



Osservatorio Provinciale Contro le Differenze di Genere in Ambito Lavorativo

In collaborazione con il Dipartimento di Comunicazione ed Economia, UNIMORE

Con il sostegno della Regione Emilia-Romagna

II^a EDIZIONE, anno 2025

Introduzione

La promozione della parità tra donne e uomini è considerata un obiettivo strategico a tutti i livelli dell'agenda politica. Eguaglianza ed emancipazione delle donne rappresentano uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) identificati dall'ONU per Agenda 2030, così come la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione, l'uguaglianza tra uomini e donne e l'integrazione della dimensione di genere in tutte le politiche (mainstreaming di genere) costituiscono ormai da anni un obiettivo strategico per la Regione Emilia-Romagna.

Negli ultimi anni, in particolare, è aumentata la consapevolezza che la completa integrazione delle donne nel sistema sociale ed economico possa trasformarsi in un importante fattore di sviluppo, facilitando simultaneamente crescita, innovazione e coesione democratica. In altri termini, si sostiene ormai in modo condiviso che facilitare la parità di genere non sia solo una questione di giustizia sociale ma rappresenti un investimento cruciale per lo sviluppo economico e il benessere della società.

Al contempo è cresciuta la consapevolezza che la complessità del fenomeno e dei concetti che lo descrivono, discriminazione e eguaglianza *in primis*, necessitano di un monitoraggio articolato, fondato su più punti di vista e sulla capacità di comprendere le relazioni tra i diversi fattori che intervengono e il contesto in cui si sviluppano.

L'Osservatorio Provinciale contro le Differenze di Genere in Ambito Lavorativo, giunto alla seconda edizione, nasce e si sviluppa con queste premesse.

Il presente rapporto, che propone una originale lettura della condizione femminile focalizzata sul lavoro a livello provinciale, presenta la seguente articolazione. Si descrive innanzitutto la logica con cui è stato pensato l'Osservatorio e le scelte di fondo che hanno indirizzato la sua strutturazione. Si presentano i dati utilizzati per descrivere l'andamento del fenomeno, suddivisi per ambiti (*work, money, knowledge, time, power, health*) e si propone una lettura di sintesi. Infine, si propongono in allegato sia le note che consentono di comprendere le specifiche scelte di metodo (allegato A), sia le tabelle da cui è possibile comprendere l'origine dei dati utilizzati (allegato B).

La logica con cui indagare il fenomeno della discriminazione di genere sul lavoro

Già dalla istituzione dell'Osservatorio Provinciale contro le Differenze di Genere in Ambito Lavorativo, avvenuta nel 2024, si è scelto di ancorare la logica con cui si osserva il fenomeno ad un indicatore più articolato e complesso di quelli che usualmente si concentrano sul solo fattore 'Lavoro' e di adottare il punto di vista utilizzato prevalentemente in ambito comunitario, con l'impegno di effettuare gli

approfondimenti necessari e possibili per contestualizzare l'analisi nel modo più efficace attraverso specifici strumenti conoscitivi.

Nella letteratura internazionale esistono diversi indici consolidati utilizzati a misura dell'uguaglianza di genere¹. Il confronto tra questi indici rivela una certa omogeneità sia sul piano concettuale che quello metodologico. In particolare, vi è ampio accordo sulla scelta delle dimensioni pertinenti: la partecipazione economica è ritenuta unanimemente importante, così come l'istruzione/le conoscenze, il denaro e il potere; mentre non sono invece prese in considerazione allo stesso modo la salute e l'equa ripartizione del tempo. È evidente come alcune dimensioni possano presentare una elevata correlazione (ad esempio, il livello di istruzione e la retribuzione lavorativa) e che la possibilità di produrre un punteggio 'sintetico', cioè riepilogativo dell'andamento del fenomeno in determinato periodo, si basa sulla applicazione di un (più o meno arbitrario) sistema di ponderazione.

Tra tutti gli indici presenti in letteratura, il GEI dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE²) si è affermato nella discussione scientifica e pubblica come il più adottato e, a ragione del modo con cui è stato composto, ha svolto un ruolo essenziale nell'informare gli operatori politico-istituzionali e influenzare le direzioni di intervento a livello di Parlamento e Commissione europea, oltre che di governi nazionali³.

Poiché il GEI index è stato specificamente sviluppato per valutare la questione di genere a livello *nazionale*; la possibilità di valutare la disuguaglianza di genere ad un livello subnazionale, regionale o subregionale, rimane a oggi un tema critico, nonostante gli sforzi effettuati per identificare altre modalità di misura⁴.

In termini generali, ignorare l'analisi a livello subnazionale può portare a conclusioni fuorvianti: sembra ragionevole considerare che i processi che producono disuguaglianze e discriminazioni si sviluppino anche (se non soprattutto) a livello regionale se non addirittura in ambiti territoriale più limitati. Sembra altrettanto ragionevole ipotizzare che le politiche volte a ridurre i divari di genere abbiano necessità (anche) di un indirizzo locale, in modo da adattarle alle forze e alle debolezze delle realtà territoriali, a maggior ragione allorché gli spazi di autonomia – normativa e fiscale – non siano trascurabili: se si pensa al caso italiano, negli ultimi decenni, a seguito di un processo di progressivo decentramento dei poteri decisionali, molte politiche pubbliche che si sono concentrate sul raggiungimento dell'equità di genere sono state affidate ai governi regionali e da queste a quelli provinciali (es., l'implementazione di misure per favorire la conciliazione lavoro-famiglia al fine di migliorare la partecipazione femminile al mercato del lavoro).

Nell'ambito del gruppo di lavoro che ha operato nella costruzione dell'Osservatorio Provinciale delle Discriminazioni di Genere sul Lavoro a partire dal 2024 si è quindi scelto di proporre un tentativo di analisi del fenomeno che - invece di orientarsi alla ricerca di un "nuovo" indicatore, operazione peraltro impossibile con le risorse disponibili a livello provinciale (così come regionale), oppure di affidarsi a più specifici ma disarticolati rilevamenti su alcune questioni ritenute critiche - seguisse il più possibile la logica del GEI e mettesse in relazione le caratteristiche di operazionalizzazione dello stesso GEI con quelle della rilevazione a livello provinciale. Il tutto, come anticipato in premessa, nella consapevolezza che la complessità del fenomeno necessita di una lettura integrata: ad esempio sembra irragionevole valutare la dimensione riguardante la partecipazione al mercato del lavoro senza prendere in considerazione quella della gestione del tempo, date le evidenti interdipendenze tra i due processi. Al contempo si sostiene che sia opportuna l'integrazione di tale tentativo di misura con una analisi effettuata tramite una serie di dati,

¹ Tra questi, ricordiamo l'indice di disuguaglianza di genere del programma di sviluppo delle Nazioni Unite (GII – *Gender Inequality Index*), l'indice di sviluppo di genere del programma di sviluppo delle Nazioni Unite (GDI – *Gender Development Index*) l'indice di disparità tra i generi del Forum economico mondiale (GGGI – *Global Gender Gap Index*), l'indice sull'uguaglianza di genere dell'Unione europea (EIGE - *Gender Equality Index*).

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>

³ Come sempre accade ai tentativi di misurare un fenomeno complesso, anche il GEI è stato oggetto di numerose critiche e altrettante proposte di revisione (nel 2017 è stato in effetti modificato), ma nonostante le perplessità che lo accompagnano esso rappresenta ancora il principale strumento di riferimento in ambito continentale e non. Tra i tanti contributi che analizzano tecnicamente il GEI, ricordiamo il (relativamente) recente testo: *Handbook on Diversity and Inclusion Indices: A Research Compendium* a cura di Eddy Ng e colleghi (2021).

⁴ Il tentativo più riuscito, che ha in parte ispirato il presente lavoro, è quello di Di Bella e colleghi: *Proposing a regional gender equality index (R-GEI) with an application to Italy* (2021).

informazioni, elementi a carattere quali-quantitativo, in grado di facilitare la comprensione del fenomeno a valle della stessa misura sintetica.

In sostanza, sulla base della riflessione effettuata nei primi sei mesi del 2024, si è scelto di strutturare l'Osservatorio utilizzando indicatori sintetici sul tema del lavoro e non solo che permettano di orientarsi alla coerenza 'analitica' rispetto al *GEI index*, come detto l'indice più accreditato nella prassi per misurare l'eguaglianza di genere in termini generali: utilizzando cioè, in coerenza con il *GEI index*, le categorie (altrimenti dette *domini*) **Lavoro** e, a seguire, **Condizioni Economiche**, **Conoscenze**, **Tempo**, **Potere**, **Salute**. Questa coerenza ricercata in relazione alle categorie di analisi non potrà evidentemente esprimersi in termini di coerenza statistica, data la disomogeneità legata alla base dati disponibile, a livello nazionale e provinciale. In altre parole, il riferirsi al GEI non è evidentemente un processo semplice e si scontra con due principali problemi. In primo luogo, sebbene la maggior parte delle variabili utilizzate nel GEI si basi su indagini europee che dovrebbero essere rappresentative anche a livello regionale (nella misura in cui il dettaglio territoriale arriva sino al livello cosiddetto NUTS-2), molte di esse non lo sono a livello provinciale.

In secondo luogo, alcune variabili sono prive di significato se misurate a livello locale (regionale e provinciale; si pensi, ad esempio, al numero di donne presenti nel parlamento nazionale). Di conseguenza, alcune variabili devono essere sostituite/modificate per poter adattarsi al programma di indagine. Si tratta di un processo molto complesso che richiede un'attenta analisi dei dati disponibili a livello provinciale, quando non a livello regionale ed eventualmente approssimabili sulla base di scelte di metodo (si veda l'*appendice metodologica* sull'argomento).

L'Osservatorio edizione-2025, in considerazione dei promettenti risultati conoscitivi raggiunti in quella precedente, pur nella consapevolezza delle criticità sopra esposte, di cui è fatta esperienza diretta, ripropone la logica 'originaria', con una serie di adattamenti e integrazioni che si propongono di affinare la validità dell'impianto adottato: si deve comunque tenere presente che qualsiasi strumento di osservazione deve la sua validità all'efficace bilanciamento tra le esigenze di stabilità, rigore e coerenza e quelle di flessibilità, adattamento e completezza. Si è deciso di denominare l'indicatore di sintesi GG_RE, non GEI-RE, anche per sottolineare la non corrispondenza delle misure del costruito proposto con quelle europee.

Di seguito si analizzano i singoli domini (categorie o aree tematiche) separatamente e poi si propone una breve interpretazione di sintesi.

Il Gap di Genere in Provincia di Reggio Emilia: i dati suddivisi per aree tematiche

1) Work

Work	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2024		GG_RE Index (2024)	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2025		GG_RE Index (2025)
	GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale		GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale	
Tasso di occupazione Y15-64	-10,3	-1,4	89,7	-9,0	0,7	91,0
Tasso di occupazione Y18-29	-7,9	+5,5	92,1	-9,5	+7,2	90,5
Tasso di disoccupazione giovanile Y15-24	-35,0	-1,6	65,0	+24,2	+39,6	124,2
Tasso di disoccupazione Y20-64	-1,9	-16,0	98,1	-2,8	+23,4	97,2
Nuove assunzioni a tempo indeterminato	-28,7	+3,8	71,3	-23,6	+4,4	76,4
Tasso di uscita dal mercato del lavoro Y55 e oltre – Istruzione	-3,0	-0,4	97,0	-3,7	-0,8	96,3
Tasso di uscita dal mercato del lavoro Y55 e oltre - Assistenza sanitaria	-3,7	-0,4	96,3	-2,1	0,4	97,9
Cessazioni a tempo indeterminato	+19,8	+7,6	119,8	+23,4	+5,4	123,4
Cessazioni - Licenziamenti per ragioni economiche	+2,9	+27,0	102,9	+17,7	+11,4	117,7
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	+4,7	+2,4	104,7	+2,2	+0,6	102,2
Incidenza relativa lavoratrici in Istruzione, Sanità e Assistenza	-88,3	-8,1	11,7	-87,9	-7,4	12,1
Progressione di uscita dal mercato del lavoro Y55 e oltre – totale	-6,7	+0,6	93,3	-6,7	+0,7	93,3
Soddisfazione per il lavoro - LM a 1 anno - Discipline ingegneristiche	-1,3	0,0	98,7	+1,3	0,0	101,3
Soddisfazione per il lavoro - LM a 1 anno - Discipline gestionali	0,0	0,0	100,0	+6,7	0,0	106,7
Soddisfazione per la vita professionale	-0,3	-0,1	99,7	-0,1	+0,2	99,9
Incidenza Lavoratori indipendenti su Lavoratori totali (dipendenti e indipendenti)	-17,2	-7,0	82,8	-17,5	-7,2	82,5

Nota di metodo: il Gap di genere è calcolato, rispetto ad un aggregato di riferimento, come $[(Indicatore\ relativo\ a\ femmine/Indicatore\ totale)-1] * 100$ oppure $\{[(indicatore\ relativo\ a\ femmine-indicatore\ totale) / indicatore\ totale] * 100\}$.

Prendendo a riferimento la prima riga della tabella (colonna edizione 2024), ad esempio, il tasso di occupazione Y15-64 femminile è inferiore del 10,3% rispetto al tasso di occupazione Y15-64 totale. Il Gap misura, pertanto, una distanza dal valore medio/totale. Nello specifico, poiché il tasso di occupazione femminile a Reggio Emilia nel 2023 è stato pari al 63% e quello totale al 70,2%, la differenza di 7 punti circa rapportata al totale rappresenta una disparità (in negativo) del 10,3%: cioè $\{[(63-70,2) / 70,2] * 100\}$.

La stima del Gap di Genere segue questo schema per tutti gli indicatori utilizzati.

Il Gap territoriale indica, invece, la distanza del Gap di Genere provinciale (o comunque dell'ambito territoriale più 'vicino' a quello provinciale) dal Gap di genere di un aggregato territoriale più ampio (rappresentato, a seconda dei dati disponibili, dalla Regione ER, dalla Macroregione Nord-Est o dall'Italia). In questo caso, si effettua la somma algebrica per individuare il GAP dall'aggregato maggiore: (nella prima riga) $-10,3 - (\text{Gap di genere regionale, pari a } -8,8) = -1,4$.

La terza colonna trasferisce in 'positivo' la vicinanza o lontananza dell'indicatore alla condizione paritaria, costituita dal valore 100 (100+gap di genere): nel caso $100-10,3=89,7$. Questo valore indica quindi la distanza dall'ipotetico valore di parità (chiaramente corrispondente a 100).

In appendice C, per ciascun indicatore è disponibile l'anno di riferimento, il primo territorio (provinciale, ogni qual volta possibile) per il calcolo del Gap di Genere e l'aggregato territoriale superiore adottato per il confronto. Sono inoltre indicate le specifiche misure utilizzate.

Analisi

L'analisi del tasso di occupazione provinciale mette in evidenza una disparità di genere al 9% nella classe demografica 15-64 (rispetto al valore totale del 68,7; fonte: *Fte 1.1*), che coinvolge quindi buona parte del normale arco lavorativo, in miglioramento rispetto all'anno precedente ed un significativo posizionamento rispetto all'ambito territoriale preso a riferimento: la Provincia RE presenta infatti un leggero differenziale positivo rispetto all'andamento regionale (attestato al 10,1; fonte: *Fte 1.1*).

Simile il gap quando il riferimento è costituito dalla popolazione 18-29, con un peggioramento in ambito provinciale rispetto alla rilevazione precedente (da 7,88 a 9,54; fonte: *Fte 1.1*) ma un miglior posizionamento rispetto a quanto accaduto in regione: in questo raggruppamento il differenziale positivo è attestato al 7,2% (fonte: *Fte 1.1*).

Difficile da interpretare il miglioramento relativo al dato sul tasso di disoccupazione giovanile: si è passati dalla pronunciata disparità di genere del valore del 35% all'attuale differenziale in positivo del 24% (con uno scostamento rispetto all'andamento regionale addirittura vicino al 40% (fonte: *Fte 2.1*).

Anche considerando i valori assoluti sia a livello provinciale sia regionale, che descrivono una condizione complessivamente positiva - il tasso di disoccupazione giovanile, nel 2024, è stato pari a 15,3 (13,9 nel 2023) a Reggio Emilia, è sceso a 12,3 (era a 17,0 nel 2023) in Emilia-Romagna e si è attestato al 20,3 (22,7 nel 2023) in Italia - si fatica a comprendere la ragione dell'inversione di tendenza a Reggio Emilia nel 2024, con un gap di genere positivo, pari a 24,2, contro -35,0 dell'anno precedente, a favore della forza lavoro femminile. (fonte: *Fte 2.1*). Certamente, l'elevata volatilità dell'indicatore risente di condizioni economiche congiunturali, che tendono a privilegiare forza lavoro femminile o maschile a seconda dell'andamento dei principali contesti settoriali che animano il tessuto economico della provincia reggiana. A ulteriore spiegazione può essere opportuno riflettere sulla bassa alfabetizzazione professionale della classe anagrafica 15-24, che rende facilmente sostituibili i lavoratori, in funzione delle specifiche esigenze congiunturali. Utilizzando un sistema di misura a medie mobili, il dato può essere riequilibrato con un valore complessivo del dominio Work pari a 66,5 nell'edizione 2025 e 67,8 nell'edizione 2026 ed un nuovo valore del GG_RE pari rispettivamente, per la prima e seconda rilevazione, a 80,8 ed 81,3. È dunque evidente che l'intervento con ulteriori correttivi non influirebbe sui fondamenti dei risultati ottenuti.

Se si guarda il complessivo tasso di disoccupazione nel segmento 20-64 anni (fonte: *Fte 2.2*), si può osservare come Reggio sia allineata con la Regione, in condizioni migliori rispetto al resto dell'Italia e con un gap quasi completamente riassorbito: addirittura dal 38 al 2,8 (*Fte 2.2*).

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato, su base provinciale, rappresentano il 13% delle complessive assunzioni femminili, a fronte del 19% maschile (fonte: *Dwl.1.4.1*). Il Gap di genere si mantiene anche nelle assunzioni a termine, con un'inversione di tendenza per le tipologie contrattuali più precarie, tra le quali i contratti stagionali e in somministrazione. Questa indicazione, affiancata ai dati sul tasso di occupazione, segnala che alla formazione del Gap in ambiente lavorativo continua a contribuire anche il ricorso a soluzioni contrattuali che meno garantiscono la stabilità professionale della popolazione femminile attiva.

Come nell'edizione precedente le cessazioni a tempo indeterminato premiano le lavoratrici, con un gap di genere, questa volta positivo, e pari a 23,4% (fonte: *Dwl.1.2.1.1*): esse incidono sulle interruzioni complessive di rapporti di lavoro per il 20,2% contro il 29,6% degli uomini. Sembra confermato che, se da un lato l'entrata nel mondo del lavoro (così come il trasferimento ad altro ruolo o ad altra funzione) è segnato da tratti di 'precarato' più marcati per le donne, le lavoratrici a tempo indeterminato sembrerebbero presidiare meglio le loro posizioni rispetto alla corrispondente popolazione maschile.

Questa considerazione trova conferma anche nelle trasformazioni contrattuali, con percorsi di stabilizzazione che premiano prevalentemente le donne ed un Gap positivo del 2,1% (era 4,72 nel 2023 e 5,35 nel 2024; fonte: *Dwl.1.3.1*).

Il tasso di uscita dal mercato del lavoro (fonte: *Dwl.1.1*), utilizzato per rappresentare l'evoluzione della vita lavorativa, genera un gap poco rilevante, ulteriormente ridotto, quando il riferimento sia a professioni in ambito sanitario ed educativo. In particolare, la principale classe anagrafica nella quale si avvia il processo in uscita sia per gli uomini sia per le donne è 55-59 anni, con tassi naturali crescenti nelle successive 60-64 e 65 e oltre. Pur con qualche disomogeneità relativa ad alcune attività, il gap di genere si conferma pari -6,7%, indicando un abbandono del mondo professionale con una accelerazione per le donne rispetto agli uomini tutto sommato moderata.

Diversa e più evidente la disparità di genere in merito alla segregazione professionale (fonte: *Seg-W.1.1*): i principali settori nel quale è impiegata la forza femminile nel 2024 sono rappresentati, in ordine decrescente da attività manifatturiera, commercio all'ingrosso e al dettaglio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese, servizi di alloggio e ristorazione, sanità e assistenza sociale, con una distribuzione molto diversa da quella prevista per i lavoratori. Rimangono confermate le tendenze già emerse: all'impiego del 15% nell'Istruzione e nella sanità e assistenza sociale della forza lavoro femminile corrisponde oltre il 2% di quella maschile. La segregazione professionale permane evidente. Su questo fronte, non si può ancora trascurare la vocazione territoriale all'assistenza e all'educazione, oltre alla estesa diffusione (tra le attività manifatturiere) dell'industria meccanica, che ha storicamente attinto figure professionali preparate in area STEM (fonte: *Grad.1.2*),

Pertanto, il quadro che emerge inquadra solo parzialmente le dinamiche che caratterizzano il Gap di genere e necessita di riflessioni specifiche per inquadrare le direzioni a sostegno del suo riequilibrio.

In modo complementare, la segregazione professionale può essere rilevata anche con l'incidenza delle lavoratrici indipendenti sul totale (dipendenti ed indipendenti), complessivamente pari al 21,3% contro il 25,8% dei lavoratori uomini in ER e 19% contro 26% a RE (fonte: *Prosp.1.3.1*). Questo indicatore esprime la potenziale opportunità di occuparsi in modo autonomo, soprattutto attraverso attività imprenditoriali in ambito manifatturiero e dei servizi, del proprio personale progetto professionale e il gap di genere, -17,5%, si mantiene ad un livello ancora consistente.

A conferma di questa considerazione, è opportuno il riferimento alla soddisfazione per il lavoro, sia generale, sia a tre anni dalla laurea, in ambito ingegneristico e gestionale. Complessivamente, il gap di genere italiano (fonte: *Prosp.1.2*) - non esiste, a proposito, una informazione analitica a livello provinciale - è molto contenuto, 0,1% al 2023. Facendo riferimento alla soddisfazione dei giovani laureati in Unimore (fonte: *Prosp.1.1*), la disparità di genere è comunque molto ridotta, a conferma che, per le nuove generazioni, il percorso verso la parità è più consistente e consapevole rispetto alle classi anagrafiche collocate in fase matura o avanzata della carriera professionale.

Complessivamente, il raffronto del gap di genere provinciale con quello dell'aggregato territoriale più grande e di raffronto, mette in luce una buona capacità della Provincia di Reggio Emilia di differenziarsi in modo positivo; nonostante ciò, permangono alcuni segnali critici legati in particolare al coinvolgimento della forza lavoro in specifici settori di attività e in particolare nelle classi anagrafiche 'più mature'.

In sintesi

- *Tasso di disoccupazione giovanile* in netto miglioramento rispetto al dato maschile; il dato è però soggetto ad alta variabilità temporale
- *Soddisfazione per il lavoro svolto*: allineata o superiore a quella del territorio nazionale e assestata su valori elevati
- *Trasformazioni a tempo indeterminato*: nelle trasformazioni contrattuali il passaggio a tempo indeterminato da tempo determinato premia le lavoratrici, a sostegno della stabilizzazione dell'impegno professionale
- *Cessazioni a tempo indeterminato*: incidono meno sulle donne rispetto agli uomini
- *Tasso di occupazione e di disoccupazione giovanile*: la completa integrazione nel modo del lavoro si compie nelle fasi centrali della vita professionale, con un gap rilevante nelle fasce più giovani della popolazione
- *Segregazione professionale*: ancora alta nell'istruzione e nell'assistenza sanitaria, con un impatto determinate sull'indicatore di sintesi. La segregazione è relativa in particolare all'area *education* nella quale la città di Reggio Emilia vanta una capacità di ricerca & innovazione riconosciuta a livello internazionale
- *Autonomia professionale*: sono prevalenti i contratti di lavoro subordinato e non esiste pertanto allineamento con la popolazione attiva maschile su progetti legati all'imprenditoria e alla libera professione.

- *Sono pochi gli indicatori per i quali emerge la difficoltà di allineamento con il territorio di riferimento (che per il dominio Work è la regione Emilia-Romagna); queste dinamiche sono però da interpretare come più critiche alla luce della presenza di scenari e contesti economici, sociali e politici nella Provincia RE e nella Regione Emilia-Romagna sufficientemente omogenei.*

Tendenza

Il dominio è in miglioramento (**GG_RE WORK** da **65,9** a **69,8**) grazie al sostegno di buona parte delle variabili collegate alla **partecipazione al lavoro**, con un miglioramento atipico nella disoccupazione giovanile. Anche lo scostamento dalla condizione territoriale di riferimento (regione ER) dimostra un leggero miglioramento.

In termini di valore assoluto del Gap di genere 2025, il dato è però ancora penalizzante.

2) Money

Money	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2024		GG_RE Index (2024)	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2025		GG_RE Index (2025)
	GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale		GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale	
Retribuzione lorda oraria media	-8,0	-0,7	92,0	-9,2	-1,4	90,8
Retribuzione lorda oraria mediana	-6,1	-1,5	93,9	-2,3	-0,5	97,7
Retribuzione annuale media - Lavoro dipendente (non agricolo)	-22,1	+3,7	77,9	-21,9	+1,8	78,1
Retribuzione settimanale media - Lavoro dipendente (non agricolo)	-20,5	-1,8	79,5	-20,2	-1,8	79,8
Reddito netto familiare per principale percettore	-17,4	-3,7	82,6	-18,0	-2,93	82,1
NON a rischio di povertà	-2,0	+16,0	98,0	-1,2	+14,3	98,8
NON a Bassa intensità lavorativa	-0,9	+7,6	99,1	-1,0	+4,7	99,0
Disuguaglianza nel reddito (Nazionale, No Gender, Emilia-Romagna)	-1,8	36,6	98,2	0,0	+37,5	100

Nota di metodo: il Gap di genere è calcolato, rispetto ad un aggregato di riferimento, come $[(Indicatore\ relativo\ a\ femmine/Indicatore\ totale)-1]*100]$. Prendendo a riferimento la prima riga della tabella, ad esempio, la retribuzione lorda oraria media femminile è inferiore dell'8% rispetto a quella media totale. Il Gap misura, pertanto, una distanza dal valore medio/totale. Nello specifico, poiché la retribuzione lorda oraria media delle donne a Reggio Emilia nel 2021 è pari a 14,20€ e quella media di uomini e donne a 15,43, la differenza di 1,23€ rapportata al totale rappresenta una disparità dell'8% (calcolato in altro modo: $[(14,2-15,43)/15,43]$). La stima del Gap di Genere segue questo schema per tutti gli indicatori utilizzati.

Il Gap territoriale indica, invece, la distanza del Gap di Genere provinciale (o comunque dell'ambito territoriale più 'vicino' a quello provinciale) dal Gap di genere di un aggregato territoriale più ampio (rappresentato, a seconda dei dati disponibili, dalla Regione ER, dalla Macroregione Nord-Est o dall'Italia). In questo caso, è necessario calcolare la somma algebrica per individuare il GAP dall'aggregato maggiore. Per quanto riguarda la prima riga: $-8,0$ (gap di genere RE) - $(-0,7)$ (corrispondente al gap di genere regionale) = $-7,3$ (corrispondente al gap di genere territoriale).

La terza colonna trasferisce in 'positivo' la vicinanza o lontananza dell'indicatore alla condizione paritaria, costituita dal valore 100 ($100+\text{gap di genere}$).

In appendice C, per ciascun indicatore è disponibile l'anno di riferimento, il primo territorio (provinciale, ogni qual volta possibile) per il calcolo del Gap di Genere e l'aggregato territoriale superiore adottato per il confronto. Sono inoltre indicate le specifiche misure utilizzate.

Analisi

Il Gap di genere salariale si evidenzia a tutti i livelli di retribuzione. È negativo e pari al 9,2% con riferimento alla retribuzione lorda oraria media del 2023 a Reggio Emilia e del 7,2% con riferimento a quella mediana dello stesso anno (fonte: *Ear.1.3*). Si conferma inoltre che la disparità è crescente all'aumentare della retribuzione lorda oraria: al primo decile il gap è pari al 2,3% contro il 12,9% del nono. È quindi in contesti di maggiore valorizzazione delle competenze professionali che si manifesta la maggiore distanza di genere.

Con riferimento alla retribuzione annuale e settimanale media il Gap si assesta, nel 2024, rispettivamente tra il 21,9% e il 20,2% nel lavoro dipendente non agricolo, in linea con il dato precedente (fonte: *Ear.1.1*, *Ear.1.2*). In particolare, la retribuzione media annuale si assesta nel 2024 in valori assoluti nominali medi su 21688€, con il massimo di 43304€ caratterizzante le attività finanziarie ed assicurative (fonte: *Divisioni Ateco 2007*).

Anche la distribuzione del Gap salariale nell'ambito delle attività è eterogenea: più alto in quelle Artistiche e di Intrattenimento, nel Lavoro Domestico e nelle Attività Manifatturiere, più basso nell'Istruzione e nella Sanità ed Assistenza, pari rispettivamente a -2,5% e -4,7% (fonte: *Ear.1.1*). L'associazione di questo dato con quello di segregazione professionale consente una comprensione più profonda del fenomeno: se da un lato, le donne sono più numerose in contesti professionali legati alla cura e all'accudimento, dall'altro, percepiscono in questi contesti una remunerazione 'quasi' paritaria, al contrario di quanto accade in altri settori di attività. È opportuno precisare che la disparità tra donne e uomini è solo parzialmente alimentata dalle ore (e dalle settimane) utili retribuite: il numero medio di giornate nell'anno per le donne è di circa 252 giorni, contro i 264 degli uomini (fonte: *Ear.1.1*), con la differenza probabilmente imputabile alle diverse esigenze di conciliazione vita-lavoro. Le differenze rilevate si riflettono anche in modo rilevante sulla media settimanale, con le stesse disomogeneità in termini di area di attività, con un valore nominale medio di retribuzione nel 2024 pari 487€ per le donne, contro i 700€ degli uomini e i 610 complessivi per uomini e donne (fonte: *Ear.1.2*).

Risulta pari al 18% (negativo) il gap di genere relativo ai redditi delle famiglie, quando il principale percettore sia donna (fonte: *Inc.1.1*). Nel 2023, nel Nord-Est, il valore medio di questa grandezza con donna principale percettore è pari a 34159€ (sostanzialmente immutata), a fronte dei 46052€ degli uomini (dato in aumento quasi 600€) e di 41634€ per i redditi medi delle famiglie a prescindere dal principale percettore. Il differenziale di genere del 17,4% e nel 2023 del 18% (dati basati sulla media; fonte: *Inc.1.1*) passano al 23,9% e al 22,9% (2023) quando si prenda a riferimento la mediana (fonte: *Inc.1.2*), segnalando pertanto la presenza della maggiore distanza nelle classi di reddito inferiori.

La disparità salariale è pertanto ancora consistente; deve però essere rapportata agli indicatori di rischio di povertà, bassa intensità lavorativa e di disuguaglianza nel reddito per disporre di un quadro completo sulle condizioni economiche di vita. Tali indicatori, disaggregati per genere solo a livello nazionale, presentano un differenziale pari rispettivamente a -1,2%, - 1% (dati 2024; fonte: *Pov.1.1*) e 0 (dati 2023; fonte: *Ineq.1.1*), dunque, contenuto. È inoltre opportuno aggiungere che il gap territoriale premia ampiamente la regione Emilia-Romagna, nella quale, il rischio di povertà e la bassa intensità lavorativa sono pari rispettivamente nel 2024 a 7,3 e 4,9 (per 10.000 residenti; dato in crescita rispetto al 2023), a fronte del dato nazionale pari rispettivamente a 18,9 e 9,2 nello stesso anno. Quindi, anche se è vero che le differenze nella retribuzione non perdono di consistenza e valore segnaletico solo perché inserite in un contesto socioeconomico favorevole, è opportuno sottolineare che queste si manifestano su livelli di reddito medio-alti, senza mettere a rischio, nella larghissima maggioranza dei casi, condizioni di vita e benessere ben oltre la soglia di sussistenza. Infine, sempre nella regione Emilia-Romagna, il rapporto tra i redditi totali del 20% della popolazione più ricca e più povera, senza distinzione di genere, è pari a 4 nel 2023, rispetto al dato nazionale di 5,5 (*Ineq.1.1*).

Il confronto territoriale tra gap di genere provinciale e regionale nelle retribuzioni orarie, settimanali e annuali si colloca tra -1,8% e +1,8%, dando conto di una provincia sostanzialmente allineata con il territorio di riferimento e, almeno per la retribuzione annuale media, più performante con un differenziale tra uomini e donne inferiore a quello dell'Emilia-Romagna.

In sintesi

- A Reggio Emilia e in Emilia-Romagna il rischio di raggiungere la soglia di povertà relativa da parte della popolazione residente si può ancora considerare marginale. Il Nord- Est si caratterizza, sul piano territoriale, come area meglio performante rispetto al dato nazionale.
- *Retribuzione annuale media*: presenta ancora un gap di circa 22 punti, a fronte di un gap più compresso nella retribuzione media oraria, legata anche al numero di settimane lavorate e retribuite nell'anno
- *Retribuzione settimanale media*: presenta un gap di oltre 20 punti percentuali, a fronte di un gap più compresso nella retribuzione media oraria, legata anche al numero di ore lavorate e retribuite alla settimana
- *Reddito netto familiare per principale percettore*: sensibilmente più basso, con un gap di 18 punti percentuali, quando il principale percettore in famiglia è una donna
- *Esiste ancora un gap salariale e di reddito significativo, pur in un contesto nel quale la retribuzione oraria, settimanale e annuale sembrano tali da garantire in media un'adeguata qualità della vita, lontana dalle soglie di mera sussistenza.*

Tendenza

Il dominio è in leggero miglioramento (**GG_RE MONEY** da **91** a **91,5**), su quasi tutte le variabili rappresentate, con un recupero significativo rispetto al contesto territoriale di riferimento. Il divario è dunque ancora persistente ma con molteplici segnali di allineamento alle buone performance regionali.

3) Knowledge

Knowledge Indicatore	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2024		GG-RE Index (2024)	+ favorevole - sfavorevole Edizione 2025		GG-RE Index (2025)
	GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale		GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale	
Educazione Terziaria	+16,1	+0,8	116,1	+16,8	+0,7	116,8
Formazione continua	+6,5	+4,8	106,52	+6,5	4,8	106,52
Segregazione formativa - Educazione e formazione	-71,1	-7,5	28,9	-70,6	-7,1	29,4
Segregazione formativa - Lingue e letteratura	-42,2	-15,2	57,8	-40,9	-15,2	59,1
Segregazione formativa - Medico-sanitario e Farmaceutico	-31,7	-13,0	68,3	-32,2	-13,2	67,8

Nota di metodo: il Gap di genere è calcolato, rispetto ad un aggregato di riferimento, come $[(Indicatore\ relativo\ a\ femmine/Indicatore\ totale)-1]*100]$.

Prendendo a riferimento la prima riga della tabella nella sezione 2025 (l'educazione terziaria), l'incidenza delle donne laureate sulla popolazione totale è superiore del 16,8% rispetto a quella totale di uomini e donne. Il Gap misura, pertanto, una distanza dal valore medio/totale. Nello specifico, poiché l'incidenza donne laureate al Nord nel 2024 è pari al 27,1% e quella di uomini e donne al 23,2%, la differenza di 3,9 punti rapportata al totale rappresenta una disparità del 16,8%. La stima del Gap di Genere segue questo schema per tutti gli indicatori utilizzati. In altro modo: $\{[(indicatore\ relativo\ a\ femmine-indicatore\ totale) / indicatore\ totale] * 100\} (27,1-23,2)/23,2=16,8$.

Il Gap territoriale indica, invece, la distanza del Gap di Genere del Nord, in questo caso, dal Gap di genere di un aggregato territoriale più ampio, rappresentato qui dall'Italia. In questo caso, per ottenere la distanza è sufficiente calcolare la somma algebrica per individuare il GAP dall'aggregato maggiore. Ad esempio (nella prima riga, educazione terziaria): $16,8 - (\text{Gap di genere nazionale, risultante pari a } 16,1) = 0,7$.

La terza colonna trasferisce in 'positivo' la vicinanza o lontananza dell'indicatore alla condizione paritaria, costituita dal valore 100(100+gap di genere). In appendice C, per ciascun indicatore è disponibile l'anno di riferimento, il territorio (provinciale, ogni qual volta possibile) per il calcolo del Gap di Genere e l'aggregato territoriale superiore adottato per il confronto. Sono inoltre indicate le specifiche misure utilizzate.

Analisi

Al Nord, l'incidenza delle donne laureate sulla popolazione è pari al 27,1% nel 2024 (fonte: *Grad.1.1*), contro un valore complessivo del 23,2%, con un gap *positivo* del 16,8% (in crescita). Il raggiungimento di obiettivi formativi di terzo livello (laurea triennale) è pertanto oggi una prerogativa più femminile che maschile; se a questo dato si aggiunge l'alta correlazione positiva tra livello educativo raggiunto e i ritorni occupazionali, è verosimile ipotizzare che nel tempo la maggiore incidenza di laureate donne possa contribuire a comprimere i gap occupazionali e salariali.

Nel 2023, la formazione continua, professionalizzante e riqualificante, è stata ricevuta dal 14,7% delle donne (tassi standardizzati, fonte: *LLL.1.1*) in Emilia-Romagna, a fronte del 12,9% degli uomini, in condizione pertanto di leggera superiorità. A livello nazionale l'incidenza è inferiore, pari all'11,6% complessivo rispetto al dato regionale del 13,8%, con una sostanziale parità di genere.

La segregazione formativa è ancora evidente e forte: a Reggio Emilia, in Unimore, gli studenti iscritti per l'a.a.2024/25 a corsi di studio relativi all'area Educazione e Formazione sono costituiti (stabilmente) per oltre il 90% da donne (fonte: *Seg-E.1.1*). Questo indicatore cala al 76% per l'area Letteraria-Umanistica e Linguistica e al 71% per l'area Medico-Sanitario e Farmaceutico (fonte: *Seg-E.1.1*). È pertanto ancora ampiamente diffusa un orientamento alle discipline umanistiche, che prevedono in ambito professionale l'indirizzo alla cura e all'accudimento: questa matrice culturale all'origine può, evidentemente, alimentare il processo di segregazione professionale. Conferma questa tendenza il dato sui laureati uomini e donne in discipline STEM nel Nord (2024), appartenenti alla classe anagrafica 25-34: 42,1% degli uomini contro il 16,8% delle donne (fonte: *Grad.1.2*). Il Ministero dell'Università sostiene da anni il maggiore ingresso

delle donne nei corsi di laurea di area scientifica e tecnologica, con risultati in miglioramento ma ancora lontani da una condizione paritaria, a conferma di un dato strutturale che caratterizza il contesto culturale. A concludere lo scenario relativo al dominio Knowledge, alcuni dati, non utilizzati per generare la misura del gap forniscono un contributo per individuare ulteriori elementi di valutazione in merito alla parità di genere tra i giovani neolaureati. L'analisi della situazione occupazionale dei laureati a 1 anno (fonte: AlmaLaurea, 2025, anno di rilevazione 2024) nelle discipline di area Tecnologica-Ingegneristica, con titolo conseguito presso Unimore, indica un tasso di occupazione pari complessivamente al 93,8%, con le donne al 90%. (*Grad.1.3*) Una prospettiva, dunque, di piena occupazione per i laureati in area STEM che, si confronta, però con alcune disparità di genere rilevanti. A parità di un numero medio di ore settimanali lavorate, il 65,8% delle donne svolge professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, a fronte dell'83,5% degli uomini. Quando si faccia riferimento a professioni esecutive nel lavoro d'ufficio il rapporto si inverte, coinvolgendo il 13,2% delle laureate e il 4,3% dei laureati. Questi dati segnano un leggero peggioramento rispetto alle rilevazioni disponibili nella precedente edizione; si allentano invece, e in alcuni casi si invertono, le asimmetrie relative alle tipologie contrattuali che governano i rapporti di lavoro dei neo-dottori: il 60% degli uomini ha contratti a tempo indeterminato a fronte del 63,2% delle donne, assunte con contratti formativi nel 18,4% dei casi. Per entrambi i sessi il part-time mantiene un ruolo decisamente marginale. Diverso l'atteggiamento nei confronti delle prospettive occupazionali: il 9,5% delle donne laureate non lavora e non cerca, a fronte del 3% della popolazione complessiva dei laureati STEM; permane, infine, un divario consistente nei tassi di disoccupazione che, pur irrilevanti nel loro valore assoluto, sono pari al 2,6% per le donne, contro l'1,2% degli uomini.

In sintesi

- *Educazione terziaria*: al Nord, l'incidenza delle donne laureate nel 2024 è pari a circa il 27%, contro il 19,3% circa degli uomini, evidenziando un gap di alfabetizzazione terziaria positivo. In termini relativi, il dato è superiore a quello nazionale ma inferiore alla media europea
- *Segregazione formativa*: il numero di donne che seguono percorsi di laurea relativi all'assistenza, l'educazione e formazione, le arti e le lettere è ancora sensibilmente superiore a quello degli uomini. Si mantiene, inoltre un sensibile divario per le discipline STEM.
- *Formazione continua*: a livello nazionale si rileva una leggera superiorità del coinvolgimento del pubblico femminile rispetto a quello maschile, con un dato complessivo medio inferiore a quello regionale. In Emilia Romagna l'incidenza delle donne che partecipano a percorsi di formazione continua è superiore di quasi due punti percentuali rispetto agli uomini (14,7 vs 12,9, Emilia-Romagna).
- *Le donne, pur ampiamente allineate con i percorsi di formazione terziaria in atto nel paese, prerequisito rilevante per la progettazione di politiche pubbliche di recupero dei divari Work e Money, privilegiano percorsi 'Umanistici', rallentando il recupero della segregazione professionale.*

Tendenza

Il Dominio è in leggero miglioramento (**GG_RE KNOWLEDGE** da **75,8** a **76,2**), con il supporto di entrambi i sotto-domini rappresentati (risultati e segregazione formativa). Permane uno scostamento negativo importante dal riferimento territoriale in merito alla segregazione educativa.

4) Time

Time	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2024		GG-RE Index (2024)	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2025		GG-RE Index (2025)
	GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale		GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale	
Assunzioni part-time	-24,4	-4,6	75,6	-26,6	-6,8	73,4
Asimmetria nel lavoro familiare	-20,8	+2,4	79,2	-20,8	+2,4	79,2
Attività sportiva sistematica	-17,1	+13,3	82,9	-15,4	+18,2	84,6
Intrattenimento fuori casa	+3,4	+2,6	103,4	0,0	-1,6	100,0
Attività di volontariato	+5,4	+4,2	105,4	+12,1	+12,1	112,1

Nota di metodo: il Gap di genere è calcolato, rispetto ad un aggregato di riferimento, come $[(Indicatore\ relativo\ a\ femmine/Indicatore\ totale)-1]*100$. Prendendo a riferimento la prima riga della tabella, ad esempio, (edizione 2025) le nuove assunzioni part-time femminili sono superiori del 26,6% rispetto a quelle che garantiscono la distribuzione paritaria. Il Gap misura, pertanto, una distanza dal valore medio/totale. Nello specifico, poiché le nuove assunzioni part-time di donne a Reggio Emilia è stata pari al 63,3% del totale nuove assunzioni part-time, la differenza di 13,3 punti rapportata alla condizione paritaria del 50% rappresenta una disparità del 26,6%. In altra forma, il gap di genere è così calcolabile: $\{[(indicatore\ relativo\ a\ femmine- indicatore\ totale) /indicatore\ totale] *100\}$ cioè $(63,3-50)/50(*100)=26,6$.

La stima del Gap di Genere segue questo schema per tutti gli indicatori utilizzati.

Il Gap territoriale indica, invece, la distanza del Gap di Genere provinciale (o comunque dell'ambito territoriale più 'vicino' a quello provinciale) dal Gap di genere di un aggregato territoriale più ampio (rappresentato, a seconda dei dati disponibili, dalla Regione ER, dalla Macroregione Nord-Est o dall'Italia). In questo caso, è sufficiente calcolare la somma algebrica per individuare il GAP dall'aggregato maggiore. Nella prima riga: $-26,6 - \text{Gap di genere regionale (pari a } -19,8\%) = -6,8$

La terza colonna trasferisce in 'positivo' la vicinanza o lontananza dell'indicatore alla condizione paritaria, costituita dal valore 100 (100+gap di genere). In appendice C, per ciascun indicatore è disponibile l'anno di riferimento, il primo territorio (provinciale, ogni qual volta possibile) per il calcolo del Gap di Genere e l'aggregato territoriale superiore adottato per il confronto. Sono inoltre indicate le specifiche misure utilizzate.

L'analisi

Per la 'misura' della gestione del tempo e delle opportunità di conciliazione vita-lavoro non è possibile disporre di indicatori disaggregati a livello provinciale. Tutte le misure proposte qui si riferiscono, infatti, ad aggregati territoriali più ampi, con l'eccezione delle nuove assunzioni part-time a Reggio Emilia, nell'idea che questa soluzione contrattuale possa rappresentare, pur in modo approssimato, anche la necessità di mantenere tempi extra-lavorativi corrispondenti alle esigenze di cura e assistenza familiare. La scelta di misurare le nuove assunzioni è inoltre finalizzata a rappresentare le dinamiche più recenti, rispetto ad un dato di stock, che inevitabilmente riflette la sedimentazione nel tempo dell'eventuale gap di genere. In questa prospettiva, la prima indicazione che emerge con evidenza è l'inversione dell'incidenza della popolazione dei lavoratori uomini e donne nel passaggio da assunzioni *senza* e *con* part-time. Nel 2025, su 34365 nuove assunzioni full-time, il 67% è rappresentato da uomini (fonte: *Dwl.1.4.1*); su 13685 part-time il 63,3% è rappresentato da donne (fonte: *Care.1.1*). Questo dato conferma l'ipotesi che il part-time sia una soluzione che coinvolge in prevalenza alla popolazione lavorativa femminile, alla quale rimane quindi una parte rilevante della gestione familiare allargata.

Entrando nel dettaglio della distribuzione delle assunzioni part-time, il gap di genere è discriminante per quelle a tempo indeterminato, in apprendistato e in somministrazione. In particolare, le donne con nuovi contratti part-time a tempo indeterminato rappresentano il 15,6% del totale nuove assunzioni al femminile, quelle con erogazioni in apprendistato e in somministrazione il 24,3% (fonte: *Care.1.1*).

Il Gap di genere in ambito provinciale (26,6%; fonte: *Care.1.1*) è dunque connotato prevalentemente da soluzioni contrattuali precarie o semi-precarie, aggiungendo al peso al rallentamento del pieno

inserimento professionale e di carriera, la prospettiva di doverlo fare in condizioni di scarsa stabilità prospettica. Il dato provinciale, infine, si discosta in modo negativo da quello regionale, assestato sempre per il 2025, al 19,9%.

Il segnale che le scelte relative al part-time possano essere influenzate da un sovraccarico nella vita extra-professionale è confermato dall'indicatore relativo all'asimmetria nel lavoro familiare, di cui le donne si fanno carico per oltre il 60%, con un gap di genere negativo e pari a -20,8, pur migliore alla media nazionale (fonte: *HouseW.1.1*).

Anche il tempo extra-lavorativo dedicato alla cura della persona e alle relazioni sociali evidenzia gap negativi. La pratica dello sport in modo continuativo coinvolge sul territorio nazionale il 24,2% della popolazione femminile ed il 33,1% di quella maschile (fonte: *Lei.1.1* da Istat, 2023); queste incidenze si invertono, pur con una 'forchetta' più ristretta per l'attività fisica sporadica con il 28,4% degli uomini coinvolti contro il 31,9% delle donne. Il dato disponibile è però solo nazionale, con un valore complessivo dei praticanti sport in modo sistematico senza distinzione di genere pari al 28,6%. Il valore relativo alla regione Emilia-Romagna è migliore: la popolazione che si dedica a questa attività sale al 33,8% dal 29,8 (fonte: *Lei.1.1* da Istat, 2023), facendo ipotizzare, a livello di aggregato regionale un maggior coinvolgimento delle donne, senza permettere però di indicare tendenze sull'eventuale assorbimento del gap di genere nazionale.

Con riferimento negli aggregati territoriali nazionale e regionale, le differenze tra uomini e donne nella partecipazione ad attività culturale fuori casa (l'indicatore è stato modificato rispetto all'edizione precedente, *cf.* nota metodologica; fonte: *Lei.1.2*) sono invertite o riassorbite, anche se solo marginalmente, con un gap di genere positivo e pari a 1,6% medio per l'Italia e 0,0% per l'Emilia Romagna nel 2024. È però opportuno puntualizzare che l'incidenza della popolazione regionale che partecipa ad attività culturali fuori casa è pari al 41,4% contro il 37,4 nazionale.

Infine, in Emilia-Romagna nel 2024, si amplia il divario tra chi svolge attività gratuita per associazioni o gruppi di volontariato: si sale al 12% delle donne di 14 anni, a fronte del 9,4% degli uomini (fonte: *Vol.1.1*), con un gap di genere positivo che sale al 12,1%.

In sintesi

- *Intrattenimento fuori casa*: a livello regionale è sostanzialmente equivalente l'incidenza di uomini e donne che partecipano ad attività culturali fuori casa (41% circa nel 2024)
- *Attività di volontariato*: le donne esprimono un modello di gestione delle relazioni sociali articolato e con un'incidenza superiore rispetto agli uomini si dedicano ad attività di volontariato
- *Assunzione part-time*: a prescindere dalla tipologia contrattuale, il part-time è destinato prevalentemente ad un pubblico femminile, verosimilmente per potersi fare carico dell'assenza parentale e familiare. In particolare, l'incidenza del part-time femminile è consistente nei contratti in somministrazione, aumentando ulteriormente il rischio di riduzione dell'autonomia economica. Il risultato è peraltro peggiore di tre punti percentuali rispetto al risultato regionale
- *Asimmetria nel lavoro familiare*: le donne reggono il carico prevalente per la gestione delle attività che riguardano la casa e la famiglia
- *Attività sportiva sistematica*: il dato a livello nazionale dimostra che le donne praticano attività sportiva regolare in misura minore dei maschi (con risultati migliori rispetto al livello dell'aggregato regionale). Questo dato affiancato al precedente può profilare un gap sul tempo dedicato alla persona ancora consistente e mitigato parzialmente dall'intrattenimento fuori casa.
- *Il tempo dedicato dalle donne alla propria persona è ancora compresso dai 'doveri' di assistenza parentale e familiare.*

Tendenza

Il dominio è in leggero **miglioramento** (**GG_RE TIME** da **87,6** a **88,1**), con direzioni contrastanti dei sotto-domini **assistenza e cura** (in peggioramento) e **attività sociali** (in miglioramento) ed un valore totale superiore al dato di sintesi del GG_RE. Anche il confronto territoriale offre uno spaccato della provincia di Reggio Emilia complessivamente positivo.

5) Power

Power	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2025		GG-RE Index (2024)	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2026		GG-RE Index (2025)
	GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale		GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale	
Amministratori comunali	-19,0	+6,0	81,0	-21,8	-0,4	78,2
Dirigenti - Imprese manifatturiere e servizi (differenziale di retribuzione)	-13,2	+1,4	86,8	-11,1	+3,4	88,9
Cariche elettive - (differenziale di lavoratori)	-50,6	-3,0	49,4	-52,2	-4,5	47,8
Libere professioni - (differenziale di lavoratori)	+12,6	+5,9	112,6	+10,0	+2,9	110,0

Nota di metodo: il Gap di genere è calcolato, rispetto ad un aggregato di riferimento, come $[(Indicatore\ relativo\ a\ femmine/Indicatore\ totale)-1]*100$. Prendendo a riferimento la prima riga della tabella, ad esempio, il numero di amministratrici comunali è inferiore del 19% rispetto a quello che garantiscono la distribuzione paritaria. Il Gap misura, pertanto, una distanza dal valore medio/totale. Nello specifico, poiché le amministratrici comunali donne nella provincia di Reggio Emilia nel 2023 sono il 40,5% del totale degli amministratori, la differenza di 9,5 punti rapportata alla condizione paritaria del 50% indica una disparità del 19,0%. La stima del Gap di Genere segue questo schema per tutti gli indicatori utilizzati.

Il Gap territoriale indica, invece, la distanza del Gap di Genere provinciale (o comunque dell'ambito territoriale più 'vicino' a quello provinciale) dal Gap di genere di un aggregato territoriale più ampio (rappresentato, a seconda dei dati disponibili, dalla Regione ER, dalla Macroregione Nord-Est o dall'Italia). In questo caso, è sufficiente calcolare la somma algebrica per individuare il GAP dall'aggregato maggiore. Nella prima riga: $-19,0 - (-25; \text{Gap di genere regionale}) = +6\%$. Nel periodo successivo, il gap territoriale risulta peggiorato al $-0,4\%$, a causa dell'incremento del gap di genere ReggioE. ($-21,8\%$) e della riduzione di quello regionale (da 25% a $21,4\%$).

La terza colonna trasferisce in 'positivo' la vicinanza o lontananza dell'indicatore alla condizione paritaria, costituita dal valore 100 ($100+\text{gap di genere}$). In appendice C, per ciascun indicatore è disponibile l'anno di riferimento, il primo territorio (provinciale, ogni qual volta possibile) per il calcolo del Gap di Genere e l'aggregato territoriale superiore adottato per il confronto. Sono inoltre indicate le specifiche misure utilizzate.

L'analisi

Gli indicatori adottati per rappresentare il dominio *potere* fanno riferimento all'aggregato territoriale provinciale e, per raffronto, a quello regionale e hanno pertanto richiesto un forte adattamento rispetto a quelli disponibili a livello nazionale: la proposta contiene quindi un non trascurabile livello di approssimazione; la scelta si ipotizza però che rifletta adeguatamente le specificità micro-territoriali.

In merito alle cariche con alto potere decisionale sia in contesti organizzativi sia pubblici sia privati, la disparità di genere si conferma, pur in gradi differenti.

In particolare, le amministratrici comunali sono il 39,1% nel 2024, a fronte di un dato regionale del 39,3% e nazionale del 34,1% (fonte: *Pow-P.1.1*). Il dato è in lieve peggioramento rispetto al 40,5% del 2023 (fonte: *Pow-P.1.1*), a dimostrazione della stabilizzazione (si spera non rallentamento) del percorso verso la parità nel contesto della gestione della 'cosa pubblica'.

Più ampio invece il divario nelle organizzazioni economiche private, nelle quali, nel 2024, l'incidenza delle donne con ruoli apicali/dirigenziali è pari allo 0,21% rispetto a quella degli uomini di oltre l'1%, mentre quella complessiva di uomini e donne si attesta oltre il 60% (fonte: *Pow-E.1.1*).

In termini assoluti, su totali 185898 (184806 nel 2023) lavoratori dipendenti censiti nel 2024, sono solo 168 le donne in posizioni apicali (150 nel 2023). Il differenziale retributivo si assesta in termini assoluti intorno ai 21000 € nominali nel 2024 (23000€ nominali nel 2023) con un gap salariale di genere dell'11,1% (13,2% nel 2023), migliore di 3,4 punti rispetto a quello regionale (fonte: *Pow-E.1.1*).

Il gap di genere si rafforza in senso negativo quando il riferimento è alle cariche elettive (per le quali si intendono le nomine in board decisionali di organizzazioni pubbliche e private, con l'esclusione degli Enti Locali e Istituzionali, con e senza fine di lucro). Su 43613 (43778 nel 2023) posizioni, solo 10333

(10366 nel 2023) sono occupate da donne (il 24% circa), con un divario di remunerazione rilevante: i redditi da lavoro per questo ruolo riconosciuti alle donne sono stati in media pari a 51620€ (50823 nel 2023), contro i 66060 degli uomini (64639 nel 2023) (fonte: *Pow-E.1.2*).

Esiste pertanto un gap ancora rilevante sulle posizioni apicali, rispetto al quale l'intervento dei nuovi quadri normativi europei e nazionali mostra una capacità di correzione nel tempo ristretta ai contesti 'monitorabili e normabili', come, ad esempio, le rappresentanze di genere nei board delle società quotate. Diverse, invece, le potenzialità di correzione in ambito dirigenziale nelle organizzazioni private, rispetto al quale il miglioramento auspicato richiede una formazione terziaria meno segregata e l'attivazione di strumenti di conciliazione vita-lavoro più efficaci rispetto a quelli esistenti attualmente.

È rilevante segnalare un peggioramento nel rapporto tra popolazione maschile e femminile nelle libere professioni in termini di partecipazione, con 1957 uomini e 1815 donne, mentre erano 1794 uomini e 1715 donne nel 2023 (fonte: *Pow-E.1.2*), con un'incidenza relativa tra le posizioni dichiarate che rimane per le donne 1,5%, rispetto agli uomini (1,3%).

Rimane però una distanza salariale importante: il reddito medio settimanale dei liberi professionisti è pari, nel 2024 a 724€ per gli uomini e 579€ per le donne (nel 2023, 719€ per gli uomini, a fronte di 557€ per le donne), (fonte: *Pow-E.1.2*). Si può ipotizzare che le cause del divario siano dovute sia al maggior impiego della popolazione femminile in attività professionali meno remunerative, sia al minor carico di lavoro, sia alla diversa retribuzione associata a prestazioni analoghe.

Nel confronto territoriale con il dato regionale, il gap di genere provinciale esprime dinamiche articolate, con un peggioramento in ambito di amministratori comunali, cariche elettive e libere professioni ed un miglioramento nell'ambito delle posizioni dirigenziali delle imprese.

In sintesi

- La maggior parte delle misure si propongono con valori molto simili all'edizione precedente, anche se in leggero peggioramento.
- *Ruoli apicali*: sia nel contesto pubblico sia in quello privato, i ruoli apicali non vedono la paritaria partecipazione di uomini e donne, pur con un divario più contenuto rispetto al dato regionale
- *Cariche elettive*: il ruolo rappresentativo è ancora penalizzato (con una condizione peggiore rispetto al risultato regionale). Le donne faticano quindi a partecipare a collegi rappresentativi e/o decisionali nelle organizzazioni pubbliche e private, con un performance inferiore anche al dato regionale
- *Il ruolo delle donne in posizioni apicali non è paritario, in particolare, con riferimento alla partecipazione ai board delle organizzazioni del mondo dell'industria e dei servizi.*

Tendenza

Il dominio è l'unico in leggero **peggioramento (GG_RE POWER da 82 a 80,2)**: la presenza del genere femminile tra gli amministratori pubblici e ricoprenti cariche elettive rappresentano le dimensioni più penalizzanti, anche con riferimento al confronto territoriale.

6) Health

Health	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2024		GG-RE Index (2024)	+ favorevole – sfavorevole Edizione 2025		GG-RE Index (2025)
	GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale		GAP genere	GAP Genere - Confronto territoriale	
Stato di buona salute autopercepito	-5,3	-0,9	94,7	-5,7	-0,4	94,3
Speranza di vita alla nascita	+2,5	+0,1	102,5	+2,0	-0,2	102,0
Speranza di vita in buona salute alla nascita	-1,2	+1,0	98,8	-3,2	-0,6	96,8
Fumatori	+13,3	-4,3	113,3	+10,5	-4,7	110,5
Bevitori sostanze alcoliche	+33,5	-3,7	133,5	+33,5	-3,7	133,5
Sedentarietà	-11,5	-3,0	88,5	-11,5	-3,0	88,5
Adeguate alimentazione	+14,2	+2,0	114,2	+12,2	-0,8	112,2
Rinuncia a prestazioni sanitarie	-29,3	-10,9	70,7	-17,1	-1,9	83,0

Nota di metodo: il Gap di genere è calcolato, rispetto ad un aggregato di riferimento, come $[(Indicatore\ relativo\ a\ femmine/Indicatore\ totale)-1]*100]$. Prendendo a riferimento la seconda riga della tabella, ad esempio, la speranza di vita alla nascita in anni delle donne è superiore del 2% sul valore medio dei due sessi. Il Gap misura, pertanto, una distanza dal valore medio/totale. Nello specifico, poiché la speranza di vita delle donne nella provincia di Reggio Emilia nel 2024 è di 86 anni, e la speranza media di vita dei due sessi rappresenta è di 83,4 anni, la differenza di 1,7 (86-84,3) rapportata al totale (84,3) crea un gap positivo del 2%. La stima del Gap di Genere segue questo schema per tutti gli indicatori utilizzati.

Il Gap territoriale indica, invece, la distanza del Gap di Genere provinciale (o comunque dell'ambito territoriale più 'vicino' a quello provinciale) dal Gap di genere di un aggregato territoriale più ampio (rappresentato, a seconda dei dati disponibili, dalla Regione ER, dalla Macroregione Nord-Est o dall'Italia). In questo caso, è sufficiente calcolare la somma algebrica per individuare il GAP dall'aggregato maggiore. Sempre nella seconda riga, il gap (negativo) dello 0,2 nasce dal confronto tra il gap provinciale 2024 (come si vede del 2%) - Gap di genere regionale (che è +2,2).

La terza colonna trasferisce in 'positivo' la vicinanza o lontananza dell'indicatore alla condizione paritaria, costituita dal valore 100 (100+gap di genere). In appendice C, per ciascun indicatore è disponibile l'anno di riferimento, il primo territorio (provinciale, ogni qual volta possibile) per il calcolo del Gap di Genere e l'aggregato territoriale superiore adottato per il confronto. Sono inoltre indicate le specifiche misure utilizzate.

L'analisi

La dichiarazione di stato di buona salute, basato sull'autovalutazione, a livello solo nazionale, riguarda il 64,8% delle donne nel 2023, contro il 72,8% degli uomini (fonte: *Hea-S.1.1*). Esiste in questo indicatore un gap negativo del 5,7%, in un contesto regionale (non di genere ma complessivo) leggermente peggiore rispetto alla media nazionale.

La forbice di valutazione, ancora contenuta nella popolazione giovane, tende ad espandersi nelle classi d'età 'adulte' e genera gap superiori a quello medio a partire dalla classe '55-59' anni (Gap a -7,5%; fonte: *Hea-S.1.1*).

La *speranza di vita alla nascita delle donne*, pari a 86 anni a Reggio Emilia nel 2024 (85,8 anni nel 2023; fonte: *Hea-S.2.1*), è superiore a quella degli uomini in tutti gli ambiti territoriali ed è migliore rispetto a quella regionale. Concorrono a questo gap positivo fattori strutturali di carattere genetico, fisiologico ed ambientale e, certamente, la eccellente qualità del servizio sanitario locale, sia negli aspetti di prevenzione sia in quelli di cura, alimenta la performance dell'indicatore.

La *speranza di vita in buona salute alla nascita* in Emilia-Romagna evidenzia, invece un'inversione di valore: è pari a 61,1 anni per gli uomini e a 57,1 anni per le donne, nel 2024, con un gap di genere negativo del 3,2% e di -0,6% rispetto all'aggregato nazionale (fonte: *Hea-S.2.2*). Il dato relativo alle donne è in peggioramento dal 2021: l'evento pandemico ha avuto sicuramente un significativo impatto diretto ed indiretto. Solo per i maschi si segnala un leggero miglioramento nell'ultimo periodo.

I due indicatori descritti posso essere integrati dalla speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni, pari a 11 circa anni per gli uomini e solo 9,8 (2024, l'anno precedente 10,8) per le donne (fonte: *Hea-S.2.2*).

Agli indicatori utilizzati si aggiunge anche il dato della mortalità evitabile (20-74 anni), che nel 2022 aveva, a Reggio Emilia, un'incidenza del 11,1 per 10.000 abitanti contro il 18,6 degli uomini, entrambe comunque stabili o in decrescita rispetto all'anno precedente, quasi allineata al dato regionale e migliore di quello nazionale (fonte: *Hea-S.2.3*).

Tra le cause di morte per tumore (20-64 anni) nel 2022 (fonte: *Hea-S.2.4*), l'incidenza della mortalità femminile sul territorio provinciale è leggermente inferiore al dato nazionale, simile rispetto al dato regionale e dal 2022 maggiore di quella maschile. La mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e oltre) nel 2022 è maggiore nelle donne rispetto agli uomini, con un gap sfavorevole: il dato è pari a 42,2 per le donne nel 2022 contro il 40,2 negli uomini a Reggio Emilia, il 33,4 e il 34,5 rispettivamente in Emilia-Romagna e in Italia (fonte: *Hea-S.2.5*).

Infine, l'incidenza delle fumatrici in Emilia-Romagna (in linea con il dato nazionale) nel 2024 è inferiore rispetto a quella maschile, pari rispettivamente al 17,1% e al 21,1% (in calo per uomini e donne; fonte: *Hea-B.1.1*), con un gap di genere positivo e pari al 10,5%.

Una caratterizzazione analoga vale per i bevitori di alcolici, con almeno un comportamento a rischio rispetto alle raccomandazioni pubblicate dal Ministero della Salute. Rientrano in questa categoria il 12,1% delle donne dell'Emilia-Romagna ed il 24,7% degli uomini, con un gap positivo e pari al 33,5% (fonte: *Hea-B.1.2*). Se l'incidenza complessiva dei fumatori a livello regionale e nazionale può considerarsi allineata, purtroppo i comportamenti nocivi relativi all'alcol sono più persistenti in Emilia-Romagna rispetto all'Italia (9,8% delle donne e 21,8% degli uomini assumono alcol, oltre la soglia di sicurezza). Nel complesso, comunque, in misura maggiore le donne, rispetto agli uomini, si preservano da azioni dannose per la salute. È in controtendenza con queste risultanze sui comportamenti a rischio, la dichiarazione di vita sedentaria che coinvolge, nel 2023, più le donne degli uomini, con un gap di genere regionale negativo pari a 11,5%, superiore al valore nazionale di tre punti percentuali. Occorre però precisare che il dato regionale complessivo (26,2% di sedentari in Emilia-Romagna) è significativamente inferiore a quello nazionale che supera il 34%. In merito ai comportamenti consapevoli, riemerge invece la maggiore predisposizione della popolazione femminile a dedicarsi ad un'alimentazione adeguata ed equilibrata (in Emilia-Romagna il 21,2% delle donne nel 2024, rispetto al 16,4% degli uomini). Il dato medio regionale è peraltro migliore di quello nazionale, confermando gap di genere e territoriali positivi.

Infine, l'incidenza della rinuncia ad accedere a prestazioni sanitarie è in sensibile riduzione a livello regionale e nazionale, pur permanendo nella regione Emilia-Romagna un significativo gap di genere negativo e pari al 17,05 nel 2024 e peggiore di quello nazionale (-15,15%, 2024).

In sintesi

- *Mortalità evitabile*: la buona performance dell'indicatore, imputabile a decessi per cause in realtà trattabili con un'assistenza sanitaria tempestiva ed efficace sia in fase preventiva che di cura, è da associare alla qualità del sistema sanitario locale
- *Comportamenti a rischio – Fumatori e bevitori*: è minore la propensione tra le donne rispetto agli uomini, con un'incidenza di comportamenti nocivi maggiore in Emilia-Romagna rispetto al territorio nazionale. Diversa invece la sedentarietà che connota in misura maggiore i comportamenti femminili rispetto a quelli maschili più ambito regionale che a livello nazionale
- Migliorano gli *accessi alle prestazioni sanitarie*, pur con un gap di genere ancora negativo; l'adeguata ed equilibrata alimentazione connota invece in misura maggiore le donne rispetto agli uomini in modo analogo in Regione e in Italia

- *Percezione di buona salute e aspettative di vita in buona salute alla nascita in peggioramento e con gap negativo.*
- *L'indice di mortalità per tumori è distribuito in modo omogeneo tra i generi (ma in peggioramento per le donne), prevale inoltre nelle donne l'indice di mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso.*

Tendenza

Il dominio è in **miglioramento** (**GG_RE HEALTH** da **91,4** a **95,5**), soprattutto grazie alla riduzione delle rinunce a prestazioni sanitarie, ma offre, nel complesso, uno scenario peggiore rispetto a quello territoriale regionale. Costituisce, in ogni caso, pur con un peso inferiore rispetto ai rimanenti domini, un importante supporto al risultato sintetico finale.

Gap di Genere - La sintesi degli indicatori – edizione 2025 e 2024

DOMINIO	FATTORI CONSIDERATI	VALORI 2025 2024	GG_RE 2025 2024	DIREZIONE DOMINIO
WORK	Partecipazione	101,5 92,2	69,8 65,9	↑
	Segregazione professionale	47,9 47,1		
MONEY	Risorse finanziarie	84,3 84,2	91,5 91,0	↑
	Situazione economica	99,3 98,4		
KNOWLEDGE	Conseguimento risultati	111,5 111,2	76,2 75,8	↑
	Segregazione formativa	52,1 51,7		
TIME	Assistenza e cura	76,2 77,4	88,1 87,6	↑
	Attività sociali	101,7 99,1		
POWER	Potere politico	78,2 81,0	80,2 82,0	↓
	Potere economico	82,2 82,9		
HEALTH	Stato	99,4 100,6	95,5 91,4	↑
	Comportamenti	105,7 107,3		
	Accesso	83,0 70,7		
GAP DI GENERE COMPLESSIVO GG_RE			81,8 80,7	↑

Le indicazioni di sintesi producono un risultato utile a riconoscere il contributo dei domini che accelerano e rallentano il conseguimento della parità del genere femminile. In questa edizione, inoltre, è possibile ipotizzare prudentemente qualche confronto tra i due periodi indagati, corrispondenti appunto alle edizioni 2024 e 2025 dell'Osservatorio.

Il complessivo risultato di **81,8** (cfr. Appendice A – Metodologie e prospettive future) per la provincia di Reggio Emilia è alimentato positivamente dai domini Health, Money e Time, in linea con Power (che però è in peggioramento) e penalizzato da Work e Knowledge. Nessun dominio presenta un gap positivo. Le considerazioni di sintesi sono in linea con quelle esposte nell'edizione precedente, a conferma di una situazione che – all'interno di un contesto socio-economico e culturale ancora in grado di sostenere un buon livello di benessere complessivo – migliora lentamente, in linea con la natura strutturale dell'indicatore

Riprendendo le considerazioni di sintesi:

- nel dominio **Health**, le condizioni di stato sono paritarie, con una speranza di vita alla nascita superiore a quella degli uomini, mitigata dall'autopercezione dello stato di salute e dalla speranza di vita in buona salute alla nascita e i comportamenti delle donne più salutari rispetto a quelli degli uomini;
- nel dominio **Money**, il gap relativo alla retribuzione media annuale e settimanale, ancora consistente, si manifesta in un contesto economico e sociale particolarmente virtuoso, con risultati ampiamente superiori rispetto ai dati nazionali sul rischio povertà, sulla diffusione della bassa intensità lavorativa e sulla disuguaglianza dei redditi;
- nel dominio **Power**, potere politico ed economico sono nella sostanza equilibrati, con il secondo leggermente superiore soprattutto grazie al ruolo proattivo delle donne nelle libere professioni; preoccupa lo stabilizzarsi del gap, soprattutto per quanto riguarda la situazione nelle cariche elettive.
- nel dominio **Time**, la quasi parità raggiunta nelle relazioni sociali e nella partecipazione alle attività sportive e alla partecipazione culturale fuori casa, è 'appesantita' dall'asimmetrica distribuzione dei tempi per l'assistenza e i lavori familiari. In questo caso, le donne mantengono un carico superiore in media rispetto agli uomini, con una corrispondente maggiore difficoltà nella conciliazione dei tempi vita-lavoro. Questa indicazione dovrebbe essere associata in particolare ai risultati del dominio Work, commentati di seguito, per le inevitabili implicazioni che essa ha sulla gestione della vita e carriera professionale;
- nel dominio **Knowledge**, la più alta partecipazione delle donne alla formazione terziaria riesce solo parzialmente a compensare una segregazione educativa ancora marcata, con riferimento, in particolare, all'iscrizione a corsi di studio in aree relative alle discipline letterarie e artistiche, medico-assistenziali e educative. A conferma di questo dato, la difficoltà ad incrementare la partecipazione a percorsi formativi in area STEM, pur con tutti gli sforzi effettuati anche in ambito istituzionale nazionale. Occorre però riflettere sull'esistenza di una vocazione 'strutturale' ad alcuni contesti 'educativi', alimentati da modelli culturali radicati da tempo, la cui revisione può avvenire solo a livello generazionale e pertanto nel medio-lungo periodo;
- nel dominio **Work**, i gap sono decisamente più marcati, con la partecipazione al mondo del lavoro penalizzata dalla lenta integrazione della popolazione femminile giovane nel mondo del lavoro e la segregazione professionale ancora molto evidente. La distribuzione dei lavoratori tra le attività economiche è decisamente asimmetrica e vede le donne impiegate prevalentemente in contesti professionali che premiano le competenze relazionali, commerciali, assistenziali ed educative.

Una analisi più allargata, riguardante il confronto territoriale tra il dato provinciale e quello che di volta in volta è stato possibile individuare (regione, area, nazione) consente di osservare una buona performance della provincia di Reggio in termini di eguaglianza nei domini *Work* e *Time*, una situazione abbastanza neutra per *Power*, *Money* e *Health*. La condizione riferita a *Knowledge*, che vede la provincia non allineata con alcuni dati regionali (in particolare sulle competenze STEM) riflette però la specifica tradizione reggiana, caratterizzata dalle eccellenze riconosciute a livello mondiale.

Considerazioni conclusive

Come già osservato in conclusione della precedente edizione (2024), le direzioni verso la parità di genere sono solo in parte percorribili con azioni programmatiche coordinabili a livello provinciale e regionale; altri interventi richiedono la partecipazione istituzionale almeno interregionale o nazionale o ancora, come l'agenda 2030 testimonia, Europea.

Date le similitudini tra i risultati emersi a distanza di un anno, si ripropongono alcune indicazioni che possono facilitare il miglioramento dei risultati del dominio Work e Time, e indirettamente Money:

- l'avvio di percorsi di qualificazione professionale, destinato alle giovani donne che faticano ad entrare nel mondo del lavoro, soprattutto quando il livello di scolarizzazione è basso;
- l'avvio di percorsi di formazione continua, ancora destinati alle giovani donne, e finalizzato, questa volta ad un processo di reintegrazione in percorsi educativi istituzionali, che migliorino i ritorni occupazionali nel medio periodo;
- la sensibilizzazione, da parte delle Istituzioni e degli Enti Locali, del tessuto economico locale, ampiamente ricettivo, al fine di valutare tipologie contrattuali e formule di erogazione delle

prestazioni professionali miste (ad esempio lo smartworking) per creare dei percorsi di crescita a medio termine, adeguati a governare, insieme, le dimensioni di stabilità e flessibilità senza perdite di efficienza e produttività. Anche in questo caso la sperimentazione può essere una via per la costruzione di buone pratiche nei territori locale e regionale.

Si sottolinea ancora con intensità, al contempo, la necessità di sviluppare una responsabilizzazione sul tema condivisa e concreta al tempo stesso: la creazione di tavoli di concertazione pubblico-privato per agevolare forme di sperimentazione di buone pratiche, soprattutto in un contesto come quello attuale caratterizzato da un tasso di denatalità preoccupante, ad alto impatto sulle prospettive economiche e sociali dell'intero paese e difficoltà di attrazione e *retention* dei giovani sul territorio.

L'affiancamento dell'Osservatorio sulla discriminazione di Genere in ambito lavorativo a quello sulla Cittadinanza d'Impresa e Istituzionale, istituito dal Dipartimento di Comunicazione ed Economia va in questa direzione, proponendosi di fornire un supporto teorico-metodologico sia sul piano dell'azione a carattere socio-economico (come, ad esempio, quella relativa ai programmi di conciliazione vita-lavoro), sia sul piano della governance democratica/partecipata. L'integrazione sinergica tra i due osservatori può fornire importanti stimoli utilizzabili anche al livello di intervento normativo, sia esso di *hard* sia di *soft law*.

APPENDICE A

Metodologia e prospettive future

La costruzione dell'indicatore relativo al Gap di genere per la Provincia di Reggio Emilia ha preso a riferimento i domini ed i sotto-domini utilizzati nella costruzione del Gei Index Europa al fine di aderire ad una proposta riconosciuta sul piano teorico e metodologico. Tuttavia, l'allineamento con il modello europeo si limita appunto agli ambiti di valutazione del gap di genere a Reggio Emilia, che, per obiettivi di indagine e ragioni di metodo, contiene indicatori, metodi di calcolo e misure mai comparabili con l'indice europeo. Di seguito sono esposte le principali considerazioni e avvertenze che possono aiutare ad assegnare alle stime sperimentali disponibili il loro corretto significato.

La più rilevante osservazione riguarda il gap, costruito nei singoli indicatori confrontando la misura relativa al genere femminile con quella relativa a tutta la popolazione, con riferimento ad ogni specifico fenomeno indagato, senza calcolare il valore assoluto del risultato (cfr. GEI Index 2017 Methodological Report). Pertanto, il gap rilevato:

- è di genere femminile, calcolato rapportando la misura dell'indicatore relativa alle donne (I_w) a quella totale, di uomini e donne (I_{wem}), intesa come media ponderata in virtù della numerosità relativa delle due popolazioni, e sottraendo 1;
- senza il calcolo del valore assoluto, ha sempre un segno, positivo o negativo, atto a segnalare la condizione favorevole o sfavorevole delle donne rispetto alla popolazione. Per questa ragione, a seconda della connotazione positiva o negativa della variabile (ad esempio, l'incidenza dei fumatori sulla popolazione è un tratto negativo, il tasso di occupazione positivo), il segno è stato adottato attribuendo valore logico (+ gap 'favorevole', - 'gap sfavorevole');
- può, superare la soglia di parità, posta a 100, ogni qualvolta l'indicatore per la popolazione femminile è migliore di quello totale;
- è incentrato, per l'orientamento sperimentale adottato, su un solo periodo temporale di misurazione e non è stato pertanto possibile correggere andamenti 'anomali'. In questa seconda edizione del rapporto provinciale, ad esempio, l'analisi del tasso di disoccupazione giovanile, data l'elevata aleatorietà del suo andamento, ha ulteriormente rafforzato la necessità di procedere in futuro con misure basate su medie mobili, per fornire una maggiore stabilità e solidità dei risultati;
- non è corretto con coefficienti, basati sui risultati 'assoluti' raggiunti dalla variabile, e quindi espressione del contesto ambientale, economico e sociale in cui si manifesta il gap.

Rispetto ai singoli domini e sotto-domini, l'analisi ha previsto:

- il mantenimento, quando possibile, degli indicatori utilizzati nel Gei Index Europa (tasso di occupazione, ad esempio), pur con le avvertenze di cui al punto precedente;
- la sostituzione degli indicatori del Gei Index Europa con altri considerati adeguati a rappresentare il fenomeno da rilevare a livello micro-territoriale, la Provincia di Reggio Emilia. Non è stato, ad esempio, possibile stimare la durata attesa della vita lavorativa dei soggetti di età uguale o maggiore ai 15 anni ed è stata utilizzata come possibile misura sostitutiva il suo 'complementare', ovvero il tasso di uscita dal mercato del lavoro per divisione Ateco 2007. Tutte le scelte di sostituzione hanno implicato rinunce rilevanti in termini di comparabilità degli indicatori e di rappresentatività del fenomeno, da un lato, ma hanno consentito, dall'altro, di recuperare una descrizione micro-territoriale, utile al fine di prevedere e progettare politiche pubbliche e istituzionali di correzione del gap nel medio periodo;
- l'integrazione di alcuni indicatori, soprattutto al fine di meglio delineare il fenomeno, quando la variabile originaria sia stata sostituita per le ragioni indicate al punto precedente; per proseguire sull'esempio precedente, al tasso medio di uscita dal mercato del lavoro sono state affiancate misure relative alle cessazioni involontarie ed alle nuove assunzioni;
- l'omissione di alcuni indicatori per l'impossibilità di ricostruirli a livello micro-territoriale e di individuare un sostituto 'affidabile' e coerente con il significato attribuito al ruolo delle variabili nei domini e sotto-domini;

- l'omissione di alcuni indicatori, il cui campo di applicazione trascende il livello micro-territoriale (numero di parlamentari donne, per esempio);
- il ricorso ad aggregati territoriali più estesi, per gli indicatori di cui non sono disponibili dati disaggregabili a livello provinciale ma pienamente allineati con i domini ed i sotto-domini indagati e necessari per la loro rappresentazione. A titolo d'esempio, l'incidenza delle donne sulla popolazione con educazione terziaria (titolo di laurea e superiore) non è stata ricavata a livello provinciale ma ISTAT fornisce dati relativi al Nord Italia che rappresentano verosimilmente anche la condizione strutturale, anche se non puntuale, della Provincia di Reggio Emilia.

Inoltre, per l'evidente impossibilità di comparazione con il Gei Index Europa, alla cui costruzione e metodologia si è fatto comunque riferimento, e per la concomitante esigenza di disporre di termini di paragone per 'definire' il posizionamento della Provincia di Reggio Emilia, si è reso opportuno il confronto con un aggregato territoriale più esteso. Tale aggregato è costituito, ogni volta che è stato possibile, dalla Regione Emilia Romagna, con la quale esiste integrazione e coerenza delle politiche industriali, economiche e pubbliche. Non è però stato possibile avere sempre questo territorio di raffronto ed è stato pertanto necessario ricorrere ad aggregati superiori, come le aree geografiche del Nord Italia o del Nord-Est fino ad utilizzare l'intero territorio nazionale.

Infine, sul piano temporale, le variabili non sono misurate nello stesso anno solare. Il riferimento è ad un orizzonte più esteso, 2021-2024, a seconda delle disponibilità dei dati: i gap di genere sono quindi relativi ad intervalli differenti. Soprattutto per indicatori con una forte componente strutturale, questa scelta non dovrebbe produrre una distorsione nella lettura dei fenomeni, soprattutto quando le chiavi interpretative adottate non sono legate al valore puntuale e congiunturale ma al suo significato programmatico.

Rispetto alla prima edizione, l'attuale ha introdotto alcune modifiche, indicate di seguito, che sono state riportate anche nel calcolo del GEI-RE 2025, per garantire l'opportuna confrontabilità dei valori:

- La partecipazione ad attività di formazione continua da parte di donne e uomini con un titolo terziario è stata sostituita dalla più generale misura che non distingue in base al titolo conseguito. È quindi possibile misurare la diffusione dei percorsi di riqualificazione sull'intera popolazione in età lavorativa, con una misura più puntuale rispetto ai territori di riferimento, rappresentati nella revisione dalla regione Emilia-Romagna e dall'Italia;
- la partecipazione ad attività di intrattenimento fuori casa (ISTAT) è stata sostituita con la partecipazione culturale fuori casa, sempre misurata da ISTAT (BES dei Territori). Si è ridotta l'analiticità delle attività svolte ma è stata recuperata una misura più puntuale rispetto ai territori di riferimento, rappresentati nella revisione dalla regione Emilia-Romagna e dall'Italia;
- la sezione Health è stata integrata con tre ulteriori indicatori; i comportamenti sedentari, l'adeguata alimentazione e la rinuncia a prestazioni sanitarie (BES dei Territori), raggiungendo quindi una completezza maggiore nella rappresentazione dei valori complessivi del dominio. Anche in questo caso, peraltro, è stata recuperata una misura puntuale rispetto ai territori di riferimento, rappresentati nella revisione dalla regione Emilia-Romagna e dall'Italia.

Questo report contiene anche la produzione di un indicatore di sintesi, realizzato seguendo la metodologia del Gei Index Europa, con interventi rilevanti di adattamento, generati soprattutto dalla scelta di rappresentare il gap di genere femminile e non la disparità di genere complessiva. È stata pertanto calcolata la media aritmetica delle variabili, che sono state rappresentate con il valore 100 corrispondente alla parità delle donne rispetto agli uomini, e le medie geometriche dei sotto-domini e dei domini. Sono stati assegnati pesi ai domini, corrispondenti a quelli adottati dal Gei Index Europa (2017) e pari per Work, Money, Knowledge, Time, Power e Health rispettivamente a 0,19-0,15-0,22-0,15-0,19-0,10.

In conclusione, preme sottolineare la natura sperimentale di questo approccio che, per raggiungere l'obiettivo di rappresentare una situazione micro-territoriale al femminile, ha dovuto prevedere processi di scelta e misura delle variabili più approssimati, con la consapevolezza di importanti limiti metodologici

ancora da superare.

L'impianto adottato può, comunque, offrire prospettive di analisi ulteriori, orientate sia all'affinamento e normalizzazione degli indicatori sia a confronti temporali e intraregionali che consentano, da un lato, di mettere a fuoco i trend in atto - al fine di correggere dinamiche negative - e, dall'altro, di confrontarsi con contesti territoriali più performanti, per raccogliere suggerimenti e avviare processi di acquisizione di best-practices sviluppate in altre province della regione.

APPENDICE B - INDICATORI E MISURE ADOTTATI PER DOMINI E SOTTO-DOMINI

Domain	Sub-domain	N	Short name	Indicator and reference population	PROV_RE (A)	Ulteriori indicatori (B)	Indicatore sostituito (C)
Work	Participation	1	Fte	Full-time equivalent employment rate (% , 15+ population)	FTE - Tasso di occupazione (NO Part-Time) - Rif: Fte.1.1, Fte.1.2	Tasso di disoccupazione; Tasso di disoccupazione giovanile - Rif: Fte.2.1, Fte.2.2, Fte.2.3	
		2	Dwl	Duration of working life (years, 15+ population)		Cessazioni; Trasformazioni; Nuove attivazioni - Rif: Dwl.1.2.1; Dwl.1.2.2; Dwl.1.2.3; Dwl.1.3.1; Dwl.1.3.2; Dwl.1.4.1; Dwl.1.4.2; Dwl.1.4.3	Lavoratori nell'anno per classe demografica - Rif: Dwl.1.1
	Segregation and quality of work	3	Seg_W	Employed people in education, human health and social work activities (% , 15+ employed)	Distribuzione dei lavoratori per settore d'attività economica - Rif: Seg-W.1.1	Numero medio pro-capita giornate retribuite all'anno; Numero medio pro-capita settimane retribuite e all'anno - Rif: Seg-W.1.2	
		4	Flexibility	Ability to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (% ,15+ workers)	-	-	Distribuzione lavoratori per qualifica contrattuale - Rif: Dwl.1.1
		5	Prospects	Career Prospects Index (points, 0-100)	-	Approfondimento - Situazione occupazionale dei laureati magistrali presso Unimore - Sede Reggio Emilia per tipologia contrattuale - Rif: Prosp.1.4-1.11	Soddisfazione per il lavoro da parte dei neo-laureati (3 anni) di tre categorie formative; Soddisfazione per la vita professionale; Lavoro dipendente e indipendente - Rif: Prosp.1.1; Prosp.1.2; Prosp.1.3

Domain	Sub-domain	N	Short name	Indicator and reference population	PROV_RE (A)	Ulteriori indicatori (B)	Indicatore sostituto (C)
Money	Financial resources	6	Earnings	Mean monthly earnings (PPS, working population)		Retribuzione oraria media, mediana, primo e nono decile - Rif: Ear.1.3	Reddito da lavoro dipendente medio annuo e settimanale - Rif: Ear.1.1; Ear.1.2
		7	Income	Mean equivalised net income (PPS, 16+ population)	Reddito netto familiare per principale percettore - Rif: Inc.1.1; Inc.1.2		
	Economic situation	8	Poverty	Not at-risk-of- poverty, ≥60% of median income (% ,16+ population)	-	-	Rischio povertà e bassa intensità lavorativa (l, di genere) e Regione; Per macroarea geografica - Rif: Pov.1.1; Pov.1.2
		9	S20/80	Income distribution S20/S80 (16+ population, %)	-	-	Disuguaglianza del reddito S20/80 (l, di genere) e Regione; Per macroarea geografica - Rif: Ineq1.1; Ineq.1.2

Domain	Sub-domain	N	Short name	Indicator and reference population	PROV_RE (A)	Ulteriori indicatori (B)	Indicatore sostituto (C)
Knowledge	Attainment and participation	10	Grad	Graduates of tertiary education (% , 15+ population)			Distribuzione per titolo di studio e classe anagrafica - Macro area territoriale - Rif: Grad1
		11	Part	People participating in formal or non-formal education and training (% , 15+ population)	-	-	Partecipazione alla formazione continua per titolo di studio - ITA - Rif: Part.1.1
	Segregation	12	Seg_E	Tertiary students in the fields of education, health and welfare, humanities and art (tertiary students) (% , 15+ population)			Studenti iscritti a Unimore nell'area Education, Humanities and Arts e Health and Welfare - Rif: Seg-E1

Domain	Sub-domain	N	Short name	Indicator and reference population	PROV_RE	Ulteriori indicatori	Indicatore sostituto
Time	Care activities	13	Care	People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (% , 18+ population)			Assunzioni part-time - Rif: Care.1.1
		14	Cooking	People doing cooking and/ or housework, every day (% , 18+ population)			Asimmetria nel lavoro familiare - Rif: HouseW.1.1
	Social activities	15	Leisure	Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their home, at least daily or several times a week (% , 15+ workers)			Cultura e tempo libero - ITA per genere - Rif: Lei.1.1; Lei.1.2

		16	Voluntary	Workers involved in voluntary or charitable activities, at least once a month (% , 15+ workers)			Attività di volontariato - ITA per genere - Rif: Vol.1.1
--	--	----	-----------	---	--	--	---

Domain	Sub-domain	N	Short name	Indicator and reference population	PROV_RE	Ulteriori indicatori	Indicatore sostituto
Power	Political	17	Min	Share of ministers (% W, M)			
		18	Parl	Share of members of parliament (% W, M)			
		19	Reg	Share of members of regional assemblies (% W, M)	Quota di amministratori comunali donne - Rif: Pow-P1		
	Economic	20	Boards	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors (% W, M)			Qualifica - Dirigenti - Posizione prevalente - Cariche elettive - Rif: Pow-E1
		21	Banks	Share of board members of Central Bank (% W, M)			

Domain	Sub-domain	N	Short name	Indicator and reference population	PROV_RE	Ulteriori indicatori	Indicatore sostituto
Health	Status	25	SelfPerc	Self-perceived health, good or very good (% , 16+ population)			Stato di buona salute - Rif: Hea-S-1.1
		26	Life ex	Life expectancy in absolute value at birth (years)			Aspettativa di vita alla nascita - Rif: Hea-S.2.1
		27	HLY	Healthy life years in absolute value at birth (years)		Mortalità evitabile; Mortalità per tumore; Mortalità per demenze e malattie neurologiche - Rif: Hea-S.2.3-2.5	Aspettativa di vita in buona salute alla nascita - Rif: Hea-S.2.2
	Behaviour	28	Risk	People who don't smoke and are not involved in harmful drinking (% , 16+ population)			Incidenza fumatori e bevitori sostanze alcoliche a rischio sulla popolazione - Rif: Hea-B1.1; Hea-B1.2
				People doing Physical activities and/or consuming fruit and vegetables (% , 16+ population)			
		29	Behav	People doing Physical activities and/or consuming fruit and vegetables (% , 16+ population)			Incidenza comportamenti sedentari - Rif: Hea-B1.3 Incidenza adeguata alimentazione - Rif: Hea-B1.4
Access	30	Medical	Population without unmet needs for medical examination (% , 16+ population)			Incidenza rinuncia a prestazioni sanitarie - Rif: Hea-A1.1	

APPENDICE C - INDICATORI E MISURE – DOMINI, SOTTODOMINI E VARIABILI

Di seguito sono descritti i domini e sottodomini rappresentati e misurati, con le variabili utilizzate. Sono indicati inoltre l'anno di riferimento utilizzato e il confronto territoriale disponibile

C.1 - WORK – Sotto dominio **Partecipazione** (Part.) e **Segregazione** (Seg) – Indicatori e Misure

GAP di genere = $(I_w/I_{(WeM)} - 1) * 100$

GAP di genere – Confronto territoriale = GAP di genere aggregato territoriale meno esteso (1) – Gap di genere aggregato territoriale più esteso (2)

Anno di riferimento	Aggregato territoriale di riferimento (1)	Aggregato territoriale di riferimento (2)	Sotto dominio	Nome Variabile	Indicatore	I_w	$I_{(WeM)}$
2024	RE	RER	Part.	Fte1	Tasso di occupazione Y15-64	Tasso di occupazione femminile Y 15-64 (RE)	Tasso di occupazione Y 15-64 (RE)
2024	RE	RER	Part.	Fte1	Tasso di occupazione Y18-29	Tasso di occupazione femminile Y 18-29 (RE)	Tasso di occupazione Y 18-29 (RE)
2024	RE	RER	Part.	Fte2	Tasso di disoccupazione giovanile Y15-24	Tasso di disoccupazione femminile Y 15-24 (RE)	Tasso di disoccupazione Y 15-24 (RE)
2024	RE	RER	Part.	Fte2	Tasso di disoccupazione Y20-64	Tasso di disoccupazione femminile Y 20-64 (RE)	Tasso di disoccupazione Y 20-64 (RE)
2025	RE	RER	Part.	Dwl1	Nuove assunzioni a tempo indeterminato	Incidenza assunzioni a tempo indeterminato su assunzioni complessive - donne (RE)	Incidenza assunzioni a tempo indeterminato su assunzioni complessive (RE)
2024	RE	RER	Part.	Dwl.1.1	Tasso di uscita dal mercato del lavoro per classe anagrafica - Y55 e oltre - Istruzione	Media tasso di uscita – Area Istruzione - per classe anagrafica donne (RE)	Media tasso di uscita – Area Istruzione - per classe anagrafica (RE)
2024	RE	RER	Part.	Dwl.1.1	Tasso di uscita dal mercato del lavoro per classe anagrafica - Y55 e oltre - Assistenza sanitaria	Media tasso di uscita – Area assistenza sanitaria - per classe anagrafica - donne (RE)	Media tasso di uscita – Area assistenza sanitaria - per classe anagrafica (RE)
2025	RE	RER	Part.	Dwl.1.2	Cessazioni a tempo indeterminato	Incidenza cessazioni a tempo indeterminato su cessazioni complessive - donne (RE)	Incidenza cessazioni a tempo indeterminato su assunzioni complessive (RE)
2025	RE	RER	Part.	Dwl.1.2	Cessazioni - Licenziamenti per ragioni economiche	Incidenza cessazioni per ragioni economiche su cessazioni per tutte le motivazioni - donne (RE)	Incidenza cessazioni per ragioni economiche su cessazioni per tutte le motivazioni (RE)
2025	RE	RER	Part.	Dwl.1.3	Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	Incidenza trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine su totale trasformazioni - donne (RE)	Incidenza trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine su totale trasformazioni (RE)
2024	RE	RER	Seg.	Seg_W	Incidenza relativa lavoratrici in Istruzione, Sanità e Assistenza	Incidenza dipendenti - Area Sanità e Assistenza - su dipendenti in tutti i settori di attività - donne (RE)	Incidenza dipendenti Area Sanità e Assistenza - su dipendenti in tutti i settori di attività (RE)
2024	RE	RER	Seg.	Flex/Dwl.1.1	Tasso di uscita dal mercato del lavoro per classe anagrafica - Y55 e oltre	Media tasso di uscita – Tutti i settori di attività - per classe anagrafica - donne (RE)	Media tasso di uscita – Tutti i settori di attività - per classe anagrafica (RE)
2024	RE	I	Seg.	Prosp1.10	Soddisfazione per il lavoro - LM a 3	Soddisfazione dichiarata (1-10) a tre	Soddisfazione dichiarata (1-10) a tre

					anni - Discipline ingegneristiche	anni dalla laurea per il lavoro svolto – Titolo di studio Discipline ingegneristiche – Donne (RE)	anni dalla laurea per il lavoro svolto – Titolo di studio Discipline ingegneristiche – (RE)
2024	RE	I	Seg.	Prosp1.10	Soddisfazione per il lavoro - LM a 3 anni - Discipline gestionali	Soddisfazione dichiarata (1-10) a tre anni dalla laurea per il lavoro svolto – Titolo di studio Discipline gestionali – Donne (RE)	Soddisfazione dichiarata (1-10) a tre anni dalla laurea per il lavoro svolto – Titolo di studio Discipline gestionali – (RE)
2024	Nord-Est	I	Seg.	Prosp.1.2	Soddisfazione per la vita professionale	Soddisfazione dichiarata (1-4) nel lavoro – Donne (I)	Soddisfazione dichiarata (1-4) nel lavoro uomini e donne – (I)
2024	RE	RER	Seg.	Prosp.1.3	Lavoro dipendente e indipendente	Incidenza lavoratori indipendenti su lavoratori totali (dipendenti e indipendenti) – donne (RE)	Incidenza lavoratori indipendenti su lavoratori totali (dipendenti e indipendenti) – donne (RE)

C.2 - MONEY – Sotto dominio Retribuzione (Ear.), Reddito (Inc), Povertà (Pov) e Disuguaglianza (Ineq.) – Indicatori e Misure

GAP di genere = $(I_w/I_{(wEM)} - 1) * 100$

GAP di genere – Confronto territoriale = GAP di genere aggregato territoriale meno esteso (1) – Gap di genere aggregato territoriale più esteso (2)

Anno di riferimento	Aggregato territoriale di riferimento (1)	Aggregato territoriale di riferimento (2)	Sotto dominio	Nome Variabile	Indicatore	I_w	$I_{(wEM)}$
2023	RE	RER	Ear.	Ear.1.3	Retribuzione lorda oraria media	Retribuzione lorda oraria media femminile (RE)	Retribuzione lorda oraria media uomini e donne (RE)
2023	RE	RER	Ear.	Ear.1.3	Retribuzione lorda oraria mediana	Retribuzione lorda oraria mediana femminile (RE)	Retribuzione lorda oraria mediana uomini e donne (RE)
2024	RE	RER	Ear.	Ear.1.1	Retribuzione annuale media - Lavoro dipendente (non agricolo)	Retribuzione annuale media femminile (RE)	Retribuzione annuale media uomini e donne (RE)
2024	RE	RER	Ear.	Ear.1.2	Retribuzione settimanale media - Lavoro dipendente (non agricolo)	Retribuzione settimanale media femminile (RE)	Retribuzione settimanale media uomini e donne (RE)
2023	NE	I	Inc.	Inc.1.1	Reddito netto familiare per principale percettore	Reddito netto familiare per principale percettore - donne (NE)	Reddito netto familiare per principale percettore - (NE)
2024	I	RER* ^{NB}	Pov.	Pov.1.1, 1.2	NON a rischio di povertà	NON a rischio povertà – donne (I) (per 100 individui con le stesse caratteristiche)	NON a rischio povertà – uomini e donne (I) (per 100 individui con le stesse caratteristiche)
2024	I	RER* ^{NB}	Pov.	Pov.1.1, 1.2	NON a Bassa intensità lavorativa	NON a Bassa intensità lavorativa – donne (I) (per 100 individui con le stesse caratteristiche)	NON a Bassa intensità lavorativa – uomini e donne (I) (per 100 individui con le stesse caratteristiche)
2023	I	RER* ^{NB}	Ineq.	S20/80	Disuguaglianza nel reddito (1)	Disuguaglianza nel reddito – donne (I) (per 100 individui con le stesse caratteristiche)	Disuguaglianza nel reddito – uomini e donne (I) (per 100 individui con le stesse caratteristiche)

*NB Gap solo territoriale, senza distinzione di genere: in questo caso RER/I-1

(1) La disuguaglianza nel reddito si misura rapportando il reddito totale del 20% della popolazione con i più alti redditi al reddito totale del 20% della popolazione con i più bassi redditi. In questo caso, è rappresentato il suo inverso

C.3 - KNOWLEDGE – Sotto dominio **Raggiungimento Obiettivi (Att)**, **Segregazione educativa (Seg-E)** – Indicatori e Misure

GAP di Genere = $(I_w/I_{(WeM)} - 1) * 100$

GAP di genere – Confronto territoriale = GAP di genere aggregato territoriale meno esteso (1) – Gap di genere aggregato territoriale più esteso (2)

Anno di riferimento	Aggregato territoriale di riferimento (1)	Aggregato territoriale di riferimento (2)	Sotto dominio	Nome Variabile	Indicatore	I_w	$I_{(WeM)}$
2024	N	I	Att	Grad.1.1	Educazione Terziaria	Incidenza laureate donne (N)	Incidenza laureati uomini e donne (N)
2023	RER	I	Att	LLL.1.1	Partecipazione alla formazione continua (BES Territori)	Incidenza donne che partecipano alla formazione continua (RER)	Incidenza donne e uomini che partecipano alla formazione continua (RER)
2024	Unimore	I	Seg-E	Seg-E.1.1	Segregazione formativa - Educazione e formazione	Incidenza donne iscritte a corsi di laurea in area disciplinare Educazione e Formazione (Unimore)	Incidenza donne e uomini iscritti a corsi di laurea in area disciplinare Educazione e Formazione (I)
2024	Unimore	I	Seg-E	Seg-E.1.1	Segregazione formativa - Lingue e letteratura	Incidenza donne iscritte a corsi di laurea in area disciplinare Lingue e Letteratura (Unimore)	Incidenza donne e uomini iscritti a corsi di laurea in area disciplinare Lingue e Letteratura (I)
2024	Unimore	I	Seg-E	Seg-E.1.1	Segregazione formativa - Medico-sanitario e Farmaceutico	Incidenza donne iscritte a corsi di laurea in area disciplinare Medico-sanitario e Farmaceutico (Unimore)	Incidenza donne e uomini iscritti a corsi di laurea in area disciplinare Educazione e formazione (I)

C.4 - TIME – Sotto dominio **Assistenza e cura (Care)**, **Attività sociali (Lei-Vol)** – Indicatori e Misure

GAP di Genere = $(I_w/I_{(WeM)} - 1) * 100$

GAP di genere – Confronto territoriale = GAP di genere aggregato territoriale meno esteso (1) – Gap di genere aggregato territoriale più esteso (2)

Anno di riferimento	Aggregato territoriale di riferimento (1)	Aggregato territoriale di riferimento (2)	Sotto dominio	Nome Variabile	Indicatore	I_w	$I_{(WeM)}$
2025	RE	RER	Care	Care.1.1	Assunzioni part-time	Incidenza assunzioni part-time donne (RE)	Incidenza paritaria (RE)
2023	Nord-Est	Italia	Care	HouseW.1.1	Asimmetria nel lavoro familiare	Tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni	Tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner
2023	I	RER*NB	Lei	Lei.1.1	Attività sportiva sistematica	Incidenza donne che praticano attività sportiva sistematica (I)	Incidenza donne e uomini che praticano attività sportiva sistematica (I)
2024	RER	I	Lei	Lei.1.2	Partecipazione culturale fuori casa – BES dei Territori	Incidenza donne con partecipazione culturale fuori casa (RER)	Incidenza donne e uomini con partecipazione culturale fuori casa (RER)
2024	RER	I	Lei	Vol.1.1	Attività di volontariato – BES dei Territori	Donne di 14 anni che negli ultimi 12 mesi hanno svolto attività gratuita per associazioni o gruppi di volontariato	Persone di 14 anni che negli ultimi 12 mesi hanno svolto attività gratuita per associazioni o gruppi di volontariato

*NB Gap solo territoriale, senza distinzione di genere: in questo caso RER/I-1

C.5 - POWER – Sotto dominio **Potere politico** (Pol.), **Potere economico** (Eco.) – Indicatori e Misure

GAP di Genere = $(I_w/I_{(WeM)} - 1) * 100$

GAP di genere – Confronto territoriale = GAP di genere aggregato territoriale meno esteso (1) – Gap di genere aggregato territoriale più esteso (2)

Anno di riferimento	Aggregato territoriale di riferimento (1)	Aggregato territoriale di riferimento (2)	Sotto dominio	Nome Variabile	Indicatore	I_w	$I_{(WeM)}$
2024	RE	RER	Pol	Pow-P.1.1	Amministratori comunali	Incidenza amministratrici comunali (RE)	Incidenza paritaria (RE)
2024	RE	RER	Eco	Pow-E.1.1	Dirigenti - Imprese manifatturiere e servizi (differenziale di retribuzione)	Retribuzione annuale media dei dirigenti donne (RE)	Retribuzione annuale medie dei dirigenti donne e uomini in ruoli apicali (RE)
2024	RE	RER	Eco	Pow-E.1.2	Cariche elettive - (differenziale di lavoratori)	Incidenza donne con Posizione prevalente Cariche elettive (RE)	Incidenza donne e uomini con Posizione prevalente Cariche elettive (RE)
2024	RE	RER	Eco	Pow-E.1.2	Libere professioni - (differenziale di lavoratori)	Incidenza donne con Posizione prevalente Professionisti (RE)	Incidenza donne e uomini Posizione prevalente Professionisti (RE)

C.6 - SALUTE– Sotto dominio **Stato di salute** (Stat), **Comportamento salutare** (Beh) – Indicatori e Misure

GAP di Genere = $(I_w/I_{(WeM)} - 1) * 100$

GAP di genere – Confronto territoriale = GAP di genere aggregato territoriale meno esteso (1) – Gap di genere aggregato territoriale più esteso (2)

Anno di riferimento	Aggregato territoriale di riferimento (1)	Aggregato territoriale di riferimento (2)	Sotto dominio	Nome Variabile	Indicatore	I_w	$I_{(WeM)}$
2023	I	RER*NB	Stat	Hea-S.1.1	Stato di buona salute	Incidenza donne con percezione di stato di buona salute (I)	Incidenza donne e uomini percezione di stato di buona salute (I)
2024	RE	RER	Stat	Hea-S.2.1	Speranza di vita alla nascita	Speranza di vita alla nascita donne (RE)	Speranze di vita alla nascita donne e uomini (RE)
2024	RER	I	Stat	Hea-S.2.2	Speranza di vita in buona salute alla nascita	Mortalità evitabile donne (RER)	Mortalità evitabile donne e uomini (RE)
2024	RER	I	Beh	Hea-B.1.1	Fumatori	Incidenza donne fumatrici (RER) sulla popolazione	Incidenza fumatori uomini e donne (RER) sulla popolazione
2023	RER	I	Beh	Hea-B.1.2	Bevitori sostanze alcoliche	Incidenza donne con almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol (RER) sulla popolazione	Incidenza uomini e donne con almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol (RER) sulla popolazione
2023	RER	I	Beh	Hea-B.1.6	Comportamenti sedentari	Incidenza donne con comportamento sedentario (RER) sulla popolazione	Incidenza uomini e donne con comportamento sedentario (RER) sulla popolazione
2024	RER	I	Beh	Hea-B.1.5	Adeguata alimentazione	Incidenza donne che dichiarano adeguata alimentazione (RER) sulla popolazione	Incidenza uomini e donne che dichiarano adeguata alimentazione (RER) sulla popolazione
2024	RER	I	Acc	Hea-A.1.1	Rinuncia a prestazioni sanitarie	Incidenza donne con rinuncia a prestazioni sanitarie (RER) sulla popolazione	Incidenza uomini e donne con rinuncia a prestazioni sanitarie (RER) sulla popolazione

*NB Gap solo territoriale, senza distinzione di genere: in questo caso RER/I-1

APPENDICE D - DATI

Elenco tabelle e fonti

WORK

Fte.1.1: Tasso di occupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Fte.1.2: Tasso di attività, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Fte.2.1: Tasso di disoccupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche 15-24, 15-34, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Fte.2.2: Tasso di disoccupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche 15-74, 20-64, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Fte.2.3: Tasso di disoccupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.1: Progressione di uscita dal mondo del lavoro, 2024, Reggio Emilia, Settori Ateco 2007, *Fonte INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.2.1.1: Cessazioni lavoro dipendente, 2025, Reggio Emilia, Tipologia contrattuale, *Fonte INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.2.1.2: Cessazioni lavoro dipendente, 2025, Reggio Emilia, Motivazione, *Fonte INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.2.2: Cessazioni lavoro dipendente per Dimissioni, 2025, Reggio Emilia, Classi anagrafiche, *Fonte INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.2.3: Cessazioni lavoro dipendente per Dimissioni, 2025, Reggio Emilia, Classi dimensionali d'impresa, *Fonte INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.3.1: Variazioni contrattuali per tipologia, lavoro subordinato, 2025, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.3.2: Variazioni contrattuali per tipologia, lavoro subordinato, 2025, Reggio Emilia, Regione Emilia-Romagna, *Fonte INPS- OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.4.1: Assunzioni per tipologia contrattuale (No Part-time), 2025, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.4.2: Assunzioni per tipologia contrattuale (Sì Part-time), 2025, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Dwl.1.4.3: Assunzioni per tipologia contrattuale (con e senza Part-time), anni 2014-2025), Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Seg-W.1.1: Numero di lavoratori nell'anno-Ateco 2007, 2024, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Prosp.1.1: Soddisfazione per il lavoro svolto a 1 anno dalla laurea, 2024, Unimore (sede di Reggio Emilia) e Italia, *AlmaLaurea, Nostre elaborazioni*

Prosp.1.2: Occupati e occupate per livello di soddisfazione nel lavoro e ripartizione geografica (per 100 occupati della stessa zona), 2024, Nord Est, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Prosp.1.3.1: Lavoratori e lavoratrici dipendenti e indipendenti, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Prosp.1.3.2: Redditi medi annui da lavoro dipendente e indipendente, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

MONEY

Ear.1.1: Retribuzione media nell'anno, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Ear.1.2: Retribuzione settimanale media nell'anno, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Ear.1.3: Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (media, mediana, primo e nono decile), 2023, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Inc.1.1: Reddito netto familiare per caratteristiche del principale percettore, Media, 2022, 2023, Nord-Est, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Inc.1.2: Reddito netto familiare per caratteristiche del principale percettore, 2022, 2023, Mediana, Nord-Est, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Pov.1.1: Popolazione NON a rischio di povertà, NON a Bassa intensità lavorativa, Italia (per 100 individui con le stesse caratteristiche), 2022, 2023, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Pov.1.2: Popolazione NON a rischio di povertà o esclusione sociale, Grave deprivazione materiale e sociale, Bassa intensità lavorativa, Area geografica (per 100

individui con le stesse caratteristiche), 2022, 2023, 2024, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Ineq.1.1: Disuguaglianza del reddito ($S20/S80=1/S80/20*100$), Italia, Emilia-Romagna, 2020-2023, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

KNOWLEDGE

Ineq.1.2: Reddito netto familiare medio annuo con affitto figurativo a prezzi costanti e disuguaglianza del reddito netto con affitto figurativo ($S80/S20$), Ripartizione geografica, 2007, 2023, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Grad.1.1: Livelli di istruzione, 2024, NORD, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Grad.1.2: Laureati in discipline STEM, 2022-2024, NORD, Classi anagrafiche, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Grad.1.3: Condizione occupazionale Laureati magistrali ad 1 anno dal titolo, 2025, Anno di riferimento: 2024, Unimore (sede di Reggio Emilia), *Fonte Almalaurea*

LLL.1.1: Lavoratori coinvolti in attività di formazione continua (%), 2020-2023, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, BES dei Territori, Nostre elaborazioni*

TIME

Seg-E.1.1: Iscritti Unimore per anno accademico, 2022/23-2024/25, Gruppo disciplinare, *Fonte MUR, Anagrafe nazionale degli studenti; Nostre elaborazioni*

Care.1.1: Assunzioni Part-Time, 2025, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

HouseW.1.1: Asimmetria nel lavoro familiare Tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner, moltiplicato per 100), Nord-Est, Italia, 2020-2023, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Lei.1.1: Pratica dell'attività sportiva (su 100 individui con le stesse caratteristiche), Italia e Emilia-Romagna, 2022, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Lei.1.2: Partecipazione ad attività culturali fuori casa (%), 2021-2024, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

POWER

Vol.1.1: Attività di volontariato (Persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto attività gratuita per associazioni o gruppi di volontariato sul totale delle persone di 14 anni e più), Emilia-Romagna, Italia, 2022-2024, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Pow-P.1.1: Amministratrici comunali, Italia, 2021-2024, Italia, Emilia-Romagna, Reggio Emilia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

HEALTH

Pow-E.1.1: Lavoratori per qualifica contrattuale, 2024, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Pow-E.1.2: Lavoratori per Posizione prevalente, 2024, Reggio Emilia, *Fonte INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni*

Hea-S.1.1: Percezione di buona salute, Italia, Emilia-Romagna, 2023 (per 100 persone della stessa classe di età, sesso e zona), *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-S.2.1: Speranza di vita alla nascita (anni), 2020-2024, Italia, Emilia-Romagna, Reggio Emilia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-S.2.2: Speranza di vita alla nascita (anni), Speranza di vita in buona salute alla nascita (anni), Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni (anni), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-S.2.3: Mortalità evitabile (età 0-74, per 10.000 residenti), 2020-2022, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-S.2.4: Mortalità per tumore (età 20-64, per 10.000 residenti), 2020-2022, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-S.2.5: Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più, per 10.000 residenti), 2020-2022, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-B.1.1: Fumatori (Persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare su persone di 14 anni e più), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-B.1.2: Bevitori (Persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol sul totale delle persone di 14 anni e più), 2020-2023, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-B.1.3: Comportamenti sedentari (% ,tassi standardizzati), 2020-2023, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-B.1.4: Adeguata alimentazione (% ,tassi standardizzati), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

Hea-A.1.1: Rinuncia a prestazioni sanitarie (% ,tassi standardizzati), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, *Fonte ISTAT, Nostre elaborazioni*

WORK

Fte.1.1: Tasso di occupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Tempo	2022				2023				2024				GAP T
	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	
Y15-89													
Italia	54,5	37,7	45,8	-17,81	55,3	38,7	46,8	-17,33	55,8	39,3	47,3	-16,91	
Emilia-Romagna	60,0	46,4	53,0	-12,43	60,4	47,0	53,5	-12,24	60,7	46,5	53,4	-12,92	
Reggio nell'Emilia	59,5	47,2	53,3	-11,45	62,1	47,4	54,7	-13,31	60,6	47,4	54,0	-12,22	0,70
Y15-64													
Italia	69,2	51,1	60,1	-15,03	70,4	52,5	61,5	-14,57	71,1	53,3	62,2	-14,31	
Emilia-Romagna	76,0	63,4	69,7	-9,07	76,8	64,4	70,6	-8,82	77,4	63,2	70,3	-10,10	
Reggio nell'Emilia	73,0	61,9	67,5	-8,36	77,2	63,0	70,2	-10,26	74,7	62,5	68,7	-9,02	1,07
Y15-29													
Italia	38,3	29,0	33,8	-14,22	39,7	29,3	34,7	-15,57	39,4	29,1	34,4	-15,41	
Emilia-Romagna	46,0	37,3	41,8	-10,75	47,2	36,4	42,0	-13,29	48,3	34,9	41,9	-16,71	
Reggio nell'Emilia	41,7	42,8	42,2	1,42	48,7	38,9	44,0	-11,61	43,6	33,7	38,9	-13,37	3,34
Y18-29													
Italia	47,5	35,9	41,9	-14,17	49,2	36,4	43,0	-15,41	48,7	36,2	42,7	-15,22	
Emilia-Romagna	57,2	46,4	52,0	-10,69	58,9	45,4	52,4	-13,37	60,2	43,4	52,1	-16,70	
Reggio nell'Emilia	52,1	54,1	53,1	2,03	58,5	50,5	54,9	-7,88	52,0	43,6	48,2	-9,54	7,16
Y15-24													
Italia	23,4	16,0	19,8	-19,41	24,3	16,2	20,4	-20,66	24,0	15,1	19,7	-23,35	
Emilia-Romagna	28,2	18,9	23,7	-20,45	29,3	20,6	25,1	-18,00	31,3	19,0	25,4	-25,20	
Reggio nell'Emilia	25,0	28,4	26,6	6,60	28,3	27,8	28,0	-0,81	22,9	18,6	20,9	-11,00	14,19
Y25-34													
Italia	74,9	57,0	66,1	-13,81	76,3	59,5	68,1	-12,61	76,2	60,8	68,7	-11,50	
Emilia-Romagna	85,3	72,7	79,1	-8,15	86,9	72,2	79,8	-9,43	85,5	71,6	78,8	-9,14	
Reggio nell'Emilia	79,4	69,9	74,8	-6,49	89,5	70,1	80,7	-13,09	82,3	72,2	77,5	-6,84	2,30
Y35-44													
Italia	85,4	64,0	74,7	-14,30	86,6	65,5	76,1	-13,88	86,9	65,8	76,4	-13,87	
Emilia-Romagna	92,7	75,3	84,0	-10,37	92,7	77,1	84,9	-9,20	92,8	75,1	83,9	-10,49	
Reggio nell'Emilia	88,8	68,1	78,6	-13,33	95,4	71,5	83,7	-14,54	96,3	85,1	90,7	-6,17	4,31
Y45-54													
Italia	85,9	63,8	74,7	-14,62	86,5	65,2	75,8	-13,90	87,5	66,8	77,0	-13,25	
Emilia-Romagna	93,2	81,0	87,1	-6,96	93,4	81,2	87,3	-7,00	93,3	80,3	86,8	-7,49	
Reggio nell'Emilia	92,9	76,7	84,9	-9,65	91,3	80,9	85,9	-5,91	91,4	79,0	85,2	-7,28	0,21
Y55-64													
Italia	65,3	45,2	55,0	-17,77	67,8	47,2	57,3	-17,58	70,1	48,5	59,0	-17,80	
Emilia-Romagna	67,5	54,6	60,9	-10,30	69,8	57,3	63,4	-9,65	72,4	56,8	64,4	-11,80	
Reggio nell'Emilia	66,1	56,3	61,1	-7,92	70,2	53,6	61,9	-13,40	69,8	47,7	58,8	-18,88	-7,08

Fte.1.2: Tasso di attività, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Tempo	2022				2023				2024				Gap T
	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	
Y15-89													
Italia	58,6	41,6	49,9	-16,65	59,3	42,4	50,7	-16,30	59,3	42,4	50,6	-16,21	
Emilia-Romagna	62,5	49,5	55,8	-11,36	62,8	50,1	56,3	-11,03	62,9	49,2	55,9	-11,99	
Reggio nell'Emilia	61,6	49,7	55,6	-10,64	64,3	50,8	57,5	-11,56	62,7	49,4	56,0	-11,79	0,20
Y15-64													
Italia	74,6	56,4	65,5	-13,86	75,7	57,7	66,7	-13,54	75,6	57,6	66,6	-13,51	
Emilia-Romagna	79,3	67,6	73,5	-8,01	80,0	68,7	74,4	-7,61	80,2	66,9	73,6	-9,10	
Reggio nell'Emilia	75,8	65,3	70,6	-7,55	80,0	67,6	73,9	-8,52	77,3	64,9	71,2	-8,85	0,25
Y15-29													
Italia	46,0	36,0	41,2	-12,48	47,1	35,8	41,6	-13,97	45,7	34,6	40,3	-14,14	
Emilia-Romagna	51,5	42,7	47,3	-9,59	52,5	42,4	47,7	-11,06	52,8	39,3	46,3	-15,12	
Reggio nell'Emilia	44,9	47,8	46,3	3,32	52,3	45,7	49,1	-7,00	48,4	37,6	43,2	-12,96	2,16
Y18-29													
Italia	56,9	44,6	51,0	-12,45	58,2	44,5	51,6	-13,79	56,5	42,9	49,9	-14,03	
Emilia-Romagna	64,0	53,0	58,7	-9,72	65,5	52,8	59,4	-11,07	65,5	48,8	57,5	-15,13	
Reggio nell'Emilia	56,1	60,5	58,2	3,94	62,8	59,4	61,2	-2,95	57,7	48,8	53,7	-9,12	6,01
Y15-24													
Italia	30,1	21,5	26,0	-17,11	30,8	21,6	26,4	-18,00	29,7	19,4	24,7	-21,46	
Emilia-Romagna	32,9	24,1	28,7	-15,80	34,4	25,8	30,3	-14,69	35,2	22,1	28,9	-23,53	
Reggio nell'Emilia	27,7	32,8	30,1	8,87	31,0	34,2	32,6	5,12	27,9	21,1	24,7	-14,57	8,95
Y25-34													
Italia	83,0	66,0	74,6	-11,62	84,3	67,2	76,0	-11,54	83,2	67,6	75,6	-10,58	
Emilia-Romagna	90,8	77,9	84,5	-7,79	91,5	78,0	84,9	-8,15	90,4	77,0	83,9	-8,22	
Reggio nell'Emilia	83,3	74,5	79,0	-5,70	94,5	76,7	86,4	-11,21	87,5	75,6	81,8	-7,58	0,64
Y35-44													
Italia	91,1	70,5	80,8	-12,75	92,1	71,9	82,0	-12,34	91,7	71,1	81,4	-12,65	
Emilia-Romagna	95,8	80,9	88,4	-8,45	95,4	82,0	88,7	-7,52	95,7	78,8	87,3	-9,74	
Reggio nell'Emilia	92,8	73,6	83,3	-11,66	96,7	77,7	87,4	-11,12	97,6	86,0	91,8	-6,32	3,42
Y45-54													
Italia	90,4	68,7	79,5	-13,50	90,9	70,3	80,5	-12,69	91,2	71,0	81,0	-12,35	
Emilia-Romagna	95,1	84,9	90,0	-5,67	95,7	85,3	90,5	-5,78	95,3	84,3	89,8	-6,12	
Reggio nell'Emilia	94,1	79,2	86,7	-8,71	94,1	83,4	88,7	-5,90	92,6	82,1	87,3	-5,96	0,17
Y55-64													
Italia	68,6	47,6	57,8	-17,75	71,0	49,6	60,1	-17,39	72,7	50,5	61,3	-17,62	
Emilia-Romagna	70,0	56,6	63,2	-10,32	72,2	60,0	66,0	-9,08	73,8	59,1	66,3	-10,86	
Reggio nell'Emilia	68,8	57,3	62,9	-8,93	72,9	56,8	64,8	-12,38	71,5	50,3	60,9	-17,41	-6,55

Fte.2.1: Tasso di disoccupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche 15-24, 15-34, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Tempo	2022				2023				2024				Gap T
	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	
Y15-24													
Italia	22,3	25,8	23,7	8,9	21,1	25,2	22,7	11,0	19,2	22,2	20,3	9,4	
Emilia-Romagna	14,2	21,8	17,3	26,5	14,8	20,2	17,0	19,0	11,3	14,2	12,3	15,4	
Reggio nell'Emilia	9,6	13,4	11,6	16,0	8,8	18,7	13,9	35,0	17,8	11,6	15,3	-24,2	-39,6
Y15-34													
Italia	13,0	16,4	14,4	13,8	12,5	14,6	13,4	9,1	11,1	12,6	11,8	6,8	
Emilia-Romagna	8,1	10,0	8,9	12,0	7,5	10,3	8,7	18,0	6,9	8,5	7,6	11,8	
Reggio nell'Emilia	5,9	8,2	7,0	17,8	6,1	11,9	8,6	38,2	8,6	5,9	7,4	-20,3	-32,1

Fte.2.2: Tasso di disoccupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche 15-74, 20-64, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Tempo	2022				2023				2024				Gap T
	Maschi	Femmine	Totale	GAP	Maschi	Femmine	Totale	GAP	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	
Y15-74													
Italia	7,1	9,4	8,1	15,7	6,8	8,8	7,7	14,6	5,9	7,3	6,5	12,3	
Emilia-Romagna	4,1	6,2	5,0	22,6	3,9	6,2	5,0	25,9	3,4	5,4	4,3	25,6	
Reggio nell'Emilia	3,5	5,1	4,2	20,0	3,4	6,8	5,0	37,7	3,3	3,8	3,5	8,6	-17,0
Y20-64													
Italia	7,0	9,2	8,0	15,6	6,7	8,7	7,6	14,8	5,8	7,3	6,4	14,1	
Emilia-Romagna	4,0	5,9	4,9	21,2	3,9	6,1	4,9	24,6	3,3	5,3	4,2	26,2	
Reggio nell'Emilia	3,5	4,8	4,1	16,8	3,4	6,8	4,9	38,0	3,4	3,7	3,6	2,8	-23,4

Fte.2.3: Tasso di disoccupazione, 2022 – 2024, Reggio Emilia, Classi Anagrafiche, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Tempo	2022				2023				2024				Gap T
	Maschi	Femmine	Totale	GAP	Maschi	Femmine	Totale	GAP	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	
Y15-24													
Italia	22,3	25,8	23,7	8,9	21,1	25,2	22,7	11,0	19,2	22,2	20,3	9,4	
Emilia-Romagna	14,2	21,8	17,3	26,5	14,8	20,2	17,0	19,0	11,3	14,2	12,3	15,4	
Reggio nell'Emilia	9,6	13,4	11,6	16,0	8,8	18,7	13,9	35,0	17,8	11,6	15,3	-24,2	-39,6
Y25-34													
Italia	9,7	13,6	11,4	19,3	9,5	11,4	10,3	10,7	8,4	10,0	9,1	9,9	
Emilia-Romagna	6,0	6,7	6,3	6,3	5,0	7,4	6,0	23,3	5,4	7,1	6,1	16,4	
Reggio nell'Emilia	4,6	6,1	5,3	15,1	5,2	8,5	6,6	28,8	5,9	4,5	5,3	-15,1	-31,5
Y35-49													
Italia	5,8	8,5	7,0	22,3	5,6	8,4	6,9	23,1	4,8	6,9	5,7	21,1	
Emilia-Romagna	2,8	6,1	4,3	40,7	2,5	5,7	4,0	42,7	2,7	5,4	3,9	38,5	
Reggio nell'Emilia	3,0	6,5	4,5	43,5	0,9	6,5	3,4	89,0	0,8	2,8	1,7	64,7	26,2
Y50-74													
Italia	4,8	5,6	5,1	9,8	4,3	5,4	4,8	12,5	3,7	4,6	4,1	12,2	
Emilia-Romagna	2,7	3,9	3,3	18,2	2,8	4,4	3,5	25,7	1,9	3,6	2,7	33,3	
Reggio nell'Emilia	2,7	1,6	2,2	-27,3	4,2	3,9	4,1	-4,9	2,3	3,5	2,8	25,0	-8,3

Dwl.1.1: Progressione di uscita dal mondo del lavoro, 2024, Reggio Emilia, Settori Ateco 2007, Fonte: INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni

Sezione Ateco 2007 - Attività economica	Totale	Variazione su classe precedente											GAP G	Gap T	
		Fino a 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65ed oltre			
Attività manifatturiere															
Maschi	50.173		2.939	58,7	11,3	1,6	6,3	26,7	15,3	-15,2	-51,6	-73,3			
Femmine	21.137		886	91,4	5,2	6,7	27,1	45,7	10,4	-14,1	-59,0	-77,7	5,1	-0,4	
Totale	71.310		3.825	66,3	9,7	2,9	11,8	32,4	13,7	-14,9	-54,0	-74,6			
Costruzioni															
Maschi	7.632		854	-5,6	-12,7	22,6	4,5	8,5	-6,2	-9,5	-35,6	-55,1			
Femmine	1.156		84	8,3	36,3	12,9	10,7	19,4	-9,7	-22,2	-56,9	-57,1	29,4	5,0	
Totale	8.788		938	-4,4	-7,7	21,1	5,4	10,1	-6,8	-11,4	-38,5	-55,3			
Servizi (F-M; O; S)															
Maschi	38.811		5.187	1,8	-11,6	-12,0	-4,1	12,0	-1,8	-11,8	-42,3	-61,4			
Femmine	39.074		4.592	2,4	-3,5	-7,2	4,0	14,3	-1,3	-17,0	-51,0	-71,4	9,3	-2,0	
Totale	77.885		9.779	2,1	-7,8	-9,7	0,0	13,2	-1,5	-14,6	-46,8	-66,2			
Attività professionali scientifiche e tecniche															
Maschi	1.913		187	76,5	-19,1	-17,2	-4,1	-1,4	-4,8	-26,6	-33,6	-53,6			
Femmine	3.890		240	115,0	-13,2	-8,5	10,0	15,1	0,8	-4,8	-52,2	-80,3	4,5	1,6	
Totale	5.803		427	98,1	-15,5	-11,7	5,1	9,8	-0,8	-10,8	-48,0	-72,5			
Istruzione															
Maschi	1.667		88	206,8	19,6	-13,9	-23,0	-20,6	-14,1	-31,5	-45,0	-58,2			
Femmine	5.833		348	156,0	8,2	-11,8	-8,5	-2,1	-18,1	-40,9	-45,8	-76,5	3,7	0,8	
Totale	7.500		436	166,3	10,9	-12,4	-12,1	-6,0	-17,4	-39,1	-45,6	-72,5			
Sanità e assistenza sociale															
Maschi	1.183		72	63,9	17,8	6,5	-18,9	29,2	2,6	-17,6	-18,3	-68,2			
Femmine	5.923		431	71,7	-10,4	2,7	1,8	8,4	0,8	-8,6	-43,4	-68,6	2,1	-0,4	
Totale	7.106		503	70,6	-6,5	3,4	-1,9	11,4	1,1	-10,2	-39,4	-68,5			
Totale	182.576		16.284	26,1	-1,2	-3,7	4,0	19,7	4,5	-14,8	-49,3	-69,6			
Maschi	104.132		9.541	22,9	-1,1	-3,6	0,9	18,6	7,2	-13,8	-46,6	-66,9			
Femmine	78.444		6.743	30,7	-1,2	-3,9	8,0	21,0	1,2	-16,1	-52,9	-73,6	6,7	0,7	

Dwl.1.2.1.1: Distribuzione cessazioni per tipologia contrattuale, 2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni

Tipologia cessazione	Maschi	Femmine	Totale	Femmine (%)	Maschi (%)	Totale (%)	GAP G	Gap T
Cessazioni a tempo indeterminato	6.166	2.157	8.323	20,2	29,6	26,4	-23,4	5,4
Cessazioni a termine	5.633	1.757	7.390	16,5	27,1	23,5	-29,8	0,6
Cessazioni in apprendistato	690	320	1.010	3,0	3,3	3,2	-6,4	10,2
Cessazioni stagionali	587	518	1.105	4,9	2,8	3,5	38,5	4,5
Cessazioni in somministrazione	5.193	3.256	8.449	30,6	24,9	26,8	13,8	16,6
Cessazioni con contratto intermittente	2.548	2.645	5.193	24,8	12,2	16,5	50,5	15,2
Totale	20.817	10.653	31.470	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0

Dwl.1.2.1.2: Distribuzione cessazioni per motivazione (NO part-time), 2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni

Motivo cessazione	Maschi	Femmine	Totale	Femmine (%)	Maschi (%)	Totale (%)	GAP G	Gap T
Licenziamento di natura economica	1.510	590	2.100	5,5	7,3	6,7	-17,0	11,4
Licenziamento di natura disciplinare	801	170	971	1,6	3,8	3,1	-48,3	-4,7
Dimissioni	7.419	3.178	10.597	29,8	35,6	33,7	-11,4	9,2
Fine contratto	10.485	6.481	16.966	60,8	50,4	53,9	12,8	-1,3
Risoluzione consensuale	123	52	175	0,5	0,6	0,6	-12,2	12,4
Altre motivazioni	479	182	661	1,7	2,3	2,1	-18,7	-10,3
Totale	20.817	10.653	31.470	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0

Dwl.1.2.2: Distribuzione cessazioni lavoro dipendente per dimissioni e Classe d'età, 2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale	Femmine (%)	Maschi (%)	Totale (%)	GAP G
Fino a 29	2.887	2.063	4.950	32,5	35,0	33,5	-3,0
30 - 50	3.925	2.529	6.454	44,1	42,9	43,6	1,1
51 ed oltre	2.081	1.306	3.387	23,4	22,1	22,9	2,2
Totale	8.893	5.898	14.791	100,0	100,0	100,0	

Dwl.1.2.3: cessazioni per dimissioni, Classe dimensionale d'impresa, 2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI STATISTICI, Nostre elaborazioni

Classe dimensionale impresa	Maschi	Femmine	Totale	Femmine (%)	Maschi (%)	Totale (%)	GAP
Fino a 15 dipendenti	3.197	2.084	5.281	35,9	35,3	35,7	0,7
16 - 99	2.270	1.136	3.406	25,5	19,3	23,0	10,8
100 ed oltre	3.426	2.678	6.104	38,5	45,4	41,3	-6,6
Totale	8.893	5.898	14.791	100,0	100,0	100,0	

Dwl.1.3.1: Distribuzione variazioni contrattuali per tipologia, 2022-2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Tipologia variazione contrattuale	RE - 2025				RE - 2024				RE - 2023				RE - 2022			
	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	2.813	2.212	5.025	2,16	1.781	1.404	3.185	5,35	4.110	3.145	7.255	4,72	4.157	3.016	7.173	0,91
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti stagionali	12	19	31	42,24	13	19	32	41,90	17	28	45	50,31	29	21	50	0,72
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti in somministrazione	376	227	603	-12,63	335	120	455	-36,97	630	210	840	-39,61	517	310	827	-16,60
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti intermittenti	61	58	119	13,12	38	38	76	19,49	62	87	149	41,05	64	65	129	41,26
Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	579	392	971	-6,31	429	287	716	-4,21	732	457	1.189	-7,15	750	556	1.306	3,11
Apprendisti trasformati da rapporti in somministrazione	*	*	*	*	3	*	5	*	10	*	11	*	*	-	*	*
Totale	3.841	2.908	6.749		2.599	1.870	4.469		5.561	3.928	9.489		5.519	3.968	9.487	

Dwl.1.3.2: Distribuzione variazioni contrattuali per tipologia, 2025, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Tipologia variazione contrattuale	RE - 2025				RER - 2025				
	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Maschi	Femmine	Totale	GAP G	Gap T
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	2.813	2.212	5.025	2,16	25.970	20.489	46.459	1,55	0,62
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti stagionali	12	19	31	42,24	247	195	442	1,59	40,66
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti in somministrazione	376	227	603	-12,63	1954	1191	3145	-12,80	0,17
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti intermittenti	61	58	119	13,12	531	423	954	2,10	11,02
Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	579	392	971	-6,31	5262	3776	9.038	-3,80	-2,51
Apprendisti trasformati da rapporti in somministrazione	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Totale	3.841	2.908	6.749		33.964	26.074	60.038	-13,14	

Dwl.1.4.1: Distribuzione assunzioni per tipologia, NO part-time, 2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Tipologia assunzione	Maschi	Femmine	Totale	Maschi (%)	Femmine (%)	GAP G	Gap T
Assunzioni a tempo indeterminato	4.382	1.475	5.857	19,02	13,03	-23,58	4,42
Assunzioni a termine	8.129	2.557	10.686	35,28	22,58	-27,38	2,19
Assunzioni in apprendistato	1.111	493	1.604	4,82	4,35	-6,73	6,85
Assunzioni stagionali	693	528	1.221	3,01	4,66	31,23	-1,19
Assunzioni in somministrazione	5.719	3.280	8.999	24,82	28,97	10,61	13,89
Assunzioni con contratto intermittente	3.007	2.991	5.998	13,05	26,41	51,33	13,87
Totale	23.041	11.324	34.365	100,00	100,00	-34,10	-7,88

Dwl.1.4.2: Distribuzione assunzioni per tipologia, Sì part-time ,2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Tipologia assunzione	Maschi	Femmine	Totale	Maschi (%)	Femmine (%)	GAP G	Gap T
Assunzioni a tempo indeterminato	670	1.351	2.021	13,34	15,59	5,59	3,52
Assunzioni a termine	3.142	4.727	7.869	62,58	54,56	-5,12	-3,50
Assunzioni in apprendistato	202	358	560	4,02	4,13	0,98	-1,29
Assunzioni stagionali	284	478	762	5,66	5,52	-0,92	3,26
Assunzioni in somministrazione	723	1.750	2.473	14,40	20,20	11,77	2,43
Totale	5.021	8.664	13.685	100,00	100,00	26,62	6,82

Dwl.1.4.3: Distribuzione assunzioni per tipologia, part-time Sì e NO, 2014-2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Tipologia assunzione	Anno	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Incidenza tipologia sul totale			GAP G
		Numero assunzioni	Numero assunzioni	Numero assunzioni	Inc. %	Inc. %	Maschi Inc.	Femmine Inc.	Totale Inc.	
Assunzioni a tempo indeterminato	2014	5.754	3.084	8.838	65,11	34,89	20,22	17,15	19,03	-9,89
	2015	9.119	5.237	14.356	63,52	36,48	27,72	25,68	26,94	-4,67
	2016	5.623	3.182	8.805	63,86	36,14	18,32	15,99	17,40	-8,12
	2017	5.517	2.607	8.124	67,91	32,09	14,38	9,88	12,55	-21,24
	2018	6.564	3.060	9.624	68,20	31,80	16,14	11,16	14,13	-21,05
	2019	6.871	3.531	10.402	66,05	33,95	18,96	13,46	16,65	-19,16
	2020	5.135	2.697	7.832	65,56	34,44	17,36	12,97	15,55	-16,60
	2021	6.443	3.275	9.718	66,30	33,70	16,94	12,32	15,04	-18,10
	2022	7.878	4.330	12.208	64,53	35,47	18,95	14,23	16,95	-16,05
	2023	8.373	4.452	12.825	65,29	34,71	20,56	15,20	18,32	-17,01
	2024	6.620	3.687	10.307	64,23	35,77	18,07	13,31	16,02	-16,91
2025	5.052	2.826	7.878	64,13	35,87	18,00	14,14	16,40	-13,77	
Assunzioni a termine	2014	10.292	7.520	17.812	57,78	42,22	36,17	41,82	38,36	9,02
	2015	10.517	7.011	17.528	60,00	40,00	31,97	34,38	32,89	4,53
	2016	11.551	7.513	19.064	60,59	39,41	37,63	37,75	37,68	0,19
	2017	14.247	10.020	24.267	58,71	41,29	37,14	37,99	37,49	1,34
	2018	15.144	10.284	25.428	59,56	40,44	37,23	37,50	37,34	0,42
	2019	13.853	9.791	23.644	58,59	41,41	38,23	37,33	37,85	-1,38
	2020	11.420	7.415	18.835	60,63	39,37	38,61	35,65	37,38	-4,65
	2021	14.622	9.700	24.322	60,12	39,88	38,45	36,49	37,64	-3,08
	2022	15.814	11.117	26.931	58,72	41,28	38,03	36,54	37,40	-2,30
	2023	15.585	11.052	26.637	58,51	41,49	38,28	37,74	38,05	-0,81
	2024	15.199	10.481	25.680	59,19	40,81	41,49	37,85	39,92	-5,20
2025	11.271	7.284	18.555	60,74	39,26	40,16	36,44	38,62	-5,63	

Tipologia assunzione	Anno	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Incidenza tipologia sul totale			GAP G
		Numero assunzioni	Numero assunzioni	Numero assunzioni	Inc. %	Inc. %	Maschi Inc.	Femmine Inc.	Totale Inc.	
Assunzioni in apprendistato	2014	1.396	915	2.311	60,41	39,59	4,91	5,09	4,98	2,24
	2015	1.171	747	1.918	61,05	38,95	3,56	3,66	3,60	1,78
	2016	1.514	960	2.474	61,20	38,80	4,93	4,82	4,89	-1,35
	2017	1.875	1.151	3.026	61,96	38,04	4,89	4,36	4,67	-6,65
	2018	2.245	1.454	3.699	60,69	39,31	5,52	5,30	5,43	-2,40
	2019	2.147	1.443	3.590	59,81	40,19	5,92	5,50	5,75	-4,27
	2020	1.486	953	2.439	60,93	39,07	5,02	4,58	4,84	-5,37
	2021	2.203	1.288	3.491	63,11	36,89	5,79	4,84	5,40	-10,34
	2022	2.398	1.529	3.927	61,06	38,94	5,77	5,03	5,45	-7,85
	2023	2.064	1.502	3.566	57,88	42,12	5,07	5,13	5,09	0,69
	2024	1.878	1.332	3.210	58,50	41,50	5,13	4,81	4,99	-3,61
2025	1.313	851	2.164	60,67	39,33	4,68	4,26	4,50	-5,46	
Assunzioni stagionali	2014	682	338	1.020	66,86	33,14	2,40	1,88	2,20	-14,43
	2015	668	310	978	68,30	31,70	2,03	1,52	1,84	-17,16
	2016	562	296	858	65,50	34,50	1,83	1,49	1,70	-12,29
	2017	677	345	1.022	66,24	33,76	1,76	1,31	1,58	-17,15
	2018	677	444	1.121	60,39	39,61	1,66	1,62	1,65	-1,65
	2019	825	785	1.610	51,24	48,76	2,28	2,99	2,58	16,12
	2020	662	592	1.254	52,79	47,21	2,24	2,85	2,49	14,34
	2021	733	756	1.489	49,23	50,77	1,93	2,84	2,30	23,39
	2022	898	791	1.689	53,17	46,83	2,16	2,60	2,35	10,84
	2023	1.095	1.008	2.103	52,07	47,93	2,69	3,44	3,00	14,58
	2024	1.071	1.015	2.086	51,34	48,66	2,92	3,67	3,24	13,02
2025	977	1.006	1.983	49,27	50,73	3,48	5,03	4,13	21,95	

Tipologia assunzione	Anno	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Incidenza tipologia sul totale			GAP G
		Numero assunzioni	Numero assunzioni	Numero assunzioni	Inc. %	Inc. %	Maschi Inc.	Femmine Inc.	Totale Inc.	
Assunzioni in somministrazione	2014	9.246	4.866	14.112	65,52	34,48	32,50	27,06	30,39	-10,96
	2015	10.436	6.046	16.482	63,32	36,68	31,72	29,65	30,93	-4,14
	2016	10.334	6.918	17.252	59,90	40,10	33,67	34,76	34,10	1,95
	2017	13.222	8.672	21.894	60,39	39,61	34,47	32,88	33,82	-2,79
	2018	13.130	8.609	21.739	60,40	39,60	32,28	31,39	31,92	-1,67
	2019	9.332	6.857	16.189	57,64	42,36	25,75	26,14	25,92	0,87
	2020	8.510	6.357	14.867	57,24	42,76	28,77	30,56	29,51	3,56
	2021	11.060	7.962	19.022	58,14	41,86	29,09	29,95	29,44	1,72
	2022	10.888	8.389	19.277	56,48	43,52	26,18	27,57	26,77	3,00
	2023	9.782	7.104	16.886	57,93	42,07	24,02	24,26	24,12	0,57
	2024	8.162	7.250	15.412	52,96	47,04	22,28	26,18	23,96	9,27
2025	6.442	5.030	11.472	56,15	43,85	22,96	25,17	23,88	5,40	
Assunzioni con contratto intermittente	2014	1.081	1.259	2.340	46,20	53,80	3,80	7,00	5,04	38,93
	2015	990	1.042	2.032	48,72	51,28	3,01	5,11	3,81	34,01
	2016	1.112	1.033	2.145	51,84	48,16	3,62	5,19	4,24	22,44
	2017	2.819	3.581	6.400	44,05	55,95	7,35	13,58	9,89	37,32
	2018	2.913	3.574	6.487	44,91	55,09	7,16	13,03	9,53	36,80
	2019	3.210	3.823	7.033	45,64	54,36	8,86	14,57	11,26	29,46
	2020	2.367	2.788	5.155	45,92	54,08	8,00	13,40	10,23	30,99
	2021	2.963	3.605	6.568	45,11	54,89	7,79	13,56	10,17	33,39
	2022	3.707	4.268	7.975	46,48	53,52	8,91	14,03	11,08	26,66
	2023	3.819	4.163	7.982	47,85	52,15	9,38	14,22	11,40	24,68
	2024	3.704	3.929	7.633	48,53	51,47	10,11	14,19	11,87	19,56
2025	3.007	2.991	5.998	50,13	49,87	10,72	14,96	12,48	19,88	
Totale	2014	28.451	17.982	46.433	61,27	38,73				
	2015	32.901	20.393	53.294	61,73	38,27				
	2016	30.696	19.902	50.598	60,67	39,33				
	2017	38.357	26.376	64.733	59,25	40,75				
	2018	40.673	27.425	68.098	59,73	40,27				
	2019	36.238	26.230	62.468	58,01	41,99				
	2020	29.580	20.802	50.382	58,71	41,29				
	2021	38.024	26.586	64.610	58,85	41,15				
	2022	41.583	30.424	72.007	57,75	42,25				
	2023	40.718	29.281	69.999	58,17	41,83				
	2024	36.634	27.694	64.328	56,95	43,05				
2025	28.062	19.988	48.050	58,40	41,60					

Seg-W.1.1: Numero di lavoratori nell'anno-Ateco 2007, 2024, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Sezione Ateco 2007	Numero lavoratori nell'anno						GAP G	Gap T
	M	F	Totale	M (%)	F (%)	Totale (%)		
Estrazione di minerali da cave e miniere	203	44	247	0,19	0,06	0,13	-58,5	7,7
Attività manifatturiere	50.548	21.231	71.779	47,62	26,62	38,61	-31,1	2,0
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	563	183	746	0,53	0,23	0,40	-42,8	7,6
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	1.040	283	1.323	0,98	0,35	0,71	-50,1	6,1
Costruzioni	7.932	1.165	9.097	7,47	1,46	4,89	-70,1	1,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	11.105	11.766	22.871	10,46	14,75	12,30	19,9	1,0
Trasporto e magazzinaggio	6.409	1.944	8.353	6,04	2,44	4,49	-45,8	0,4
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	4.433	7.972	12.405	4,18	10,00	6,67	49,8	16,9
Servizi di informazione e comunicazione	2.177	1.290	3.467	2,05	1,62	1,87	-13,3	-7,3
Attività finanziarie e assicurative	2.509	2.797	5.306	2,36	3,51	2,85	22,9	2,8
Attività immobiliari	163	308	471	0,15	0,39	0,25	52,4	-4,0
Attività professionali scientifiche e tecniche	1.927	3.904	5.831	1,82	4,90	3,14	56,1	15,2
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	11.100	11.016	22.116	10,46	13,81	11,90	16,1	4,1
Istruzione	1.668	5.845	7.513	1,57	7,33	4,04	81,3	10,3
Sanità e assistenza sociale	1.186	5.949	7.135	1,12	7,46	3,84	94,4	4,5
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	997	932	1.929	0,94	1,17	1,04	12,6	11,2
Altre attività di servizi	2.179	3.095	5.274	2,05	3,88	2,84	36,8	-4,9
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	9	26	35	0,01	0,03	0,02	73,2	56,8
Totale	106.148	79.750	185.898	100,00	100,00	100,00		

Prosp.1.1: Soddisfazione per il lavoro svolto a tre anni della laurea, 2024, Unimore (sede di Reggio Emilia) e Italia, Fonte: Almalaurea, Nostre elaborazioni

Efficacia della laurea e soddisfazione per l'attuale lavoro	Tecnologia e Ingegneria					Economia e Gestione				
	Totale	Uomini	Donne	GAP G	Gap T	Totale	Uomini	Donne	GAP G	Gap T
Efficacia della laurea nel lavoro svolto (%)										
Molto efficace/Efficace	62,7	60	68,4	9,1		41	40,8	41,1	0,2	
Abbastanza efficace	35,6	38,8	28,9	-18,8		46	46,9	45,5	-1,1	
Poco/Per nulla efficace	1,7	1,3	2,6	-		13	12,2	13,4	3,1	
Soddisfazione per il lavoro svolto (medie, scala 1-10)	7,9	7,9	8	1,3		7,5	7,7	7,5	0,0	
Occupati che cercano lavoro (%)	12,7	15	7,9	-37,8	0,0	25,3	21,6	27	6,7	0,0

Prosp.1.2: Occupati e occupate per livello di soddisfazione nel lavoro e ripartizione geografica (per 100 occupati della stessa zona), 2024, Nord Est, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Anni	Maschi				In scala (1-4)	Femmine				In scala (1-4)	Maschi e femmine				In scala (1-4)	GAP G	Gap T
	Molto	Abbastanza	Poco	Per niente		Molto	Abbastanza	Poco	Per niente		Molto	Abbastanza	Poco	Per niente			
2019	17	60,7	16,1	2,9		16,5	61,2	16	3,5		16,8	60,9	16,1	3,2			
2020	17,2	61,8	15,3	2,7		15,5	63,4	15,9	3		16,5	62,5	15,5	2,8			
2021	17,7	60,5	14,5	3,7		15,7	60,9	16,5	4,1		16,8	60,7	15,3	3,9			
2022	16,9	61,6	14,8	2,6		16	61,2	16,5	2,7		16,5	61,4	15,5	2,7			
2023	18	62,4	13,7	2,4		16,6	62,9	15,5	2,6		17,4	62,6	14,5	2,5			

Anni	Maschi				In scala (1-4)	Femmine				(in scala 1-4)	Maschi e femmine				In scala 1-4	GAP G	Gap T
	Moito	Abbastanza	Poco	Per niente		Moito	Abbastanza	Poco	Per niente		Moito	Abbastanza	Poco	Per niente			
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA																	
Nord-ovest	17,3	61,4	15,1	2,7		16,4	60,4	16,8	3,8		16,9	60,9	15,8	3,2			
Nord-est	18,4	60,4	15,4	2,6		16,9	61,2	16,7	2,8		17,8	60,7	15,9	2,7			
Centro	18	60,4	15	3,3		14,7	60,8	17,3	2,8		16,6	60,6	16	3			
Sud	14,8	61,8	15,7	3,3		16	62,8	13,2	3,4		15,2	62,1	14,7	3,4			
Isole	13,6	62,3	16,6	2,4		13,3	64	14,6	2,7		13,5	63	15,9	2,5			
Italia	16,8	61,1	15,4	2,9		15,8	61,3	16,1	3,2		16,4	61,2	15,7	3			
Nord-ovest	69,2	184,2	30,2	2,7	2,86	65,6	181,2	33,6	3,8	2,84	67,6	182,7	31,6	3,2	2,85	-0,3	
Nord-est	73,6	181,2	30,8	2,6	2,88	67,6	183,6	33,4	2,8	2,87	71,2	182,1	31,8	2,7	2,88	-0,1	0,2
Centro	72	181,2	30	3,3	2,87	58,8	182,4	34,6	2,8	2,79	66,4	181,8	32	3	2,83	-1,6	
Sud	59,2	185,4	31,4	3,3	2,79	64	188,4	26,4	3,4	2,82	60,8	186,3	29,4	3,4	2,80	0,8	
Isole	54,4	186,9	33,2	2,4	2,77	53,2	192	29,2	2,7	2,77	54	189	31,8	2,5	2,77	-0,1	
Italia	67,2	183,3	30,8	2,9	2,84	63,2	183,9	32,2	3,2	2,83	65,6	183,6	31,4	3	2,84	-0,4	

Prosp.1.3.1: Lavoratori e lavoratrici dipendenti e indipendenti, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Posizione prevalente	Maschi		Femmine		Totale		Lavoratori			GAP G	Gap T
	Lavoratori	Redditi da lavoro	Lavoratori	Redditi da lavoro	Lavoratori	Redditi da lavoro	Maschi (%)	Femmine (%)	Totale (%)		
Reggio Emilia											
Lavoro dipendente	111.204	3.776.177.050	94.873	2.300.389.522	206.077	6.076.566.572	73,9	81,0	77,0	5,2	
Lavoro indipendente	39.370	1.194.668.699	22.249	425.253.726	61.619	1.619.922.425	26,1	19,0	23,0	-17,5	-7,2
Totale	150.574	4.970.845.749	117.122	2.725.643.248	267.696	7.696.488.997	100,0	100,0	:100,0		
Emilia-Romagna											
Lavoro dipendente	962.007	31.429.425.163	843.271	20.313.641.097	1.805.278	51.743.066.260	74,2	78,7	76	3,2	
Lavoro indipendente	333.811	9.466.725.271	228.199	4.144.582.632	562.010	13.611.307.903	25,8	21,3	24	-10,3	
Totale	1.295.818	40.896.150.434	1.071.470	24.458.223.729	2.367.288	65.354.374.163	100,0	100,0	100		

Prosp.1.3.2: Redditi medi annui da lavoro dipendente e indipendente, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Posizione prevalente	Maschi		Femmine		Totale		Maschi (Media)	Femmine (Media)	Totale (Media)	GAP G	Gap T
	Lavoratori	Redditi da lavoro	Lavoratori	Redditi da lavoro	Lavoratori	Redditi da lavoro					
Reggio Emilia											
Lavoro dipendente	111.204	3.776.177.050	94.873	2.300.389.522	206.077	6.076.566.572	33.957,2	24.247,0	29.486,9	-17,8	-1,8
Lavoro indipendente	39.370	1.194.668.699	22.249	425.253.726	61.619	1.619.922.425	30.344,6	19.113,4	26.289,3	-27,3	-2,3
Totale	150.574	4.970.845.749	117.122	2.725.643.248	267.696	7.696.488.997	33.012,6	23.271,8	28.750,9	-19,1	
Emilia-Romagna											
Lavoro dipendente	962.007	31.429.425.163	843.271	20.313.641.097	1.805.278	51.743.066.260	32.670,7	24.089,1	28.662,1	-16,0	
Lavoro indipendente	333.811	9.466.725.271	228.199	4.144.582.632	562.010	13.611.307.903	28.359,5	18.162,1	24.219,0	-25,0	
Totale	1.295.818	40.896.150.434	1.071.470	24.458.223.729	2.367.288	65.354.374.163	31.560,1	22.826,8	27.607,3	-17,3	

MONEY

Ear.1.1: Retribuzione media annuale, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Reggio Emilia - Sezione Ateco 2007	M	F	Totale	GAP G	Gap T
Estrazione di minerali da cave e miniere	35838,3	30039,0	34805,2	-13,69	-1,26
Attività manifatturiere	38471,2	29049,3	35684,4	-18,59	-0,76
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	44195,8	38652,3	42836,0	-9,77	5,39
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	33805,6	31850,1	33387,3	-4,60	-2,13
Costruzioni	22127,9	20977,7	21980,6	-4,56	-1,24
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	31968,8	22389,8	27040,9	-17,20	-2,05
Trasporto e magazzinaggio	27362,4	25001,8	26813,0	-6,76	-2,36
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	12380,4	9845,2	10751,1	-8,43	-1,72
Servizi di informazione e comunicazione	35544,9	26231,3	32079,5	-18,23	-2,55
Attività finanziarie e assicurative	63878,7	43304,2	53033,0	-18,34	-1,57
Attività immobiliari	28577,6	21697,1	24078,2	-9,89	1,58
Attività professionali scientifiche e tecniche	33004,0	24382,8	27231,9	-10,46	3,12
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	20780,1	15425,8	18113,1	-14,84	-2,53
Istruzione	17751,7	15927,9	16332,8	-2,48	0,45
Sanità e assistenza sociale	22039,6	17026,0	17859,4	-4,67	-0,71
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	21935,6	11607,1	16945,4	-31,50	-7,53
Altre attività di servizi	21129,0	15616,8	17894,2	-12,73	-1,07
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	16334,9	9053,7	10926,0	-17,14	4,89
Totale	32342,7	21688,5	27772,1	-21,91	-1,75

Emilia-Romagna - Sezione Ateco 2007	M	F	Totale	GAP G	GAP MEDIO
Estrazione di minerali da cave e miniere	48323,8	41409,9	47290,4	-12,43	-14,20
Attività manifatturiere	38430,6	29375,3	35752,7	-17,84	-21,71
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	47938,9	39014,3	45985,2	-15,16	-17,87
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	32530,1	31539,4	32338,7	-2,47	-2,53
Costruzioni	24605,7	23675,3	24488,9	-3,32	-3,44
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	29677,3	21565,9	25415,4	-15,15	-17,85
Trasporto e magazzinaggio	27080,2	25539,3	26713,7	-4,40	-4,60
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	11749,0	10007,1	10726,5	-6,71	-7,19
Servizi di informazione e comunicazione	38410,3	29143,7	34561,4	-15,68	-18,59
Attività finanziarie e assicurative	62386,3	43646,0	52446,4	-16,78	-20,16
Attività immobiliari	30024,7	21155,6	23895,8	-11,47	-12,95
Attività professionali scientifiche e tecniche	34322,2	24240,5	28049,3	-13,58	-15,71
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	20124,6	15751,3	17961,3	-12,30	-14,03
Istruzione	18713,4	16656,6	17159,4	-2,93	-3,02
Sanità e assistenza sociale	22247,5	17724,9	18454,4	-3,95	-4,12
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	17736,3	11288,5	14848,1	-23,97	-31,53
Altre attività di servizi	22098,4	16333,4	18489,6	-11,66	-13,20
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	17511,5	11074,3	14201,9	-22,02	-28,24
Totale	30584,9	21060,2	26377,0	-20,16	-25,25

Ear.1.2: Retribuzione settimanale media nell'anno, 2024, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Reggio Emilia - Sezione Ateco 2007	M	F	Totale	GAP G	Gap T
Estrazione di minerali da cave e miniere	741,9	589,3	713,5	-17,4	-3,3
Attività manifatturiere	781,8	596,1	727,2	-18,0	-1,0
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	877,3	771,2	851,4	-9,4	4,8
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	683,9	661,3	679,1	-2,6	1,3
Costruzioni	536,3	455,5	524,9	-13,2	-2,2
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	680,2	480,9	578,1	-16,8	-2,3
Trasporto e magazzinaggio	587,4	535,4	575,3	-6,9	-1,5
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	333,2	259,7	285,6	-9,1	-2,2
Servizi di informazione e comunicazione	750,1	563,2	681,3	-17,3	-1,9
Attività finanziarie e assicurative	1256,7	858,8	1047,8	-18,0	-1,3
Attività immobiliari	632,9	454,8	514,3	-11,6	0,6
Attività professionali scientifiche e tecniche	694,8	511,8	572,1	-10,5	3,3
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	521,4	393,8	458,4	-14,1	-1,9
Istruzione	464,5	412,7	424,1	-2,7	0,4
Sanità e assistenza sociale	466,9	371,1	387,4	-4,2	-0,4
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	702,9	363,7	537,1	-32,3	-6,6
Altre attività di servizi	486,4	355,1	409,0	-13,2	-1,3
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	331,9	181,1	219,4	-17,5	4,3
Totale	699,6	486,8	610,2	-20,2	-1,8

Emilia-Romagna - Sezione Ateco 2007	M	F	Totale	GAP G	GAP MEDIO
Estrazione di minerali da cave e miniere	992,5	831,3	967,9	-14,1	-16,4
Attività manifatturiere	787,1	609,5	735,0	-17,1	-20,6
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	948,0	781,9	912,0	-14,3	-16,6
Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	673,5	641,3	667,2	-3,9	-4,0
Costruzioni	572,8	501,0	563,0	-11,0	-12,4
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	639,6	471,6	552,0	-14,6	-17,0
Trasporto e magazzinaggio	588,9	547,2	578,9	-5,5	-5,8
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	342,6	290,8	312,2	-6,8	-7,3
Servizi di informazione e comunicazione	800,7	610,9	722,1	-15,4	-18,2
Attività finanziarie e assicurative	1236,6	866,7	1040,6	-16,7	-20,1
Attività immobiliari	666,8	457,8	521,3	-12,2	-13,9
Attività professionali scientifiche e tecniche	746,1	522,6	606,6	-13,9	-16,1
Noleggio agenzie di viaggio servizi di supporto alle imprese	509,9	400,3	455,8	-12,2	-13,9
Istruzione	483,0	427,6	441,1	-3,1	-3,2
Sanità e assistenza sociale	484,3	390,4	405,7	-3,8	-3,9
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	622,4	380,4	511,6	-25,6	-34,5
Altre attività di servizi	508,8	373,3	423,8	-11,9	-13,5
Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	378,2	241,0	308,0	-21,7	-27,8
Totale	679,4	485,9	595,7	-18,4	-22,6

Ear.1.3: Retribuzione lorda oraria per ora retribuita delle posizioni lavorative dipendenti in euro (media), 2023, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Retribuzione lorda oraria per ora retribuita, posizioni dipendenti	Maschi	Femmine	Totale	GAP	Gap T
Media					
Italia	15,76	14,09	15,08	-6,6	
Emilia-Romagna	16,24	14,13	15,32	-7,8	
Reggio nell'Emilia	17,14	14,62	16,10	-9,2	-1,4
Primo decile					
Italia	8,79	8,52	8,66	-1,6	
Emilia-Romagna	9,23	8,91	9,07	-1,8	
Reggio nell'Emilia	9,42	9,01	9,22	-2,3	-0,5
Mediana					
Italia	12,42	11,42	11,98	-4,7	
Emilia-Romagna	13,03	11,76	12,42	-5,3	
Reggio nell'Emilia	13,95	12,20	13,15	-7,2	-1,9
Nono Decile					
Italia	24,04	20,35	22,54	-9,7	
Emilia-Romagna	24,85	19,97	22,77	-12,3	
Reggio nell'Emilia	26,08	20,81	23,88	-12,9	-0,6
Italia					
Mediana/primo decile	1,41	1,34	1,38	-3,1	
Nono decile/mediana	1,94	1,78	1,88	-5,3	
Distanza	0,52	0,44	0,50	-11,3	
Emilia-Romagna					
Mediana/primo decile	1,41	1,32	1,37	-3,6	
Nono decile/mediana	1,91	1,70	1,83	-7,4	
Distanza	0,50	0,38	0,46	-18,5	
Reggio nell'Emilia					
Mediana/primo decile	1,48	1,35	1,43	-5,1	-1,4
Nono decile/mediana	1,87	1,71	1,82	-6,1	1,3
Distanza	0,39	0,35	0,39	-9,8	8,7

Inc.1.1: Reddito netto familiare per caratteristiche del principale percettore, Media, 2022, 2023, Nord-Est, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Media	2022					2023				
	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Italia	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Italia
Maschio	43.012	45.473	39.959	31.465	39.128	46.368	46.052	42.314	32.742	41.099
Femmina	33.609	34.060	33.402	25.241	31.073	34.916	34.159	32.518	27.338	31.875
Italia	39.240	41.224	37.259	29.137	35.995	41.811	41.634	38.377	30.667	37.511
GAP G	-14,4%	-17,4	-10,4	-13,4	-13,7	-16,5	-18,0	-15,3	-10,9	-15,0
Gap T		-3,7					-2,9			

Inc.1.2: Reddito netto familiare per caratteristiche del principale percettore, 2022, 2023, Mediana, Nord-Est, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Mediana	2022					2023				
	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Italia	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud e Isole	Italia
Maschio	35.169	38.426	33.656	26.317	32.109	38.838	39.162	35.227	27.229	33.642
Femmina	25.299	25.552	26.754	19.500	23.744	26.502	26.803	25.917	20.814	24.611
Totale	31.583	33.568	30.555	24.052	28.865	33.010	34.772	31.836	24.884	30.039
GAP G	-19,9%	-23,9	-12,4	-18,9	-17,7	-19,7	-22,9	-18,6	-16,4	-18,1
Gap T		-6,1					-4,8			

Pov.1.1.: Popolazione NON a rischio di povertà, NON a Bassa intensità lavorativa, Italia (per 100 individui con le stesse caratteristiche), 2022, 2023, 2024, Italia, Emilia-Romagna, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

INDICATORE	SESSO	TERRITORIO	2022	2023	2024	GAP G
Rischio di povertà	Maschi	Italia	81,5	82,2	82,1	
Rischio di povertà	Femmine	Italia	78,3	80	80,1	-1,2
Rischio di povertà	Totale	Italia	79,9	81,1	81,1	
Rischio di povertà	Totale	Emilia-Romagna	92,7	94,2	92,7	
Bassa intensità di lavoro - Europa 2030	Maschi	Italia		91,9	91,8	
Bassa intensità di lavoro - Europa 2030	Femmine	Italia		90,2	89,9	-1,0
Bassa intensità di lavoro - Europa 2030	Totale	Italia		91,1	90,8	
Bassa intensità di lavoro - Europa 2030	Totale	Emilia-Romagna		97,7	95,1	

Pov.1.2: Popolazione NON a rischio di povertà o esclusione sociale, Grave deprivazione materiale e sociale, Bassa intensità lavorativa, (per 100 individui con le stesse caratteristiche), 2023, 2024, Nord-Est, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

NON a...	2023				2024			
	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione materiale e sociale	Bassa intensità lavorativa	Rischio di povertà o esclusione sociale	Rischio di povertà	Grave deprivazione materiale e sociale	Bassa intensità lavorativa
Nord-Ovest	86,5	88,9	97,7	96,0	86,1	88,7	97,9	96,4
Nord-Est	89,0	91,3	98,4	96,5	88,8	91,2	98,7	95,7
Centro	80,4	84,0	97,5	92,3	80,1	83,3	98,0	92,2
Mezzogiorno	61,0	67,1	90,2	83,5	60,8	67,8	89,9	83,1
ITALIA	77,2	81,1	95,3	91,1	76,9	81,1	95,4	90,8
(a) Il rischio di povertà è calcolato sui redditi dell'anno precedente quello d'indagine e la bassa intensità di lavoro è calcolata sul numero totale di mesi lavorati dai componenti della famiglia nell'anno precedente quello d'indagine.								
Gap territoriale - Macroarea	15,3	12,6	3,3	5,9	15,5	12,5	3,5	5,4
Emilia-Romagna	92,6	94,2	99,1	97,7	89,9	92,7	98,7	95,1
Gap territoriale - Regione	19,9	16,2	4,0	7,2	16,9	14,3	3,5	4,7

Ineq.1.1: Disuguaglianza del reddito ($S20/S80=1/S80/20*100$), 2020-2023, Italia, Emilia-Romagna, Fonte: ISTAT, Indagine EU-Silc, Nostre elaborazioni

Indicatore	Genere	Territorio	Unità di misura	2020	2021	2022	2023	GAP G	Gap T
Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Maschi	Italia	Numero puro - rapporto tra redditi	5,9	5,5	5,3	5,5		
Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Femmine	Italia	Numero puro - rapporto tra redditi	5,8	5,7	5,2	5,5		
Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Totale	Italia	Numero puro - rapporto tra redditi	5,9	5,6	5,3	5,5		
Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Totale	Emilia-Romagna	Numero puro - rapporto tra redditi	4,4	4,1	3,9	4,0		
Disuguaglianza del reddito netto (s20/s80)	Maschi	Italia	Numero puro - rapporto tra redditi	16,9	18,2	18,9	18,2		
Disuguaglianza del reddito netto (s20/s80)	Femmine	Italia	Numero puro - rapporto tra redditi	17,2	17,5	19,2	18,2	0,0	
Disuguaglianza del reddito netto (s20/s80)	Totale	Italia	Numero puro - rapporto tra redditi	16,9	17,9	18,9	18,2		
Disuguaglianza del reddito netto ((s20/s80)	Totale	Emilia-Romagna	Numero puro - rapporto tra redditi	22,7	24,4	25,6	25,0		37,5

Ineq.1.2: Reddito netto familiare medio annuo con affitto figurativo a prezzi costanti e disuguaglianza del reddito netto con affitto figurativo ($S80/S20$), 2007, 2023, Nord-Est, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE	Reddito medio 2007 (Euro)	Reddito medio 2023 (Euro)	Disuguaglianza del reddito 2007 ($S80/S20$)	Disuguaglianza del reddito 2023 ($S80/S20$)	Disuguaglianza del reddito 2023 ($S20/S80=1/S80/20*100$)	Gap T
Nord-ovest	51038,36	47429,00	4,00	4,40	22,73	
Nord-est	53233,39	47279,00	3,50	3,70	27,03	29,7
Centro	53096,29	44001,00	3,80	4,50	22,22	
Sud e Isole	39651,88	34972,00	4,80	5,00	20,00	
Italia	48210,43	42715,00	4,50	4,80	20,83	

KNOWLEDGE

Grad.1.1: Livelli di istruzione, 2024, NORD, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Anni	Almeno secondario superiore						Secondario superiore						Terziario					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Macroarea geografica - NORD																		
Totale	65,8	66,2	66,2	66,3	68,9	70,0	45,0	45,1	45,1	45,1	46,5	46,8	20,8	21,2	21,1	21,2	22,4	23,2
Maschi	63,0	63,2	63,0	63,2	66,0	66,9	45,2	45,2	45,4	45,4	47,1	47,7	17,8	18,0	17,6	17,8	18,9	19,3
Femmine	68,6	69,3	69,3	69,4	71,8	73,1	44,8	45,0	44,8	44,9	45,8	46,0	23,8	24,3	24,5	24,6	26,0	27,1
Gap G	4,3	4,7	4,7	4,7	4,2	4,4	-0,4	-0,2	-0,7	-0,4	-1,5	-1,7	14,4	14,6	16,1	16,0	16,1	16,8
Italia																		
Totale	62,3	62,6	62,7	63,0	65,5	66,7	42,6	42,6	42,7	42,7	43,9	44,4	19,7	20,0	20,0	20,3	21,6	22,3
Maschi	59,9	60,1	60,1	60,3	62,9	64,0	43,1	43,2	43,2	43,2	44,6	45,3	16,8	17,0	16,8	17,1	18,3	18,7
Femmine	64,6	65,0	65,3	65,7	68,0	69,4	42,0	42,0	42,2	42,2	43,2	43,5	22,5	23,0	23,1	23,5	24,9	25,9
Gap G	3,7	3,8	4,1	4,3	3,8	4,0	-1,4	-1,4	-1,2	-1,2	-1,6	-2,0	14,2	15,0	15,5	15,8	15,3	16,1
Gap T - Nord/Italia	0,6	0,8	0,5	0,4	0,4	0,4	1,0	1,2	0,5	0,7	0,1	0,3	0,2	-0,4	0,6	0,3	0,8	0,7

Grad.1.2: Laureati in discipline STEM, 2022-2024, NORD, Classi anagrafiche, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

NORD	25-34			30-34			35-44			45-54			55-64			25-64		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Totale	25,2	27,3	26,9	23,9	25,3	25,4	24,3	25,1	25,8	26,8	27,5	27,6	23,3	23,3	25,8	25,1	26,1	26,6
Maschi	37,7	41,4	42,1	38,2	37,7	39,9	39,0	38,0	39,8	37,6	40,7	42,3	31,5	30,8	34,2	36,9	38,4	40
Femmine	16,6	17,5	16,8	14,6	17,4	16,3	14,5	16,2	16,1	18,6	17,7	17,2	16,2	17,0	18,4	16,4	17,1	17
GAP G	-34,1	-35,9	-37,5	-38,9	-31,2	-35,8	-40,3	-35,5	-37,6	-30,6	-35,6	-37,7	-30,5	-27,0	-28,7	-34,7	-34,5	-36,1

Grad.1.3: Condizione occupazionale Laureati magistrali ad 1 anno dal titolo, 2025, Anno di riferimento: 2024, Unimore (sede di Reggio Emilia), Fonte: Almalaurea

Condizione occupazionale	Tecnologia e Ingegneria				Economia e Gestione				Scienze Umane - Istruzione			
	Totale	Uomini	Donne	GAP G	Totale	Uomini	Donne	GAP G	Totale	Uomini	Donne	GAP G
Tasso di occupazione	93,8	95,6	90,0	-4,05	87,8	87,9	87,8	0,00	93,7	100,0	93,2	-0,53
Ricerca del lavoro												
Non lavorano e non cercano	3,2	-	9,5		4,8	5,2	4,6		10	16,7	9,5	
Non lavorano ma cercano	1,6	2,4	-		7,4	6,9	7,6		7,5	-	8,1	
Tasso di disoccupazione	1,7	1,2	2,6	52,94	6,7	7,3	6,5	-2,99	10,8	-	11,6	7,41

LLL.1.1: Lavoratori coinvolti in attività di formazione continua (%), 2020-2023, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, BES dei Territori, Nostre elaborazioni

INDICATORE	SESSO	TERRITORIO	2020	2021	2022	2023	GAP G - 2022	Gap T - 2022	GAP G - 2023	Gap T - 2023
Partecipazione alla formazione continua	Maschi	Emilia-Romagna	8,8	11,6	10,9	12,9				
Partecipazione alla formazione continua	Femmine	Emilia-Romagna	9,7	13,1	12,8	14,7	7,56	4,44	6,52	4,80
Partecipazione alla formazione continua	Totale	Emilia-Romagna	9,3	12,3	11,9	13,8				
Partecipazione alla formazione continua	Maschi	Italia	6,9	9,8	9,4	11,3				
Partecipazione alla formazione continua	Femmine	Italia	7,4	10	9,9	11,8	3,13		1,72	
Partecipazione alla formazione continua	Totale	Italia	7,1	9,9	9,6	11,6				

Seg-E.1.1: Iscritti Unimore per anno accademico, 2022/23-2024/25, Gruppo disciplinare, Fonte: MUR, Anagrafe nazionale degli studenti; Nostre elaborazioni

Iscritti Unimore - Gruppo Disciplinare	2022/23			2023/24			2024/25			GAP G			Gap T (Italia)*
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale	2021/22	2022/23	2023/24	
Agrario-Forestale e Veterinario	117	174	291	106	147	253	119	161	280	-24,6	-21,8	-21,1	-12,3
Architettura e Ingegneria civile	165	287	452	168	251	419	178	270	448	-31,6	-25,2	-26,2	-8,1
Economico	2438	2246	4684	2299	2175	4474	2234	2178	4412	-2,4	-4,1	-6,0	13,2
Educazione e Formazione	2652	239	2891	2580	234	2814	2604	231	2835	72,0	71,1	70,6	7,1
Giuridico	1197	605	1802	1221	580	1801	1257	600	1857	24,6	26,6	25,7	18,5
Informatica e Tecnologie ICT	54	468	522	42	440	482	43	433	476	-80,6	-83,7	-83,2	-13,2
Ingegneria industriale e dell'informazione	991	5113	6104	999	4989	5988	984	4939	5923	-69,6	-68,9	-69,1	-12,6
Letterario-Umanistico	151	146	297	144	164	308	138	164	302	-4,7	-12,7	-15,1	-23,7
Linguistico	906	139	1045	842	144	986	812	138	950	62,6	59,4	58,7	14,8
Medico-Sanitario e Farmaceutico	2436	1034	3470	2554	1065	3619	2674	1081	3755	31,6	31,7	32,2	13,2
Politico-Sociale e Comunicazione	824	494	1318	857	579	1436	988	596	1584	17,2	11,4	15,8	3,8
Psicologico	771	200	971	809	196	1005	806	195	1001	48,9	50,3	49,5	10,3
Scientifico	1008	852	1860	1059	892	1951	1083	945	2028	1,6	1,3	-0,8	-0,5
Totale complessivo	13710	11997	25707	13680	11856	25536	13920	11931	25851				

* Su dati Italia, MUR, Anagrafe nazionale degli studenti

TIME

Care.1.1: Assunzioni Part-Time, 2025, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Tipologia assunzione	Maschi	Femmine	Totale	Maschi (%)	Femmine (%)	GAP G	Gap T
Assunzioni a tempo indeterminato	670,0	1351,0	2021,0	13,3	15,6	5,6	1,8
Assunzioni a termine	3142,0	4727,0	7869,0	62,6	54,6	-5,1	-3,9
Assunzioni in apprendistato	202,0	358,0	560,0	4,0	4,1	1,0	-1,4
Assunzioni stagionali	284,0	478,0	762,0	5,7	5,5	-0,9	4,9
Assunzioni in somministrazione	723,0	1750,0	2473,0	14,4	20,2	11,8	3,3
Totale	5021,0	8664,0	13685,0	100,0	100,0	26,6	6,8

HouseW.1.1: Asimmetria nel lavoro familiare Tempo dedicato al lavoro familiare dalla donna di 25-44 anni sul totale del tempo dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner, moltiplicato per 100), 2020-2023, Nord-Est, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

TERRITORIO	2020	2021	2022	2023	GAP G	Gap T
Nord	60,0	59,6	58,8	58,9	17,8	
Nord-ovest	59,2	59,2	58,5	57,7	15,4	
Nord-est	61,2	60,0	59,3	60,4	20,8	-2,4
Centro	63,0	62,9	63,3	61,5	23,0	
Mezzogiorno	68,7	66,9	67,5	70,0	40,0	
Sud	68,4	66,9	67,6	70,4	40,8	
Isole	68,8	66,4	66,8	68,4	36,8	
Italia	62,4	61,8	61,6	61,6	23,2	

Lei.1.1: Pratica dell'attività sportiva (su 100 individui con le stesse caratteristiche), 2023, Italia, Emilia-Romagna, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Area geografica	Praticano sport in modo continuativo	Praticano sport in modo saltuario	Praticano solo qualche attività fisica	Non sport né attività fisica
Maschi	33,1	9,7	28,4	28,5
Femmine	24,2	8,1	31,9	35,4
Totale (Italia)	28,6	8,9	30,1	32,1
Gap G	-15,38	-8,99	5,98	10,28
Emilia-Romagna	33,8	9,3	30,5	25,8
Gap T	18,2	4,5	1,3	-19,6

Lei.1.2: Partecipazione ad attività culturali fuori casa (%), 2021-2024, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, BES dei Territori, Nostre elaborazioni

INDICATORE	SESSO	TERRITORIO	2021	2022	2023	2024	GAP G - 2023	Gap G - 2024	GAP T - 2023	Gap T - 2024
Partecipazione attività culturali fuori casa	Maschi	Emilia-Romagna	10,2	24,5	37,1	41,3				
Partecipazione attività culturali fuori casa	Femmine	Emilia-Romagna	9,4	24,9	39,8	41,4	3,38	0,00	0,82	-1,60
Partecipazione attività culturali fuori casa	Totale	Emilia-Romagna	9,8	24,7	38,5	41,4				
Partecipazione attività culturali fuori casa	Maschi	Italia	8,5	22,8	34,3	36,8				
Partecipazione attività culturali fuori casa	Femmine	Italia	8,1	23,4	36,1	38	2,56	1,60		
Partecipazione attività culturali fuori casa	Totale	Italia	8,3	23,1	35,2	37,4				

Vol.1.1: Attività di volontariato (Persone di 14 anni e più che negli ultimi 12 mesi hanno svolto attività gratuita per associazioni o gruppi di volontariato sul totale delle persone di 14 anni e più), 2020-2024, Emilia-Romagna, Fonte: ISTAT, BES dei Territori, Nostre elaborazioni

Anno	2020	2021	2022	2023	2024	GAP G - 2024	Gap T - 2024
Emilia-Romagna							
Maschi	13,1	9,3	9,8	8,6	9,4		
Femmine	11,1	8,4	8,3	9,7	12		
Totale	12,1	8,8	9	9,2	10,7	12,1	12,1
Italia							
Maschi	9,4	7,8	8,3	7,7	8,3		
Femmine	9,1	6,9	8,2	7,9	8,4	0,0	
Totale	9,2	7,3	8,3	7,8	8,4		

POWER

Pow-P.1.1: Amministratrici comunali, 2021-2024, Italia, Emilia-Romagna, Reggio Emilia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Anni/Area geografica	Incidenza amministratori comunali donna				GAP G				Gap T 2024
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	
Italia	32,60	33,00	33,40	34,10	-34,8	-34,0	-33,2	34,10	
Emilia-Romagna	37,60	37,90	37,50	39,30	-24,8	-24,2	-25,0	39,30	
Reggio nell'Emilia	38,10	38,20	40,50	39,10	-23,8	-23,6	-19,0	39,10	-0,4

Pow-E.1.1: Lavoratori per qualifica contrattuale, 2024, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Qualifica	Distribuzione lavoratori per qualifica (incidenza %)			Numero medio di giornate retribuite nell'anno			Retribuzione media nell'anno			Gap T - RER
	Maschi	Femmine	GAP G	Maschi	Femmine	GAP G	Maschi	Femmine	GAP G	
Operai	65,40	40,75	-25,67	255	227	-7,8	25.634	15.445	-31,0	-0,9
Impiegati	26,27	53,49	40,96	284	269	-2,1	39.438	24.876	-18,8	-1,4
Quadri	3,47	1,92	-31,54	304	301	-0,6	79.415	63.885	-14,7	-1,0
Dirigenti	1,07	0,21	-70,48	298	305	2,0	169.787	148.599	-11,1	3,4
Apprendisti	3,77	3,52	-3,93	243	244	0,4	17.058	15.344	-6,2	2,6
Altro	0,03	0,11	75,31	260	187	-8,8	42.082	14.502	-32,0	9,6
Totale	100,00	100,00		264	252	-2,8	32.343	21.689	-21,9	-1,7

Pow-E.1.2: Lavoratori per Posizione prevalente, 2024, Reggio Emilia, Fonte: INPS-OSSERVATORI, Nostre elaborazioni

Posizione prevalente	Distribuzione lavoratori per posizione prevalente				Distribuzione settimane per posizione prevalente			Distribuzione redditi settimanali medi per posizione prevalente		
	Maschi (%)	Femmine (%)	GAP G	Gap T	Maschi	Femmine	GAP G	Maschi	Femmine	GAP G
Artigiano	10,0	2,9	-57,3	-7,0	50,76	50,80	0,1	544	469	-11,52
Autonomo agricolo	2,0	1,0	-34,6	4,9	51,11	51,29	0,2	323	306	-3,90
Commerciante	5,9	4,7	-13,0	1,5	50,87	50,52	-0,4	601	486	-12,85
Dipendente privato	68,7	63,3	-4,6	-0,1	45,02	43,31	-2,3	748	526	-19,99
Dipendente pubblico	5,1	17,7	66,7	19,0	47,26	46,71	-0,3	794	630	-6,62
Domestico	0,3	5,7	116,0	9,1	38,19	42,05	0,5	201	234	0,71
Operaio agricolo	2,8	1,0	-50,8	-31,0	27,09	21,58	-16,7	573	500	-10,68
Gestione separata - Collaboratore	0,6	0,6	-1,2	-3,4	30,03	26,69	-6,6	639	346	-33,48
Gestione separata - Cariche elettive	3,0	1,0	-52,2	-4,5	42,54	40,09	-4,6	1590	1306	-14,84
Gestione separata - Post-laurea	0,1	0,1	10,2	-9,9	41,70	40,55	-1,4	398	404	0,77
Gestione separata - Altre collaborazioni	0,0	0,1	30,9	19,5	27,98	23,60	-7,3	592	452	-12,67
Gestione separata - Professionisti	1,3	1,5	10,0	2,9	41,17	37,03	-5,5	724	579	-12,04
Voucher/Lavoro occasionale	0,1	0,3	68,3	8,4	20,65	24,49	4,3	67	62	-1,77
Totale	100,0	100,0			45,40	43,95	-1,8	727	529	-17,55

HEALTH

Maschi	10,8	9,9	10,5	11	10,9				
Femmine	9,5	9,9	10,7	10,8	9,8	0,0	0,9	-4,9	-3,9
Totale	10	9,8	10,6	10,8	10,3				
Italia - Indicatore	2020	2021	2022	2023	2024	Gap G 2023	Gap G 2024		
Speranza di vita alla nascita									
Maschi	79,8	80,3	80,5	81,1	81,4				
Femmine	84,5	84,8	84,8	85,2	85,5	2,5	2,5		
Totale	82,1	82,5	82,6	83,1	83,4				
Speranza di vita in buona salute alla nascita									
Maschi	61,9	61,9	61,2	60,5	59,8				
Femmine	60,1	59,3	59,1	57,9	56,6	-2,2	-2,6		
Totale	61	60,5	60,1	59,2	58,1				
Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni									
Maschi	9,5	9,9	10,2	10,8	10,7				
Femmine	9,7	9,6	9,9	10,5	10,5	-0,9	-0,9		
Totale	9,6	9,7	10	10,6	10,6				

Hea-S.2.3: Mortalità evitabile (età 0-74, per 10.000 residenti), 2020-2022, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Territorio	Sesso	2020	2021	2022	GAP G 2021	Gap T 2021	GAP G 2022	Gap T 2022
Italia	M	26,6	25,5	23,2				
	F	13,3	13,4	12,5	-30,2		-29,0	
	T	19,7	19,2	17,6				
Emilia-Romagna	M	24,2	22,3	20,2				
	F	12,4	12,4	11,5	-27,9		-26,8	
	T	18	17,2	15,7				
Reggio nell'Emilia	M	24,3	20,0	18,6				
	F	12,0	12,7	11,1	-21,6	6,3	-24,5	2,3
	T	17,9	16,2	14,7				

Hea-S.2.4: Mortalità per tumore (età 20-64, per 10.000 residenti), 2020-2022, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, 2020-2021, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Territorio	Sesso	2020	2021	2022	GAP G 2021	Gap T 2021	GAP G 2022	Gap T 2022
Italia	M	8,6	8,3	8				
	F	7,5	7,4	7,1	-5,1		-6,6	
	T	8	7,8	7,6				
Emilia-Romagna	M	7,8	7,4	7,4				
	F	6,8	6,9	6,8	-2,8		-4,2	
	T	7,3	7,1	7,1				
Reggio nell'Emilia	M	8,3	7,7	6,4				
	F	7,6	7	6,8	-4,1	-1,3	3,0	7,3
	T	7,9	7,3	6,6				

Hea-S.2.5: Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più, per 10.000 residenti), 2020-2022, Reggio Emilia, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Territorio	Sesso	2020	2021	2022	GAP G 2021	Gap T 2021	GAP G 2022	Gap T 2022
Italia	M	36,1	33,6	35,5				
	F	34,5	32,1	34,5	-3,0		-2,3	
	T	35,6	33,1	35,3				
Emilia-Romagna	M	35,8	33,4	34,8				
	F	33,7	32,7	33,4	-1,8		-2,6	
	T	34,9	33,3	34,3				
Reggio nell'Emilia	M	41,4	36,6	40,2				
	F	42,7	38,1	42,2	1,1	2,9	1,0	3,6
	T	42,8	37,7	41,8				

Hea-B.1.1: Fumatori (Persone di 14 anni e più che dichiarano di fumare su persone di 14 anni e più, %, tassi standardizzati), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Fumatori	2020	2021	2022	2023	2024	Gap G 2023	Gap T 2023	Gap G 2024	Gap T 2024
Emilia-Romagna									
Maschi	23,5	22,1	26,4	24,1	21,1				
Femmine	17,8	15,1	18,7	18,3	17,1	-13,3	4,3	-10,5	4,7
Totale	20,6	18,5	22,4	21,1	19,1				
Italia									
Maschi	22,5	23,1	24,2	23,6	23,8				
Femmine	15,8	16	16,3	16,4	17,4	-17,6		-15,1	
Totale	19,1	19,5	20,2	19,9	20,5				

Hea-B.1.2: Bevitori (Persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol sul totale delle persone di 14 anni e più, %, tassi standardizzati), 2020-2023, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Bevitori	2020	2021	2022	2023	Gap G 2023	Gap T 2023
Emilia-Romagna						
Maschi	27,9	21,7	22,1	24,7		
Femmine	15,4	12,1	10,6	12,1	-33,5	3,7
Totale	21,5	16,8	16,2	18,2		
Italia						
Maschi	23,6	20,5	21,8	21,8		
Femmine	10,2	9,2	9,6	9,8	-37,2	
Totale	16,7	14,7	15,5	15,6		

Hea-B.1.3: Comportamenti sedentari (% , tassi standardizzati), 2020-2023, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Comportamenti sedentari	2020	2021	2022	2023	Gap G 2023	Gap T 2023
Emilia-Romagna						
Maschi	23,8	23,0	25,3	23,1		
Femmine	27,4	25,7	28,1	29,2	-11,5	-3,0
Totale	25,7	24,4	26,7	26,2		
Italia						
Maschi	31,2	30,3	33,7	31,2		
Femmine	37,6	34,6	38,8	37,1	-8,5	
Totale	34,5	32,5	36,3	34,2		

Hea-B.1.4: Adeguata alimentazione (% , tassi standardizzati), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Adeguata alimentazione	2020	2021	2022	2023	2024	Gap G 2023	Gap T 2023	Gap G 2024	Gap T 2024
Emilia-Romagna									
Maschi	20,5	18,1	19,9	18,6	16,4				
Femmine	25,6	24,7	22,8	25	21,2	14,2	2,0	12,2	-0,8
Totale	23,1	21,5	21,4	21,9	18,9				
Italia									
Maschi	16	15,2	14,4	14,4	13,9				
Femmine	21,2	19,9	19	18,5	18,3	12,1		13,0	
Totale	19,1	19,5	20,2	19,9	20,5				

Hea-A.1.1: Rinuncia a prestazioni sanitarie (% , tassi standardizzati), 2020-2024, Emilia-Romagna, Italia, Fonte: ISTAT, Nostre elaborazioni

Rinuncia a prestazioni sanitarie	2021	2022	2023	2024	Gap G 2023	Gap T 2023	Gap G 2024	Gap T 2024
Emilia-Romagna								
Maschi	8,9	5,6	4	7,3				
Femmine	13,3	7,2	7,5	10,3	-29,31		-17,05	
Totale	11,2	6,4	5,8	8,8		-10,89		-1,89
Italia								
Maschi	9,2	5,9	6,2	8,3				
Femmine	12,7	8	9	11,4	-18,42		-15,15	
Totale	11	7	7,6	9,9				