



Focus n. 2/2026

**Analisi del Divario Retributivo di
Genere in Puglia. Anno 2024**



Sommario

Introduzione	2
Il divario salariale nel settore privato	2
La Puglia nel contesto nazionale del settore privato	9
Il divario nel settore pubblico	10
Confronto del GPG negli anni nel settore pubblico e privato.....	14
Sintesi conclusiva	17

Introduzione

Il diverso livello di partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro, in termini di settore di attività, posizione professionale e, soprattutto, diverso ricorso al lavoro a tempo parziale, si riflette in modo significativo sulle retribuzioni percepite. Per analizzare tali differenze nella presente analisi si utilizzano i dati dell'Osservatorio Statistico INPS sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo in Puglia e sul personale del settore pubblico, con riferimento all'ultimo anno disponibile, il 2024.

Per determinare il differenziale retributivo fra i generi viene calcolata la retribuzione media giornaliera lorda in quanto non risulta possibile calcolare la retribuzione lorda oraria non essendo disponibili i dati relativi al monte ore lavorate. La retribuzione media giornaliera lorda è data dal rapporto tra somma delle retribuzioni lorde e somma delle giornate retribuite nell'anno. Secondo quello che è l'approccio usato in letteratura, per misurare le differenze salariali tra i due sessi si ricorre all'indicatore Gender Pay Gap¹ (GPG), calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione media giornaliera lorda degli uomini W_M e quella delle donne W_F , rapportata alla W_M maschile, ovvero:

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

L'interpretazione dell'indicatore è molto semplice: se la percentuale è positiva, gli uomini guadagnano più delle donne nella misura indicata; se negativo, le donne guadagnano più degli uomini nella percentuale indicata.

Un primo sguardo ai dati aggregati del settore privato in Puglia, che includono sia i lavoratori a tempo pieno sia quelli a tempo parziale, mostra un divario molto ampio: nel 2024 gli uomini percepiscono in media 89,01 euro al giorno, a fronte di 64,82 euro per le donne, con un GPG pari al 27,2%. Questo valore, tuttavia, è fortemente influenzato dalla maggiore incidenza del part-time tra le donne.

Per isolare l'effetto dell'orario di lavoro e analizzare le disparità a parità di tempo lavorato, le analisi successive si concentrano esclusivamente sui lavoratori a tempo pieno. All'interno di questo specifico dominio analitico, il GPG pugliese nel 2024 si attesta al 10,5%: è questo il divario retributivo di riferimento per le analisi che seguono, volto a comprenderne le caratteristiche e le determinanti strutturali.

Il divario salariale nel settore privato

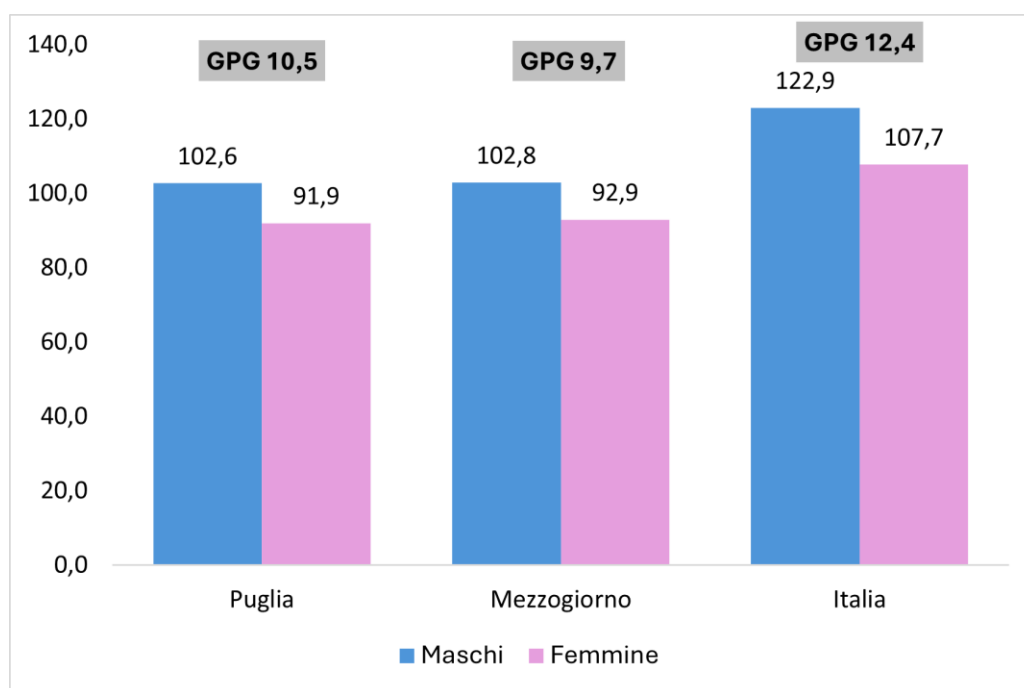
Nel 2024, la retribuzione giornaliera lorda dei lavoratori a tempo pieno del settore privato in Puglia risulta pari a 102,6 euro per gli uomini e 91,9 euro per le donne. Entrambi i valori si collocano su livelli inferiori rispetto alle corrispondenti medie nazionali (122,9 euro per gli uomini e 107,7 euro

¹ In questo rapporto, per il calcolo del GPG si utilizzano le retribuzioni giornaliere INPS, una metodologia diversa da quella standard Eurostat/ISTAT basata sulla retribuzione oraria (di cui al *Gentlemen's Agreement*; Reg. 1738/2005). Il calcolo dell'indicatore fornisce la misura del differenziale salariale "grezzo" (unadjusted) non considerando uomini e donne a parità di età anagrafica, anzianità lavorativa, livello di istruzione, settore lavorativo, caratteristiche dell'impresa, qualifica professionale etc..

per le donne), confermando per la regione un differenziale retributivo sfavorevole rispetto al contesto italiano.

Il Gender Pay Gap (GPG) calcolato per la Puglia è pari al 10,5%. Tale valore è prossimo a quello registrato nel Mezzogiorno (102,8 euro per gli uomini e 92,9 euro per le donne) e risulta inferiore al divario osservato a livello nazionale (12,4%). Nel complesso, i dati evidenziano simultaneamente: un livello retributivo medio più contenuto rispetto alla media nazionale; un persistente differenziale retributivo di genere, seppur meno intenso rispetto a quello dell'Italia.

L'analisi riguarda complessivamente 503.518 lavoratori dipendenti a tempo pieno del settore privato non agricolo in Puglia, fornendo quindi una misura dell'entità complessiva del fenomeno osservato.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)

Figura 1 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per genere e territorio. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

La misurazione del gender pay gap è sensibile all'unità di analisi: variando il livello di dettaglio, i risultati possono discostarsi in modo significativo dal valore medio complessivo. Considerando le qualifiche professionali del lavoro a tempo pieno (escludendo i casi in cui la qualifica non è definita), il differenziale retributivo più elevato si osserva tra i dirigenti, per i quali il GPG raggiunge il 27,2%. Il divario retributivo si traduce in una retribuzione giornaliera mediamente inferiore di circa 110 euro per le dirigenti donna rispetto ai colleghi di pari qualifica.

Segue la categoria degli impiegati, che presenta un gap del 20,2%, un dato particolarmente rilevante poiché questa è l'unica qualifica con una distribuzione di genere prossima all'equilibrio (48,9% di presenza femminile) e, tuttavia, mostra un divario retributivo quasi doppio rispetto alla media regionale del 10,5%.

Valori più contenuti, sebbene ancora significativi, si registrano tra gli operai (GPG 17,9%) e i quadri (GPG 11,1%), con questi ultimi che presentano un differenziale in linea con il valore medio complessivo. Il divario risulta, invece, molto ridotto nella categoria degli apprendisti, per i quali il

GPG è pari al 2,2%, riflettendo la maggiore standardizzazione delle retribuzioni e la prevalenza di contratti formativi.

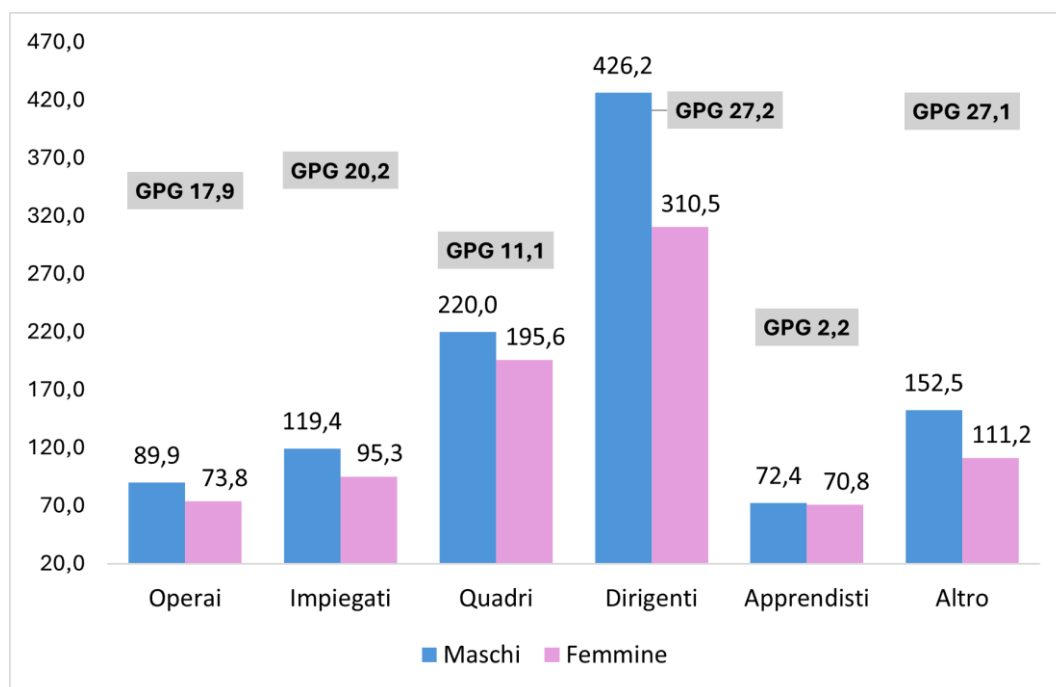
Con riferimento alla composizione occupazionale, la presenza femminile risulta limitata tra operai (16,9%) e quadri (25,2%), mentre è più elevata tra gli impiegati (48,9%) e gli apprendisti (25,5%). Anche tra i dirigenti le donne risultano sottorappresentate (25,3%), con l'unica eccezione della categoria "Altro", dove la quota femminile raggiunge il 37,7%.

Nel complesso, i risultati mostrano che le disparità retributive tendono a emergere e ad ampliarsi lungo il percorso professionale, mentre risultano più contenute nelle fasi iniziali della carriera.

Tabella 1 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato per qualifica professionale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Qualifica	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Operai	254.243	51.734	305.977	83,1	16,9	100
Impiegati	86.435	82.769	169.204	51,1	48,9	100
Quadri	8.639	2.907	11.546	74,8	25,2	100
Dirigenti	1.498	507	2.005	74,7	25,3	100
Apprendisti	10.589	3.622	14.211	74,5	25,5	100
Altro	358	217	575	62,3	37,7	100
Totale	361.762	141.756	503.518	71,8	28,2	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)

Figura 2 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per qualifica professionale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

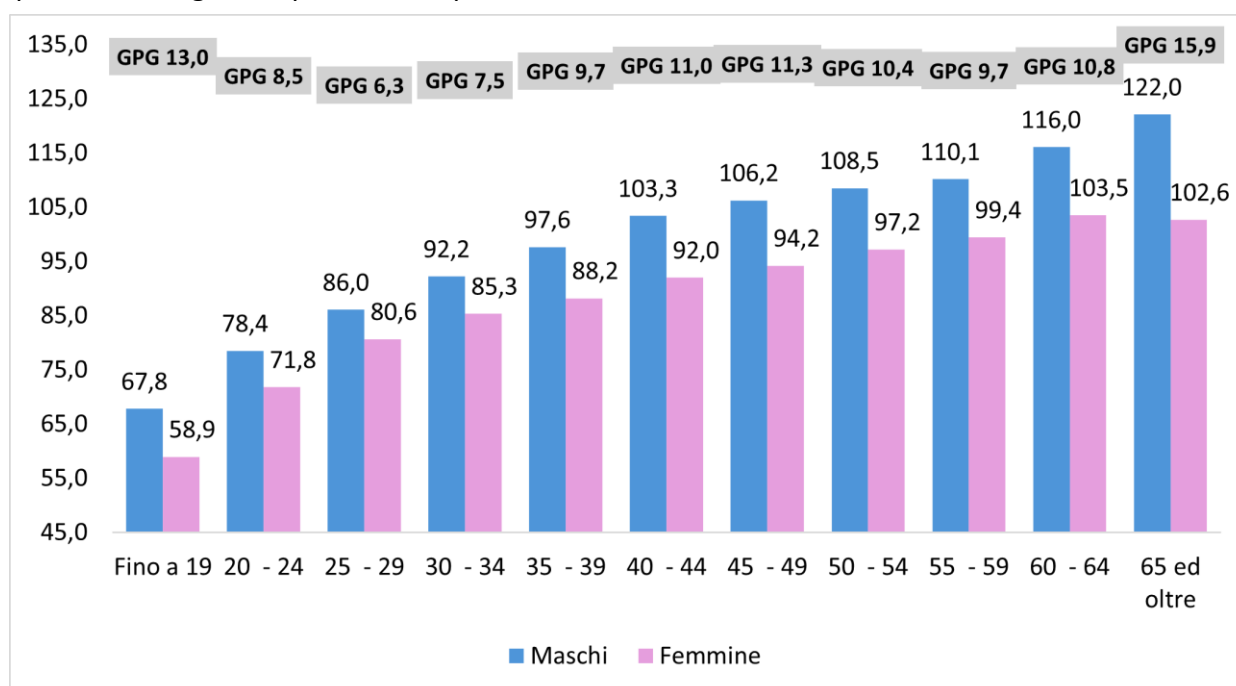
Se l'analisi per qualifica professionale evidenzia un "soffitto di cristallo", l'analisi per classe di età mostra come il divario retributivo di genere vari significativamente tra le diverse fasce anagrafiche. La retribuzione giornaliera lorda cresce progressivamente con l'età sia per uomini sia per donne, riflettendo l'accumulo di esperienza e gli avanzamenti di carriera tipici del ciclo lavorativo. I valori più bassi si osservano nella fascia "Fino a 19 anni" (67,8 euro per gli uomini e 58,9 euro per le donne), mentre i livelli retributivi più elevati si registrano nella fascia di età "65 ed oltre" (122 euro per gli uomini e 102,6 euro per le donne).

L'andamento del gender pay gap per età non è lineare. Il divario è relativamente contenuto nelle fasce più giovani, con i valori minimi nelle classi 25-29 anni (GPG 6,3%) e 30-34 anni (GPG 7,5%), mentre nella fascia 20-24 anni il GPG si attesta all'8,5%. A partire dai 35-39 anni, il GPG supera il 9% e si mantiene su livelli compresi tra 9,7% e 11,3% lungo l'intera parte centrale della vita lavorativa (40-64 anni).

Il dato per età risulta dunque centrale per comprendere la natura del GPG: mostra che il divario tende a emergere e ad ampliarsi con l'avanzare dell'età. Se nelle fasce iniziali (20-29 anni) le traiettorie retributive tra uomini e donne appaiono relativamente allineate, è negli anni successivi, decisivi per la progressione di carriera, che le differenze si consolidano.

Fanno eccezione gli estremi della distribuzione: i giovanissimi "Fino a 19 anni", che presentano un GPG del 13%, e i lavoratori "65 ed oltre", che registrano il valore massimo pari al 15,9%.

Questi picchi ai margini della vita lavorativa evidenziano criticità specifiche tanto nelle prime esperienze di ingresso quanto nella permanenza lavorativa in età avanzata.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)

Figura 3 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per classe di età e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

La tipologia contrattuale rappresenta un ulteriore elemento utile per comprendere l'articolazione del divario retributivo di genere. I dati mostrano che il GPG è presente in tutte le forme contrattuali del lavoro dipendente a tempo pieno, con differenze contenute ma significative.

Il divario più elevato si registra tra i lavoratori con contratto a tempo determinato, per i quali il GPG raggiunge il 10,3%. In termini monetari, le lavoratrici percepiscono una retribuzione giornaliera mediamente inferiore di circa 9 euro rispetto ai colleghi uomini. Questa tipologia contrattuale coinvolge complessivamente circa 109 mila lavoratori, rappresentando una quota rilevante dell'occupazione a tempo pieno.

Anche nel lavoro stagionale il divario è consistente, con un GPG pari all'8,5%, valore analogo a quello riscontrato nelle altre tipologie contrattuali.

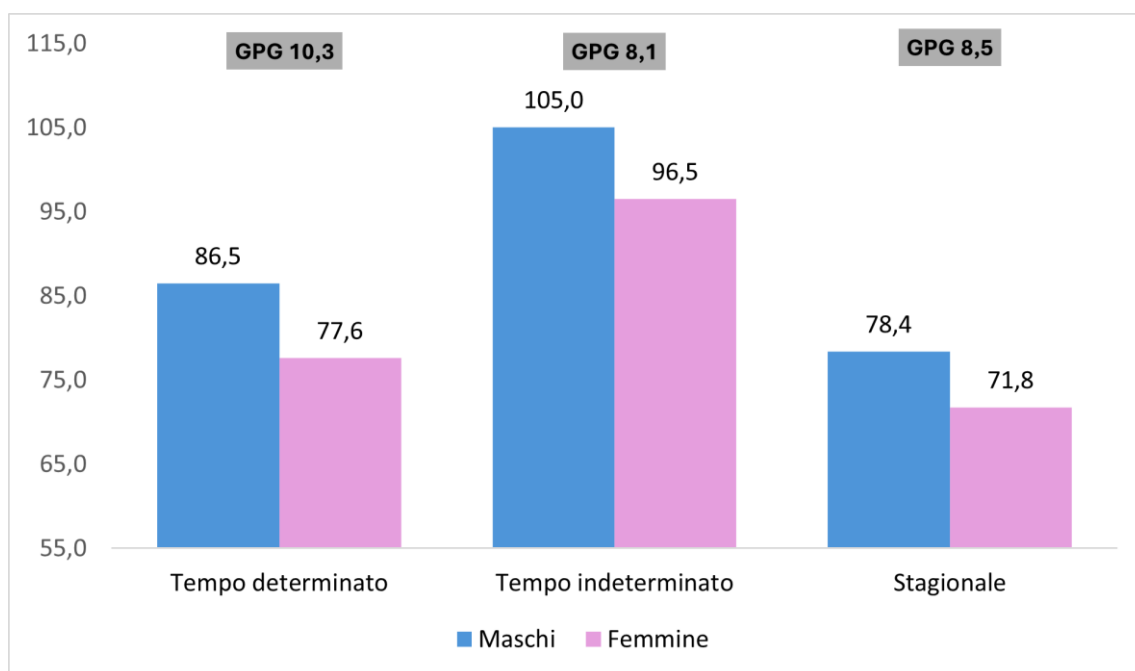
Per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, che costituiscono la componente largamente prevalente dell'occupazione (oltre 374 mila addetti), il GPG risulta leggermente inferiore (8,1%), indicando che nelle posizioni più stabili la distanza retributiva tra uomini e donne tende a ridursi pur rimanendo presente.

Nel complesso, la presenza femminile nelle diverse tipologie contrattuali varia tra il 23% e il 43% e, pur riflettendo differenze nella composizione occupazionale, non appare sufficiente a spiegare da sola l'ampiezza dei differenziali retributivi osservati, confermando la natura trasversale del Gender Pay Gap tra le forme contrattuali.

Tabella 2 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore privato per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Tipologia contrattuale	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo determinato	64.733	44.074	108.807	59,5	40,5	100
Tempo indeterminato	285.542	88.967	374.509	76,2	23,8	100
Stagionale	11.487	8.715	20.202	56,9	43,1	100
Totale	361.762	141.756	503.518	71,8	28,2	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)

Figura 4 - Retribuzione media giornaliera nel settore privato a tempo pieno per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

L'analisi per settore di attività economica conferma che il divario retributivo risulta, nella maggior parte dei comparti, a favore degli uomini. Solo in quattro settori il gap è a vantaggio delle donne: "Gestione dei rifiuti e risanamento" (GPG -6,7%); "Costruzioni" (-3,7%); "Estrazione di minerali da cave e miniere" (-1,4%); "Trasporto e magazzinaggio" (-1,3%).

Si tratta di comparti caratterizzati da una forte prevalenza maschile, spesso superiore all'80%, nei quali le lavoratrici rappresentano una quota molto contenuta e tendono a occupare ruoli relativamente più qualificati rispetto alla media del settore.

Nella maggior parte degli altri comparti il GPG è invece positivo, raggiungendo livelli anche molto elevati nei settori a maggiore intensità professionale o specialistica. I divari più consistenti si osservano in: "Attività immobiliari" (28,6%), "Attività artistiche, sportive e di intrattenimento" (23,3%), "Attività finanziarie e assicurative" (18,6%), "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (17,0%), "Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata" (17,2%). Questi comparti presentano dinamiche retributive che suggeriscono forme di segregazione verticale, con le donne meno rappresentate nelle fasce retributive più elevate.

Anche nei settori a prevalenza femminile il quadro non è uniforme: nell'"Istruzione" il GPG è relativamente contenuto (10,3%), mentre nella "Sanità e assistenza sociale" il divario supera la media regionale (13,6%), evidenziando la presenza di barriere retributive anche in comparti caratterizzati da una elevata partecipazione femminile.

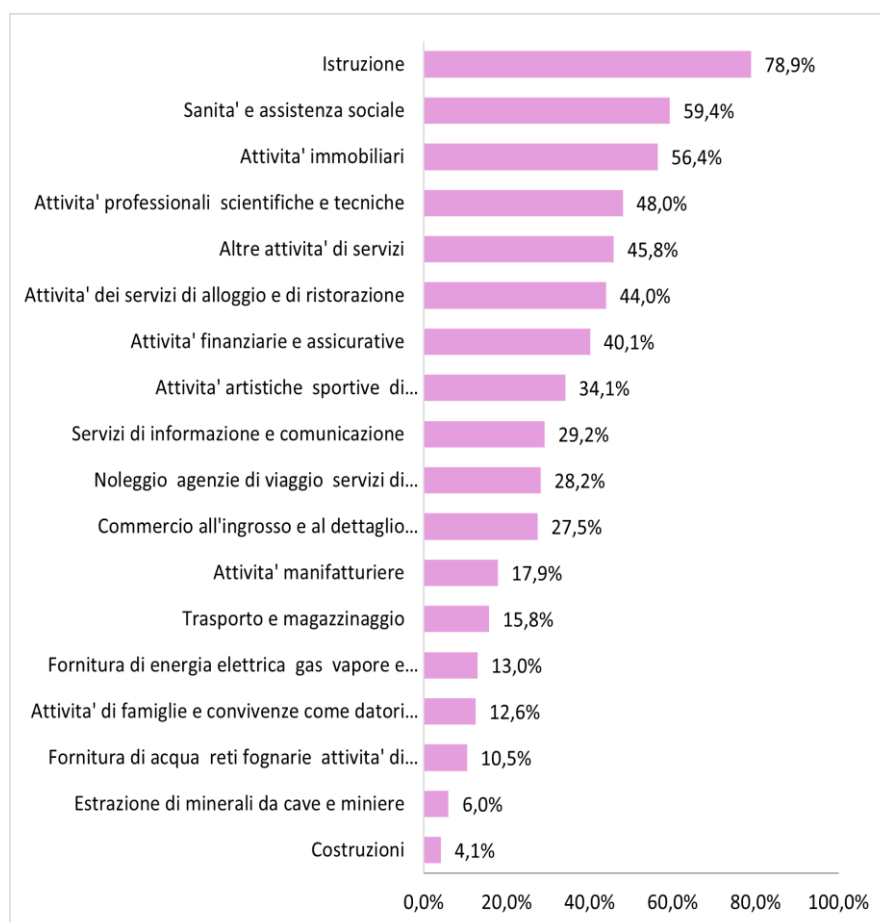
Nel complesso, l'analisi settoriale evidenzia che il divario retributivo non è un fenomeno omogeneo, ma riflette le specificità strutturali dei comparti produttivi: ai settori con forte prevalenza maschile e gap negativo si contrappongono numerosi comparti, spesso a elevata qualificazione, in cui il divario a sfavore delle donne rimane ampio e persistente. La coesistenza di settori con GPG negativo e di comparti con differenziali molto elevati conferma che il divario retributivo di genere è un

fenomeno complesso e dipendente da più fattori, influenzato tanto dalla composizione occupazionale quanto dalla distribuzione delle qualifiche all'interno dei singoli settori.

Tabella 3 - Retribuzione media giornaliera per genere e territorio. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

Sezione di attività economica	Retribuzione giornaliera media		GENDER PAY GAP GIORNALIERO
	Maschi	Femmine	
Estrazione di minerali da cave e miniere	131,3	133,2	-1,4
Attività manifatturiere	105,8	90,0	14,9
Fornitura di energia elettrica gas vapore e aria condizionata	166,0	137,4	17,2
Fornitura di acqua reti fognarie attività di gestione dei rifiuti e risanamento	105,1	112,1	-6,7
Costruzioni	92,7	96,1	-3,7
Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	92,8	90,5	2,5
Trasporto e magazzinaggio	105,2	106,6	-1,3
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	80,1	71,7	10,5
Servizi di informazione e comunicazione	118,3	103,6	12,4
Attività finanziarie e assicurative	186,2	151,5	18,6
Attività immobiliari	108,5	77,5	28,6
Attività professionali scientifiche e tecniche	106,4	88,3	17,0
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	87,9	85,5	2,7
Istruzione	89,2	80,0	10,3
Sanità e assistenza sociale	105,0	90,7	13,6
Attività artistiche sportive di intrattenimento e divertimento	121,0	82,0	32,3
Altre attività di servizi	90,2	79,5	11,8
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	66,8	66,2	0,8
Totale	102,6	91,9	10,5

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti)

Figura 5 - Quota delle donne lavoratrici dipendenti sul totale dipendenti del settore di attività economica. Puglia. Anno 2024 (valori percentuali)

La Puglia nel contesto nazionale del settore privato

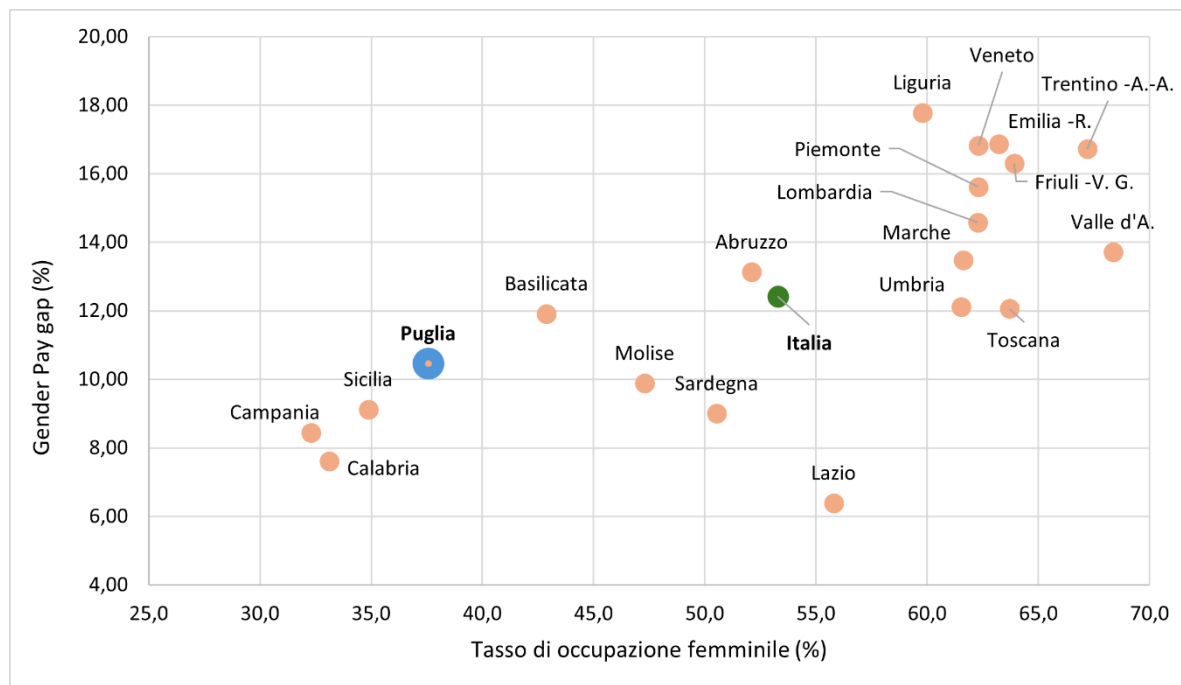
La relazione tra partecipazione femminile al mercato del lavoro e divario retributivo di genere evidenzia una tendenza consolidata: al crescere del tasso di occupazione femminile, il gender pay gap tende ad aumentare. Si tratta di un pattern strutturale osservato anche nei contesti europei, riconducibile al fatto che, in situazioni caratterizzate da un'ampia partecipazione femminile, aumenta l'eterogeneità delle occupazioni e dei livelli retributivi, ampliando di conseguenza il divario salariale medio.

La Puglia si colloca tra le regioni aventi un basso tasso di occupazione femminile in Italia. Con un valore pari al 37,1%, la regione risulta ben al di sotto della media nazionale (52,5%) e rientra nel gruppo delle regioni meridionali a più debole partecipazione femminile, insieme a Campania, Calabria e Sicilia.

Dal punto di vista retributivo, la Puglia registra un Gender Pay Gap giornaliero pari al 10,46%, inferiore alla media italiana (12,4%), ma superiore a quello di altre regioni con livelli occupazionali simili. In particolare, Calabria (7,11%), Sicilia (8,86%) e Campania (8,36%) mostrano un GPG più contenuto, pur condividendo con la Puglia una partecipazione femminile molto bassa.

Il posizionamento della Puglia risulta quindi peculiare: la regione condivide l'intensità della fragilità occupazionale del Mezzogiorno, ma evidenzia un divario retributivo più elevato rispetto alle regioni

con cui condivide caratteristiche strutturali simili. Questo risultato suggerisce che, oltre ai livelli di partecipazione femminile, intervengono specificità del mercato del lavoro regionale, quali la composizione settoriale, la distribuzione delle qualifiche e la minore presenza in ruoli ad alta remunerazione, che contribuiscono ad ampliare il divario retributivo.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori dipendenti) e dati ISTAT

Figura 6 – Relazione tra il Gender Pay Gap del settore privato a tempo pieno e tasso di occupazione femminile 15-64 anni, per regione. Anno 2024 (in percentuale)

Il divario nel settore pubblico

L'analisi del settore pubblico a tempo pieno evidenzia una situazione eterogenea, con differenziali retributivi che variano sensibilmente tra i diversi comparti contrattuali. Nel complesso, il Gender Pay Gap in Puglia si attesta al 20,7%, un valore significativamente più elevato rispetto a quello osservato nel settore privato (10,5%). L'analisi riguarda complessivamente 224.032 dipendenti pubblici a tempo pieno, confermando la rilevanza quantitativa del fenomeno osservato. Questo risultato riflette la specifica articolazione del pubblico impiego, in cui i divari emergono soprattutto nei comparti caratterizzati da carriere verticali selettive o da elevata specializzazione professionale. Tra i comparti con GPG a favore delle donne, si segnalano le Amministrazioni centrali, Magistratura e Autorità indipendenti (-0,5%) e il gruppo "Altro" (-0,7%). Anche il comparto Scuola presenta un GPG nullo (0,0%), in coerenza con la marcata prevalenza femminile e con la progressione economica uniformata dai contratti nazionali. Va, inoltre, sottolineato che il comparto Scuola rappresenta la platea più numerosa del pubblico impiego regionale, con circa 100 mila addetti.

Nei restanti comparti emergono invece divari retributivi significativi a sfavore delle donne. I valori più elevati si registrano nel Servizio sanitario (14,6%), che coinvolge circa 46 mila lavoratori, nelle Forze armate, corpi di polizia e vigili del fuoco (12,3%), comparto che conta oltre 36 mila addetti, e nelle Università ed enti di ricerca (12,5%). Anche le Amministrazioni locali (Comuni, Province e

Regioni), che rappresentano un segmento rilevante con oltre 20 mila dipendenti, presentano un GPG positivo pari al 5,9%.

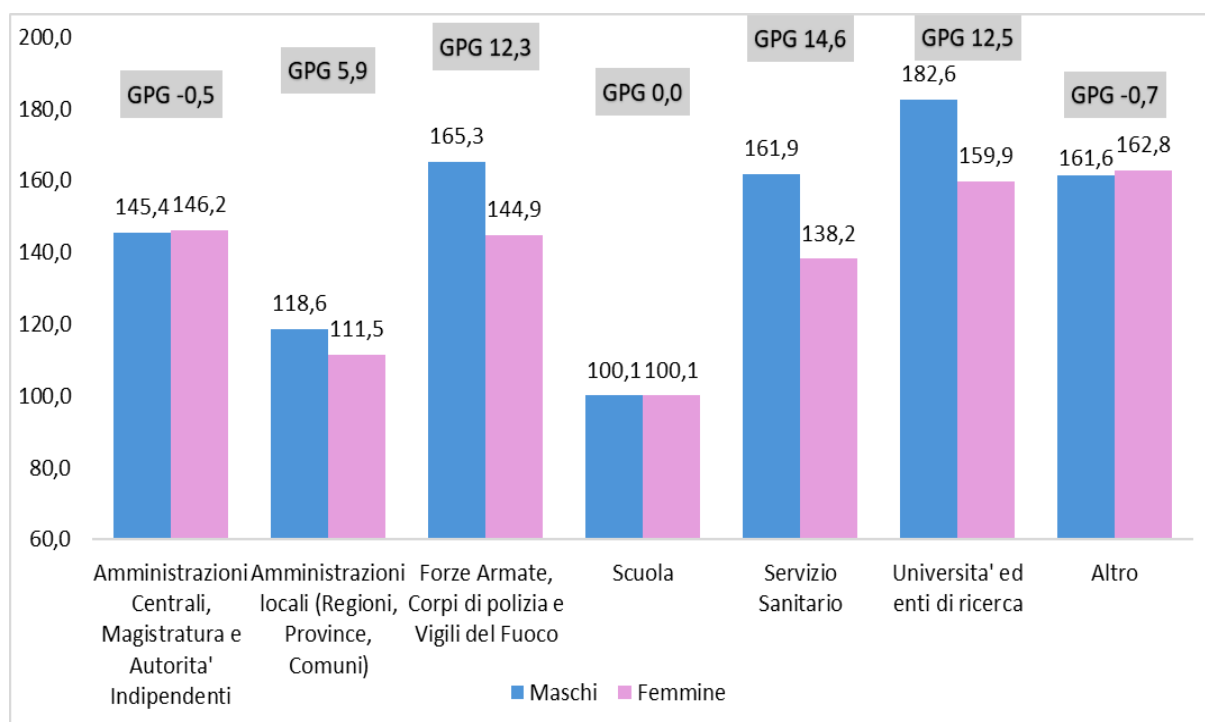
Queste dinamiche risultano più chiare se si considera la composizione di genere dei diversi comparti, che presenta variazioni molto marcate. Le Forze armate, i corpi di polizia e i vigili del fuoco sono caratterizzati da una presenza maschile estremamente elevata (94,3%), condizione che si accompagna a un GPG significativo (12,3%). All'opposto, il comparto Scuola mostra una marcata prevalenza femminile (78,2%) e un divario retributivo pari a zero, coerente con la forte uniformità delle progressioni economiche. Nel Servizio sanitario, dove la presenza femminile è maggioritaria (62,9%), il GPG raggiunge comunque il 14,6%, evidenziando una distribuzione di genere non uniforme lungo le qualifiche. Nel comparto Università ed enti di ricerca, la presenza maschile e femminile è relativamente equilibrata (53,2% e 46,8%), ma il GPG rimane elevato (12,5%), segnalando una differenziazione significativa delle carriere interne. Infine, nelle Amministrazioni locali, che presentano una composizione quasi paritaria, il GPG si attesta al 5,9%.

Nel complesso, il settore pubblico presenta un divario retributivo più ampio rispetto al privato, nonostante la maggiore standardizzazione salariale. Il GPG tende infatti ad ampliarsi nei comparti con carriere più articolate e con una maggiore presenza maschile nelle posizioni apicali, mentre si riduce o si annulla nei settori più femminilizzati o nei comparti con strutture retributive più uniformi.

Tabella 4 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico per gruppo contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Gruppo contrattuale	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Amministrazioni Centrali, Magistratura e Autorità Indipendenti	5.633	4.893	10.526	53,5	46,5	100
Amministrazioni locali (Regioni, Province, Comuni)	10.449	9.908	20.357	51,3	48,7	100
Forze Armate, Corpi di polizia e Vigili del Fuoco	34.501	2.076	36.577	94,3	5,7	100
Scuola	21.734	78.191	99.925	21,8	78,2	100
Servizio Sanitario	17.037	28.914	45.951	37,1	62,9	100
Università ed enti di ricerca	3.613	3.179	6.792	53,2	46,8	100
Altro	2.689	1.215	3.904	68,9	31,1	100
Totale	95.656	128.376	224.032	42,7	57,3	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 7 - Retribuzione media giornaliera nel settore pubblico per gruppo contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

L'analisi del Gender Pay Gap nel settore pubblico per classe di età (anni compiuti) evidenzia un profilo nettamente crescente lungo il ciclo lavorativo, molto più marcato rispetto al settore privato. La retribuzione giornaliera lorda aumenta in modo regolare con l'età per entrambi i sessi, riflettendo l'articolazione dei percorsi professionali e l'accumulo di anzianità, elementi particolarmente rilevanti nel pubblico impiego.

Nelle fasce più giovani il divario è limitato: tra i 20 e i 24 anni il GPG è pari all'1,9%, mentre nella classe 25-29 sale al 10,7%. A partire dai 30 anni, tuttavia, il divario inizia ad ampliarsi in modo progressivo. La fascia 30-34 anni registra un GPG del 12,3%, che cresce ulteriormente nella classe 35-39 (15,9%) e supera il 20% già tra i 40 e i 44 anni (20,6%).

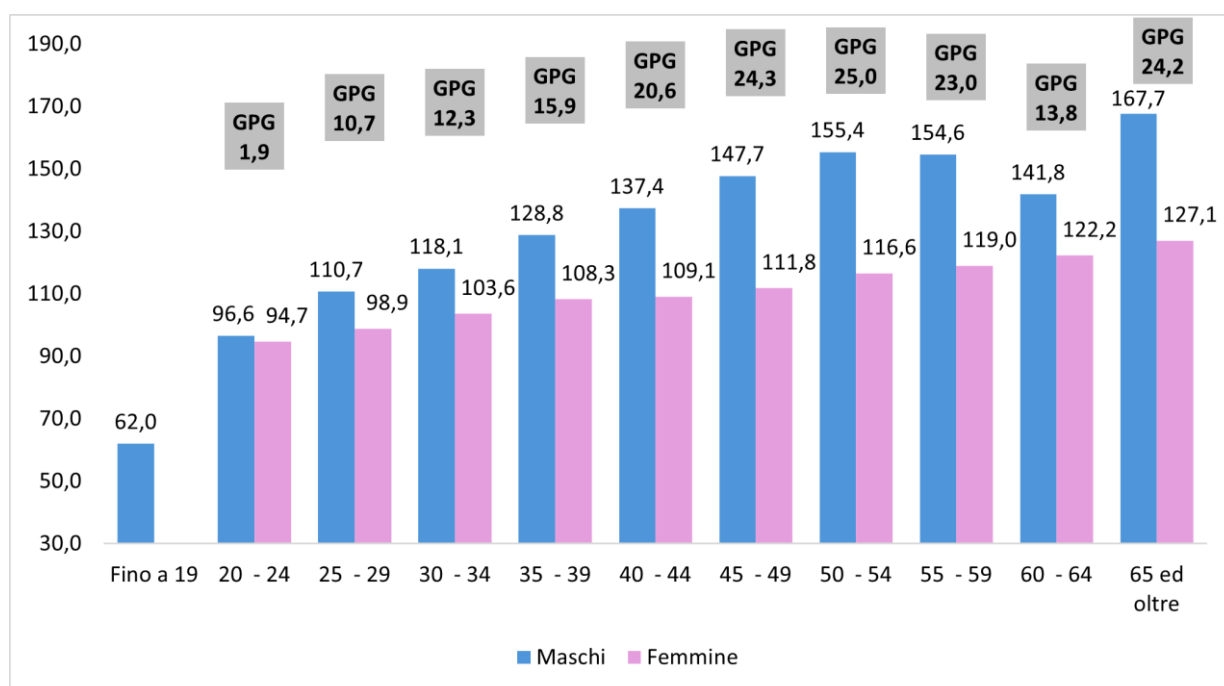
L'incremento prosegue nelle età centrali della carriera, dove si registrano i valori più elevati del divario. Nella fascia 45-49 anni il GPG raggiunge il 24,3%, cresce ulteriormente fino al 25% tra i 50 e i 54 anni, per poi mantenersi su livelli ancora molto alti nella classe 55-59 anni, con un differenziale pari al 20,9%.

Nelle fasce finali della vita lavorativa il divario rimane elevato: tra i 60-64 anni il GPG è pari al 13,8%, mentre nella classe "65 ed oltre" raggiunge nuovamente valori molto alti (24,2%).

Il profilo osservato è indicativo della natura strutturale del Gender Pay Gap nel settore pubblico. I divari più contenuti nelle fasce iniziali riflettono l'ingresso tramite procedure concorsuali, che collocano uomini e donne su posizioni simili. Con l'avanzare della carriera, invece, emergono differenze significative nei percorsi di progressione, nella distribuzione tra ruoli apicali e intermedi e nella velocità di avanzamento.

Nel complesso, l'analisi per età conferma che il divario retributivo nel settore pubblico cresce con l'aumentare dell'età anagrafica, raggiungendo i livelli più elevati nelle fasi della carriera in cui si

concentrano avanzamenti economici e differenziazioni professionali. Questo andamento contribuisce in modo determinante al valore complessivo del GPG nel pubblico impiego, pari al 20,7%.



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 8 - Retribuzione media giornaliera nel settore pubblico a tempo pieno per classe di età e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

L'analisi per tipologia contrattuale mostra differenziali retributivi particolarmente marcati nel settore pubblico. Nel 2024, la retribuzione giornaliera media dei lavoratori a tempo indeterminato è pari a 147,5 euro per gli uomini e 118,9 euro per le donne, con un Gender Pay Gap del 19,4%, inferiore al dato complessivo del comparto pubblico (20,7%). Questa tipologia contrattuale rappresenta la quota largamente prevalente dell'occupazione pubblica, coinvolgendo oltre 190 mila dipendenti a tempo pieno.

Nel tempo determinato, il differenziale appare leggermente più contenuto, ma comunque significativo: gli uomini percepiscono 104,4 euro contro gli 87,9 euro delle donne, per un GPG del 15,8%. Si tratta di una platea numericamente più ridotta (circa 32 mila lavoratori), ma caratterizzata da una composizione di genere fortemente sbilanciata. La forte asimmetria nelle retribuzioni si accompagna a una marcata differenza nella composizione di genere tra le due tipologie contrattuali. Nel tempo determinato, la componente femminile rappresenta ben il 77,2% del totale, mentre nel tempo indeterminato la presenza femminile scende al 54%. La maggiore concentrazione delle donne nei contratti a termine, generalmente associati a retribuzioni più basse e minori opportunità di progressione, contribuisce ad amplificare il divario complessivo.

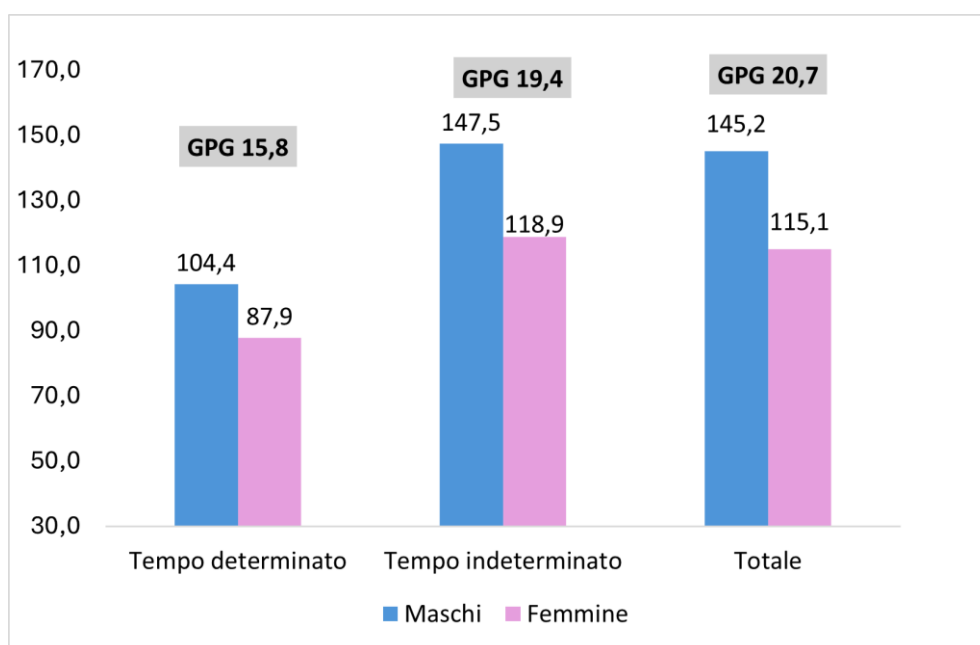
Il confronto tra le due tipologie contrattuali evidenzia un elemento chiave: nel settore pubblico il Gender Pay Gap tende ad ampliarsi con la stabilità contrattuale. È, infatti, all'interno del lavoro a tempo indeterminato, che concentra le posizioni meglio remunerate e le carriere più articolate, che si registrano i differenziali retributivi più elevati.

Nel complesso, la combinazione di una forte presenza femminile nei contratti a termine (77,2%) e di un divario più ampio nel lavoro a tempo indeterminato contribuisce a spiegare perché il GPG complessivo del settore pubblico risulti significativamente più elevato rispetto a quello osservato nel settore privato.

Tabella 5 - Personale dipendente a tempo pieno nel settore pubblico per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori assoluti e percentuali)

Tipologia contrattuale	Numero personale dipendente			Personale dipendente (%)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Tempo determinato	7.352	24.842	32.194	22,8	77,2	100
Tempo indeterminato	88.304	103.534	191.838	46,0	54,0	100
Totale	95.656	128.376	224.032	42,7	57,3	100

Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici)

Figura 9 - Retribuzione media giornaliera nel settore pubblico per tipologia contrattuale e genere. Puglia. Anno 2024 (valori in euro, GPG in %)

Confronto del GPG negli anni nel settore pubblico e privato

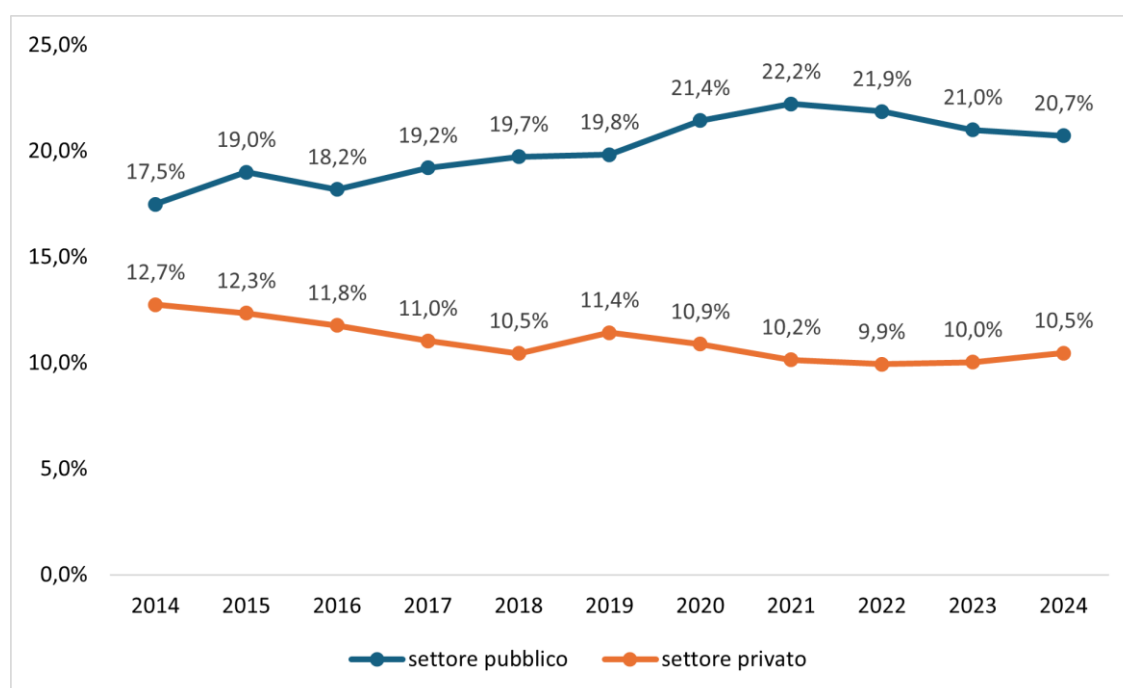
Considerando l'arco temporale 2014-2024, il divario salariale giornaliero evidenzia tendenze nette e differenziate tra settore pubblico e settore privato in Puglia, nel Mezzogiorno e in Italia. La dinamica dominante del decennio è una divergenza strutturale tra i due comparti, che si ripresenta con caratteristiche simili in tutti i contesti territoriali.

Nel settore privato, la Puglia mostra un progressivo miglioramento del divario retributivo: dal 12,7% del 2014 si passa al 10,5% nel 2024, con una riduzione complessiva di 2,2 punti percentuali. Il valore del 2024 risulta inferiore alla media nazionale (12,4%) e sostanzialmente in linea con quella del

Mezzogiorno (9,7%), confermando un andamento stabile e un lento avvicinamento ai livelli medi del Sud.

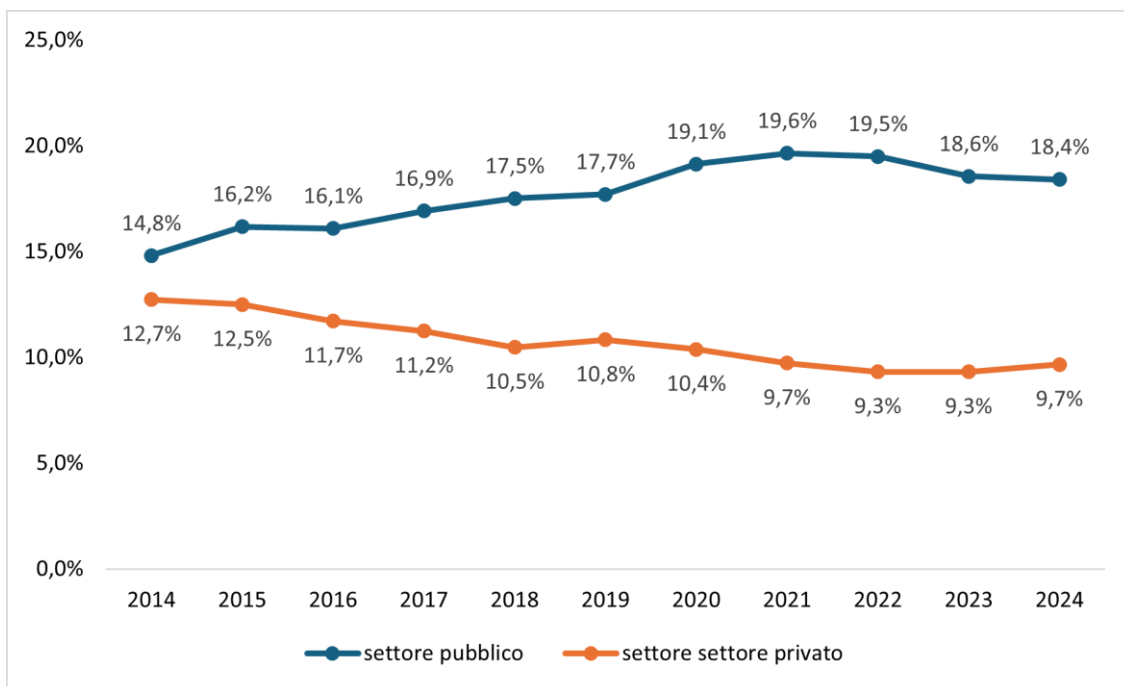
Nel settore pubblico, il quadro è opposto. La Puglia registra un incremento del GPG, che sale dal 17,5% del 2014 al 20,7% nel 2024, con un aumento di 3,2 punti percentuali. Sebbene inferiore al massimo del decennio raggiunto nel 2021 (22,2%), il valore del 2024 rimane superiore sia alla media meridionale (18,4%) sia a quella nazionale (19,2%). Il picco del 2021, comune anche al Mezzogiorno e all'Italia, suggerisce l'effetto combinato di fattori congiunturali — probabilmente legati alla fase post-pandemica e ai cicli di rinnovo contrattuale.

La Puglia presenta, inoltre, la distanza più ampia tra settore pubblico e privato tra le tre aree territoriali considerate. Nel 2024 lo scarto è pari a 10,2 punti percentuali (20,7% contro 10,5%), superiore a quello del Mezzogiorno (8,7 punti) e dell'Italia (6,8 punti). La regione si caratterizza, dunque, per una doppia dinamica: un settore privato con un divario più contenuto della media nazionale e un settore pubblico in cui il gap risulta più elevato, generando la differenza interna più marcata del Paese.



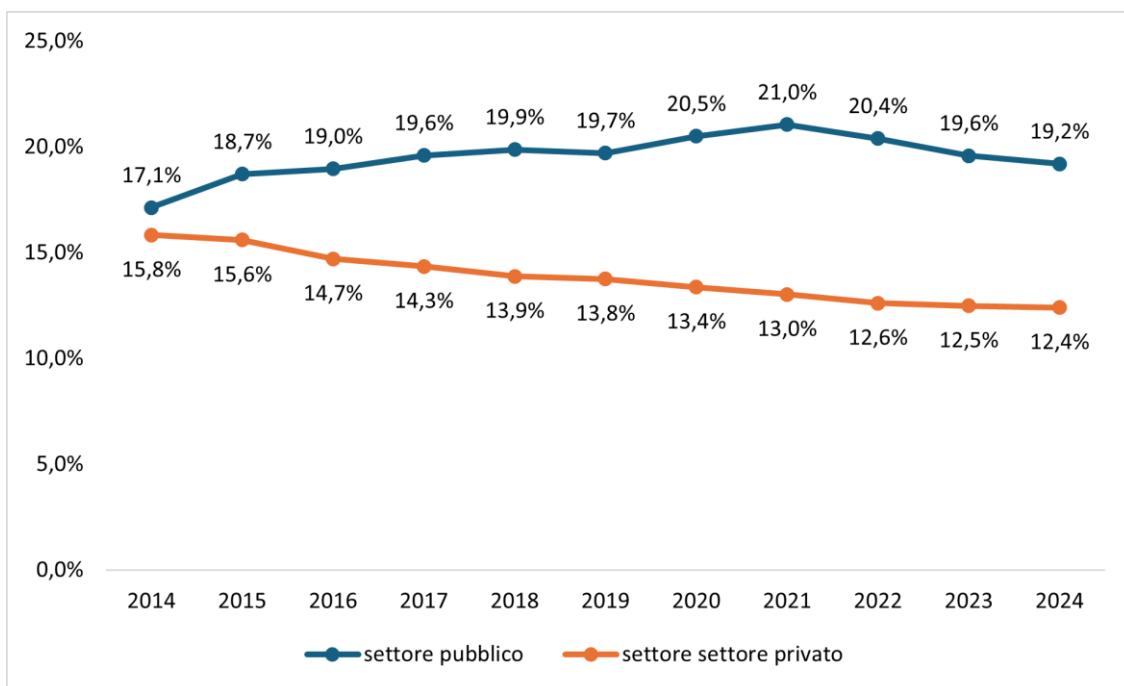
Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici e sui lavoratori dipendenti)

Figura 10 - Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore. Puglia. Anni 2014-2024 (in percentuale)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici e sui lavoratori dipendenti)

Figura 11 - Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore. Mezzogiorno. Anni 2014-2024 (in percentuale)



Fonte: Elaborazione della Sezione Statistica della Regione Puglia su dati INPS (Osservatorio statistico sui lavoratori pubblici e sui lavoratori dipendenti)

Figura 12 - Gender Pay Gap del personale dipendente a tempo pieno per settore. Italia. Anni 2014-2024 (in percentuale)

Sintesi conclusiva

Il presente rapporto analizza in modo approfondito il Gender Pay Gap (GPG) in Puglia per l'anno 2024, utilizzando i dati INPS sulle retribuzioni medie giornaliere lorde dei lavoratori a tempo pieno per neutralizzare l'effetto del part-time.

Le principali risultanze che emergono dall'analisi sono le seguenti:

1. Il divario nel settore privato

- nel complesso, nel 2024 in Puglia, un lavoratore maschio percepisce mediamente 102,6 euro al giorno contro i 91,9 euro di una donna, con un GPG del 10,5%. Questo divario è inferiore alla media nazionale (12,4%) ma superiore a quello di altre regioni del Sud come Calabria (7,1%) e Campania (8,4%);
- qualifiche professionali: esiste un evidente "soffitto di cristallo". Il divario è massimo tra i Dirigenti (27,2%) e gli Impiegati (20,2%), mentre è minimo tra gli Apprendisti (2,2%);
- settori economici: i divari più ampi si registrano nelle Attività artistiche e sportive (32,3%) e nelle Attività immobiliari (28,6%). Al contrario, le donne guadagnano mediamente più degli uomini in settori a forte prevalenza maschile come la Gestione dei rifiuti (-6,7%) e le Costruzioni (-3,7%), dove le poche donne presenti occupano spesso ruoli più qualificati;
- età: Il divario non è lineare; è contenuto tra i 25-29 anni (6,3%) e tende ad ampliarsi con l'avanzare della carriera, raggiungendo il 15,9% tra i lavoratori over 65.

2. Il divario nel settore pubblico:

- nel complesso, inaspettatamente, il settore pubblico presenta un divario molto più alto del privato, attestandosi al 20,7% in Puglia;
- comparti contrattuali: il divario è nullo (0,0%) nel comparto Scuola (il più numeroso e femminilizzato). Tuttavia, è molto elevato nel Servizio Sanitario (14,6%), nelle Università (12,5%) e nelle Forze Armate/Polizia (12,3%);
- carriera ed età: nel pubblico, le disparità emergono drasticamente con l'anzianità: il GPG passa dall'1,9% (fascia 20-24 anni) al 25,0% (fascia 50-54 anni), riflettendo una maggiore velocità di avanzamento di carriera per gli uomini verso i ruoli apicali.

3. Analisi del decennio 2014-2024:

I dati evidenziano una divergenza strutturale tra i due settori negli ultimi dieci anni:

- nel privato, la Puglia ha mostrato un miglioramento costante, con il GPG sceso dal 12,7% al 10,5%.
- nel pubblico, il quadro è peggiorato, con un GPG passato dal 17,5% al 20,7%.
- come "divario interno", la Puglia si caratterizza per avere lo scarto più marcato in Italia tra il divario del settore pubblico e quello del privato (10,2 punti percentuali contro 6,8 punti dell'Italia).

La Puglia presenta retribuzioni medie più basse rispetto alla media nazionale per entrambi i sessi. Sebbene il settore privato pugliese sia più "equo" rispetto alla media italiana, il settore pubblico regionale mostra criticità profonde, specialmente nelle fasi centrali e apicali della carriera lavorativa. Nel complesso, il Gender Pay Gap in Puglia emerge come un fenomeno strutturale che assume forme diverse nei due comparti: più contenuto e stabile nel settore privato, più elevato e legato alle



dinamiche di carriera nel settore pubblico. Il confronto temporale conferma una riduzione graduale del divario nel privato e una maggiore variabilità nel pubblico, dove si registrano i livelli più alti.

Nel quadro nazionale, la Puglia presenta uno scarto tra settore pubblico e privato più ampio rispetto alla media del Mezzogiorno e dell'Italia, evidenziando una distanza più marcata nelle dinamiche retributive tra i due comparti.

Nel loro insieme, questi risultati mettono in luce la persistenza di differenze nelle opportunità e nei percorsi professionali tra uomini e donne lungo l'intero arco della vita lavorativa, sottolineando la necessità di interventi mirati sulle determinanti strutturali del divario.

SEZIONE STATISTICA, Via G. Gentile, 52 - 70126 Bari

email: ufficio.statistico@regione.puglia.it

www.regione.puglia.it/ufficiostatistico

Per ricevere la nostra newsletter, puoi iscriverti cliccando [qui](#)