



Cofinanziato  
dall'Unione europea



# ***RAPPORTO ANNUALE SU MERCATO DEL LAVORO E POLITICHE DI GENERE (Gender Policy Report)***

***P34***

Dicembre 2025



*Il presente rapporto di ricerca è stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, Piano INAPP 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1 - Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi policy oriented*

Questo prodotto raccoglie i risultati di una attività di ricerca curata dalla Struttura Mercato del Lavoro dell'INAPP (responsabile Manuel Marocco), in cui si propone annualmente una lettura di genere delle dinamiche del mercato del lavoro e approfondimenti su temi che, nel periodo di riferimento, hanno assunto specifica rilevanza nel percorso verso la parità. È stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, Piano INAPP 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1 - Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi di policy.

Struttura Mercato del Lavoro – Responsabile: Manuel Marocco

Il Rapporto è a cura di Monica Esposito

Editing: Cristina Di Giambattista

Autori ed autrici dei contributi:

Baronio Guido (Cap. 2); Cardinali Valentina (Cap.1); Chiozza Alessandro (Cap. 3); De Angelis Marina (Cap.3); Di Giambattista Cristina (Cap.7); Esposito Monica (Introduzione e Cap.6); Ferritti Monya (Cap.5); Manente Francesco (Cap. 3); Mattei Luca (Capp. 2 e 5); Rizzo Alessandro (Cap.4)

Testo chiuso a dicembre 2025

## **Sintesi**

Il Gender Policy Report di Inapp offre ogni anno una lettura di genere del mercato del lavoro, approfondendo temi che nel periodo di riferimento assumono particolare rilevanza per il percorso verso la parità. Non si limita a descrivere i divari di genere, ma ne analizza le determinanti strutturali, culturali e istituzionali che ne influenzano l'emergere e la persistenza.

L'edizione 2025 si concentra sulla necessità di "Orientare i cambiamenti. Investire nell'occupazione femminile per una crescita equa e strutturale", ossia di comprendere e guidare le trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche in modo consapevole attraverso un approccio di ricerca gender sensitive. La costruzione di evidenze rigorose contribuisce a identificare gli ostacoli concreti alla partecipazione femminile, valutare l'efficacia delle politiche esistenti e orientare i decisori politici verso interventi mirati.

## **Abstract**

The Inapp Gender Policy Report provides an annual gender-based analysis of the labor market, examining topics that, during the reference period, are particularly relevant for the path toward equality. It goes beyond describing gender gaps, analyzing the structural, cultural, and institutional determinants that influence their emergence and persistence.

The 2025 edition focuses on the need to "Guide Change: Investing in Female Employment for Equitable and Sustainable Growth", meaning understanding and steering economic, social, and technological transformations in a conscious way through a gender-sensitive research approach. Building robust evidence allows for the identification of concrete barriers to female labor market participation, the assessment of existing policies' effectiveness, and the guidance of policymakers toward targeted interventions.

## Indice

Introduzione	p. 5
Capitolo 1 – Il mercato del lavoro in ottica di genere: i gap irrisolti	p. 10
Capitolo 2 – Primi passi nel lavoro: dinamiche e disuguaglianze di genere nei nuovi ingressi nel mercato del lavoro italiano	p. 27
Capitolo 3 – Povertà e lavoro povero in Italia. Un’analisi di genere	p. 37
Capitolo 4 – Il lavoro domestico retribuito nei nuovi bisogni di cura, tra criticità occupazionali e cambiamenti demografici	p. 50
Capitolo 5 – Differenze di genere nei valori e nelle aspirazioni professionali: evidenze dalla European Social Survey	p. 61
Capitolo 6 – Intelligenza artificiale, mercato del lavoro e dimensione di genere: implicazioni e scenari della transizione digitale	p. 68
Capitolo 7 – PNRR e parità di genere. L’attuazione della priorità trasversale: limiti e prospettive	p. 81

## Introduzione

L'economia contemporanea si trova di fronte a sfide complesse e interconnesse: la digitalizzazione, la globalizzazione dei mercati e le trasformazioni demografiche stanno ridefinendo i modelli di lavoro e produzione. In un contesto che vede il mercato del lavoro investito da tali e profondi cambiamenti, le disparità di genere rappresentano una costante di immutabilità, che frena il cambiamento positivo e rallenta la crescita.

Le dinamiche demografiche e le trasformazioni strutturali legate alla doppia transizione verde e digitale stanno esercitando una pressione crescente sul mercato del lavoro europeo. Il progressivo invecchiamento della popolazione, unito alla riduzione della coorte in età lavorativa, destinata a diminuire di circa un milione di persone l'anno fino al 2050, prefigura una contrazione significativa dell'offerta di lavoro. L'aumento della popolazione oltre l'età lavorativa, spesso caratterizzata da maggiori rischi di vulnerabilità economica, contribuisce ulteriormente a delineare un contesto in cui la disponibilità di forza lavoro diventerà un fattore sempre più critico. Tale scenario rischia di indebolire la competitività dell'Unione europea e di comprometterne le prospettive di crescita, oltre ad acuire le tensioni sulla sostenibilità dei sistemi pensionistici e di protezione sociale.

La riduzione dell'offerta di lavoro, legata ai cambiamenti demografici caratterizzati dall'invecchiamento della popolazione e dalla bassa natalità, è ulteriormente aggravata dalla componente dell'inattività, che limita ancora di più il potenziale occupazionale. Quasi un quinto della popolazione europea in età lavorativa è attualmente fuori dal mercato del lavoro, con una presenza particolarmente elevata tra donne, giovani, persone anziane, migranti e individui con disabilità. Tra questi gruppi, le donne costituiscono la quota più rilevante e strutturalmente più penalizzata.

La permanenza dei *gap* di genere nel mercato del lavoro, che trae origine dalla sottoutilizzazione del lavoro e delle competenze delle donne, rappresenta infatti un *vulnus* non solo sul piano della democrazia e dell'equità, ma anche un limite strutturale alla crescita del paese, riducendo l'efficienza complessiva del sistema produttivo e limitando la capacità di crescere dell'economia.

Nonostante lenti progressi, i dati sull'occupazione femminile, sia nell'Unione che nel nostro Paese, evidenziano come il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento e di partecipazione paritaria tra uomini e donne siano ancora lontani. Le donne continuano a registrare tassi di partecipazione inferiori rispetto agli uomini e a essere sovrarappresentate nelle forme contrattuali atipiche o nel part-time involontario, con conseguenze sulla stabilità lavorativa, sulla progressione professionale e sul pieno riconoscimento delle competenze.

Questa condizione non rappresenta una peculiarità del contesto italiano: il fenomeno si riscontra con intensità variabile anche a livello europeo e internazionale.

Il *Global Gender Gap Index*, che ogni anno fornisce una valutazione comparativa dello stato attuale e dell'evoluzione della parità di genere su quattro dimensioni fondamentali – partecipazione economica e opportunità, istruzione, salute e rappresentanza politica – mostra che a livello globale la parità di genere è aumentata di 4,8 punti percentuali dal 2006, con progressi sia nell'accesso a opportunità economiche sia nell'integrazione politica. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, la partecipazione femminile è salita al 41,2 per cento nel 2024, registrando miglioramenti anche in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come le infrastrutture, con un incremento di 8,9 punti percentuali. Tuttavia, i dati del *World Economic Forum* evidenziano alcune criticità quali la persistenza di una marcata segregazione di genere per settore, con concentrazione femminile più elevata in ambiti meno remunerativi e orientati alla cura delle persone, come sanità e assistenza sociale (58,5%) e istruzione (52,9%).

A livello europeo, secondo il *Report on Gender Equality (2025)*, il tasso di occupazione femminile rimane significativamente inferiore a quello maschile, con un divario di circa 10 punti percentuali. Nonostante nell'ultimo anno il mercato del lavoro europeo abbia registrato risultati particolarmente solidi, con livelli di occupazione record e un tasso di disoccupazione molto basso, occorre sottolineare che, su una popolazione europea di età compresa tra i venti e i sessantaquattro anni- pari a 260 milioni di persone- nel 2024, solo tre individui su quattro risultavano occupati. In termini assoluti, 197 milioni erano impiegati e 12 milioni disoccupati. Al di fuori della forza lavoro si trovavano invece 51 milioni di persone, delle quali più della metà, pari a circa 32 milioni, erano donne. In tutti gli Stati membri la quota femminile tra coloro che non partecipano al mercato del lavoro supera quella maschile. In Finlandia, Estonia e Lituania le donne costituiscono poco più della metà dei non attivi, mentre in altri paesi, tra cui Italia, Romania, Cipro, Cechia, Grecia e Malta, la loro presenza supera i due terzi del totale dei non occupati.

Rispetto alla condizione nel mercato del lavoro, un dato particolarmente rilevante riguarda la presenza di figli piccoli: solo il 70% delle donne che vivono in famiglie con bambini sotto i sei anni partecipa al mercato del lavoro, contro oltre il 93% degli uomini nelle stesse condizioni, evidenziando un divario strutturale connesso alla distribuzione del lavoro di cura. Circa 13 milioni indicano che alla base della propria condizione di inattività vi sia il proprio ruolo di caregiver familiare, circa il 75% delle madri con figli piccoli che non lavorano indica gli impegni di cura come motivo principale della mancata partecipazione al lavoro mentre tra i padri la stessa motivazione è riportata solo dal 13% (*Employment and social developments in Europe 2025*).

Dunque, nonostante progressi significativi nel corso del 2024, le donne continuano a essere sottorappresentate nel mercato del lavoro, in virtù di un intreccio complesso tra fattori istituzionali, norme culturali, regimi di welfare, pratiche organizzative e logiche di mercato, che producono effetti differenti su uomini e donne e limitano la capacità dell'economia di sfruttare pienamente il capitale umano disponibile.

Indubbiamente, un dato empirico di particolare rilevanza riguarda la consistente quota di donne inattive nel mercato del lavoro che induce ad interrogarsi, da un lato, sulle ragioni dell'inefficacia delle politiche e delle misure finora implementate e, dall'altro, sulle strategie e sulle condizioni necessarie a promuovere la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, trasformandole in protagoniste del cambiamento economico e sociale.

In questa prospettiva, la ricerca evidence-based condotta con una prospettiva di genere assume un ruolo cruciale: non si limita a registrare le disparità, ma analizza le determinanti strutturali, culturali e istituzionali che producono o riproducono l'esclusione. Solo attraverso la costruzione di evidenze rigorose è possibile identificare gli ostacoli reali alla partecipazione femminile, valutare l'efficacia delle politiche esistenti e orientare la progettazione di interventi mirati, capaci di rispondere in modo specifico ai bisogni di uomini e donne nel mercato del lavoro e così di promuovere una sostanziale parità di opportunità.

La specificità del *Report* qui presentato risponde a tale approccio e all'esigenza di costruire una narrazione integrata, che parta dall'analisi dei dati occupazionali, attraversi le dimensioni economiche, sociali e culturali, e consideri le sfide poste dai nuovi contesti tecnologici e dalle politiche pubbliche. L'edizione di quest'anno si focalizza sulla necessità di *"Orientare i cambiamenti"*, ossia di analizzare e guidare le trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche in modo consapevole, per l'appunto attraverso l'ausilio della ricerca *gender sensitive*. Solo assumendo una prospettiva di genere e basandosi su evidenze empiriche è possibile progettare misure efficaci che rispondano ai bisogni specifici di donne e uomini, evitando che i mutamenti in corso amplifichino le disuguaglianze esistenti.

Gli approfondimenti scelti seguono esattamente questa logica, pertanto il primo capitolo offre una panoramica generale sugli andamenti occupazionali di genere, evidenziando le differenze strutturali tra uomini e donne e le principali tendenze evolutive. Il contributo mostra come il mercato del lavoro continui a essere attraversato da profondi squilibri di genere, nonostante alcuni segnali di miglioramento. L'analisi evidenzia un contesto demografico in rapido cambiamento, segnato dalla riduzione della popolazione in età lavorativa e da un crescente peso delle fasce più anziane. In questo scenario, le dinamiche occupazionali maschili e femminili seguono ancora traiettorie diverse. Il tasso di occupazione delle donne rimane inferiore in tutte le fasce d'età e la presenza di figli continua a incidere in modo significativo sulla partecipazione femminile, mentre non produce effetti comparabili sulla partecipazione maschile. Le differenze territoriali amplificano queste disparità: nel Mezzogiorno molte regioni presentano tassi di occupazione femminile molto bassi e livelli elevati di inattività. Il capitolo evidenzia inoltre che le nuove attivazioni contrattuali confermano una maggiore precarietà per le donne, che più spesso entrano nel mercato attraverso contratti temporanei, stagionali o part time. Anche i dati sullo *stock* occupazionale mettono in luce una crescita concentrata soprattutto nelle fasce più mature, mentre tra le donne in età centrale, cruciale per la costruzione della vita familiare e professionale, l'occupazione tende a ridursi.

Il secondo capitolo approfondisce le dinamiche dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro, con particolare attenzione alle disuguaglianze di genere che caratterizzano i primi passi professionali. L'analisi basata sui dati ISTAT – Forze di lavoro, prende in esame il periodo 2021–2024, e restituisce un quadro di apparente equilibrio di genere che tuttavia nasconde disuguaglianze strutturali persistenti. Tra i nuovi occupati quasi una persona su due è una donna, ma emergono differenze significative nella qualità del lavoro, nella stabilità contrattuale e nella distribuzione settoriale. Le donne accedono più frequentemente a contratti part-time, spesso involontari, e continuano a essere concentrate in un numero limitato di professioni e settori, in particolare istruzione, sanità e servizi alla persona, evidenziando forme marcate di segregazione orizzontale. La condizione delle donne straniere risulta particolarmente vulnerabile, segnando una doppia discriminazione.

Nonostante queste criticità, al momento del primo ingresso nel mercato del lavoro le donne mostrano livelli di competenze pienamente esercitate nella professione avviata, pari o superiori a quelli della componente maschile, anche in ragione di un livello medio di istruzione più elevato. Tuttavia, questo equilibrio iniziale non si riflette nel complesso dello *stock* occupazionale: nel medio-lungo periodo le traiettorie di carriera femminili incontrano maggiori ostacoli, legati non solo a fattori noti come maternità, carichi di cura familiare e limitata disponibilità di servizi di supporto, ma anche a dinamiche organizzative e culturali che condizionano le opportunità di avanzamento professionale.

Il terzo capitolo affronta la relazione tra povertà e lavoro povero, adottando una prospettiva di genere. Il contributo, attraverso l'analisi dei dati ISTAT e Inapp-PLUS 2024, mette in luce come le donne siano spesso maggiormente esposte a forme di lavoro sottopagato e instabile.

L'analisi dimostra come le lavoratrici siano maggiormente esposte a basse retribuzioni, nonostante il fenomeno riguardi anche gli uomini, a causa della prevalenza di contratti part-time, e della loro concentrazione in settori meno remunerativi come sanità, istruzione, commercio e servizi alla persona. L'analisi per fasce d'età mostra che la condizione *low paid* femminile persiste nelle età centrali e mature, mentre per gli uomini tende a concentrarsi nelle fasi iniziali della carriera. La maternità accentua la vulnerabilità retributiva per le donne: le madri con figli piccoli presentano tassi di *low paid* superiori del 25% rispetto ai padri, con divari che permangono anche nelle fasi successive. La tipologia familiare amplifica ulteriormente le disuguaglianze laddove i nuclei monoparentali, la cui maggioranza è composta da donne, mostrano il rischio più elevato, mentre nelle famiglie con due adulti le differenze di genere sono parzialmente attenuate. I dati evidenziano inoltre una dimensione nascosta della povertà femminile, spesso mascherata

dal reddito familiare aggregato, che si traduce in minore capacità di accesso alla salute, di fronteggiare spese impreviste e sicurezza economica complessiva. Il contributo richiama pertanto l'urgenza di sviluppare politiche di contrasto realmente mirate, fondate su sistemi di misurazione della povertà costruiti su base individuale e multidimensionale. Un simile approccio risulta indispensabile per cogliere il maggiore rischio di scivolamento nella povertà che caratterizza le donne, un rischio che resta spesso invisibile quando si utilizzano metriche tradizionali basate sul reddito familiare equivalente. Quest'ultimo, infatti, tende a occultare le dinamiche intra-familiari di distribuzione delle risorse, le asimmetrie di potere economico e decisionale e la diversa esposizione al lavoro povero, alla discontinuità occupazionale e alla precarietà reddituale. L'adozione di misure individualizzate e multidimensionali consente invece di mettere a fuoco la natura composita della povertà femminile, che non si esaurisce nella dimensione reddituale ma include elementi quali la qualità dell'occupazione, l'accesso ai servizi, la disponibilità di tempo, la stabilità dei percorsi di carriera e l'autonomia economica effettivamente esercitabile.

Il quarto capitolo esamina il lavoro domestico retribuito partendo dal contesto dei cambiamenti demografici, che stanno moltiplicando le esigenze di cura e creando nuovi bisogni di *policy*. In questo quadro si intrecciano due fattori principali: da un lato, le persistenti disparità di genere nella distribuzione dei compiti domestici e nelle opportunità lavorative delle donne; dall'altro, la cronica insufficienza dei servizi pubblici dedicati all'educazione, alla cura e alla custodia di minori e anziani. A partire dalle criticità storiche che caratterizzano l'occupazione in questo settore, l'analisi mette in luce alcune tendenze riguardanti la composizione della forza lavoro, composta in larga maggioranza da donne, e la sua graduale trasformazione. Emergono così elementi di una configurazione inedita, interpretabile come riflesso dei cambiamenti nelle esigenze dei nuclei familiari: accanto ai compiti di cura degli spazi domestici, cresce infatti la richiesta di servizi orientati alla cura diretta delle persone.

Il quinto capitolo indaga l'interazione tra genere, valori culturali e mercato del lavoro, evidenziando come norme sociali e percezioni valoriali rappresentino la base di scelte professionali e di vita. In particolare, il lavoro di analisi si concentra sulle configurazioni valoriali, partendo dai dati dell'ESS Round 11 e dalla matrice dei valori di Schwartz, sono stati analizzati sei item lungo quattro assi: competenza e riconoscimento, ambizione e riconoscimento dei risultati, autonomia e indipendenza, sobrietà e non-protagonismo. I risultati mostrano come gli uomini tendano a collocarsi maggiormente vicino all'asse competenza e riconoscimento, mentre l'ambizione è elevata tra gli occupati, con un vantaggio femminile nelle coorti più giovani e maschili nelle età centrali della carriera. L'autonomia risulta condivisa, ma diminuisce tra le persone inattive, mentre la sobrietà caratterizza più frequentemente le donne.

Il sesto capitolo affronta le sfide e le opportunità della transizione digitale, con particolare riferimento all'intelligenza artificiale, alle trasformazioni del lavoro e alle implicazioni di genere. Il capitolo analizza l'impatto dell'intelligenza artificiale sul mercato del lavoro attraverso una prospettiva di genere, evidenziando come la transizione digitale non produca effetti neutri ma tenda a riflettere e talvolta amplificare le disuguaglianze esistenti. Dopo aver decostruito il mito della neutralità tecnologica, mostrando come algoritmi e sistemi di apprendimento automatico incorporino bias presenti nei dati e nelle scelte progettuali, il capitolo approfondisce le ricadute differenziate dell'automazione su uomini e donne. Vengono esaminate tre dimensioni chiave: i settori occupazionali, con le donne più esposte ai rischi di "disruption"; le competenze, segnate dalla persistente sottorappresentazione femminile nelle discipline STEM; e l'accesso alle tecnologie, ancora limitato dal gender digital divide e dai carichi di cura. Una parte centrale è dedicata ai bias algoritmici e alle loro manifestazioni discriminatorie, accanto a esempi di applicazioni gender-sensitive che mostrano come l'IA possa invece diventare strumento di inclusione. Infine, il capitolo analizza il quadro regolatorio emergente, sottolineando la necessità di integrare la prospettiva di genere nelle politiche e nelle normative per garantire un ecosistema tecnologico equo e responsabile.



Chiude il report un elaborato che traccia qualche elemento valutativo su come la dimensione di genere sia stata integrata lungo il ciclo di policy del PNRR. L'analisi consente di distinguere tra il livello della programmazione, in cui il Piano ha formalmente integrato la parità di genere come priorità trasversale, e la fase dell'implementazione, nella quale emergono alcuni scostamenti tra gli obiettivi dichiarati e le effettive modalità di attuazione. Mentre nella programmazione il PNRR ha previsto meccanismi come l'obbligo di rendicontazione di indicatori di genere, l'introduzione di criteri premiali e alcuni target volti a promuovere l'occupazione femminile, la fase attuativa mostra un'applicazione talvolta disomogenea e spesso limitata di tali strumenti. In particolare, si osservano ritardi nella produzione dei dati necessari al monitoraggio, una debole capacità di valutare l'impatto delle misure sui divari di genere e una ridotta attenzione alla coerenza tra interventi settoriali e obiettivi trasversali. Questa distinzione mette in luce la necessità di rafforzare sia le strutture di governance dedicate alla parità di genere, sia la qualità dell'evidenza empirica impiegata per valutare l'efficacia delle misure. Solo attraverso un monitoraggio sistematico e un utilizzo rigoroso di dati disaggregati è possibile verificare se e in che misura le risorse del PNRR e gli interventi implementati contribuiscano realmente a ridurre le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro e nei sistemi di welfare.

Capitolo 1 Il mercato del lavoro in ottica di genere: i gap irrisolti

1.1 Introduzione

Lo scenario in cui si colloca l’analisi del mercato del lavoro in ottica di genere per il 2024-2025 è caratterizzato da un fattore apparentemente invisibile dal calcolo statistico degli indicatori, ma determinante per la loro interpretazione. Si tratta del fattore demografico, ossia della progressiva contrazione della classe in età attiva che fa segnare dal 2025 al 2020 nella classe di età 15-64 anni, un calo della popolazione maschile del 1,1% e di quella femminile del 2,7% e nello specifico della classe di età feconda (25-49 anni) un calo del 6,7% degli uomini contro un 9,7% delle donne.

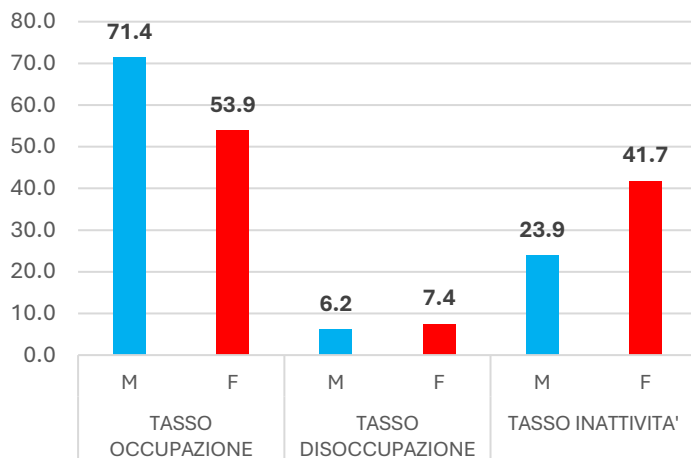
La riduzione della quota di persone potenzialmente disponibili per il mercato del lavoro, associata all’invecchiamento della popolazione, come abbiamo già avuto modo di illustrare nell’ edizione precedente del Rapporto annuale sul mercato del lavoro e politiche di genere (Gender Policy Report 2024), rappresenta uno dei principali effetti della transizione demografica che va gestita con politiche adeguate a garantire la sostenibilità del sistema economico in prospettiva.

1.2 Una fotografia del secondo trimestre 2025

La fotografia del mercato del lavoro in ottica di genere al secondo trimestre 2025 non presenta elementi di novità rispetto allo scenario noto. La figura 1.1 illustra i tre indicatori principali (occupazione, disoccupazione e inattività) per la classe 15-64 anni e poi la figura 1.2 li illustra per maschi e femminile con dettaglio delle classi di età. Proprio l’associazione delle due variabili di genere ed età (specialmente nell’attuale scenario di transizione demografica) rappresenta infatti la chiave di lettura necessaria per distinguere i fabbisogni da coprire con politiche consapevoli.

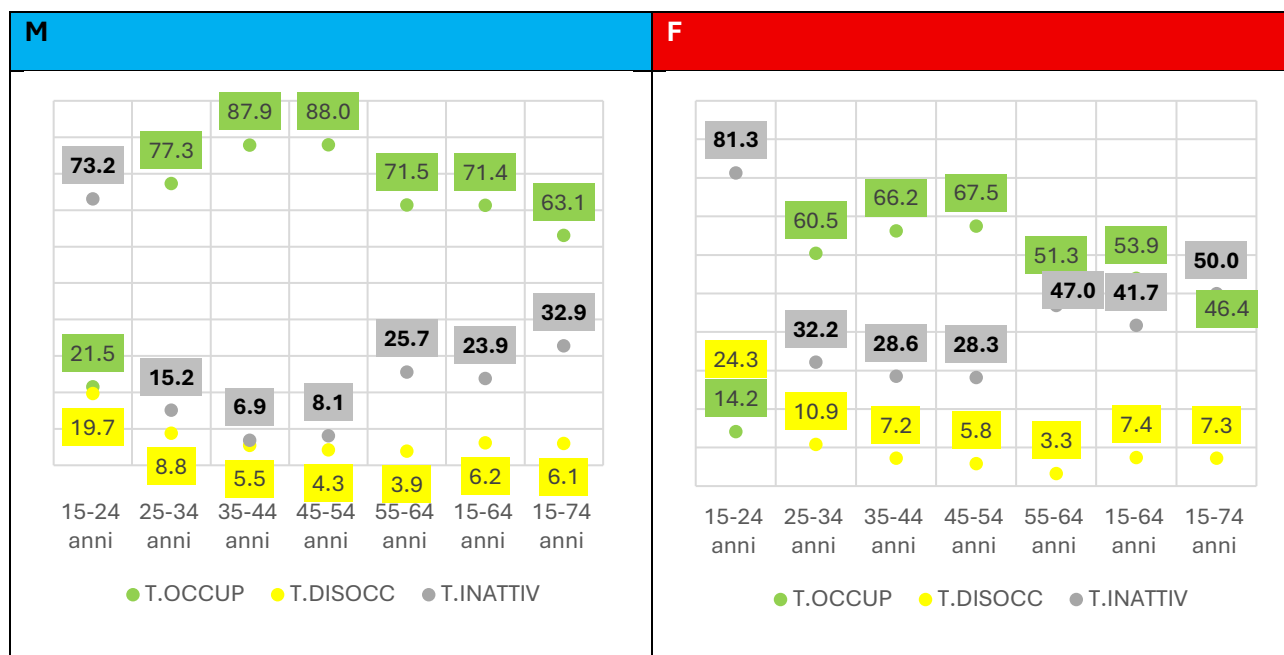
Nel complesso, il modello di partecipazione di uomini e donne resta inalterato. In valori assoluti, questo quadro si traduce in 13.335.000 occupati contro le 9.997.000 occupate, 883.000 disoccupati e 802.000 disoccupate e in 4.460.000 inattivi contro 7.734.000 inattive.

Figura 1.1. Indicatori mercato del lavoro per genere 15-64 anni 2025 2Q



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Figura 1.2. Indicatori mercato del lavoro – per genere e classe di età 2025 2Q



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Ad eccezione della classe di età 15-24 anni, in cui la condizione prevalente per maschi e femmine è l'inattività per motivi di studio e formazione, i tassi di occupazione maschile sono sempre superiori a quelli femminili in tutte le classi di età, con un gap medio crescente nelle fasce centrali. La disoccupazione femminile, ad eccezione della classe 55-64, è sempre superiore a quella maschile, così come l'inattività, con valori molto prossimi a quelli dell'occupazione nella classe in età attiva e nello specifico in quella over 55. Da segnalare che nella classe giovanile 15-24 anni, appare già una caratteristica che distingue il mercato del lavoro in ottica di genere: la prevalenza per le donne della condizione "fuori il mercato del lavoro" piuttosto che "dentro il mercato del lavoro" (v. oltre), ossia i valori di inattività e disoccupazione sono superiori a quelli di occupazione (81,3% e 24,3% contro 14,2%).

Un fattore che incide sugli indicatori di partecipazione è la condizione di "genitore". La tabella 1.1 illustra come avere almeno un figlio, nelle specifiche fasce di età e bisogni di accudimento, abbia effetti diversi sul rapporto tra uomini e donne nel mercato del lavoro. In presenza di un figlio sino ai 5 anni, il tasso di occupazione delle madri è del 58,3% contro il 92% dei padri, il che significa che poco meno della totalità dei padri e poco più della metà delle madri ha un'occupazione. Tra le madri che non lavorano, ne sono alla ricerca una quota doppia rispetto a quella dei padri (7% contro 3,5%) che potenzialmente arriva al quintuplo. Il tasso di mancata partecipazione femminile, infatti, che associa alla disoccupazione anche la condizione di inattività disponibile al lavoro tocca la punta del 15,5%, soprattutto in presenza di figli dai 6 anni in su.

**Tabella 1.1. Indicatori di partecipazione genitori 25-49 anni per genere, ed età del figlio/a più piccolo**

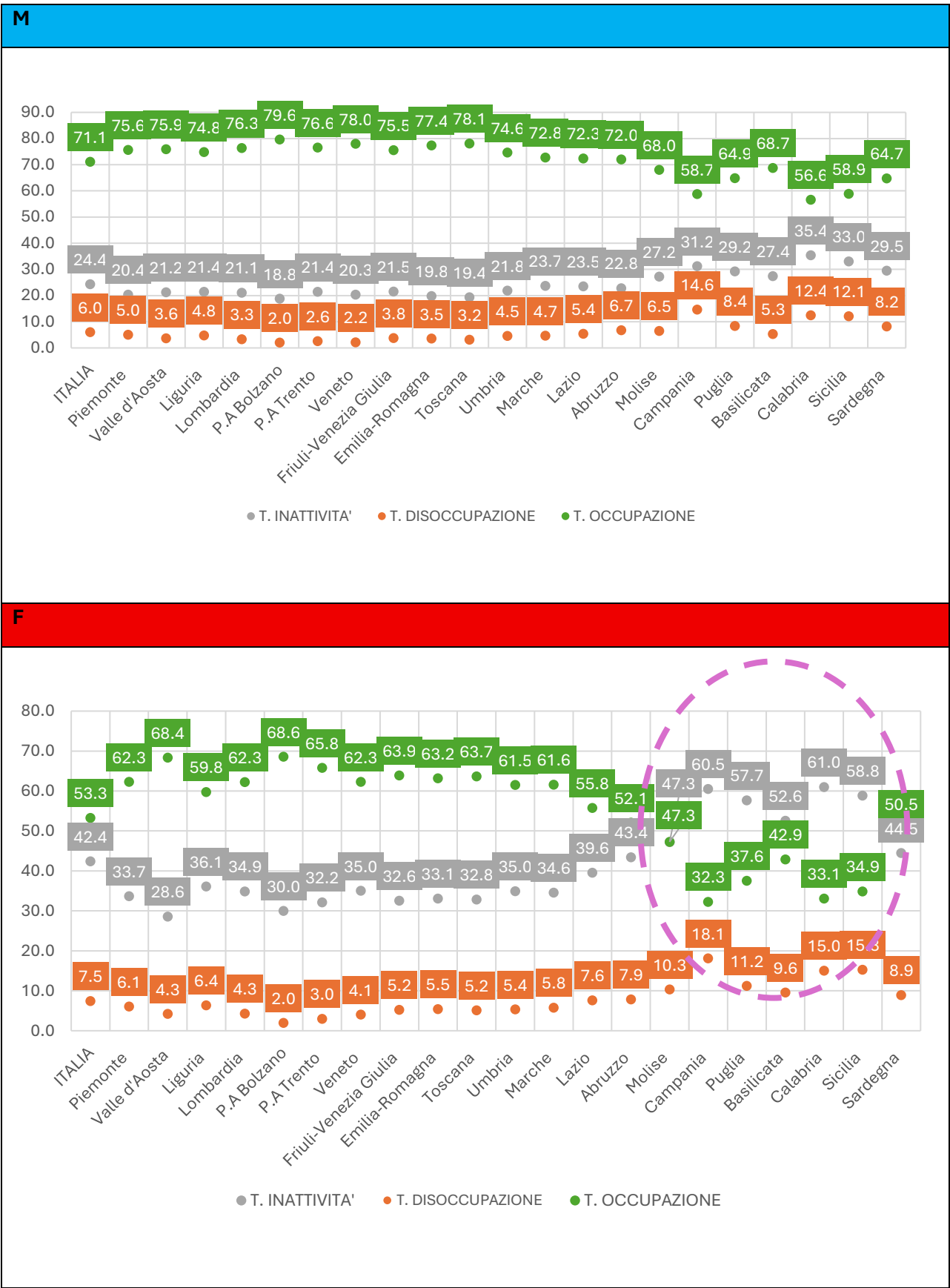
	Tasso di occupazione		Tasso di Disoccupazione		Tasso di mancata partecipazione	
	M	F	M	F	M	F
Fino a 5 anni	92	58,3	3,5	6,5	6,3	14,3
6-17 anni	91,6	65,1	3,4	7,0	6,1	15,4
Fino a 17 anni	91,8	62,2	3,4	6,8	6,2	14,9
18 anni e più	88,1	57,3	5,8	9,2	9,2	21,1
Totale	91,6	61,7	3,5	7,0	6,4	15,5

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Analizzando la fotografia complessiva dei tre indicatori chiave in ottica territoriale, e per classe di età (figure 1.3 e 1.4) si evidenziano due fattori: il permanere dei due diversi modelli di partecipazione tra uomini e donne e la permanenza di aree geografiche in cui la situazione delle donne assume toni di particolare criticità. Considerando la classe di età attiva nel suo complesso (15-64 anni), nel modello maschile, assistiamo ad un andamento piuttosto lineare tra i tre indicatori con i più bassi tassi di occupazione che si registrano in Calabria, Campania e Sicilia. Nel complesso, tuttavia, resta chiara la distanza gli indicatori del “dentro il mercato del lavoro” e quelli del “fuori il mercato del lavoro”: disoccupazione e inattività sono più vicini tra loro. Nel caso degli indicatori riferiti a donne invece l’inattività è più prossima all’occupazione che alla disoccupazione ed in alcuni casi come Molise Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia risulta addirittura superiore al tasso di occupazione (nello specifico di Campania e Calabria circa del doppio).

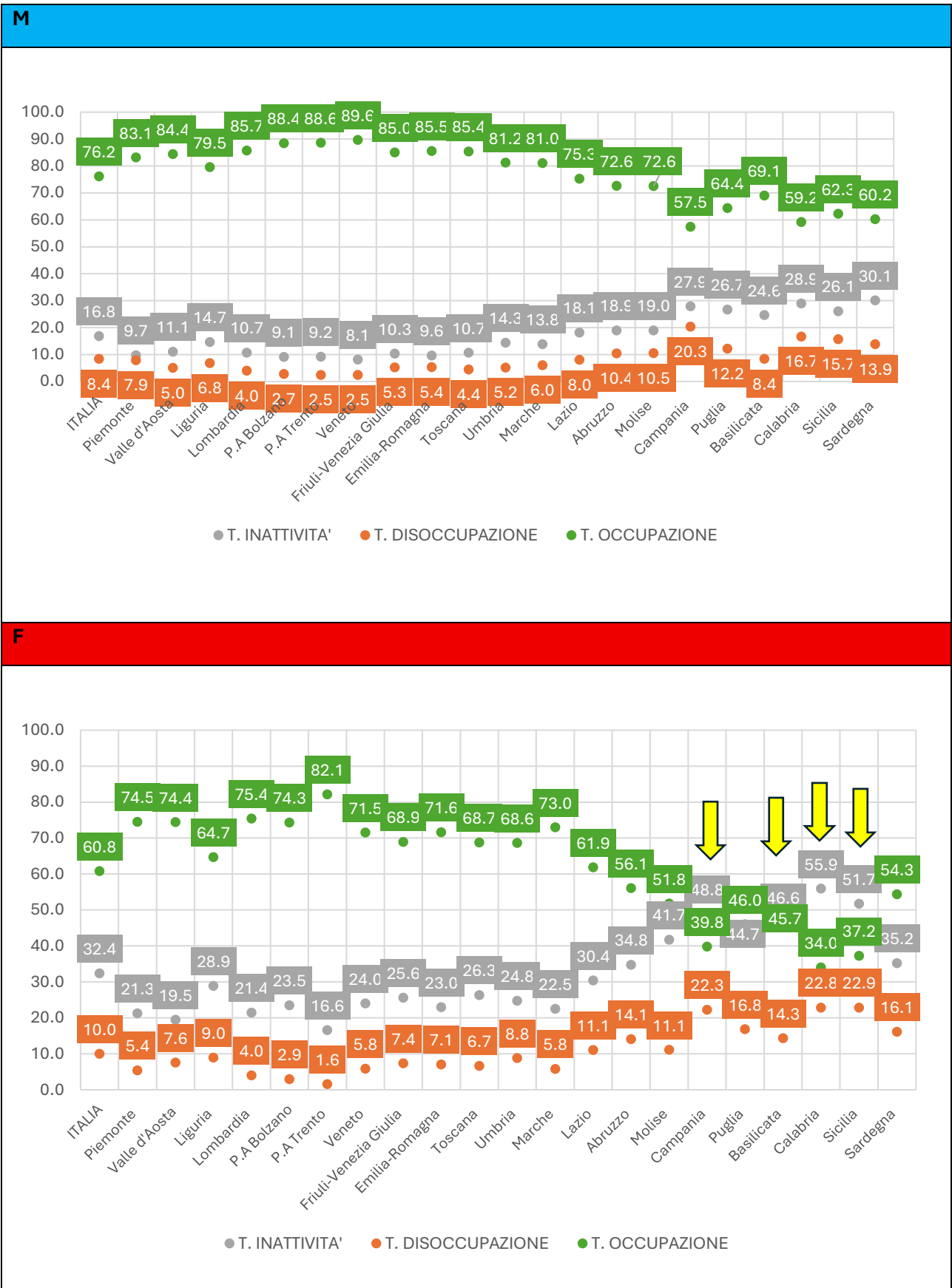
Lo stesso quadro di prossimità tra inattività ed occupazione si presenta in relazione alla classe di età 25-34, che come abbiamo visto alla figura 1.2, su base nazionale, rappresenta la classe di età centrale in cui l’inattività segna la quota più alta.

Figura 1.3. Indicatori del mercato del lavoro per genere e regione – classe età 15-64 anni - 2024



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Figura 1.4. Indicatori del mercato del lavoro per genere e regione – classe età 25-34 anni - 2024



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Se i tassi di occupazione ci quantificano la quota delle persone che lavorano sulla popolazione attiva di riferimento, e quindi ci forniscono indicazioni sulle condizioni della partecipazione al mercato del lavoro, un altro indicatore è rilevante da valutare accanto ai tassi di occupazione di uomini e donne, ossia la loro “distanza”, il gap di genere (tabella 1.2). Si tratta di una misura che a prescindere dai valori di partenza dei tassi, indica quanto il mercato del lavoro sia inclusivo per entrambi. Da un punto di vista territoriale, come abbiamo visto alla figura 1.2, sono al di sotto del 50% di tasso di occupazione femminile 15-64 anni Molise, Basilicata, Puglia, Sicilia, Calabria e Campania, aree in cui si registrano anche i maggiori gender gap rispetto ai tassi maschili (in un range che va dal 20 al 27%). Si tratta di aree quindi in cui le criticità sono rilevanti. Ma anche nel resto del paese, ove pur i tassi di occupazione femminile sono elevati, la distanza con quelli maschili resta degna di nota. È il caso ad esempio del Veneto, ove a fronte di un tasso di occupazione femminile del 62,3% si registra un gap di oltre il 15%, o del Lazio ove a fronte di un tasso di occupazione femminile del 53,3%, il gender gap è prossimo al 18%. Questo significa che nonostante tassi di occupazione piuttosto elevati le condizioni di contesto sono comunque tali da fare registrare una penalizzazione per la componente femminile nel mercato del lavoro, imputabili solo parzialmente alla variabile territoriale. Rispetto alla classe di età 25-34, convenzionalmente definita come classe di età feconda, le regioni con tasso di occupazione femminile al di sotto della media Italia sono sempre quelle del Sud e isole, ma in particolare le aree più critiche in cui i tassi sono al di sotto del 50% sono Puglia, Basilicata, Campania, Sicilia e Calabria, queste ultime tre in cui lavora poco più di una donna su tre in questa fascia di età. Il gender gap in queste aree va dal 6% della Sardegna, sino al 25% di Sicilia e Calabria. Ma lo squilibrio di genere si registra anche nelle regioni del centro Nord: in Veneto è del 18%, seguito da Toscana e Friuli con oltre il 16%.

**Tabella 1.2. Gender gap nei tassi di occupazione per regione e classe di età selezionate**

	15-64	25-34
P.A Bolzano	11	14,1
Valle d'Aosta	7,5	10
P.A Trento	10,8	6,5
Friuli-Venezia Giulia	11,6	16,1
Toscana	14,4	16,6
Emilia-Romagna	14,2	13,9
Veneto	15,6	18,1
Piemonte	13,3	8,6
Lombardia	14	10,3
Marche	11,1	8
Umbria	13,1	12,6
Liguria	15	14,8
Lazio	16,6	13,4
<b>ITALIA</b>	<b>17,8</b>	<b>15,3</b>
Abruzzo	19,9	16,6
Sardegna	14,2	5,9
Molise	20,7	20,8

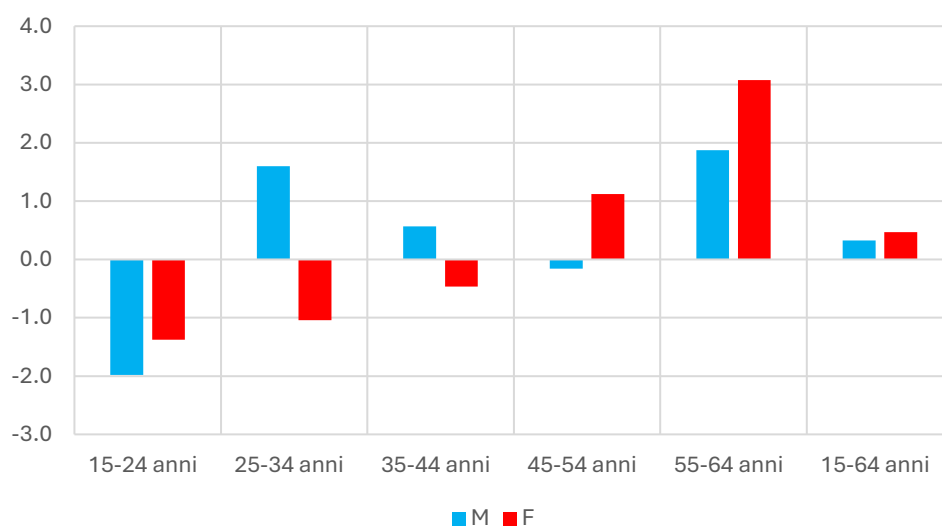
Basilicata	25,9	23,3
Puglia	27,3	18,4
Sicilia	24	25,1
Calabria	23,5	25,2
Campania	26,4	17,6

Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

Circa la qualità dello stock di occupazione considerato, la tabella 1.3 evidenzia la quota femminile sul complesso delle persone occupate in totale, nelle forme contrattuali a tempo indeterminato e a termine, a livello di paese e di singola regione. Le donne sono il 45,3% delle persone occupate. Sono anche il 50,3% dei contratti a tempo determinato e il 44,6% di quelli a tempo indeterminato. Si riproduce quindi il noto modello di minore occupazione per quantità e maggiore presenza nelle forme contrattuali non stabili. Nel caso delle province autonome di Trento e Bolzano, ad esempio, ove i tassi di occupazione femminile sono tra i più elevati (tabella 1.2), sono anche maggiori le quote delle donne nei contratti a termine (56% Bolzano, 61,3% Trento). In nessun caso, invece, tranne la Valle d'Aosta, la quota di donne a tempo indeterminato supera il 50%, ossia risulta maggiore di quella degli uomini.

Passando ad esaminare lo stock di occupazione al secondo trimestre 2025 assistiamo al noto scenario che vede l'occupazione in aumento sia per uomini che per donne nelle classi più anziane nel mercato del lavoro. In particolare, per le donne l'occupazione aumenta solo tra le over 45 e soprattutto tra le over 55. Per gli uomini, invece, l'incremento si distribuisce tra gli over 55 e nella classe di età tra i 25 e 34 ove invece quella femminile, in età fertile, diminuisce (figura 1.5).

**Figura 1.5. Variazioni % Tassi di occupazione per genere e classe di età 2024 - 2025 Q2**



Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025



**Tabella 1.3. Incidenza % F su totale persone occupate e tipologia contrattuale per genere e regione - 2024**

	% F SU TOT	% F SU TD	%F SU TI
<b>ITALIA</b>	<b>45,3</b>	<b>50,3</b>	<b>44,6</b>
Piemonte	47,1	54,0	46,3
Valle d'Aosta	50,7	48,6	51,1
Liguria	47,4	49,7	47,0
Lombardia	46,7	53,7	45,9
P.A Bolzano	48,1	56,0	46,8
P.A Trento	49,2	61,3	46,4
Veneto	47,1	48,7	46,9
Friuli-Venezia Giulia	47,5	55,8	46,3
Emilia-Romagna	47,2	51,2	46,5
Centro	46,9	51,1	46,2
Toscana	47,3	50,2	46,8
Umbria	48,9	54,9	47,7
Marche	48,6	53,8	47,5
Lazio	45,9	50,2	45,1
Abruzzo	44,3	53,2	42,5
Molise	42,7	49,0	41,5
Campania	38,6	47,4	36,5
Puglia	40,0	46,1	38,5
Basilicata	40,7	44,0	39,8
Calabria	39,4	45,5	37,7
Sicilia	39,5	40,7	39,1
Sardegna	48,2	50,8	47,8

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

### 1.3 Fuori dal mercato del lavoro: disoccupazione, inattività, potenzialità

Come evidenziato dalla figura 1.2 e successive, gli indicatori che illustrano la condizione di non partecipazione al mercato del lavoro hanno una specifica connotazione di genere. I tassi femminili sia di disoccupazione (non avere lavoro ma cercarlo) sia di inattività (non avere lavoro e non cercarlo o cercarlo solo a determinate condizioni) presentano valori sempre superiori a quelli maschili.

La tabella 1.4 illustra i tassi di disoccupazione per genere e regione per le classi di età selezionate e la misura del GG(F), ossia del gender gap misurato su base femminile, come distanza tra i tassi femminili e maschili – dal momento che i tassi di disoccupazione femminili sono generalmente prevalenti. Il valore negativo illustra, in questo caso, la misura in cui il tasso di disoccupazione maschile, sia superiore a quello femminile. Per le classi di età 15-64 anni, i tassi di disoccupazione femminile sono sempre superiori, con punte più elevate in Campania (18%), Calabria e Sicilia (oltre il 15%), aree in cui sono elevati anche i tassi maschili. Il caso in cui la

distanza dai tassi di disoccupazione maschile sia più marcata è la Basilicata (+4,3%). Nella classe di età giovanile i tassi di disoccupazione femminile più elevati sono in Calabria (47,5%) Campania (43,3%) e Molise (41%). La disoccupazione maschile supera invece quella femminile nella Provincia A. di Trento (+10%), Abruzzo (+3,7%) Bolzano (+1,4%) e Liguria (+0,5%). Nella classe di età 25-34 i tassi di disoccupazione femminile più elevati si registrano in Sicilia, Calabria e Campania (oltre il 22%). In Campania la situazione è critica anche per la componente maschile il cui tasso di disoccupazione è inferiore solo di due punti.

**Tabella 1.4. GG(F) Gender gap nei tassi di disoccupazione per classe di età selezionate e regione - 2024**

	15-64	25-34
<b>ITALIA</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>
Piemonte	1,1	-2,5
Valle d'Aosta	0,7	2,6
Liguria	1,6	2,2
Lombardia	1	0
P.A Bolzano	0	0,2
P.A Trento	0,4	-0,9
Veneto	1,9	3,3
Friuli-Venezia Giulia	1,4	2,1
Emilia-Romagna	2	1,7
Toscana	2	2,3
Umbria	0,9	3,6
Marche	1,1	-0,2
Lazio	2,2	3,1
Abruzzo	1,2	3,7
Molise	3,8	0,6
Campania	3,5	2
Puglia	2,8	4,6
Basilicata	4,3	5,9
Calabria	2,6	6,1
Sicilia	3,2	7,2
Sardegna	0,7	2,2

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Nelle figure 1.3 e 1.4, per la classe 15 – 64 anni, per gli uomini abbiamo notato una maggiore prossimità tra i due indicatori inattività e disoccupazione, con la disoccupazione che non supera il 14,6% e l'inattività il 35,4%. Per la componente femminile invece si assiste ad una maggiore polarizzazione: la disoccupazione più elevata è al 18% mentre l'inattività raggiunge anche il 61%. Questo primo sguardo conferma la peculiarità femminile in entrambi gli indicatori di lontananza dal mercato del lavoro.

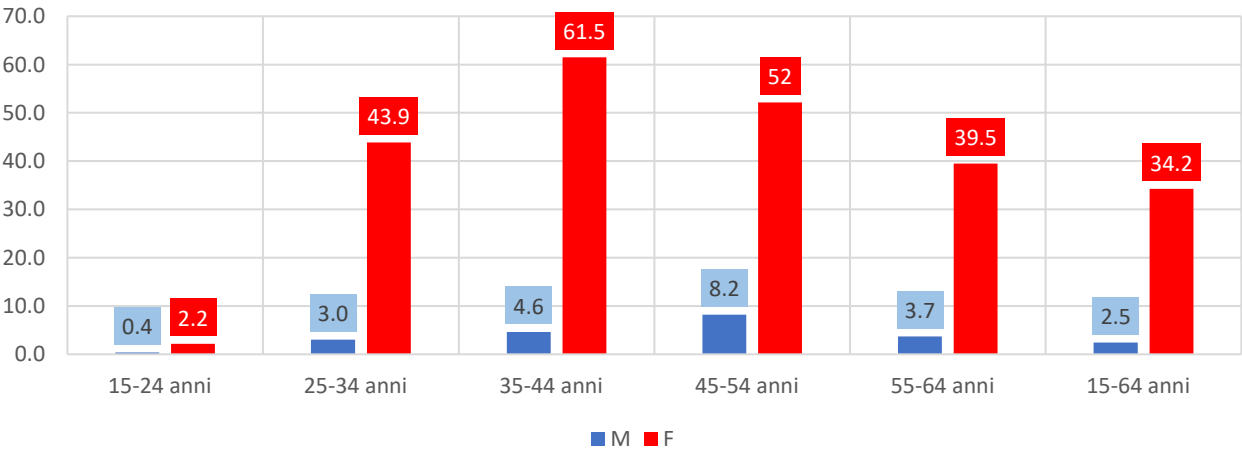
L’inattività, tuttavia, rappresenta un indicatore composito, nel senso che descrive una condizione di non partecipazione che ha alla base motivazioni fortemente connotate al genere. Come noto, anche i più recenti dati sulle motivazioni all’inattività confermano come la condizione di non lavorare e di non cercarlo per gli uomini sia prevalentemente legata a motivi di studio e formazione professionale, mentre per le donne, a partire dai 25 anni la motivazione prevalente sia il dover far fronte ad esigenze di cura. La tabella 1.5 evidenzia specificatamente lo squilibrio di genere nella motivazione di cura sul totale (34,2% le donne e 2,5% gli uomini) tra i 15 e 64 anni, con divario crescente tra i 25-34 anni e tra i 35 e 44 – classe di età tipica della cd. sandwich generation femminile (figura 1.6).

**Tabella 1.5. Incidenza motivazioni inattività sul totale per genere e classe di età – 2025Q2**

	15-24		25-34		35-44		45-54		55-64		15-64	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Scoraggiamento	2,1	1,8	12,7	8,0	24,0	12,1	22,5	13	7,9	7,2	7,9	7,4
Motivi familiari	0,4	2,2	3,0	43,9	4,6	61,5	8,2	52	3,7	39,5	2,5	34,2
Studio, formazione professionale	89,6	90,6	45,5	25,7	2,9	3,0	1,3	1	0,3	0,1	48,2	29,7
Aspetta esiti passate azioni di ricerca	2,2	1,5	12,3	7,1	18,9	4,7	12,8	5	3,4	1,1	5,6	3,0
Pensione, non interessa anche per motivi di età	0,4	0,4	1,5	1,7	1,4	4,7	6,0	12	57,0	36,6	16,1	13,8
Altri motivi	5,3	3,6	24,9	13,7	48,1	14,0	49,1	17	27,7	15,5	19,7	11,9
Tutte le voci	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	100	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

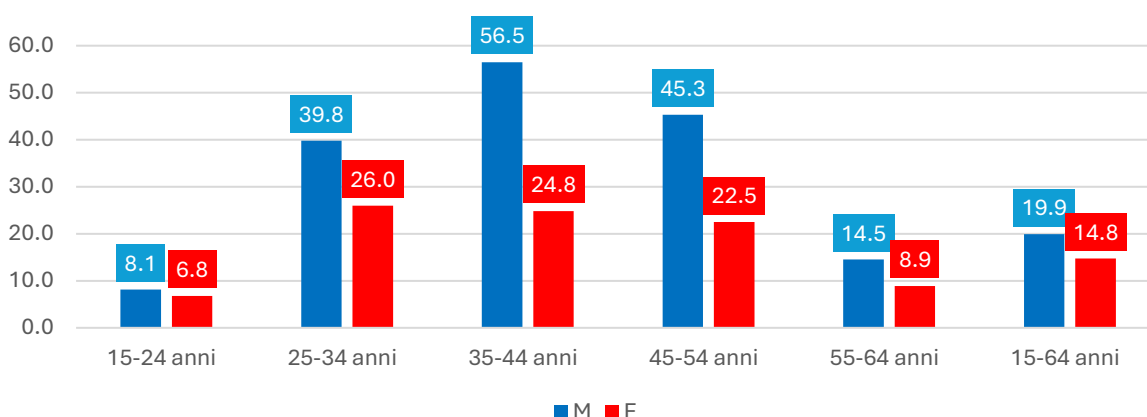
**Figura 1.6. Incidenza motivi familiari su totale motivazioni inattività per genere e classe di età – 2025Q2**



Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

Le potenzialità di cambiamento di questo scenario (dal lato dell'offerta di lavoro) sono rappresentate dalla figura 1.7. Le forze lavoro potenziali, quindi la componente dell'inattività più prossima al mercato del lavoro, perché disponibile a determinate condizioni, presenta comunque tassi più alti per gli uomini. Il che significa che pur in presenza di tassi di inattività inferiori, la componente maschile è più dinamica, la condizione di inattività più transitoria: il 40% degli inattivi tra i 25-34 anni e il 56,5% tra i 35 e 44 anni si dichiara pronto a lasciare la condizioni di inattività, mentre per le donne tale disponibilità non supera il 26%. Tale condizione, tra i vari fattori dipende molto dalle motivazioni all'inattività: lo studio e formazione prevalente per gli uomini presenta come caratteristica intrinseca la dinamicità e variabilità nel tempo, mentre le esigenze familiari, prevalenti per le donne presentano spesso una strutturalità ed una incapacità di programmazione che influenza la disponibilità femminile.

**Figura 1.7. % Forze lavoro potenziali su totale persone inattive per genere e classe di età**

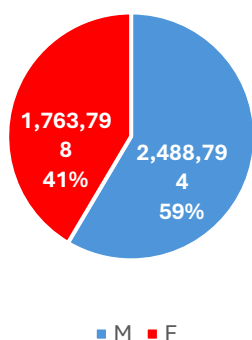


Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

#### 1.4 Le nuove attitudini contrattuali per genere nel primo semestre 2025

Analizzando il flusso delle nuove assunzioni per gli ultimi dati disponibili relativi al primo semestre 2025 (figura 1.8), si osserva il mantenimento della proporzione di genere: 41% donne e 59% uomini, collocati secondo la stessa proporzione per il 41,8% tra i 30 e i 50 anni, per il 37,4% under 29 e la restante quota a over 50 (20,8%).

**Figura 1.8. Flusso delle nuove assunzioni al primo semestre 2025**



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Come tipologia contrattuale, si conferma la prevalenza del lavoro a termine per uomini e donne, che pesa per il 45,9% sul totale dei primi e per il 40% sui contratti delle seconde (tabella 1.6). Si conferma anche il modello di reclutamento femminile: la seconda opzione per gli uomini resta sempre il tempo indeterminato, per le donne la quota di stagionale supera il tempo indeterminato e se ad essa si aggiunge la quota di lavoro intermittente si conferma la precarietà del quadro della partecipazione femminile al mercato del lavoro.

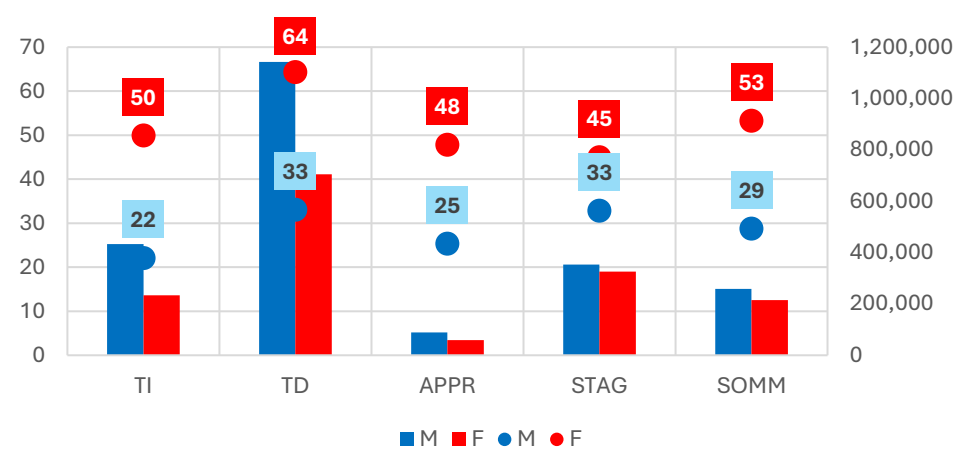
**Tabella 1.6. Nuove attivazioni contrattuali per genere e tipologia di contratto. Incidenza del tipo di contratto per genere - I semestre 2025**

				% contratto su tot per genere	
	M	F	TOT	M	F
TI	432.715	233.501	666.216	17,4	13,2
TD	1.142.067	704.367	1.846.434	45,9	39,9
APPR	88.449	59.585	148.034	3,6	3,4
STAG	353.843	326.329	680.172	14,2	18,5
SOMM	258.038	214.910	472.948	10,4	12,2
INTER	213.682	225.106	438.788	8,6	12,8
<b>TOT</b>	<b>2.488.794</b>	<b>1.763.798</b>	<b>4.252.592</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Se analizziamo poi il ruolo del part time in questo quadro (figura 1.9) emerge la strutturalità dell'indicatore di "doppia debolezza" femminile: sugli oltre 432.000 contratti a tempo indeterminato siglati agli uomini la quota di part time è il 22%. Sui 233.501 contratti a donne il part time è del 50%. Nel tempo determinato, sul 1.142.000 di contratti a uomini il part time è del 33%, sui 704.367 contratti a donne il part time è del 64%. Il che mostra come a fronte di contratti femminili che rappresentano la metà circa di quelli maschili, la quota di part time è doppia. Rispetto alle classi di età (tabella 1.7) si evidenzia come nel caso maschile il part time tenda a concentrarsi nei contratti a giovani (under 29), mentre per le donne presenti un'incidenza diffusa. Tale fattore può essere solo in parte spiegato con "preferenze adattive delle donne", ossia preferenza dell'offerta di lavoro per impieghi a orario ridotto eventualmente compatibili con esigenze di cura (tabella 1.7). Dal momento che si tratta di part time non scelto ma proposto come opzione contrattuale può incidere anche le caratteristiche dei settori di applicazione (tabella 1.8). Tuttavia, se osserviamo che la presenza nel settore terziario incide sul complesso dei contratti solo per il 6% in più rispetto agli uomini, restano alcuni fattori da approfondire.

Figura 1.9. Nuove attivazioni contrattuali per tipologia e genere e quota % part time per tipologia contrattuale



Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

Tabella 1.7. % Part time Nuove attivazioni contrattuali per tipologia, genere e classe di età - I semestre 2025

	Età	%PART TIME					
		TI	TD	APPR	STAG	SOMM	TOT
M	Fino a 29	26	41	26	42	33	32,5
	30 - 50	19	30	22	27	24	24,6
	51 ed oltre	24	27	17	27	30	24,5
	Totale	22	33	25	33	29	27,5
F	Fino a 29	44	64	48	49	55	46,5
	30 - 50	48	65	48	43	51	50,1
	51 ed oltre	60	65	49	44	55	49,8
	Totale	50	64	48	45	53	48,7
TOT	Fino a 29	33	50	34	45	41	38,3
	30 - 50	29	43	34	34	37	35,2
	51 ed oltre	36	41	31	36	44	35,0
	Totale	32	45	34	39	40	36,3

Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

**Tabella 1.8. Incidenza del settore economico sul totale assunzioni per genere e incidenza della classe dimensionale sul settore per genere – I semestre 2025**

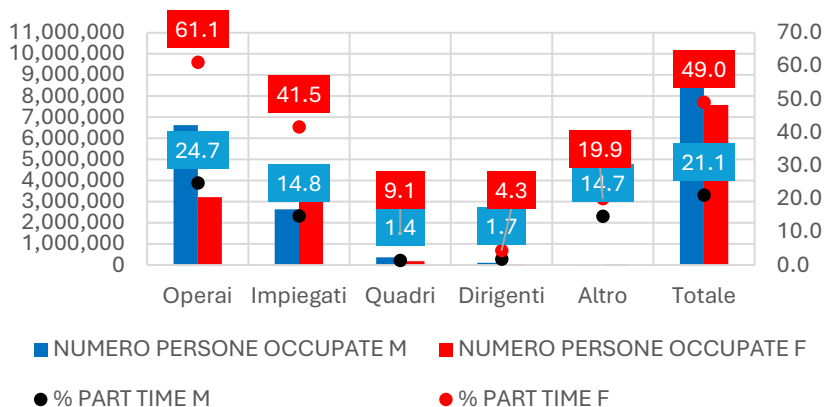
	% settore su tot assunzioni		% classe dimensionale sul settore per genere					
			% fino a 15		16 - 99		100 e più	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,4	0,2	73,4	67,9	19,0	18,0	7,6	14,1
Att. estrattiva – att. Manifatt. - fornitura energia elettr., gas, vapore e aria cond.- fornitura acqua- reti fognarie, att. Tratt. dei rifiuti e risanamento	13,1	7,0	36,1	40,3	36,8	31,7	27,0	28,0
Costruzioni	14,3	0,9	61,7	62,2	30,5	28,5	7,8	9,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio - riparazione di autoveicoli e motocicli - trasporto e magazzinaggio - servizi di alloggio e di ristorazione	38,2	44,3	50,9	56,9	31,7	25,1	17,4	18,0
Servizi di informazione e comunicazione	4,8	4,0	15,0	18,0	24,2	21,3	60,8	60,8
Attività finanziarie e assicurative	0,3	0,6	24,5	46,7	19,6	16,0	55,9	37,3
Attività immobiliari	0,2	0,5	74,0	82,3	22,4	13,7	3,7	4,1
Attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto	20,0	26,6	12,9	13,6	15,2	13,4	71,9	73,0
Amministrazione pubblica e difesa - assicurazione sociale obbligatoria - istruzione - sanità e assistenza sociale	1,4	7,5	23,8	27,5	31,5	26,6	44,7	45,8
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento - riparazione di beni per la casa e altri servizi	7,3	8,4	56,7	56,0	26,6	26,5	16,7	17,5
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	0,0	0,0	22,3	24,3	27,4	26,0	50,3	49,7
<b>TOTALE</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>41,3</b>	<b>40,5</b>	<b>28,0</b>	<b>22,4</b>	<b>30,6</b>	<b>37,1</b>

Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

## 1.5 Lavoro dipendente e retribuzioni

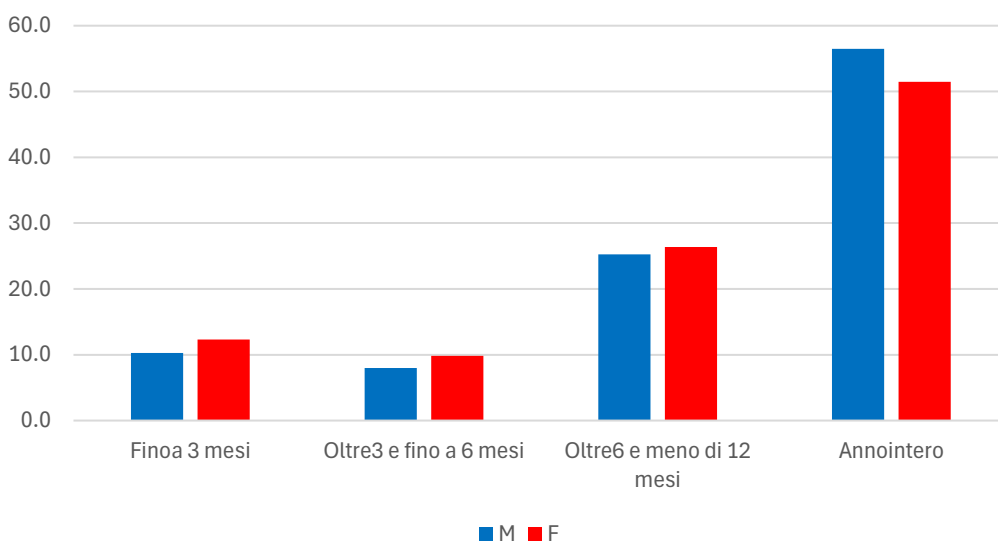
Analizzando solo la componente del lavoro dipendente femminile e il suo regime retributivo, emerge un quadro che fornisce la quantificazione delle criticità sinora elencate. I dati Inps misurano in 10.143.527 maschi e 7.587.475 donne le persone con contratto di lavoro dipendente per cui sono state registrate contribuzioni da lavoro nell'anno 2024. La loro distribuzione per profili presenta il noto modello di segregazione verticale di genere, mentre la quota di part time ad essi associata illustra il quadro di partenza orario su cui analizzare le retribuzioni (figura 1.10). La tipologia di periodo retribuito sul totale (figura 1.11) associa a questo quadro le caratteristiche della discontinuità del modello occupazionale femminile che presenta contribuzioni più distribuite su fasce mensili piuttosto che su base annuale.

**Figura 1.10. Numero persone occupate dipendenti per profilo e genere e Incidenza del part time %**



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

**Figura 1.11. % Tipologia periodo retribuito su totale per genere**

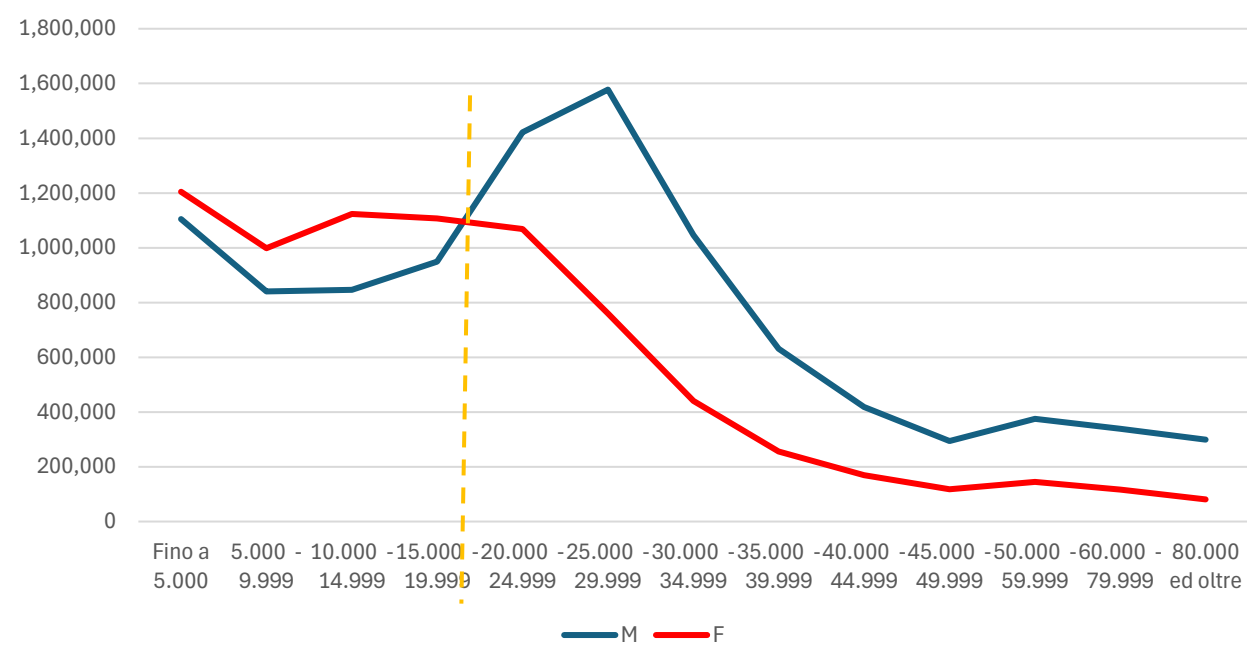


Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Stante questo quadro, la figura 1.12 illustra la distribuzione per genere lungo la curva delle classi retributive. Le donne sono una quota più alta degli uomini nelle classi sino ai 20 mila euro annui (figura 1.13) poi decrescono all'aumentare della retribuzione.

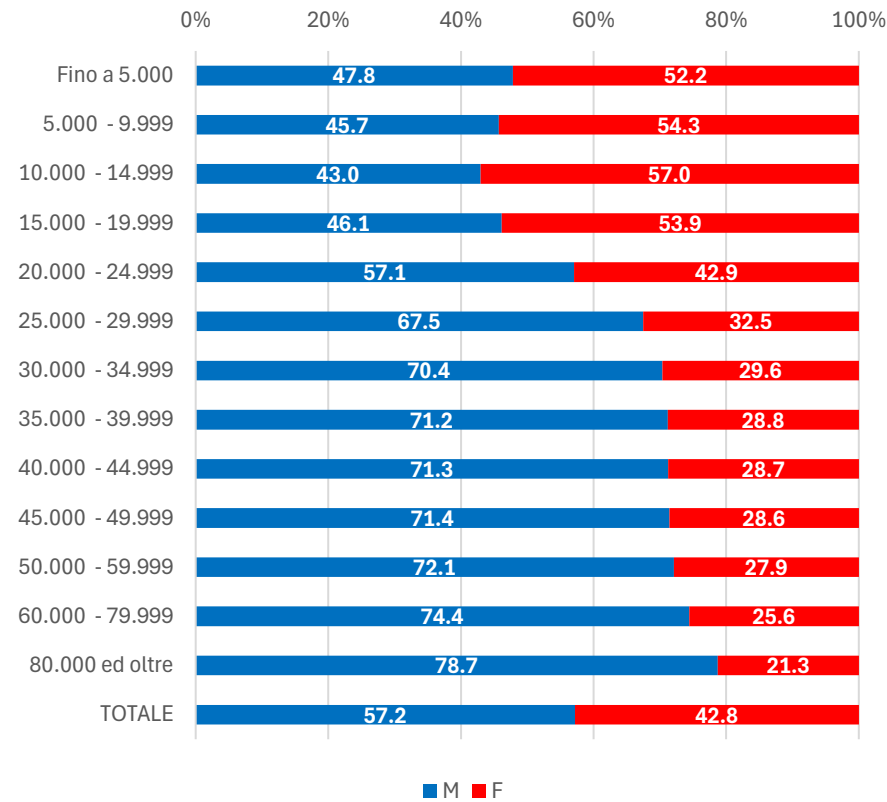


Figura 1.12. Persone occupate dipendenti per genere e classe di retribuzione - 2024



Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

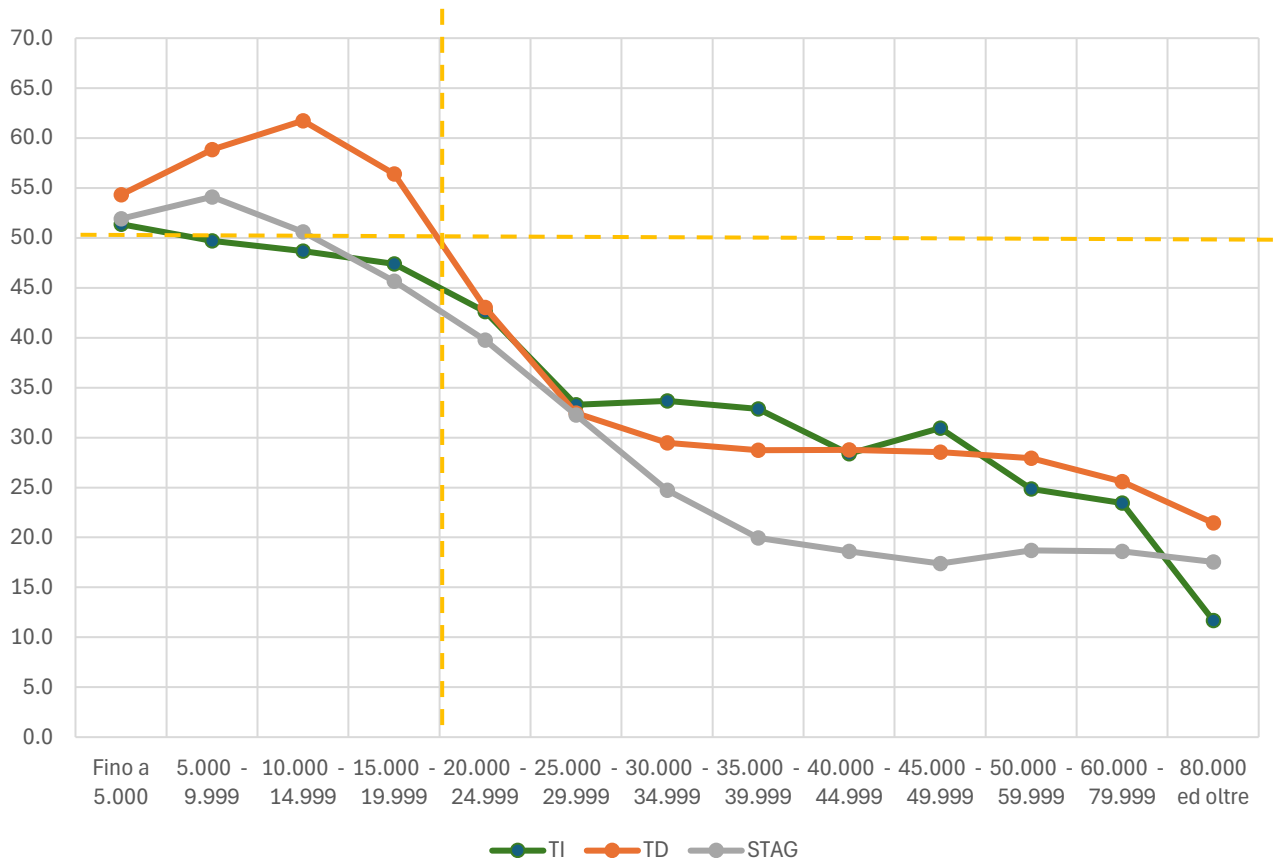
Figura 1.13. Composizione di genere classi retributive 2024



Fonte: elaborazione Inapp su dai Istat 2025

Associando a questo quadro la variabile contrattuale si evidenzia come entro il range dei 20 mila euro ci sono in figura 1.14 i contratti a tempo determinato e stagionale in proporzione maggiore a quella maschile.

**Figura 1.14. % donne su tot (M+F) per classe retributiva e tipologia contrattuale**



Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat 2025

Pertanto, la segregazione verticale di ruolo, con la presenza delle donne nei livelli non apicali, l'incidenza notevole e trasversale dell'orario ridotto, il lavoro a termine e discontinuo, testimoniato da una contribuzione a singhiozzo, delineano un quadro che attesta le donne nelle fasce più basse della retribuzione. Questa situazione sembra cristallizzare il modello di donna come *second earner* in famiglia, determinando di conseguenza tutta una serie di scelte di bilancio familiare che poggiano sul sacrificio del reddito più debole, innescando, sopra tutto in contesti di carico di cura familiare, "trappole" da cui le donne con difficoltà proveranno ad uscire.

## **Capitolo 2 Primi passi nel lavoro: dinamiche e disuguaglianze di genere nei nuovi ingressi nel mercato del lavoro italiano**

### **2.1 Introduzione**

L'ingresso nel mercato del lavoro costituisce un momento cruciale nei percorsi di vita e di costruzione dell'autonomia economica e sociale delle persone, oltre a rappresentare un indicatore chiave della capacità del sistema produttivo di valorizzare il capitale umano disponibile. Analizzare i primi ingressi nell'occupazione consente di comprendere non solo le modalità attraverso cui i giovani, soprattutto, si affacciano sul mercato del lavoro, ma anche le disuguaglianze strutturali che ne condizionano le traiettorie. Tra queste, le disparità di genere continuano a rivestire un ruolo centrale, manifestandosi tanto nei tassi di partecipazione e nelle probabilità di accesso quanto nella qualità e stabilità delle posizioni lavorative iniziali.

Sebbene negli ultimi decenni si siano registrati progressi significativi nella partecipazione femminile, il mercato del lavoro italiano continua a caratterizzarsi per ampi divari di genere, anche attribuibili a persistenti forme di segregazione orizzontale e verticale. La prima si traduce in una concentrazione della componente femminile in specifici settori e professioni, spesso a minore contenuto tecnologico o di responsabilità — come l'istruzione, i servizi alla persona o il pubblico impiego — mentre la seconda riguarda la scarsa presenza delle donne nelle posizioni apicali e nei ruoli decisionali, anche in contesti ad alta qualificazione. Queste dinamiche, ampiamente documentate in letteratura (Rosti, 2006; Ryan e Haslam, 2005; EU publications, 2009; Baronio e Mattei, 2024), incidono fortemente sulle opportunità di carriera e sulle condizioni di accesso al lavoro, contribuendo alla riproduzione dei divari di genere sin dalle prime fasi della vita professionale.

Il periodo compreso tra il 2021 e il 2024 costituisce un osservatorio privilegiato per esaminare tali processi. Dopo la fase più acuta della crisi pandemica, il mercato del lavoro italiano ha evidenziato segnali di ripresa, ma anche elementi di discontinuità e vulnerabilità. L'emergenza sanitaria ha infatti colpito in misura asimmetrica uomini e donne, amplificando le difficoltà di inserimento della componente femminile, in particolare tra le giovani e tra coloro con livelli di istruzione medio-bassi. Parallelamente, l'adozione di politiche di sostegno all'occupazione e di incentivi all'assunzione ha ridefinito parzialmente le opportunità di ingresso, ma senza eliminare del tutto le asimmetrie di genere legate alle caratteristiche contrattuali e alla segmentazione del mercato del lavoro (INAPP, 2023; CNEL - ISTAT, 2025).

Il presente contributo, basato sui microdati delle Rilevazioni Continue sulle Forze di Lavoro (RCFL) dell'ISTAT per le annualità 2021–2024, si propone di analizzare in chiave comparata i primi ingressi nell'occupazione tra uomini e donne, con l'obiettivo di individuare le principali tendenze e i fattori che continuano a generare differenze nei percorsi di accesso al lavoro. L'analisi si concentrerà su indicatori di partecipazione, tipologia contrattuale, stabilità dell'impiego e caratteristiche delle prime posizioni occupate, considerando le influenze esercitate da variabili quali età, titolo di studio, area geografica e settore di attività.

Nello specifico sono state isolate le persone occupate nell'anno che avevano iniziato il loro lavoro lo stesso anno della rilevazione e che dichiaravano di non aver precedenti esperienze lavorative. Si tratta, in altre parole, di un aggregato che definisce la platea delle persone che sono entrate per la prima volta nel mondo del lavoro nel quadriennio in questione.

### **2.2 Le caratteristiche delle donne neo-occupate. Un primo confronto di genere**

Nel complesso, i nuovi occupati nel quadriennio considerato ammontano a poco più di 1 milione e 250mila individui (tabella 2.1), per una media di 313mila ingressi all'anno (con un'incidenza media annua sul volume

degli occupati complessivi dell'1,4%). È il 2022 a presentare i valori più elevati nelle prime transizioni verso l'occupazione (340mila), probabilmente anche per effetto trascinamento delle dinamiche occupazionali particolarmente vivaci dopo la crisi pandemica del 2020.

I flussi tendono poi a ridimensionarsi nei due anni successivi, per quanto le donne presentino, nel 2023, valori ancora in crescita rispetto all'anno precedente.

**Tabella 2.1. Neo occupati per genere e anno d'ingresso nell'occupazione. Valori assoluti (000) e percentuali**

Anno di ingresso	Valori assoluti			Valori percentuali		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
2021	166	152	318	52,4	47,9	100
2022	179	161	340	52,6	47,4	100
2023	161	164	325	49,5	50,5	100
2024	142	128	270	52,6	47,4	100
<b>Totale</b>	<b>648</b>	<b>605</b>	<b>1.253</b>	<b>51,8</b>	<b>48,2</b>	<b>100</b>

Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

La componente femminile tra i neo-occupati risulta essere peraltro tutt'altro che marginale: nel quadriennio in esame sono 605mila le neo-occupate. In altre parole, poco meno di una persona su due dei nuovi ingressi nell'occupazione tra il 2021 e il 2024 è una donna.

A livello territoriale, sono le regioni dell'Italia settentrionale a contribuire maggiormente al flusso dei nuovi occupati, fornendo il 43% del totale dei nuovi ingressi (figura 2.1). Contributo al quale concorrono in misura pressoché identica la componente maschile e femminile della popolazione residente in quel territorio.

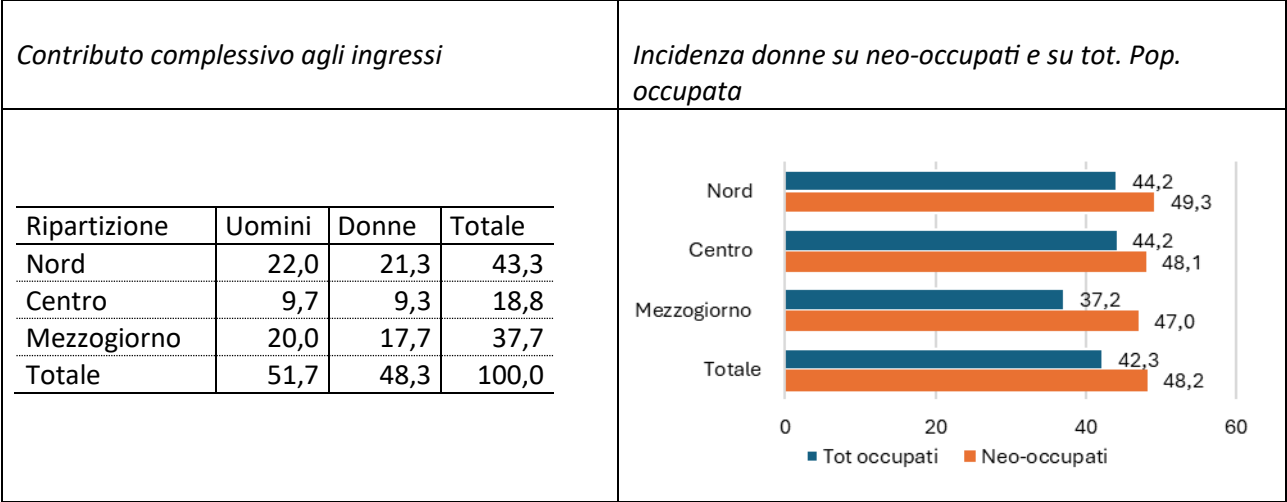
Non trascurabile è tuttavia anche il contributo del Mezzogiorno, che raccoglie quasi il 38% del totale dei nuovi occupati. In questa ripartizione, la componente femminile mantiene un ruolo tutt'altro che marginale: quasi il 18% dei nuovi ingressi complessivi nel quadriennio considerato è infatti riconducibile a donne residenti nelle regioni meridionali e insulari.

Il dato risulta particolarmente significativo se si confronta l'incidenza femminile tra i neo-occupati con quella rilevata nel totale della popolazione occupata. Non solo la quota di donne tra i primi ingressi nel mercato del lavoro è complessivamente più elevata rispetto a quella osservata nel complesso degli occupati (48,2% contro 42,3%), ma tali differenze si confermano anche a livello territoriale: nell'Italia centro-settentrionale lo scarto medio è di circa 5 punti percentuali a favore delle neo-occupate, mentre nel Mezzogiorno la differenza arriva a sfiorare i 10 punti percentuali.

Esiste quindi un "bilanciamento" di genere nei flussi di primo ingresso che in qualche misura tende a scomparire se si guarda al complesso delle persone occupate. La brevità della serie storica analizzata non consente di stabilire quanto sia consolidata, nel tempo, l'incidenza femminile nella dinamica degli ingressi alla prima occupazione. In altre parole, le informazioni disponibili non permettono di chiarire se la mancata coerenza tra le due incidenze derivi da un progressivo aumento del volume relativo delle neo-occupate negli ultimi anni — il che produrrebbe effetti sul complesso dell'occupazione solo nel medio periodo — oppure se la differenza sia riconducibile a dinamiche successive al primo ingresso, determinate da processi di uscita delle donne dal mercato del lavoro. Certo è che il rischio di uscita anticipata dal mondo del lavoro risulta per le donne marcatamente più elevato che per gli uomini, sia per le note dinamiche legate alle esigenze di

conciliazione, ma anche in ragione di una generale maggior esposizione a condizioni lavorative mediamente più fragili<sup>1</sup>.

**Figura 2.1. Contributo complessivo agli ingressi in occupazione e incidenza della componente femminile (\*) tra gli occupati e i neo-occupati per genere e ripartizione geografica**



(\*) media 2021-2024. Età :15 anni e più.  
Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

Come atteso, le persone neo-occupate si concentrano nelle classi di età più giovani. Nel complesso, oltre la metà degli occupati recenti ha meno di 25 anni, mentre più di un terzo rientra nella fascia 25-34 anni (tabella 2.2).

**Tabella 2.2. Neo occupati per genere, anno d’ingresso nell’occupazione e età in classi. Incidenze e distribuzioni percentuali**

Età in classi	Incidenza			Distribuzione		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
15-24	56,5	43,5	100,0	58,6	48,3	53,6
25-34	50,8	49,2	100,0	33,2	34,4	33,8
35-44	38,4	61,6	100,0	5,1	8,8	6,9
45-54	28,9	71,1	100,0	2,0	5,3	3,6
55+	25,9	74,1	100,0	1,1	3,3	2,2
Totale	51,7	48,3	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

Le donne neo-occupate presentano tuttavia una struttura per età lievemente più spostata verso le classi anagrafiche superiori rispetto agli uomini. Da un lato, come vedremo in seguito, le donne neo-occupate presentano livelli di istruzione mediamente più elevati degli uomini, e quindi si caratterizzano per una maggior permanenza nei percorsi formativi, con un conseguente ritardo nell’avvio della carriera. In secondo luogo, tale dinamica riflette il progressivo innalzamento dei tassi di attività femminile nelle fasce d’età più mature,

<sup>1</sup> A tal proposito, la recente pubblicazione “Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità, Roma, Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro” (CNEL – ISTAT, 2025) stima nel 35% la quota di donne *under 35* in condizione di vulnerabilità lavorativa (29% per gli uomini).

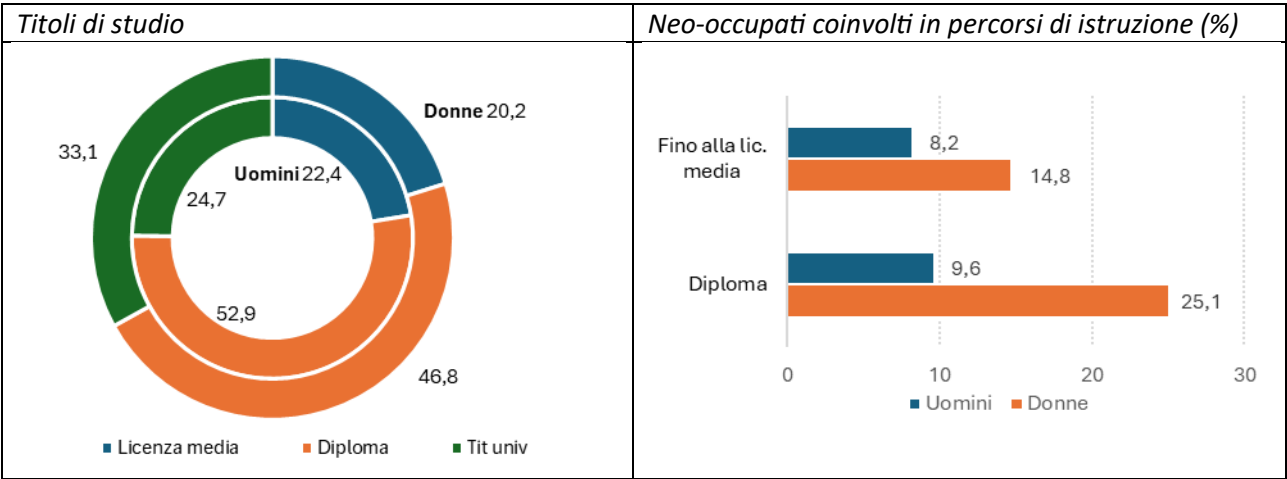
espressione di un'evoluzione strutturale dei modelli di partecipazione al mercato del lavoro e di una crescente continuità delle carriere professionali femminili.

È comunque evidente come i flussi di nuovi ingressi nell'occupazione manifestino, nelle fasce di età più giovani, un segnale particolarmente incoraggiante in relazione all'evoluzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro delle nuove generazioni.

Permangano comunque ampi margini nel miglioramento della partecipazione alla vita attiva delle giovani donne. Si consideri che nel 2024 la quota di donne inattive nella fascia di età 15-34 era pari al 55,7%, quasi 12 punti percentuali più alto di quello registrato tra gli uomini. Gap non riconducibile, se non parzialmente, alla maggior permanenza delle donne nei percorsi di istruzione. Se si considerano, infatti, i NEET non in cerca di lavoro (isolando così la popolazione inattiva e non coinvolta in percorsi di istruzione o formazione), l'incidenza per la componente femminile della popolazione risulta quasi doppia di quella maschile (con valori rispettivamente pari al 15% e all'8,5%)

Come già richiamato in precedenza, le donne neo-occupate presentano un profilo di istruzione mediamente più elevato rispetto ai loro omologhi maschi (figura 2.2). Circa un terzo delle donne alla prima esperienza lavorativa ha conseguito un titolo di studio terziario, vale a dire quasi sei punti percentuali in più rispetto agli uomini. Al contrario, la quota di uomini in possesso di un titolo di istruzione secondario superiore è più alta (52,9% contro il 46,8% delle donne), così per coloro che hanno conseguito al massimo la licenza media (22,4), per quanto risulti particolarmente significativa anche fra le donne neo-occupate (20,2%).

**Figura 2.2. Neo occupati per genere e livello di istruzione e coinvolti in percorsi di istruzione (\*) Valori percentuali. Totale anni 2021-2024**

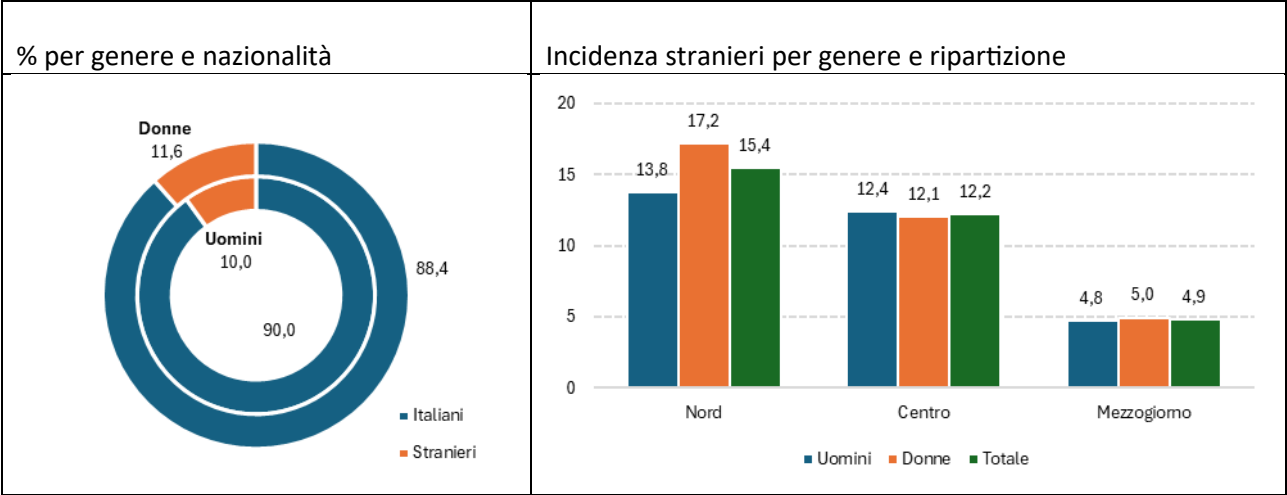


(\*) limitatamente agli individui non in possesso di un titolo terziario  
Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

Tali differenze riflettono, inevitabilmente, anche la giovane età della popolazione considerata. È plausibile, infatti, che una parte dei neo-occupati non abbia ancora completato il proprio percorso formativo e che si tratti, pertanto, di studenti-lavoratori. Ma anche guardando a quest'ultimo aggregato (verificando, quindi, quanti siano coinvolti in percorsi di istruzione formale), sono le donne a mostrare un generale maggior investimento in istruzione: quasi il 15% delle neo-occupate con al massimo la licenza media risulta ancora impegnato in attività di studio (a fronte dell'8,2% tra gli uomini), percentuale che sale al 25% tra le diplomate, contro il 9,6% rilevato tra i diplomati.

Nel complesso, infine, poco meno dell'11% dei neo-occupati non è un cittadino italiano, con un'incidenza leggermente più elevata fra le donne (11,6%) e con una netta concentrazione nelle aree centrali e soprattutto settentrionali del Paese (figura 2.3). È proprio nelle regioni di quest'ultima ripartizione che la popolazione delle donne immigrate appare maggiormente dinamica, con un'incidenza superiore al 17,2%. Molto meno numerosa è invece la presenza straniera nelle regioni meridionali. Queste ultime raccolgono circa il 15% del totale delle neo-occupate straniere, con un'incidenza del 5%. Chiaramente il dato risulta inevitabilmente influenzato dalla diversa distribuzione territoriale delle due popolazioni: si consideri che nell'Italia meridionale e insulare risiede solo il 17% della popolazione straniera con almeno 15 anni di età, contro il 35% di quella italiana. Al contempo, ci sono almeno altri due elementi che differenziano il profilo medio delle neo-occupate straniere da quelle italiane. In primo luogo, la distribuzione per età, che vede le prime meno concentrate nella fascia più giovane (il 35% delle straniere ha tra i 15 e i 24 anni, contro il 57% delle italiane). In secondo luogo, le straniere hanno un livello di studio mediamente più basso, con il 46% che ha al massimo la licenza media (17,4% per le italiane) e solo l'11% un titolo universitario (31% per le italiane).

**Figura 2.3. Neo occupati per nazionalità. Percentuali per genere e incidenza di neo-occupati stranieri per genere e ripartizione geografica**



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

Tale segmento di popolazione è quindi da attenzionare, sia in termini di dinamica di ingresso che di permanenza nell'occupazione. Non a caso per le donne straniere si parla di doppia penalizzazione (*double disadvantage*) nel mondo del lavoro (Brettell e Simon, 1986; Castles e Miller, 2003; Baronio e Mattei, 2024). Ovvero una condizione che somma le disuguaglianze determinate dal genere con quelle determinate dalla cosiddetta *penalizzazione etnica*, ovvero la discriminazione o il trattamento ingiusto che un individuo subisce a causa della sua etnia o origine etnica (Fullin e Reyneri, 2011a e 2011b; Catalini *et al.*, 2023; Baronio e Mattei, 2024).

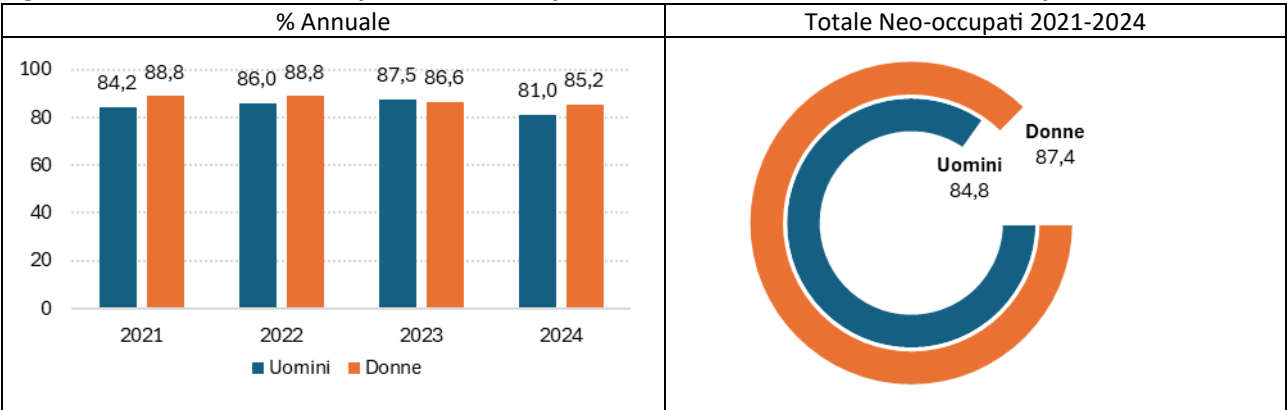
### 2.3 Le caratteristiche del primo lavoro

Il primo contratto di ingresso risulta essere principalmente di natura subordinata, senza particolari differenze tra uomini e donne.

Per entrambe le popolazioni l'ingresso nella prima occupazione avviene prevalentemente attraverso il lavoro dipendente, con valori complessivi per la componente femminile che sfiorano l'88% (figura 2.4).

Peraltro, queste ultime nelle quattro annualità considerate presentano percentuali sempre più elevate rispetto a quelle degli uomini.

**Figura 2.4. Quota di neo-occupate e neo-occupati assunti con un contratto di lavoro dipendente**

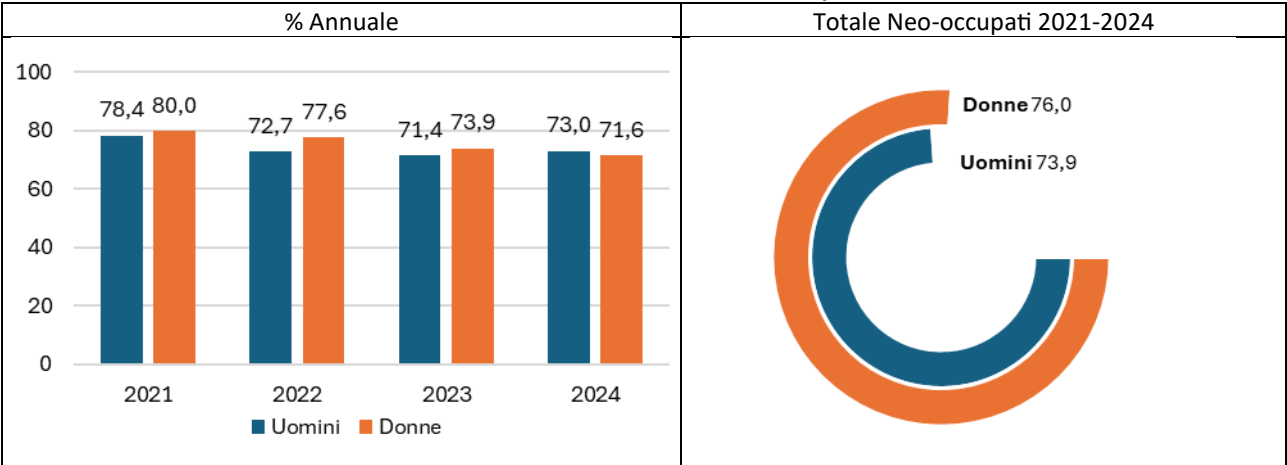


Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

A fronte di un relativo maggior coinvolgimento delle donne nell’occupazione dipendente, le neo-occupate presentano però una maggior (per quanto lieve) esposizione alla precarietà; esposizione che, peraltro, interessa in maniera consistente entrambe le componenti della popolazione.

Nel complesso, infatti, quasi il 75% dei nuovi occupati con lavoro dipendente avviene con un contratto a tempo determinato (figura 2.5), con le donne che presentano una percentuale di circa 2 punti più elevata degli uomini. Va comunque rilevato come, negli anni, l’incidenza del lavoro a termine tra gli ingressi nel lavoro dipendente, sia andata progressivamente, anche se lentamente, diminuendo.

**Figura 2.5. Neo-occupate e neo-occupati assunti con un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, Percentuali su totale assunti con contratto di lavoro dipendente**



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

Nel 2024, infatti, l’incidenza del lavoro a termine tra le neoassunte dipendenti risulta, per la prima volta nel quadriennio considerato, inferiore a quella maschile, attestandosi al 71,6%, ovvero quasi sette punti percentuali in meno rispetto al valore registrato nel 2021.

La principale differenza tra uomini e donne nelle traiettorie di ingresso nel mercato del lavoro continua a essere determinata dall’orario di lavoro. Oltre il 45% delle donne che accedono alla prima occupazione con

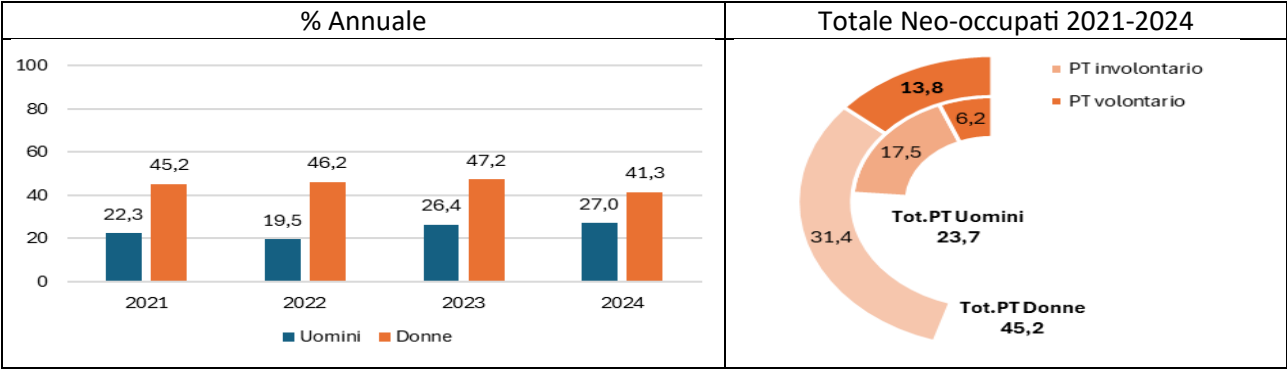


un contratto di lavoro dipendente lo fa con un orario part time, a fronte di una quota maschile che supera di poco il 23% (figura 2.6).

Il fenomeno, come noto, è storicamente e strutturalmente presente nel mercato del lavoro italiano per quanto, i valori rilevati nel quadriennio, mostrano un lieve ridimensionamento del divario di genere: sia in ragione di una riduzione della quota femminile di part-time (soprattutto nel 2024), sia per un progressivo aumento di quella maschile.

Va comunque considerata, nella lettura del dato, la già più volte richiamata giovane età di gran parte dei neo occupati, spesso accompagnata dalla doppia condizione di studente-lavoratore. Tale aspetto risulta determinante per la componente volontaria del part time: oltre il 60% delle donne (e il 75% per gli uomini) che hanno scelto un lavoro con orario ridotto, lo ha fatto, infatti, per conciliare i tempi di lavoro con quelli di studio.

**Figura 2.6. Neo-occupate e neo-occupati assunti con un contratto di lavoro dipendente Part Time. Percentuali su totale assunti con contratto di lavoro dipendente**



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

Ben più preoccupante è, invece, la componente del part time involontario, che risulta evidentemente penalizzante per le donne, già in fase di primo ingresso nell’occupazione: quasi una donna su tre che ha avuto come prima esperienza un rapporto di lavoro dipendente, ha dovuto accettare un contratto part-time. Esposizione gran parte riconducibile ad una diversa distribuzione settoriale delle neo-occupate, rispetto agli uomini, e che vedono le prime più concentrate in comparti (come, ad esempio, quello dei servizi alle famiglie e dell'ospitalità) che registrano quote di part-time involontario particolarmente alte. Nondimeno, appare opportuno richiamare il fatto il part time è associato generalmente ad una retribuzione oraria più bassa, che contribuisce in maniera determinate al divario retributivo di genere (Casarico A., Lattanzio S. ,2022).

Un ulteriore aspetto che si intende approfondire riguarda la verifica della presenza di meccanismi di segregazione settoriale già nella fase di ingresso nel mercato del lavoro. L’obiettivo è comprendere se tali processi, ampiamente documentati nella letteratura in relazione alla distribuzione complessiva della forza lavoro occupata, si manifestino fin dal primo inserimento lavorativo, contribuendo così a riprodurre e consolidare nel tempo le disuguaglianze di genere nella distribuzione occupazionale.

Per fornire una misura della segregazione settoriale di genere è stato utilizzato il Ratio Index di Charles (Tibaldi, 2009), un indicatore che consente di valutare il grado di sovra-rappresentazione (valori positivi) o di sottorappresentazione (valori negativi) delle donne in specifici settori economici<sup>2</sup>. L’indice confronta la quota di donne presenti in ciascun settore con la loro distribuzione complessiva nel mercato del lavoro,

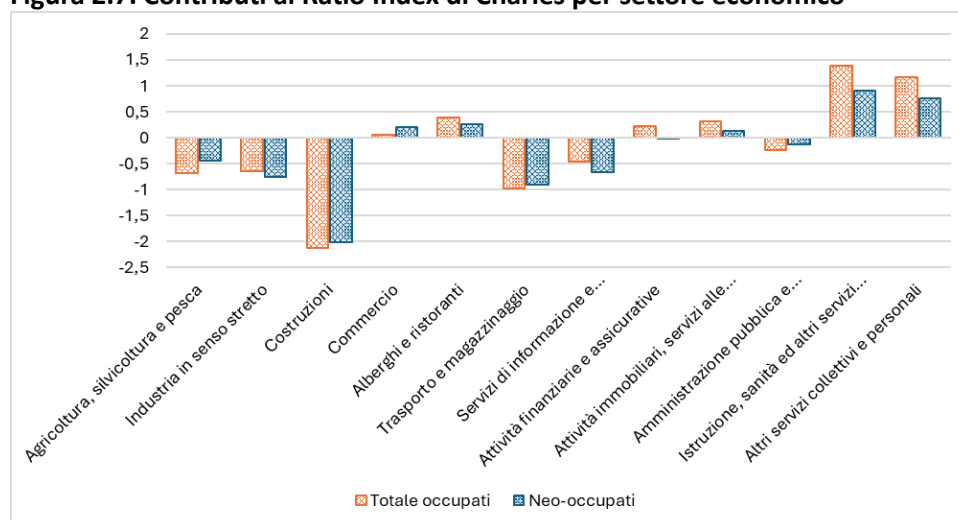
<sup>2</sup> L’indice è stato calcolato utilizzando la media ponderata, attribuendo cioè un peso che tenesse effettivamente conto della rappresentatività, in termini di addetti, dei diversi settori. La formula utilizzata è:

$$Ci = \ln \left( \frac{Fi}{Mi} \right) - \left[ \left( \sum_{i=1}^n \ln \left( \frac{Fi}{Mi} \right) \times Pi \right) / \sum_{i=1}^n Pi \right]$$

standardizzando la misura rispetto alla presenza degli uomini: in altre parole, il valore di ciascun settore indica quanto le donne siano più o meno rappresentate rispetto agli uomini, tenendo conto delle dimensioni relative dei due gruppi. In questo modo, il Ratio Index fornisce una misura relativa della segregazione orizzontale e permette di identificare i settori che contribuiscono maggiormente alla differenziazione di genere nell'occupazione.

Al fine di valutare il livello di segregazione settoriale tra i neo-occupati, si propone un confronto tra la distribuzione di genere nei nuovi ingressi e quella dell'intera forza lavoro occupata (figura 2.7). Questo approccio consente di evidenziare eventuali differenze nella composizione settoriale dei neoentranti rispetto alla media complessiva, mettendo in luce se i meccanismi di segregazione orizzontale emergano già nelle prime fasi della carriera lavorativa.

**Figura 2.7. Contributi al Ratio Index di Charles per settore economico**



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

In tal modo, è possibile identificare i settori in cui le donne risultano sovra o sottorappresentate fin dai primi ingressi nel mercato del lavoro e valutare la continuità o l'intensità dei processi di canalizzazione occupazionale rispetto alla distribuzione complessiva della forza lavoro. I risultati ottenuti attraverso il Ratio Index di Charles mostrano che le donne sono fortemente sovra-rappresentate nei settori "Istruzione, della Sanità e degli altri servizi sociali" e "Altri servizi collettivi e personali". Una sovra-rappresentazione, seppur più contenuta, si osserva anche nei settori del "Commercio", "Alloggio e ristorazione", "Attività finanziarie e assicurative" e "Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali". Al contrario, le donne risultano sottorappresentate negli altri settori, con un'evidente concentrazione maschile nelle "Costruzioni", "Trasporto e magazzinaggio" e "Industria in senso stretto".

Il confronto tra i contributi dei neo-occupati e quelli del totale della forza lavoro mostra che, pur con alcune differenze d'intensità, la segregazione settoriale caratterizza l'occupazione femminile già dall'ingresso nel mercato del lavoro. I risultati indicano, infatti, che le differenze di genere nella distribuzione occupazionale non emergono soltanto lungo la carriera, ma si manifestano già nelle prime fasi dei percorsi professionali, contribuendo così a consolidare nel tempo le disuguaglianze di genere.

Inoltre, considerando la distribuzione dei nuovi ingressi per professione, emerge una marcata disomogeneità di genere, con una forte concentrazione delle donne in un numero ristretto di professioni. Questo rappresenta un ulteriore segnale della persistenza dei meccanismi di segregazione occupazionale, che continuano a influenzare i percorsi di inserimento nel mercato del lavoro.

In particolare, circa la metà delle neo-occupate risulta concentrata in sole 20 professioni, mentre tra gli uomini la stessa quota di occupati si distribuisce in un numero di professioni due volte superiore (41). Ciò suggerisce una maggiore diversificazione professionale maschile e, di contro, una canalizzazione più marcata delle donne verso un insieme limitato di ruoli.

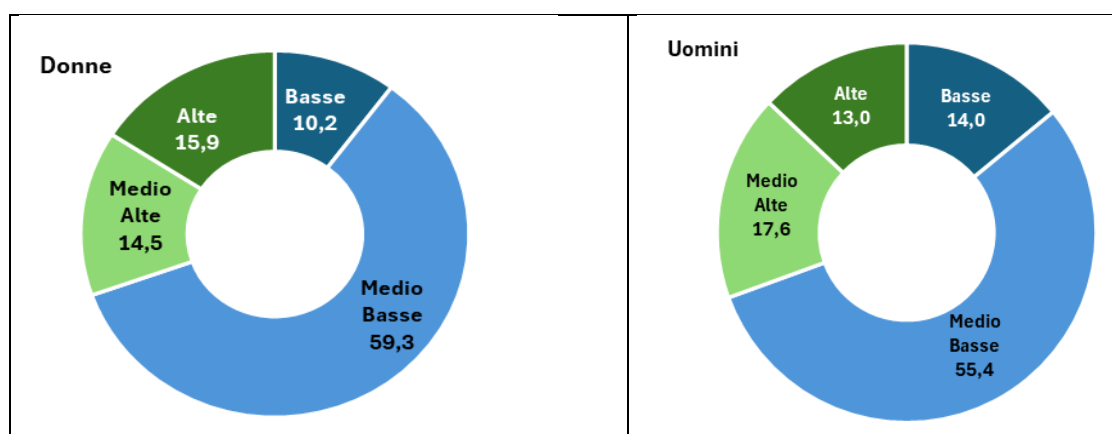
Tra le professioni più frequenti per le donne si trovano quelle legate al commercio e ai servizi di cura e assistenza: addette alla preparazione dei cibi, cameriere, bariste e cassiere, oltre a infermiere, operatrici sociosanitarie, addette agli affari generali e segretarie. Nelle professioni non qualificate, spiccano inoltre le collaboratrici domestiche e le addette alle pulizie di uffici e locali commerciali, mentre nelle professioni più qualificate le docenti di scuola pre-primaria, a conferma di una forte concentrazione nei comparti tradizionalmente femminilizzati.

Tale concentrazione professionale appare inoltre particolarmente significativa per le donne immigrate: per queste ultime, non solo si riduce il numero di professioni nelle quali ricade la metà delle occupate (bastano le prime 8 per superare la quota del 50%), ma risultano coinvolte nel lavoro domestico<sup>3</sup> nel 15,7% dei casi, a fronte di una percentuale del 3,5% per italiane e di una quota che, per la componente maschile dei neo-occupati raggiunge appena lo 0,3%.

Per la componente maschile, invece, la distribuzione dei primi ingressi appare più eterogenea: accanto alle numerose professioni operaie e non qualificate, sono presenti anche occupazioni di tipo tecnico e commerciale, come informatici, tecnici del marketing, fisioterapisti o figure assimilate, e agenti di commercio. Tra le più qualificate spiccano gli ingegneri (elettronici e meccanici). Questa maggiore varietà testimonia una più ampia apertura dei percorsi lavorativi maschili a diversi ambiti professionali, in contrasto con la concentrazione femminile in ruoli specifici.

Tale differente distribuzione non sembra però incidere sul livello di qualifica associato alla professione ricoperta<sup>4</sup>. La quota di neo-occupate che ricoprono posizioni professionali ad alta qualifica sfiora, infatti, il 16% (figura 2.8).

**Figura 2.8. Neo-occupati per genere e livello di competenze richieste dal profilo professionale ricoperto**



Fonte: Istat, RCFL. Medie annuali.

<sup>3</sup> Il lavoro domestico è stato individuato selezionando per l'occupazione dipendente relativa al settore "attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico" le professioni "qualificate nei servizi personali ed assimilati" e "non qualificato addetto ai servizi domestici".

<sup>4</sup> Per la definizione dei livelli di competenza, a seguito della trascodifica della professione dalla classificazione CP2021 a quella internazionale ISCO-08, è stata utilizzata la classificazione ILO che riclassifica in quattro livelli di competenze (Alto; Medio-Alto; Medio-basso; Basso) i grandi gruppi professionali ISCO-08. Tale riclassificazione è stata mutuata da <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.html>.

Valore di quasi tre punti percentuali più elevato degli omologhi maschi. Analogamente, sono questi a presentare una maggior concentrazione nelle professioni meno qualificate (14% a fronte del 10% delle donne). Peraltro, le donne presentano anche un tasso di occupate *overeducated* meno elevato di quello registrato per gli uomini<sup>5</sup>. Per quanto ben il 35% di neo-occupate risulti ricoprire profili professionali che richiedono un livello di istruzione inferiore a quello posseduto, la percentuale per gli uomini sale al 41%.

## Bibliografia

Barbieri P. (2019), *Inequalities and the Labor Market in Italy*, in R. Rizza & M. Keune (Eds.), *Labour Market Policies in Italy: Strengths, Weaknesses and Reforms* (pp. 45–68), Palgrave Macmillan

Baronio G., Mattei L. (2024), *Ingresso nell'occupazione di giovani italiani e stranieri. Traiettorie e caratteristiche dell'inserimento lavorativo dei giovani disoccupati amministrativi*, Sinapsi, XIV, n.3, pp.25-39

EU Publications (2009), *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Brettell C.B., Simon R.J. (1986), *International migration: The female experience*, Totowa (NJ), Rowman e Allanheld

Cantalini S., Guetto R., Panichella N. (2023), *Ethnic wage penalty and human capital transferability: A comparative study of recent migrants in 11 European countries*, *International Migration Review*, 57, n.7

Casarico A., Lattanzio S. (2022), *What firms do: Gender inequality in linked employer–employee data*. *Journal of Labor Economics*, 40(3).

Castles S., Miller M.J. (2003), *The Age of Migration*, Hampshire-London, MacMillan Press Ltd

CNEL – ISTAT (2025), *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*, a cura di Freguja, Romano e Sabbatini. Rapporto CNEL-ISTAT 2025

INAPP (2024), *Rapporto 2024. Lavoro e formazione: necessario un cambio di paradigma*.

Fullin G., Reyneri E. (2011a), *Low Unemployment and Bad Jobs for New Immigrants in Italy*, *International Migration*, 49, n.1, pp.118-147

Fullin G., Reyneri E. (2011b), *Ethnic penalties in the transition to and from unemployment: A West European perspective*, *International Journal of Comparative Sociology*, 52, n.4, pp.247-263

Ryan M. K., Haslam S. A. (2005), *The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions*, in *British Journal of Management*, Vol. 16/2, 99. 81-90.

Rosti L. (2006), *La segregazione occupazionale in Italia*, in A. Simonazzi (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano.

Tibaldi M. (2009), *L'occupazione femminile nella Pubblica amministrazione: un'analisi dei dati della Ragioneria Generale dello Stato*, Contributi Istat n. 3/2009

---

<sup>5</sup> La quota di *overeducated* si riferisce agli occupati con almeno un titolo di scuola secondaria superiore che ricoprono profili professionali per associati a un titolo di studio inferiore a quello posseduto. Tale associazione è ottenuta individuando per ogni professione il titolo modale, calcolato sull'intera platea degli occupati.

## Capitolo 3 Povertà e lavoro povero in Italia. Un'analisi di genere

### 3.1 Introduzione

Il fenomeno della povertà lavorativa – ovvero la condizione di chi, pur essendo occupato, non riesce a superare la soglia di povertà – rappresenta oggi una delle sfide più urgenti per il sistema economico e sociale italiano. Questo capitolo analizza la povertà e il lavoro povero in Italia attraverso una prospettiva di genere, mettendo in luce come questi fenomeni colpiscano in modo asimmetrico donne e uomini. Il rischio di essere un lavoratore a basso reddito è significativamente più alto per le donne rispetto agli uomini, con quasi la metà dei contratti femminili a tempo parziale contro poco più di un quarto di quelli maschili. Questa differenza non si limita ai livelli salariali: il part-time involontario è marcatamente più elevato per le donne, e la combinazione di tempo parziale e contratti a termine crea quella "doppia debolezza" che caratterizza in particolare il collettivo femminile. La rilevanza di un'analisi di genere risiede nella necessità di comprendere le specificità che caratterizzano l'esperienza lavorativa femminile. Come evidenziato dalla letteratura (Goldin 2021; Bettio e Alina 2014, Addabbo e Baldini 2003), elementi quali il part-time involontario, la discontinuità occupazionale legata alle responsabilità di cura, la segregazione settoriale e la prevalenza di contratti atipici contribuiscono a rendere le donne più vulnerabili alla povertà lavorativa. Questa vulnerabilità è particolarmente accentuata tra le giovani lavoratrici, le residenti nel Mezzogiorno, le donne con un basso livello di istruzione e le straniere (cfr. ISTAT, Rapporto BES 2023). Le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro si esprimono attraverso forme di segregazione orizzontale e verticale, che contribuiscono a determinare la maggiore esposizione delle donne a condizioni di precarietà, dipendenza gerarchica e vulnerabilità organizzativa. Queste condizioni strutturali non solo determinano differenze retributive immediate, ma hanno conseguenze di lungo periodo sulla sicurezza economica delle donne, influenzando anche i livelli pensionistici e il rischio di povertà nell'età avanzata. Dopo aver fornito un quadro generale della povertà lavorativa in Italia e delle sue tendenze recenti, il capitolo si articola in due parti principali. La prima analizza i lavoratori dipendenti a bassa retribuzione, esaminando le differenze in termini di genere nell'incidenza del fenomeno, nella distribuzione per fasce d'età, livelli di istruzione, tipologie contrattuali e settori economici. La seconda parte approfondisce le dimensioni della vulnerabilità strutturale nelle condizioni di vita e lavoro, evidenziando come le disuguaglianze di genere si intreccino con altri fattori di fragilità sociale ed economica. L'obiettivo è fornire elementi conoscitivi utili per progettare politiche di contrasto alla povertà lavorativa che tengano conto delle specificità di genere.

L'osservazione dei dati<sup>6</sup> di questo ultimo triennio permette di rilevare, nel nostro Paese, la persistente presenza di un'area di povertà che coinvolge quote assai consistenti di famiglie, pari all'8,4% per quel che riguarda quelle in povertà assoluta e il 10,9% con riferimento a quelle in condizione di povertà relativa. Si tratta di una questione la cui gravità è ampiamente condivisa e che è dibattuta, pur se non di rado in termini fortemente polarizzati ideologicamente, sia in considerazione delle politiche e delle risorse che in questi ultimi anni sono state impegnate in termini di sostegno al reddito e di misure contro la povertà, sia in relazione all'incremento del tasso di occupazione. Nel 2024, nella fascia di età 20-64 anni, questo è passato dal 66,3% al 67,1%, con un incremento, dunque, di 0,8 punti percentuali rispetto al 2023 e non, peraltro, il solo elemento di miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro. L'Istat, ad esempio, rileva la diminuzione dei lavoratori dipendenti a tempo determinato (14,7 per cento, -1,3 punti percentuali, rispetto

---

<sup>6</sup> Si vedano in proposito "Le statistiche dell'Istat sulla povertà". L'ultima nota è stata pubblicata il 14 ottobre 2025. [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/La-poverta-in-italia\\_-Anno-2024.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/La-poverta-in-italia_-Anno-2024.pdf)

al 2023) e degli occupati part-time (17,1 per cento dell'occupazione totale, -0,9 punti percentuali, rispetto al 2023).

La apparente contraddizione fra questi dati può essere in qualche modo spiegata, se non proprio risolta, facendo riferimento all'approccio, oramai del tutto condiviso, che si basa sulla caratterizzazione della povertà secondo una dimensione multipla, che solo in parte può essere misurata con gli indicatori tradizionali di reddito, di capacità di consumo e di partecipazione al mercato del lavoro. Ad esempio, se fra gli elementi utilizzati per calcolare il Tasso di deprivazione materiale e sociale grave<sup>7</sup> è presente la possibilità di "avere regolarmente attività ricreative", elemento evidentemente non economico, va invece segnalato che nella misurazione della povertà non vengono inclusi aspetti che hanno una connotazione fortemente individuale. Ciò accade, evidentemente, per una assunzione metodologica rigorosa, da cui consegue, come è noto, "che le risorse familiari vengano equamente condivise tra tutti i componenti (e che) di conseguenza, gli individui appartenenti a una famiglia povera, sono tutti ugualmente poveri"<sup>8</sup>.

Rischiano però di scomparire, in questo modo, molte di quelle componenti che caratterizzano la condizione individuale di povertà e che certamente contribuiscono a delineare quelle specificità che, se riconosciute, analizzate e misurate, possono invece contribuire a favorire politiche mirate per l'emersione e l'uscita dalle condizioni di svantaggio e di rischio di esclusione sociale e lavorativa.

È su queste basi che diviene necessario affrontare i temi della povertà in una prospettiva di genere, poiché è del tutto evidente che le differenze fra uomini e donne negli ambiti del lavoro, dell'uso del tempo, delle disuguaglianze economiche, solo per soffermarsi su quelli più vicini ai temi e alle analisi di questo contributo, penalizzano la componente femminile della popolazione, sia a livello italiano, ma anche, con molte differenze fra i diversi Stati Membri, anche a livello europeo<sup>9</sup>

Per quel che riguarda il nostro Paese, ad esempio, anche l'analisi di quegli aspetti di miglioramento del mercato del lavoro ai quali si è fatto riferimento in apertura, nei fatti non modificano la condizione di svantaggio delle donne: il tasso di occupazione femminile è di oltre 19 punti inferiore a quello maschile (rispettivamente 57,4 e 76,8 per cento) e l'incidenza del lavoro part-time per le donne è 4 volte superiore a quella degli uomini.

Eppure, se osserviamo i dati sulla povertà per il 2024, possiamo verificare che non c'è alcuna differenza di genere, sia per quel che riguarda la povertà assoluta, sia per quel che concerne la povertà relativa: nel primo caso i dati Istat indicano per entrambi i generi una incidenza della povertà individuale<sup>10</sup> pari al 9,8%, nel secondo, del 14,9% di donne e del 14,8% di uomini.

Anzi, se guardiamo i dati Eurostat per genere, relativi al tasso di rischio di povertà tra i lavoratori, osserviamo che, a fronte di un valore medio italiano del 10,2% (leggermente superiore a quello dell'anno precedente), il tasso di rischio di povertà lavorativa è pari all'11,7 per la componente maschile e dell'8,3% per quella femminile. In tutti e due i casi, come si è visto per il valore totale, si registra un lieve aumento rispetto al 2023

---

<sup>7</sup> Il tasso di deprivazione materiale e sociale grave - Severe material and social deprivation rate (SMSD) - è un indicatore che mostra una mancanza forzata di elementi necessari e desiderabili per condurre una vita adeguata. L'indicatore viene utilizzato per il calcolo del tasso AROPE - At risk of poverty or social exclusion - utile a monitorare l'avanzamento degli obiettivi di Europa 2030 per quel che riguarda la povertà e l'esclusione sociale

<sup>8</sup> "Nota metodologica" in Istat, Le statistiche sulla povertà, anno 2022, Nota del 25 ottobre 2023

<sup>9</sup> Si veda, ad esempio, il Rapporto EIGE "Gender equality index 2024". Il Rapporto 2025 verrà pubblicato il 2 dicembre 2025.

<sup>10</sup> Si tratta, rispettivamente, della percentuale di persone che vivono in famiglie in povertà assoluta, o relativa, sui residenti.

e una quota superiore a quella associata ai valori EU27. Le donne, sostanzialmente, risultano essere meno a rischio di povertà lavorativa.

Tali dati, tuttavia rimandano, così come quelli che sono stati già osservati per le misure di povertà assoluta e relativa, a dimensioni familiari in quanto, come è noto, il rischio di povertà lavorativa indica la percentuale di persone che vivono in famiglie con un reddito disponibile equivalente inferiore a una soglia di rischio di povertà, fissata al 60% della mediana della distribuzione individuale del reddito disponibile equivalente.

Probabilmente, un calcolo basato sulla dimensione individuale fornirebbe risultati diversi, dato che le donne sono meno occupate, detentrici di lavori più frammentati e maggiormente soggette a part-time involontario (15,6% contro il 5,1% degli uomini)<sup>11</sup>, con un reddito inferiore a quello maschile anche in ragione di una sovra-rappresentanza in settori con più basso salario<sup>12</sup>. Si consideri, a titolo di esempio, che il reddito complessivo familiare nel nostro Paese, per il 2023, è pari a poco più di 41mila euro quando il principale percettore è uomo e a poco meno di 32mila euro quando invece il principale percettore è donna (sostanzialmente è il 78%).

La povertà femminile inclusa la povertà lavorativa, sembra essere dunque una dimensione non manifesta, o comunque in parte fuori dal cono di visibilità, con le evidenti conseguenze sia rispetto al contrasto della povertà, sia relativamente alla possibilità di migliorare il mercato del lavoro e lo sviluppo economico, sia in termini di giustizia sociale.

Indicazioni, peraltro, già presenti nella Risoluzione europea del 5 luglio 2022 sulla povertà femminile in Europa, che afferma fra l'altro, che "considerando che la povertà delle donne è multidimensionale e che per questo motivo è necessario combattere tutte le cause e le conseguenze di tutti gli aspetti della povertà femminile, comprese le privazioni materiali, ma anche la mancanza di accesso a risorse e servizi diversi, che limita la loro capacità di godere pienamente della loro cittadinanza; che la povertà femminile è direttamente influenzata dalla mancanza di un'equa valutazione del lavoro svolto principalmente dalle donne, dalle interruzioni di carriera dovute al congedo di maternità o alle responsabilità di assistenza, dall'ineguale condivisione delle responsabilità di assistenza non retribuita e del lavoro domestico e dalla segregazione nell'istruzione e successivamente nel mercato del lavoro; che la povertà delle donne si traduce nella loro esclusione da alcuni aspetti sociali e politici della vita; che al contempo la mancanza di un accesso adeguato alle risorse e ai servizi aumenta il rischio delle donne di cadere o rimanere nella povertà, il che dimostra la reciproca interdipendenza tra povertà ed esclusione sociale e politica"<sup>13</sup> e che "la povertà continua a essere misurata sul reddito familiare cumulativo, partendo dal presupposto che tutti i membri della famiglia abbiano lo stesso reddito e distribuiscano le risorse equamente; chiede che i diritti siano individualizzati e che i calcoli si basino sui redditi individuali, in modo da rivelare la portata effettiva della povertà delle donne"; e "invita ad applicare la multidimensionalità nella misurazione della povertà, compresa la povertà di tempo; invita Eurostat a coordinare con gli Stati membri la concezione sensibile al genere dell'indagine europea sull'uso del tempo e la sua regolarità"<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Istat, Rapporto BES 2023.

<sup>12</sup> Si ricorda in proposito la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, "volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione".

<sup>13</sup> Considerando L.

<sup>14</sup> Punti 6 e 7 della parte dispositiva.

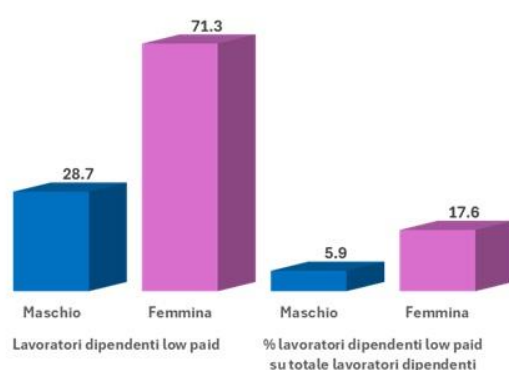
È in questa logica che è stato predisposto il presente contributo, sulla base dei dati rilevati attraverso l'indagine PLUS 2024<sup>15</sup> che ha consentito di compiere approfondimenti su alcuni aspetti connessi con la povertà, in bassi reddito e la vulnerabilità alla povertà, che da un lato mostrano come la condizione di svantaggio delle donne sia meno apparente della sua reale manifestazione e come le politiche di contrasto alla povertà e alla disuguaglianza non possano prescindere dai dati riportati e dalle problematiche che attraverso di essi è possibile mettere in luce.

### 3.2 I lavoratori dipendenti a bassa retribuzione: un fenomeno fortemente connotato in termini di genere

L'analisi dei lavoratori dipendenti low paid rappresenta uno degli ambiti più rivelatori delle persistenti disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro italiano. La bassa retribuzione non costituisce semplicemente una questione di equità salariale, ma riflette dinamiche complesse che intrecciano segmentazione occupazionale, discontinuità lavorativa, squilibri nei carichi di cura familiare e vincoli strutturali che penalizzano sistematicamente le donne. Questo fenomeno assume particolare rilevanza non solo per l'impatto immediato sulla sicurezza economica delle lavoratrici, ma anche per le conseguenze di lungo periodo in termini di pensioni future, autonomia finanziaria e prospettive di mobilità sociale. L'esame della composizione per genere dei lavoratori a bassa retribuzione, unito all'analisi delle sue determinanti – dal regime orario alla presenza di figli, dalla distribuzione settoriale alla collocazione geografica – permette di far emergere i meccanismi attraverso cui si costruisce e si riproduce la vulnerabilità retributiva femminile. I dati del 2024 restituiscono una fotografia chiara di come la bassa retribuzione sia un fenomeno profondamente diverso per uomini e donne, che richiede interventi di policy capaci di affrontarne le cause strutturali.

I dati relativi al 2024 mostrano una netta predominanza femminile tra i lavoratori dipendenti a bassa retribuzione. Le donne rappresentano il 71,3% del totale dei lavoratori low paid (Figura 3.1), contro il 28,7% degli uomini, confermando la persistenza di meccanismi di differenziazione retributiva di genere.

**Figura 3.1. Distribuzione percentuale e incidenza dei lavoratori dipendenti low paid in termini di genere – Anno 2024**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

L'incidenza dei lavoratori low paid sul totale dei dipendenti disaggregata per genere rafforza ulteriormente questo quadro di disuguaglianza. Nel 2024, il 17,6% delle lavoratrici dipendenti percepisce una retribuzione

<sup>15</sup> L'Indagine Inapp-Plus (Participation, Labour, Unemployment, Survey) è una rilevazione campionaria di tipo CATI ed è condotta su un campione rappresentativo dell'intero territorio nazionale di oltre 45.000 individui dai 18 ai 74 anni



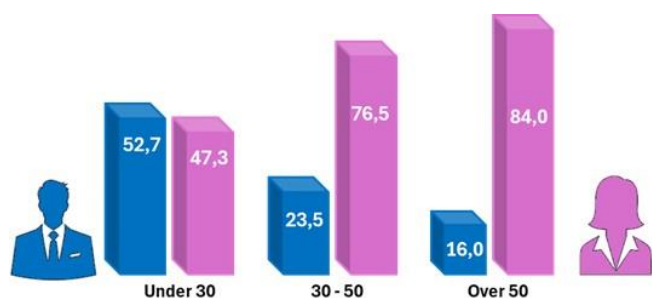
bassa, contro il 5,9% dei lavoratori uomini – un divario di oltre 11 punti percentuali. Quasi una lavoratrice su sei è low paid, contro circa uno su diciassette tra gli uomini.

L'incrocio tra genere e regime orario rivela una delle chiavi interpretative fondamentali del fenomeno low paid. Tra gli uomini con retribuzione bassa, il 62,8% lavora a tempo pieno e il 37,2% è impiegato part time. Al contrario, tra le donne low paid, la situazione si ribalta drasticamente: l'81,3% lavora part time, mentre solo il 18,7% è occupata a tempo pieno.

Questa distribuzione evidenzia, come ben noto, come il lavoro part time costituisca per le donne non solo una modalità occupazionale prevalente, ma anche un fattore di rischio retributivo. La forte concentrazione delle lavoratrici dipendenti low paid nel part time suggerisce che la riduzione dell'orario, spesso non volontaria o determinata da necessità di conciliazione, si traduca in una penalizzazione economica strutturale. Per gli uomini, invece, la condizione di low paid si manifesta prevalentemente anche in presenza di un impegno orario pieno, indicando problematiche legate alla qualità dell'occupazione o ai settori di impiego.

L'analisi per fasce d'età introduce un'ulteriore dimensione di complessità nel profilo dei lavoratori low paid, rivelando pattern di genere differenziati lungo il ciclo di vita lavorativa. Tra i lavoratori dipendenti a bassa retribuzione under 30, si registra una relativa prevalenza maschile: gli uomini rappresentano il 52,7% contro il 47,3% delle donne (Figura 3.2). Questa è l'unica fascia d'età in cui la componente maschile supera quella femminile, suggerendo che per i giovani uomini la condizione di low paid possa caratterizzare più frequentemente le fasi di ingresso nel mercato del lavoro, con impieghi precari o poco qualificati tipici dell'avvio della carriera professionale.

**Figura 3.2. Distribuzione percentuale dei lavoratori dipendenti low paid per genere ed età – Anno 2024**



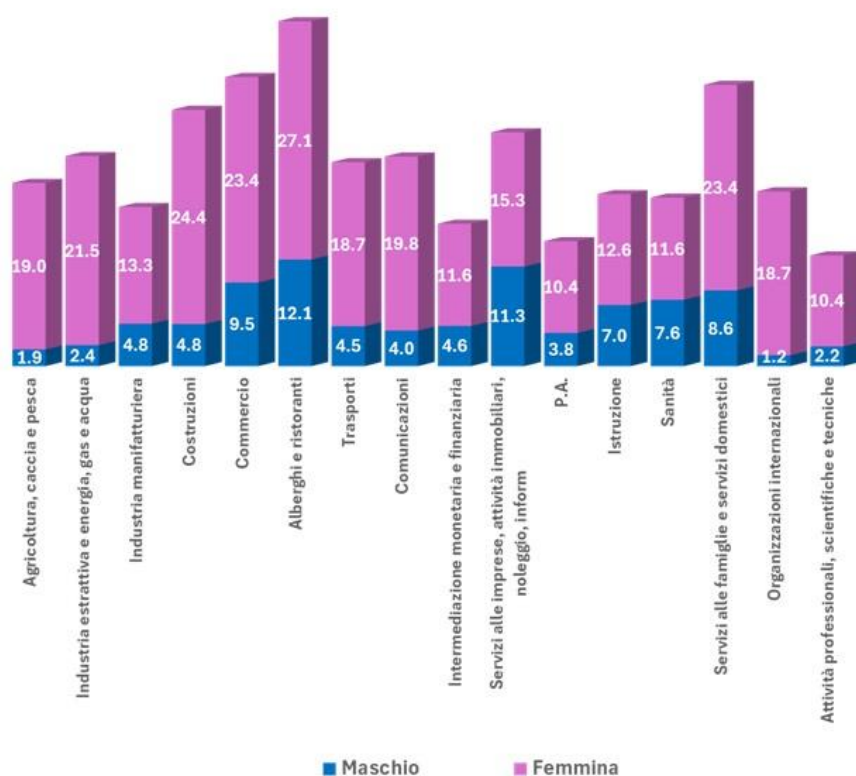
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

La situazione si inverte nettamente nelle fasce d'età successive. Tra i 30 e i 50 anni, le donne rappresentano il 76,5% dei dipendenti low paid, contro il 23,5% degli uomini. Anche tra gli over 50 la predominanza femminile rimane marcata, con l'84,0% di donne contro il 16,0% di uomini. Questi dati evidenziano come la condizione di bassa retribuzione assuma caratteristiche strutturali diverse per genere. Per gli uomini tende a essere più concentrata nelle fasi iniziali della vita lavorativa, configurandosi potenzialmente come una condizione transitoria legata all'inserimento professionale. Per le donne, invece, la bassa retribuzione persiste e si consolida nelle età centrali e mature, quando dovrebbe teoricamente manifestarsi una maggiore stabilità e progressione di carriera. Questo andamento mostra che per le donne la bassa retribuzione non è solo una condizione giovanile, ma deriva da vincoli strutturali legati alle interruzioni di carriera, alle responsabilità di cura e alla limitata mobilità verso occupazioni meglio retribuite,

elementi che si accentuano nelle fasi centrali della vita lavorativa e relative al ben noto fenomeno della motherhood penalty.

La distribuzione settoriale dei lavoratori dipendenti low paid mostra forti differenze tra i comparti economici, con le donne costantemente sovrarappresentate in quasi tutti i settori analizzati. I settori con la più elevata incidenza di lavoratrici low paid sono quelli tradizionalmente caratterizzati da un'alta presenza femminile. Nel settore "Alberghi e ristoranti" ben il 27,1% delle lavoratrici dipendenti percepisce una retribuzione bassa, contro il 12,1% degli uomini – un divario di 15 punti percentuali (figura 3.3). Analogamente, nelle "Costruzioni" si registra un'incidenza di lavoratrici povere del 24,4% contro il 4,8% di lavoratori poveri, sebbene la presenza complessiva di donne in questo settore sia numericamente limitata. Il "Commercio" presenta un'incidenza del 23,4% per le donne contro il 9,5% per gli uomini, confermandosi come uno dei comparti più critici in termini di bassa retribuzione femminile.

**Figura 3.3. Incidenza dei lavoratori dipendenti low paid per genere e settore – Anno 2024**



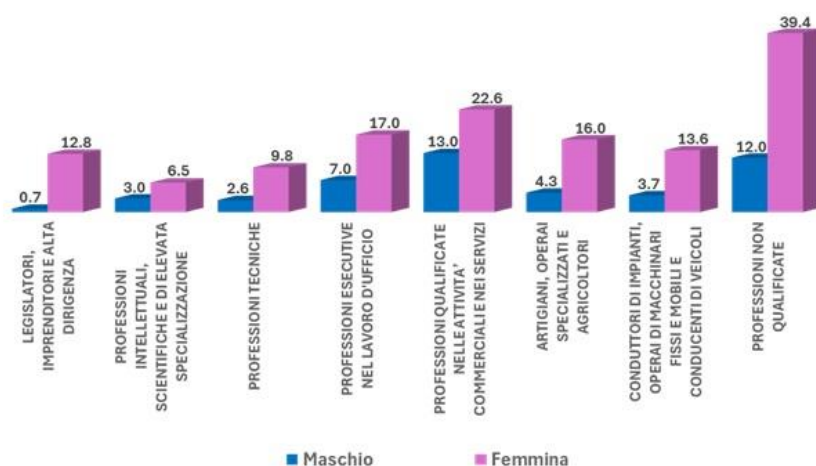
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

Divari significativi emergono anche nei "Trasporti" (18,7% donne vs 4,5% uomini), dove il gap supera i 14 punti percentuali, e nell'"Agricoltura, caccia e pesca", dove l'incidenza femminile (19,0%) è dieci volte superiore a quella maschile (1,9%). Anche settori come "Comunicazioni" (19,8% donne vs 4,0% uomini) e "Servizi alle famiglie e servizi domestici" (23,4% donne vs 8,6% uomini) mostrano squilibri marcati. Solo l'"Intermediazione monetaria e finanziaria" presenta il divario più contenuto tra tutti i settori analizzati, con un'incidenza del 11,6% per le donne contro il 4,6% per gli uomini, pari a circa 7 punti percentuali. In generale, questi dati confermano che la condizione di low paid è fortemente associata alla segregazione settoriale e alla concentrazione femminile in comparti caratterizzati da bassi livelli retributivi e alta incidenza di lavoro part time.

L'analisi per gruppi professionali conferma e approfondisce il quadro di segmentazione emerso dall'esame settoriale, mostrando come il rischio di bassa retribuzione sia fortemente correlato al livello di qualificazione professionale e al genere. L'incidenza più elevata in assoluto si registra tra le *Professioni non qualificate*, dove il 39,4% delle donne è low paid, contro il 12,0% degli uomini – un divario di oltre 27 punti percentuali che rappresenta il gap di genere più ampio tra tutte le categorie professionali (Questo dato evidenzia come le donne che occupano posizioni non qualificate siano esposte a un rischio retributivo drammaticamente superiore rispetto ai colleghi uomini nella stessa condizione professionale).

**Figura 3.4).** Questo dato evidenzia come le donne che occupano posizioni non qualificate siano esposte a un rischio retributivo drammaticamente superiore rispetto ai colleghi uomini nella stessa condizione professionale.

**Figura 3.4. Incidenza dei lavoratori dipendenti low paid per genere e professione – Anno 2024**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

Anche nelle *Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* l'incidenza raggiunge il 22,6% per le donne contro il 13,0% per gli uomini, confermando la criticità di questo gruppo. Tra gli *Artigiani, operai specializzati e agricoltori* – professioni tradizionalmente maschili – l'incidenza femminile (16,0%) rimane comunque quasi quattro volte superiore a quella maschile (4,3%), suggerendo che anche in ambiti occupazionali a prevalenza maschile le donne subiscano una penalizzazione retributiva. Divari significativi emergono anche tra i *Conduttori di impianti e conducenti di veicoli* (13,6% donne vs 3,7% uomini) e nelle *Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (17,0% donne vs 7,0% uomini). Nelle categorie professionali più elevate i divari si riducono ma permangono: persino tra *Legislatori, imprenditori e alta dirigenza* l'incidenza femminile (12,8%) supera di gran lunga quella maschile (0,7%), evidenziando che il rischio di bassa retribuzione non è assente neppure ai vertici, sebbene con valori assoluti più contenuti.

Nel complesso, l'analisi settoriale e professionale dimostra che la condizione di low paid femminile non è riconducibile esclusivamente alla concentrazione delle donne in determinati settori o professioni meno retribuiti, ma rappresenta un fenomeno trasversale che attraversa tutti i comparti e tutti i livelli professionali, segnalando l'esistenza di meccanismi di sottovalutazione del lavoro femminile indipendentemente dal contesto occupazionale.

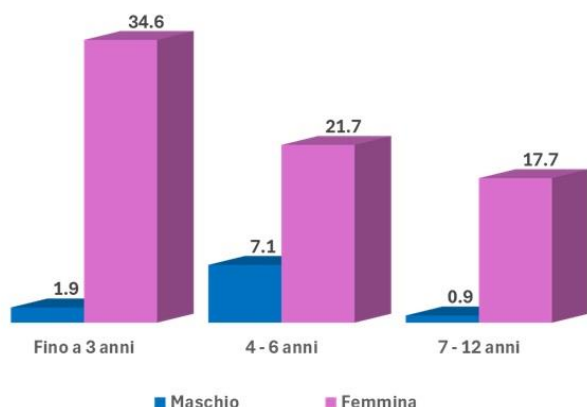
La presenza di figli rivela una delle dinamiche più significative nella costruzione delle disuguaglianze retributive di genere: la maternità come fattore di penalizzazione economica. Tra le lavoratrici con un figlio, il 17,7% è low paid, contro appena il 2,1% dei padri con un figlio – un divario di 15,6 punti percentuali. La situazione si aggrava ulteriormente per le donne con due o più figli: l'incidenza raggiunge il 18,9%, mentre per gli uomini nella stessa condizione si attesta al 2,4%. Il gap di genere supera in questo caso i 16 punti percentuali, evidenziando come l'aumento del numero di figli accentui la vulnerabilità retributiva femminile senza incidere in modo analogo su quella maschile.

Anche tra i lavoratori senza figli persiste un divario significativo: il 16,6% delle donne è low paid contro il 9,6% degli uomini, con una differenza di 7 punti percentuali. Questo dato conferma che la bassa retribuzione femminile non è legata solo alla presenza di figli, ma a meccanismi di disuguaglianza più ampi e strutturali. Tuttavia, il fatto che il divario si ampli sensibilmente in presenza di figli dimostra come la maternità costituisca un fattore aggravante della condizione retributiva delle donne.

Disaggregando i dati in base all'età dei figli emergono ulteriori evidenze sul legame tra carichi di cura e vulnerabilità retributiva femminile, mostrando come il rischio economico per le donne vari significativamente in relazione alle diverse fasi di crescita dei figli. Le lavoratrici con figli fino a 3 anni presentano l'incidenza più elevata in assoluto: il 34,6% è low paid contro appena l'1,9% dei padri con figli della stessa età. Il divario supera i 32 punti percentuali, configurando la fase della prima infanzia come il momento di massima criticità retributiva per le madri lavoratrici (Questo dato riflette le enormi difficoltà di conciliazione che caratterizzano i primi anni di vita dei bambini, quando le esigenze di cura sono più intense e continue, spingendo molte donne verso soluzioni occupazionali più flessibili ma economicamente penalizzanti, come il part time o impieghi meno qualificati).

**Figura 3.5).** Questo dato riflette le enormi difficoltà di conciliazione che caratterizzano i primi anni di vita dei bambini, quando le esigenze di cura sono più intense e continue, spingendo molte donne verso soluzioni occupazionali più flessibili ma economicamente penalizzanti, come il part time o impieghi meno qualificati.

**Figura 3.5. Incidenza percentuale dei lavoratori dipendenti low paid per genere ed età dei figli – Anno 2024**



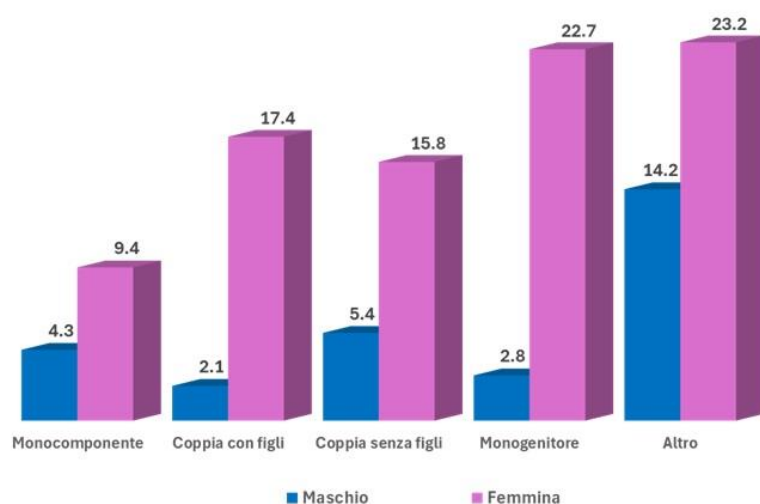
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

Con la crescita dei figli, l'incidenza di low paid tra le madri tende a diminuire, ma rimane comunque molto elevata. Per le donne con figli tra 4 e 6 anni – età corrispondente all'ingresso nella scuola dell'infanzia e quindi a una parziale riduzione del carico di cura diretto – l'incidenza scende al 21,7%, contro il 7,1% degli uomini. Il divario si riduce a 14,6 punti percentuali, ma resta comunque molto significativo. Quando i figli raggiungono

l'età scolare (7-12 anni) e acquisiscono una maggiore autonomia, l'incidenza di low paid tra le madri scende ulteriormente al 17,7%, mentre per i padri si attesta allo 0,9%. Anche in questa fase, caratterizzata da minori vincoli di cura, il divario di genere rimane consistente (16,8 punti percentuali), evidenziando come le conseguenze retributive della maternità tendano a persistere nel tempo, probabilmente a causa delle interruzioni di carriera e delle scelte occupazionali che le donne hanno dovuto compiere nelle fasi precedenti. Nel complesso, l'analisi della relazione tra presenza di figli, età dei figli e condizione di low paid conferma che la maternità rappresenta uno dei principali fattori di produzione e riproduzione delle disuguaglianze retributive di genere nel mercato del lavoro italiano. Le donne pagano un prezzo economico molto alto per la cura dei figli, particolarmente elevato nei primi anni di vita, e questo costo si traduce in una maggiore probabilità di trovarsi intrappolate in condizioni di bassa retribuzione che tendono a persistere anche quando i carichi di cura si riducono.

La tipologia familiare completa il quadro delle vulnerabilità di genere, mostrando come le diverse configurazioni familiari si associno a rischi retributivi profondamente differenziati tra uomini e donne. Le famiglie monocomponenti presentano l'incidenza più bassa tra le donne (9,4%), pur rimanendo superiore a quella maschile (4,3%). Il divario contenuto (5,1 punti percentuali) suggerisce che l'assenza di carichi familiari diretti attenui parzialmente, ma non annulli, la penalizzazione retributiva femminile. La situazione cambia radicalmente per le coppie con figli, dove l'incidenza femminile raggiunge il 17,4% contro il 2,1% maschile – un divario di 15,3 punti percentuali (figura 3.6). Questo dato ribadisce quanto emerso dall'analisi precedente: la presenza di figli all'interno di una coppia costituisce un fattore di forte vulnerabilità retributiva per le donne, mentre per gli uomini rappresenta addirittura un elemento di protezione, con un'incidenza inferiore rispetto a quella dei monocomponenti.

**Figura 3.6. Incidenza percentuale dei lavoratori dipendenti low paid per genere e tipologia di famiglia – Anno 2024**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

Anche nelle coppie senza figli il divario rimane significativo: 15,8% per le donne contro 5,4% per gli uomini (10,4 punti percentuali di differenza). Questo conferma che la penalizzazione femminile non deriva esclusivamente dalla presenza di figli, ma è connessa anche alle aspettative sociali e ai ruoli di genere all'interno della coppia, che possono limitare le opportunità professionali delle donne indipendentemente dalla maternità effettiva. Particolarmente critica è la condizione delle madri sole (monogenitore): l'incidenza

di low paid raggiunge il 22,7%, contro appena il 2,8% dei padri soli. Il divario di 19,9 punti percentuali è tra i più ampi rilevati nell'intera analisi e segnala una condizione di estrema vulnerabilità economica. Le madri sole devono far fronte da sole sia al carico di cura dei figli sia al sostentamento economico della famiglia, trovandosi spesso costrette ad accettare condizioni lavorative penalizzanti in termini di orario (part time) e retribuzione. Infine, la categoria *Altro* – che comprende configurazioni familiari non classificabili nelle precedenti – mostra l'incidenza più elevata per entrambi i generi (23,2% donne, 14,2% uomini), con un divario di 9 punti percentuali. L'elevata incidenza maschile in questa categoria suggerisce la presenza di situazioni di fragilità sociale ed economica che interessano anche gli uomini in contesti familiari non tradizionali.

### 3.3 Genere e vulnerabilità strutturale nelle condizioni socioeconomiche

L'analisi dei low paid ha mostrato come la povertà lavorativa in Italia assuma una chiara connotazione di genere: le donne presentano una maggiore probabilità di essere lavoratrici povere, ovviamente questa probabilità è spiegata in larga parte con l'occupazione in regime di part-time e la segregazione in settori e professioni meno remunerative. Tuttavia, la condizione di lavoratrice povera non esaurisce gli effetti alle disuguaglianze retributive ma si traduce in forme più ampie di vulnerabilità economica e sociale, che incidono sulla qualità della vita, sulla salute e sulla capacità di fronteggiare eventi imprevisti.

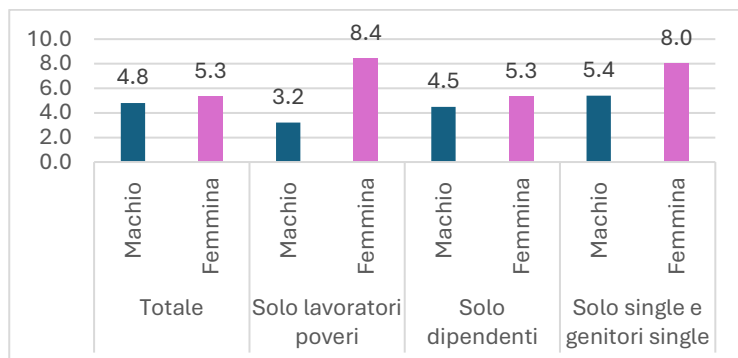
Le differenze di genere nel mercato del lavoro si trasformano in disuguaglianze nella possibilità di reagire agli shock economici o familiari. La precarietà, i bassi salari, la concentrazione femminile nei lavori part-time o nei settori a minore stabilità contrattuale generano una vulnerabilità sistemica, che non riguarda solo il reddito immediato ma la sicurezza complessiva del percorso di vita.

La vulnerabilità si manifesta nella materialità delle condizioni quotidiane: nella rinuncia a cure mediche, nell'impossibilità di sostenere spese impreviste o nella dipendenza economica da altri membri della famiglia (De Angelis e VanWollegheem, 2022; Chant, 2006). È una forma di fragilità che spesso resta nascosta sotto la media familiare dei redditi o sotto la definizione statistica di povertà relativa.

In questo quadro, gli indicatori di vulnerabilità presentati di seguito consentono di ampliare la lettura della povertà di genere oltre la dimensione strettamente occupazionale, mettendo in luce le ripercussioni concrete della povertà lavorativa femminile sul benessere complessivo e sulla capacità di mantenere un equilibrio economico e personale. L'analisi seguente permette di cogliere, in questa prospettiva multidimensionale, la traduzione empirica della vulnerabilità. La difficoltà di accedere a cure sanitarie, l'incapacità di affrontare spese impreviste e la concentrazione nelle fasce più basse di reddito familiare non sono infatti semplici effetti collaterali del lavoro povero, ma componenti strutturali di una condizione di fragilità economica.

In figura 3.7 si nota la maggiore incidenza tra le donne di persone che, pur avendone bisogno, hanno dovuto rimandare o rinunciare a cure mediche per ragioni economiche. Il gap di genere resta contenuto se si guarda alla totalità di uomini e donne (4,8% contro 5,3%) o se l'analisi si concentra sui lavoratori più tutelati, ovvero i dipendenti (4,5 contro 5,3%). Guardando ai lavoratori poveri il gap si amplifica superando i 5 punti percentuali (3,2% contro 8,4%). Questo conferma come la vulnerabilità economica femminile non si limiti al reddito, ma si estenda alla capacità di accedere a servizi essenziali come la salute. Le donne povere risultano quindi più esposte a un circolo vizioso in cui la scarsità di risorse economiche riduce la possibilità di mantenere il proprio benessere fisico (e psicologico), aggravando le disuguaglianze (Mussida e Patimo 2023). Concentrando infine l'attenzione sulle tipologie familiari single e single con figli che consentono un'analisi di genere approfondita non avendo la controparte maschile o femminile all'interno della famiglia si conferma un gap di genere maggiore rispetto a quello delle altre tipologie familiari dove essendoci due adulti è più difficile distinguere la povertà e vulnerabilità familiare da quella individuale. La povertà lavorativa femminile si traduce dunque in un minor accesso alla salute, segnalando l'assenza di reti di protezione adeguate e la persistenza di barriere economiche e culturali.

**Figura 3.7. Dover posticipare cure mediche per motivi economici per genere, lavoratori poveri e tipologie familiari**

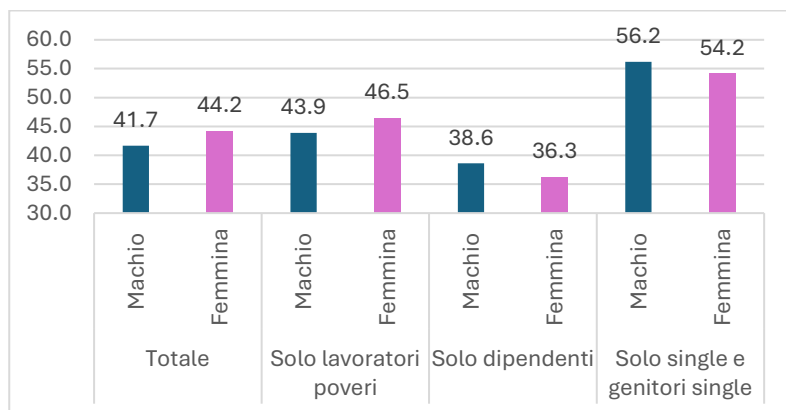


Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

Passando ad una delle dimensioni più riconosciute della vulnerabilità economica, ovvero la capacità di fronteggiare spese impreviste, anche in questo caso l'analisi (figura 3.8) rileva un divario di genere tra uomini e donne di 3,5 p.p che si amplifica leggermente quando concentriamo l'attenzione sui lavoratori poveri. Le lavoratrici povere risultano più frequentemente incapaci di sostenere spese straordinarie (46,5% contro il 43,9% degli uomini). Ciò riflette una minore liquidità e disponibilità di risparmi, ma anche la maggiore instabilità delle loro entrate. Per le donne low paid, spesso impiegate in lavori part-time o discontinui, l'impossibilità di far fronte a una spesa imprevista è un segnale di precarietà strutturale, non di semplice povertà transitoria. L'essere dipendenti che di per sé tutela tutti, maschi e femmine, protegge soprattutto le donne che sono, infatti, in proporzione meno esposte al rischio di non poter affrontare spese impreviste o poterle affrontare solo per un importo molto basso (meno di 300 euro).

La vulnerabilità cresce nelle famiglie single e di genitori single, dove la quota di chi non può affrontare spese impreviste raggiunge i valori massimi superando il 54%. Questo conferma la difficoltà di affrontare le spese impreviste in una coppia con un solo adulto e con salari molto bassi, quali quelli italiani. Tuttavia, in questa categoria il gap se pur basso (solo 1,6 p.p.) è a favore delle donne.

**Figura 3.8. Non poter affrontare spese impreviste o al massimo di 300 euro per genere, lavoratori poveri e tipologie familiari**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS



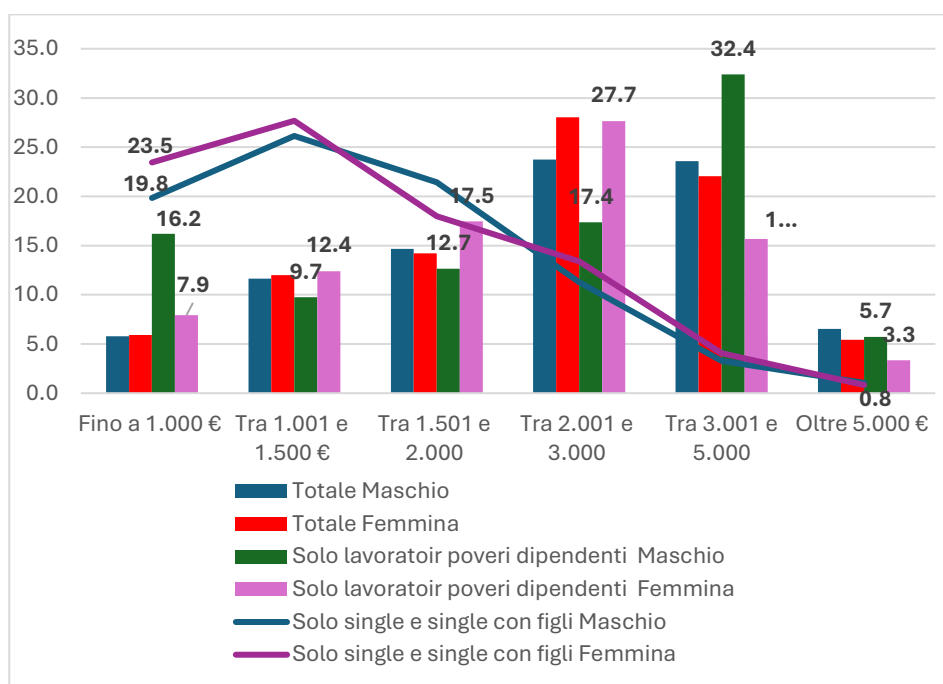
La figura 3.9 consente di visualizzare la distribuzione dei lavoratori poveri nelle diverse fasce di reddito familiare, distinguendo per genere e, per meglio disvelare la disuguaglianza di genere nascosta dall'appartenenza ad un nucleo familiare composto anche da un uomo, ci si concentra su tipologie familiari con un solo adulto.

Se si guarda al totale di uomini e donne (barre blu e rosse) sembrano non esserci differenze di genere nell'appartenenza alle varie fasce di reddito familiare. Concentrando l'attenzione sui lavoratori poveri il gap aumenta ma non ha un andamento costante: è a favore degli uomini nelle fasce più povere (sotto ai 1000 euro) e in quelle più ricche (sopra i 5mila) ma a favore delle donne in quelle centrali.

Rivolgendo l'attenzione alle famiglie con un solo adulto, si nota la prevalenza femminile nelle fasce più basse di reddito se si guarda ai single o ai single con figli (23,5% di donne contro 19,8% di uomini). Nelle famiglie dove si può identificare un capo femminile, la condizione lavorativa povera si traduce quasi automaticamente in povertà familiare. Quando la principale percettrice è donna, la probabilità di trovarsi nelle fasce di reddito più basse aumenta sensibilmente, confermando il legame strutturale fra genere, posizione nel mercato del lavoro e benessere familiare. Il grafico mette dunque in luce la dimensione relazionale della vulnerabilità economica: la povertà lavorativa delle donne non riguarda solo il salario individuale, ma l'intero equilibrio economico del nucleo familiare.

Inoltre, e forse soprattutto, quello che emerge dal grafico è come la povertà femminile sia celata dall'appartenenza al nucleo familiare. Se si guarda alla differenza tra l'incidenza delle donne single o single con figli nella fascia di reddito più bassa si nota infatti una differenza di 15 p.p. con la quota di lavoratrici povere nella stessa fascia. La stessa differenza è di 3 p.p. per gli uomini. Un maggior numero di lavoratrici povere, rispetto ai lavoratori poveri, è infatti "nascosto" in famiglie con reddito medio.

**Figura 3.9. Fasce di reddito familiare mensile per genere, lavoratori poveri e tipologie familiari**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inapp-PLUS

In linea con la letteratura sulla femminilizzazione della povertà (Pearce, 1978; Chant, 2006), i dati confermano che le donne sono esposte a un rischio molteplice: economico, sociale e sanitario. I dati confermano inoltre come gli indicatori a disposizione tendano a nascondere la reale povertà femminile che è peggiore di quanto si riesca a stimare guardando solo alla variabile binaria “uomo vs. donna”. Per contrastare questa vulnerabilità occorre misurare adeguatamente il fenomeno e rafforzare politiche di welfare, servizi per la conciliazione e misure di tutela dal lavoro povero.

## Bibliografia

Addabbo T., Baldini M (2003), *The gender impact of workfare policies in Italy and the effect of unpaid work*” Ch.9 in A. Picchio (ed.) (2003) *Unpaid work and the economy*, London and New York: Routledge

Bettio F., Alina, V. (2014). ‘*Women and Men in the ‘Great European Recession’*’. In *Women and Austerity*. ABINGDON AND NEW YOR: Routledge

Chant S. (2006), *Re-thinking the “Feminization of Poverty” in Relation to Aggregate Gender Indices*. *Journal of Human Development*, 7(2), 201–220. <https://doi.org/10.1080/14649880600768538>

De Angelis M., & Van Wolleghe P. G. (2023), *Do the most vulnerable know about income support policies? The case of the italian reddito d'inclusione (Rel)*. *Italian Economic Journal*, 9(2), 425-444

Goldin C. (2021), *Career and Family: Women’s Century-Long Journey Toward Equity*; Princeton University Press: Princeton NJ

Mussida C., & Patimo, R. (2023), *Care, labour force participation and health: the case of Italy*, *International Journal of Manpower*, 44(9), 91-107

Pearce D. (1978), *The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare*, In: *The Urban and Social Change Review*, 11, 1978, 1 -- 2, 28-36

## Capitolo 4 Il lavoro domestico retribuito nei nuovi bisogni di cura, tra criticità occupazionali e cambiamenti demografici

### 4.1 Introduzione

La conciliazione tra impegni di cura e di lavoro è, come noto, uno dei principali fattori che rendono più bassa e di minore qualità la partecipazione delle donne al mercato del lavoro rispetto a quella degli uomini, laddove i compiti di cura sono assunti dalle donne in modo largamente sproporzionato, coerentemente con una caratterizzazione stereotipata dei ruoli di genere all'interno dei nuclei familiari. In tale scenario, le dinamiche demografiche che negli ultimi decenni hanno riguardato la popolazione italiana, e più in generale quella delle economie più mature e sviluppate, introducono nuovi interrogativi rispetto alla questione della cura delle persone che compongono il nucleo familiare.

In tale contesto il settore del lavoro domestico retribuito gioca un ruolo rilevante e rappresenta, indubbiamente, una risorsa per gestire i compiti di cura familiari, importante per il funzionamento complessivo del mercato del lavoro e, in particolare, per il sostegno all'occupazione femminile. L'impiego di lavoratrici e lavoratori domestici consente infatti a molte donne di derogare gli adempimenti di cura ad una sfera extrafamiliare, favorendo la loro permanenza o il loro rientro nel mercato occupazionale. Esso rappresenta, tuttavia, un settore nel quale si intrecciano criticità legate alla scarsa qualità delle condizioni di lavoro, innestate su storici squilibri di genere qui particolarmente marcati, con una presenza preponderante di donne e una elevatissima quota di lavoro sommerso, aspetto quest'ultimo che rimanda al fatto che i costi del lavoro domestico retribuito sono quasi interamente sostenuti direttamente dalle famiglie, sulle quali dunque grava un rilevante peso in assenza di un adeguato supporto pubblico.

Inoltre, gli scarsi investimenti nei servizi di cura sia per l'infanzia (0-3 anni) che per le persone anziane bisognose di cura e assistenza a lungo termine, determinando criticità nella disponibilità e nell'accesso a tali stessi servizi da parte di consistenti quote di popolazione, acuiscono gli squilibri di genere esercitando una pressione particolare sulle donne, laddove queste più frequentemente si trovano impegnate nelle attività di cura sia informalmente – spesso rinunciando a partecipare al mercato del lavoro attraverso un'occupazione retribuita – che nel segmento del lavoro domestico retribuito – frequentemente con condizioni di lavoro particolarmente critiche e svantaggiate. È utile richiamare la prospettiva complessiva che l'Unione Europea fornisce nel Pilastro dei Diritti Sociali (2017) dove, a partir dall'affermazione del diritto alla cura viene considerato specificamente il diritto a servizi accessibili e di buona qualità di istruzione, cura e assistenza per la prima infanzia nonché di servizi di assistenza e cura a lungo termine; a questo va affiancato il richiamo al diritto generale per condizioni di lavoro eque e dignitose, elemento che rispetto al settore del lavoro domestico retribuito assume una particolare valenza, considerando le criticità che lo caratterizzano. Rispetto a tale quadro, nella European Care Strategy<sup>16</sup> (2022) viene evidenziato come abbiano accesso ai servizi di istruzione, cura e custodia circa 1/3 delle bambine e dei bambini al di sotto dei 3 anni di età e poco meno del 90% di quelle e quelli in età compresa tra 3 anni e l'età dell'obbligo scolastico, di fatto dunque lasciando scoperta una ampia platea a causa della scarsa disponibilità e/o degli eccessivi costi di tali servizi per i loro figli. A tale criticità, si affianca la scarsità dei servizi per le persone, in particolare anziane, con bisogni di cura a lungo termine, con 1/3 dei nuclei familiari nei quali sono presenti esigenze di cura a lungo termine che

---

<sup>16</sup> La Strategia comprende due proposte di raccomandazioni del Consiglio, una sulla revisione degli obiettivi di Barcellona in materia di istruzione e assistenza nella prima infanzia e l'altra sull'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità a prezzi accessibili, e una comunicazione che definisce una visione di come viene fornita l'assistenza in Europa, prevede ulteriori azioni di sostegno a livello europeo e invita ad agire a livello nazionale (COM (2022) 440 final).

nell'assenza di altre possibilità non può permettersi l'opzione di avvalersi di servizi domestici perché troppo costosi, determinando una situazione nella quale quasi la metà delle persone di età superiore ai 65 anni con esigenze di assistenza a lungo termine presenta un bisogno di aiuto insoddisfatto per la cura personale o le attività domestiche. Va inoltre considerato come la modifica della composizione per età della popolazione e, di conseguenza, delle reti di parentela abbia aumentato la probabilità che le persone, specialmente le donne, possano trovarsi ad avere responsabilità di cura e assistenza, per un periodo di tempo prolungato, nei confronti di un altro adulto o parente anziano in condizione di fragilità piuttosto che nei confronti dei bambini e bambini, dinamica che conduce ad affermare come ci si trovi di fronte a un 'bivio' verso un nuovo cambiamento di paradigma relativo alla cura (Feps-Fes 2023). Più in generale, la cosiddetta 'transizione demografica' sta creando insostenibili squilibri quantitativi tra le generazioni, minando in tal modo le basi che hanno consentito lo sviluppo economico e sociale, con una sempre minore sostenibilità del sistema sociale e delle garanzie del welfare pubblico (Rosina 2025)<sup>17</sup>, e modificando le caratteristiche delle dinamiche relative alla cura, per certi versi ribaltando all'interno dei nuclei familiari il rapporto tra carichi di cura verso i bambini e quelli per gli anziani (Saraceno 2023).

Con riferimento a tale complesso quadro, il capitolo presenta alcune riflessioni sui rapporti che intrecciano le esigenze di cura nei nuclei familiari – strette tra gli squilibri di genere nell'assunzione dei compiti all'interno dei nuclei familiari e le conseguenze che questo ha nei livelli occupazionali, la storica e irrisolta insufficienza dei servizi pubblici sia per l'educazione, la cura e la custodia dei minori e quella, gradualmente crescente anche alla luce dei cambiamenti demografici, delle persone anziane – e le tendenze del settore del lavoro domestico retribuito, quale opzione più o meno percorribile nelle famiglie per l'esternalizzazione di una parte dei compiti di cura e custodia, evidenziando alcune questioni che riguardano tale segmento dell'occupazione retribuita, a partire dalle storiche criticità che connotano negativamente la condizione di chi – per la stragrande maggioranza donne – in esso lavora.

#### **4.2 I nuovi bisogni di cura e il ricorso al lavoro domestico**

Il rapporto tra cura e occupazione, in particolare tra lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito, costituisce ancora oggi un elemento di criticità rispetto ai livelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Le dinamiche alla base della distribuzione di genere dei carichi di cura all'interno dei nuclei familiari e le lacune nella disponibilità di servizi di cura pubblici accessibili e di qualità costituiscono insieme un nucleo di penalizzazione per la partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Inapp 2023). Alle criticità legate alle esigenze di cura dell'infanzia si sommano, con sempre maggiore pressione in ragione dei cambiamenti demografici, le esigenze di cura diretta per le persone anziane nei nuclei familiari, generando complessivamente un insieme di necessità che non trova adeguata risposta nei servizi a disposizione della popolazione.

L'integrazione, in questo scenario, del ruolo del lavoro domestico retribuito quale opzione per la gestione dei carichi di cura, apre a un insieme ulteriore di questioni particolarmente complesso e stratificato, tanto da richiedere necessariamente una lettura multilivello nella quale la prospettiva di genere risulta fondamentale. Tale complessità è ben rilevata *in primis* dalla definizione di cura, condivisa nella letteratura, quale attività

---

<sup>17</sup> Più nel dettaglio: "La 'transizione' (passaggio da un vecchio ad un nuovo equilibrio) diventa 'crisi' demografica (squilibri crescenti) quando il numero medio di figli scende su valori molto bassi (sotto 1,5) e rimane a lungo sotto tale soglia. In tal caso gli squilibri nel rapporto tra generazioni diventano sempre più ampi dato che le nascite, oltre a diminuire per la fecondità molto bassa, vengono depresse dal fatto che i potenziali genitori sono sempre di meno. La struttura demografica perde la sua stabilità con una base che diventa via via più stretta rispetto alle fasce più mature. Questo configura lo scenario della 'società del ricambio debole', in cui la longevità da opportunità diventa rischio" (Rosina, 2025, p. 30)

che include tutto ciò che viene fatto per mantenere e curare il nostro ‘mondo’, includendo persone, corpi e ambiente, al fine di potervi vivere nel miglior modo possibile, che include le persone, i loro corpi e l’ambiente, stessi e il nostro ambiente, al fine di potervi vivere nel miglior modo possibile, cercando di interconnettere tali elementi in una complessa rete di sostegno ai percorsi di vita (Thissen 2022). Un’attività, dunque, tanto pervasiva e importante quanto inadeguatamente regolamentata, misurata e valutata rispetto al suo valore sociale ed economico, scarsamente considerata nelle policy in ragione della storica sua considerazione quale fatto *privato*, familiare e, in quanto tale, non rilevante in termini di intervento pubblico: spingere la cura nella sfera privata significa ignorare la centralità del suo ruolo e quello della cosiddetta economia della cura nel realizzare una ripresa economica sostenibile e creare un’economia sociale di mercato caratterizzata dalla coerenza con i principi della parità di genere (Feps-Fes 2023). Le questioni relative al genere si innestano con diverse valenze e potenzialità rispetto alle necessità di cura che vanno via via evolvendosi e manifestandosi, rispetto alle quali si delineano risposte che allo stato attuale nel nostro Paese si muovono principalmente nell’ambito dell’impegno diretto delle famiglie stesse, in coerenza con il modello di ‘welfare familistico’ (Esping-Andersen 2000), dunque attraverso l’assunzione, soprattutto da parte delle donne, del ruolo di *caregiver* informali e/o il ricorso al lavoro domestico retribuito, e quello dei servizi di cura e custodia.

Come sopra accennato, i carichi di cura legati alla genitorialità determinano un minore livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, generando quella che è stata efficacemente definita come ‘*motherhood penalty*’ o ‘*childhood penalty*’ (Angelov *et al.* 2016; Kleven *et al.* 2019) ossia il meccanismo per il quale a fronte della nascita di un figlio, e dell’eventuale aumentare del numero di figli, diminuisce progressivamente la partecipazione delle madri al mercato del lavoro – e non dei padri. La gestione degli impegni di cura dei minori nel nostro Paese in particolare si confronta, infatti, con la carenza delle risposte fornite nell’offerta di servizi educativi e di cura per la prima infanzia, segnate dagli importanti divari territoriali che storicamente caratterizzano la diffusione dei servizi sui territori (in particolare, gli asili nido) e diverse criticità rispetto agli obiettivi fissati dall’Unione europea. Si deve considerare come ciò abbia delle conseguenze anche sulle dinamiche demografiche in particolare rispetto alla denatalità: la pianificazione della nascita del primo figlio viene a lungo posticipata e frequentemente mancano le condizioni per quella del secondogenito anche alla luce dell’esperienza maturata con il primo rispetto alle criticità nella conciliazione lavorativa e nella condivisione dei carichi familiari con il partner (Inapp, 2023). Ancora sul fronte dei cambiamenti demografici, considerando le crescenti esigenze delle fasce più anziane della popolazione, numericamente sempre più consistenti, è da evidenziare la scarsa chiarezza dei confini della conoscenza e delle relative policy per rispondere alle corrispettive necessità di cura nel quadro europeo e nazionale: va osservato come gli indicatori relativi agli anni di vita in buona salute si basino su un concetto di ‘qualità della vita’ centrato sull’assenza di limitazioni imposte da malattie o disabilità, un aspetto rilevante rispetto alle questioni relative alla cura, nelle quali l’attenzione deve essere rivolta non solo agli anni di vita guadagnati grazie all’aumento della longevità ma anche alle condizioni in cui trascorrono tali anni, con lo sviluppo di indicatori di *aspettativa di salute* (Eurostat, 2025). Con l’avanzare dell’età, tendono a diventare più frequenti le malattie croniche, le fragilità, i disturbi mentali e le disabilità fisiche, rendendo le necessità di cura nell’ambito dei nuclei familiari sempre più consistenti e urgenti. A tal proposito, si consideri come l’Italia abbia una speranza di vita alla nascita tra le più elevate a livello globale, più di 83 anni, con una speranza di vita in buona salute di circa 67 anni, con uno scarto dunque di 16 anni nei quali appunto è più frequente la necessità di assistenza in relazione alle condizioni di salute (Rosano 2025). Nel contesto europeo le strategie di sostegno alla cura dei familiari, in particolare la cura a lungo termine (*Long Term Care* – LTC) sono basate su elementi tanto storicamente radicati quanto scarsamente oggetto di innovazione, considerando che le misure più diffuse consistono nell’erogazione di prestazioni in denaro (Salido *et al.* 2022), dunque di limitata adeguatezza per rispondere agli attuali bisogni e a quelli dei prossimi decenni. Va evidenziato come le

necessità di assistenza a lungo termine per gli anziani siano entrate formalmente nell'agenda politica dell'Unione, dopo essere state menzionate in numerosi documenti ufficiali, solo con la Direttiva UE 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Nell'economia del presente contributo, le strategie di risposta ai bisogni di cura e conciliazione – dal punto di vista dei nuclei familiari in relazione alle condizioni di contesto – possono essere utilmente lette secondo lo schema suggerito da Casanova e Lillini (2021), che individua tre modalità principali ossia *uso* dei servizi di cura, con eventuale compartecipazione della spesa per quanto riguarda il nostro Paese, *acquisto* di servizi di cura privati ed *erogazione* di cura informale da parte di uno o più membri del nucleo familiare. Ciascuna modalità comporta un impatto economico diretto o indiretto per la sua famiglia, considerando i costi sostenuti per l'acquisto dei servizi, la riduzione della disponibilità di tempo da dedicare al lavoro remunerato – impegnato invece nella cura informale – e, dunque, l'aumento del rischio di isolamento ed esclusione in particolare per le donne. Tale rischio è particolarmente presente nel nostro Paese, nel quale si lega alle note problematiche relative alla diffusione e all'accessibilità dei servizi di cura ampiamente intesi, con una relazione critica tra le dinamiche di attivazione rispetto al mercato del lavoro delle donne e la presenza sui territori di servizi tali da garantire la sostituzione della funzione di cura, da loro assunta in modo preponderante nei nuclei familiari. In tale prospettiva, si evidenzia l'esistenza di una relazione tra la potenziale attivazione della componente femminile della popolazione e la dotazione di servizi territoriali adeguati a garantire la sostituzione della funzione di cura (Cardinali 2025). È possibile leggere il peso di tale criticità nella consistenza della quota di donne inattive e nelle motivazioni dichiarate quale ragione per la condizione stessa di inattività: sono oltre 7,8 milioni, rappresentano il 63,5% del totale della popolazione inattiva in età 15-64 anni e nel loro insieme la componente più numerosa è quella delle madri in coppia (38,6% ossia oltre 3 milioni di donne); inoltre, rispetto alle motivazioni, il 33,9% delle donne inattive spiega le ragioni di tale condizione con le necessità legate agli impegni familiari, inclusi l'accudimento dei figli o l'assistenza a persone anziane o non autosufficienti (Cnel-Istat 2025), rendendo evidente la forte incidenza delle criticità legate alla gestione dei carichi di cura rispetto alla mancata partecipazione al mercato del lavoro. L'investimento nei sistemi per la cura costituirebbe una importante opportunità di crescita economica ed occupazionale, in particolare attraverso la promozione della partecipazione femminile laddove, come mostrato dalle stime Ilo (2022) secondo le quali un investimento annuale dell'1,1% del PIL nei servizi di educazione e cura per l'infanzia e dell'1,8% nei servizi di cura a lungo termine consentirebbe la creazione di 26,7 milioni di nuovi e aggiuntivi posti di lavoro in Europa entro il 2035.

Sul piano dei servizi di cura e custodia presenti sul territorio nazionale, il recente report Istat sui servizi educativi per l'infanzia in Italia (Istat 2025), relativo all'anno educativo 2023/2024, evidenzia come pur a fronte di un incremento dei posti complessivi (pubblici e privati) del 4,5% rispetto all'anno educativo precedente, l'aumento complessivo dei posti a disposizione realizzato negli anni non riesce comunque a soddisfare la domanda di servizi educativi per la prima infanzia<sup>18</sup> che, peraltro, continua a crescere. In particolare, persistono criticità territoriali collocate principalmente nel Mezzogiorno, dove l'offerta complessiva di servizi educativi per la prima infanzia pubblici e privati è molto inferiore al resto d'Italia, con una disponibilità di posti che copre appena il 17,4% dei residenti sotto i 3 anni, e situazioni regionali di spiccata criticità (Campania 13,2%, Sicilia 13,9%, Calabria 15,7%), mentre nel Centro-Nord viene superato il target LEP fissato a 33 posti ogni 100 bambini residenti. Complessivamente, se si considera la rimodulazione degli obiettivi di Lisbona, che prevedono un tasso di copertura pari al 45% entro il 2030, l'Italia è

---

<sup>18</sup> "L'offerta si compone principalmente di nidi d'infanzia, che rappresentano l'80,6% del totale dei posti, mentre la parte rimanente riguarda le sezioni primavera (12,6%) e i servizi integrativi per la prima infanzia (6,8%), ovvero spazi gioco, centri per bambini e genitori, servizi educativi in contesto domiciliare" (Istat, 2025, p. 1).

complessivamente ancora lontana dal raggiungimento di tale obiettivo se si considerano le persistenti criticità nel Mezzogiorno, dove il 59,9% delle strutture dichiara di avere bambini in lista d'attesa (+ 0,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente).

In tale scenario, si inseriscono parallelamente le necessità di cura legate alla popolazione anziana che, come accennato, sono sempre più rilevanti sebbene per ora meno conosciute e analizzate rispetto alle necessità legate alla genitorialità: come rileva Oecd (2022), in ambito internazionale il 60% della popolazione anziana in condizione di necessità di assistenza e cura riceve queste solo sul piano informale ossia da parte di un familiare o di un componente della rete amicale e di vicinato; si tratta di una condizione che se, da un lato, consente alle persone bisognose di cura di beneficiare dei vantaggi, anche sul piano emotivo e dunque del benessere generale, legati al rimanere presso la propria abitazione, dall'altro per i cosiddetti *caregiver familiari*<sup>19</sup> si generano criticità legate alla riduzione del tempo a disposizione e, dunque, di possibile conciliazione con gli impegni lavorativi, con effetti negativi sulla retribuzione, sui percorsi di carriera e infine sulla stessa partecipazione al mercato del lavoro, oltre che più in generale sulle difficoltà psico-fisiche legate allo svolgimento e al mantenimento dei molteplici impegni di cura.

Vi è un ulteriore elemento di criticità, se si considera come lo stesso svolgimento dei compiti di cura nei nuclei familiari in particolare per gli anziani non autonomi può verosimilmente risentire degli stessi cambiamenti demografici e sociali in atto, con la diminuzione del sostegno familiare che allo stato attuale si configura come principale fonte di cura (Casanova 2022) e una pressione critica sui bilanci pubblici, che può delineare rischi di 'competizione' rispetto all'allocazione delle risorse tra le esigenze legate alla cura dei minori e quelle relative alla cura degli anziani (Saraceno 2023). Per quanto riguarda lo scenario del nostro Paese, "dei 2 milioni di persone che necessitano di aiuto, circa 800 mila (il 40%) ricevono aiuto a pagamento da parte di un/una badante, percentuale che è maggiore nelle regioni del Nord (41%) rispetto a quelle del Sud (39%), dove però le persone che necessitano di aiuto sono una quota maggiore (tra il 18% e il 20% degli anziani) rispetto al Nord (tra l'11% e il 14%). Il fatto che al Sud siano meno le famiglie che usufruiscono di assistenza a pagamento delle persone non autosufficienti è verosimilmente la conseguenza di vari fattori: la disponibilità di una rete familiare cui poter far ricorso; un più basso tasso di occupazione (in particolare femminile), e una minore disponibilità economica" (Rosano, 2025, p. 56). Considerando lo scenario dell'Unione Europea, le proiezioni Eurostat per i prossimi decenni stimano il rapporto tra persone con oltre 65 anni di età e quelle in età compresa tra 20 e 64 anni (indice di dipendenza degli anziani) superiore al 50% nel 2045, con valori sempre al di sopra della media EU27 nel caso del nostro Paese, per il quale tale valore è attualmente pari al 40% e nel 2070 pari quasi al 66% (European Commission 2024) diviene evidente come il contributo dell'accudimento familiare per l'assistenza nei confronti delle persone non potrà contare sull'attuale consistenza dimensionale (Rosano 2025, Polli *et al.* 2023) e di come, parallelamente, sia opportuno integrare nella prospettiva per fronteggiare le sfide di tale transizione anche prassi di *age management*, finalizzate a ritardare l'uscita dei lavoratori maturi (Oecd 2025), salvaguardando il pilastro pensionistico pubblico e limitando il *turn over* giovani/anziani (Checcucci, 2025).

---

<sup>19</sup> In Italia, il profilo del caregiver è stato riconosciuto e delineato normativamente per la prima volta dalla legge di bilancio 2018 (articolo 1, commi 254-256, Legge n. 205 del 2017), che al comma 255 lo definisce come "*persona che assiste e si prende cura di specifici soggetti*". Più precisamente, la norma definisce il caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 76/2016, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, in presenza di un handicap grave, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata, o sia titolare di indennità di accompagnamento. - <https://temi.camera.it/leg19/post/normativa-vigente-e-proposte-di-legge-sulla-figura-del-caregiver-familiare.html>

### 4.3 Il lavoro domestico in Italia alla luce delle tendenze demografiche

L'insieme degli aspetti considerati nel paragrafo precedente richiama la necessità di esplorare il ruolo che il contributo del lavoro domestico retribuito ha nel supportare i compiti di cura nei nuclei familiari, già rilevato nella definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro<sup>20</sup> dei lavoratori domestici quali lavoratori dell'economia della cura – che lavorano per una o più famiglie su base professionale – fornendo servizi e beni socialmente necessari al mantenimento delle famiglie e del loro benessere, anche in termini di partecipazione al mercato del lavoro e dunque allo sviluppo economico (Ilo 2023, 2021). Va sottolineato come la Commissione Europea, nell'ambito dell'*European Care Strategy* sopra menzionata, richiamando il contributo delle persone occupate nel lavoro domestico, sottolinei inoltre come queste siano per la stragrande maggioranza donne, con background migratorio, protagoniste di alcune delle peggiori condizioni del lavoro nel settore dell'assistenza tra cui bassi salari, orari di lavoro sfavorevoli, lavoro sommerso, mancato rispetto delle norme fondamentali in materia di tutela e sicurezza sul lavoro.

Le dinamiche demografiche che caratterizzano in particolare il nostro Paese richiamano ulteriormente la necessità e l'urgenza di assumere una visione strategica e innovativa rispetto al settore del lavoro domestico retribuito, adeguata a rispondere alle esigenze emergenti e ad affrontare le criticità di un settore occupazionale finora caratterizzato da una 'crescita spontanea': secondo i dati forniti nel 6° rapporto annuale dell'Osservatorio Domina relativi all'anno 2024 (Osservatorio Domina 2025), il settore nel nostro Paese vede la presenza di 834mila lavoratrici e lavoratori, assunti da un numero complessivo di famiglie pari a 918mila, con un tasso di irregolarità pari al 47,1%, che si distingue per essere il più alto in Italia e sulla base del quale è possibile stimare un numero complessivo di soggetti coinvolti – datori e occupati – che supera i 3 milioni di unità. In particolare, rimane preponderante la componente femminile tra gli occupati, pari all'88,6% del totale, e quella di persone immigrate, con una quota pari al 68,9% (oltre 1/3 delle quali proviene dai Paesi dell'est europeo) anche a fronte della crescita della componente italiana registrata negli ultimi anni.

Si tratta di un segmento occupazionale che, peraltro, ha inciso sulla crescita occupazionale femminile registrata in Italia negli ultimi anni. Tale incremento è stato concentrato nelle occupazioni già tradizionalmente femminilizzate e, in tal modo, ha determinato un aumento della segregazione occupazionale orizzontale di genere (con un indice di Charles<sup>21</sup> pari a 0,93 nel 2008 e aumentato fino al valore di 1,08 nel 2023): in questo arco temporale, si è assistito a un crescente rafforzamento della presenza di donne nelle professioni già caratterizzate da segregazione orizzontale di genere, soprattutto per il segmento delle attività domestiche (insieme a quelle ricreative e culturali), nelle quali si trovano i profili relativi alla collaborazione domestica. Le figure di *badante* e *colf* fanno parte del gruppo di figure professionali più frequenti tra quelle in cui è distribuita l'occupazione delle donne in Italia – 21 professioni in totale a fronte delle 53 nelle quali di articola l'occupazione degli uomini (Cnel-Istat 2025).

La domanda di cura, progressivamente più complessa e articolata, si snoda sui diversi piani legati alle dinamiche di generale trasformazione dei modelli familiari e di convivenza, di incremento dei nuclei familiari composti da una sola persona – il 55% dei quali è di età superiore ai 60 anni, pari a 8,8 milioni di unità – e di un generale invecchiamento della popolazione: emerge così una sempre più spiccata necessità di ricorrere a un aiuto esterno per i compiti di assistenza diretta e indiretta, tra reti di vicinato, nuove forme di coabitazione

---

<sup>20</sup> Ilo (2011), Convenzione n.189 del 2011 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici.

<sup>21</sup> L'indice di Charles misura il grado di segregazione di genere (orizzontale o verticale) nel mercato del lavoro e in determinati suoi segmenti: può assumere valori indefiniti, sia in positivo che in negativo, e quanto più si avvicina allo zero quanto più indica integrazione ossia assenza di segregazione di genere quando il valore è pari a zero.

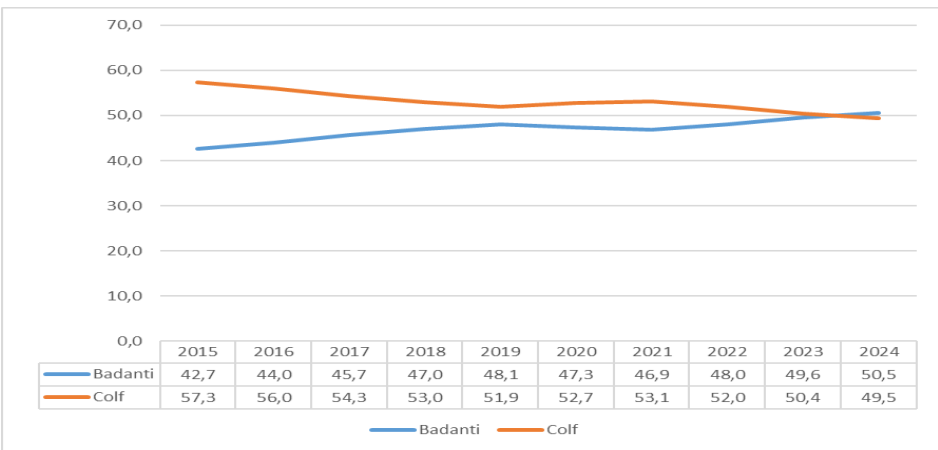


insieme alla scelta di ricorrere a servizi esterni per lo svolgimento di compiti di assistenza diretta e indiretta, in particolare attraverso l'opzione del lavoro domestico retribuito; con riferimento a quest'ultima modalità, va considerato come il bacino occupazionale di riferimento sia anch'esso protagonista dell'invecchiamento demografico, dunque di una 'rarefazione' e di un relativo rischio per il *turn-over* che si configurano come un potenziale rischio per le soluzioni familiari che su tali risorse poggiano.

Va considerato inoltre come i nuclei familiari siano stretti, attualmente, tra la scarsità di servizi destinati alla cura (ci si riferisce alle storiche criticità, sopra richiamate, nella diffusione dei servizi di cura per la prima infanzia nonché al 'sottodimensionamento' di quelli per gli anziani) e le crescenti difficoltà economiche, che rendono la sempre più necessaria opzione del lavoro domestico un 'lusso' (Family Newtork 2025) tanto da far registrare, tra il 2021 e il 2023, una consistente riduzione del numero di collaboratori domestici, pari secondo le stime Inps a una riduzione pari a - 14,3 punti percentuali, da 973.629 nel 2021 a 833.874 nel 2023 (Censis 2025, Assindatcolf 2025). Il 2024 fa registrare un ulteriore decremento, pari a - 23.036 unità (- 2,7% rispetto all'anno precedente per un totale di 817.403 persone occupate, 68,8% delle quali straniere) nonché il picco massimo di presenza femminile nell'arco degli ultimi sei anni, con una quota di donne pari all'88,9% del totale. Complessivamente, si tratta di un segmento occupazionale nel quale l'età delle persone occupate è sempre più elevata, laddove ¼ di queste nel 2024 ha un'età al di sotto dei 45 anni (24,9%) – dieci anni fa erano poco meno della metà (42,2%). In particolare, nell'anno di riferimento si registra per la prima volta una prevalenza della tipologia di lavoro *badante*, che riguarda il 50,5% delle persone occupate nel lavoro domestico rispetto alla tipologia *colf*, la cui quota si attesta al 49,5% (Inps 2025), una configurazione inedita che può costituire il riflesso dei cambiamenti nelle esigenze relativi all'assistenza nei compiti di cura all'interno dei nuclei familiari, con una crescente esigenza di cura delle persone rispetto alla gestione della casa.

Rispetto a tale quadro, i dati mostrati nelle successive figure consentono di evidenziare alcuni elementi descrittivi rispetto alle tendenze in atto. Con riferimento alla tipologia di rapporto *colf* e *badante*, la figura 4.1 consente di seguire nel dettaglio l'andamento della presenza di ciascuna tipologia di rapporto nel totale complessivo delle persone lavoratrici domestiche, con le linee di tendenza che mostrano quanto appena sopra riportato rispetto al superamento della soglia di maggioranza, nel 2024, della tipologia *badante* rispetto alla tipologia *colf* sul totale del lavoro domestico.

**Figura 4.1. Persone occupate come *badante* o *colf*: incidenza percentuale della tipologia di rapporto sul totale – anni 2015-2024**

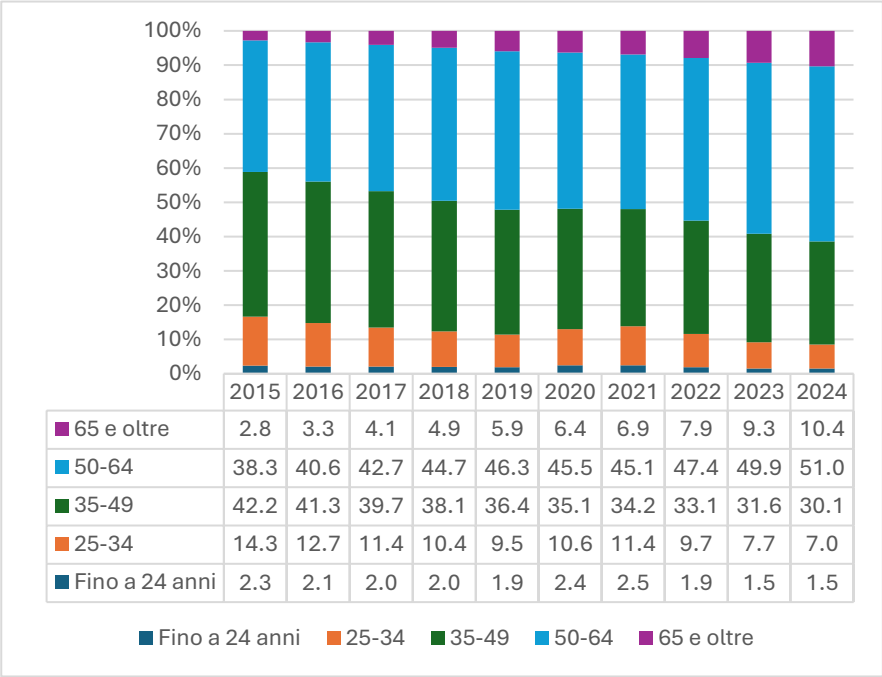


Fonte: elaborazione INAPP su dati INPS

Nell’arco temporale considerato si assiste a un graduale aumento della quota di *badanti* – con una flessione registrata negli anni 2020 e 2021 in corrispondenza dei picchi della pandemia di Covid-19, alla quale fa seguito una ripresa della crescita negli anni subito successivi – per un totale di + 7,8 punti percentuali a partire da quello registrato nel 2015, che era pari al 42,7%. Per quanto riguarda la tipologia *colf*, ovviamente la tendenza è specularmente alla diminuzione, a partire da un valore che nel 2015 era pari al 57,3% del totale complessivo.

Rispetto a tale dinamica, la figura successiva (figura 4.2) integra il quadro informativo mostrando invece la composizione dell’insieme di persone occupate nel lavoro domestico, complessivamente come *colf* o *badanti*, per classe di età. È possibile osservare come nel corso del periodo temporale considerato (2015-2024) aumenti costantemente l’età delle persone occupate in tali attività. In particolare, mentre risulta dimezzata la quota di persone in età compresa tra 25 e 34 anni (da un valore pari al 14,3% nel 2015 al 7% registrato nel 2024), è quasi quadruplicata quella delle persone con 65 anni e oltre (nel 2015 rappresentavano appena il 2,8% del totale mentre nel 2024 ne costituiscono il 10,4%). Inoltre, mentre le variazioni relative alla classe di età centrale (35-49 anni) mostrano una consistente diminuzione nel corso del tempo, pari a -12,1 punti percentuali, la classe di età superiore (50-64 anni) fa rilevare un altrettanto consistente aumento della frequenza di tale età, per un incremento totale nei dieci anni considerati pari a + 12,7 punti percentuali.

**Figura 4.2. Incidenza percentuale delle classi di età nel totale delle persone occupate nel lavoro domestico (*badante/colf*) – anni 2015-2024**



Fonte: elaborazione INAPP su dati INPS

È possibile ipotizzare, dunque, come sia sostanzialmente assente una dinamica di effettivo e consistente *turn-over* delle persone occupate nel settore, anche alla luce dell’informazione sopra indicata relativa alla tendenza verso un assottigliamento graduale del numero complessivo di persone occupate, che suggerisce il rimando più ampio alla cosiddetta ‘società del ricambio debole’ (Rosina 2025). Si tratta di un quadro che richiama la necessità di orientare le riflessioni e le strategie verso una prospettiva sistemica nella quale, accanto al rafforzamento del sistema dei servizi orientato a fronteggiare le sfide del cambiamento

demografico, siano contemplate tali criticità relative al lavoro domestico retribuito, posizionando quest'ultimo quale opzione percorribile rispetto alle esigenze di cura dei nuclei familiari nello spettro delle soluzioni adeguate e possibili e migliorando, al contempo, le condizioni lavorative di chi – per la stragrande maggioranza donne, spesso in condizione di vulnerabilità sociale – in tali attività svolge la propria occupazione. A tal proposito, è rilevante ricordare ancora una volta come la marginalità di tale segmento di occupazione all'interno del diritto del lavoro e nell'ambito dei dispositivi di protezione sociale possa essere letta alla luce della sua appartenenza al dominio dei lavori di tipo riproduttivo, svalutati perché 'femminili', generalmente svolti dalle donne e su base non retribuita (Inapp, 2023).

#### 4.4 Conclusioni

Le informazioni presentate nel capitolo vanno collocate in un quadro di criticità che riguarda il lavoro domestico a livello globale, accanto alla considerazione delle specificità dell'occupazione nazionale: alla base della dinamica tra domanda e offerta di lavoro domestico si trovano infatti importanti fattori legati alle disparità, sia interne alle comunità locali in termini di condizioni socioeconomiche che caratterizzano generalmente chi domanda e chi offre la propria prestazione lavorativa, sia sul più ampio piano della dimensione transnazionale, considerando la spinta alla migrazione generata dalle disparità tra paesi relativamente ai redditi e le differenze in termini di investimenti nei servizi di assistenza: tali aspetti richiamano, peraltro, l'opportunità di assumere una prospettiva intersezionale nell'approccio alle criticità relative al lavoro domestico<sup>22</sup>. Considerando specificamente l'ambito comunitario – dove si stima un totale di 9,5 milioni di occupati nel settore del lavoro domestico dei quali il 90% sono donne – il fatto che oltre la metà delle persone occupate nell'assistenza domestica in Europa occidentale sia costituito da migranti rende evidente il ruolo preponderante di quella che è stata definita "global care chain" (Hochschild 2020) ossia un "mercato transnazionale della cura", nel quale la maggiore segregazione dei lavoratori migranti nel settore domestico viene alimentata e sostenuta dalle disuguaglianze economiche tra i paesi dell'economia globalizzata e dove, considerando la composizione della forza lavoro, il lavoro di assistenza come noto svolto principalmente dalle donne, in assenza di una redistribuzione equilibrata tra donne e uomini nei nuclei familiari, di fatto viene trasferito quasi sempre ad altre donne in condizioni socioeconomiche svantaggiate (Parrenas 2001).

La prospettiva alla base del cosiddetto "modello delle 5R" proposto dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro, richiamato in una sua stessa recente risoluzione<sup>23</sup>, è utile in primis per individuare le possibili modalità con cui il lavoro domestico, nel quadro complessivo delle strategie per la cura delle persone, possa essere protagonista di azioni di miglioramento. Le 5R ossia riconoscimento, riduzione e redistribuzione del lavoro di cura non retribuito, retribuzione e rappresentazione delle persone occupate nel lavoro di cura retribuito, forniscono uno spettro con cui leggere le criticità del lavoro domestico retribuito in una prospettiva di miglioramento delle condizioni di chi in esso opera quotidianamente, come si è visto quasi sempre donne in condizioni socioeconomiche vulnerabili.

In tale cornice, il lavoro domestico rappresenta allo stato attuale contemporaneamente una risorsa (tanto quanto critiche e trascurate sono le condizioni di chi in tale segmento offre la propria prestazione lavorativa) e un ambito che mostra le contraddizioni e le criticità delle dinamiche demografiche tra invecchiamento e denatalità, segnato anche dalle questioni relative alle disparità socioeconomiche le quali, come si è visto,

---

<sup>22</sup> Per eventuali approfondimenti, si consideri Tayah, M.J. (2016).

<sup>23</sup> ILO (2024), *Resolution concerning decent work and the care economy*, International Labour Conference – 112th Session, Geneva, 14<sup>th</sup> June 2024 – ILC.112/Resolution V

costituiscono un fattore rilevante sulla base del quale definire una prospettiva di lettura dei meccanismi e delle condizioni occupazionali del settore.

## Bibliografia

Angelov N., Johansson P., Lindahl E. (2016), "Parenthood and the Gender Gap in Pay", *Journal of Labor Economics*, 34, n.3, pp.545-579

Assindatcolf (2025), *Ripensare il lavoro domestico: politiche, proposte e soluzioni per il futuro*, Family Network, 5° paper Rapporto 2024

Cardinali V. (2025), *L'insostenibile inattività. Il lavoro delle donne che manca, nella transizione demografica in Italia*, Inapp Working Paper n.136, Roma, Inapp

Casanova G. (2022), Le politiche di supporto socioeconomico alla cura della non autosufficienza in Italia in un contesto europeo: alcune riflessioni, *I luoghi della cura*, n. 4-2022

Censis (2025), *La fatica delle famiglie: una difficile articolazione della domanda di cura*, Family Network, 1° paper Rapporto 2024

Checucci P. (2025), Conseguenze della transizione demografica sulle politiche di age management in Italia e possibili scelte di policy, *Sinapsi*, XV, n.1, pp.35-50

Cnel-Istat (2025), *Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità*, Rapporto Cnel-Istat, 6 marzo 2025

Esping-Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Bologna, il Mulino

Eurofound (2020), *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission (2024), *Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)*, Institutional Paper n.279, Luxembourg, Publications Office of the European Union

Eurostat, 2025, *Healthy Life Years Statistics*

Family Network (2025), *Rapporto 2024 - Laboratorio su casa, famiglia e lavoro domestico*, Assindatcolf, Roma

Feps-Fes (2023), *The European Care Strategy. A chance to ensure inclusive care for all?*, Policy Study, March 2023, Foundation for European Progressive Studies & the Friedrich-Ebert Stiftung

Hochschild A (2020), 'Global care chains and emotional surplus values', in A Hochschild A., Giddens A., Hutton H. (eds), *On the edge: living with global capitalism*, Jonathan Cape, London

Ilo (2024), *Resolution concerning decent work and the care economy*, International Labour Conference – 112th Session, Geneva, 14<sup>th</sup> June 2024 – ILC.112/Resolution V

Ilo (2023), Seiffarth M., Bonnet F. and Hobden C., *The road to decent work for domestic workers*, Geneva: International Labour Office

Ilo (2022), *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 7 March 2022, Geneva: International Labour Office

Ilo (2021), *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, International Labour Office – Geneva: ILO

- Ilo (2011), Convenzione n.189 del 2011 sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici
- Inapp, Esposito M. (a cura di) (2023), *Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere*, Inapp Report n. 43, Roma Inapp
- Inps (2025), *Osservatorio lavoratori domestici*, Report statistico, giugno 2025
- Istat (2025), *I servizi educativi per l'infanzia in Italia - Anno educativo 2023/2024*, Roma, Istat
- Kleven H., Landais C., Posch J., Steinhauer A., Zweimüller J. (2019), "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations", *AEA Papers and Proceedings*, 109, May, pp.122-26
- Oecd (2025), *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*, Oecd Publishing, Paris
- Oecd (2022), *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind*, OECD Health Working Paper No. 140, 26<sup>th</sup> April 2022
- Osservatorio Domina (2025), *6° Rapporto annuale sul lavoro domestico*, Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico
- Parrenas R. (2001), *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*, Stanford University Press, Redwood City
- Polli C., Rosano A., Casacchia O. (2023), Forecast of the foreign component in the Italian population to 2050, *J-READING*, 12, pp.111-117
- Rosano A. (2025), Invecchiamento, fragilità e crescente fabbisogno sul fronte dei servizi sanitari, *Sinappsi*, XV, n.1, pp.51-63
- Rosina A. (2025), L'impatto della transizione demografica sul mondo del lavoro, *Sinappsi*, XV, n.1, pp.29-34
- Salido M.F., Moreno-Castro C., Belletti F., Yghemonos S., Ferrer J.G., Casanova G. (2022), Innovating European Long-Term Care Policies through the Socio-Economic Support of Families: A Lesson from Practices, *Sustainability*, 14 (7), 4097
- Saraceno C. (2023), "Demographic challenges for social cohesion" in Feps-Fes, *The European Care Strategy. A chance to ensure inclusive care for all?*, Policy Study, March 2023, Foundation for European Progressive Studies & the Friedrich-Ebert Stiftung
- Tayah, M.-J. (2016), *Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward*, International Labour Office – Geneva: ILO
- Thissen L. (2022), *Towards A Care-Led Recovery For The European Union? A Feminist Analysis Of The National Recovery And Resilience Plans*, Policy Study, Brussels: FEPS

## Capitolo 5 Differenze di genere nei valori e nelle aspirazioni professionali: evidenze dalla European Social Survey<sup>24</sup>

### 5.1 Introduzione

I valori rappresentano una delle chiavi più efficaci per leggere il mercato del lavoro e, più in generale, le dinamiche sociali di genere. Agiscono come principi guida che orientano preferenze, aspettative e comportamenti, influenzando tanto le scelte individuali quanto le pratiche organizzative e istituzionali. In una prospettiva di genere, comprendere la distribuzione e l'espressione dei valori significa interrogarsi su come norme sociali e rappresentazioni culturali – spesso sedimentate in stereotipi e pregiudizi, impliciti o espliciti – plasmino le opportunità di accesso, permanenza e avanzamento nel lavoro.

Nel corso del tempo, il sistema dei valori ha contribuito sia alla formazione sia al rafforzamento degli stereotipi di ruolo che distinguono ciò che è considerato “appropriato” per uomini e donne, dentro e fuori il mercato del lavoro. Tuttavia, gli stessi valori possono anche rappresentare una leva di cambiamento: quando le organizzazioni e le politiche creano contesti trasparenti, inclusivi e meritocratici, i valori di competenza, ambizione e autonomia diventano fattori di emancipazione e non di disuguaglianza.

Da queste premesse prende avvio l'analisi proposta, che si concentra sul rapporto tra valori, genere e partecipazione al lavoro, con l'obiettivo di comprendere se e in che modo le differenze valoriali dichiarate si traducano in disuguaglianze di esito occupazionale. Il percorso si articola in tre passaggi:

- una lettura dei valori individuali come criteri che orientano comportamenti e scelte professionali;
- l'osservazione delle differenze di genere nella distribuzione di tali valori, in relazione a età, istruzione e condizione lavorativa;
- l'analisi dei meccanismi che rendono alcuni valori più “spendibili” di altri nei contesti occupazionali.

Per questo scopo si utilizzano i dati della European Social Survey (ESS), infrastruttura comparativa europea avviata nel 2001 e oggi riferimento per lo studio dei valori, delle opinioni e delle condizioni di vita in oltre trenta Paesi europei, inclusa l'Italia. Nel Round 11, la ESS ha dedicato particolare attenzione alle differenze di genere nelle percezioni relative al lavoro, all'uso del tempo, al benessere, alla fiducia e ai valori, offrendo un quadro aggiornato e comparabile su scala europea.

L'analisi si fonda sulla matrice teorica<sup>25</sup> di Schwartz (1992), che ordina dieci valori universali lungo due assi principali: (1) autoaffermazione vs autotrascendenza e (2) apertura al cambiamento vs conservazione.

---

<sup>24</sup> Per approfondire si rimanda a Ferritti M, Mattei L. (2025).

<sup>25</sup> La tassonomia dei valori di Schwartz (Schwartz Value Theory) propone un modello universale dei valori individuali intesi come obiettivi desiderabili che fungono da principi guida nella vita delle persone. Il modello si rappresenta in una struttura circolare (*circumplex*) perché i valori sono disposti lungo un *continuum* motivazionale in cui i più vicini esprimono motivazioni compatibili (si rafforzano a vicenda), mentre gli opposti riflettono tensioni motivazionali.

La circonferenza è organizzata da due assi ortogonali che raggruppano i dieci valori di base in quattro meta-dimensioni (higher-order values):

1. Autoaffermazione (Self-Enhancement) vs Autotrascendenza (Self-Transcendence) in cui la tensione è tra la massimizzazione di sé e la cura degli altri o dei principi di giustizia. In particolare:
  - *Autoaffermazione* include Successo/Achievement e Potere, orientamenti centrati su prestazione, status, riconoscimento e controllo delle risorse.
  - *Autotrascendenza* include Universalismo e Benevolenza, orientamenti prosociali, attenzione al benessere altrui, equità, tolleranza.
2. Apertura al cambiamento (Openness to Change) vs Conservazione (Conservation) in cui la tensione è tra autonomia (novità e ordine/stabilità). In particolare:

All'interno di questa struttura sono stati selezionati sei item coerenti con i due assi, tra cui quattro dimensioni particolarmente rilevanti in chiave di genere: competenza/riconoscimento, ambizione/riconoscimento dei risultati, autonomia/indipendenza e sobrietà/non protagonismo. Le distribuzioni sono analizzate per genere, età, titolo di studio e condizione occupazionale, così da cogliere sia gli effetti del ciclo di vita sia le posizioni nel mercato del lavoro. L'esame congiunto di questi valori permette di osservare come le differenze di genere non riflettano semplicemente preferenze personali, ma il modo in cui i contesti sociali e occupazionali rendono più o meno accessibili certi orientamenti.

## 5.2 Competenza e bisogno di riconoscimento<sup>26</sup>

A livello nazionale emerge una tendenza diffusa tra gli uomini a riconoscere come importanti la competenza personale e il bisogno di riconoscimento sociale, evidenziando un orientamento valoriale legato all'affermazione di sé e alla stima da parte degli altri. La salienza del valore "competenza/bisogno di riconoscimento sociale" si configura tuttavia in modo differenziato in base alla condizione occupazionale, all'età e al titolo di studio, mostrando differenziali di genere ricorrenti (tabella 5.1).

Per quanto riguarda la condizione occupazionale, l'alta similitudine è massima tra gli occupati (55,7% tra gli uomini e 50,1% tra le donne), mentre scende tra gli inattivi (uomini 43,4%, donne 35,8%). Tra le persone in cerca di lavoro i livelli "alti" sono simili (uomini 38,9%, donne 39,3%), ma cresce la scarsa similitudine, più tra le donne (15,5%) che tra gli uomini (12,7%). Questo quadro segnala che la distanza dal lavoro si associa a una minore centralità del riconoscimento della competenza, e che la fase di ricerca è accompagnata, soprattutto per le donne, da una quota più ampia di soggetti che non si riconoscono in questo registro.

Il divario di genere nell'alta similitudine è limitato tra gli occupati (55,7% uomini e 50,1% donne, -5,6 p.p.), ma si amplia tra gli inattivi (43,4% vs 35,8%; -7,6 p.p.), sembra che la distanza dal lavoro accentui l'asimmetria di riconoscibilità. Nella coda bassa, tra le donne a basso titolo di studio, la scarsa similitudine è pari al 13,2% contro il 7,5% degli uomini; in termini relativi, il rischio femminile di collocarsi nella coda bassa è quasi il doppio di quello maschile.

Rispetto alle classi di età, il profilo è decrescente lungo il ciclo di vita. Nella classe 15–29 anni l'alta similitudine raggiunge 62,5% tra gli uomini e 55,4% tra le donne; agli estremi del ciclo, tra gli over 75, i valori scendono a 35,3% (uomini) e 26,9% (donne). La maggiore identificazione giovanile indica una più forte aspettativa di valutazione/visibilità del merito nelle fasi di ingresso, mentre nelle età avanzate la salienza del riconoscimento si attenua in entrambi i generi, con livelli più bassi tra le donne. Lo scarto tra i generi nell'alta similitudine è di +7,1 p.p. già nelle coorti più giovani (15–29 anni lo scarto è di 62,5% vs 55,4%) e resta di 8,4

- 
- *Apertura* comprende Autodirezione (autonomia di pensiero/azione) e Stimolo (novità, sfida): valorizza novità, creatività, autonomia decisionale.
  - *Conservazione* raggruppa Conformità, Tradizione, Sicurezza: priorità a ordine, stabilità, protezione dell'assetto sociale.

Accanto ai dieci valori "classici" (Potere, Successo, Edonismo, Stimolo, Autodirezione, Universalismo, Benevolenza, Tradizione, Conformità, Sicurezza), successive estensioni hanno introdotto distinzioni più raffinate (es. Potere–Risorse vs Potere–Dominanza, Universalismo–Natura, Umiltà, Onestà), ma la geometria motivazionale rimane immutata e l'adiacenza indica compatibilità, mentre l'opposizione indica conflitto.

<sup>26</sup> Il questionario d'indagine chiedeva di riconoscersi nella descrizione di una persona per cui "Per lui/lei è molto importante mostrare di avere delle capacità. Vuole che gli altri ammirino quello che fa" (Molto simile a me; Simile a me; Piuttosto simile a me; Poco simile a me; Non simile a me; Niente affatto simile a me).

p.p. nelle coorti più anziane (over 75 si rileva 35,3% vs 26,9%), facendo presupporre che la asimmetria non si riassorbe lungo il ciclo di vita.

Osservando i livelli di istruzione, si rileva che l'effetto moltiplicatore del titolo di studio è marcato, soprattutto tra le donne, infatti si passa da 33,0% di alta similitudine fra chi possiede un basso titolo al 51,8% tra le laureate (+18,8 p.p.). Tra gli uomini, a parità di istruzione, l'incremento è più contenuto, dal 46,0% al 53,7%. Inoltre, tra le donne a basso titolo di studio la scarsa similitudine è pari al 13,2% (uomini 7,5%), segnalando che chi ha un titolo di studio più basso incontra maggiori ostacoli a far riconoscere in modo formale i propri risultati (valutazioni, promozioni, ecc.). Osservando i valori relativi agli individui con basso titolo di studio lo scarto di genere nell'alta similitudine è di 13,0 p.p. (46,0% vs 33,0%), mentre fra i più istruiti scende a 1,9 p.p. (53,7% vs 51,8%). Probabilmente l'istruzione produce una convergenza di genere marcata.

A parità di dimensione (condizione, età, titolo) l'alta similitudine femminile risulta in media inferiore a quella maschile, con due eccezioni/attenuazioni: la ricerca di lavoro, dove il livello "alto" è sostanzialmente allineato (sebbene con scarsa similitudine più elevata per le donne), e le donne altamente istruite dove il salto è particolarmente pronunciato.

La crescita della scarsa similitudine femminile tra le persone in cerca (15,5% vs 12,7% uomini) può essere letta come indicatore precoce di scoraggiamento, ossia quando il merito non trova sbocchi rapidi, la salienza del riconoscimento si affievolisce e il ritiro diventa un esito più probabile. La similitudine alta, invece, è quasi paritaria (39,3% donne e 38,9% uomini), ma la coda bassa femminile (15,5%) è più ampia di quella maschile (12,7%), facendo registrare una distribuzione leggermente più polarizzata per le donne.

**Tabella 5.1. Distribuzione percentuale di uomini e donne rispetto al grado di similitudine con il valore della competenza e del bisogno di riconoscimento sociale per livello di istruzione, classe di età, condizione occupazionale (%)**

		Maschi			Femmine		
		Alta similitudine	Media similitudine	Scarsa similitudine	Alta similitudine	Media similitudine	Scarsa similitudine
Livello di istruzione	Fino al secondario inferiore	46,0	46,6	7,5	33,0	53,8	13,2
	Secondario superiore	52,4	42,5	5,1	46,5	46,9	6,6
	Terziario	53,7	41,7	4,6	51,8	42,5	5,6
Classe di età	15-29	62,5	33,1	4,4	55,4	42,6	2,0
	30-44	55,7	42,2	2,1	50,2	44,0	5,8
	45-59	52,9	39,5	7,6	42,9	49,1	8,0
	60-74	43,1	48,2	8,8	34,9	50,6	14,5
	75+	35,3	57,7	7,0	26,9	58,7	14,4
Occupati		55,7	40,4	3,9	50,1	44,4	5,5



Condizione occupazionale	In cerca	38,9	48,3	12,7	39,3	45,2	15,5
	Inattivi	43,4	48,7	7,9	35,8	52,6	11,6
Italia		49,5	44,3	6,2	40,8	49,6	9,7

Fonte: elaborazioni Inapp su dati ESS Round 11

### 5.3 Ambizione e riconoscimento dei risultati<sup>27</sup>

L'analisi dell'indicatore relativo all'ambizione e al riconoscimento dei risultati consente di approfondire il modo in cui uomini e donne attribuiscono importanza alla realizzazione personale e alla valorizzazione del proprio contributo professionale. L'indicatore si colloca su livelli complessivamente elevati e segnala una sostanziale parità di genere tra le persone occupate (alta similitudine: 64,2% uomini e 64,4% donne). Al di fuori dell'occupazione, l'orientamento verso l'ambizione e il riconoscimento dei risultati rimane diffuso (alta similitudine: 47,1% uomini e 50,1% donne), ma cresce la quota di chi manifesta una scarsa similitudine (12,0% uomini e 9,3% donne), segnale di un possibile *mismatch* tra ambizioni personali e opportunità effettivamente disponibili.

Rispetto agli occupati, il passaggio ai non occupati riduce l'alta similitudine di 17,1 p.p. per gli uomini (64,2% vs 47,1%) e di 14,3 p.p. per le donne (64,4% vs 50,1%); la coesistenza, tra i non occupati, di quote alte e di scarsa similitudine (12,0% uomini e 9,3% donne) segnala una distribuzione più ampia delle posizioni.

Per quanto riguarda le età, l'ambizione tocca il massimo nelle transizioni d'ingresso, tra i 15 e i 29 anni si rileva una alta similitudine tra il 72,0% delle donne e il 71,5% degli uomini. Nelle età centrali emerge un vantaggio maschile (45–59 anni - 62,5% uomini e 56,8% donne), che si amplia nelle classi 60–74 anni (51,4% uomini e 43,4% donne) e 75+ (35,9% degli uomini contro il 29,0% delle donne). L'incrocio tra oneri di cura, interruzioni professionali e criteri di valutazione poco trasparenti finisce, nelle tappe di avanzamento, per limitare le ambizioni professionali delle lavoratrici nelle progressioni di carriera.

Si osserva anche un cross-over generazionale con un surplus femminile tra i giovani (72,0% vs 71,5%), quindi superiorità maschile dalla metà del ciclo in poi, con ampiezza maggiore nelle classi 60–74 (62,5% vs 56,8%).

Per quanto riguarda l'istruzione, il titolo di studio terziario è associato a livelli elevati di ambizione in entrambi i generi, con uno scarto a favore delle donne. Infatti, tra i laureati l'alta similitudine è pari al 66,3% tra le donne e al 61,5% tra gli uomini. L'andamento suggerisce che la socializzazione scolastico-universitaria e i contesti professionalizzanti, che rendono pubblici obiettivi e risultati, rafforzino aspettative di riconoscimento e auto-proiezione verso ruoli di responsabilità, specialmente nelle coorti femminili più giovani.

Tra gli inattivi l'alta similitudine scende a 49,1% per gli uomini e a 42,5% per le donne. La compresenza di ambizione e uscita dal lavoro potrebbe essere compatibile con due dinamiche: da un lato, le aspirazioni non soddisfatte a causa di procedure e criteri non sempre trasparenti che non permettono di trasformare l'ambizione in esiti di carriera; dall'altro, meno margine di scelta e azione a causa di vincoli extra-lavorativi (cure, dipendenze economiche, tempi familiari rigidi), che possono limitare il perseguimento della carriera.

<sup>27</sup> Il questionario d'indagine chiedeva di riconoscersi nella descrizione di una persona per cui "Per lui/lei è importante raggiungere i propri obiettivi. Spera che gli altri riconoscano i suoi successi" (Molto simile a me; simile a me; piuttosto simile a me; poco simile a me; non simile a me; niente affatto simile a me).

**Tabella 5.2. Distribuzione percentuale di uomini e donne rispetto al grado di similitudine con il valore dell'ambizione e del riconoscimento dei risultati per livello di istruzione, classe di età, condizione occupazionale (%)**

		Maschi			Femmine		
		Alta similitudine	Media similitudine	Scarsa similitudine	Alta similitudine	Media similitudine	Scarsa similitudine
Livello di istruzione	Fino al sec. inferiore	50,3	44,1	5,7	40,2	52,4	7,5
	Sec. superiore	63,3	34,0	2,6	59,8	36,8	3,4
	Terziario	61,5	36,2	2,3	66,3	32,7	1,0
Classe di età	15-29	71,5	25,6	2,9	72,0	26,0	2,0
	30-44	62,4	35,8	1,8	62,9	33,3	3,7
	45-59	62,5	33,8	3,6	56,8	42,0	1,2
	60-74	51,4	44,8	3,9	43,4	48,9	7,7
	75+	35,9	54,8	9,3	29,0	61,4	9,5
Cond. Occup.le	Occupati	64,2	33,6	2,1	64,4	33,4	2,2
	In cerca	47,1	41,0	12,0	50,1	40,6	9,3
	Inattivi	49,1	45,5	5,4	42,5	51,2	6,3
Italia		56,7	39,2	4,1	51,3	43,7	4,9

Fonte: elaborazioni Inapp su dati ESS Round 11

#### 5.4 Autonomia/indipendenza e sobrietà/non protagonismo<sup>28</sup>

L'autonomia e l'indipendenza (tabella 5.3) emergono come valori largamente condivisi, riconosciuti trasversalmente tra uomini e donne. Questo orientamento rappresenta una risorsa abilitante lungo l'intero ciclo occupazionale, favorendo la capacità di autodeterminazione, di gestione del proprio percorso lavorativo e di adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro. Tra gli occupati l'alta similitudine raggiunge 71,8% tra le donne e 68,9% tra gli uomini; tra le laureate arriva a 75,4% (uomini 71,2%). L'età introduce gradienti marcati, e infatti si rileva il 56,4% (donne) vs il 69,6% (uomini) tra la popolazione di 60–74 anni; mentre si attesta al 49,8% (donne) vs il 59,9% (uomini) tra gli individui con più di 75 anni.

Tra le inattive il livello scende al 57,0% (uomini al 68,3%). L'istruzione, come accade di solito, agisce da moltiplicatore soprattutto per le donne (da 50,6% a 75,4%). Queste configurazioni suggeriscono che tra gli occupati l'alta similitudine con il valore di autonomia si associa più spesso a condizioni che consentono di

<sup>28</sup> Il questionario d'indagine chiedeva di riconoscersi nella descrizione di una persona per cui "Per lui/lei sono importanti l'umiltà e la modestia. Cerca di non attirare l'attenzione su di sé" (Molto simile a me; Simile a me; Piuttosto simile a me; Poco simile a me; Non simile a me; Niente affatto simile a me).

pianificare e scegliere nel proprio contesto di lavoro; viceversa, uscite dal lavoro e vincoli di cura comprimono l'agency, riducendo la convertibilità di aspirazioni e competenze in esiti.

La sobrietà/non protagonismo mostra una distribuzione di genere asimmetrica e una crescita con l'età. L'alta similitudine è pari al 61,9% tra le donne e al 51,4% tra gli uomini (+10,5 p.p.). Tra i 45–59 anni, si osserva il 64,2% tra le donne (50,0% uomini), mentre tra gli over 75 di genere femminile, il 66,9% (51,8% uomini). Anche per condizione occupazionale le quote restano elevate, infatti le occupate sono al 61,5%, le inattive al 62,1%. L'istruzione attenua la sobrietà femminile (da 64,5% a 55,2% tra le laureate), indicando che lo stile di presenza più discreto e sobrio (socialmente legittimo e spesso normativamente atteso) può interagire negativamente nelle organizzazioni in cui la valutazione del personale si basa più su impressioni e visibilità che su criteri scritti, anche a parità di risultati, e questo può frenare avanzamenti e incarichi.

In termini di meccanismi, l'autonomia è una preconditione operativa per attivare formazione, mobilità e avanzamenti, infatti dove sono presenti spazi decisionali, ma anche chiarezza di ruolo e controllo del tempo, la richiesta di riconoscimento è praticabile; dove questi elementi mancano, la capacità di rendere visibili e credibili le proprie competenze e i propri risultati si indebolisce. La sobrietà, dal canto suo, non è un *deficit* ma un registro normativo che diventa un costo solo quando le regole del gioco dipendono dalla presenza scenica soprattutto per i profili femminili nelle età centrali, dove si concentrano selezioni e avanzamenti.

**Tabella 5.3. Distribuzione percentuale di uomini e donne rispetto al grado di similitudine con il valore della sobrietà e del non protagonismo per livello di istruzione, classe di età, condizione occupazionale (%)**

		Maschi			Femmine		
		Alta similitudine	Media similitudine	Scarsa similitudine	Alta similitudine	Media similitudine	Scarsa similitudine
Livello di istruzione	Fino al sec. inferiore	51,9	44,0	4,2	64,5	31,8	3,7
	Sec. Sup.	50,9	44,7	4,3	61,3	35,6	3,1
	Terz.	50,9	46,9	2,2	55,2	41,9	2,9
Classe di età	15-29	48,3	47,2	4,5	51,4	45,4	3,2
	30-44	47,3	48,5	4,2	57,2	39,4	3,4
	45-59	50,0	44,7	5,3	64,2	33,3	2,5
	60-74	57,2	40,5	2,3	64,8	31,7	3,5
	75+	51,8	44,4	3,8	66,9	28,9	4,2
Condizione occupazionale	Occupati	51,1	44,8	4,0	61,5	35,6	2,9
	In cerca	47,2	41,4	11,4	60,3	32,7	7,0
	Inattivi	52,2	45,0	2,7	62,1	34,8	3,2
<b>Italia</b>		<b>51,4</b>	<b>44,7</b>	<b>3,9</b>	<b>61,9</b>	<b>34,8</b>	<b>3,3</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati ESS Round 11

In conclusione, la lettura congiunta degli indicatori valoriali e delle condizioni di partecipazione al lavoro mostra che le differenze tra donne e uomini non vanno interpretate come esiti “naturali” di preferenze diverse, ma come effetti di contesto: gli stessi orientamenti (riconoscimento, ambizione, autonomia) assumono forza o si indeboliscono a seconda che il sistema occupazionale offra procedure trasparenti, servizi di conciliazione e percorsi di progressione non basati sulla presenza continuativa. Laddove il lavoro è accessibile, continuo e valutato con criteri formalizzati, le distanze di genere negli item ad alta similitudine si riducono o scompaiono; laddove l’accesso è intermittente o mediato da ruoli di cura, riemerge una quota più ampia di donne nelle code basse degli indicatori, segnale non di minore motivazione, ma di minore convertibilità dei valori in opportunità. Questo punto è cruciale perché indica che gli scarti non risiedono nei repertori valoriali, ma nella loro possibilità d’uso.

Per le politiche, ciò implica almeno tre indicazioni. Primo, gli indicatori di valore dovrebbero essere letti insieme agli indicatori di vincolo (tempi, carichi di cura, qualità del lavoro): solo questa combinazione consente di distinguere tra “bassa similitudine” dovuta a reale disaffezione e bassa similitudine prodotta dallo scoraggiamento. Secondo, nelle fasi di selezione e avanzamento andrebbero valorizzati stili professionali meno centrati sulla visibilità individuale, perché la diffusione, soprattutto femminile, di registri di sobrietà/non protagonismo non corrisponde a minore competenza ma a norme relazionali diverse: se le organizzazioni premiano solo la presenza scenica, trasformano un tratto legittimo in svantaggio strutturale. Terzo, le differenze osservate per titolo di studio mostrano che l’investimento formativo resta la leva più efficace per neutralizzare gli scarti: nelle coorti più istruite gli scostamenti di genere sugli item “alti” sono minimi, segno che i contesti ad alta intensità di competenze riducono lo spazio per le aspettative tradizionali di ruolo. In sintesi, i dati ESS suggeriscono che la politica di genere sul lavoro non deve “correggere” i valori delle donne, ma rimuovere i punti della filiera occupazionale in cui quei valori vengono resi meno spendibili.

## **Bibliografia**

Ferritti M., Mattei L. (2025), *Genere e valori*, in INAPP, Balduini A.S., Gualtieri V. (2025) (a cura di), European Social Survey (Round 11). *Differenze tra donne e uomini nelle percezioni e nelle opinioni su lavoro, uso del tempo, benessere, fiducia e valori: overview internazionale e contesto italiano*, Roma, Inapp Report n. 61, pp. 189-227

Schwartz S.H. (1992), *Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries*, Experimental Social Psychology, n.25, pp.1-65

## Capitolo 6. Intelligenza artificiale, mercato del lavoro e dimensione di genere: implicazioni e scenari della transizione digitale

### 6.1 Introduzione

L'avvento della transizione digitale, di cui lo sviluppo e la diffusione dell'intelligenza artificiale rappresenta uno degli elementi di maggiore impatto, costituisce uno dei cambiamenti più profondi e pervasivi del nostro tempo, nonché uno dei fattori maggiormente trasformativi del mercato del lavoro attuale e futuro. Lo sviluppo di agenti intelligenti e autonomi vale a dire sistemi capaci di apprendere, decidere e operare senza intervento umano diretto, agisce in maniera radicale non solo sui processi economici e sulle opportunità occupazionali, ma riesce a permeare anche le relazioni sociali, determinando effetti e conseguenze non solo sulla quantità di lavoro ma anche sugli aspetti relativi alla qualità della vita lavorativa. Anche nel linguaggio comune sono ormai entrati termini e concetti come machine learning, algoritmi, automazione intelligente e agenti digitali che non solo descrivono strumenti tecnologici, ma esprimono anche nuove modalità di lavoro, interazione e decisione. Queste pratiche, divenute parte integrante della vita quotidiana, stanno modificando con rapidità crescente l'organizzazione del lavoro, le competenze richieste e la stessa natura delle professioni, incidendo profondamente sulle strutture sociali e sui rapporti di potere.

Analizzare e comprendere come questa rivoluzione tecnologica incida sulle dinamiche di genere nel lavoro è dunque fondamentale per promuovere una transizione equa e inclusiva, capace di valorizzare le competenze umane e orientare gli interventi di policy secondo una logica *evidence based*, e dunque consapevole sia delle opportunità sia dei rischi per uomini e donne.

Una convinzione ampiamente diffusa nella società contemporanea attribuisce alla tecnologia e ai suoi artefatti un carattere intrinseco di neutralità e oggettività, presupponendo che essi siano immuni da bias o influenze soggettive. Tale percezione, tuttavia, si fonda su un'idea erronea di affidabilità e trasparenza tecnologica che non trova pieno riscontro nella pratica. Gli algoritmi (che rappresentano l'insieme di regole e procedure che guida l'operato dell'intelligenza artificiale), in particolare, vengono spesso considerati strumenti in grado di elaborare decisioni fondate su dati oggettivi e, pertanto, ritenuti equi e imparziali. In realtà, essi riflettono le scelte, le assunzioni e i modelli cognitivi di coloro che li progettano e li alimentano, incorporando inevitabilmente pregiudizi impliciti e strutturali. Le esperienze concrete di applicazione dell'intelligenza artificiale, soprattutto quelle iniziali, hanno infatti evidenziato casi preoccupanti, mostrandone il potenziale discriminatorio e mettendo in discussione la presunta neutralità tecnologica su cui si fondava la fiducia pubblica in tali sistemi.

Come rilevato da un crescente corpus di letteratura critica (Crawford, 2021; Noble, 2018), l'intelligenza artificiale non può essere concepita come un'entità neutrale né, tantomeno, come un dispositivo autonomo dalla dimensione sociale. Al contrario, essa si configura come il risultato storicamente situato di relazioni umane, interessi economici e specifiche visioni epistemologiche che ne informano la progettazione, l'implementazione e gli usi. Di conseguenza, le tecnologie algoritmiche finiscono per riflettere e in non pochi casi amplificare le disuguaglianze strutturali che permeano il tessuto sociale, incluse quelle di genere<sup>29</sup>. Dunque, sebbene il loro utilizzo si fondi anche sulla promessa di aggirare il problema del *bias* umano, portando a risultati più accurati ed equi (cfr. Kleinberg et al., 2018), la più recente ricerca gender sensitive

---

<sup>29</sup> La prospettiva di genere, a lungo relegata ai margini degli studi tecnoscientifici, è oggi riconosciuta come una lente interpretativa essenziale per comprendere la complessità dell'odierno ecosistema digitale. Già Donna Haraway (1985), nel suo ormai classico *A Cyborg Manifesto*, ha mostrato come le relazioni tra corpi, tecnologie e identità di genere siano tutt'altro che neutrali: gli artefatti tecnologici funzionano come spazi nei quali si negoziano continuamente significati, rapporti di potere e confini simbolici, ridefinendo ciò che intendiamo per umano e artificiale, maschile e femminile, naturale e costruito. Su un versante teorico affine, Rosi Braidotti (2013) ha evidenziato come la soggettività postumana offra un quadro fecondo per ripensare etica e politica in chiave relazionale, aprendo così alla possibilità di immaginare forme di IA orientate alla sostenibilità, alla giustizia e alla convivenza.

dimostra che gli algoritmi propagano e persino amplificano le strutture sociali e i pregiudizi esistenti, riproducendo categorizzazioni preesistenti che si trovano nelle istituzioni sociali da cui l'algoritmo nasce (Bolukbasi et al., 2016; Kulmann, 2018).

La problematizzazione della presunta neutralità tecnologica trova una delle sue espressioni più evidenti nei processi di apprendimento automatico. Gli algoritmi, infatti, non apprendono dal mondo in maniera spontanea o immediata, bensì da insiemi di dati storicamente stratificati, impregnati delle pratiche sociali, delle gerarchie e dei pregiudizi che hanno contribuito a plasmarli. È per questo motivo che i sistemi di machine learning tendono a riprodurre e talvolta a consolidare bias di genere, razziali e socioeconomici (Barocas & Selbst, 2016). Le conseguenze di tali distorsioni non sono affatto astratte: esse si manifestano in strumenti di selezione del personale che discriminano le candidature femminili; in assistenti vocali dotati di voce e nome femminile che reiterano una rappresentazione servile della femminilità digitale; e in sistemi di riconoscimento facciale le cui performance risultano significativamente meno accurate nel rilevare i volti di donne o di persone i cui tratti somatici sono riconducibili a una pluralità di appartenenze etniche (Buolamwini & Gebru, 2018).

In questo quadro, l'adozione di una prospettiva di genere si rivela cruciale per comprendere e contrastare tali distorsioni. L'analisi di genere consente infatti di individuare i meccanismi attraverso cui l'intelligenza artificiale riflette e rinforza stereotipi impliciti, promuovendo al contempo la progettazione di sistemi più inclusivi, trasparenti e responsabili. Integrare questa prospettiva nei processi di sviluppo, raccolta dati e valutazione algoritmica permette di prevenire effetti discriminatori e di orientare l'innovazione verso un modello di equità sostanziale.

L'obiettivo del presente elaborato è pertanto quello di analizzare alcune implicazioni di genere connesse a uno degli aspetti più rilevanti della rivoluzione tecnologica contemporanea: la diffusione dell'intelligenza artificiale. L'analisi si propone di approfondire, in particolare, tre dimensioni tra loro interrelate. In primo luogo, verrà esaminato il ruolo trasformativo dell'IA sul mercato del lavoro, con attenzione alle ricadute differenziate per uomini e donne in termini di occupazione attuale e futura, competenze e opportunità professionali. In secondo luogo, si affronterà il tema dei bias algoritmici, indagandone l'origine, l'evoluzione e le modalità attraverso cui tali distorsioni possono riprodurre o amplificare disuguaglianze di genere già presenti nella società. Infine, l'elaborato si soffermerà sul quadro regolativo e normativo, in evoluzione a livello nazionale ed europeo, volto a garantire un utilizzo etico, trasparente e inclusivo dei sistemi di intelligenza artificiale.

Attraverso questo percorso, il lavoro intende contribuire alla comprensione critica dei rapporti tra innovazione tecnologica e parità di genere, evidenziando come l'adozione di una prospettiva di genere rappresenti un elemento imprescindibile per orientare lo sviluppo dell'IA verso obiettivi di equità, giustizia sociale e sostenibilità.

## **6.2 La trasformazione del lavoro**

Nel contesto appena descritto, il tema della trasformazione del lavoro assume una rilevanza cruciale: comprendere come la transizione digitale stia ridisegnando il rapporto tra esseri umani, tecnologia e occupazione è essenziale per orientare un mercato del lavoro in cui l'innovazione produca effetti equi e non contribuisca ad acuire le disuguaglianze, anche di genere.

L'impatto dell'IA sul lavoro umano è duplice: da un lato automatizza compiti ripetitivi o analitici, sostituendo il lavoro umano con algoritmi e robot; dall'altro genera nuove professioni altamente innovative legate alla progettazione, gestione e supervisione di tali sistemi: *L'IA non sarà solamente sostitutiva o integrativa/complementare/supportiva ma trasformerà il lavoro, diventerà un generatore di lavoro diverso,*

*che ci chiederà nuovi lavoratori: models&prompt engineers, data curators&trainers, addestratori delle macchine, specialisti in etica applicata alle tecnologie*<sup>30</sup>.

Secondo il *Future of Jobs Report 2025* del *World Economic Forum*, interi settori lavorativi vivranno una vera e propria rivoluzione, con ampi riflessi positivi sull'occupazione. Questo dato contraddice l'ipotesi di un impatto negativo generale dell'intelligenza artificiale generativa sul lavoro: si stima la creazione di circa 170 milioni di nuovi posti a fronte di 92 milioni di posti cancellati, con un saldo positivo di circa 78 milioni.

Tale saldo positivo va però interpretato anche nell'ottica della sfida e del cambiamento: nasceranno infatti nuove professioni oggi inedite. In diversi settori sarà necessario non solo affrontare la cancellazione o la sostituzione di determinate mansioni, con la conseguente esigenza di riqualificare o sostituire i lavoratori coinvolti, ma anche gestire la crescita occupazionale in altri ambiti, legata all'emergere di nuove professioni e alla necessità di acquisire competenze innovative.

L'intelligenza artificiale generativa produrrà dunque cambiamento nel mercato del lavoro, interessando una pluralità di occupazioni che vanno ben oltre il settore tecnologico e modificando con rapidità crescente la natura e la composizione delle competenze richieste per diverse categorie professionali. Quale saranno tuttavia gli effetti di tale cambiamento dal punto di vista sociale e di genere?

Tuttavia, come vedremo nel paragrafo successivo è opportuno ipotizzare che tale evoluzione non determinerà effetti neutri dal punto di vista di genere. Gli esiti dell'automazione e della digitalizzazione, infatti, influenzeranno diversamente uomini e donne in base ai settori occupazionali, alle competenze richieste e alle modalità di accesso alle nuove tecnologie. Queste tre dimensioni rappresentano assi fondamentali per comprendere come la trasformazione tecnologica possa contribuire a riprodurre — o, al contrario, a ridurre — le disuguaglianze strutturali di genere nel mercato del lavoro contemporaneo.

### **6.2.1 La dimensione settoriale**

In primo luogo, la dimensione settoriale riveste un ruolo cruciale. In Europa, gli uomini sono ancora prevalentemente occupati nei settori manifatturiero, industriale e tecnologico, mentre le donne risultano maggiormente presenti nei servizi educativi, sociali, amministrativi e di cura (Eurostat, 2025). Questa segregazione orizzontale implica che l'impatto dell'automazione non sia neutro rispetto al genere: i settori a prevalenza maschile, pur più esposti alla sostituzione meccanica e robotica, tendono anche a beneficiare della creazione di nuovi ruoli tecnici e gestionali; al contrario, i settori a forte presenza femminile subiscono una digitalizzazione più lenta ma profonda, che automatizza processi amministrativi e di supporto, spesso con un aumento della precarietà e della frammentazione contrattuale (OECD, 2024).

Sebbene i dati sulla forza lavoro disaggregati per sesso relativi all'uso dell'intelligenza artificiale e all'impatto sui settori lavorativi siano quasi del tutto assenti, uno studio comparativo realizzato da LinkedIn<sup>31</sup> nel 2024 condotto a livello internazionale evidenzia come, nella quasi totalità dei paesi esaminati (95,9%), gli uomini risultino più frequentemente occupati in professioni potenziate dalla intelligenza artificiale generativa (GAI) rispetto alle donne. In Francia, ad esempio, il 27,4% degli uomini è impiegato in occupazioni classificate come incrementate, contro il 22,6% delle donne; negli Stati Uniti la differenza è analoga (24,1% contro 20,5%), così come nel Regno Unito, dove il 27,5% degli uomini lavora in occupazioni potenziate rispetto al 24,7% delle donne. Inoltre, gli uomini sono più presenti nelle occupazioni meno esposte agli effetti della GAI, in quasi tutti i paesi analizzati (93,2%), mentre le donne risultano più frequentemente impiegate in occupazioni

---

<sup>30</sup> Gosetti G., Peruzzi M. (2025), *Intelligente e artificiale: una tecnologia organizzativa da regolare*, *Sinapsi*, XV, n. 2, p. 133.

<sup>31</sup> *Generative AI and Gender, Global Measures of Workers in GAI Classifications*, March 2024.

<https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/generative-ai-and-global-gender-work-classification.pdf>

“disrupted”, ossia maggiormente vulnerabili alla sostituzione o trasformazione tecnologica. In particolare, nel Regno Unito, il 37,1% delle donne lavora in occupazioni considerate “disrupted”, a fronte del 27,5% degli uomini. La componente femminile del mercato del lavoro sembrerebbe dunque, a livello globale, meno incline ai cambiamenti positivi innescati dalla rivoluzione tecnologica mostrando rischi distributivi laddove quasi un quarto delle offerte di lavoro in alcuni Paesi europei richiederà competenze legate all’IA (ad esempio 24 % nelle attività professionali) e che nei settori ICT la quota sia arrivata fino al 45 % in Spagna, 40 % in Belgio e 40 % in Italia. Questi dati risultano coerenti con il fatto che le donne sono poco rappresentate nei settori a maggiore crescita, poiché l’espansione occupazionale riguarda prevalentemente ambiti e mansioni ad alta qualificazione, mentre le donne risultano concentrate in posizioni a bassa qualifica e sono storicamente sottorappresentate nelle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) e nel settore ICT. Inoltre, il potenziale impatto dell’IA appare altamente asimmetrico in particolare per gruppi di lavoratori e lavoratrici con vulnerabilità maggiori attribuibili a minori qualifiche oppure per lavoratrici e per lavoratori anziani, rendendo indispensabili politiche attive di formazione, riqualificazione e misure di accompagnamento sociale (OECD 2024).

### **6.2.2 Il ruolo della formazione**

La seconda dimensione riguarda le competenze, poiché la quinta rivoluzione tecnologica richiederà competenze digitali avanzate, STEM e capacità trasversali, necessarie per governare sistemi intelligenti, analizzare dati, progettare automatismi e intervenire nelle fasi critiche dei processi tecnologici. In questo scenario diventano centrali i processi di upskilling, intesi come l’aggiornamento e il potenziamento delle competenze per svolgere in modo più efficace i ruoli esistenti, e di reskilling, ovvero la riqualificazione professionale finalizzata all’acquisizione di competenze completamente nuove per poter ricoprire ruoli differenti rispetto a quelli tradizionali (World Economic Forum, 2023). Infatti, in un contesto caratterizzato da profonde trasformazioni del lavoro, il tema della formazione continua assume un ruolo centrale, non solo come strumento di aggiornamento delle competenze esistenti, ma soprattutto come leva strategica per l’acquisizione di nuove competenze necessarie per operare efficacemente nei ruoli emergenti in cui l’intelligenza artificiale e le tecnologie avanzate assumono un ruolo preponderante. La rapidità dei cambiamenti tecnologici implica che le qualifiche tradizionali, se non integrate da percorsi di apprendimento continuo, rischiano di diventare rapidamente obsolete, in ciò rendendo indispensabile un approccio sistematico e strutturato alla riqualificazione professionale.

Per quanto riguarda le competenze formali richieste per operare nell’economia digitale e tecnologica, occorre evidenziare che le donne si trovano in una posizione di svantaggio strutturale, in quanto la loro partecipazione ai percorsi di studio STEM risulta ancora significativamente inferiore rispetto a quella degli uomini. Nel contesto europeo, la quota di laureate nelle discipline STEM si attesta attorno a un terzo del totale, evidenziando una persistente sottorappresentazione delle donne proprio nei settori che risultano strategici per la transizione tecnologica e per le economie ad alta intensità di conoscenza. Le donne sono tuttora sottorappresentate nelle professioni tecnico-scientifiche: secondo i dati OECD (2024), solo il 19% delle professioniste ICT in Europa sono donne. Tale squilibrio si traduce in una minore partecipazione femminile ai ruoli di progettazione e sviluppo tecnologico e in una maggiore concentrazione in mansioni di supporto, più facilmente automatizzabili. Tale trend trova conferma anche nel caso italiano, pur con differenze rilevanti a seconda dell’indicatore considerato. Secondo i dati ISTAT relativi alla popolazione di età compresa tra 25 e 34 anni, nel 2023 solo il 16,8% delle donne possiede una laurea STEM, a fronte del 37,0% degli uomini appartenenti alla stessa coorte<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Si precisa che il dato non misura la composizione interna dei laureati STEM, ma la loro incidenza sulla popolazione, mettendo così in luce una disparità di genere particolarmente marcata nella partecipazione femminile ai percorsi formativi tecnico-scientifici. Per



La persistente sottorappresentazione femminile nelle discipline STEM e conseguentemente nelle professioni ICT può essere ricondotta, tra le cause più rilevanti e strutturali, alla presenza di stereotipi di genere, sia impliciti sia espliciti, che influenzano in modo profondo i processi di socializzazione e le scelte educative di uomini e donne. Tali stereotipi operano lungo l'intero percorso biografico, manifestandosi già nelle prime fasi dello sviluppo e venendo trasmessi attraverso le aspettative e i comportamenti del contesto familiare, scolastico e sociale. Fin dalla nascita e successivamente durante l'età prescolare si attivano rappresentazioni differenziate circa le capacità, i tratti personali e le attitudini di bambine e bambini, che orientano in modo precoce le proiezioni sul loro futuro formativo e professionale, veicolando modelli di comportamento e aspettative di genere. La combinazione di tali influenze precoci contribuisce a strutturare una divisione simbolica tra ambiti "appropriati" per le donne e per gli uomini, scoraggiando molte ragazze dall'intraprendere percorsi tecnico-scientifici e limitando così, a monte, la loro presenza nei settori STEM (INAPP 2024)<sup>33</sup>.

Va tuttavia specificato che il processo formativo orientato al reskilling non riguarda esclusivamente le competenze tecniche e digitali, ma include anche lo sviluppo di abilità trasversali quali problem solving complesso, pensiero critico e competenze socio-relazionali che risultano complementari alle tecnologie intelligenti e difficilmente sostituibili dalle macchine. La formazione continua, pertanto, rappresenta un elemento chiave per garantire l'adattabilità della forza lavoro alle esigenze di un'economia sempre più digitalizzata e basata sull'AI. Anche le competenze socio-relazionali e comunicative, comunemente definite soft skills- assumono un valore crescente nei contesti in cui l'intelligenza artificiale, in quanto rappresentano dimensioni difficilmente automatizzabili e complementari alle tecnologie intelligenti (Gosetti 2024). In settori come la sanità, l'istruzione e i servizi alla persona, l'IA può ottimizzare processi, supportare decisioni e gestire compiti ripetitivi, ma non può sostituire la qualità dell'interazione umana, l'empatia, la capacità di negoziazione o la gestione emotiva delle relazioni. In tale quadro, le soft skills, storicamente più diffuse tra le lavoratrici anche per effetto dei processi di socializzazione e delle aspettative di genere, potrebbero costituire un importante vantaggio competitivo (Bianchi *et al.* 2022, EIGE 2022).

Tuttavia, questa dinamica presenta un duplice aspetto e considerazioni ambivalenti: da un lato, tali competenze diventano sempre più rilevanti e riconosciute nei luoghi di lavoro; dall'altro, il fatto che siano associate prevalentemente al lavoro femminile rischia di rafforzare meccanismi di segregazione occupazionale, mantenendo le donne concentrate in settori ad alta intensità relazionale ma spesso meno remunerati e meno valorizzati sul piano tecnologico. Pertanto, se da una parte la crescente richiesta di soft skills può contribuire a riconoscere il valore delle competenze tipiche di molti ruoli femminili, dall'altra risulta essenziale evitare che questa valorizzazione si traduca in una nuova forma di polarizzazione di genere. Una reale riduzione dei divari richiede pertanto che tali competenze siano integrate con competenze digitali e STEM, affinché le lavoratrici possano partecipare pienamente ai processi di innovazione e non rimanere confinate nei segmenti meno tecnologici del mercato del lavoro.

### 6.2.3 L'accesso alle tecnologie

Infine, la dimensione dell'accesso alle tecnologie che costituisce oggi una dimensione cruciale delle disuguaglianze di genere, poiché non si limita alla disponibilità materiale degli strumenti, ma riguarda la capacità effettiva di utilizzarli, interpretarli e trarne benefici. Il *gender digital divide* può essere definito come la disuguaglianza nell'accesso tra uomini e donne nell'accesso alla formazione digitale, nelle competenze

---

approfondimenti si veda: Rizzo A. (2023), "Il ruolo degli stereotipi di genere nei percorsi e nelle scelte di istruzione" in Esposito M., *Analisi del legame tra stereotipi, pregiudizi e partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne*, Inapp 2023.

<sup>33</sup> *Ibidem*

tecnologiche e nella partecipazione ai settori ad alta intensità digitale (Van Dijk 2020). Tale divario non riguarda solo l'uso strumentale della tecnologia, ma ha ripercussioni dirette sulle opportunità educative, professionali e di inclusione sociale delle donne, contribuendo a rafforzare disuguaglianze già esistenti nei percorsi STEM e nei ruoli decisionali (European Commission 2023). Secondo il *Women in Digital Scoreboard 2023*, le donne presentano tassi significativamente inferiori di alfabetizzazione digitale avanzata rispetto agli uomini, con un divario medio nell'UE di circa 10 punti percentuali. In Italia, ad esempio, solo il 24% delle donne tra i 16 e i 74 anni possiede competenze digitali avanzate, contro il 35% degli uomini, mentre la partecipazione femminile a percorsi di formazione digitale avanzata resta inferiore rispetto ai colleghi maschi. Questa differenza riflette l'interazione tra fattori culturali come stereotipi di genere e scarsa presenza di modelli femminili nei settori tecnologici e barriere strutturali, tra cui limitata offerta di percorsi formativi accessibili e politiche organizzative poco flessibili. Inoltre, i carichi di cura imputabili alle responsabilità familiari rappresentano un fattore critico nel determinare l'accesso delle donne alle professioni tecnologiche e alla formazione digitale avanzata. Diversi studi evidenziano come la maggiore incidenza di carichi di cura e mansioni domestiche sulle donne limiti il tempo e le energie disponibili per percorsi di aggiornamento continuo, partecipazione a progetti innovativi e inserimento in contesti ad alta intensità tecnologica (OECD 2019; European Commission 2023). Nei settori STEM e nei ruoli digitali, che richiedono spesso flessibilità, disponibilità a orari prolungati o lavoro su progetti complessi, le difficoltà di conciliazione possono tradursi in un progressivo allontanamento delle donne da opportunità di carriera avanzata e in una minore rappresentanza nei ruoli decisionali.

In questo senso, l'accesso alle tecnologie digitali non può essere interpretato come una questione puramente tecnica, ma assume una valenza profondamente sociale e politica. Esso contribuisce infatti a definire chi può partecipare in modo pieno alla trasformazione digitale e beneficiare delle opportunità occupazionali ed economiche generate dai nuovi ecosistemi tecnologici, rischiando altrimenti di ampliare ulteriormente i divari di genere già esistenti.

### **6.3 Dai bias algoritmici alle discriminazioni di genere**

Gli algoritmi, fondamento dell'intelligenza artificiale, sono strumenti progettati per automatizzare processi decisionali complessi e, nella percezione collettiva, operare scelte basate su dati oggettivi, risultando quindi attendibili ed equi. Tuttavia, il loro utilizzo concreto ha fatto emergere un fenomeno noto come bias algoritmico, vale a dire la loro capacità di perpetuare e amplificare alcune disuguaglianze. Inoltre, in alcuni casi, quando tali bias non vengono riconosciuti e corretti si traducono in vere e proprie discriminazioni poiché influenzano in modo ingiustificato l'accesso, o al contrario la negazione, di opportunità, risorse e diritti.

Vista la rilevanza del fenomeno, gli studi più recenti sull'etica e la regolazione dell'intelligenza artificiale hanno iniziato a codificare in modo più sistematico le diverse forme attraverso cui può manifestarsi la discriminazione algoritmica, evidenziando come tali meccanismi affondino le loro radici tanto nella qualità dei dati quanto nelle scelte progettuali che guidano lo sviluppo dei sistemi.

Le forme di discriminazione algoritmica traggono generalmente origine da scelte umane compiute nella fase di progettazione dei sistemi. Tali scelte, operate sulla base di bias talvolta impliciti, predispongono il modello a generare trattamenti iniqui una volta messo in uso. È così che operazioni tecniche, ad esempio relative alla selezione del dataset, la scelta delle variabili o la definizione del target, possono incorporare distorsioni preesistenti o visioni parziali del fenomeno tali da produrre algoritmi dal funzionamento pregiudizievole. Talvolta invece l'algoritmo può essere impostato in maniera tale da escludere intenzionalmente alcune variabili sensibili (come genere, etnia o età) nella convinzione di garantire neutralità. Tale approccio, definito algoritmo cieco (*blind algorithm*) in realtà non garantisce l'eliminazione del bias: anche senza informazioni

esplicite alcune caratteristiche specifiche, l'algoritmo può inferirle indirettamente tramite variabili correlate o pattern nei dati (Hertwig *et al.* 2024).

Quando l'algoritmo viene utilizzato, queste condizioni strutturali si trasformano in forme concrete di discriminazione, come la discriminazione storica, (Wang *et al.* 2024) che emerge quando il modello replica le disuguaglianze già presenti nei dati del passato, e la *proxy discrimination*, che si manifesta quando il sistema ricostruisce indirettamente caratteristiche sensibili attraverso variabili correlate (come luogo di residenza, storia lavorativa, tipo di percorso educativo) (Peruzzi 2024, Barbera 2021).

All'interno di questo quadro, i bias di genere costituiscono indubbiamente una delle forme più pervasive e persistenti di distorsione nei sistemi algoritmici. Numerosi studi e contributi della letteratura evidenziano una forte correlazione tra bias di genere e utilizzo degli algoritmi, con conseguenze significative sul panorama digitale, che sempre più si configura come uno spazio in cui le discriminazioni di genere del mondo reale vengono replicate e amplificate. Ciò si manifesta quando gli algoritmi producono risultati discriminatori, favorendo o penalizzando un genere rispetto all'altro, a causa di pregiudizi cognitivi dei progettisti o di dati di addestramento parziali, non rappresentativi dell'intera popolazione, eterogenea per genere e altre caratteristiche. Questo processo, noto come *gender scripting*, porta gli algoritmi a replicare categorizzazioni sociali esistenti, trasformando dati imparziali apparenti in rappresentazioni stereotipate della realtà.

I bias algoritmici di genere mostrano implicazioni pervasive e significative, in particolare in contesti legati al mercato del lavoro, terreno fertile per le discriminazioni. Un caso emblematico è quello emerso nel 2018 riguardante il sistema di reclutamento automatizzato di Amazon, noto come Applicant Tracking System (ATS). L'algoritmo, addestrato su dati storici relativi ai curriculum inviati negli anni precedenti, rifletteva una predominanza maschile tra i candidati e tra il personale aziendale (80%), privilegiando inconsapevolmente termini ed esperienze tipiche dei curriculum maschili e penalizzando le candidate donne (Chang 2023). Sempre nel 2018, un'indagine della National Bureau of Economic Research rilevò che l'app di ride-sharing Uber applicava tariffe più elevate per viaggi effettuati da donne rispetto agli uomini in alcune città, suggerendo l'influenza di algoritmi di *pricing* che incorporano indirettamente il genere come fattore di calcolo. Nel 2019, in Cina, alcuni fornitori di servizi finanziari impiegavano modelli di valutazione del credito che consideravano il rischio di violenza domestica come fattore predittivo, penalizzando donne vittime di abusi nel processo di accesso a prestiti o altri servizi finanziari. Nello stesso anno, l'algoritmo utilizzato per determinare il limite di credito della Apple Card favoriva gli uomini rispetto alle donne, nonostante redditi familiari superiori, evidenziando ulteriormente come i sistemi automatizzati possano riprodurre disuguaglianze di genere.

Safiya Umoja Noble (2018), nel suo libro *Algorithms of Oppression*, documenta come i motori di ricerca rappresentino un terreno fertile per la manifestazione di bias sessisti ed etnico-razziali. L'autrice mostra come le ricerche effettuate su Google evidenziassero una rappresentazione stereotipata e distorta delle ragazze e delle donne nere, spesso associate a termini dispregiativi o volgari. Analogamente, nel 2015, il U.S. News and World Report riportò come un malfunzionamento dell'algoritmo di Google, attraverso l'auto-tagging e il riconoscimento facciale, associava automaticamente le persone afroamericane ad animali, e come ricerche su Google Maps contenenti la parola "Nigger" restituissero l'indirizzo della Casa Bianca durante la presidenza di Obama.

Altri esempi di bias di genere si riscontrano nelle reazioni delle assistenti vocali, come rilevato dal Report Equals (2019), secondo cui la maggior parte di questi sistemi è progettata con caratteristiche femminili,

associate a gentilezza e disponibilità<sup>34</sup>. Test condotti nel 2018 da *Quartz*<sup>35</sup> hanno mostrato come, di fronte a frasi offensive come “*You’re a bitch*”, le assistenti vocali rispondessero in maniera remissiva o maliziosa, contribuendo così a consolidare stereotipi sessisti e pregiudizi di genere. Uno studio dell’UNESCO (2024) ha invece analizzato tre modelli di linguaggio di grandi dimensioni (LLM), GPT-2 di OpenAI, ChatGPT e Llama 2 di Meta. I risultati hanno evidenziato la persistenza di pregiudizi di genere nei testi generati dai modelli, con associazioni automatiche di ruoli di cura e ambiti domestici ai nomi femminili e di business, carriera e leadership ai nomi maschili, confermando come i sistemi di intelligenza artificiale riflettano e amplifichino le disuguaglianze sociali esistenti.

Affrontare queste problematiche richiede l’adozione sistematica di statistiche disaggregate, interventi di formazione sulla diversity nei team tecnologici, nonché politiche coordinate volte a ridurre il divario digitale di genere, ostacolato da barriere economiche, educative e socioculturali (OCSE 2018), in modo da prevenire la perpetuazione di stereotipi attraverso l’innovazione tecnologica.

Va tuttavia rilevato che, nonostante la capacità dei sistemi di IA di riprodurre e amplificare forme di discriminazione, comprese quelle di genere, a causa dei pregiudizi incorporati nei dati e nelle scelte progettuali, negli ultimi anni si è registrata una crescente attenzione verso queste criticità. Anche grazie alle evidenze prodotte dagli studi femministi e dalle riflessioni dell’etica della tecnologia, la ricerca e la pratica stanno sviluppando approcci più consapevoli delle disuguaglianze di fatto. Ciò sta portando alla realizzazione di modelli e applicazioni non solo più equi, perché capaci di individuare, mitigare o rimuovere le distorsioni storiche e le discriminazioni per proxy, ma anche più utili ai fini dell’implementazione della parità di genere. L’integrazione di analisi di genere anche in prospettiva intersezionale, dataset corretti e procedure di audit orientate alla *fairness* ha consentito di progettare sistemi capaci di rendere visibili disparità altrimenti ignorate e più di recente ha dato origine a pratiche virtuose anche volte alla parità di genere: linee guida etiche, protocolli di valutazione dell’impatto di genere e iniziative di gender-aware design che mirano a garantire una maggiore rappresentatività dei dati e una progettazione tecnologica sensibile alle differenze di genere. ad esempio, nel 2023, un’impresa statunitense ha progettato un’applicazione di intelligenza artificiale sviluppata secondo un approccio *gender-sensitive* denominata *Textio*<sup>36</sup>, un sistema di analisi linguistica basato su tecniche di NLP (Natural Language Processing, ovvero elaborazione del linguaggio naturale)<sup>37</sup> progettato per individuare e mitigare bias di genere presenti negli annunci di lavoro. Il modello analizza formulazioni, scelte lessicali e registri comunicativi che possono risultare implicitamente escludenti per le candidate, suggerendo riscritture che favoriscano un linguaggio più inclusivo e neutrale rispetto al genere. L’adozione sistematica di tali strumenti contribuisce ad aumentare la partecipazione femminile ai processi di selezione e a rendere più equi i meccanismi di reclutamento, dimostrando come l’integrazione di prospettive di genere nella progettazione degli algoritmi possa generare impatti positivi e misurabili sulle pratiche organizzative.

Un ulteriore esempio di applicazione gender-sensitive dell’intelligenza artificiale è rappresentato dal *AI for Gender Equality Framework* sviluppato dall’UNICEF<sup>38</sup> nel 2022. Si tratta di linee guida metodologiche e prototipi applicativi volti a integrare sistemi di IA in programmi educativi, con l’obiettivo di ridurre stereotipi di genere, promuovere la partecipazione femminile nelle discipline STEM e monitorare barriere strutturali

---

<sup>34</sup> L’uso degli assistenti vocali è in forte crescita: tra il 2008 e il 2018, le interazioni vocali hanno aumentato di circa 35 volte le query di ricerca su internet, rappresentando oggi circa un quinto delle ricerche globali, con oltre un miliardo di compiti gestiti mensilmente, dai più banali a quelli essenziali come contattare servizi di emergenza.

<sup>35</sup> Si veda <https://qz.com/1033587/it-took-only-six-years-for-bots-to-start-ditching-outdated-gender-stereotypes>

<sup>36</sup> Textio, Inclusive Language Analysis Reports, 2018–2023.

<sup>37</sup> Si tratta di un ramo dell’intelligenza artificiale che permette ai computer di comprendere, interpretare, generare e analizzare il linguaggio umano.

<sup>38</sup> UNICEF, 2022, Policy Guidance on AI for Children – Gender Chapter.

che limitano l'accesso e l'inclusione delle ragazze. Attraverso strumenti di raccolta e analisi dati, dashboard interattive e algoritmi di monitoraggio, il *framework* consente di identificare disparità e di valutare l'efficacia delle politiche educative, favorendo interventi mirati e basati su evidenze empiriche.

Particolare menzione merita il progetto PAUSE<sup>39</sup> (*Prevention of Assault Under Scientific Evidence*), sviluppato dall'Università degli Studi di Torino con il sostegno della Fondazione CRT. Il sistema utilizza algoritmi di machine learning per analizzare automaticamente i referti clinici dei pronto soccorso, identificando pattern di lesioni sospette di violenza spesso non denunciate. Nel progetto l'IA utilizza tecniche di *machine learning* per confrontare casi attuali con dati storici, rilevando anomalie o combinazioni di lesioni che statistica e medicina indicano come potenzialmente correlate ad abusi. Quando il sistema individua un caso a rischio, genera alert rivolti al personale sanitario, in modo da supportare interventi precoci, segnalazioni e presa in carico delle vittime supportando così il personale sanitario nell'intervento precoce, migliorando la presa in carico delle vittime e contribuendo alla prevenzione del femminicidio.

In conclusione, gli esempi citati evidenziano come sia possibile orientare l'uso dell'intelligenza artificiale verso applicazioni veramente eque, capaci di rispettare e promuovere i principi di giustizia sociale e di parità di genere, dimostrando che la tecnologia, se progettata con consapevolezza e responsabilità, può diventare uno strumento concreto di inclusione, empowerment e trasformazione positiva nella società.

#### **6.4 Il quadro regolatorio: evoluzione normativa e prospettive di genere**

La rapida diffusione dell'intelligenza artificiale e la sua capacità di incidere profondamente sui processi economici, sociali e produttivi hanno reso evidente la necessità di una regolamentazione in grado di garantire un utilizzo responsabile, trasparente e sicuro di tali tecnologie. L'esigenza normativa nasce dall'osservazione di trasformazioni rapide nel mercato del lavoro, tra cui l'automazione di mansioni, la creazione di nuove professionalità e il rischio di bias di genere e discriminazioni algoritmiche. In questo contesto, l'Unione Europea è intervenuta per colmare un vuoto normativo in un contesto caratterizzato da rischi crescenti relativi alla tutela dei dati personali, alla prevenzione degli abusi, alla definizione delle responsabilità nell'uso di sistemi autonomi e alla salvaguardia dei diritti fondamentali. Con il varo del Regolamento (UE) 2024/1689<sup>40</sup>, noto come *AI Act*, il legislatore europeo ha costruito un quadro giuridico vincolante e uniforme, applicabile in tutti gli Stati membri, con l'obiettivo di agire preventivamente e introdurre meccanismi compensativi e di tutela sia individuali sia collettivi rispetto all'uso di una tecnologia in rapida evoluzione. Il Regolamento si fonda su un approccio basato sul rischio, che differenzia obblighi e requisiti in funzione del livello di pericolosità dei sistemi di intelligenza artificiale e dei loro potenziali impatti sui diritti delle persone, sulla sicurezza pubblica e sul corretto funzionamento dei processi decisionali. In questa prospettiva, l'*AI Act* classifica i sistemi di IA in categorie di rischio, vietando quelli considerati a rischio inaccettabile, imponendo requisiti stringenti per quelli ad alto rischio e obblighi di trasparenza per le applicazioni a rischio limitato. Oltre a riconoscere la crescente pervasività dell'IA nei processi organizzativi e decisionali, intervenendo anche in settori come la selezione del personale, la gestione delle risorse umane, i servizi pubblici e la sanità, il Regolamento attribuisce particolare rilievo alla tutela dei diritti fondamentali, esprimendosi attraverso obblighi specifici pensati per mitigare l'impatto dell'IA negli ambiti più sensibili. L'*AI Act* stabilisce che i sistemi di IA devono essere progettati e utilizzati in modo da includere attori diversi e promuovere l'accesso equo, la parità di genere e la diversità culturale, evitando impatti discriminatori e pregiudizi ingiusti vietati dalla

---

<sup>39</sup> [https://www.unito.it/territorio-e-societa/condivisione-e-partecipazione/progetti-di-public-engagement-di-ateneo-15?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.unito.it/territorio-e-societa/condivisione-e-partecipazione/progetti-di-public-engagement-di-ateneo-15?utm_source=chatgpt.com)

<sup>40</sup> Regolamento (UE) 2024/1689, adottato il 13 giugno 2024 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'UE il 12 luglio 2024.

legislazione europea o nazionale<sup>41</sup>. Parallelamente, il Regolamento promuove strumenti di prevenzione e mitigazione dei bias discriminatori, imponendo ai fornitori di esaminare attentamente la qualità dei dati utilizzati per l'addestramento, la validazione e il testing delle intelligenze artificiali, correggendoli se necessario per garantire equità.

Nel solco del Regolamento e più nel dettaglio, le Conclusioni del Consiglio dell'Unione Europea del 19 giugno 2025 su *Advancing Gender Equality in the AI-Driven Digital Age* sottolineano la necessità di un approccio strutturale e multilivello alla parità di genere, riaffermando la centralità del *gender mainstreaming* e la complementarità di misure specifiche e mirate. Il Consiglio riconosce come l'intelligenza artificiale costituisca un ambito in cui si intrecciano rischi e opportunità, dall'emersione di nuovi vettori di vulnerabilità, quali la violenza di genere online, la misoginia algoritmica e la riproduzione automatizzata di pregiudizi culturali, alla possibilità che sistemi adeguatamente regolati e supervisionati contribuiscano a ridurre bias storicamente radicati nei processi decisionali umani. Il documento richiama l'urgenza di contrastare la violenza digitale, che colpisce in particolare le donne appartenenti a gruppi marginalizzati e sottolinea la necessità di garantire la qualità e la rappresentatività dei dati. A ciò si affianca l'invito a rafforzare la supervisione umana nei sistemi ad alto rischio per scongiurare discriminazioni sistemiche e consolidare una cultura della responsabilità algoritmica. Il Consiglio invita infine la Commissione a preservare la parità di genere come priorità politica per l'intero ciclo 2024–2029, garantendo che la prospettiva di genere sia pienamente integrata nell'attuazione dell'AI Act, del Digital Services Act e delle future politiche educative e industriali, riconoscendo che il futuro digitale dell'Europa non potrà dirsi emancipatorio se non sarà capace di riscrivere criticamente le relazioni di potere che informano la materializzazione tecnologica. In tale contesto, la strategia "Women in Digital" rappresenta un'iniziativa europea specifica che volta a ridurre il divario di genere nel settore tecnologico, promuovendo la partecipazione attiva delle donne nelle discipline ICT e nei campi emergenti dell'intelligenza artificiale, favorendo percorsi di formazione mirati, mentoring e reti di supporto professionale. Essa si configura come un elemento operativo fondamentale per tradurre gli obiettivi generali del Programma strategico per il decennio digitale 2030, adottato formalmente nel dicembre 2022, in azioni concrete volte a ridurre il divario di genere nel settore tecnologico. Mentre il programma decennale fissa traguardi ampi, come garantire competenze digitali di base all'80% della popolazione europea e raddoppiare il numero di specialisti TIC, la strategia "Women in Digital" interviene in modo mirato promuovendo la partecipazione delle donne alle discipline ICT e alle professioni emergenti dell'intelligenza artificiale.

Infine, l'attenzione europea alla regolamentazione dell'intelligenza artificiale, incarnata dall'AI Act, trova una corrispondenza significativa nel contesto nazionale italiano con la Legge 132/2025, che rappresenta un passaggio cruciale per tradurre a livello interno i principi europei di uso responsabile, equo e inclusivo della tecnologia. Se a livello comunitario il quadro normativo e le politiche educative mirano a combinare protezione dei diritti, prevenzione dei bias e promozione della partecipazione femminile nei settori ICT e dell'intelligenza artificiale, la L. 132/2025 declina tali principi in termini concreti, introducendo la parità di genere tra i valori fondamentali vincolanti per la progettazione, l'implementazione e l'applicazione dei sistemi di IA. La legge riconosce che gli algoritmi non sono strumenti neutri, ma riflettono dati, metriche e decisioni progettuali modellate da valori sociali e relazioni di potere, e sottolinea quindi l'importanza di trasparenza, supervisione umana e responsabilità soggettiva per prevenire discriminazioni implicite o sistemiche. Già nell'Articolo 1, comma 1, la legge stabilisce che l'uso dell'IA deve essere "corretto, trasparente e responsabile" e soggetto a vigilanza continua sugli impatti sui diritti fondamentali, ponendo le basi per un approccio consapevole e regolamentato all'innovazione tecnologica. L'inserimento della parità dei sessi tra i principi fondamentali è esplicitato nell'Articolo 2, comma 2, secondo cui i sistemi di IA devono

---

<sup>41</sup> Cfr. considerando 27 e art. 95, paragrafo 2, lettera (d).

essere sviluppati rispettando la parità di genere e prevenendo discriminazioni legate al sesso, sancendo così che le differenze di genere devono essere considerate in maniera strutturale nella progettazione, implementazione e applicazione di strumenti automatizzati. La legge riconosce implicitamente la non neutralità degli algoritmi, stabilendo che essi non possono operare in assenza di supervisione e controllo umano, e ribadendo che l'intelligenza artificiale deve essere "sviluppata nel rispetto dell'autonomia e del potere decisionale dell'uomo, assicurando la sorveglianza e l'intervento umano" (Articolo 2, comma 2). Questo obbligo costituisce un meccanismo chiave per prevenire discriminazioni implicite o sistemiche e per garantire che le decisioni automatizzate possano essere valutate, corrette e allineate a criteri etici e giuridici. La dimensione della responsabilità soggettiva è ulteriormente rafforzata dal comma 6 dell'Articolo 1, che impone l'adozione di controlli di sicurezza e misure di cybersicurezza lungo l'intero ciclo di vita dei sistemi di IA, a tutela della resilienza e della correttezza dei processi decisionali. Particolare attenzione è dedicata anche all'applicazione dell'IA nel mercato del lavoro: l'Articolo 11 stabilisce che l'intelligenza artificiale impiegata nell'organizzazione e nella gestione del rapporto di lavoro deve garantire l'assenza di discriminazioni in funzione del sesso, rafforzando la centralità della parità di genere come vincolo operativo nella pratica quotidiana delle imprese e delle istituzioni.

Un ulteriore tassello fondamentale introdotto dalla L. 132/2025 è la creazione *dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro* presso il Ministero del Lavoro, istituito con l'obiettivo di garantire un monitoraggio costante e sistematico degli effetti dei sistemi di intelligenza artificiale sul mercato del lavoro. L'Osservatorio svolge una funzione strategica non solo nell'analisi delle trasformazioni occupazionali indotte dall'automazione, ma anche nella rilevazione di possibili effetti discriminatori legati al genere o ad altre condizioni sociali, contribuendo così a prevenire il consolidamento di bias strutturali e a favorire l'adozione di misure correttive tempestive. Grazie a questa struttura, la legge rafforza la dimensione pratica della supervisione umana prevista dall'Articolo 2, stabilendo un meccanismo istituzionale capace di combinare analisi empirica, trasparenza e intervento, in linea con il principio generale di parità di genere e con l'obiettivo di assicurare che la tecnologia non si limiti a riflettere disuguaglianze preesistenti, ma contribuisca attivamente a un uso responsabile, equo e inclusivo dell'intelligenza artificiale.

## **6.5 Conclusioni**

L'avvento dell'intelligenza artificiale e delle tecnologie digitali avanzate segna una fase di trasformazione epocale, in cui la dimensione economica, sociale e culturale si intreccia in maniera profonda e ineludibile. I sistemi intelligenti, lungi dall'essere meri strumenti neutrali, incarnano le scelte, i valori e le strutture di potere dei contesti in cui vengono progettati e implementati, e riflettono in modo evidente le disuguaglianze preesistenti. In tale prospettiva, l'adozione di approcci critici, fondati sull'analisi di genere e sull'attenzione ai bias algoritmici, non rappresenta una semplice esigenza normativa, ma una condizione imprescindibile per orientare l'innovazione tecnologica verso finalità socialmente responsabili. Integrare una visione di genere risulta necessario lungo l'intero ciclo di vita dei sistemi di IA: nella fase di progettazione e definizione degli obiettivi, per garantire che i dati e le metriche non incorporino pregiudizi storici; nella fase di raccolta e trattamento dei dati, affinché le informazioni siano rappresentative e inclusive; durante lo sviluppo e l'addestramento degli algoritmi, per prevenire l'emergere di bias impliciti; e infine nella fase di valutazione e implementazione, assicurando monitoraggio, audit e interventi correttivi in caso di discriminazioni o effetti non desiderati. In tale contesto la regolamentazione, sia europea che nazionale, emerge come un cardine indispensabile per garantire che l'IA non diventi veicolo di discriminazioni, ma strumento di equità, trasparenza e giustizia sociale, mentre iniziative concrete di monitoraggio, formazione e progettazione sensibile alle differenze culturali e di genere costituiscono leve operative essenziali. Nel complesso, la sfida non consiste unicamente nell'integrare strumenti tecnologici nel tessuto produttivo, bensì nel costruire un ecosistema digitale in cui la tecnologia agisca come amplificatore di opportunità, inclusione e partecipazione,

ponendo l'essere umano e i principi etici al centro dello sviluppo e dell'adozione dei sistemi intelligenti. L'esito di questa transizione dipenderà quindi dalla capacità della società, delle istituzioni e dei professionisti di governare consapevolmente il cambiamento, traducendo la promessa innovativa dell'IA in progresso reale, equo e sostenibile.

## Bibliografia

- Alessi C. (2019), *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE*, In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale* (Vol. 1, pp. 683–698), Cacucci
- Barbera, M. (2021), *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, *Labour & Law Issues*, 7(1), 1–1
- Bazzan B. (2022), *Il peccato originale delle intelligenze artificiali*
- Bianchi F., Buonomo I., Romano L. (2022) *Gender and human-AI interaction: Emotional and social skills in the future of work*
- Bolukbasi T., Chang K. W., Zou J., Saligrama V., Kalai A. (2016), *Man is to computer programmer as woman is to homemaker? Debiasing word embeddings*
- Bucchetti V., Casnati F. (2019), *The contribution of communication design to encourage gender equality*, In *Designing Sustainability for All: Proceedings of the 3rd LeNS World Distributed Conference*
- Cedefop (2024), *Skills empower workers in the AI revolution*, <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/generative-ai-and-global-gender-work-classification.pdf>
- Chang X. (2023), *Gender bias in hiring: An analysis of the impact of Amazon's recruiting algorithm*
- Costa P. (2021), *La costola malandata: Filtri algoritmici e pregiudizi di genere*, University of Pavia
- Ellemers N. (2014), *Women at work: How organizational features impact career development*, *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*
- European Institute for Gender Equality – EIGE (2022), *Gender and digitalisation*
- Eurostat (2025, aprile), *Digitalisation in Europe / ICT specialists statistics* [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT specialists in employment](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment)
- Gosetti G., Peruzzi M. (2025), *Intelligente e artificiale: una tecnologia organizzativa da regolare*, *Sinapsi*, XV, n.2, pp.128-155
- Hertwig R., Herzog M., Kozyreva A. (2024), *Blinding to circumvent human biases: Deliberate ignorance in humans, institutions, and machines*, *Perspectives on Psychological Science*
- Huyskes D. (2020), *AI, ain't I a woman? Seeking a new feminist ethics of technology, between algorithmic decision-making processes and the European legislation*, Faculty of Humanities, University of Leiden
- Kleinberg J., Lakkaraju H., Leskovec J., Ludwig J., Mullainathan S. (2018), *Discrimination in the age of algorithms*, *Journal of Legal Analysis*
- Kullmann M. (2018), *Platform work, algorithmic decision-making, and EU gender equality law*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34(1), 67–88



- Lamm E., Ramos G., Ronchi E., Squicciarini M. (2023), *The gendered impacts of AI: Policies and safeguards to regulate new technologies, mitigate risks and protect rights*, UN Women Expert Group Meeting
- Leavy S. (2018), *Gender bias in artificial intelligence: The need for diversity and gender theory in machine learning*, University College Dublin
- Lütz F. (2022), *Gender equality and artificial intelligence in Europe: Addressing direct and indirect impacts of algorithms on gender-based discrimination*, ERA Forum, 23, 33–52
- Mittelstadt B., Russell C., Wachter S. (2019), *Explaining explanations in AI*, In Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency (pp. 279–288). Atlanta, Georgia, USA: ACM Press
- OECD (2024a), *Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market* [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/04/artificial-intelligence-and-the-changing-demand-for-skills-in-the-labour-market\\_861a23ea/88684e36-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/04/artificial-intelligence-and-the-changing-demand-for-skills-in-the-labour-market_861a23ea/88684e36-en.pdf)
- OECD (2024b), *Who will be the workers most affected by AI?*
- OECD (2024c), *Algorithm and Eve: How AI will impact women at work*, December 2024 [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/12/algorithm-and-eve\\_0e889c45/a1603510-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/12/algorithm-and-eve_0e889c45/a1603510-en.pdf)
- Peruzzi M. (2021), *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, Labour & Law Issues, 7(1)
- Peruzzi M. (2024), *La discriminazione algoritmica*, Rivista di Diritto Antidiscriminatorio, 1
- Santangelo A. (2022), *Equità degli algoritmi, vita quotidiana e democrazia*, in La politica dei dati. Il governo delle nuove tecnologie tra diritto, economia e società (pp. 183–202), Mimesis
- UNICEF (2022), *Policy guidance on AI for children*
- Wang X., Wu Y. C., Ji X., Fu, H. (2024), *Algorithmic discrimination: Examining its types and regulatory measures with emphasis on US legal practices*, Frontiers in Artificial Intelligence, 7, 1320277

## Capitolo 7 PNRR e parità di genere. L'attuazione della priorità trasversale: limiti e prospettive

### 7.1 Introduzione

L'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, approvato dal Governo il 13 luglio 2021 ha rappresentato per il nostro paese un importante tentativo di implementare alcuni principi fondamentali sanciti dal diritto europeo, tra questi quello della parità di genere.

Esso è finanziato dal Next Generation EU, e recepisce e attua a livello nazionale molti degli obiettivi e principi fissati dall'Unione Europea in materia di parità di genere contenuti sia nella Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, presentata dalla Commissione europea il 5 marzo 2020, che nella strategia nazionale<sup>42</sup>.

Il PNRR integra, accanto ai tre assi strategici delineati a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali di rilevante importanza. Tra queste, particolare rilievo è attribuito alla promozione della parità di genere, affiancata dall'obiettivo di ridurre le disparità generazionali e favorire il superamento dei divari territoriali. Tali priorità non si limitano a interventi puntuali o circoscritti, ma sono perseguite in maniera diretta o indiretta all'interno delle sei missioni che compongono il Piano: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute.

A cinque anni dal suo varo è possibile avanzare alcune considerazioni di merito sull'efficacia prodotta in termini di parità di genere sia a livello europeo che nazionale. L'analisi della trasversalità di genere nei PNRR dei Paesi dell'Unione Europea<sup>43</sup> mette in evidenza differenze rilevanti. Mentre alcuni Stati membri hanno integrato in modo efficace la parità di genere nelle loro politiche programmatiche, altri mostrano alcune criticità. Il confronto tra i PNRR dei vari Paesi europei rivela marcate disparità nell'approccio alla parità di genere. Esperienze positive come quelle di Danimarca, Svezia, Portogallo, Finlandia e Spagna dimostrano l'efficacia di politiche integrate e mirate. Al contrario, realtà come Germania e Slovacchia denunciano la necessità di colmare gravi insufficienze. Per raggiungere autentici risultati in materia di uguaglianza di genere, è fondamentale che tutti i membri dell'Unione Europea rafforzino le proprie strategie con azioni concrete, monitoraggi efficaci e maggiore trasparenza nella definizione degli obiettivi. L'iniziale stima complessiva di centotrentasei misure evidenziava gli interventi correlati alla parità di genere nei diversi piani nazionali di ripresa, distribuiti tra i Paesi partecipanti. Tuttavia, questi piani sono stati soggetti a modifiche durante il loro ciclo di vita mediante integrazioni, revisioni e aggiornamenti che potrebbero aver aggiunto, riorganizzato o eliminato alcune delle misure originarie. Nonostante non sia attualmente disponibile un dato ufficiale aggiornato sul numero esatto delle politiche implementate, risulta evidente che Austria, Belgio, Estonia, Italia e Spagna si distinguono per l'elevato numero di interventi esplicitamente dedicati alla promozione dell'uguaglianza di genere.

---

<sup>42</sup> [https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/?utm_source=chatgpt.com)

<sup>43</sup> The promotion of gender equality in EU Member States needs more resources and wider use of gender mainstreaming, EIGE

## 7.2 In Italia

In Italia, nel primo PNRR presentato e approvato dalla Commissione erano state identificate sedici misure, poi incrementate nelle successive revisioni del piano, con un focus esplicito sulla parità di genere su un totale di centotrentasei misure totali iniziali nei piani di tutti i Paesi membri dell'Unione Europea. Le prime sedici misure approvate consistevano in:

1. fondo Impresa Donna: incentivi per le imprese femminili e la digitalizzazione delle attività femminili (stanziati 265 milioni di euro, concentrati sul Mezzogiorno);
2. piano per la parità salariale: trasparenza salariale per ridurre il gender pay gap;
3. incentivi per il lavoro autonomo femminile: fondi per promuovere l'imprenditoria femminile;
4. servizi di cura e conciliazione vita-lavoro: potenziamento dei servizi educativi e assistenziali per le madri lavoratrici;
5. supporto alla genitorialità: politiche per conciliare vita familiare e professionale;
6. formazione STEM per donne: programmi di formazione per le donne nei settori scientifici e tecnologici;
7. cure e assistenza a donne vulnerabili: sostegno alle donne in condizioni di vulnerabilità;
8. incentivi per imprese con politiche di parità: supporto fiscale alle imprese che adottano politiche di parità di genere;
9. centri antiviolenza e case rifugio: potenziamento dei centri di supporto per le vittime di violenza domestica;
10. prevenzione e contrasto alla violenza di genere: sistemi di prevenzione della violenza e maggiore protezione per le donne;
11. rete di sostegno alle donne imprenditrici: rete di consulenza e supporto per le donne imprenditrici;
12. sostegno alla carriera delle donne nelle istituzioni: promozione della partecipazione femminile nelle posizioni pubbliche e decisionali;
13. formazione e reinserimento nel lavoro: programmi di formazione e reinserimento per le donne disoccupate o vulnerabili;
14. progetti per l'inclusione nelle carriere maschili: incentivi per l'ingresso delle donne nei settori maschili, come ingegneria e costruzione;
15. piani di azione contro il sessismo: campagne contro il sessismo nelle scuole e nella società;
16. rafforzamento della legislazione sulla parità: riforme legislative per applicare la parità di genere in tutti i settori.

Determinare con precisione quanto sia stato effettivamente speso finora in Italia, nell'ambito del PNRR per ridurre i divari di genere risulta piuttosto complesso, sebbene si ipotizzi che la spesa sia stata di circa 6 miliardi di euro rispetto ai 38 miliardi complessivamente destinati a questa area di intervento. In termini percentuali, ciò corrisponde a poco più del 16% del budget totale assegnato a questa priorità, finora utilizzato. (OpenPNRR<sup>44</sup> e Period Think Tank<sup>45</sup>). Per fare qualche esempio concreto, la misura denominata "Sistema di certificazione della parità di genere" dispone di un budget complessivo pari a 10 milioni di euro, dei quali, al momento, sono stati utilizzati circa 753.518,58 euro. Un ulteriore intervento specifico, designato come "Via Italia" (nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 5 Componente 1, Investimento 1.3), mira alla realizzazione di un Sistema Informativo Nazionale per la Certificazione della Parità di Genere e prevede uno stanziamento totale pari a circa 1,75 milioni di euro; attualmente, la spesa effettiva associata a tale progetto ammonta a circa 330.882,91 euro.

Per la nostra analisi è fondamentale tentare di valutare a che punto siamo per ciascuna Missione del nostro PNRR nei confronti dell'obiettivo trasversale della parità di genere del piano, ricordando che le Missioni sono sei e sono le aree tematiche principali in cui sono organizzate le riforme e gli investimenti del PNRR, che ne rappresentano quindi le grandi direttrici strategiche.

L'analisi comparata aggiornata tra le sei Missioni del PNRR italiano ci confermano che il nostro Piano promuove la parità di genere con interventi mirati in ambito lavorativo, familiare e sociale al fine di aumentare l'occupazione femminile, di ridurre il divario salariale, di incentivare l'imprenditoria femminile, di facilitare l'equilibrio tra lavoro e famiglia e di favorire l'accesso delle donne alle STEM (attraverso programmi specifici dedicati alle studentesse per i settori scientifici e tecnologici).

La Missione 1 – Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo - evidenzia che circa il 65,4% degli investimenti integrano formalmente l'obiettivo trasversale della parità di genere. Tuttavia, tali legami sono spesso di natura teorica, come nel caso delle iniziative per la Transizione 4.0, senza tradursi in misure specificatamente dedicate. Inoltre, alcune componenti, quali Turismo e Cultura 4.0, risultano completamente sprovviste di interventi mirati alla promozione della parità di genere. Le misure premiali per il raggiungimento di obiettivi legati alla parità di genere nei bandi rappresentano un'eccezione, soprattutto nell'ambito della Missione 1. Le opportunità offerte da strumenti come lo smart working e la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione possono avere un impatto positivo potenziale sulle donne; tuttavia, manca un piano concreto per affrontare in modo deciso il problema del divario digitale di genere.

La Missione 2 – Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica - all'interno della componente "Agricoltura sostenibile ed economia circolare", soltanto lo 0,57% delle risorse è destinato espressamente alla parità di genere, mentre componenti quali "Energia rinnovabile" e "Efficienza energetica" prevedono un impatto indiretto con una quota rispettivamente pari al 15,8% e al 25%. Complessivamente, i progressi in termini di parità derivano principalmente da interventi correlati alla riqualificazione dell'ambiente urbano e dell'edilizia piuttosto che da una strategia di genere strutturata.

Per quanto riguarda la Missione 3 – Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile - sorprende il dato relativo alla connessione tra gli investimenti e la parità di genere, che si attesta al 97,5%. Tuttavia, tale cifra si riferisce

---

<sup>44</sup> <https://openpnrr.it/>

<sup>45</sup> <https://www.periodthinktank.org/>

quasi esclusivamente a effetti collaterali e indiretti. Il processo di attuazione degli interventi rischia, inoltre, di favorire principalmente l'occupazione maschile, lasciando molto limitate le ricadute dirette sulle donne.

Nel contesto della Missione 4 – Istruzione e Ricerca - si registra una quota del 15–16% dei fondi assegnati a interventi caratterizzati da un impatto significativo in termini di genere, come il Piano nazionale sugli asili nido e il potenziamento delle competenze STEM tra le giovani studentesse. Le iniziative strategiche comprendono il Piano asili nido, con uno stanziamento di 4,6 miliardi di euro, e l'espansione del tempo pieno nelle scuole, entrambe fondamentali per aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Tuttavia, l'attenzione alle STEM si concentra esclusivamente sull'istruzione secondaria, trascurando strategie più ampie e precoci per colmare il divario. Per quanto concerne il Piano asili nido, nonostante gli sforzi, la sua attuazione presenta ritardi significativi: a gennaio 2025, i fondi per asili nido e scuole dell'infanzia risultavano utilizzati solo al circa 25% rispetto al previsto da questo specifico intervento (Ufficio Parlamentare di Bilancio - UPB, 2025<sup>46</sup>).

La Missione 5 – Inclusione e Coesione - si distingue per la sua rilevanza in tema di parità di genere, grazie alla promozione dell'imprenditoria femminile e all'introduzione di un sistema di certificazione della parità tra uomini e donne. Nonostante ciò, solo il 2,91% delle risorse assegnate alla componente M5C2 è destinato direttamente a iniziative orientate alla gender equality. Tra gli interventi concreti spicca il Fondo Impresa Donna, con un ingente investimento iniziale ampliato successivamente mediante decreti per sostenere la creazione e il consolidamento imprenditoriale femminile. È prevista anche l'adozione di sistemi premiali per le imprese che implementano politiche volte alla parità e alla trasparenza salariale.

La sesta Missione 6 – Salute - include interventi quali il progetto “Casa come primo luogo di cura e telemedicina”, supportato da uno stanziamento di circa 4 miliardi di euro, che potrebbe contribuire a ridurre il carico domestico sulla popolazione femminile attraverso servizi di prossimità. Sebbene venga menzionata la medicina di genere, essa appare marginalmente trattata e non valorizzata con azioni strategiche mirate.

Concludendo con una sintesi comparativa tra le sei Missioni e il loro impatto sulla parità di genere, emerge che: la Missione 1 ha un'elevata copertura teorica (65%), ma ancora concretamente scarsa; la Missione 2 ha un impatto indiretto con poche misure esplicite (0–25 %); la Missione 3 ha una presunta alta connessione (97%) ma effetti indiretti; la Missione 4 prevede investimenti strategici (asili, STEM), ma ancora troppo limitati; la Missione 5 mette in campo azioni dirette (imprenditoria, certificazione), ma gli interventi sono ancora limitati; la Missione 6 dà un sostegno indiretto alla cura e all'accesso ai servizi.

In Italia, circa il 4% delle risorse del PNRR è stato destinato a misure mirate per la parità di genere, in linea con la media europea. Tuttavia, i progressi restano limitati e la trasversalità del tema nei progetti complessivi è ridotta. Solo l'1,6% delle risorse totali è dedicato esplicitamente a iniziative legate al genere, mentre il 18,5% finanzia misure con un potenziale impatto indiretto sui divari di genere. La maggior parte delle risorse (77,9%) dipende dall'efficacia nella loro implementazione per generare reali benefici per la parità. Inoltre, soltanto il 4% degli indicatori di benessere e sostenibilità del Piano è disaggregato per genere, riflettendo una scarsa integrazione strutturale dell'obiettivo. Le misure premiali nei bandi di gara non superano il 4% e si concentrano prevalentemente in settori con alta presenza femminile, come sanità e sociale, mentre rimangono quasi assenti nelle Missioni 1 e 2, che assorbono oltre metà delle risorse totali e ricevono appena il 5,6% di premialità. L'Italia ha investito circa 38,5 miliardi nella parità di genere, con 26,3 miliardi dedicati al

---

<sup>46</sup> Focus n. 1/2025 UPB, Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB.

miglioramento della partecipazione femminile nel mercato del lavoro. Si prevede un aumento del tasso di occupazione femminile del 4% tra il 2024 e il 2026, anche grazie alle Missioni 1 e 2. Possiamo affermare che in Italia il progresso è contenuto e che è necessario risolvere le mancanze che impediscono di raggiungere i risultati attesi.

Più nel dettaglio le criticità evidenziate fanno riferimento a: i finanziamenti carenti per la parità di genere (solo l'1,6% dei fondi del PNRR, pari a circa 3,1 miliardi di euro su un totale di 194 miliardi, è destinato a interventi specifici mirati alla promozione della parità di genere); l'assenza di indicatori efficaci legati al genere (tra i 106 indicatori di benessere e sostenibilità previsti dal piano, solo quattro<sup>47</sup> tengono conto specificamente dell'impatto di genere); l'eccessivo ricorso alle deroghe nelle assunzioni femminili (oltre il 57% dei bandi ha permesso deroghe alla norma che prevede una quota riservata di assunzioni alle donne; nel 60% dei casi, tali deroghe non sono state giustificate in modo adeguato); la limitata trasparenza e accesso ai dati (solo il 53% dei progetti include almeno un indicatore riferito alle persone fisiche). La carenza di dati disaggregati a livello di genere limita la possibilità di una valutazione accurata degli effetti delle politiche proposte (Period Think Tank<sup>48</sup>, *#DATIPERCONTARE: statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo*<sup>49</sup>, 2024).

Ulteriori criticità nell'implementazione delle misure del PNRR dedicate alla parità di genere riguardano: la carenza di indicatori di genere (solo quattro indicatori di benessere e sostenibilità tengono conto esplicitamente dell'aspetto di genere, pari al 3,8%; inoltre, l'indicatore relativo all'imprenditorialità

---

<sup>47</sup> Indicatori SDG Target 5.2:

- 5.2.1 – Proporzioni di donne e ragazze (15+) soggette a violenza fisica, sessuale o psicologica da parte di partner nell'ultimo anno (i dati UE, nell'EU Gender-based Violence Survey del 2024, ci dicono che in Europa il 20% delle donne ha subito violenza fisica o sessuale da partner nell'ultimo anno; il 32% considerando anche la violenza psicologica e il 30,7% ha subito violenza (fisica/minacce/sessuale) da qualunque autore nella vita. In Italia, il 13,6% ha subito violenza fisica o sessuale, il 25,9% ha subito violenza da un partner (inclusa psicologica): sono dati inferiori alla media UE, ma comunque allarmanti).
- 5.2.2 – Proporzioni di donne e ragazze (15+) soggette a violenza sessuale da parte di persone diverse dal partner nell'ultimo anno (i dati dell'EU Gender-based Violence Survey del 2024 evidenziano che in UE il 20% delle donne ha subito violenza da non partner e il 4% ha subito uno stupro. In Italia, il 24,8% delle donne ha subito violenza da non partner, il 14,3% violenza sessuale e il 3,4% stupro).

Indicatori SDG Target 5.5:

- 5.5.1 – Quota di donne nelle cariche elettive nei parlamenti nazionali e nei governi locali (nel 2024, la media nei paesi UE delle donne presenti nei Parlamenti nazionali è del 33,4%, più 5,6% dal 2014. Per quanto riguarda i Governi nazionali la media UE si attesta invece al 35,1%).
- 5.5.2 – Quota di donne in posizioni manageriali (nel 2024, in Europa il 35,6% delle donne ha ruoli manageriali, contro il 32,1% nel 2014; l'Italia è sotto la media UE con il 28,5% di donne manager).

Questi quattro indicatori sono gli unici all'interno del pacchetto di 106 che misurano direttamente e in modo specifico l'impatto della dimensione di genere, con dati disaggregati o mirati a valutare la parità o le disparità tra uomini e donne; rappresentano gli unici indicatori effettivi dedicati esplicitamente alla dimensione di genere nel PNRR, ma restano marginali rispetto all'ampiezza del piano. La maggior parte dei progetti si limita infatti a dichiarazioni generiche, prive di azioni concrete o obiettivi misurabili.

<sup>48</sup> Il Period Think Tank è un'associazione femminista impegnata nell'ambito dell'advocacy, dei dati di genere e delle politiche pubbliche. La sua missione si concentra sul sensibilizzare tanto le istituzioni pubbliche quanto la società civile riguardo al valore cruciale della cultura dei dati aperti e di genere, con l'obiettivo di promuovere l'adozione di politiche pubbliche più eque e inclusive. Nel 2024 ha realizzato un'analisi approfondita sul PNRR italiano, evidenziando importanti criticità nella promozione della parità di genere. Il progetto, denominato "Dati per contare", è nato con l'obiettivo di sensibilizzare le istituzioni riguardo alla necessità di raccogliere e pubblicare dati disaggregati per genere, così da permettere un monitoraggio e una valutazione più efficace dell'impatto delle politiche pubbliche.

<sup>49</sup> Period ha avanzato una serie di raccomandazioni per migliorare la situazione. Per esempio, l'introduzione di incentivi obbligatori legati al genere, la promozione di misure premiali vincolanti per le imprese che si impegnano nella parità di genere, la raccolta e pubblicazione sistematica di dati disaggregati, la disponibilità di dati aperti e suddivisi per genere per consentire un monitoraggio puntuale e un'efficace valutazione delle politiche pubbliche. Utile potrebbe essere anche la formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere, incentivando programmi dedicati alla formazione delle istituzioni e della società civile, puntando a diffondere strumenti per il monitoraggio civico e sottolineando l'importanza dell'integrazione dell'uguaglianza di genere nelle politiche. Le conclusioni dello studio hanno messo in luce l'importanza di un impegno più concreto nella pianificazione e nell'implementazione del PNRR, affinché contribuisca realmente alla promozione dell'equità e dell'inclusione sociale.

femminile non è collegato a nessuno dei progetti previsti dal PNRR); l'assenza di requisiti premiali obbligatori (solamente il 4% dei bandi analizzati include misure premiali vincolanti a favore della parità di genere, questo a causa dell'assenza di un obbligo normativo che renda l'applicazione di quote e incentivi poco diffusa e scarsamente uniforme); l'ampio ricorso a deroghe nelle assunzioni femminili (il 68% dei bandi non prevede alcuna quota obbligatoria per l'occupazione femminile o giovanile, nonostante le normative vigenti lo consentano; inoltre, in oltre il 57% dei casi è stata concessa una deroga totale alle disposizioni sul gender procurement; il 60% di queste deroghe manca di una motivazione concreta); le misure limitate ai settori tradizionalmente femminili, come le iniziative finalizzate alla promozione della parità che sono concentrate soprattutto in ambiti come sanità, assistenza sociale e turismo, mentre nei settori strategici con maggiore investimento, come digitalizzazione e transizione ecologica, queste misure risultano marginali o quasi assenti (#OpenPNRR<sup>50</sup>, *Le misure del PNRR che potrebbero favorire la parità di genere*, 2022<sup>51</sup>).

Riepilogando i punti critici evidenziati da questi studi sono:

- scarsa trasversalità di genere: nonostante la parità di genere sia formalmente definita una priorità trasversale nel PNRR, la sua effettiva integrazione nei progetti è limitata. Solo il 53% dei progetti include almeno un indicatore riferito a persone fisiche e soltanto quattro indicatori, di cui parleremo in seguito, su 106 misurano concretamente impatti di genere, ovvero attraverso dati disaggregati per sesso o mirati a valutare le differenze uomo-donna;
- deroghe sistematiche ai vincoli di inclusione: le clausole sociali del PNRR che prevedono quote per donne, giovani e disabili vengono frequentemente aggirate nei bandi, soprattutto in settori ad alta intensità finanziaria come la digitalizzazione e la transizione ecologica. Circa il 65,5% dei bandi ha usufruito di deroghe ai criteri di inclusione. Tali deroghe spesso si basano sulla storica scarsa partecipazione femminile nei settori coinvolti, perpetuando però lo *status quo* anziché contrastarlo;
- assenza di monitoraggio disaggregato per genere: una delle principali criticità è la mancanza della raccolta e dell'analisi di dati disaggregati per genere. Questa lacuna impedisce di valutare l'effettivo impatto delle misure sulle donne e rende difficile correggere squilibri preesistenti o allocare le risorse in modo equo e mirato;
- fondi specifici limitati: nonostante l'importanza strategica del tema, solo 10 milioni di euro sono destinati alla certificazione della parità di genere nelle imprese, a fronte di oltre 190 miliardi complessivi del PNRR. Inoltre, il fondo Impresa Donna risulta insufficiente rispetto all'estensione del gap occupazionale e imprenditoriale tra uomini e donne;
- limitata incidenza nei settori strategici: le donne restano sottorappresentate nei settori che beneficiano degli investimenti più consistenti del PNRR, quali l'innovazione e la digitalizzazione, la transizione ecologica

---

<sup>50</sup> OpenPNRR è un progetto di monitoraggio civico e di informazione sul PNRR, con l'intento di capire e valutare l'impatto in Italia di un volume così elevato di investimenti e riforme. Oltre a un canale web focalizzato sul data journalism, è stata creata una piattaforma online progettata per osservare riforme, investimenti, scadenze, temi e aree geografiche coinvolte nel PNRR.

<sup>51</sup> La linea d'azione raccomandata da questo studio prevede: l'obbligatorietà delle misure premiali, attraverso l'introduzione di incentivi obbligatori per le imprese che favoriscono la parità, ad esempio con l'assunzione di donne e l'adozione di politiche inclusive); la raccolta e pubblicazione di dati disaggregati, garantendo la trasparenza con dati aperti e suddivisi per genere per monitorare efficacemente l'impatto delle politiche pubbliche); la formazione e sensibilizzazione attraverso iniziative formative per istituzioni e società civile, evidenziando il monitoraggio civico e l'importanza dell'integrazione di genere nelle strategie pubbliche. Lo studio sottolinea la necessità di un approccio più strutturato e sistematico per ottenere reali progressi verso una parità di genere effettiva nel contesto del PNRR.

e le infrastrutture. Di conseguenza, le opportunità economiche generate dal piano tendono a favorire maggiormente gli uomini, ampliando ulteriormente le disparità esistenti;

- mancanza di obblighi vincolanti: molte misure legate alla parità di genere restano raccomandazioni o premi opzionali anziché requisiti obbligatori, riducendo significativamente la loro efficacia nell'applicazione concreta.

Il PNRR poteva rappresentare un'opportunità unica per ridurre le disuguaglianze di genere, ma le misure che sono state messe in campo sono risultate insufficienti e di impatto marginale: rendere obbligatorie le clausole di inclusione sociale senza deroghe, promuovere un monitoraggio continuo tramite dati disaggregati per genere, integrare sistematicamente indicatori specifici per la parità nei progetti finanziati e destinare maggiori risorse economiche per favorire l'empowerment delle donne, poteva rendere il piano effettivamente inclusivo.

### **7.3 Conclusioni**

Concludendo, possiamo affermare che a cinque anni dall'introduzione del PNRR, l'obiettivo di rendere la parità di genere una priorità trasversale è stato perseguito con risultati limitati e ben al di sotto delle aspettative. Nonostante il riconoscimento formale della parità di genere quale obiettivo strategico, essa fatica a concretizzarsi in interventi strutturali, adeguati finanziamenti e meccanismi normativi realmente efficaci.

Lo studio comparativo delle sei Missioni del PNRR ha messo in luce una generale fragilità nell'integrazione del principio di genere. Le risorse destinate specificamente a questo scopo risultano scarsissime (appena l'1,6% del totale), le misure premiali nei bandi sono poco diffuse (4%) e, per lo più, concentrate in settori tradizionalmente femminili.

Nei contesti più strategici e ad alta rilevanza economica, come innovazione, infrastrutture e transizione ecologica, la presenza femminile rimane marginale. Le opportunità fornite dal Piano sembrano spesso perpetuare o persino ampliare i divari strutturali esistenti.

Le criticità individuate sono molteplici e significative: manca un monitoraggio sistematico disaggregato per genere, si fa ampio uso di deroghe alle quote di assunzione femminile, gli indicatori per valutare gli impatti di genere sono poco significativi e i meccanismi di inclusione raramente obbligatori.

Tutti questi aspetti limitano fortemente l'efficacia delle azioni previste dal PNRR in relazione alla promozione dell'uguaglianza di genere. Nonostante queste lacune, alcune iniziative come il Fondo Impresa Donna e la certificazione di parità di genere rappresentano passi promettenti. Tuttavia, la loro portata è ridotta e spesso confinata ad ambiti specifici, privi di una visione trasversale e sistemica.

Il PNRR avrebbe potuto essere un'occasione unica per cambiare strutturalmente le condizioni di vita, lavoro e rappresentanza delle donne in Italia. Per riuscirci, però, sarebbe stato necessario adottare un approccio più ambizioso e vincolante, in grado di affrontare davvero le disuguaglianze di genere anche nei settori economicamente più rilevanti. Sotto questo aspetto, il Piano non ha raggiunto il suo obiettivo.

Guardando al futuro, si potrebbe intervenire: rendendo obbligatorie le clausole di inclusione nei bandi (evitando il ricorso indiscriminato alle deroghe); rafforzando il monitoraggio con dati sistematicamente



disaggregati per genere; introducendo indicatori specifici di impatto di genere in tutte le missioni; destinando risorse adeguate oltre gli stanziamenti simbolici. Soprattutto, andrebbe trasformata la parità di genere da priorità formale a leva strategica su cui basare una ripresa equa, inclusiva e sostenibile.

In definitiva, senza un deciso cambiamento normativo, politico e culturale, la promessa del PNRR in materia di parità rischia di rimanere un'occasione perduta.

## Bibliografia

Bazzarin V., Bellosi G., Bergamini C., Kenny B.L., Lelo A., Minghini Azzarello S., Ruggia S., Sudano G., Tartarini D., Tosi F., (2024), *#DATIPERCONTARE: statistiche e indicatori di genere per un PNRR equo*, Period Think Tank

Camera dei deputati, *Priorità trasversali Parità di genere*, <https://temi.camera.it/leg19/pnrr/priorita/OCD52-9/parita-genere.html>

Directorate-General for EU regional and urban policy (2025), *Promoting gender equality is good news for regional development*

EIGE, Eurostat, European Union Agency for Fundamental Rights- FRA (2024), *EU gender-based violence survey – Key results. Experiences of women in the EU-27*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

EUROSTAT (2025), *Sustainable development in the European Union: Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*, Office of the European Union, Lussemburgo

Martini B. (2023), *La parità di genere e Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: obiettivo trasversale o obiettivo impossibile?*, Regional Economy, Volume 7, Q1

Sudano G., Bellosi G. (2023), *Monitorare i dati su genere e ripresa imprese ripresa*, InGenere

#OpenPNRR (2022), *Le misure del PNRR che potrebbero favorire la parità di genere*, #OpenPNRR

Ufficio Parlamentare di Bilancio (2025), *Piano asili nido e scuole dell'infanzia: stato di attuazione e obiettivi del PNRR e del PSB*, Focus n. 1/2025