

Comitato di Sorveglianza

25 giugno 2026

Punto 7 OdG

Azioni per la parità di genere, le pari opportunità e
la non discriminazione

Operazione a titolarità n. 1, Linea di attività 1 "Gender
Gap ed effetti di genere delle politiche" di cui al Piano
2023-2029.

II PN Giovani Donne Lavoro

Priorità 4. Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure

ES04.2. Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di investire in una pluralità di azioni per promuovere servizi territoriali, innovativi, efficienti e integrati, funzionali a **ridurre i divari territoriali, di genere** e sociali che a tutt'oggi sono presenti nel Paese competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro (FSE+)

Azioni delegate Operazioni a titolarità Inapp (priorità 4 ES04.2).

Accompagnare e sostenere la modernizzazione del mercato del lavoro attraverso la realizzazione di ricerche e indagini statistiche a carattere anche ricorsivo che offrano un'aggiornata base conoscitiva e di analisi.

- Operazione 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
- L'Operazione si articola su 8 linee di attività: **1. Gender gap ed effetti di genere delle politiche**

Gli output previsti

► Gender Policy Report 2025

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

<https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/8d79510c-3a61-454f-b794-f8e89e8fd956/content>

► Inattività femminile e transizione demografica

L'insostenibile inattività. Il lavoro delle donne che manca, nella transizione demografica in Italia

La progressiva contrazione della classe 15-64 anni in un Paese in rapido invecchiamento e a bassa natalità, pone problemi di crescita economica e di sostenibilità complessiva del sistema di welfare. Se gli over 65 oggi al 24,3 % nel 2050 arriveranno al 34,5% e gli over 85 dal 3,8% saliranno al 7,2%, mentre la forza lavoro tra i 15 e 64 anni dal 63,5% scenderà al 54,3%, significa che per garantire la sostenibilità delle politiche passive nella transizione demografica, avremo bisogno di investire sull'incremento delle persone occupate in età attiva, a partire dalle fasce di popolazione che non partecipano, o che partecipano non sufficientemente, al mercato del lavoro. In questa prospettiva il tema della quota di donne inattive, che stabilmente non partecipa al mercato del lavoro può essere considerata una risorsa strategica da attivare. Il paper illustra le dimensioni e le caratteristiche dell'inattività femminile in Italia, con un focus specifico sulla componente dell'inattività più vicina al mercato del lavoro (forze lavoro potenziali) analizzata nella specifica fascia di età 15-64. La comprensione della localizzazione di questo potenziale, delle motivazioni che generano la condizione di non lavoro e delle condizioni economiche e di contesto, ritenute valide per la fuoriuscita dall'inattività, può fornire alcuni elementi di riflessione su come la quota di donne inattive e un investimento nel ruolo del caring possano fornire un contributo alla gestione della transizione demografica in Italia. <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/2b23024b-4ad4-4c31-a38a-58a4a7889a8f/content>

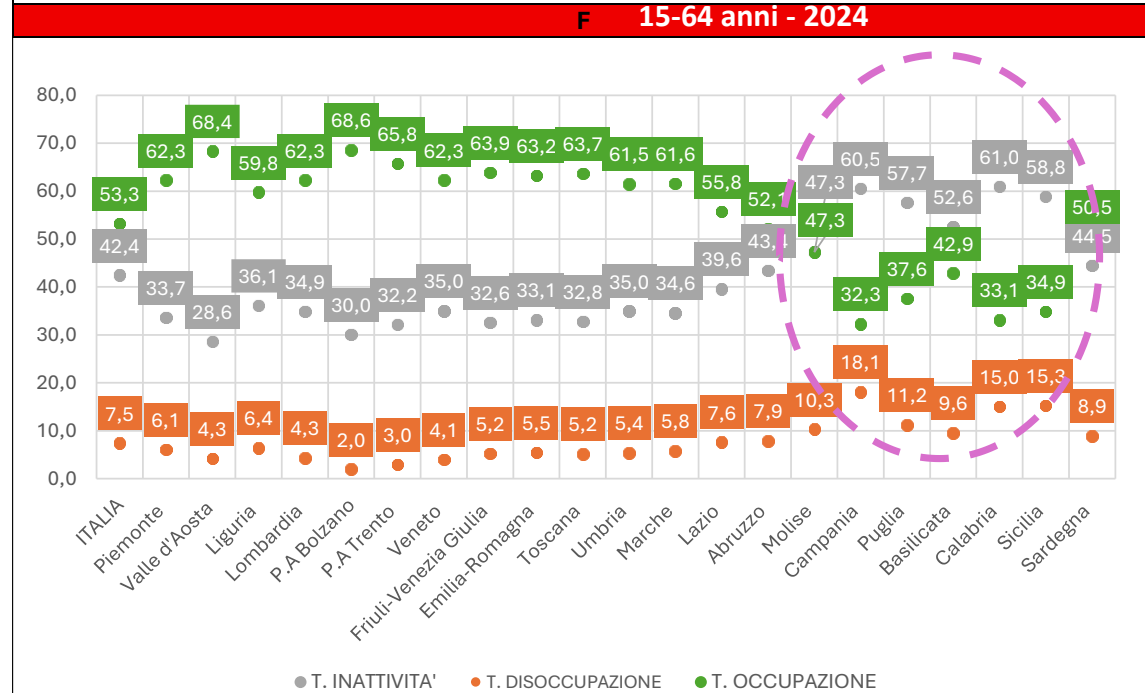
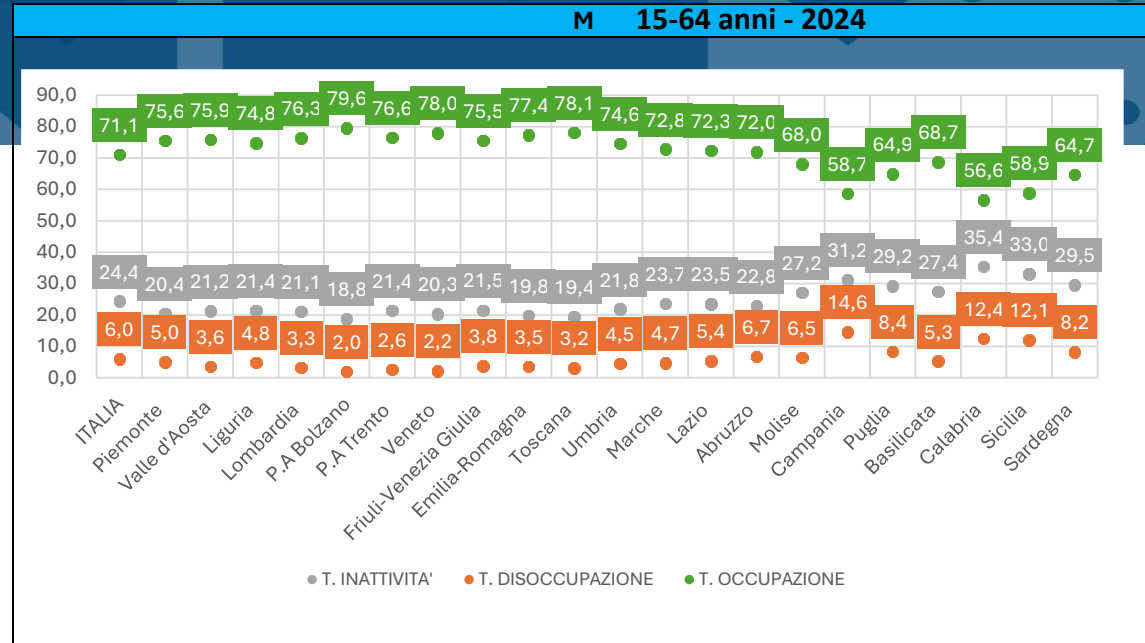
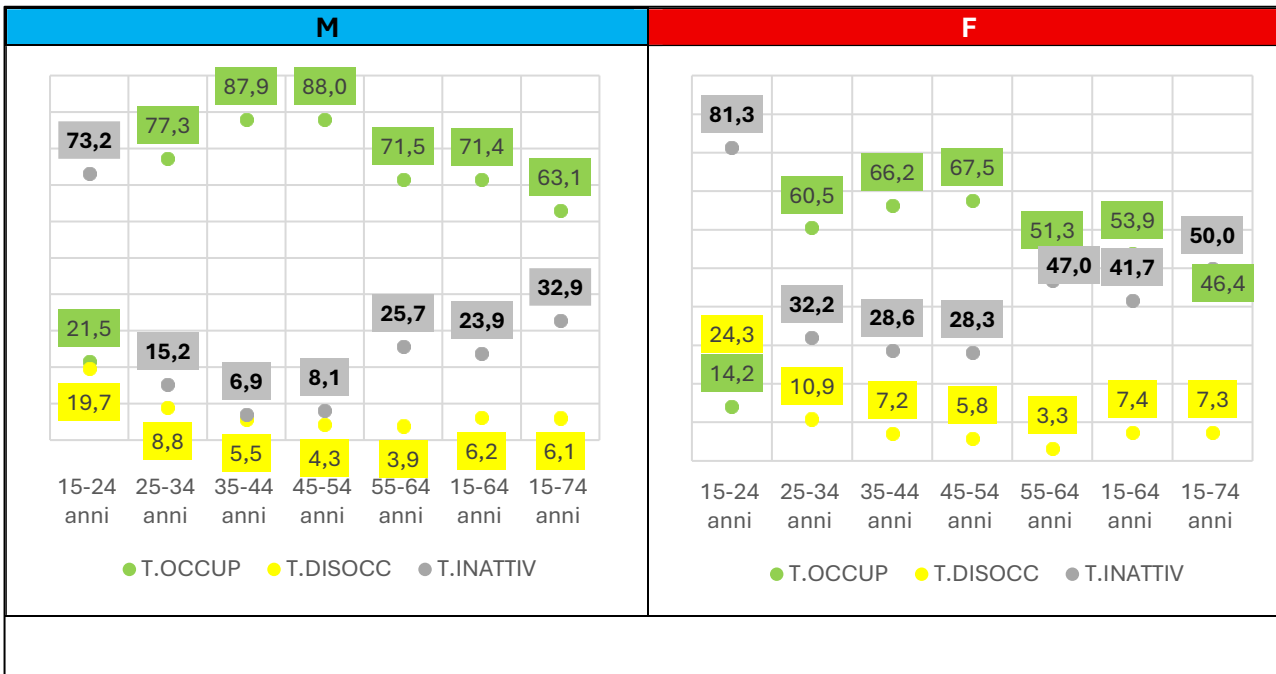
Gender Policy Report 2025 : le evidenze in sintesi

Nel mercato del lavoro italiano i **divari di genere restano ampi, ma non insormontabili**. Tra il 2021 e il 2024 l'occupazione femminile è cresciuta di oltre 600 mila unità, con un incremento del tasso di **occupazione** che ha raggiunto il 53,3%, circa quattro punti percentuali in più rispetto al 2021. Nello stesso periodo si è registrato anche un rafforzamento della qualità dell'occupazione: i contratti a tempo indeterminato tra le lavoratrici dipendenti sono aumentati di 525 mila unità e la loro incidenza è salita all'83,7%, rispetto all'82,6% del 2021. Parallelamente, il tasso di disoccupazione femminile ha continuato a ridursi, attestandosi nel 2024 al 7,4%, il livello più basso degli ultimi vent'anni.

Tuttavia il tasso di occupazione femminile continua, infatti, a essere nettamente inferiore a quello maschile, che nel 2024 raggiunge il 70%, mentre la **disoccupazione** femminile resta più elevata rispetto a quella degli uomini, pari al 6,2%. Questi dati confermano come l'accesso e, soprattutto, la permanenza nel mercato del lavoro continuo a essere più difficili per le donne.

Nel 2024, seppure in graduale miglioramento, rimangono elevati anche i tassi di **inattività**. Il 42,4% delle donne tra i 15 e i 64 anni risulta inattivo, a fronte del 24,4% degli uomini, con situazioni particolarmente critiche nelle regioni del Mezzogiorno, dove l'inattività femminile supera il 56%. Le cause della mancata partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono prevalentemente legate a **motivi familiari**: questi interessano il 34% delle donne inattive tra i 15 e i 64 anni e arrivano al 44% nella fascia 25–34 anni, coincidente con l'età feconda. Per gli uomini, invece, i carichi di cura incidono in misura marginale, riguardando solo il 2,5% degli inattivi tra i 15 e i 64 anni e il 3% nella fascia 25–34 anni.

Gender Policy Report 2025 indicatori per genere, età e territorio



Gender Policy Report 2025 : le evidenze in sintesi

Povert  e lavoro povero: le donne sono la maggioranza delle persone low paid

I dati relativi al 2024 indicano una netta predominanza femminile tra i lavoratori dipendenti a bassa retribuzione. Le donne rappresentano il 58,9% del totale dei lavoratori sottopagati contro il 41,1% degli uomini, confermando la persistenza di meccanismi di differenziazione retributiva di genere. Nello stesso anno, il 18,4% delle lavoratrici dipendenti percepisce una retribuzione bassa, contro il 9,5% dei lavoratori uomini – un divario di quasi 9 punti percentuali.

La maternit  continua a penalizzare economicamente le donne

La presenza di figli continua a essere uno degli elementi pi  significativi nella costruzione delle disuguaglianze retributive di genere. Tra le lavoratrici con un figlio, il 18,5%   low paid, contro appena il 7,7% dei padri con un figlio – un divario di 10,8 punti percentuali. La situazione si aggrava ulteriormente per le donne con due o pi  figli: l'incidenza raggiunge il 19,3%, mentre per gli uomini nella stessa condizione si attesta al 7,3%. Il gap di genere supera in questo caso i 12 punti percentuali. Incide anche l'et  dei figli: le lavoratrici con figli fino a 3 anni presentano l'incidenza pi  elevata in assoluto; il 33,0%   low paid contro appena il 7,9% dei padri con figli della stessa et .

L'invecchiamento della popolazione e il mancato turn-over nel lavoro domestico

Tra il 2015 e il 2024   aumentato costantemente l'et  delle persone occupate nel lavoro domestico retribuito – nella stragrande maggioranza donne – come colf o badanti: in dieci anni dimezzata la quota di persone in et  compresa tra 25 e 34 anni (da un valore pari al 14,3% nel 2015 al 7% registrato nel 2024) e 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%). Nello stesso periodo si assiste al graduale assottigliamento del numero complessivo di persone occupate come colf o badanti, facendo ipotizzare la sostanziale assenza di turn-over in questo segmento dell'occupazione.

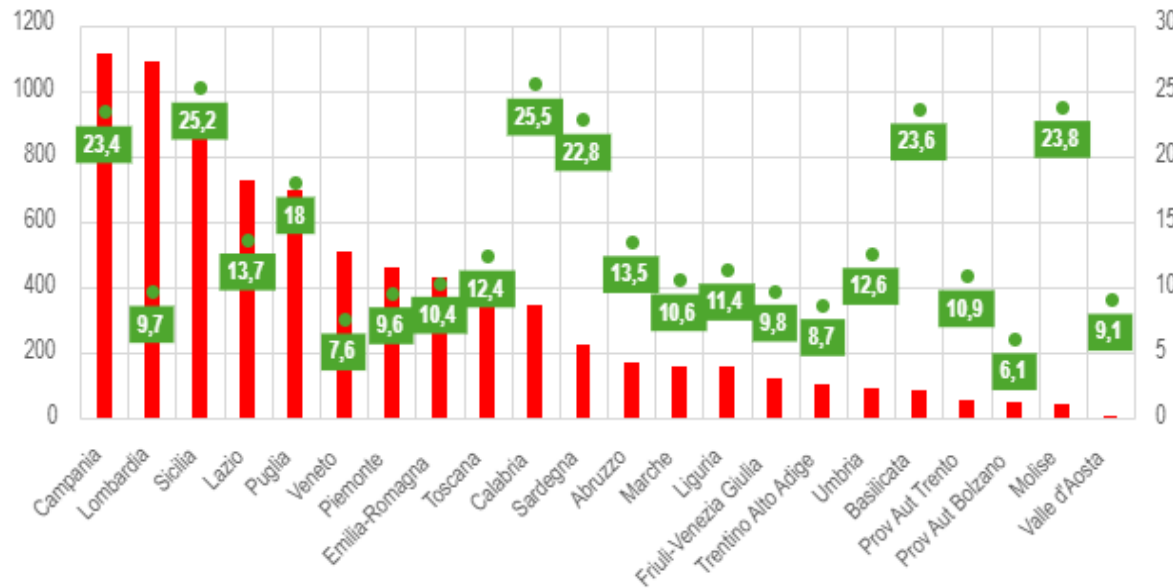
Intelligenza artificiale generativa: le donne pi  esposte al rischio sostituzione

Le donne risultano pi  frequentemente impiegate in occupazioni "disrupted" ossia maggiormente vulnerabili alla sostituzione o trasformazione tecnologica: nei prossimi anni, quasi un quarto delle offerte di lavoro in alcuni Paesi europei richieder  competenze legate all'IA, con una quota che nei settori ICT   pari al 45 % in Spagna, 40 % in Belgio e 40 % in Italia, numeri significativi in una prospettiva di genere se si considera la storica scarsa presenza delle donne nelle discipline STEM e nel settore ITC, che spesso richiede flessibilit  e disponibilit  a orari prolungati.

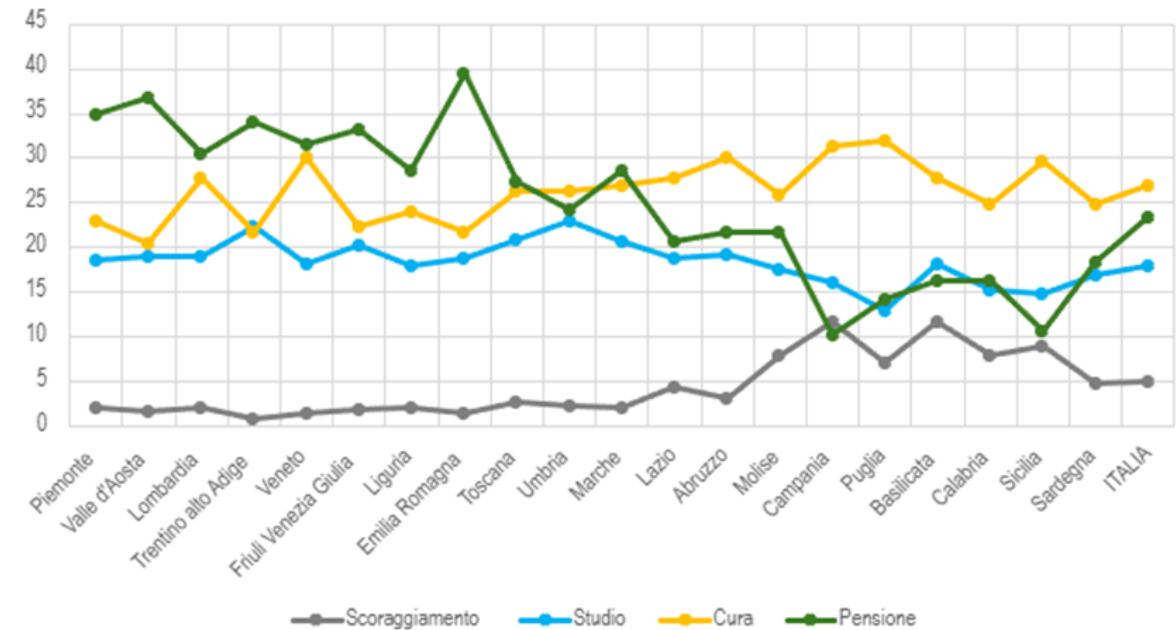
L'insostenibile inattività: il lavoro che manca nella transizione demografica (1/2)

Nel 2025 su 7.8 milioni di donne inattive, circa 1.250.000 sarebbero disponibili ad entrare nel mercato del lavoro

Numero donne inattive (v.a in migliaia) in Italia e quota % di DISPONIBILI AL LAVORO in Italia e per regioni

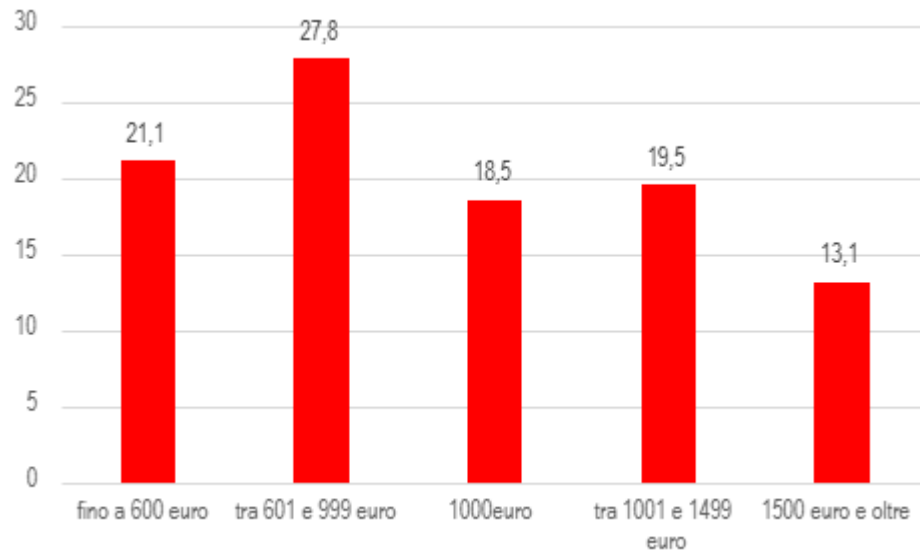


Incidenza% motivazioni prevalenti inattività femminile DISPONIBILI AL LAVORO per regione

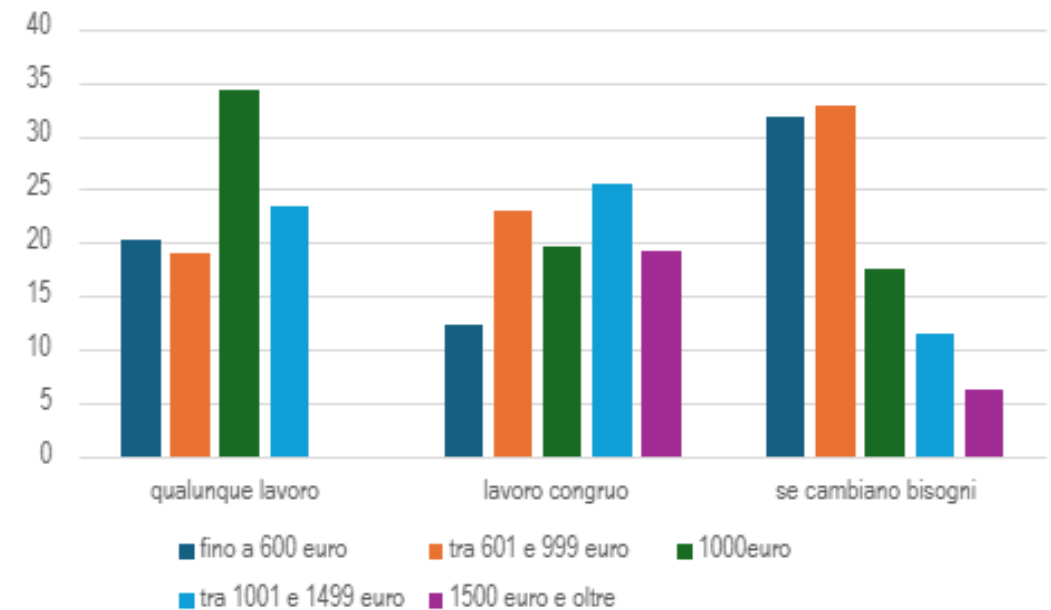


L'insostenibile inattività: il lavoro che manca nella transizione demografica (2/2)

Donne inattive disponibili al lavoro per soglia di salario mensile netto (%) su tot



Incidenza % soglia minima di salario mensile netto su tipologia di lavoro disponibile - donne inattive disponibili al lavoro (%)



GRAZIE
v.cardinali@inapp.gov.it