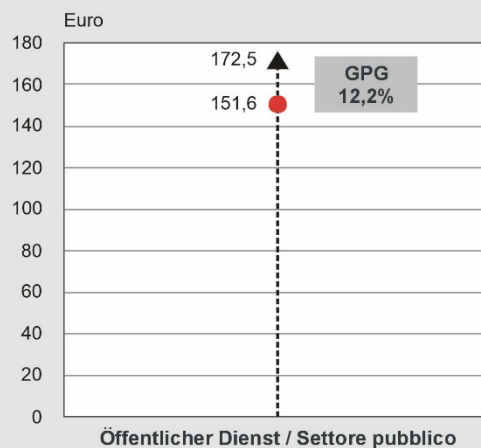
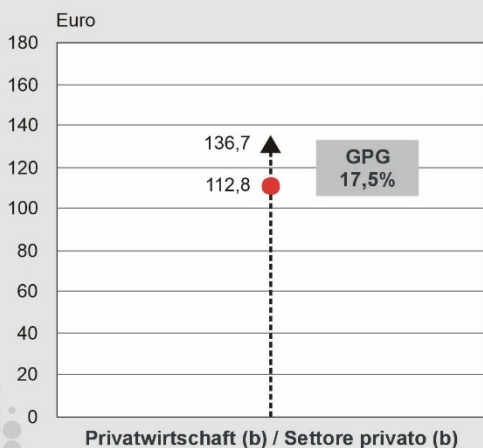
Der Gender-Pay-Gap (GPG) für das Jahr 2024 liegt in der Privatwirtschaft bei 17,5 % (gegenüber 17,3 % im Jahr 2023), im öffentlichen Dienst bei 12,2 % und erreicht dort den niedrigsten jemals gemessenen Wert. Während Südtirol im gesamtstaatlichen Vergleich im öffentlichen Dienst den geringsten GPG aufweist, gehört es in der Privatwirtschaft zu den Gebieten mit den größten Lohnunterschieden.

Nel 2024 si rileva un Gender Pay Gap (GPG) del 17,5% nel settore privato (in lieve aumento rispetto al 17,3% del 2023) e del 12,2% nel settore pubblico, il valore più basso mai registrato. Mentre nel settore pubblico l'Alto Adige registra il divario retributivo di genere più basso nel confronto a livello nazionale, in quello privato è invece tra i territori con il GPG maggiore.

Graf. 1

Gender-Pay-Gap (GPG) und durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (a) der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle nach Sektor und Geschlecht - 2024

Gender Pay Gap (GPG) e retribuzione media giornaliera lorda (a) del personale dipendente a tempo pieno per settore e sesso - 2024



▲ Männer
Maschi
● Frauen
Femmine

(a) Bruttoentlohnung im sozialversicherungs-pflichtigen Sinne
Retribuzione lorda in senso previdenziale

(b) Ohne Landwirtschafts-
sektor
Settore agricolo escluso

Privatwirtschaft: GPG bei 17,5 %

Im Jahr 2024 beträgt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung in der Privatwirtschaft 113,8 Euro. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist sofort ersichtlich: Den 129,0 Euro der Männer steht eine durchschnittliche Bruttoentlohnung der Frauen von 91,8 Euro pro Tag gegenüber. Der Gender-Pay-Gap beträgt somit 28,9 %.

Bei ausschließlich Vollzeitbeschäftigten liegt der Gender-Pay-Gap 2024 in der Privatwirtschaft bei 17,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist ein sehr leichter Anstieg zu verzeichnen (2023: 17,3 %; +0,2 Prozentpunkte).

Je nach Analyseeinheit nimmt der Gender-Pay-Gap Werte an, die auch deutlich vom allgemeinen Durchschnitt abweichen können. Bei den einzelnen beruflichen Qualifikationen ist das, wiederum auf Vollzeitbasis berechnete, geschlechtsspezifische Lohngefälle bei den Führungspositionen am höchsten (25,1 %). Dieser Wert steigt gegenüber dem Vorjahr (2023: 23,4 %). Hierbei handelt es sich jedoch um eine Qualifikation mit einer geringen Anzahl von Beschäftigten, insbesondere von Frauen, so dass schon eine geringe Veränderung zu einer merklichen Schwankung des Gender-Pay-Gaps führen kann. Bei den Arbeitern und Arbeiterinnen, der Qualifikation mit den meisten Beschäftigten, ist der Wert unter dem Durchschnitt (16,3 %). Im Gegensatz dazu liegt das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei den Angestellten über dem Durchschnittswert (22,6 %). Die einzige Qualifikation mit einem Gender-Pay-Gap zu Gunsten der Frauen ist jene der Lehrlinge (-16,3 %).

Die Analyse der Beschäftigten nach Altersgruppen zeigt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle mit dem Alter tendenziell zunimmt. Es ist nur in der Altersgruppe der unter 20-Jährigen zugunsten der Frauen und nimmt dann in fast allen Altersgruppen allmählich zu. Nur bei den über 65-Jährigen kehrt sich der Trend um: Die wenigen Frauen in dieser Altersklasse könnten Berufsprofile haben, die sie einerseits dazu ermutigen, auch im höheren Alter auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben und andererseits dazu beitragen, den Gender-Pay-Gap zu verringern.

Die Analyse nach Wirtschaftssektor ergibt, dass der größte Gender-Pay-Gap im *Grundstücks- und Wohnungswesen* (29,5 %) sowie bei den *Finanz- und Versicherungsdienstleistungen* (29,4 %) besteht. Hierbei handelt es sich um Sektoren mit wenigen Beschäftigten. Im *Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie*, dem Sektor mit den meisten Beschäftigten, liegt der Gender-Pay-Gap unter dem Durchschnitt (12,5 %).

Lohnunterschiede zu Gunsten der Frauen lassen sich nur im Wirtschaftsbereich *Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen* (-11,8 %) feststellen. Allerdings sind nur 0,1 % der Frauen mit Vollzeitstelle in diesem Bereich beschäftigt.

Settore privato: GPG al 17,5%

Nel 2024 la retribuzione media giornaliera lorda nel settore privato ammonta a 113,8 euro. Il divario complessivo fra maschi e femmine appare subito evidente: a fronte di una retribuzione media giornaliera lorda pari a 129,0 euro percepita dagli uomini, le donne guadagnano mediamente 91,8 euro. Il Gender Pay Gap ammonta quindi al 28,9%.

Considerando, invece, solo il personale dipendente a tempo pieno nel settore privato, il Gender Pay Gap nel 2024 è pari al 17,5%. Rispetto all'anno precedente si registra un aumento molto lieve (2023: 17,3%; +0,2 punti percentuali).

A seconda dell'unità di analisi, il Gender Pay Gap assume valori che possono discostarsi anche sensibilmente dalla media generale. Tra le qualifiche professionali, sempre a tempo pieno, il differenziale retributivo di genere maggiore si riscontra nel ruolo dirigenziale (25,1%), valore in aumento rispetto all'anno precedente (2023: 23,4%). Quest'ultima è tuttavia una qualifica con un numero ridotto di dipendenti, in particolare di sesso femminile; dunque, anche una lieve variazione potrebbe risultare in una sensibile oscillazione del Gender Pay Gap. Tra gli operai e le operaie, la qualifica più numerosa, il valore si attesta sotto la media (16,3%). Il divario retributivo di genere è invece superiore al valore medio per impiegati e impiegate (22,6%). L'unica qualifica che registra un Gender Pay Gap a favore delle donne è quella degli apprendisti e delle apprendiste (-16,3%).

Analizzando il personale dipendente per fascia d'età emerge come il Gender Pay Gap tenda ad aumentare con l'avanzare degli anni. È a favore delle donne solamente nella classe di età con meno di 20 anni, per poi aumentare progressivamente quasi in ogni coorte d'età. Solamente tra le persone ultrasessantacinquenni si registra un'inversione di tendenza: le poche donne in questa categoria potrebbero avere profili professionali tali sia da incentivare la permanenza sul mercato del lavoro in età elevata sia da ridurre il Gender Pay Gap.

L'analisi per settore economico mostra come il divario retributivo di genere maggiore si registri nel settore *attività immobiliari* (29,5%) così come nelle *attività finanziarie e assicurative* (29,4%), anche se si tratta di settori con una bassa quota di dipendenti. Nelle *attività dei servizi di alloggio e di ristorazione*, settore più numeroso, il Gender Pay Gap si attesta sotto la media (12,5%).

Differenze salariali a favore delle donne si riscontrano solamente nel settore economico *fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento* (-11,8%); solo lo 0,1% delle donne a tempo pieno lavora in questo ambito.

Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a), Bruttotagesentlohnungen (b) und Gender-Pay-Gap (GPG) nach Wirtschaftssektor, beruflicher Qualifikation, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2024
Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a), retribuzioni medie giornaliere lorde (b) e Gender Pay Gap (GPG) per settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2024

	Abhängig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (Euro)		GPG (%)	
	Personale dipendente (%)			Retribuzione media giornaliera lorda (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Wirtschaftssektor							Settore economico
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0,3	..	0,2	141,7	134,0	5,5	Estrazione di minerali da cave e miniere
Verarbeitendes Gewerbe	24,2	9,7	19,8	144,1	121,6	15,6	Attività manifatturiere
Energieversorgung	1,2	0,5	1,0	202,4	171,1	15,5	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0,7	0,1	0,5	132,6	148,2	-11,8	Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Baugewerbe	15,5	1,7	11,2	122,0	120,3	1,5	Costruzioni
Handel; Reparatur von Kraftwagen und Krafträdern	16,3	17,2	16,6	135,4	109,2	19,4	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
Verkehr und Lagerung	7,9	2,8	6,3	122,6	116,8	4,7	Trasporto e magazzinaggio
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	19,3	41,1	26,0	114,5	100,2	12,5	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Information und Kommunikation	1,8	1,7	1,8	173,5	140,9	18,8	Serv. di informazione e comunicazione
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,4	3,1	2,6	225,8	159,3	29,4	Attività finanziarie e assicurative
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,2	0,4	0,3	187,1	131,9	29,5	Attività immobiliari
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	2,3	4,6	3,0	171,4	127,7	25,5	Attività professionali, scientifiche e tecniche
Vermietung, Reisebüros, unterstützende Dienstleistungen für Unternehmen	2,9	3,3	3,1	124,4	113,3	8,9	Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
Erziehung und Unterricht	1,2	2,8	1,7	139,7	119,6	14,4	Istruzione
Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	5,4	2,3	124,5	110,0	11,6	Sanità e assistenza sociale
Kunst, Sport, Unterhaltung und Erholung	0,8	1,3	1,0	162,7	117,9	27,6	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
Sonstige Dienstleistungen	1,8	4,3	2,6	136,8	105,6	22,8	Altre attività di servizi
Private Haushalte als Arbeitgeber für Hauspersonal	92,0	91,0	1,1	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico
Berufliche Qualifikation							Qualifica professionale
Arbeiter/innen	64,2	48,2	59,2	115,7	96,9	16,3	Operai/e
Angestellte	27,8	46,3	33,5	155,8	120,6	22,6	Impiegati/e
Leitende Mitarbeiter/innen	3,3	1,7	2,8	273,7	236,1	13,7	Quadri/e
Führungskräfte	0,7	0,2	0,5	603,1	451,6	25,1	Dirigenti
Lehrlinge	3,8	3,4	3,7	62,7	72,9	-16,3	Apprendisti/e
Anderes	0,2	0,2	0,2	209,9	173,5	17,3	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Unbefristet	73,0	55,1	67,5	142,5	119,3	16,3	Tempo indeterminato
Befristet	11,1	12,6	11,6	105,0	96,6	8,0	Tempo determinato
Saisonarbeit	15,9	32,3	20,9	111,7	97,6	12,6	Stagionale
Altersklasse (Jahre)							Classe di età (anni)
Bis 19	5,0	6,5	5,5	61,3	66,2	-7,9	Fino a 19
20-24	10,4	15,3	11,9	98,5	92,4	6,3	20-24
25-29	11,8	15,5	12,9	116,2	106,1	8,7	25-29
30-34	11,7	11,5	11,6	128,8	115,6	10,2	30-34
35-39	11,2	8,5	10,4	140,1	120,0	14,4	35-39
40-44	10,9	8,3	10,1	146,6	119,4	18,6	40-44
45-49	10,6	9,3	10,2	152,4	120,9	20,7	45-49
50-54	11,4	10,4	11,1	158,4	124,5	21,4	50-54
55-59	10,4	8,8	9,9	157,3	122,7	22,0	55-59
60-64	4,9	4,4	4,8	159,4	120,5	24,4	60-64
65 und mehr	1,7	1,4	1,6	136,6	110,0	19,5	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	136,7	112,8	17,5	Totale

 Legende: **Höchstwerte der Klasse**
Tiefstwerte der Klasse

 Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen
 Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

 Legenda: **Valori massimi nella classe**
Valori minimi nella classe

 Differenziale retributivo a sfavore delle donne
 Differenziale retributivo a favore delle donne

 (a) Ohne Landwirtschaftssektor
 Settore agricolo escluso

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

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

Im Jahr 2024 liegt die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung im öffentlichen Sektor bei 136,4 Euro: Die Frauen verdienen durchschnittlich 122,8 Euro, die Männer 165,4 Euro. Daraus ergibt sich ein Gender-Pay-Gap von 25,8 %.

Im öffentlichen Dienst arbeiten insgesamt 55.997 Personen, davon 17.766 Männer und 38.231 Frauen. Der Großteil der öffentlich bediensteten Männer (89,4 %) arbeitet in Vollzeit. Bei den Frauen sind es 50,4 %. Der Gender-Pay-Gap beträgt bei den Vollzeitbeschäftigten 12,2 %. Im Vergleich zum Vorjahr sinkt er um 2,0 Prozentpunkte.

10,6 % der öffentlich bediensteten Männer und 49,6 % der Frauen besitzen einen Teilzeitarbeitsvertrag. In dieser Gruppe beträgt der GPG 6,6 %. Der große Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen mit den damit einhergehenden niedrigeren Entlohnungen erklärt teilweise den hohen Wert des gesamten Gender-Pay-Gaps.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach Vertragsgruppe der öffentlich Vollzeitbediensteten ist in allen Sektoren, mit Ausnahme der *staatlichen Verwaltungen, Gericht, unabhängigen Einrichtungen* (14,2 %) und des *Gesundheitsdienstes* (25,5 %), unter dem Durchschnitt. Während in der erstgenannten Gruppe nur wenige Bedienstete tätig sind, ist in letzterer etwa ein Fünftel des Personals des öffentlichen Dienstes beschäftigt. Der Gender-Pay-Gap im Gesundheitswesen ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass die meisten weiblichen Beschäftigten in Berufsbildern mit einer niedrigeren Durchschnittsentlohnung tätig sind, z. B. in der Krankenpflege. Männliche Beschäftigte arbeiten hingegen häufiger in den besser bezahlten medizinischen Fachberufen⁽¹⁾.

Die einzige Verwaltungsgruppe mit einem Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen ist jene der *staatlichen Verwaltung, Gericht, unabhängige Einrichtungen* (Gender-Pay-Gap: -3,3 %). Dort arbeiten jedoch nur 1,2 % der weiblichen Vollzeitbediensteten im öffentlichen Dienst.

Deutliche Unterschiede lassen sich auch in Bezug auf die Vertragsart der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Vollzeitstelle erkennen: Bei den befristet Beschäftigten beträgt der Gender-Pay-Gap 15,9 %, bei den unbefristet Beschäftigten 9,6 %. Der Anteil der Frauen mit befristetem Vertrag ist dabei höher als jener der Männer (21,1 % gegenüber 16,6 %), jedoch im Vergleich zum Vorjahr stark rückläufig.

Nel 2024 la retribuzione media giornaliera lorda nel settore pubblico ammonta a 136,4 euro. Le donne percepiscono una retribuzione media giornaliera lorda di 122,8 euro, gli uomini di 165,4 euro. Ciò si traduce in un Gender Pay Gap del 25,8%.

Nel settore pubblico sono occupate 55.997 persone, di cui 17.766 uomini e 38.231 donne. La maggior parte del personale dipendente pubblico di sesso maschile (89,4%) lavora a tempo pieno. Tra le donne è il 50,4%. Il Gender Pay Gap per il personale dipendente a tempo pieno è del 12,2%. Rispetto all'anno precedente il divario diminuisce di 2,0 punti percentuali.

Il 10,6% degli uomini occupati nel settore pubblico e il 49,6% delle donne ha un contratto a tempo parziale. Per questo gruppo il GPG ammonta al 6,6%. L'elevata presenza di donne che lavorano a tempo parziale, con salari più bassi, spiega in parte l'elevato valore del Gender Pay Gap complessivo.

Osservando le differenze salariali del personale pubblico a tempo pieno per gruppo amministrativo, si nota che il Gender Pay Gap è inferiore alla media in tutti i settori tranne che nell'*università ed enti di ricerca* (14,2%) e nel *servizio sanitario* (25,5%). Mentre il primo gruppo comprende un numero esiguo di dipendenti pubblici, quest'ultimo dà lavoro a circa un quinto del personale del settore pubblico. Il divario retributivo di genere nella sanità è in parte riconducibile al fatto che la maggior parte dei dipendenti di sesso femminile è inquadrato in profili con una retribuzione media più contenuta, quali ad es. quelli infermieristici. I dipendenti di sesso maschile presentano invece un'incidenza maggiore nelle specialità mediche, maggiormente retribuite⁽¹⁾.

L'unico gruppo contrattuale con un divario retributivo a favore delle donne è quello delle *amministrazioni centrali, magistratura e autorità indipendenti* (Gender Pay Gap: -3,3%), in cui lavora solo l'1,2% delle donne impiegate a tempo pieno nel settore pubblico.

Evidenti differenze emergono anche riguardo alla tipologia contrattuale del personale a tempo pieno nel servizio pubblico: il Gender Pay Gap per il personale a tempo determinato è del 15,9%, mentre per quello a tempo indeterminato ammonta al 9,6%. La percentuale di donne con contratto a tempo determinato è superiore a quella degli uomini (21,1% contro il 16,6%), ma in forte calo rispetto all'anno precedente.

(1) Siehe astat **data** 04/2026
Vedi astat **data** 04/2026

Die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung steigt bei beiden Geschlechtern mit zunehmendem Alter. Auch der Gender-Pay-Gap bei Vollzeitbeschäftigung ist in den älteren Altersgruppen höher, schwankt aber stärker als in der Privatwirtschaft. Er erreicht seinen Höchstwert in den höchsten Altersklassen, in denen vermutlich noch sehr ausgeprägte Unterschiede in Ausbildung und Karriere bestehen.

La retribuzione media giornaliera lorda tende a crescere all'aumentare dell'età per entrambi i sessi. Anche il Gender Pay Gap a tempo pieno è maggiore nelle classi di età più avanzate, ma segue un andamento più altalenante rispetto al settore privato; è massimo nelle classi di età più anziane, in cui probabilmente sussistono differenze formative e di carriera ancora molto marcate.

Tab. 2

Abhängig Beschäftigte mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst, Bruttotagesentlohnungen (a) und Gender-Pay-Gap (GPG) nach Vertragsgruppe, Vertragsart, Altersklasse und Geschlecht - 2024

Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico, retribuzioni medie giornaliere lorde (a) e Gender Pay Gap (GPG) per gruppo contrattuale, tipologia contrattuale, classe di età e sesso - 2024

	Abhängig Beschäftigte (%)			Durchschnittliche Bruttotagesentlohnung (Euro)		GPG (%)	
	Personale dipendente (%)			Retribuzione media giornaliera lorda (euro)			
	Männer Maschi	Frauen Femmine	Insgesamt Totale	Männer Maschi	Frauen Femmine		
Vertragsgruppe							
Staatliche Verwaltungen, Gericht, unabhängige Einrichtungen	1,5	1,2	1,3	189,0	195,1	-3,3	Amministrazione Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti
Lokalverwaltungen (Region, Land, Gemeinde)	32,4	24,5	28,1	156,9	138,2	11,9	Amministrazione locali (Regioni, Province, Comuni)
Militär, Polizei, Feuerwehr	26,3	2,4	13,2	153,2	136,3	11,0	Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco
Schule	19,7	47,6	35,0	149,1	139,2	6,6	Scuola
Gesundheitsdienst	16,1	22,0	19,3	251,2	187,2	25,5	Servizio Sanitario
Universität und Forschungseinrichtungen	1,4	0,7	1,0	297,9	255,6	14,2	Università ed enti di ricerca
Anderes	2,7	1,6	2,1	178,8	169,0	5,5	Altro
Vertragsart							Tipologia contrattuale
Unbefristet	15,3	25,8	21,1	144,8	121,7	15,9	Tempo indeterminato
Befristet	84,7	74,2	78,9	176,6	159,6	9,6	Tempo determinato
Altersklasse (Jahre)							Classe di età (anni)
Bis 19	0,2	0,3	0,3	94,0	84,7	9,9	Fino a 19
20-24	3,2	4,4	3,9	111,2	107,2	3,6	20-24
25-29	6,8	11,6	9,4	127,4	121,8	4,4	25-29
30-34	8,7	12,4	10,7	142,2	124,3	12,5	30-34
35-39	10,4	10,2	10,3	158,6	132,1	16,7	35-39
40-44	13,8	9,4	11,4	159,8	152,8	4,4	40-44
45-49	13,6	11,1	12,2	174,9	166,1	5,0	45-49
50-54	16,4	15,0	15,6	182,7	168,5	7,7	50-54
55-59	16,7	16,5	16,6	183,7	168,3	8,4	55-59
60-64	8,7	8,0	8,3	228,0	179,8	21,2	60-64
65 und mehr	1,5	1,2	1,3	294,8	185,9	36,9	65 e oltre
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	172,6	151,6	12,2	Totale

Legende: **Höchstwerte der Klasse**

Tiefstwerte der Klasse

Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen

Lohnunterschied zu Gunsten der Frauen

Legenda: **Valori massimi nella classe**

Valori minimi nella classe

Differenziale retributivo a sfavore delle donne

Differenziale retributivo a favore delle donne

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

Quelle: NISF (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), Auswertung des ASTAT

Fonte: INPS (Osservatorio statistico sui Lavoratori dipendenti), elaborazione ASTAT

GPG in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst: ein territorialer Vergleich

Im Jahr 2024 ist der Gender-Pay-Gap im öffentlichen Dienst in Südtirol im Vergleich zu den anderen italienischen Gebieten am niedrigsten. Nur das Aostatal verzeichnet den gleichen Wert. In der Privatwirtschaft belegt Südtirol im gesamtstaatlichen Vergleich jedoch den vorletzten Platz.

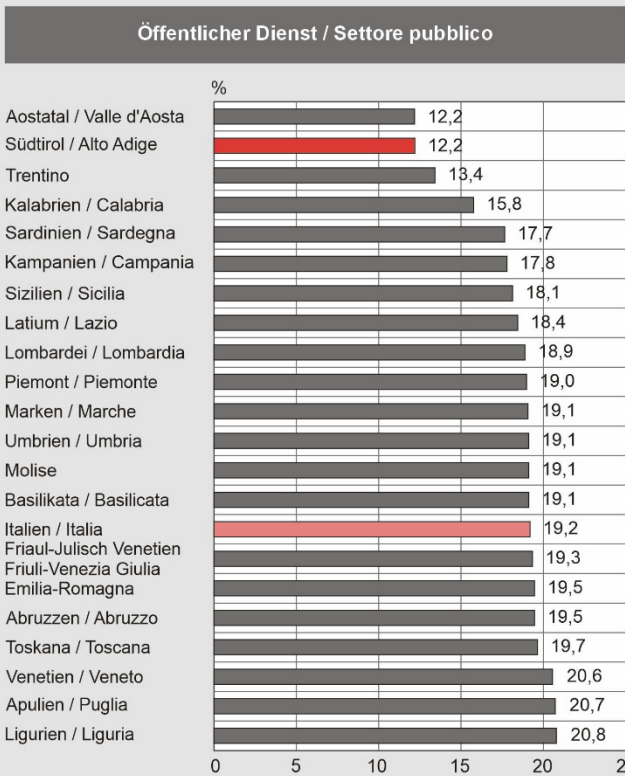
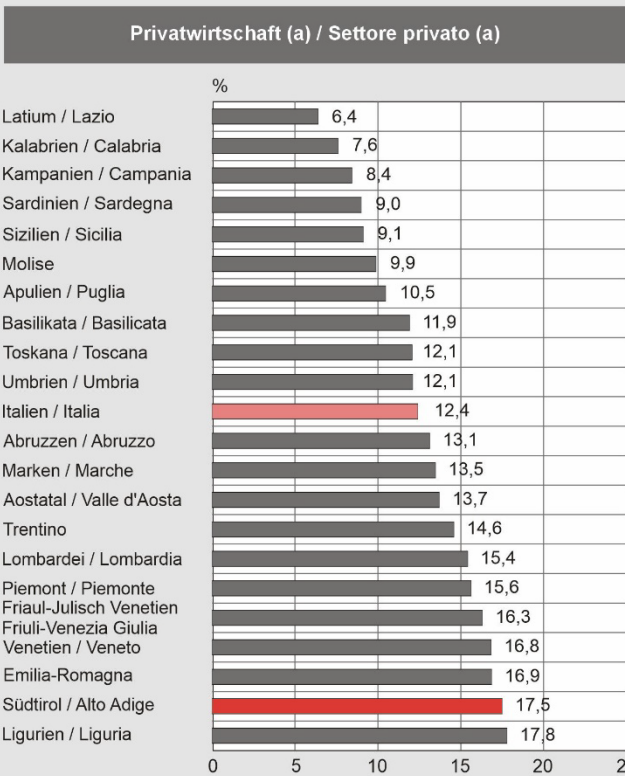
GPG nel settore privato e pubblico: un confronto tra territori

Nel 2024 il Gender Pay Gap in Alto Adige risulta, nel settore pubblico, il più basso tra i territori italiani – a pari merito con la Valle d'Aosta. Nel settore privato si colloca invece al penultimo posto della graduatoria nazionale.

Graf. 2

Gender-Pay-Gap der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a) und im öffentlichen Dienst nach Gebiet - 2024 Prozentwerte

Gender Pay Gap (GPG) del personale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a) e pubblico per territorio - 2024 Valori percentuali



(a) Ohne Landwirtschaftssektor
Settore agricolo escluso

© astat 2026 - vg



Die Faktoren, welche den Gender-Pay-Gap in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beeinflussen, sind auf unterschiedliche Dynamiken zurückzuführen.

I fattori che influenzano il Gender Pay Gap nel settore privato e in quello pubblico sono riconducibili a dinamiche differenti.

In der Privatwirtschaft besteht eine starke positive Korrelation (Korrelationskoeffizient nach Pearson $\rho = 0,76$) zwischen der Erwerbstätigenquote und dem Gender-Pay-Gap.

Nel settore privato si rileva una forte correlazione positiva (coefficiente di correlazione di Pearson $\rho = 0,76$) tra il tasso di occupazione complessivo e il Gender Pay Gap.

In Gesellschaften mit einer niedrigen Erwerbstätigenquote – sowohl bei Frauen als auch bei Männern – sind die erwerbstätigen Frauen im Durchschnitt gut ausgebildet, bekleiden qualifiziertere Positionen und erzielen höhere Einkommen. Dadurch ist der Gender-Pay-Gap niedriger. Wenn die Erwerbstätigenquote jedoch hoch ist und auch für gering qualifizierte Tätigkeiten höhere Durchschnittslöhne gezahlt werden, wird Erwerbstätigkeit für alle leichter zugänglich und wirtschaftlich attraktiver. In der Folge steigt der Anteil der Frauen in weniger qualifizierten und zugleich schlechter entlohnten Beschäftigungsverhältnissen deutlich an.

Somit geht in der Privatwirtschaft eine stärkere Beteiligung am Arbeitsmarkt mit einem höheren Gender-Pay-Gap einher.

So weist Südtirol auf gesamtstaatlicher Ebene die höchste Erwerbstätigenquote (74,2 %), aber auch den zweithöchsten Gender-Pay-Gap (17,5 %) auf und liegt in der Liste der Gebiete vor Ligurien (17,8 %) auf dem vorletzten Platz.

Infatti, nelle società con basso tasso di occupazione – sia femminile sia maschile – mediamente le donne che lavorano sono ben istruite, occupano posizioni rilevanti e percepiscono un reddito elevato, caratteristiche che riducono il Gender Pay Gap. Al contrario, nei territori in cui l'occupazione è elevata e vengono pagati salari medi maggiori, anche per attività poco qualificate, l'occupazione diviene per chiunque un po' più accessibile e redditizia. Di conseguenza aumenta nettamente la quota delle donne con occupazione meno qualificata e allo stesso tempo meno pagata.

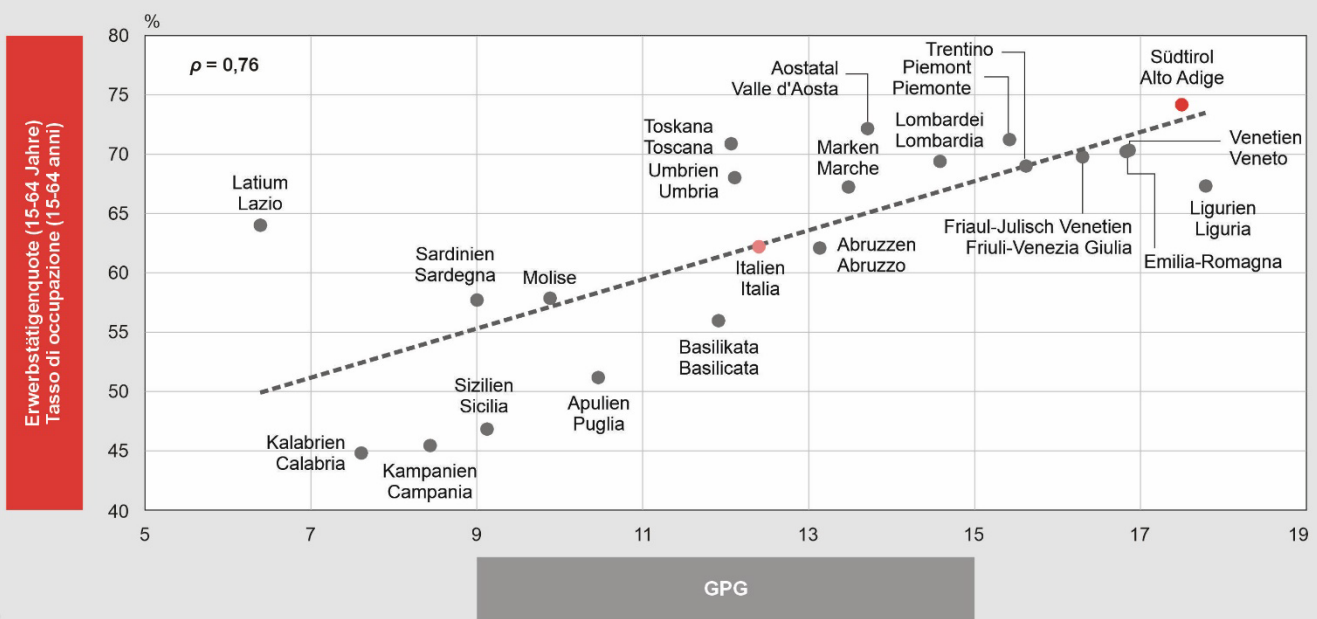
Per quanto riguarda il settore privato, dunque, una generale maggiore partecipazione al mercato del lavoro determina quindi, nell'insieme, un Gender Pay Gap più elevato.

Nello specifico, l'Alto Adige riporta il tasso di occupazione maggiore tra i territori (74,2%), ma anche il Gender Pay Gap più elevato (17,5%), secondo solo alla Liguria (17,8%). La provincia autonoma si colloca quindi al penultimo posto della classifica.

Graf. 3

Gender-Pay-Gap (GPG) der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle in der Privatwirtschaft (a) und Erwerbstätigenquote nach Gebiet - 2024
Prozentwerte

Gender Pay Gap (GPG) del personale dipendente a tempo pieno nel settore privato (a) e tasso di occupazione per territorio - 2024
Valori percentuali



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

© astat 2026 - vg



Die Analyse der Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst zeigt hingegen eine negative Korrelation zwischen dem Gender-Pay-Gap und dem Anteil der öffentlich Bediensteten an der Bevölkerung auf. Demzufolge sind geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in jenen Gebieten größer, in denen der öffentliche Dienst weniger stark verbreitet ist ($\rho = -0,80$).

L'analisi del settore pubblico evidenzia invece una correlazione negativa tra il Gender Pay Gap e l'incidenza dei dipendenti pubblici sulla popolazione, indicando valori più elevati del divario di genere nei territori con una minore presenza di occupazione pubblica ($\rho = -0,80$).

Wenn der öffentliche Dienst insgesamt eingeschränkt ist und der Zugang entsprechend wettbewerbsorientiert ist, finden sich dort v. a. Führungspositionen und technische Profile. Diese sind im Durchschnitt gut entlohnt und überwiegend von Männern besetzt. Ist der öffentliche Dienst jedoch breiter aufgestellt und auf eine größere Zahl von Beschäftigten angewiesen, ist der Zugang weniger selektiv und umfasst auch weniger qualifizierte Tätigkeiten. Dazu zählen einerseits Berufe mit hohem Frauenanteil, etwa im Sozial- und Pflegebereich, andererseits technisch-operative Aufgaben, die häufiger von Männern ausgeübt werden.

Insgesamt geht ein höherer Anteil von öffentlich Bediensteten an der Bevölkerung mit einem niedrigeren Gender-Pay-Gap einher.

Auf gesamtstaatlicher Ebene weist Südtirol nicht nur den höchsten Anteil an öffentlich Beschäftigten an der Bevölkerung auf (10,4 %), sondern hat – mit Aostatal – auch den niedrigsten Gender-Pay-Gap im öffentlichen Dienst.

Quando il settore pubblico è poco sviluppato e l'accesso risulta quindi più competitivo, si registra in genere una maggiore concentrazione di profili dirigenziali e tecnici in media ben retribuiti, spesso a prevalenza maschile. Al contrario, nei contesti in cui l'offerta di servizi pubblici è più ampia e richiede un numero maggiore di occupati, l'accesso al pubblico impiego diventa meno selettivo e si estende anche a profili meno specializzati. In questi casi rientrano sia professioni a prevalenza femminile come nei servizi sociali e di cura, sia mansioni tecnico-operative più frequentemente ricoperte da uomini.

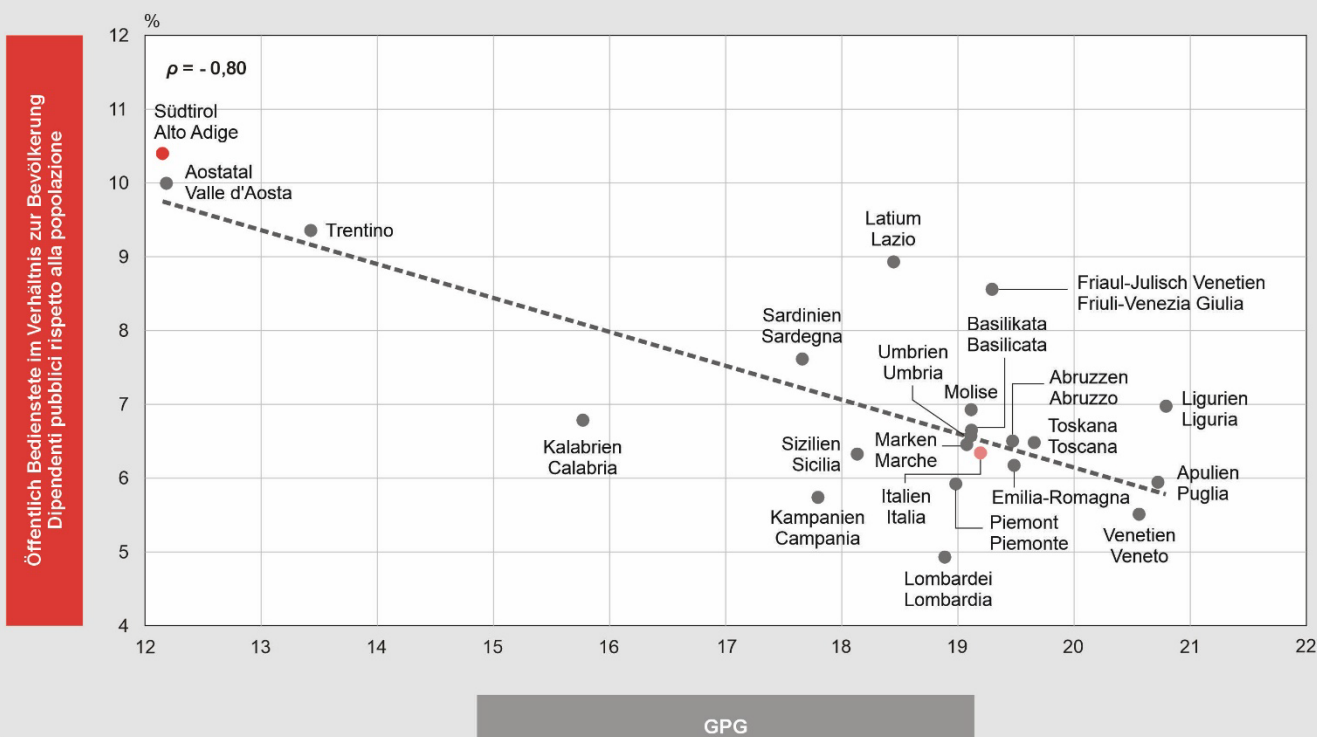
Nel complesso, una maggiore incidenza di dipendenti pubblici sulla popolazione è associata a un Gender Pay Gap più contenuto.

L'Alto Adige, che presenta la quota più elevata di dipendenti pubblici rispetto alla popolazione (10,4%), registra anche uno dei divari retributivi più bassi nel settore pubblico (12,2%), a pari merito con la Valle d'Aosta.

Graf. 4

Gender-Pay-Gap (GPG) der abhängig Beschäftigten mit Vollzeitstelle im öffentlichen Dienst und öffentlich Bedienstete im Verhältnis zur Bevölkerung nach Gebiet - 2024
Prozentwerte

Gender Pay Gap (GPG) del personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico e dipendenti pubblici rispetto alla popolazione per territorio - 2024
Valori percentuali



Anmerkungen zur Methodik

Die hier analysierten Daten stammen von der statistischen Beobachtungstelle (*Osservatorio statistico*) des Nationalinstituts für Soziale Fürsorge (NISF). Die Daten betreffen sowohl die abhängigen, nicht landwirtschaftlich Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die beim NISF versichert sind, als auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die in einem der ehemaligen INPDAP-Archive eingetragen sind.

Die in den Analysen zum Gender-Pay-Gap verwendeten Daten entsprechen denen auf der Webseite des NISF und stimmen nicht unbedingt mit den Daten in anderen ASTAT-Mitteilungen zu den Entlohnungen (SAS-Mikrodatenarchive) überein.

Für die Ermittlung des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern wird die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung berechnet. Geeigneter wäre die Bruttostundenentlohnung, jedoch stehen keine Daten zu den geleisteten Arbeitsstunden zur Verfügung. Die durchschnittliche Bruttotagesentlohnung ist das Verhältnis zwischen der Summe der Bruttolöhne und der Summe der entlohten Tage im Jahr:

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

wobei gilt:

W_D = durchschnittliche Bruttotagesentlohnung

W_Y = Bruttojahresentlohnungen

GG_Y = entlohnte Tage im Jahr

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

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

wobei gilt:

GPG = Gender-Pay-Gap

W_M = durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Männer

W_F = durchschnittliche Bruttotagesentlohnung der Frauen

Vergleichbarkeit

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

Glossar

Korrelation: lineare Beziehung zwischen zwei numerischen Variablen. Der Grad der Korrelation wird durch den Pearson-Korrelationskoeffizient ρ ausgedrückt. Er kann Werte

Nota metodologica

I dati utilizzati nella presente analisi provengono dall'*Osservatorio statistico* dell'INPS e riguardano sia il personale dipendente del settore privato extra-agricolo assicurato presso l'INPS sia il personale del settore pubblico, cioè i soggetti iscritti ad una delle gestioni ex INPDAP.

I dati utilizzati nelle analisi del Gender Pay Gap sono gli stessi presenti sul sito INPS e non coincidono necessariamente con i dati degli altri notiziari ASTAT sulle retribuzioni (archivi di microdati in SAS).

Per determinare il differenziale retributivo fra i generi viene calcolata la retribuzione media giornaliera lorda. La retribuzione lorda oraria sarebbe la misura ideale, ma i dati relativi al monte ore lavorate non sono disponibili. La retribuzione media giornaliera lorda è data dal rapporto tra somma delle retribuzioni lorde e somma delle giornate retribuite nell'anno:

dove:

W_D = Retribuzione media giornaliera lorda

W_Y = Retribuzioni annue lorde

GG_Y = Giornate retribuite nell'anno

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

dove:

GPG = Gender Pay Gap

W_M = Retribuzione media giornaliera lorda degli uomini

W_F = Retribuzione media giornaliera lorda delle donne

Confrontabilità

I dati elementari derivano da un archivio amministrativo. Pertanto, a seconda del momento di estrazione, anche se riferiti allo stesso periodo, possono risultare leggermente differenti.

Glossario

Correlazione: è la relazione lineare tra due variabili numeriche. Il grado di correlazione è espresso dal coefficiente di correlazione di Pearson, ρ . Può assumere valori compresi tra

zwischen -1 (perfekte negative Korrelation) und 1 (perfekte positive Korrelation) annehmen. Ein Wert von 0 bedeutet, dass keine lineare Beziehung zwischen den beiden betrachteten Variablen besteht.

astat data

Zu dieser astat **info** gehört eine Tabellensammlung ([astat data 04/2026](#)) mit den wichtigsten Daten zum Berichtsjahr sowie zu den Vorjahren.

Hinweise für die Redaktion:

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an
Anna Buratti, Tel.: 0471 41 84 44,
E-Mail: anna.buratti@provinz.bz.it.

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

Druckschrift, eingetragen mit Nr. 10 vom 06.04.89 beim Landesgericht Bozen

Verantwortlicher Direktor: Timon Gärtner

Eigendruck

-1 (perfetta correlazione negativa) e 1 (perfetta correlazione positiva). Un valore pari a 0 indica un'assenza di relazione lineare tra le due variabili in esame.

astat data

Alla presente astat **info** è allegata una raccolta di tabelle ([astat data 04/2026](#)) contenente i dati principali dell'anno in esame nonché di quelli precedenti.

Indicazioni per la redazione:

Per ulteriori informazioni, si prega di rivolgersi a
Anna Buratti, tel.: 0471 41 84 44,
e-mail: anna.buratti@provincia.bz.it.

Riproduzione parziale o totale del contenuto, diffusione e utilizzazione dei dati, delle informazioni, delle tavole e dei grafici autorizzata soltanto con la citazione della fonte (titolo ed edizione).

Pubblicazione iscritta presso il Tribunale di Bolzano con il n. 10 del 06.04.89

Direttore responsabile: Timon Gärtner

Stampa in proprio