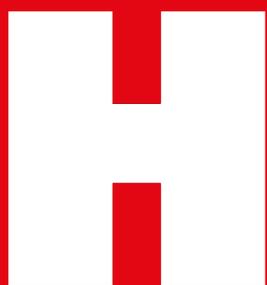




# OSSERVATORIO Elle active!

Il lavoro delle donne:  
dalla scuola alla pensione



HEARST

ELLE  
ACTIVE!

ELLEACTIVE!



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore



## Sommario

<b>OSSERVATORIO Elle active!</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPITOLO 1 - Il lavoro delle donne: dalla scuola alla pensione</b> .....	<b>4</b>
Approccio al ciclo di vita lavorativa delle donne .....	7
<b>CAPITOLO 2 - Le donne e le scelte di istruzione</b> .....	<b>14</b>
La dispersione scolastica .....	15
I divari di genere nell'istruzione secondaria e terziaria .....	18
Il nodo delle scelte scolastiche .....	19
Più istruite degli uomini, ma meno occupate .....	21
<b>CAPITOLO 3 - Partecipazione, divari retributivi di genere e segregazione occupazionale</b> ...	<b>24</b>
La partecipazione delle donne al mercato del lavoro.....	25
Tempo pieno o tempo parziale? Il lavoro delle donne. ....	29
Le differenze retributive di genere: quanto conta il primo lavoro? .....	32
Il gender pay gap nel ciclo di vita .....	35
La segregazione di genere nei settori e nelle professioni.....	38
<b>CAPITOLO 4 - Conciliazione vita-lavoro, famiglia e figli</b> .....	<b>41</b>
Il lavoro domestico e di cura non retribuito .....	42
Il legame tra maternità e carriera.....	47
Quale ruolo per il congedo di maternità e parentale .....	50
Il “gender care gap” delle donne .....	51
<b>CAPITOLO 5 - Le donne e la pensione</b> .....	<b>54</b>
I divari pensionistici di genere .....	57
Rischio di povertà .....	60
<b>Bibliografia</b> .....	<b>63</b>
.....	<b>65</b>

# OSSERVATORIO Elle active!

L'Osservatorio Elle active! nasce da una collaborazione tra il gruppo Hearst e il Centro di ricerca CRILDA dell'Università Cattolica del Sacro Cuore con l'obiettivo di indagare il complesso rapporto delle donne con il mercato del lavoro. Questo Rapporto raccoglie i risultati delle analisi condotte nell'ambito dell'Osservatorio su un esteso campione di donne (e uomini) e presenta le differenze di genere in una nuova prospettiva, quella del ciclo di vita documentando, appunto i percorsi di vita degli individui “dalla scuola alla pensione”.

## **Gruppo di ricerca CRILDA:**

Claudio Lucifora (coordinatore), Nicole Di Natale e Marco Piotti

## **Gruppo di ricerca HEARST:**

Michela Alpi, Maddalena Onofri, Daniela Passeri, Manuela Ravasio e Federica Romagnoli

## **Università Cattolica del Sacro Cuore**

CRILDA, Centro di ricerca sul lavoro “Carlo Dell’Aringa”  
(<https://centridiricerca.unicatt.it/crilda-il-centro-centro>)

## CAPITOLO 1 - Il lavoro delle donne: dalla scuola alla pensione

- La parità di genere dovrebbe sancire un diritto umano fondamentale non solo per il benessere individuale di uomini e donne, ma anche per il suo impatto sul benessere economico e sociale.
- In Italia, il gap occupazionale di genere mostra una differenza di 19,4 punti, quasi il doppio della media europea. Questo divario è ancora più marcato nelle regioni meridionali, dove il tasso di occupazione femminile scende al di sotto del 40%.
- La prospettiva del ciclo di vita descrive i bisogni e le scelte delle donne (e degli uomini) lungo tutto l'arco della vita. L'evidenza empirica mostra come dopo una durata comparabile dei percorsi di istruzione, la maggioranza degli uomini trovi un'occupazione, mentre le donne si distribuiscono tra occupazione, disoccupazione e inattività. Anche la probabilità di sperimentare episodi di disoccupazione, nel ciclo di vita, differisce tra uomini e donne: se a 18 anni le differenze di genere sono insignificanti, a 35 anni un uomo è nel 95% dei casi occupato, mentre una donna ha una probabilità del 50% di essere occupata, del 10% di essere disoccupata e del 40% di essere inattiva.
- I dati Istat sull'uso quotidiano del tempo da parte di uomini e donne mostrano che ogni giorno le donne dedicano mediamente 4 ore e 40 minuti al giorno ad attività di cura e lavoro domestico non retribuito, mentre gli uomini solo 1 ora e 50 minuti.
- Le aspettative e i valori condivisi nel contesto sociale contribuiscono a plasmare i comportamenti di donne e uomini, e a mantenere lo 'status quo' relegando le donne a conformarsi agli stereotipi di genere secondo il modello delle "profezie che si auto-realizzano".

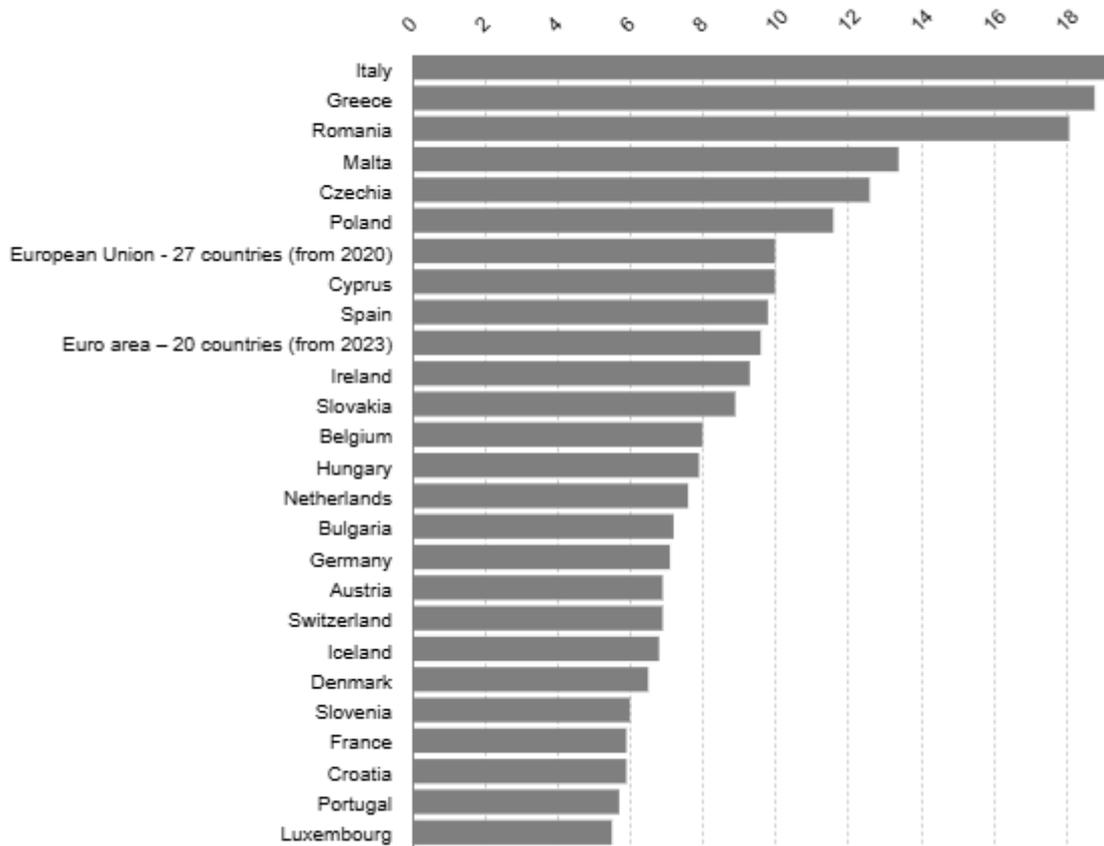
L'universo femminile nel suo rapporto con il mercato del lavoro è da tempo in profonda trasformazione. Nonostante i significativi progressi degli ultimi decenni, le differenze di genere nell'accesso al lavoro e alle opportunità economiche che il lavoro offre sono ancora significative. Sebbene oggi un numero sempre maggiore di donne completi i cicli di istruzione terziaria ed entri nel mondo del lavoro, la realtà dei fatti mostra come le donne, a parità di condizioni, continuino a guadagnare meno degli uomini, a fare carriera meno velocemente che spesso implica un numero minore di donne in posizioni di leadership. Le indagini mostrano come l'ingresso nel mercato del lavoro sia per molte donne un percorso accidentato, in cui la ricerca di un lavoro stabile si scontra con una serie di lavori precari che spesso portano all'inattività (*NEET Not in Employment Education or Training*). Prevalde ancora tra le giovani donne, la scelta di indirizzi di studio e lavoro in ambiti non-STEM (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*), che nell'era della transizione digitale rischia di relegarle ai margini delle potenzialità di guadagno e carriera, rispetto agli uomini. Quindi, decenni di lotte per le pari opportunità di genere nel mercato del lavoro, legislazioni nazionali ed europee introdotte a tutela delle donne, sembrano oggi una rivoluzione mancata.

La parità di genere dovrebbe sancire un diritto umano fondamentale non solo per il benessere individuale di uomini e donne, ma anche per il suo impatto sul benessere economico e sociale. Le pari opportunità tra uomini e donne sono risultate fondamentali per promuovere la crescita economica, rafforzare la partecipazione democratica e la coesione sociale. Inoltre, il principio di uguaglianza di genere fa parte degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs, Goal 5), che monitora l'uguaglianza di genere nel mondo.

Nonostante questi fatti non siano nuovi, le criticità del mercato del lavoro italiano in termini di pari opportunità restano significative. Secondo Eurostat (2024), l'Italia continua a registrare una delle più basse percentuali di occupazione femminile in Europa, con un divario occupazionale ancora ampio rispetto alla media UE.

La Figura 1 mostra i dati più recenti rilasciati da Eurostat in termini di gap occupazionale di genere tra i 27 membri dell'Unione. L'evidenza mostra significative differenze tra i paesi, con i Paesi nordici e centro-europei che presentano differenze minime nei tassi occupazionali tra uomini e donne, e i paesi mediterranei in cui le differenze sono maggiori.

**Figura 1 – Gap occupazionale tra uomini e donne in Europa (in %, 2024)**



Fonte: Eurostat (lfsi\_emp\_a, lfsi\_pt\_a, 2024)

In Italia, il gap occupazionale di genere mostra una differenza di 19,4 punti, quasi il doppio della media europea. Sebbene, negli ultimi anni, si siano osservati progressi nel mercato del lavoro e i dati Istat più recenti mostrino un lieve miglioramento del tasso di occupazione femminile, che è passato dal 55 % del 2022 al 56,5% del 2024 (con un aumento di 1,5 punti, nella fascia di età 20-64 anni), l'Italia è ancora lontana dall'obiettivo europeo di un tasso di occupazione femminile almeno pari al 60%. Questo divario è ancora più marcato nelle regioni meridionali, dove il tasso di occupazione femminile scende al di sotto del 40%. Il sistema italiano, di fatto, sconta ancora fragilità nelle politiche attive del lavoro e nel supporto alla partecipazione economica delle donne. In questo scenario, le disuguaglianze di genere rappresentano ancora uno dei principali vincoli per la crescita economica e la competitività del Paese, e di conseguenza poco attrezzato ad affrontare le grandi sfide della transizione digitale ed ecologica, così come delineate nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Nonostante questi fatti non siano nuovi e, anno dopo anno, le statistiche restituiscano un quadro in cui le differenze di genere sembrano quasi immobili, resta da capire quali siano le cause più profonde e quando queste differenze diventano significative. Gli studi più recenti mostrano come adottando una prospettiva di “ciclo di vita” sia possibile mettere meglio a fuoco i percorsi di vita delle donne e degli uomini e capire quali sono gli snodi che, “dalla scuola alla pensione”, contribuiscono a generare ed accrescere tali differenze, e quali sono gli effetti che, cumulandosi nel tempo, aumentano il rischio di povertà.

#### *Approccio al ciclo di vita lavorativa delle donne*

Per indagare le cause che, nel tempo, contribuiscono alle differenze di genere, in questa sezione vengono analizzate le carriere delle donne nella prospettiva del ciclo di vita cercando di descrivere i bisogni delle donne (e degli uomini) lungo tutto l'arco della vita. Il ciclo di vita viene suddiviso in differenti stati del mondo reciprocamente esclusivi che, in base all'età dei soggetti, descrivono la probabilità che una donna (uomo) tipo si trovi in uno di questi stati. Gli stati rappresentano le diverse fasi che gli individui (uomini o donne), tipicamente, attraversano nel corso della loro vita e carriera lavorativa. Per analizzare i percorsi di vita completi è, tuttavia, necessario disporre di dati longitudinali che seguono gli individui nel tempo e disporre di informazioni retrospettive sull'infanzia, gli studi, il lavoro, gli episodi di disoccupazione e di inattività fino alla pensione. Questo tipo di informazioni sono disponibili nell'indagine SHARE (*Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe*) ed in particolare nei moduli SHARELIFE che raccolgono informazioni retrospettive sulle carriere delle persone.

I dati si riferiscono alle informazioni raccolte, a livello individuale, nelle interviste italiane dell'Indagine SHARE. Nello specifico, i dati si riferiscono a 5.457 individui che hanno partecipato alle interviste al modulo SHARELIFE, di cui il 46% sono uomini. Infine, dovendo rappresentare le carriere ‘complete’ degli individui, le coorti interessate spaziano dal 1940 al 1970, in particolare i nati tra il 1940 e il 1950 rappresentano circa il 37% del campione, mentre il restante è nato tra il 1950 e il 1970.

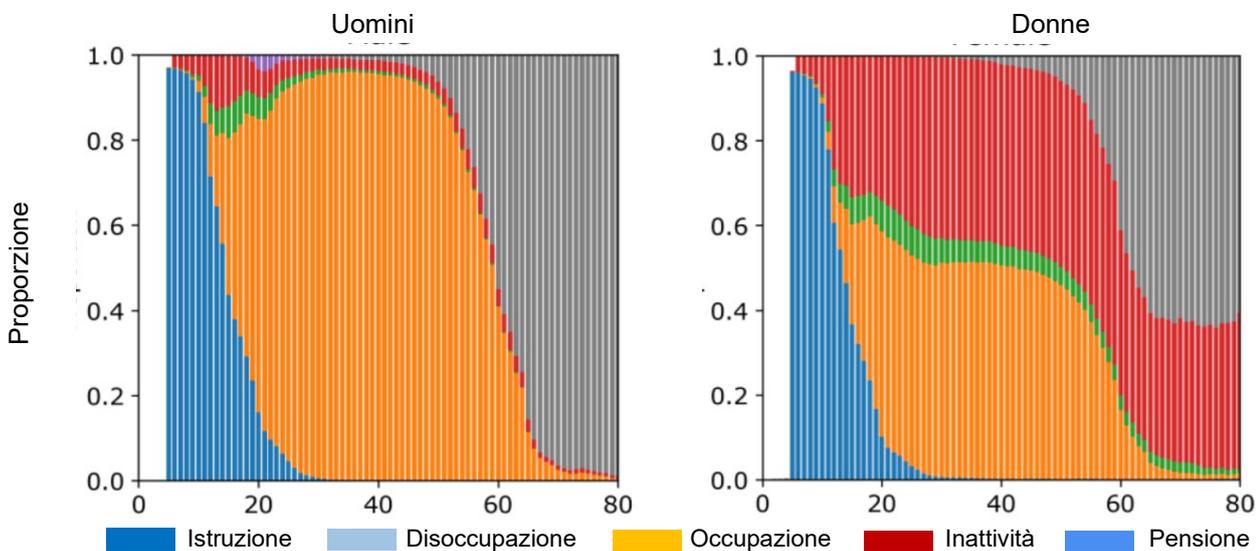
Nonostante i percorsi di vita siano molto più complessi di quanto le informazioni disponibili consentano di fare, seguendo gli individui nel ciclo di vita e nelle principali decisioni è possibile ricostruire i percorsi e le scelte che gli individui effettuano tra questi stati e comprendere le dinamiche dei loro percorsi di carriera.

Gli stati del mondo che vengono presi in considerazione nell'analisi sono: istruzione, occupazione, disoccupazione, inattività e pensione (più una categoria residuale per il servizio militare delle coorti più anziane di uomini).

Nello specifico, misureremo le traiettorie di carriera dal momento in cui le giovani donne (uomini), dopo la scuola, si affacciano per la prima volta nel mercato del lavoro, fino al momento in cui (le coorti più anziane) escono definitivamente dal mercato del lavoro, per pensionamento o inattività. Quello che emerge è un ciclo continuo di scelte (a volte 'obbligate') legate alla carriera e alle responsabilità di cura verso gli altri (o verso sé stessi), che gli individui affrontano nel corso della loro vita.

La Figura 1, tratta dallo studio di Crudu e Pasini (2025), mostra, con riferimento alla popolazione italiana, la proporzione di individui, per età e genere, che nel ciclo di vita occupa i diversi stati del mondo qui considerati. In altre parole, per leggere le informazioni riportate nella figura è sufficiente muoversi da sinistra a destra, da 6 anni a 80 anni, per conoscere la probabilità che un individuo tipo (uomo o donna) sia in istruzione, occupato, disoccupato, inattivo o pensionato.

**Figura 1 – Percorsi di vita e lavoro per età e genere**



Note: dati SHARELIFE, tratto da Crudu e Pasini (2025)

La semplice analisi visiva della distribuzione, tra uomini e donne, delle diverse aree colorate in corrispondenza degli stati fa emergere enormi differenze di genere nel ciclo di vita. Dopo una durata comparabile dei percorsi di istruzione (in blu), la maggioranza degli uomini trova un'occupazione (in arancione), mentre le donne si distribuiscono tra occupazione, disoccupazione (in verde) e inattività (in rosso).

Anche la probabilità di sperimentare episodi di disoccupazione differisce tra uomini e donne.

Gli episodi di disoccupazione degli uomini sono concentrati prevalentemente all'inizio della carriera lavorativa, tra i 20 anni e i 30 anni, mentre per le donne la possibilità di diventare disoccupate è una costante lungo tutta la carriera lavorativa. Prendendo in esame il lavoratore (lavoratrice) medio delle coorti di riferimento, a 18, 35 o 65 anni, la probabilità di essere in istruzione, occupato, inattivo o pensionato, mostra tendenze divergenti. Se a 18 anni le differenze di genere sono insignificanti, a 35 anni un uomo è nel 95% dei casi occupato, mentre una donna ha una probabilità del 50% di essere occupata, del 10% di essere disoccupata e del 40% di essere inattiva. Le cose non migliorano a 65 anni, in cui mentre la maggior parte degli uomini (circa il 90%) è in pensione, o in minima parte inattivo; le donne che accedono alla pensione sono solo poco più della metà, mentre il resto sono inattive. Questo è il risultato di carriere più intermittenti, che caratterizzano il ciclo di vita delle donne (tra occupazione, disoccupazione e inattività), che alla fine comportano significative disparità nell'accesso alla pensione. Mentre gli uomini maturano i requisiti per il pensionamento in modo costante e graduale, solo una minoranza delle donne accede alla pensione, e una quota significativa di esse resta inattiva e quindi esclusa dai benefici pensionistici. In altre parole, mentre la maggioranza degli uomini raggiunge la pensione entro i 65 anni, più del 35% delle donne risulta inattiva per tutto il ciclo di vita e, a causa del minor numero di anni di occupazione e contribuzioni previdenziali, spesso non accede alla pensione. Sebbene la percentuale di individui in ogni stato, rappresentata in Figura 1, restituisca una fotografia degli stati occupazionali della popolazione nel ciclo di vita, tuttavia non cattura le transizioni e le sequenze di stati che caratterizzano gli individui. Per gli uomini, le transizioni più comuni sono: (i) dall'istruzione al lavoro e (ii) dal lavoro al pensionamento. Le altre traiettorie, molto meno frequenti, sono: (iii) episodi di "inattività" o (iv) "disoccupazione". Queste transizioni, in sequenza, rappresentano la maggior parte dei percorsi di vita e lavoro degli uomini (circa il 75%). Per le donne lo scenario è diverso. Le transizioni più comuni per le donne sono: (i) dall'istruzione all'inattività e, solo in parte, (ii) dall'istruzione al lavoro. Inoltre, i percorsi di vita e lavoro delle donne sono assai più discontinui, con sequenze che alternano "inattività" e "disoccupazione" almeno in un caso su due.

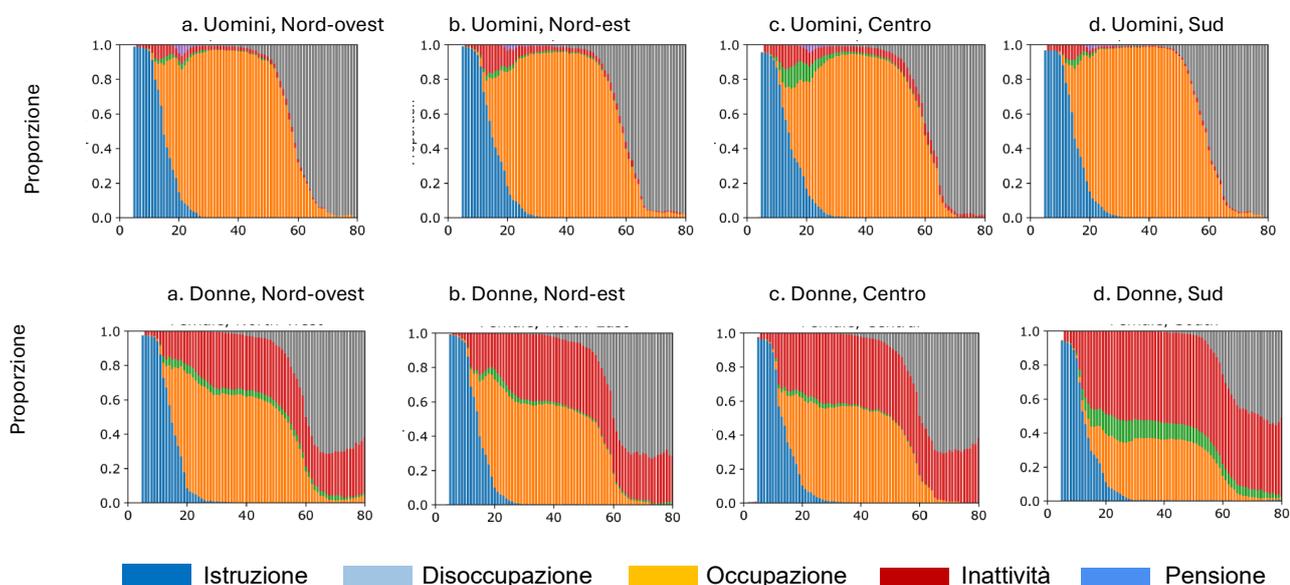
La ragione principale di questa discontinuità nei percorsi di vita delle donne è rappresentata dal loro ruolo di assistenti familiari, addette ai compiti di cura, in ruoli diversi ma, spesso, per tutta la vita. I dati Istat sull'uso quotidiano del tempo da parte di uomini e donne mostrano che ogni giorno le donne dedicano mediamente 4 ore e 40 minuti ad attività di cura e lavoro domestico non retribuito, mentre gli uomini solo 1 ora e 50 minuti. Nell'arco del ciclo di vita lavorativa di un individuo questa differenza si cumula fino a raggiungere circa 40.500 ore lavorate (e non pagate) in più, quasi 20 anni di lavoro. Le attività di cura riguardano sia il lavoro domestico (pulizie, cucina, lavaggio), sia la cura diretta di figli, anziani o famigliari disabili. La responsabilità di queste attività ricade ancora oggi in larga parte sulle donne, anche su quelle che lavorano. Questi ruoli incidono profondamente nelle decisioni di partecipazione delle donne al mercato del lavoro e rappresentano la principale causa di abbandono del lavoro, ma anche quando l'attaccamento al lavoro è più forte. Nel 2025, un terzo delle donne occupate ha dovuto interrompere il lavoro, oltre il periodo previsto dal congedo parentale, per dedicarsi alla cura dei figli. Circa il 20% delle madri ha interrotto permanentemente la propria attività professionale dopo il primo figlio (Istat, 2025). Anche tra le lavoratrici che hanno ripreso a lavorare dopo la maternità, le scelte di carriera risultano profondamente influenzate dalla cura e dalle responsabilità familiari. Le radici delle differenze di genere hanno origini precoci, sin dall'infanzia, le condizioni materiali, educative e familiari determinano percorsi di vita disuguali che, in età avanzata, spesso si traducono in una scarsa autonomia economica. Le donne vivono con un senso di ingiustizia, che cresce nel ciclo di vita, la differenza che permane tra le opportunità di lavoro e guadagno degli uomini e quelle delle donne.

A queste diseguaglianze si sommano anche le disparità territoriali. La Figura 2 replica i percorsi di vita, precedentemente analizzati con riferimento a tutta la popolazione italiana (vedi Figura 1), per macro-aree territoriali in base alla regione di residenza dell'intervistato. In particolare, vengono considerate 4 macro-aree: Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud e Isole.

Le tendenze illustrate in Figura 2 evidenziano marcate differenze tra le aree e il genere. In particolare, per gli uomini le differenze territoriali mostrano una (modesta) maggiore probabilità di essere inattivi o disoccupati al centro e al Sud e Isole; per le donne invece emerge un vero e proprio gradiente territoriale, con le regioni del sud e Isole, rispetto alle regioni del Nord, caratterizzate da inattività diffusa a tutte le età e una minore probabilità di essere occupate e di accedere alla pensione in tarda età.

La prospettiva del “ciclo di vita” adottata in questo studio consente di comprendere come l’evoluzione dei percorsi di vita e lavoro degli individui sia diverso e come ogni tappa presenti sfide e opportunità, che vanno lette in modo unitario per garantire che le scelte (o i vincoli) attuali non portino a problemi futuri, come ad esempio disoccupazione, inattività o mancato accesso alla pensione.

**Figura 2 – Percorsi di vita e lavoro per età e genere: macro-aree**



Note: dati SHARELIFE, tratto da Crudu e Pasini (2025)

Quello che l’evidenza empirica sin qui analizzata conferma le differenze nei percorsi di vita di uomini e donne e sottolinea, se ce ne fosse ancora bisogno, che la distribuzione diseguale dei compiti di cura all’interno della famiglia ha dei costi che non possono solo essere ‘internalizzati’ all’interno delle famiglie e trasferiti sulle donne, ma devono essere ‘socializzati’ e divisi equamente tra uomini e donne in ciascun stato del mondo. In questo cambiamento ciascun attore deve fare la sua parte, sia la società presa nel suo complesso, sia lo stato con i servizi di welfare, ma anche le imprese che devono cercare di far coincidere le carriere dei propri dipendenti (uomini o donne) con il loro reale ciclo di “vita”, ovvero con le esigenze di individui e famiglie bisognosi di cure e come fornitori di assistenza durante le diverse età e fasi della loro vita. Il caso delle differenze territoriali, mette in luce il ruolo dei servizi all’infanzia, ed anche quello della cultura di genere nei confronti del ruolo delle donne nel lavoro e nelle attività di cura.

Le aspettative e i valori condivisi nel contesto sociale finiscono per plasmare i comportamenti di donne e uomini e contribuiscono a mantenere lo ‘status quo’ e relegando le donne a conformarsi agli stereotipi di genere.

---

**BOX A.1 – Valori, aspettative e credenze di genere: il modello delle “profezie che si auto-realizzano”**

La prospettiva dei valori e delle credenze di genere attribuisce un ruolo importante alle percezioni di genere nelle scelte di vita e lavoro delle donne. In relazione alla partecipazione al mercato del lavoro, nella scelta della professione, fino alle decisioni di maternità e cura dei figli, secondo la teoria delle “profezie che si auto-realizzano” (*self-fulfilling prophecy*), le aspettative condizionano le scelte rendendo alcune donne meno propense a lavorare, o più propense a intraprendere un lavoro non retribuito o part-time. I valori condivisi, le norme sociali e le credenze di genere sono particolarmente influenti durante i periodi di transizione del corso della vita, come l'ingresso nel mercato del lavoro, il matrimonio, la crescita dei figli la cura degli anziani. Nella misura in cui le norme sociali differiscono tra i territori o tra i gruppi sociali, le scelte effettuate e gli esiti di carriera riproducono lo ‘status quo’ relegando le donne in professioni stereotipate come femminili (spesso meno retribuite), o lavorare solo occasionalmente percependo il proprio lavoro come accessorio nel contesto familiare. Le convinzioni su chi debba occuparsi della cura dei figli attribuiscono, quasi universalmente, alle donne tale compito, rendendo naturale abbandonare il lavoro una volta diventate madri. La "scelta" di rimanere a casa con i figli è spesso presa dalle donne in un contesto sociale in cui le donne imparano fin da piccole a dare priorità alla cura dei figli (o dei fratelli). La cultura, le norme sociali quindi giocano un ruolo nascosto, ma non meno rilevante dei percorsi di vita e lavoro delle donne.

---

Questi fenomeni, ampiamente documentati in questo Rapporto di ricerca, sollevano numerose domande relativamente alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, alle opportunità che il lavoro offre e rispetto alle possibilità di conciliare prospettive di vita e famiglia, in un contesto economico e sociale che cambia sempre più rapidamente.

Il resto di questo Rapporto, nell'ottica del ciclo di vita, offre una prospettiva diversa per valutare le barriere che le donne affrontano in ogni fase del loro percorso di vita e lavoro. Tuttavia, non tutte le fasi sono una sconfitta per il mondo femminile. Per esempio, l'istruzione e l'accesso delle donne a tutti i cicli di formazione può essere considerata una storia di successo, in cui le donne hanno raggiunto tassi di istruzione e performance spesso superiori a quelli degli uomini. È invece a partire dall'accesso al lavoro delle giovani donne che cominciano le sfide. Sfide fatte di stereotipi di genere, pregiudizi culturali e di discriminazione sia nel mercato del lavoro, sia nella società, che combinate variamente nelle storie di vita finiscono spesso per rendere le carriere lavorative delle donne ancora una corsa ad ostacoli.

Il rapporto approfondisce l'analisi delle varie fasi del ciclo di vita, “dalla scuola alla pensione”.

## CAPITOLO 2 - Le donne e le scelte di istruzione

- *L'istruzione delle donne è stata, a lungo, principalmente finalizzata al trasferimento di competenze utili all'organizzazione dei servizi e dei compiti di cura per i componenti del nucleo familiare. Un'eredità culturale che, in parte, condiziona ancora gli sbocchi e le opportunità professionali delle donne.*
- *Il percorso scolastico dei giovani è caratterizzato da un elevato tasso di abbandono scolastico. I ragazzi hanno più probabilità delle ragazze di abbandonare precocemente la scuola, con un divario di genere superiore alla media UE.*
- *I risultati del programma OCSE per la valutazione internazionale degli studenti mostrano significative differenze di genere: in lettura le ragazze ottengono un punteggio superiore di 19 pp rispetto ai ragazzi, mentre in matematica il punteggio è inferiore di 21 pp. .*
- *Considerando la popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni, le donne in Italia sono mediamente più istruite degli uomini (68% delle donne ha almeno un diploma o una qualifica di scuola secondaria superiore, rispetto al 62,9% degli uomini (Istat, 2025). Questa tendenza è ancora più marcata per i titoli terziari (laurea e oltre), dove la quota di donne raggiunge il 24,9% contro il 18,3% degli uomini. Infatti, le donne mostrano una più marcata propensione a proseguire gli studi dopo il titolo di scuola superiore di secondo grado.*
- *L'analisi delle scelte scolastiche, dopo la scuola dell'obbligo, rivela un altro tipo di divario di genere. Il 64,7% delle ragazze sceglie il liceo, per lo più in materie umanistiche, mentre i ragazzi scelgono, prevalentemente, indirizzi di tipo tecnico (il 42,3% sceglie istituti tecnici). Nonostante, la presenza femminile sia maggioritaria tra gli immatricolati all'università (il 55,5% sono donne), solo il 20,3% del totale delle immatricolate contro il 40% circa degli immatricolati si iscrive a corsi STEM.*
- *Le scelte dei percorsi di istruzione, soprattutto terziaria, delle ragazze si traducono spesso in carriere mediamente meno remunerate. Il fatto che le ragazze ottengano risultati mediamente peggiori dei ragazzi in matematica e scienze, potrebbe indurle a perseguire carriere i cui queste competenze sono meno necessarie, che però sono carriere in media peggio remunerate.*

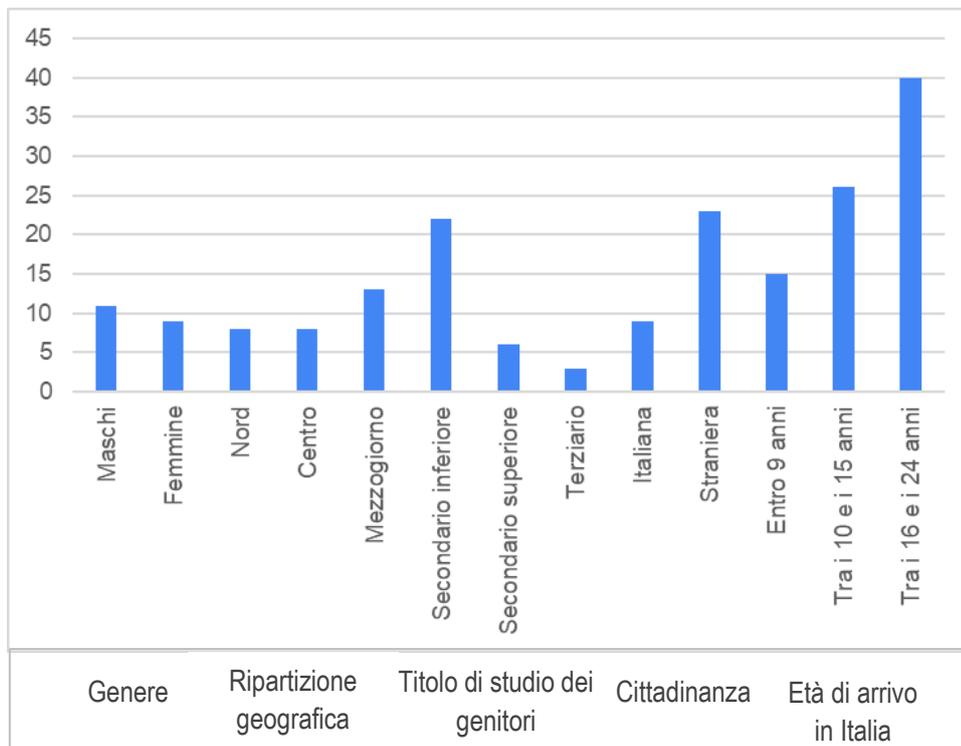
Il rapporto tra scelte istruzione e mondo del lavoro delle donne descrive un percorso fatto di ostacoli e battaglie civili per assicurare pari opportunità e libertà di scelta a una parte della popolazione che, per decenni, è stata relegata a ruoli secondari all'interno della famiglia. In tale contesto, l'istruzione delle donne è stata, a lungo, principalmente finalizzata al trasferimento di competenze utili all'organizzazione dei servizi e dei compiti di cura per i componenti del nucleo familiare. Un'eredità culturale che ha condizionato i percorsi scolastici e educativi di intere coorti di donne fino a poco tempo fa e che, in parte, condiziona ancora gli sbocchi e le opportunità professionali delle donne. Come già visto, non si tratta di differenze esplicite o di differenze nell'orientamento scolastico per maschi e femmine, piuttosto di una serie di valori e aspettative che incidono su ciò che le donne dovrebbero considerare come opportuno e desiderabile nel loro futuro professionale. Mentre molta strada è stata fatta nell'emancipazione femminile (dalle bambine alle donne) e nella riduzione dei divari di genere, all'interno di tutti i cicli di istruzione: dalla scuola primaria alla formazione terziaria; significative differenze ancora permangono nelle carriere professionali. In questo capitolo, concentriamo principalmente l'attenzione sui percorsi scolastici, mentre le carriere professionali saranno oggetto dei capitoli successivi.

### *La dispersione scolastica*

Il percorso scolastico dei giovani è caratterizzato da un elevato tasso di abbandono scolastico, che si riflette anche nella quota di NEET, e cioè di giovani che non risultano impegnati in attività di istruzione, formazione, o lavorative. La dispersione scolastica è indice di un sistema scolastico che non riesce ad essere pienamente inclusivo. Nonostante il tasso di abbandono scolastico sia in discesa da diversi anni e stia convergendo alla media UE (9,3 %), la percentuale di giovani nella fascia di età compresa tra 18 e 24 anni che, nel 2024, hanno abbandonato precocemente l'istruzione e la formazione è stata del 9,8%, ancora superiore all'obiettivo del 9 % entro il 2030 fissato dall'UE per i paesi membri. I ragazzi hanno più probabilità delle ragazze di abbandonare precocemente la scuola (13,2 % contro 8,1 %) con un divario di genere (5 pp) superiore alla media UE (3 pp) (INVALSI 2024). Oltre al genere, l'abbandono scolastico presenta un chiaro gradiente sociale, anche in base al territorio e all'origine sociale della famiglia. I dati dell'Istat, come riportato nella Figura 3, mostrano come il tasso di abbandono sia più alto per i residenti nelle regioni del sud (12,4%), fino a

raggiungere punte di abbandono, prossime ad uno studente su quattro (24,3%), tra gli studenti con cittadinanza straniera.

**Figura 3 – Dispersione scolastica tra giovani di 18-24 anni (per sesso, area geografica, livello di istruzione dei genitori e cittadinanza, in %).**



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro, 2024.

Inoltre, il tasso di abbandono scolastico presenta una tendenza a riprodursi tra una generazione e l'altra, per cui in famiglie in cui i genitori sono meno istruiti è maggiore la probabilità che i figli abbandonino la scuola. La trasmissione intergenerazionale delle disuguaglianze scolastiche mostra come, quando uno dei genitori sia in possesso della sola licenza media inferiore, la probabilità di abbandono dei figli sia del 22,8%, mentre si riduce all'1,2% se almeno un genitore ha un diploma di laurea. In altre parole, l'evidenza empirica mostra come la scuola non riesca ad eliminare i divari di genere (in questo caso a favore delle femmine) e i divari sociali, che si cumulano nel tempo e si replicano tra le generazioni.

Il differenziale di genere nei tassi di abbandono scolastici, e il relativo vantaggio a favore delle donne, sono stati oggetto di numerose analisi socio-economiche, soprattutto nella direzione di capire quali meccanismi di sviluppo cognitivo sono determinanti, sin dalle prime fasi della vita, per gli esiti scolastici delle giovani donne rispetto ai giovani uomini (Del Boca et al. 2009).

I meccanismi di sviluppo cognitivo potrebbero variare in base al genere a causa delle differenze di sviluppo tra maschi e femmine nella prima infanzia, dovute sia a processi biologici, sia sociali. La letteratura psicologica suggerisce che, in età prescolare, i bambini tendono ad essere "svantaggiati" a livello evolutivo rispetto alle bambine, sia nello sviluppo cognitivo, sia in quello non cognitivo. Le femmine, tipicamente, ottengono risultati migliori, rispetto ai maschi, nelle capacità verbali, nel vocabolario, nei risultati linguistici e nelle competenze pre-lettura; mentre risultano svantaggiate nelle competenze pre-matematiche. Altri tratti distintivi, di carattere più psico-sociale, mostrano come le bambine siano avvantaggiate, sempre rispetto ai bambini a parità di età, nel temperamento e nello sviluppo socio-emotivo, mentre i bambini tendono ad essere più competitivi e aggressivi (Magnuson et al. 2016). Nel complesso, queste differenze potrebbero consentire alle ragazze di trarre maggiori benefici nell'apprendimento di competenze sia scolastiche, sia accademiche a beneficio dei risultati cognitivi. Benché i ragazzi tendano ad avere risultati peggiori a scuola, la loro maggiore competitività e aggressività, potrebbero invece garantire maggiori benefici nel mercato del lavoro.

---

#### **BOX A.2. – Gap di genere nelle competenze di base (PISA, Ocse)**

Secondo i risultati del programma 2022 dell'OCSE per la valutazione internazionale degli studenti (PISA 2022), i risultati complessivi dei giovani italiani di 15 anni sono inferiori alla media UE. In particolare, se in lettura e scienze i punteggi sono più o meno in linea con la media dell'UE, in matematica la percentuale di studenti con risultati insufficienti, nel 2022, è stata pari al 29,6 %. In entrambi i casi, tuttavia, i punteggi sono inferiori all'obiettivo UE, fissato per il 2030, di raggiungere una quota inferiore al 15% di quindicenni con scarse competenze in lettura, matematica e scienze. In termini di differenze di genere, se in lettura le ragazze ottengono un punteggio superiore di 19 pp rispetto ai ragazzi, in matematica il punteggio è inferiore di 21 pp, ancora una volta il divario più ampio nell'ambito dell'UE. Il gap di genere in matematica è pervasivo: le ragazze hanno maggiori probabilità, rispetto ai ragazzi, di ottenere risultati insufficienti (4,2 pp in più) e minori probabilità di ottenere risultati di livello elevato (5,5 pp in meno). Complessivamente, queste differenze evidenziano tratti profondamente radicati, influenzate oltre che dalle scelte scolastiche, anche dalle dinamiche culturali e dagli stereotipi di genere (Commissione europea, 2024).

---

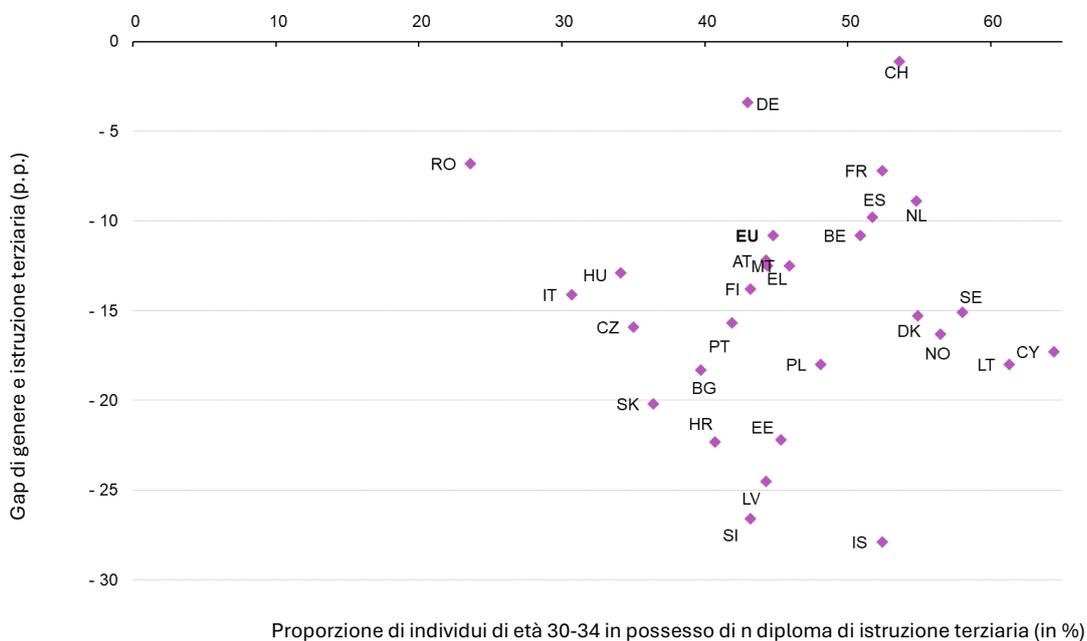
*I divari di genere nell'istruzione secondaria e terziaria*

Negli ultimi anni, il divario di genere nel conseguimento dell'istruzione secondaria superiore è stato totalmente eliminato, e le donne che hanno completato un percorso formativo di scuola secondaria superiore sono più degli uomini. Nello specifico, considerando la popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni, le donne in Italia sono mediamente più istruite degli uomini: il 68,0% delle donne ha almeno un diploma o una qualifica di scuola secondaria superiore, rispetto al 62,9% degli uomini (Istat, 2025). Questa tendenza è ancora più marcata per i titoli terziari (laurea e oltre), dove la quota di donne raggiunge il 24,9% contro il 18,3% degli uomini. Infatti, le donne mostrano una più marcata propensione a proseguire gli studi dopo il titolo di scuola superiore di secondo grado. Mentre meno della metà dei maschi (45,2%) si immatricola all'università nello stesso anno del conseguimento del diploma, la percentuale di donne è pari al 58,2%. Nell'anno accademico 2023/2024, più della metà di coloro che si iscrivono per la prima volta all'università nei corsi di laurea triennale e di laurea magistrale sono donne (il 55,5%), una tendenza che permane invariata da più di 10 anni (era il 55,9% nel 2012/2013) (CNEL-ISTAT 2025).

Si noti che, mentre il gap di genere a favore delle donne è in linea con la media europea, quello che caratterizza l'Italia, rispetto agli altri paesi europei è la bassa percentuale di soggetti con un diploma terziario. Anche scontando i prevedibili effetti di coorte, gli anziani sono meno istruiti dei giovani d'oggi, il basso livello di istruzione terziaria in Italia prevale anche nelle attuali coorti di giovani adulti dove la quota di individui, di età compresa tra 30 e 34 anni, che ha conseguito un'istruzione terziaria è inferiore al 30% (vedi Figura 4). Un dato che colloca l'Italia al penultimo posto dopo la Romania (23,6%) mentre il resto dei paesi EU sta al di sopra.

La cosa maggiormente degna di nota, è che tutti i paesi dell'UE presentano un divario di genere negativo (cioè a favore delle donne) nel conseguimento dell'istruzione terziaria. Nel 2024, tale divario spaziava da un minimo del -3,4 pp, in Germania, al gap di genere più alto in Lettonia (-24,5 pp) e Slovenia (-26,6 pp).

**Figura 4 – Istruzione terziaria e gap di genere (Paesi EU27)**



Note: EUROSTAT (online data code: edat\_lfse\_03) 2024

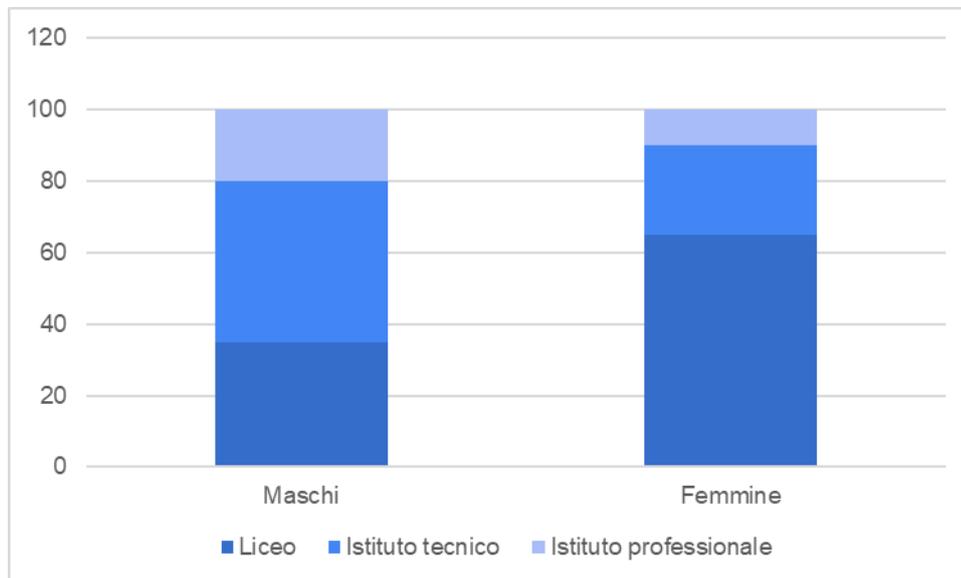
Se poi si estende il confronto anche ai percorsi formativi post-laurea, sono sempre le donne a rappresentare la maggioranza degli iscritti alle scuole di specializzazione (58,5%) e ai master (65%). Sono invece meno della metà nei corsi di dottorato (48,3%) che rappresentano il primo passo per la carriera lavorativa universitaria ancora dominata dalla presenza maschile.

#### *Il nodo delle scelte scolastiche*

L'analisi delle scelte scolastiche dopo la scuola dell'obbligo rivela un altro tipo di divario di genere. Mentre il 64,7% delle ragazze sceglie il liceo, per lo più in materie umanistiche; i ragazzi scelgono, prevalentemente, indirizzi di tipo tecnico (il 42,3% sceglie istituti tecnici). Come riportato in figura 5, solo una ragazza su cinque sceglie un istituto tecnico (20% circa), mentre il rapporto è di due su cinque nel caso dei ragazzi (40% circa). Inoltre, anche tra le ragazze che scelgono un profilo tecnico, solo il 37,4% sceglie un percorso Tecnologico, contro il 74% dei maschi, mentre gran parte delle ragazze si orienta su percorsi Economico-sociali. Questo dato non è del tutto neutrale rispetto alla scelta degli studi universitari e, successivamente, ai percorsi di vita e lavoro. I percorsi

tecnico-scientifici, già meno scelti dalle donne, restano fondamentali per l'accesso alle lauree STEM, dove l'Italia è in forte ritardo.

**Figura 5 – Percorsi di istruzione e genere (in %)**



Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro e dati ministero dell'Istruzione e del Merito, 2024

In particolare, esiste quella che spesso viene chiamata “segregazione di genere orizzontale”, che gioca un ruolo, quasi nascosto, nell'orientare i percorsi scolastici di ragazze e ragazzi dalla scuola di secondo grado, ai corsi universitari fino alla scelta (quasi obbligata) della professione. Quindi un percorso nella transizione scuola-lavoro, in cui l'acquisizione delle competenze si traduce in segregazione professionale, e cioè assenza o scarsa presenza delle donne nei settori lavorativi emergenti. Due esempi su tutti, le competenze STEM e le professioni nei settori ICT (*Information, Communication Technologies*).

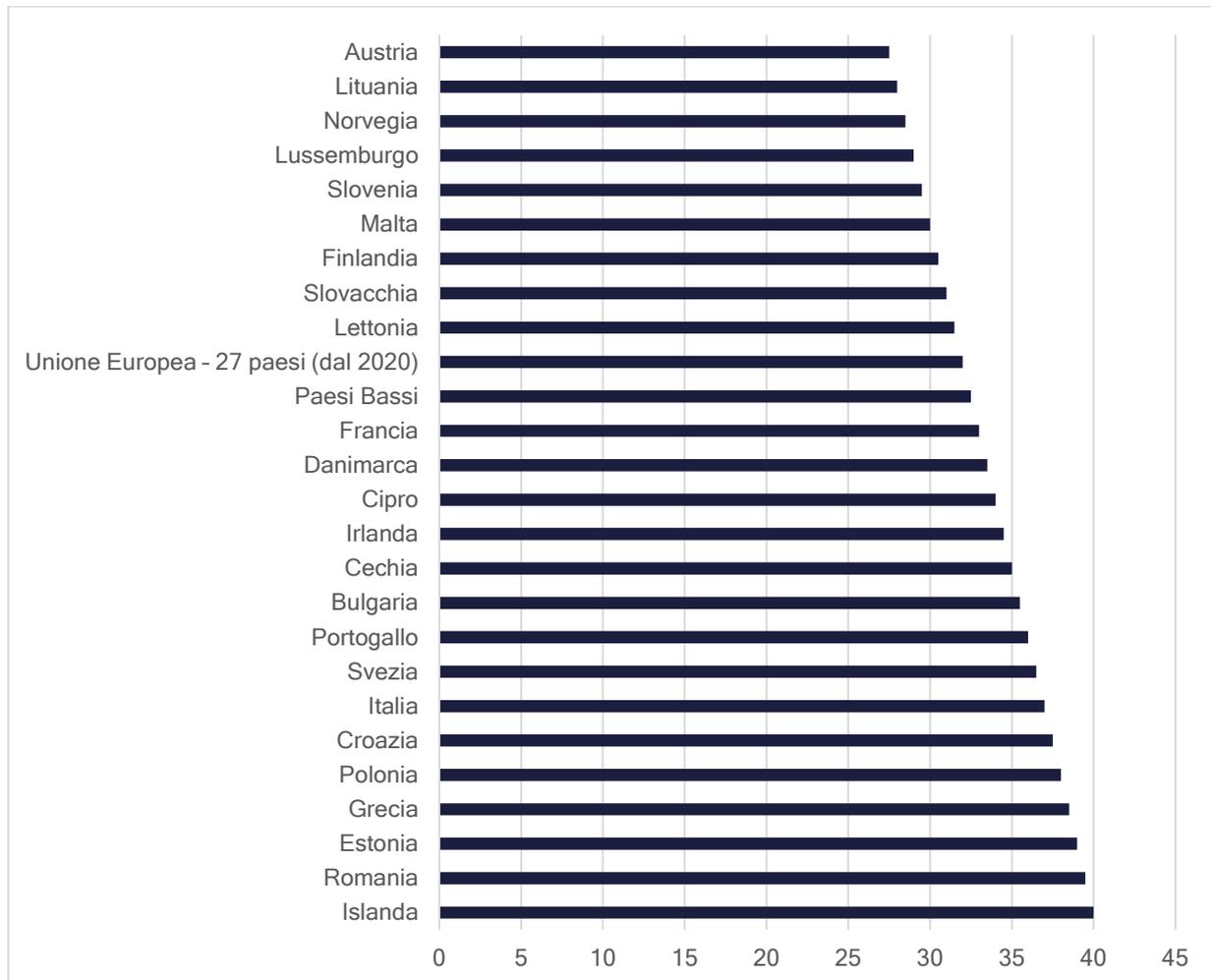
Nonostante, la presenza femminile sia maggioritaria tra gli immatricolati all'università (il 55,5% sono donne), solo il 20,3% del totale delle immatricolate contro il 40% circa degli immatricolati si iscrive a corsi STEM. In particolare, se guardiamo ai percorsi terziari in “Informatica e Tecnologie ICT”, solo il 15% sono donne; nei percorsi di “Ingegneria industriale e dell'informazione” sono donne il 24%; solo nei percorsi in “Architettura” le immatricolazioni femminili raggiungono il 46,6%.

Se invece guardiamo alla percentuale di donne laureate STEM, rispetto al totale dei laureati in discipline STEM, come riportato nella Figura 6, l'Italia risulta in linea con gli altri Paesi europei, con una percentuale di laureate STEM pari al 37% del totale. In altre parole, mentre è bassa la propensione delle donne ad iscriversi

a percorsi STEM, rispetto agli uomini, la quota delle laureate è più alta anche grazie alla maggiore presenza di laureate in scienze naturali, matematica e statistica, rispetto ad una minore presenza in informatica e ingegneria.

Visto da questa prospettiva, l'accesso all'istruzione e il conseguimento di un diploma terziario rappresentano una sfida vinta nel percorso delle pari opportunità di genere. Ci sono però luci e ombre.

**Figura 6 – Quota donne laureate in discipline STEM sul totale (in %, 2023)**



Nota: 15-64 age group; ingegneria, produzione e costruzione

Fonte: Eurostat (online data code: educ\_uoe\_grad10), 2023

*Più istruite degli uomini, ma meno occupate*

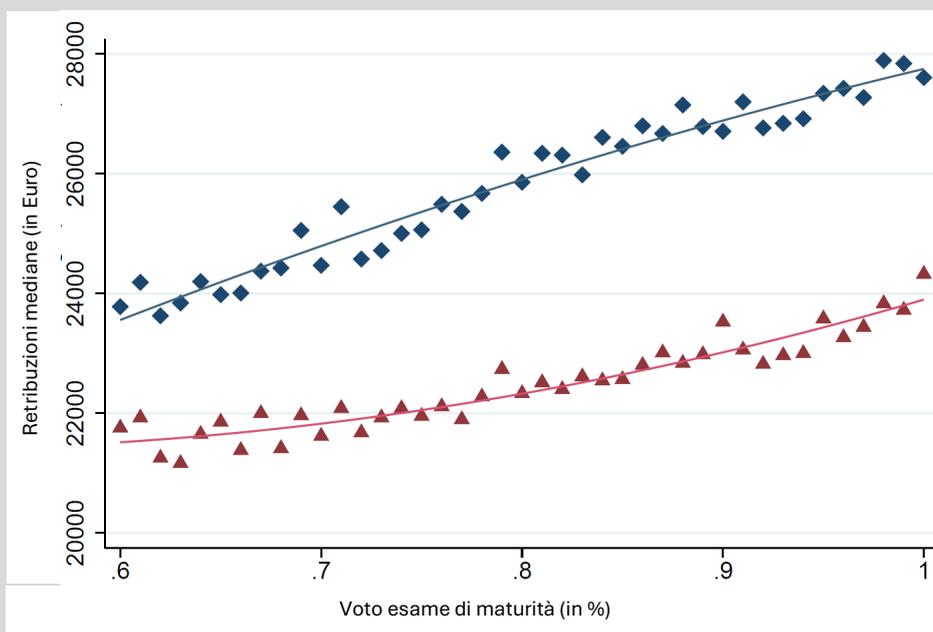
Il maggiore investimento in formazione, tuttavia non si traduce in un eguale vantaggio nel mercato del lavoro. Come abbiamo già visto le donne sono

mediamente meno occupate degli uomini, e principalmente occupate in settori ad elevata intensità femminile e retribuzioni più basse.

### BOX A.3 – Più istruite ma meno pagate

Nonostante le ragazze siano più istruite dei ragazzi e sia meno probabile che abbandonino gli studi prematuramente, i dati mostrano che le scelte dei percorsi di istruzione, soprattutto terziaria, si traducono in carriere mediamente meno remunerate. Ad esempio, il fatto che le ragazze ottengano risultati mediamente peggiori dei ragazzi in matematica e scienze, potrebbe indurle a perseguire carriere i cui queste competenze sono meno necessarie, che invece sono quelle meglio retribuite. La figura A, tratta da uno studio di Bovini et al. (2023) ricostruisce le carriere di un campione di studenti, maschi e femmine, a partire del voto di maturità ottenuto e dalle scelte di istruzione terziaria effettuate.

**Figura A – Scelte scolastiche, abilità e retribuzioni (mediane)**



◆ Maschi      ▲ Femmine

Note: Il campione è composto da laureati universitari, di cui si conosce sia il voto finale di scuola media superiore, sia il tipo di diploma di laurea conseguito. Per ciascun tipo di diploma di laurea viene riportata anche la retribuzione mediana misurata dopo 5 anni dalla laurea.

Fonte: Bovini et al. (2023).

La figura combina il voto conseguito dagli studenti al termine degli studi secondari superiori (come misura dell'abilità) con le retribuzioni mediane del

associate al diploma di laurea conseguito. Le due curve (blu per i maschi e rossa per le femmine) mostrano come, a parità di abilità (voto di maturità), i maschi abbiano retribuzioni mediamente più elevate. Questo si spiega, in parte, con il fatto che i maschi scelgono percorsi di studio (tipicamente percorsi STEM) che garantiscono rendimenti più elevati. Inoltre, il divario retributivo si amplia nella parte alta della distribuzione dei voti, rispetto a quelli nella parte bassa, a sottolineare come il mercato del lavoro premi gli studenti con risultati elevati.

---

L'istruzione, tuttavia, si rivela un formidabile fattore di protezione nel mercato del lavoro (sia per gli uomini, sia per le donne). Il tasso di occupazione di chi possiede un titolo terziario è pari all'84,3%, valore superiore di 11 punti percentuali rispetto a chi possiede un diploma secondario superiore (pari a 73,3%) e di 30 punti percentuali rispetto a chi ha completato solo l'obbligo scolastico (54,1%). Investire in istruzione quindi paga, ma il "rendimento" dell'istruzione, in termini di differenze di genere, paga soprattutto per i laureati: tasso di occupazione femminile pari all'82,4%, rispetto all'86,5% degli uomini, con un gap occupazionale di 4,1 punti percentuali. Tale differenziale è infatti pari a 21,6 punti percentuali per chi possiede un diploma di studi secondari superiore (tasso di occupazione femminile 62,4%, rispetto all'84% degli uomini) e pari a oltre 26 punti percentuali per chi ha solo conseguito l'obbligo scolastico con un diploma di studi secondari inferiore (tasso di occupazione femminile 36,1%, rispetto all'63% degli uomini). Il confronto con l'Europa mette in risalto il forte svantaggio occupazionale delle donne nel nostro Paese, per tutti i livelli di istruzione, anche se come visto sopra in misura molto più contenuta per i laureati. Le donne con un diploma di laurea riescono a ridurre considerevolmente anche il divario di genere con il resto dell'Europa, infatti, la differenza nei tassi di occupazione femminili, tra l'Italia e UE27, è solo di 3,8 punti percentuali. Un elevato livello di istruzione riduce anche il rischio di disoccupazione delle donne rispetto agli uomini. Il tasso di disoccupazione delle laureate (3,8%) è di circa tre volte inferiore rispetto alle donne in possesso di un diploma di studi secondari inferiori (13,6) (Istat, 2025).

## CAPITOLO 3 - Partecipazione, divari retributivi di genere e segregazione occupazionale

- *Il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro, in Italia nel 2024, è pari al 42,7%. Un tasso inferiore alla media europea (pari al 69,5%) e, in generale, il più basso in assoluto rispetto al resto dei paesi europei.*
- *Le scelte lavorative e familiari delle donne sono cambiate nel tempo. Tra i 30 e i 40 anni le donne mostrano una maggiore propensione a lavorare e, a parità di età, coorti di nascita più recenti tendono a lavorare di più (quasi 15p.p in più). Una svolta storica, frutto di battaglie per le pari opportunità e di un cambiamento culturale nei valori della società.*
- *L'istruzione si conferma un formidabile strumento di mitigazione delle vulnerabilità, per entrambi i sessi, ma soprattutto per le donne.*
- *L'Italia ha una quota di part-time femminile (31,5%) più elevata della media europea (28%) e un gap di circa 23p.p. rispetto alla quota di part time maschile (8%). Per la maggioranza delle donne, il part time è involontario, quindi non una scelta ma piuttosto l'impossibilità di ottenere un lavoro a tempo pieno.*
- *Le donne italiane lavorano, complessivamente ogni giorno, più ore degli uomini, con una differenza di genere (circa 2,4 ore) che è la più ampia in assoluto in Europa.*
- *Ad anno dal diploma, le donne occupate presentano una maggiore probabilità di lavorare part-time e una minore probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato, rispetto agli uomini. Le imprese in cui le giovani donne sono occupate sono in media più piccole, più femminilizzate, e pagano retribuzioni più basse (circa il 10% in meno).*
- *Il divario retributivo di genere (gender pay gap) aumenta progressivamente lungo tutto il ciclo di vita fino ad impennarsi verso la fine della carriera (con un divario di oltre il 30%). Un fenomeno noto come "soffitto di cristallo" (glass ceiling) che ostacola l'accesso delle donne a posizioni apicali.*
- *La segregazione occupazionale di genere in Italia è tra le più alte in Europa. Circa la metà dell'occupazione femminile risulta concentrata in sole 21 professioni, mentre per gli uomini le principali professioni sono 53.*

Questo capitolo descrive i trend di vita e lavoro, di uomini e donne, mostrando le scelte fatte e le conseguenze che tali scelte comportano in termini di partecipazione al mercato del lavoro, scelta della professione, avanzamenti di carriera e livelli retributivi. L'analisi che segue offre una prospettiva nuova e mostra come profili di vita e lavoro di uomini e donne, che all'inizio della carriera sembrano identici, ad un certo punto possano divergere fino ad accumulare significative differenze nelle opportunità di lavoro, nei percorsi professionali e nell'autonomia economica. Uno dei principali risultati che emerge dagli studi sulle carriere lavorative delle donne è che quelle che appaiono come "scelte", spesso non sono vere e proprie scelte ma percorsi obbligati, spesso condizionati da eventi o dal contesto in cui gli individui operano.<sup>1</sup>

#### *La partecipazione delle donne al mercato del lavoro*

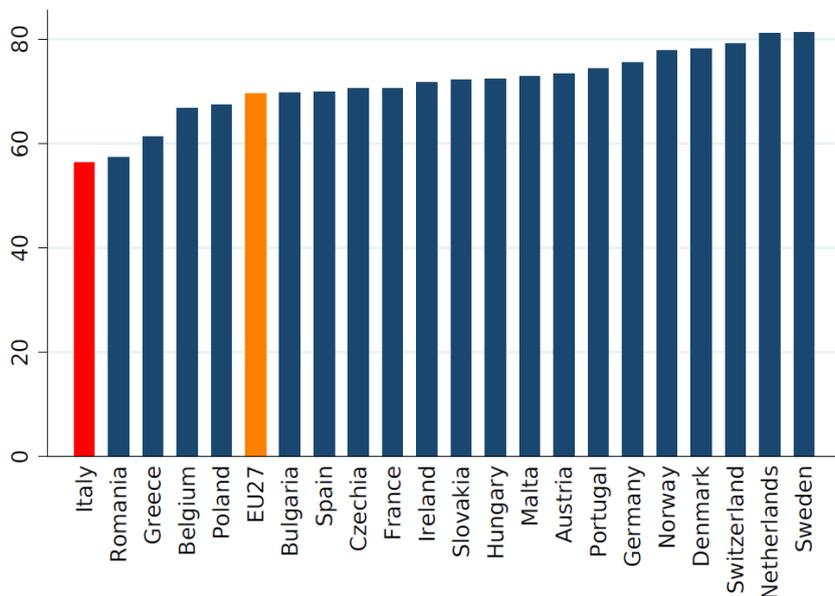
Tra gli eventi significativi che incidono sulle carriere delle donne, come già discusso, vi sono senz'altro il conseguimento di un titolo di studio e successivamente la nascita di un figlio e il carico di compiti di cura che questo comporta (Carta et al. 2023). L'effetto di questi due eventi sulle carriere delle donne è opposto: da un lato, le donne più istruite evidenziano un maggiore attaccamento al mercato del lavoro e carriere più simili agli uomini; dall'altro, i compiti di cura spesso comportano un allontanamento dal mercato del lavoro che, soprattutto quando il carico è distribuito in modo asimmetrico all'interno della coppia, finisce per essere permanente con l'abbandono del lavoro.

Nonostante, questi fenomeni siano comuni a molti paesi europei, in Italia le donne risultano doppiamente penalizzate. Da un lato, le penalizzano fattori sociali e culturali che diffondono un'immagine stereotipata del ruolo delle donne rispetto al mercato del lavoro; dall'altro, il contesto istituzionale e le politiche del lavoro rendono particolarmente difficile e costosa la ricerca del posto di lavoro. Il risultato di questo stato di cose è un tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro che, in Italia nel 2024, risulta pari al 42,7% (vedi Figura 7). Un tasso significativamente inferiore alla media europea (pari al 69,5%) e, più in generale, il più basso in assoluto rispetto al resto dei paesi europei. Analizzando più nel dettaglio i diversi stati occupazionali delle donne nel mercato del lavoro, quello che emerge è una serie di fragilità che si manifestano soprattutto nell'abbandono della ricerca del lavoro, piuttosto che nella disoccupazione.

---

<sup>1</sup> La fonte di informazioni più utilizzata nelle analisi del mercato del lavoro tratte dall'indagine "Rilevazione sulle forze di lavoro" (RFL), che periodicamente rileva i percorsi di lavoro, dalla scuola alla pensione, della popolazione italiana.

**Figura 7 – Tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro in Europa (in %, 2024)**



Nota: Tasso di partecipazione femminile classe di età 15-64. Carta et al (2023)  
Fonte: Eurostat (2024)

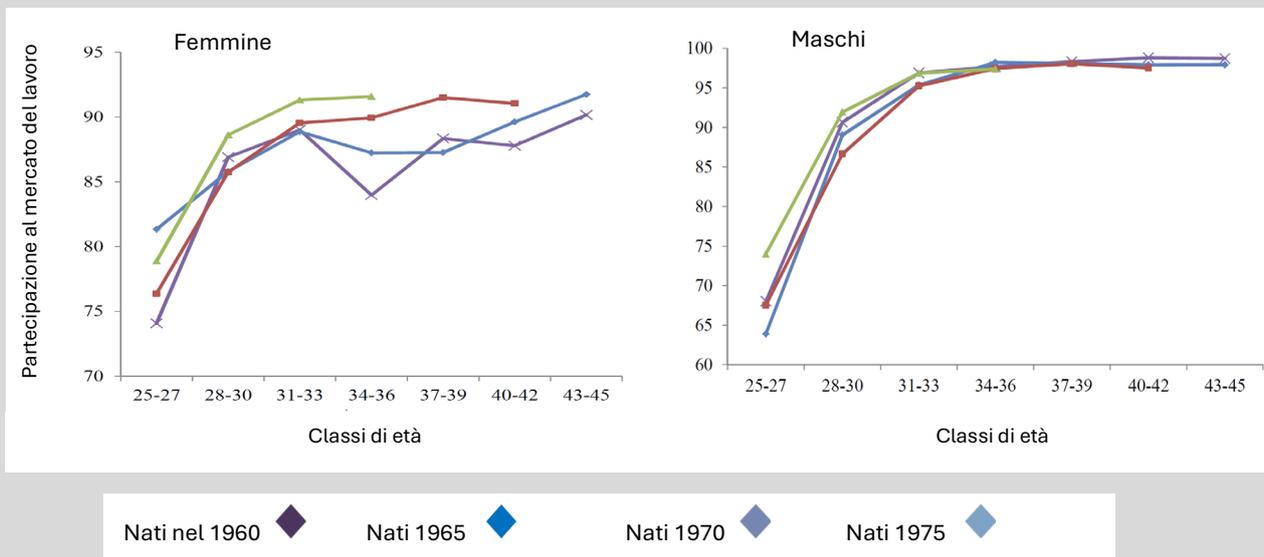
Infatti, mentre il tasso di disoccupazione delle donne è solo marginalmente più alto di quello degli uomini (rispettivamente del 7,3% e del 5,6%, nella prima parte del 2025), quello che risulta significativo è la differenza nei tassi di inattività: cioè individui che non lavorano e, per motivi diversi, il lavoro non lo cercano neppure. Più di 7,8 milioni di donne, in Italia, risultano inattive, e tra le motivazioni più frequentemente addotte ci sono le responsabilità familiari e la cura dei figli in età pre-scolare (citati nel 63% dei casi).

#### **BOX A.4 – La partecipazione al mercato del lavoro nel ciclo di vita: donne e uomini differenze di tra coorti**

Per molte donne nate prima del 1960, la partecipazione al mercato del lavoro poteva essere descritta da un profilo a "M", e cioè con una prima fase di rapida crescita con l'ingresso nel lavoro dopo la scuola, e una altrettanto rapida riduzione attorno ai 30 anni in corrispondenza della nascita dei figli; e una seconda fase, successiva alla scolarizzazione dei figli, con il ritorno al lavoro (ma non per tutte) con un nuovo aumento della partecipazione, per poi calare progressivamente dopo i 45-50 anni. Tuttavia, il profilo a "M" col tempo è scomparso. È emerso un nuovo ciclo di vita nella partecipazione delle donne al

mercato del lavoro che, per le coorti nate dalla metà degli anni '70 in poi, vede un tasso di partecipazione femminile che cresce e rimane costante per alcuni decenni nel ciclo di vita – pur restando sempre inferiore a quello degli uomini – e che poi decresce progressivamente dai 50 anni in poi. La partecipazione degli uomini, nel tempo, non presenta variazioni significative, sia nel ciclo di vita, sia tra le coorti. La partecipazione maschile al mercato del lavoro raggiunge presto il suo picco (prossimo al 90%) e lì rimane per gran parte del ciclo di vita lavorativa degli individui, senza flessioni in corrispondenza della nascita dei figli. Per questo motivo, nel resto di questo approfondimento, l'attenzione sarà concentrata esclusivamente sulle donne. La figura A, tratta da uno studio di Peri et al. (2012), mostra i tassi di partecipazione al mercato del lavoro di una campione di donne laureate appartenenti a quattro coorti diverse (nate quindi tra il 1960 e il 1975). La caratterizzazione dei cambiamenti nella partecipazione alla forza lavoro può essere scomposta in tre effetti: 'periodo' (anno), 'coorte' (anno di nascita) e 'ciclo di vita' (età). Questi tre effetti pur essendo tra loro correlati (ad esempio, anno corrente = anno di nascita + età), sono utili per descrivere l'evoluzione dei comportamenti<sup>(\*)</sup>.

### Figura A – La partecipazione al mercato del lavoro di donne e uomini nel ciclo di vita: confronti tra coorti



Note: Tassi di partecipazione di un campione di individui in possesso di diploma di laurea nati in anni diversi e osservati per oltre due decenni.

(\*) In assenza di guerre e/o carestie l'effetto di "anno" viene considerato trascurabile.

Fonte: Peri et al. (2012) e Goldin e Mitchell (2017).

Di fatto ogni coorte ha un andamento proprio nel 'ciclo di vita', la cui traiettoria dipende da eventi come: l'età al matrimonio, l'età alla prima nascita o l'età al

pensionamento. Tuttavia, per ciascuna ‘coorte di nascita’, il tasso di partecipazione complessivamente osservato può essere superiore (o inferiore) rispetto alle altre. Nella figura l’operare delle due forze, ‘età’ e ‘coorte di nascita’, mette in evidenza come, in corrispondenza della stessa età, individui appartenenti a coorti di nascita diverse presentino tassi di partecipazione crescente, in un ordine cronologico quasi perfetto. In particolare, la curva verde e quella rossa, che sovrastano le altre, mostrano come nel tempo i comportamenti riguardo alle scelte lavorative e familiari delle donne siano sostanzialmente cambiati. Da un lato, è praticamente scomparsa la riduzione nella partecipazione delle donne al lavoro tra i 30 e i 40 anni; dall’altro, le coorti più giovani di donne (laureate), mostrano una propensione al lavoro più elevata rispetto alle coorti più vecchie (un aumento di quasi 15p.p. in corrispondenza dei 35 anni di età). In altre parole, ora le donne lavorano anche in corrispondenza della nascita dei figli o, in alternativa, non fanno più figli per lavorare. Un cambiamento che rappresenta una svolta storica, frutto di battaglie per le pari opportunità e di un cambiamento culturale nei valori della società (Goldin e Mitchell, 2017).

---

La tabella 1 riporta i tassi di inattività per uomini e donne, disaggregati per classi di età, titolo di studio e ripartizione geografica. Il quadro complessivo conferma alcuni dati generali già emersi precedentemente (vedi Capitolo 1) e aggiunge nuovi dettagli. I tassi di inattività sono sempre maggiori per le donne rispetto agli uomini (18% in media), mentre il profilo per età delle donne mostra un andamento a “U” con tassi di inattività elevati tra le giovani e tra le over 50. Tuttavia, le differenze maggiori emergono per le donne meno istruite (differenza pari a 28%) e residenti nel Mezzogiorno (differenza pari a 27%). L’istruzione, come già visto nel Capitolo 2, si rivela un formidabile strumento di mitigazione delle vulnerabilità, per entrambi i sessi ma soprattutto per le donne (tra laureati la differenza è solo del 5,7%).

**Tabella 1 – Tasso di inattività in Italia per genere (in %, 2024)**

Colonna1	Maschi	Femmine	Differenza (%)
<b>CLASSE DI ETÀ</b>			
15-34 anni	43,5	56	-12,5
35-49 anni	7,2	27,5	-20,3
50-64 anni	19,8	41,4	-21,6
<b>TITOLO DI STUDIO</b>			
Fino licenza media	36,5	64,6	-28,1
Diploma	17,8	37,1	-19,3
Laurea	10,4	16,1	-5,7
<b>RIPARTIZIONE</b>			
Nord	20,7	34	-13,3
Centro	22,4	35,4	-13,0
Mezzogiorno	29,2	56	-26,8
<b>Totale</b>	<b>23,9</b>	<b>41,7</b>	<b>-17,8</b>

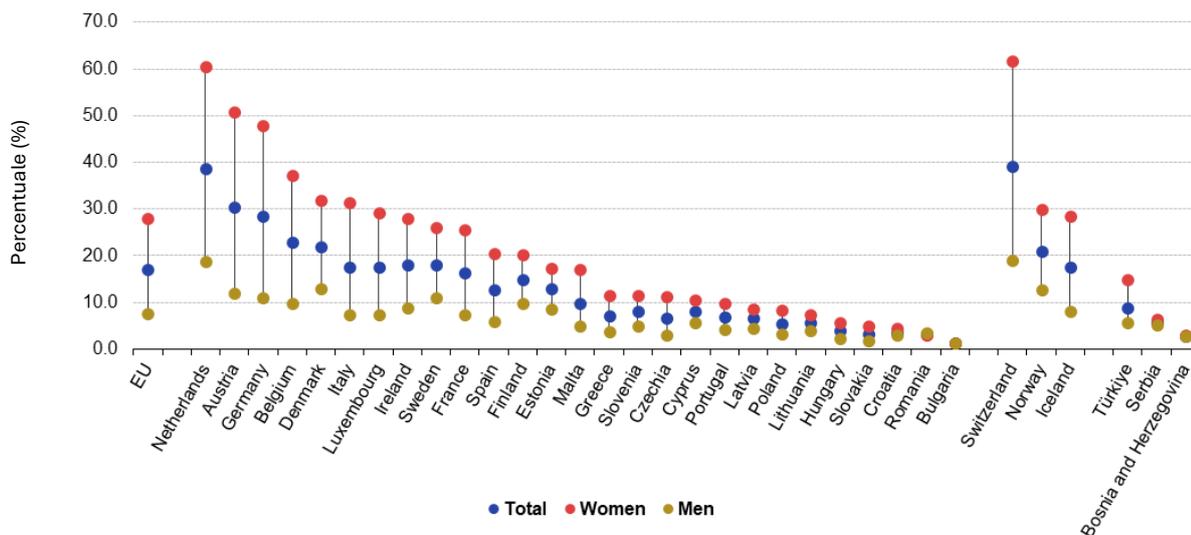
Nota: Tasso di inattività femminile classe di età 15-64.

Fonte: Eurostat (2024)

*Tempo pieno o tempo parziale? Il lavoro delle donne.*

L'altra fonte di vulnerabilità è rappresentata dal tipo di rapporto di lavoro prevalente, che nel caso delle donne è soprattutto a tempo determinato o a tempo parziale. La Figura 8 mostra la percentuale di occupazione a tempo parziale per uomini e donne in Europa. Nonostante l'Italia abbia una quota di part-time femminile (31,5%) più elevata della media europea (28%) e un gap di circa 23p.p. rispetto alla quota di part time maschile (8%), in realtà i Paesi bassi (60%) e la Germania (48%) presentano quote di part time femminile e di gap di genere (rispettivamente 42 e 28 p.p.) decisamente maggiori, senza che questo sia considerato come elemento di vulnerabilità (CNEL-ISTAT, 2025). Un altro aspetto che contribuisce a rendere il part time femminile in Italia particolarmente gravoso è legato al fatto che, per la maggioranza delle donne, il part time non è una scelta ma piuttosto l'impossibilità di ottenere un lavoro a tempo pieno. Come si vede nella figura 9, in Italia, più di una donna su due con un contratto di lavoro a tempo parziale è insoddisfatta, perché vorrebbe lavorare di più. Una lettura più approfondita del dato italiano, che idealmente coniughi inattività e disoccupazione femminile, mostra come nel caso dell'occupazione femminile ci troviamo in un contesto di sottoccupazione o di zona grigia, in cui le aspirazioni individuali divergono sensibilmente da quello che il mercato offre.

**Figura 8 – Quota di occupazione a tempo parziale in Europa (in %, 2024)**

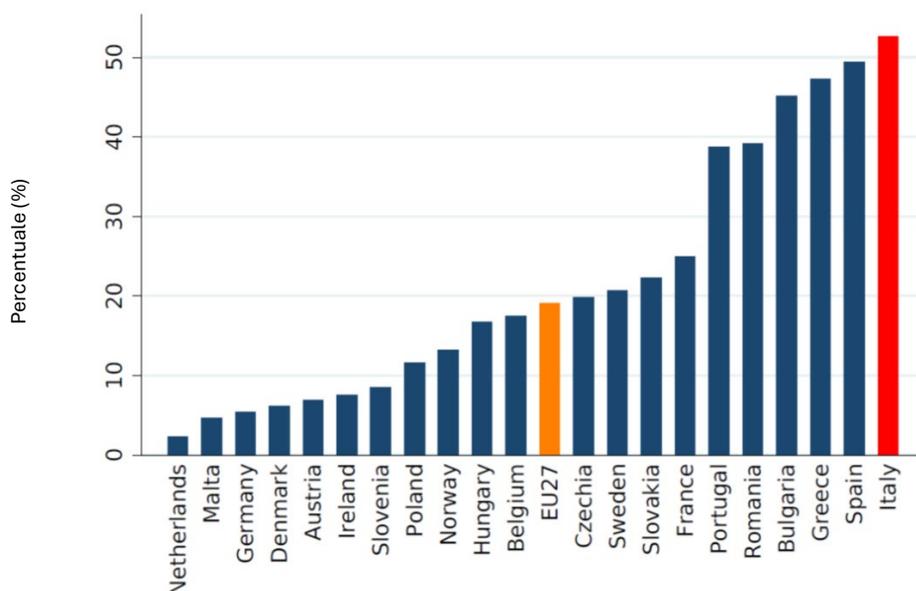


Nota: Occupazione a tempo parziale, classe di età 20-64.

Fonte: Eurostat (online data code: lfsa\_epgaed), 2024

Per capire la portata di questo fenomeno è utile confrontare il caso italiano con quello, già citato, dei Paesi bassi dove, a fronte di una quota di part time femminile del 60%, meno del 3% è considerato involontario (confrontare la figura 8 con la figura 9).

**Figura 9 – Occupazione femminile a tempo parziale ‘involontario’ in Europa (in % sul totale part time femminile, 2024)**



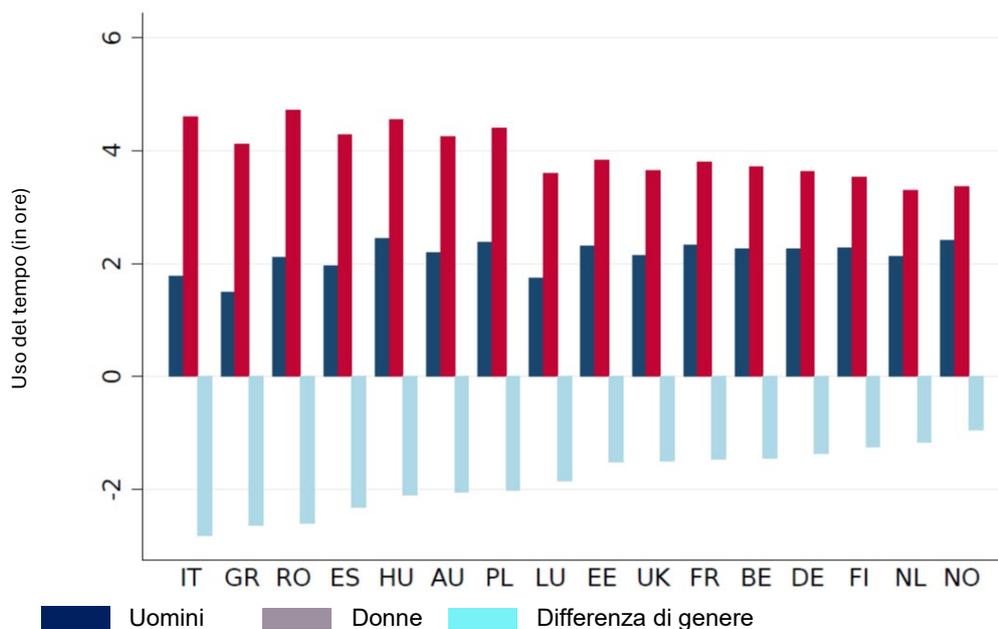
Nota: Tempo parziale involontario, classe di età 20-64. Carta et al (2023)

Fonte: Eurostat, 2024 (code lfst\_hhptety)

Anche in Germania la scelta di un'occupazione part time da parte delle donne non implica necessariamente sottoccupazione. L'indagine EU-SILC sul reddito e le condizioni di vita dei cittadini europei<sup>2</sup> consente di fare luce su alcune dimensioni della vulnerabilità femminile. Un dato dell'indagine mostra come, in Italia, in più del 35% dei casi una famiglia composta da almeno due membri adulti possa contare sull'occupazione stabile di un solo componente (generalmente un uomo), mentre l'altro (generalmente una donna) non è occupato o lavora solo poche ore (Carta et al. 2024). Le implicazioni economiche e sociali della vulnerabilità occupazionale femminile sono molte e interessano tanto i contratti e le ore lavorate, quanto salari e redditi da lavoro lungo il ciclo di vita.

Per esempio, i divari nelle ore lavorate e quelle desiderate sono spesso associati a importanti differenze nell'allocazione del tempo tra uomini e donne. Come emerge dalla figura 10, l'Italia è il paese con il divario di genere più ampio in relazione al tempo dedicato alle attività di cura (casa e famiglia), rispetto agli altri paesi europei (si veda ultima indagine Harmonised European Time Use Surveys di Eurostat, HETUS).

**Figura 10 – Uso del tempo per compiti di cura (casa e famiglia) per genere (in ore)**



Nota: Indagine sull'uso del tempo in Europa (HETUS). Carta et al (2023)

<sup>2</sup> EU-SILC è un'indagine condotta in Europa e denominata "Survey on Income and Living Conditions"

Fonte: Eurostat (2020)

In particolare, come già visto in precedenza, il tempo medio impiegato dalle donne nelle attività di cura è di circa 4 ore e 40 minuti al giorno, mentre per gli uomini è di 1 ora e 50 minuti, una differenza che cumulata nell'arco della vita lavorativa corrisponde a quasi 20 anni. Se tuttavia, dopo aver analizzato le ragioni della sottoccupazione femminile, passiamo a considerare il tempo totale dedicato al lavoro (retribuito e non retribuito, così come definito da Eurostat)<sup>3</sup>, le donne italiane lavorano molto più degli uomini, con una differenza di genere (circa 2,4 ore) che è la più ampia in assoluto in Europa.

In altre parole, come verrà ulteriormente approfondito nel capitolo 4, i compiti di cura sembrano contribuire in modo significativo alla compressione delle scelte delle donne nei percorsi lavorativi, condizionando sia le aspirazioni di carriera, sia l'autonomia economica.

*Le differenze retributive di genere: quanto conta il primo lavoro?*

Nella carriera degli individui un ruolo importante viene giocato dal primo lavoro. Nella transizione dalla scuola al lavoro, solo una piccola parte dei giovani sceglie il lavoro autonomo come primo sbocco dopo il diploma (nella fascia 15-29 sono il 13% circa), mentre la maggioranza si orienta verso il lavoro dipendente (circa 87%). Le giovani lavoratrici e i giovani lavoratori, nei primi anni della carriera, cambiano più volte lavoro alla ricerca di un buon *match* tra le proprie aspirazioni e le opportunità offerte dalle aziende. Un percorso che non è uguale per tutte, e che spesso si rivela con poche prospettive di miglioramento. Quindi la scelta del primo lavoro è importante e dipende da vari fattori: tipo il diploma conseguito, le caratteristiche dei posti di lavoro disponibili, i settori e le professioni più dinamici e, non ultimo, il contesto locale (Bovini et al. 2023). Se per alcune donne il primo lavoro rappresenta una sorta di trampolino di lancio (*stepping stone*), per molte altre rischia di rivelarsi una trappola da cui è poi difficile uscire (*occupational trap*).

Gli studi che analizzano le scelte lavorative dei giovani e delle giovani mostrano come vi sia un chiaro trend di genere nella scelta del primo lavoro: sia dopo il diploma di scuola superiore, sia dopo la laurea. La tabella 2, tratta da un lavoro di ricerca di Carta et al (2024), riporta le caratteristiche del (primo) posto di lavoro

---

<sup>3</sup> Definizione che include il tempo dedicato al lavoro retribuito, al lavoro domestico, alle attività di cura e agli spostamenti da e per il lavoro (Eurostat, HETUS).

di due coorti di giovani lavoratori e lavoratrici, occupati ad un anno dal completamento degli studi – rispettivamente, con un diploma di scuola superiore (Quadro A) o un diploma di laurea (Quadro B).

**Tabella 2 – Divario di genere nelle caratteristiche del lavoro e del datore di lavoro, ad anno dal diploma di media superiore (A) e di laurea (B)**

Caratteristiche	Dipendenti privati		Tutti i settori	All'interno dello stesso campo di studio (*)
	(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Quadro (A)</b>	<b>1 anno dal diploma di scuola superiore</b>			
	Maschi, M	Femmine, F	Diff.(F-M)	Diff. (F-M)
Contratto a tempo parziale (%)	29	49,8	20,8	19,7
Contratto a tempo indeterminato (%)	23	20,6	-2,4	-1,9
Occupazione altamente qualificata (%)	10	7,2	-2,8	-1,5
Occupazione a media qualifica (%)	60	80	20	17,8
Occupazione a bassa qualifica (%)	30	12,7	-17,3	-15
Distanza azienda da comune nascita	93	86,1	-6,9	-3,2
Età media azienda	17	14,6	-2,4	-2
Dimensione azienda	31	21,8	-9,2	-9,4
Livello istruzione medio colleghi	12	12,3	0,3	0,2
Colleghi di sesso femminile (%)	33	61,6	28,6	25,1
Valore Aggiunto (VA) azienda per lavoratore	38	31,2	-6,8	-5,9
Salario medio azienda	1.937	1.762,0	-175	-143,6
<b>Quadro (B)</b>	<b>1 anno dal diploma di laurea</b>			
Contratto a tempo parziale (%)	14	31,6	17,6	6,1
Contratto a tempo indeterminato (%)	38	30,8	-7,2	-3,5
Occupazione altamente qualificata (%)	66	54	-12	-2,9
Occupazione a media qualifica (%)	30	43,1	13,1	6,5
Occupazione a bassa qualifica (%)	4	2,7	-1,3	-2,3
Distanza azienda da comune nascita	246	199,6	-46,4	-9,8
Età media azienda	22	19,4	-2,6	-1,5
Dimensione azienda	189	99,3	-89,7	-6,2
Livello istruzione medio colleghi	14	13,8	-0,2	0,0
Colleghi di sesso femminile (%)	37	56,9	19,9	11,5
Valore Aggiunto (VA) azienda per lavoratore	61	48,4	-12,6	-3,8
Salario medio azienda	2.983	2.460,6	-522,4	-144,6

Nota: Coorti di diplomati (diploma superiore e laurea) che lavorano (periodo di riferimento 2014-2018). In colonna (1) maschi; in colonna (2) femmine; in colonna (3) divario di genere (femmine-maschi); in colonna (4) divario di genere all'interno dello stesso ambito di studio (valori mediani).

Fonte: Carta et al (2023)

Le giovani lavoratrici, ad anno dal diploma di scuola secondaria (col. 3), presentano una maggiore probabilità di avere un contratto part-time (+21p.p), rispetto agli uomini, e una minore probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato (-2,4 p.p). La distribuzione per tipologia di qualifica (alta, media, bassa) mostra come le donne con diploma di scuola superiore si concentrino principalmente nelle professioni di media qualifica, mentre rispetto agli uomini sia meno probabile che occupino una professione con qualifica bassa (-17,3 p.p). A conferma del fatto che in Italia la mobilità del lavoro sia relativamente bassa, i dati della tabella mostrano che giovani uomini e donne lavorano in media nel raggio di 100km dal luogo di nascita, ma che le giovani lavoratrici lavorano più vicino degli uomini (-7 Km). È interessante notare come non solo le caratteristiche individuali abbiano un chiaro trend di genere, ma anche le caratteristiche del datore di lavoro siano diverse. Le imprese in cui lavorano le giovani donne dopo il diploma sono in media di più recente costituzione (-2,4 anni), più piccole (-10 dipendenti, su una media di 30 addetti per gli uomini) e sono mediamente imprese più femminilizzate, in cui, cioè, la presenza di colleghe donne è maggiore (+28p.p). Infine, pagano retribuzioni più basse (circa il 10% in meno) e sono meno produttive (il valore aggiunto per lavoratore è inferiore di 7p.p.).

Alla luce di quanto visto nel capitolo precedente relativamente alla segregazione di genere nei titoli di studio, secondo cui le ragazze sono meno propense a diplomarsi in ambiti di studio STEM, sembra utile interrogarsi se le differenze di genere osservate dipendano dal tipo di istruzione più umanistica e meno tecnologica, rispetto ai ragazzi. Nella colonna 4 vengono riportate le differenze tra giovani donne e uomini all'interno dello stesso ambito di studio.<sup>4</sup> L'evidenza empirica mostra come i divari di genere all'interno di ciascun ambito di studio, siano molto simili a quelli complessivi. In altre parole, non sono i diversi ambiti di studio e di diploma i principali fattori da cui dipendono i divari di genere osservati all'inizio della carriera.

Il quadro (B) della tabella 2 ripete lo stesso esercizio per i giovani occupati con laurea universitaria (triennale o magistrale). Qualitativamente, le differenze di genere nelle caratteristiche dei posti di lavoro dei laureati sono abbastanza simili a quelle dei diplomati, benché più ridotte. Le laureate, rispetto alle diplomate,

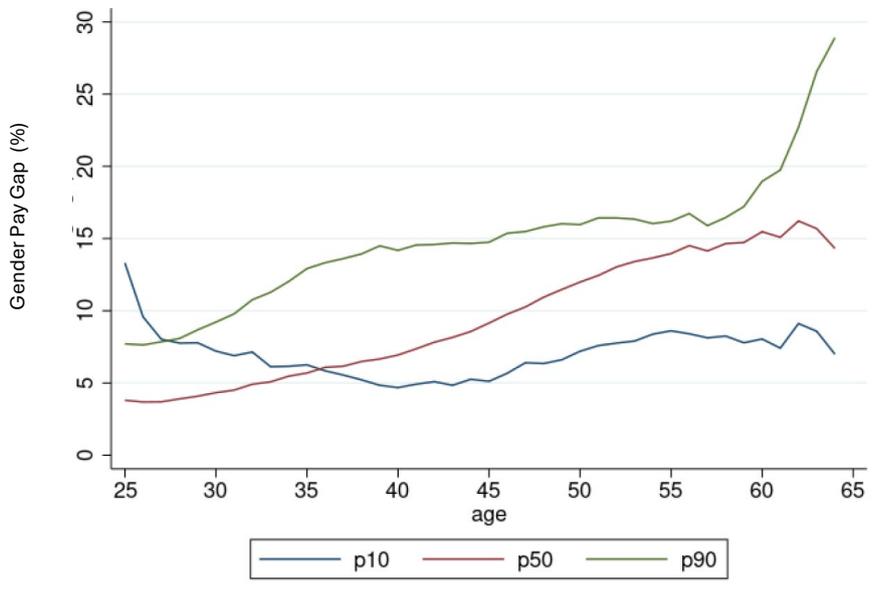
---

<sup>4</sup> Gli ambiti di studio considerati sono: Arte, discipline umanistiche; Istruzione; Scienze sociali e politiche, psicologia; Scienze giuridiche; Economia e commercio; Salute, farmacia; Agricoltura, veterinaria; Architettura, design; Ingegneria, ICT; Biologia, geologia; Matematica, statistica, fisica, chimica (Carta et al 2023).

hanno lavori più stabili (-7,2p.p.), sono ugualmente occupate in professioni con qualifica media, rispetto agli uomini, e sono mediamente più mobili (il raggio è di circa 250km) rispetto al luogo di nascita, ma sempre meno degli uomini (-46,4km). Non sorprendentemente, le imprese in cui lavorano i laureati, uomini e donne, sono di maggiore dimensione, più produttive, ma soprattutto pagano retribuzioni più elevate, relativamente alle imprese in cui sono occupati i diplomati (circa 40% in più). Il gender gap nelle retribuzioni medie dei laureati è significativo e pari al 17%. Alla luce di questo quadro, come già discusso, sebbene i divari di genere nelle caratteristiche dei posti di lavoro siano presenti anche per i laureati, i divari (mediani) sono inferiori se valutati all'interno dello stesso percorso di studi (universitari) rispetto a quelli complessivi. Infatti, il gender pay gap tra laureati dello stesso ambito di studi è pari al 4%, inferiore quindi di 13p.p rispetto al dato complessivo. Emerge qui una differenza sostanziale che distingue i percorsi dei diplomati da quelli dei laureati, ed ha a che fare con i rendimenti dell'istruzione che sono significativamente maggiori per i laureati e che penalizzano le scelte di ambito studio non-STEM per le giovani laureate, rispetto ai maschi.

#### *Il gender pay gap nel ciclo di vita*

L'altra dimensione degna di nota è che i divari di genere, soprattutto quelli retributivi, si amplificano nel ciclo di vita con l'età e l'esperienza di lavoro, ma in modo significativamente maggiore per quei lavoratori e lavoratrici che guadagnano di più (e cioè che stanno nella parte alta della distribuzione). La Figura 11 riporta i divari retributivi di genere (il *gender pay gap*) per i lavoratori e le lavoratrici secondo l'età, confrontando chi si trova: (i) nella parte bassa della distribuzione retributiva – p10 (bassa istruzione e professioni poco qualificate); (ii) nella parte mediana della distribuzione – p50 (istruzione secondaria e professioni qualificate); oppure (iii) nella parte alta della distribuzione – p90 (laureati e professioni molto qualificate). La figura conferma molta dell'evidenza sin qui analizzata ed in particolare l'aumento del gap retributivo di genere con l'età.

**Figura 11 – Gender Pay Gap nel ciclo di vita (p10, p50, p90)**

Nota: *Gender pay gap* nei livelli retributivi equivalenti a tempo pieno (FTE), in percentuale della retribuzione maschile.

Fonte: Elaborazioni su dati INPS; Carta et al (2023)

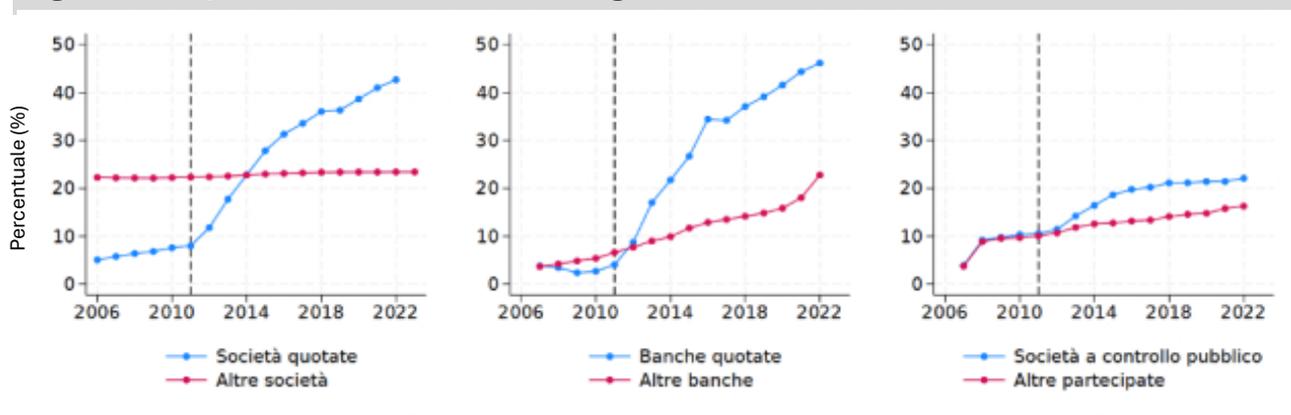
I divari di genere, tuttavia, evolvono in modo diverso con l'età degli individui, e con l'esperienza di lavoro (nel ciclo di vita). Per chi occupa la parte bassa della distribuzione retributiva (p10), i cosiddetti *working poor*, il divario retributivo mostra un andamento a "U", più alto all'inizio e alla fine della carriera e più basso in mezzo, ma sostanzialmente più o meno costante intorno a un differenziale del 7% a favore degli uomini. Per chi occupa la parte alta della distribuzione, invece, il divario di genere aumenta progressivamente lungo tutto il ciclo di vita fino ad impennarsi verso la fine della carriera, con un divario di oltre il 30%. Questo fatto stilizzato è spesso spiegato facendo ricorso al fenomeno del "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) che impedisce alle donne di accedere a posizioni apicali.

#### **BOX A.5 – Il "soffitto di cristallo" (glass ceiling)**

Nel corso della carriera lavorativa molte donne accumulano un significativo divario salariale rispetto agli uomini, anche a parità di condizioni di partenza. Parte di questo divario dipende dalla minore presenza femminile nelle posizioni professionali apicali (il cosiddetto "soffitto di cristallo"), risultato di vari fattori, tra cui le scelte di istruzione, la scarsa mobilità, ma soprattutto una minore probabilità di promozione, anche legata a fenomeni di discriminazione, rispetto

ai loro colleghi maschi. Alcuni studi imputano la scarsa presenza di donne nelle posizioni di vertice a scelte occupazionali orientate a conciliare famiglia e lavoro, come ad esempio lavorare vicino a casa o beneficiare di orari di lavoro più flessibili (Di Addario et al 2023). La letteratura psicologica suggerisce anche una minore propensione femminile a negoziare remunerazioni e bonus, o rifiutare compiti poco remunerativi, anche in funzione di differenze di genere nei tratti non cognitivi, come la fiducia in sé o le aspirazioni. Molti di questi comportamenti, come già discusso, derivano da norme culturali, pregiudizi (impliciti) e stereotipi, che tuttavia influenzano sia le scelte delle donne, sia i comportamenti dei datori di lavoro (Carlana 2019).

**Figura B – Quota di donne nei consigli di amministrazione**



Note: Linea blu identifica le imprese soggette all'obbligo (legge 120/2011), linea rossa identifica le imprese non soggette.

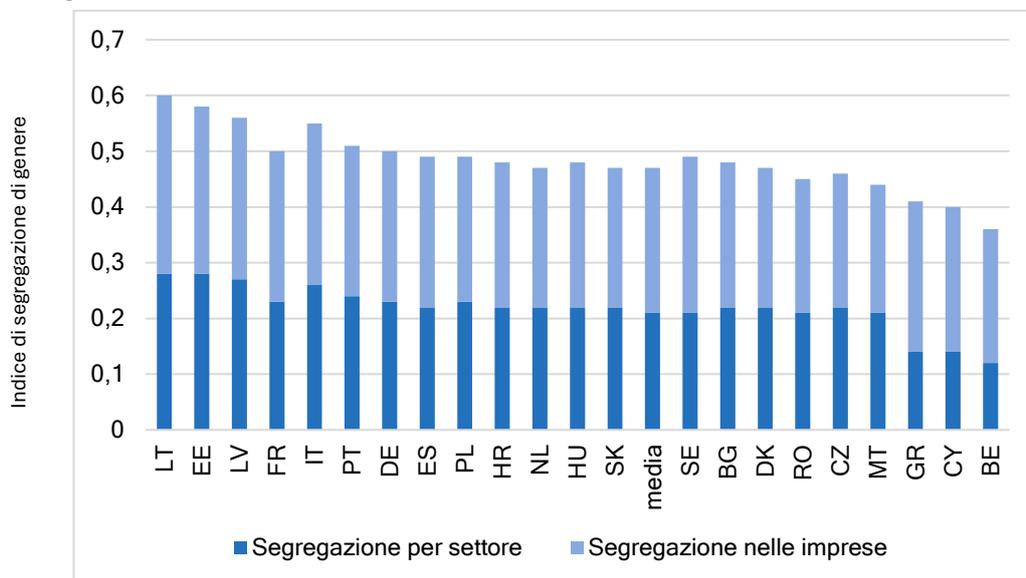
Fonte: Del Prete et al. (2022).

Vi sono tuttavia esempi di successo, in cui azioni positive a favore di una maggiore presenza delle donne in posizioni apicali sono riuscite a scalfire il soffitto di cristallo. Ad esempio, la legge Golfo-Mosca del 2011 (legge 120/2011) ha introdotto un bilanciamento di genere nei Consigli di amministrazione delle società quotate e delle partecipate. L'evidenza empirica, riportata nella Figura B, mostra come la quota di donne effettivamente presenti nei Consigli di amministrazione delle aziende italiane quotate (soprattutto banche e aziende quotate, linea blu) sia aumentata successivamente all'introduzione della legge (linea tratteggiata), mentre l'effetto è assente nelle altre imprese (altre società, linea rossa).

### La segregazione di genere nei settori e nelle professioni

Guardando alle professioni svolte da uomini e donne nel mercato del lavoro, quello che emerge dai dati è che uomini e donne non fanno gli stessi lavori. Detto in altri termini, la distribuzione dell'occupazione tra settori e professioni vede le donne maggiormente concentrate in alcune professioni e in alcuni settori, spesso caratterizzati da livelli retributivi e condizioni di lavoro peggiori. Tale suddivisione di genere è sia orizzontale – le donne lavorano in settori diversi (ad esempio nel settore pubblico e nei servizi) –, sia verticale – le donne occupano prevalentemente i ranghi più bassi nella gerarchia occupazionale delle imprese (Rubery 2015). Una questione di fondo, già discussa in precedenza, riguarda la tensione tra l'importanza delle differenze di genere nelle scelte effettuate, ed invece le differenze nelle opportunità o nei vincoli che limitano le scelte delle donne. La segregazione occupazionale delle donne è di fatto uno dei temi centrali utilizzati per spiegare la persistenza delle differenze di genere nel mercato del lavoro (Olivetti e Petrongolo, 2025).

**Figura 12 – Indicatore di segregazione di genere tra settori e imprese in Europa**



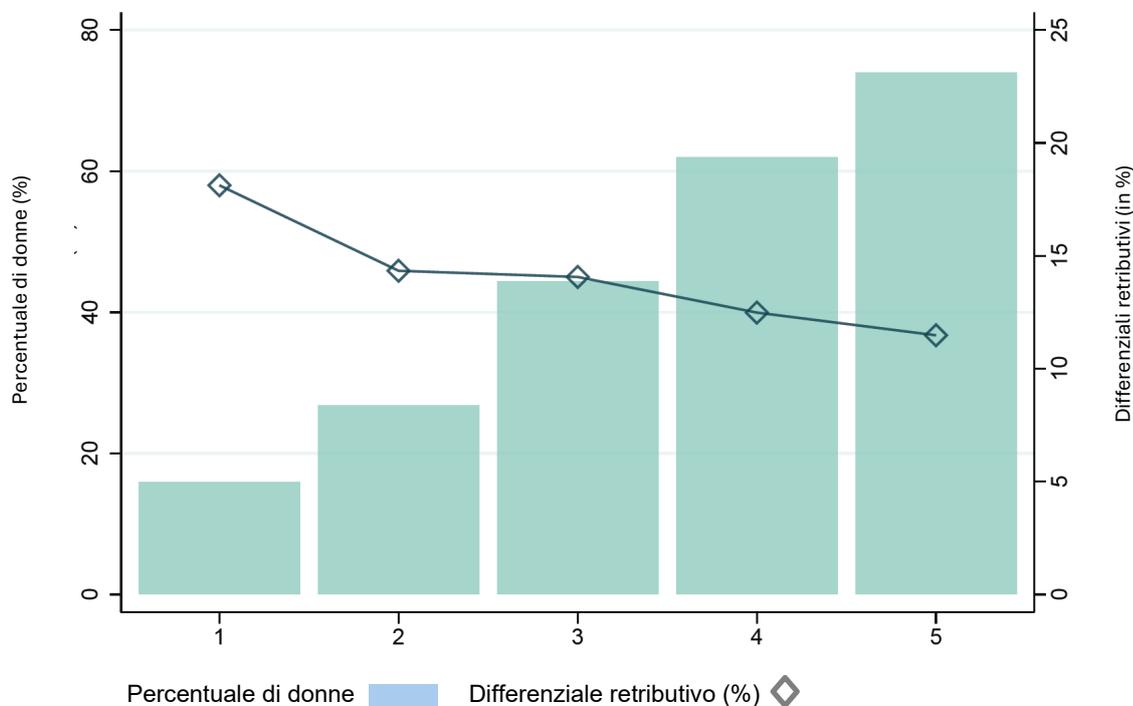
Nota: Stime dell'indice di segregazione di genere, (Duncan e Duncan 1955).

Fonte: Elaborazioni su dati SES (2018), ultimo anno disponibile. Zwysen (2024).

L'importanza della segregazione di genere tra settori e professioni varia a seconda dei paesi. La Figura 12 riporta un confronto nella segregazione di genere in Europa (Zwysen 2024). L'Italia si trova nella parte alta della classifica, con un

indice di segregazione di genere complessivo pari a 0,55 di cui circa la metà dipende dalla segregazione tra settori, mentre il resto è attribuibile alla segregazione professionale tra le imprese – all'interno dello stesso settore (0,29)<sup>5</sup>. Un recente studio dell'Istat mette in evidenza come circa la metà dell'occupazione femminile risulti concentrata in sole 21 professioni, mentre per gli uomini le professioni sono 53 (CNEL-ISTAT 2025). Tra le professioni in cui si concentra maggiormente la presenza femminile troviamo principalmente quelle legate all'istruzione e alla formazione, le professioni sanitarie e infermieristiche, le professioni del commercio e dei servizi, nonché molte professioni meno qualificate, come collaboratrici domestiche, addette alla pulizia e operatrici socio-sanitarie. In generale, rispetto alle professioni tipiche femminili, quelle maschili risultano molto più varie: dai lavori manuali in manifattura e costruzioni, alle professioni non-qualificate in agricoltura e nei servizi di pubblica utilità, alle professioni tecnico-informatiche, fino alle professioni altamente qualificate e ordinistiche come avvocati, ingegneri, imprenditori e commercialisti.

**Figura 13 – Relazione tra percentuale di donne in azienda e differenziale retributivo in Europa**



<sup>5</sup> L'indice di segregazione di genere utilizzato è l'indice di Duncan&Duncan (1955), calcolato come:  $\frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{m_i}{M} - \frac{f_i}{F} \right|$

Nota: percentuale di donne sul totale degli addetti. Differenziale retributivo di impresa rispetto alla retribuzione media di mercato.

Fonte: Elaborazioni su dati SES (2018), ultimo anno disponibile. Zwysen (2024).

Il semplice fatto che uomini e donne lavorino in settori o professioni diverse, nella misura in cui questo rappresenta una libera scelta, non dovrebbe costituire un problema. Lo diventa, tuttavia, se associati a tali settori e professioni ad elevata presenza femminile vi sono anche differenze nelle retribuzioni pagate e nelle condizioni di lavoro. La figura 13 mostra la distribuzione delle imprese europee in base alla percentuale di donne occupate (asse di sinistra) e del differenziale retributivo pagato rispetto alla media di mercato (asse di destra). La figura mostra una evidente correlazione (negativa) tra la percentuale di donne occupate e il differenziale in termini di retribuzione. In altre parole, a parità di altre condizioni, al crescere della percentuale di donne occupate in un'impresa o in una professione, la retribuzione pagata decresce.

Per dare un'idea di cosa questo implichi a livello di divari retributivi di genere, basta considerare che un incremento dal 30 al 70 per cento di donne in un'impresa o professione è associato a salari medi inferiori del 10% per le donne (ma anche per gli uomini, pari al 12%). In conclusione, l'evidenza empirica sin qui analizzata getta luce su alcuni dei meccanismi che influenzano il divario retributivo di genere, mostrando come una parte significativa della differenza dipenda dalla diversa distribuzione (e presenza) di donne e uomini tra professioni, settori e imprese. Tuttavia, esiste un problema di fondo più ampio, secondo cui una maggiore presenza femminile in un settore o professione sembra determinare una svalutazione di questi lavori, e a condizioni di lavoro e retribuzioni inferiori. La svalutazione del lavoro femminile, inoltre, sembra essere associata più alla presenza stessa delle donne, piuttosto che al tipo di lavoro svolto.

## CAPITOLO 4 - Conciliazione vita-lavoro, famiglia e figli

- *Negli ultimi decenni, la struttura della famiglia è cambiata, sono aumentate le famiglie monogenitoriali, e sono sempre di più gli anziani che vivono da soli. Le previsioni demografiche confermano, anche per il futuro, la tendenza all'aumento della quota di popolazione con bisogni di assistenza o supporto.*
- *Nel complesso, le donne dedicano molte ore in più al giorno, rispetto ai propri partner, alle attività domestiche e di cura: un divario che si amplia ulteriormente quando la donna non lavora. L'Italia si colloca nella parte alta della graduatoria per durata complessiva del lavoro femminile e per differenza nelle ore complessivamente lavorate rispetto agli uomini.*
- *Mentre il tempo degli uomini è prevalentemente lavoro pagato, quello delle donne include in larga misura lavoro domestico e di cura. Per un uomo, circa l'80% del tempo totale di lavoro è retribuito, mentre per una donna la quota di lavoro pagato scende, in media, al 45%.*
- *La maternità rappresenta uno dei fattori che maggiormente contribuiscono ad aumentare le differenze di genere, sia in termini di partecipazione al mercato del lavoro sia in termini di remunerazioni - fenomeno a cui è stato attribuito il nome di "motherhood penalty". Dopo la nascita di un figlio, la probabilità che una donna lasci il lavoro o riduca la propria partecipazione al mercato è tra le più alte in Europa.*
- *Uno dei paradossi del mercato del lavoro italiano è determinato dall'associazione tra tassi di fecondità e tassi occupazione femminile: proprio laddove le madri lavorano meno, si fanno anche meno figli. Mentre l'assenza di servizi di cura, la rigidità degli orari di lavoro e la limitata disponibilità di contratti part-time (volontari) rappresentano i principali ostacoli per le donne con figli che lavorano, resta da spiegare il fenomeno delle donne non lavorano e non fanno figli.*
- *Nella fascia d'età 50-64 anni, molte donne svolgono il duplice ruolo di lavoratrici e caregiver familiari. Circa il 16% fornisce assistenza regolare a persone anziane o con disabilità, contro il 10% degli uomini. Tuttavia, quando l'onere della cura supera le 10 ore settimanali, le attività di caregiving sono quasi esclusivamente appannaggio della popolazione femminile.*

Negli ultimi decenni, la struttura della famiglia è cambiata, sono aumentate le famiglie monogenitoriali, mentre sono sempre di più gli anziani che vivono da soli. Tra il 2009 e il 2024, la quota di famiglie composte da un solo adulto in Europa è aumentata del 7%, passando dal 30,2% al 37,1%; mentre la quota di persone di età pari o superiore a 65 anni che vivono sole è passata dal 30,6% al 32,0% (Eurostat, 2025). Le previsioni demografiche confermano, anche per il futuro, la tendenza all'aumento della quota di popolazione con bisogni di assistenza o supporto (Commissione Europea, 2023). Queste trasformazioni, unitamente al fatto che le donne continuano ad essere il principale riferimento dei servizi di cura all'interno delle famiglie, hanno messo in sofferenza il modello tradizionale familiare fondato sulla condivisione dei servizi di assistenza all'interno di famiglie multigenerazionali. I servizi di assistenza formale, nel frattempo, non si sono sviluppati a sufficienza per colmare il vuoto aperto dalla ridotta offerta familiare di servizi di assistenza; così, la cura dei figli e l'assistenza agli anziani, nella maggior parte dei casi, ricadono sulle donne. I successi delle donne, documentati nei precedenti capitoli, sia nell'istruzione, sia nella partecipazione al mercato del lavoro, non si sono tradotti in una divisione più equa dei lavori domestici e di cura, né in una maggiore presenza dei mariti nel lavoro domestico. Le donne, in generale, continuano a lavorare più ore in casa, ed è proprio con il matrimonio e la maternità che le disuguaglianze di genere si amplificano. Di fatto, come già visto in precedenza, il ruolo di assistenti familiari e addette ai compiti di cura per figli, anziani o familiari disabili, rappresenta per le donne un ostacolo fondamentale alla conciliazione delle esigenze di vita e lavoro, per tutta la vita.

In questo capitolo, analizziamo le principali dinamiche che ostacolano la conciliazione vita-lavoro in Italia, con particolare attenzione al lavoro non retribuito, ai costi della maternità (la cosiddetta *motherhood penalty*) e al ruolo di *caregiver* in età adulta che grava quasi esclusivamente sulle donne (il cosiddetto *gender care gap*).

#### *Il lavoro domestico e di cura non retribuito*

Il lavoro familiare rappresenta la macro-categoria che ricomprende tutte le attività non remunerate svolte per la gestione della famiglia e della casa. Le attività principali possono essere articolate in due componenti: il lavoro domestico, che include le attività legate alla gestione della casa (come

preparazione dei pasti, pulizie, bucato e stiratura, manutenzione dell'abitazione, spese e acquisti domestici e gestione delle utenze) e le attività connesse alla cura di familiari (come assistenza dei bambini, supporto educativo, supervisione dei minori, nonché l'assistenza degli adulti non autosufficienti).

La Tabella 3 riporta i dati tratti dall'indagine "Multiscopo delle famiglie: uso del tempo" <sup>6</sup> e documenta il tempo medio giornaliero dedicato alle attività di lavoro domestico e di assistenza e cura prestato da uomini e donne (in coppia) con un'occupazione stabile (ISTAT, 2022). La tabella mostra, con maggiore dettaglio rispetto ai dati presentati nei precedenti capitoli, l'esistenza di significativi divari di genere nella ripartizione del lavoro non retribuito.

**Tabella 3 – Tempo medio dedicato al lavoro domestico e di cura non retribuito per genere e tipologia di attività (hh:mm) - Coppia con entrambi i partner occupati**

Genere	Uomini		Donne	
	25-44 anni	45-64 anni	25-44 anni	45-64 anni
Tipo attività				
Lavoro familiare	2:37	2:13	5:15	4:34
Lavoro domestico	1:29	1:40	3:11	3:44
Cura di familiari conviventi	1:30	0:58	2:08	0:51

Nota: I valori sono espressi in formato (hh:mm) e rappresentano il tempo medio giornaliero (calcolato su 7 giorni) dedicato a ciascuna tipologia di attività.

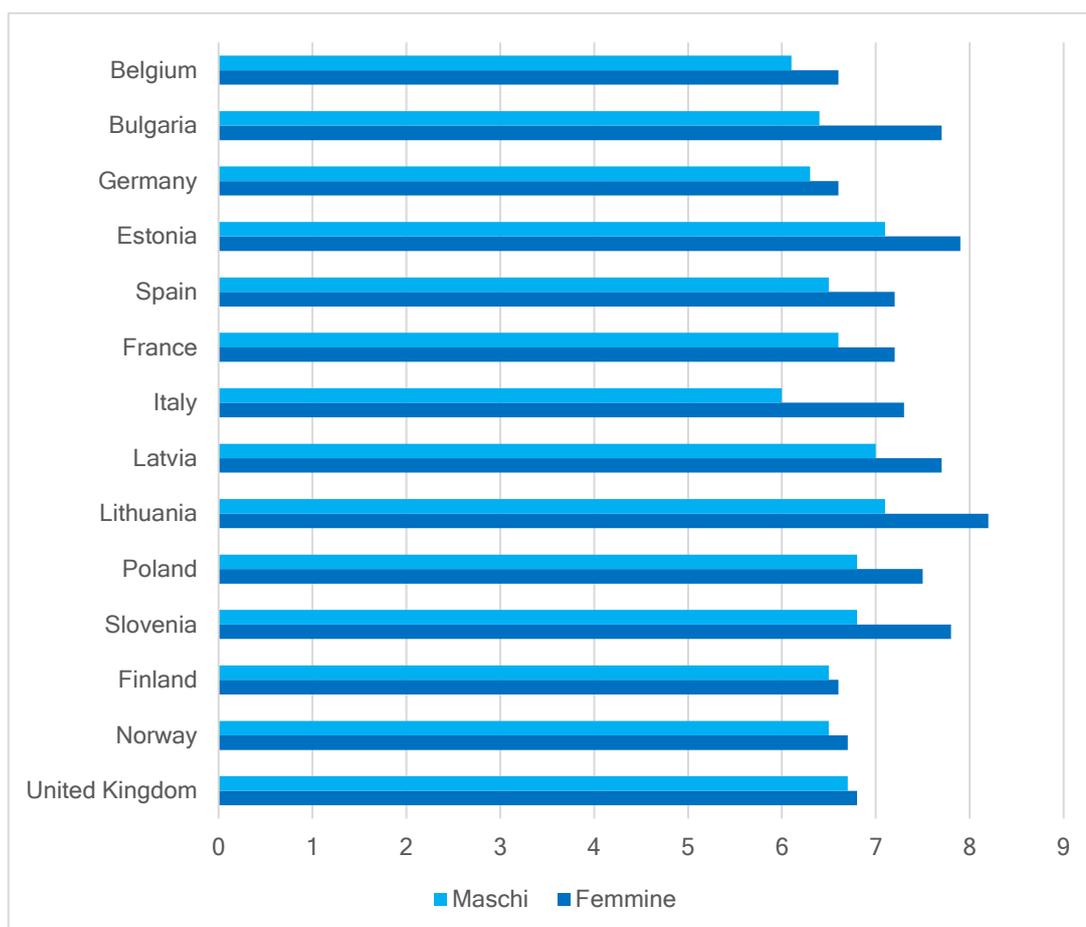
Fonte: Istat, Multiscopo sulle famiglie: uso del tempo, 2022

Nelle coppie in cui entrambi i partner sono occupati, le donne tra i 25 e i 44 anni dedicano in media più di 5 ore al giorno al lavoro familiare e più di 3 ore al lavoro domestico, a fronte di poco più di 2 ore e mezza e 1 ora e mezza, rispettivamente, degli uomini. Anche nelle attività di cura dei familiari (conviventi), la differenza resta significativa (2 ore e 8 minuti contro 1 ora e 30). Nel complesso, le donne dedicano molte ore in più al giorno, rispetto ai propri partner, alle attività domestiche e di cura, un divario che si amplia ulteriormente quando la donna non lavora.

<sup>6</sup> L'indagine "Multiscopo delle famiglie: uso del tempo" fa parte di un sistema integrato di indagini con informazioni sulle modalità di fruizione del tempo degli individui e delle famiglie.

Questi divari di genere non sono tuttavia una prerogativa esclusivamente italiana. La figura 14 riporta il tempo medio giornaliero complessivo dedicato al lavoro — somma di lavoro retribuito e lavoro non retribuito, sia come attività principale, sia secondaria — da uomini e donne in diversi paesi europei (Eurostat, 2022). In tutti i paesi, le donne lavorano complessivamente più ore degli uomini. L'Italia si colloca nella parte alta della graduatoria per durata complessiva del lavoro femminile e per differenza nelle ore complessivamente lavorate rispetto agli uomini, mentre nei paesi scandinavi e nel Regno Unito tale differenza è minima. Tuttavia, la differenza più significativa non sta tanto nella differenza delle ore complessivamente lavorate, ma nel fatto che la quota più rilevante del lavoro prestato dalle donne è costituita da attività non retribuite.

**Figura 14 – Tempo totale di lavoro (retribuito e non retribuito) per genere nei Paesi europei**



Fonte: Eurostat, Harmonised European Time Use Surveys, 2014

Mentre il tempo degli uomini è prevalentemente lavoro pagato, quello delle donne include in larga misura lavoro domestico e di cura. Per un uomo che lavora

a tempo pieno, circa l'80% del tempo totale di lavoro è retribuito, mentre per una donna la quota di lavoro pagato scende al 45%.

Ciò significa che, a parità di tempo complessivo dedicato al lavoro, le donne italiane svolgono quasi la metà delle ore in attività non pagate (cura dei figli, gestione della casa, assistenza ai familiari). Il dato colloca l'Italia tra i paesi europei più lontani dal modello “*dual earner / dual carer*”, tipico del Nord Europa, in cui la partecipazione al lavoro e alla cura sono più equi e diffusi. Nei Paesi scandinavi, la distribuzione tra lavoro retribuito e non retribuito tra madri e padri è più simmetrica, anche grazie a servizi per l'infanzia capillari, congedi paritari e maggiore flessibilità organizzativa.

Queste differenze sono evidenziate chiaramente nella figura 15 che riporta, per l'Italia, la composizione del lavoro complessivo distinguendo, da un lato, tra lavoro retribuito e lavoro familiare, e dall'altro lato tra diverse condizioni occupazionali della coppia.

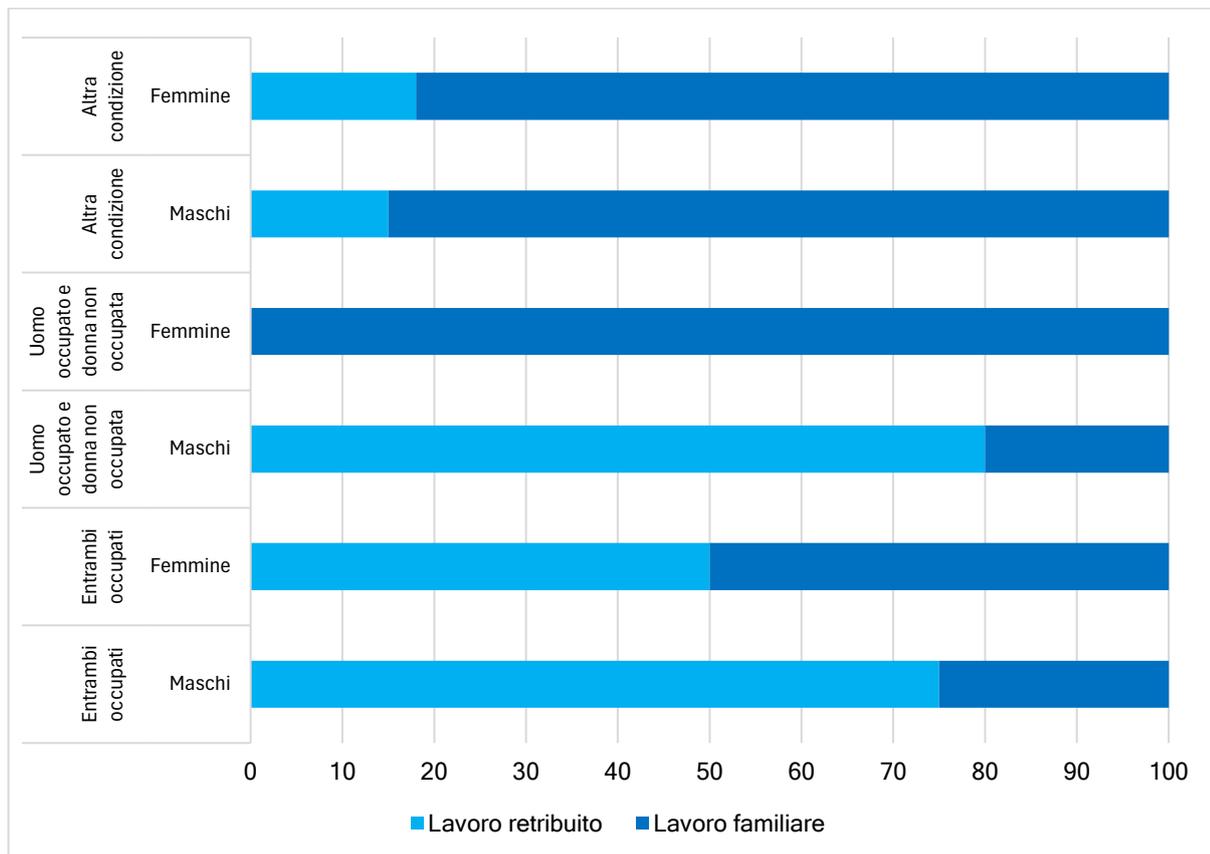
In particolare, vengono analizzate le seguenti tipologie familiari:

- (i) coppie con entrambi i partner occupati;
- (ii) coppie con uomo occupato e donna non occupata;
- (iii) altre condizioni (ad esempio disoccupati, pensionati o studenti).

La figura 15 riporta la quota percentuale di lavoro retribuito e lavoro familiare svolto da uomini e donne all'interno di ciascuna categoria. Nelle coppie in cui entrambi i componenti sono occupati, il tempo maschile è dominato dal lavoro retribuito (circa il 70–75% del totale), mentre quello femminile si divide quasi in modo simmetrico tra lavoro pagato e familiare (45% retribuito e 55% non retribuito).

Ciò implica che, anche tra le donne con occupazione a tempo pieno, la “seconda giornata” di lavoro domestico resta la norma. Il divario osservato si amplifica nelle coppie tradizionali (uomo occupato, donna non occupata), dove la quasi totalità del tempo femminile è assorbita dal lavoro familiare, mentre quello maschile resta centrato sull'attività retribuita.

**Figura 15 – Composizione del lavoro retribuito e familiare per genere e condizione occupazionale in Italia**



Fonte: Eurostat, Harmonised European Time Use Surveys, 2014

In queste configurazioni, il modello di *breadwinner* maschile e *caregiver* femminile risulta ancora dominante. Infine, nella categoria “altre condizioni”, le differenze si mantengono: anche tra pensionati o persone fuori dal mercato del lavoro, le donne dedicano una quota significativa del loro tempo alla cura di altri, dimostrando che la disparità non è legata solo alla fase occupazionale, ma accompagna l’intero ciclo di vita.

Tradotto in termini monetari, il lavoro di cura non retribuito vale complessivamente oltre 50 miliardi di euro all’anno, di cui più di due terzi generati dalle donne. Ciò significa che una parte consistente della produttività sociale rimane invisibile nei conti economici, ma ha effetti diretti sulle opportunità professionali e sul reddito femminile. Nel complesso, i dati mostrano che il tempo dedicato dalle donne al lavoro non retribuito costituisce

un'attività essenziale per il benessere collettivo, che tuttavia comprime la loro partecipazione al mercato del lavoro e riduce, nel tempo, retribuzioni e pensioni.

### *Il legame tra maternità e carriera*

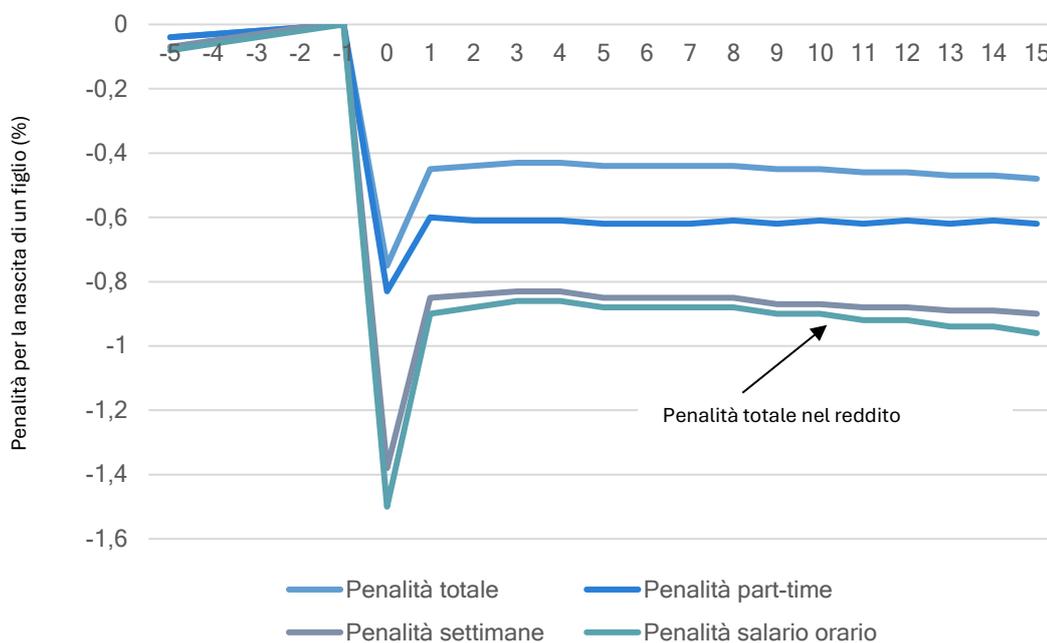
Il legame tra maternità e carriere femminili è uno degli aspetti più critici delle disuguaglianze di genere. Alcuni recenti studi hanno messo chiaramente in evidenza come la maternità rappresenti uno dei fattori che maggiormente contribuiscono ad aumentare le differenze di genere, sia in termini di partecipazione al mercato del lavoro sia in termini di remunerazioni (Martino 2017, Lucifora et al 2021). Per le donne, la nascita di un figlio si traduce in prospettive di carriera ridotte e retribuzioni più basse, fenomeno a cui è stato attribuito il nome di *motherhood penalty* cioè, una penalità economica e professionale associata alla maternità. Curiosamente, mentre l'andamento di occupazione e retribuzioni di uomini e donne prima della nascita di un figlio sono – a parità di altre condizioni – molto simili, dopo la nascita di un figlio madri e padri evidenziano tendenze divergenti. Le madri sperimentano un'immediata riduzione di ore lavorate e retribuzioni, mentre per i padri le condizioni sono essenzialmente inalterate. Anzi per alcuni padri, la nascita di un figlio viene a coincidere con un avanzamento di carriera.

Il fenomeno della *motherhood penalty* è stato studiato in moltissimi paesi e contesti diversi, evidenziando una significativa eterogeneità tra i paesi sia nei divari salariali, sia nella persistenza dei divari nel tempo: in alcuni casi fino a 20 anni (Kleven et al. 2019). Anche nei paesi nordici, solitamente presi a modello per la parità di genere, la penalità economica associata alla nascita di un figlio interessa la maggioranza delle madri e, nel lungo periodo, può comportare una riduzione di quasi il 30%. Nei paesi anglosassoni, come il Regno Unito e gli Stati Uniti, la penalizzazione per le madri risulta essere maggiore immediatamente dopo la nascita, ma tende a ridursi nel tempo con la scolarizzazione di figli (dopo 10 anni, tra il 30 e 40%). Nei paesi continentali, come Francia e Germania, la penalizzazione nel primo anno di vita del bambino è molto elevata (tra il 50 e 60%) e principalmente trainata dalla disponibilità dei congedi parentali (Kleven et al. 2019). L'Italia non fa eccezione al quadro sin qui descritto. Uno studio di Martino (2017) stima per le madri italiane una penalità retributiva del 35% rispetto alla retribuzione pre-maternità. Un dato che probabilmente è inferiore alla realtà, visto che circa una donna su due non ritorna più al lavoro dopo la maternità.

Infatti, la figura 16, tratta da uno studio di Casarico e Lattanzio (2023), mostra come fino a 15 anni dopo la nascita di un figlio, i redditi delle madri siano ancora inferiori di circa il 52% (in figura 16 è riportata la scala logaritmica) se confrontati con il livello precedente la nascita del figlio.

La penalizzazione maggiore risulta imputabile alla riduzione delle settimane lavorate (circa il 70% del totale) e, a seguire in importanza, al lavoro part-time (circa il 20%).

**Figura 16 – Scomposizione della penalizzazione del reddito totale (Italia)**



note: Penalità totale nel (logaritmo) reddito annuale, scomposta in: effetto salario orario, settimane lavorate e contratto part-time.

Fonte: Casarico e Lattanzio (2023)

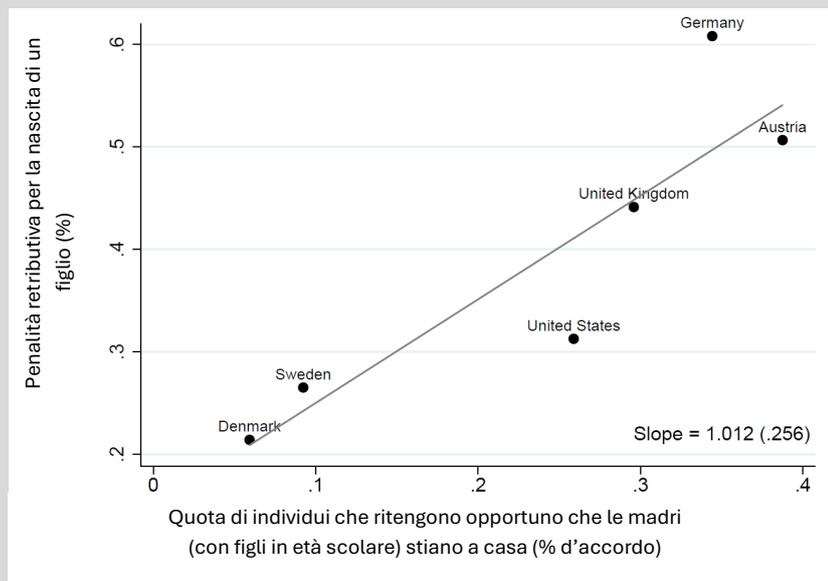
In Italia quindi, la maternità incide sulla partecipazione delle madri al lavoro più di ogni altro fattore. A titolo di esempio, confrontando la partecipazione delle donne danesi con quelle italiane, successivamente alla gravidanza, si nota come i tassi in Danimarca siano circa 30 p.p. più elevati che in Italia. A questo si aggiunge uno dei paradossi del mercato del lavoro italiano, determinato dall'associazione tra tassi di fecondità e tassi occupazione femminile: laddove le madri lavorano meno, si fanno anche meno figli. Questo paradosso fa venir meno una delle principali spiegazioni solitamente avanzate per giustificare la bassa natalità e cioè che siano le difficoltà di conciliazione vita-lavoro ad impedire alle donne italiane di avere dei figli.

Se l'assenza di servizi di cura, la rigidità degli orari di lavoro e la limitata disponibilità di contratti part-time (volontari) caratterizzano la vita delle donne con figli che lavorano, resta da spiegare il resto del mondo femminile che non lavora e non fa figli. La spiegazione deve essere quindi cercata altrove, e precisamente nel contesto culturale e nelle norme sociali che assegnano alle donne la responsabilità dei carichi familiari e di cura della casa.

### BOX A.5 – Penalità retributiva e norme sociali

Uno studio di confronto internazionale (Kleven et al. 2019) ha cercato di mettere in relazione la penalizzazione (totale) per la nascita di un figlio e l'esistenza di norme di genere in diversi paesi. L'esistenza di norme di genere viene fatta risalire ad una visione stereotipata del lavoro in cui ci si attende che le madri con figli in età (pre)scolare restino a casa e non lavorino (dati ISSP).

Figura A – Correlazione tra penalizzazione e norme sociali riguardo al lavoro delle donne



Note: Penalizzazione retributiva e norme di genere emerse (dati ISSP). La norma di genere fa riferimento alla domanda se “*sia opportuno o meno per le donne con figli in età prescolare (o che frequentano la scuola) lavorare fuori casa oppure se sia meglio rimanere a casa*”. La figura mette a confronto le penalizzazioni per i figli con la percentuale di intervistati che concordano sul fatto che le donne dovrebbero rimanere a casa.

Fonte: Kleven et al. (2019)

La figura A mostra una correlazione positiva molto forte tra i paesi. In altre parole, i paesi in cui la penalizzazione nel reddito per la nascita del figlio è maggiore sono quegli stessi in cui è anche maggiore la quota di persone che ritiene opportuno che “*una madre con figli piccoli stia a casa*” (come in Germania e Austria).

Viceversa, paesi in cui la penalizzazione è bassa è anche minore la quota di persone con una visione stereotipata del lavoro (come in Svezia e Danimarca).

---

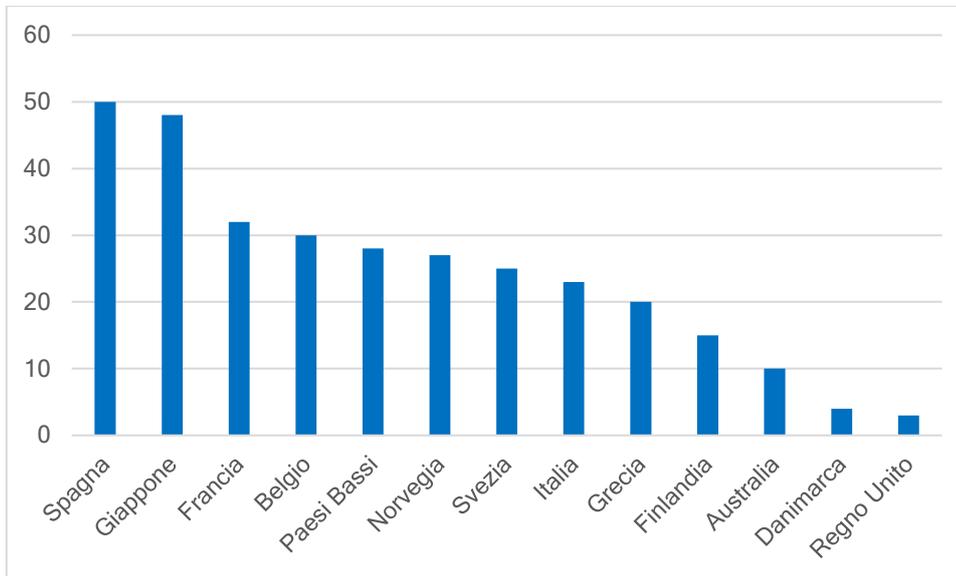
### *Quale ruolo per il congedo di maternità e parentale*

Il congedo di maternità e quello parentale sono le due principali politiche, presenti in gran parte dei paesi, per aiutare i genitori che lavorano, ma soprattutto le madri, a conciliare lavoro e responsabilità familiari. L'idea di fondo è quella di consentire ai genitori di fruire di un periodo di congedo - in corrispondenza della nascita di un figlio - e di mantenere il posto di lavoro facilitando il reinserimento al lavoro. Se confrontato con la media dei paesi OCSE, in Italia il congedo di maternità è relativamente generoso, sia in termini di durata, sia in termini di quota della retribuzione percepita (di solito pari all'80% con integrazione della parte residuale, come previsto dai CCNL, da parte del datore di lavoro) (Family OECD Database, OCSE 2023). Da questo punto di vista, la generosità del congedo di maternità in Italia, sia in termini di lunghezza, sia di tasso di sostituzione dell'indennità, è sempre stata considerata indice di civiltà e benessere sul lavoro. Tuttavia, negli anni più recenti, le politiche di congedo parentale hanno cominciato ad essere messe in discussione, sia per i costi economici, sia per gli effetti inattesi. Infatti, lunghi periodi di congedo possono produrre l'effetto controverso di ridurre l'attaccamento delle madri al mercato del lavoro e svalutare il loro capitale umano, rendendo quindi più difficile il loro reinserimento al lavoro. Vista la bassa partecipazione delle donne e l'elevato tasso di abbandono del posto di lavoro dopo la maternità qualche dubbio è legittimo. In particolare, gran parte delle analisi condotte in vari paesi stentano a trovare evidenza a favore del fatto che congedi di maternità più generosi siano associati ad una maggiore partecipazione e occupazione delle madri (Zurla, 2022).

Per incentivare un maggior bilanciamento dei carichi di responsabilità familiare tra i genitori, e un maggior coinvolgimento dei padri nelle attività di cura, una parte del congedo parentale è stato riservato in esclusiva ai padri e incrementato nel tempo (il congedo di paternità obbligatorio è di 10 giorni). Tuttavia, come mostrano i dati dell'Inps, il tasso di adozione da parte dei padri è ancora relativamente basso: nel 2023, meno di un padre su tre ha usufruito del congedo. Inoltre, come riportato in figura 17, in Italia meno del 20% del totale dei congedi

parentali previsti è riservato ai padri, un dato ancora piuttosto basso se confrontato con la media dei paesi OCSE.

**Figura 17 – Congedo di paternità rispetto al totale degli altri congedi**



note: Numero di settimane di congedo di paternità rispetto totale nel (logaritmo) reddito annuale, scomposta in: effetto salario orario, settimane lavorate e contratto part-time.

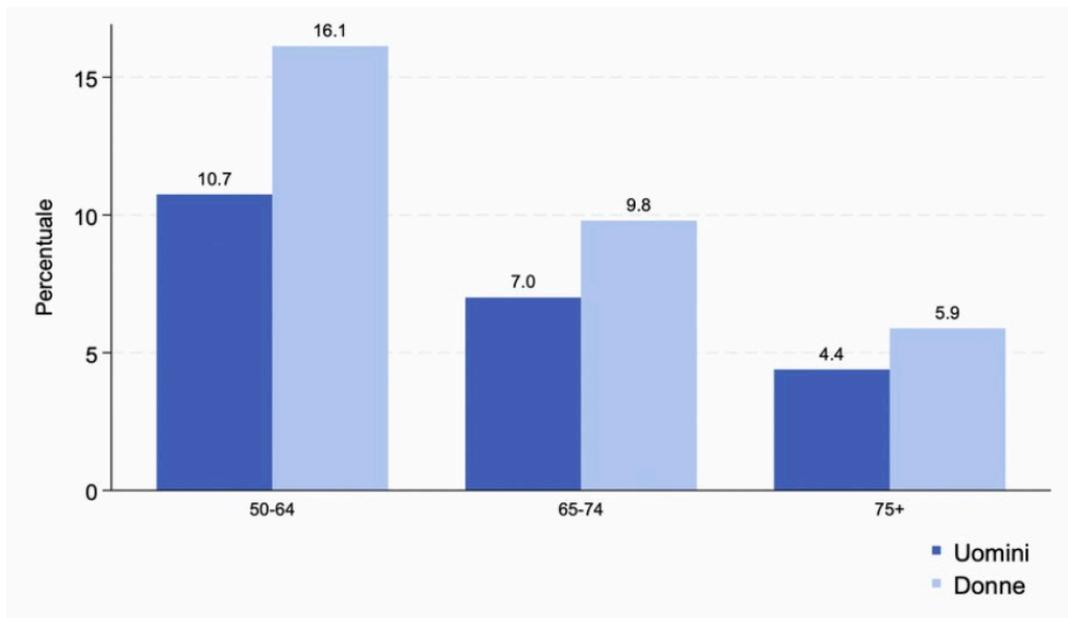
Fonte: Family OECD Database, OCSE 2023

### *Il “gender care gap” delle donne*

Il ruolo delle donne come prestatrici di cure nel ciclo di vita non si esaurisce con la maternità e la crescita dei figli. Esiste infatti un secondo momento, generalmente tra i 50 e i 64 anni, in cui responsabilità di cura non retribuite ricadono nuovamente e quasi esclusivamente sulle donne. Quelle stesse donne che si trovano a svolgere il duplice ruolo di lavoratrici e assistenti di nipoti, genitori anziani o familiari non autosufficienti. Secondo i dati Eurostat (EHIS, 2019), il 16% delle donne tra 50 e 64 anni fornisce assistenza regolare a persone con problemi di salute o disabilità, contro il 10,7% degli uomini. La Figura 18 mostra alcuni dati relativi al “gender care gap” relativo ai soggetti che forniscono assistenza settimanale a persone con problemi legati all’invecchiamento, patologie croniche o infermità. In tutte le fasce d’età analizzate (50-64, 65-74 e 75+), le donne rappresentano una percentuale maggiore di *caregiver* rispetto agli uomini. La fascia d’età con la maggiore percentuale di *caregiver* è quella dei 50-64 anni, dove anche il *gender care gap* è più elevato (il 16 % donne rispetto al 10,7% degli uomini).

Tra gli over 65 la percentuale diminuisce per entrambi i generi, principalmente perché aumenta la probabilità di essere destinatari piuttosto che fornitori di cure.

**Figura 18 – Caregiver per genere e classe d'età**



Fonte: Eurostat, Indagine Europea sulla Salute, 2019

Questi dati sono coerenti con le indagini sul *caregiving* a livello europeo, che individuano le donne, nella fascia 50-64 anni, tra principali prestatori di cure informali non retribuite: in media il tempo destinato alle cure occupa più di 10 ore settimanali. Quello che, tuttavia, è significativo riguardo alla distribuzione di genere nel *caregiving* riguarda l'intensità dell'impegno. Entro le 10 ore settimanali di assistenza, le differenze tra impegno femminile e maschile, pur essendo più elevate per le donne, sono relativamente contenute (in media il 6% in più per le donne). Quando, tuttavia, l'onere della cura supera le 10 ore settimanali, le attività di *caregiving* diventano quasi esclusivamente appannaggio della popolazione femminile e il "gender care gap" raggiunge in Italia circa i 42 p.p. (Balduini e Gualtieri, 2025). In altre parole, quando il *caregiving* riguarda un'attività onerosa che richiede un impegno consistente, sono le donne a farsene carico in misura predominante. Soprattutto quando le attività di *caregiving* vengono svolte senza un adeguato supporto da parte dei servizi pubblici, le conseguenze nelle disparità nei carichi e nei ruoli svolti

sollevano interrogativi importanti sull'impatto che l'attività di cura comporta per la carriera delle donne.

Chi presta servizi di cura, infatti, spesso deve ridurre l'orario di lavoro, rinunciare ad avanzamenti di carriera e, troppo spesso, lasciare il lavoro. Nel ciclo di vita delle donne, le attività di cura si trasformano in un ulteriore ostacolo all'inclusione lavorativa, con conseguenze economiche e sociali anche dopo l'uscita dal mercato del lavoro nell'accesso alla pensione.

## CAPITOLO 5 - Le donne e la pensione

- *Il gender gap pensionistico in Italia è pari al 28,6%, un reddito pensionistico che per le donne è inferiore di quasi un terzo rispetto a quello degli uomini.*
- *Le riforme pensionistiche si sono occupate meno di garantire una maggiore equità di genere. Gli effetti distributivi delle ultime riforme hanno reso più difficile per le donne raggiungere i requisiti di anzianità necessari per il pensionamento anticipato.*
- *Le donne sono sovrarappresentate tra i percettori di pensioni assistenziali e di reversibilità, mentre gli uomini accedono prevalentemente a pensioni (dirette) da lavoro. Questo implica maggiore vulnerabilità e dipendenza economica dal reddito dei familiari.*
- *La distribuzione dei redditi pensionistici mostra come le donne sono concentrate nelle fasce di reddito più basse: circa l'80% delle pensioni erogate nella fascia fino a 10.000 euro annui sono femminili, mentre nelle fasce più alte la prevalenza è maschile.*
- *Una delle principali cause dei divari di genere nei redditi da pensione è da ricercare nelle attività di cura non retribuite che gravano principalmente sulle donne. In un contesto di crescente richiesta di assistenza la posizione femminile nel sistema pensionistico rischia di aggravarsi ulteriormente.*
- *Il gender gap pensionistico rappresenta il risultato cumulativo delle disuguaglianze di genere lungo l'intero ciclo di vita, legate alla motherhood penalty, alla segregazione del mercato del lavoro e alla persistenza di norme e stereotipi di genere.*
- *In una società che invecchia, la disponibilità di servizi di cura per bambini e anziani assume un ruolo centrale. Non è basta potenziare l'assistenza agli anziani, è necessario garantire i servizi per l'infanzia, la cui carenza penalizza soprattutto le madri e alimenta la motherhood penalty, con effetti che si protraggono, nel ciclo di vita, fino alla vecchiaia.*

Negli ultimi decenni, l'aumento dell'aspettativa di vita delle persone ha spinto molti governi, tra cui l'Italia, a rivedere i criteri di accesso alla pensione spostando in avanti, secondo la regola “*live longer, work longer*”, i requisiti di età per la pensione ordinaria. Le varie riforme, che dagli anni Novanta in poi si sono succedute, hanno avuto come obiettivo primario quello di garantire la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico. Da un lato, per far fronte all'ondata di pensionamenti della generazione dei *baby boomer* e dall'altro per compensare il deterioramento il tasso di dipendenza, dato dal rapporto tra lavoratori attivi e pensionati. Dalla riforma “Dini” del 1995, alla riforma del 2011 (Legge 214/2011) nota come “Riforma Fornero”, fino ad oggi, l'obiettivo ha riguardato la gestione dell'aumento dell'aspettativa di vita e il passaggio al sistema contributivo, per garantire l'equilibrio del sistema preservando l'equità intergenerazionale. Quello di cui le varie riforme si sono occupate meno è stato garantire anche una maggiore equità di genere, che è stata via via alterata nei suoi effetti distributivi sulle carriere di lavoratrici e lavoratori. Ad esempio, la riforma “Fornero” ha modificato l'età di accesso alla pensione di vecchiaia equiparando l'età per le donne a quella degli uomini. Quindi se per gli uomini, in termini di regole di accesso alla pensione di vecchiaia, la riforma non ha cambiato praticamente nulla, per le donne nate nel 1952 (prima coorte soggetta alla riforma) il requisito di età è passato da 60 a 64 anni e da 60 a 67 anni per le nate dal 1953 in poi. Criteri anagrafici e contributi omogenei tra uomini e donne hanno reso più difficile per le donne raggiungere i requisiti di anzianità per il pensionamento. Il legame tra contributi e pensioni, seppur necessario per garantire la sostenibilità generazionale, finisce per penalizzare i segmenti più fragili del mercato del lavoro, nella fattispecie le donne che hanno carriere interrotte e più discontinue. Di fatto le donne tendono ad andare in pensione più tardi e con benefici pensionistici inferiori. I divari di genere si traducono in differenze rilevanti nella distribuzione delle tipologie di pensione, nel numero di prestazioni erogate e negli importi medi percepiti.

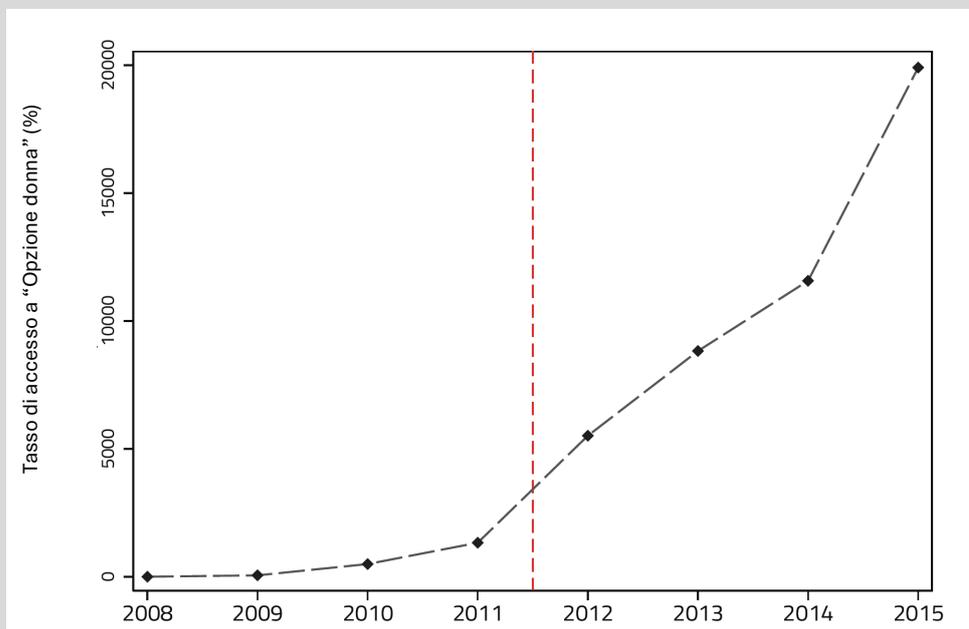
---

#### **BOX A.6 – Gli effetti di “Opzione donna” sulle decisioni di pensionamento**

La riforma “Fornero” del 2011 non ha modificato la possibilità per le donne di anticipare il pensionamento, attraverso l'istituto “Opzione donna” che consente l'accesso alla pensione 35 anni di contributi e 57 anni d'età. Il trattamento pensionistico in questo caso viene interamente ricalcolato con il metodo

contributivo, cioè sui contributi versati nel corso dell'attività lavorativa e generalmente meno generoso rispetto al calcolo con il metodo retributivo.

**Figura A – Numero di donne che hanno scelto “Opzione Donna” per il pensionamento (settore privato, 2008 – 2015).**



Nota: La linea rossa verticale tratteggiata indica l'anno di introduzione della Riforma Monti-Fornero.  
 Fonte: tratto da Bassoli e Brilli (2016). Dati INPS, *XXIII Rapporto Annuale INPS*.

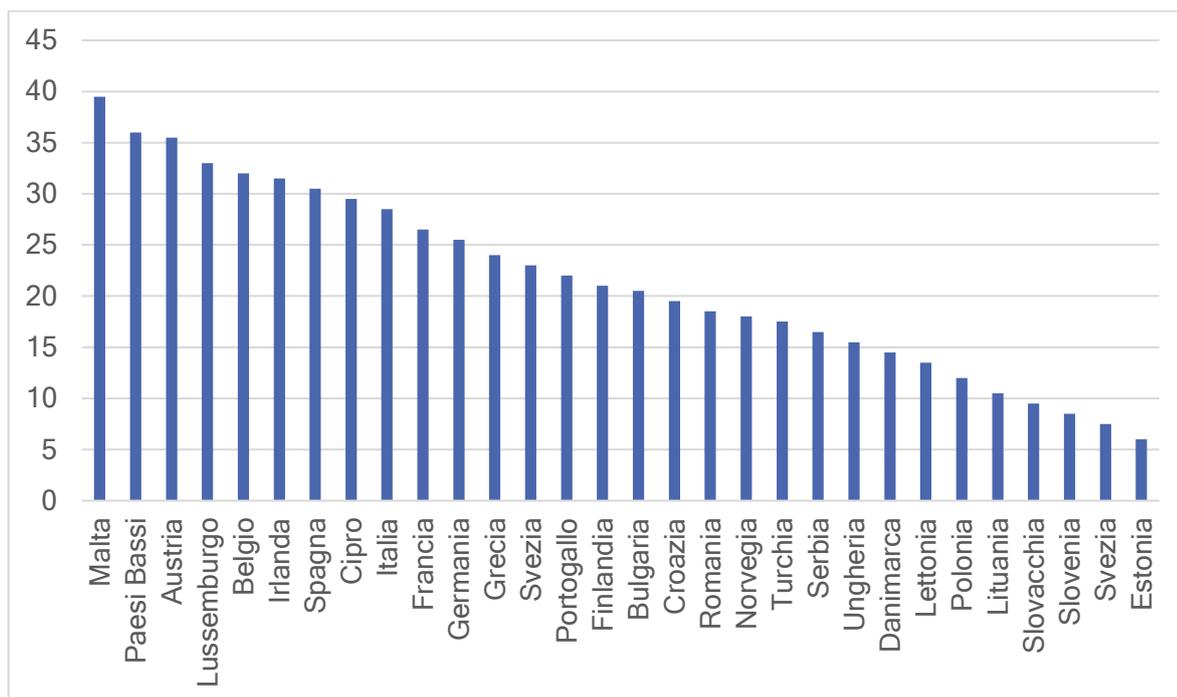
La Figura A mostra il numero di donne che hanno utilizzato tale istituto dalla sua introduzione, nel 2008, fino al 2015. Si nota come il numero di donne che hanno scelto “Opzione donna” per il ritiro anticipato dal mercato del lavoro sia aumentato significativamente dopo la Riforma “Fornero”, rispetto agli anni precedenti. Ciò appare sorprendente alla luce del costo implicito in termini di riduzione del trattamento pensionistico – a parità di altre condizioni – rispetto a quello (potenziale) al raggiungimento dei requisiti di vecchiaia. Uno studio di Bassoli e Brilli (2016) mostra che le donne che hanno utilizzato “Opzione donna” per anticipare il pensionamento sono quelle che - per motivi familiari, problemi di salute o disoccupazione - hanno avuto carriere più discontinue. Sono quindi le donne con carriere già più vulnerabili che, probabilmente per necessità, hanno scelto di anticipare l'uscita dal lavoro e hanno sopportato i maggiori costi.

### I divari pensionistici di genere

La Figura 19 riporta i dati di Eurostat relativi divari pensionistici di genere, il cosiddetto *gender gap* pensionistico, confrontando l'Italia con il resto dei paesi europei.

L'Italia, nel 2024, presenta un divario di quasi il 29%, al di sopra della media europea (pari al 27%). Un vecchio rapporto dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE, 2015), analizzando più di 10 anni fa il gap di genere nelle pensioni europee concludeva che "le donne anziane in Europa sono più povere, percepiscono pensioni inferiori rispetto agli uomini in tutti gli stati e sono più a rischio di povertà". Negli ultimi 10 anni, tuttavia, la situazione in Europa non è cambiata molto.

**Figura 19 - Gender gap pensionistico nei Paesi europei (% , 2024)**



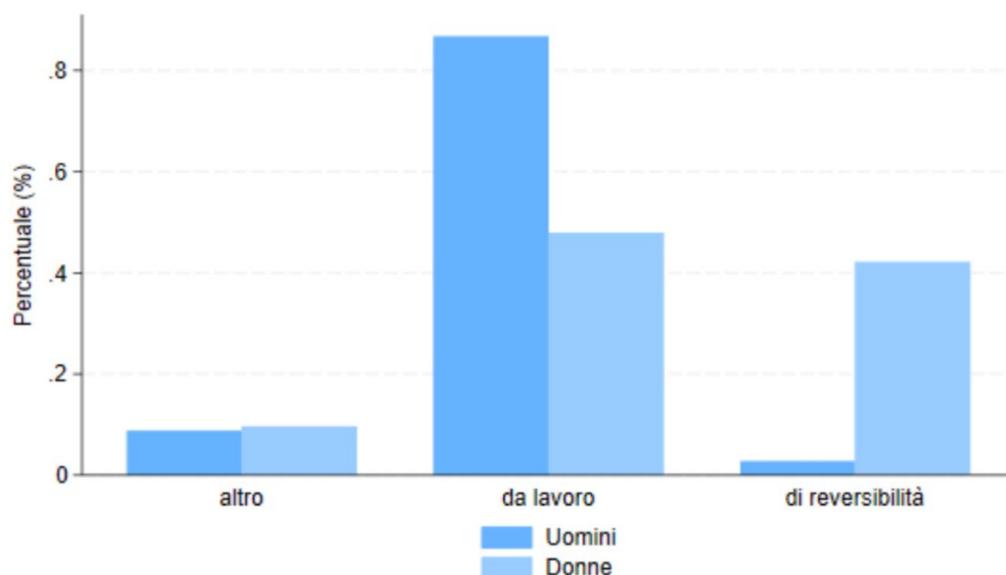
Fonte: Eurostat, *Gender gap* pensionistico (Online code: ilc\_pnp13), 2024.

In termini di redditi pensionistici, i dati dell'INPS relativi all'Italia per il 2025 (prima metà dell'anno) mostrano un livello (medio) pensionistico pari a circa 1.480 euro al mese per gli uomini e di circa 1.010 euro per le donne, con una differenza di circa 470 euro al mese. Questo si traduce in un divario percentuale di circa il 35%, a conferma del fatto che le donne ricevono un reddito da pensione inferiore di più di un terzo rispetto agli uomini. In altre parole, il reddito

pensionistico riassume tutte le differenze accumulate nel corso del ciclo di vita dalle donne sia in termini di minori retribuzioni e maggiore incidenza del part-time, sia a causa di carriere più discontinue.

Oltre agli importi, una differenza importante risiede nelle diverse tipologie pensionistiche erogate. La figura 20 mostra come le donne tendano ad essere sovrarappresentate tra i percettori di pensioni di reversibilità (dopo il decesso del coniuge) e in parte pensioni di “altro tipo” (tipicamente pensioni per superstiti, assegni pensionistici assistenziali), ovvero tipologie di pensioni che non sono associate al lavoro. Per la maggioranza degli uomini invece il reddito da pensione è associato principalmente alla pensione da lavoro.

**Figura 20 - Tipologie di pensione percepite da uomini e donne in Italia (%)**



Fonte: Banca d'Italia. Indagine sui bilanci delle famiglie italiane, 2022

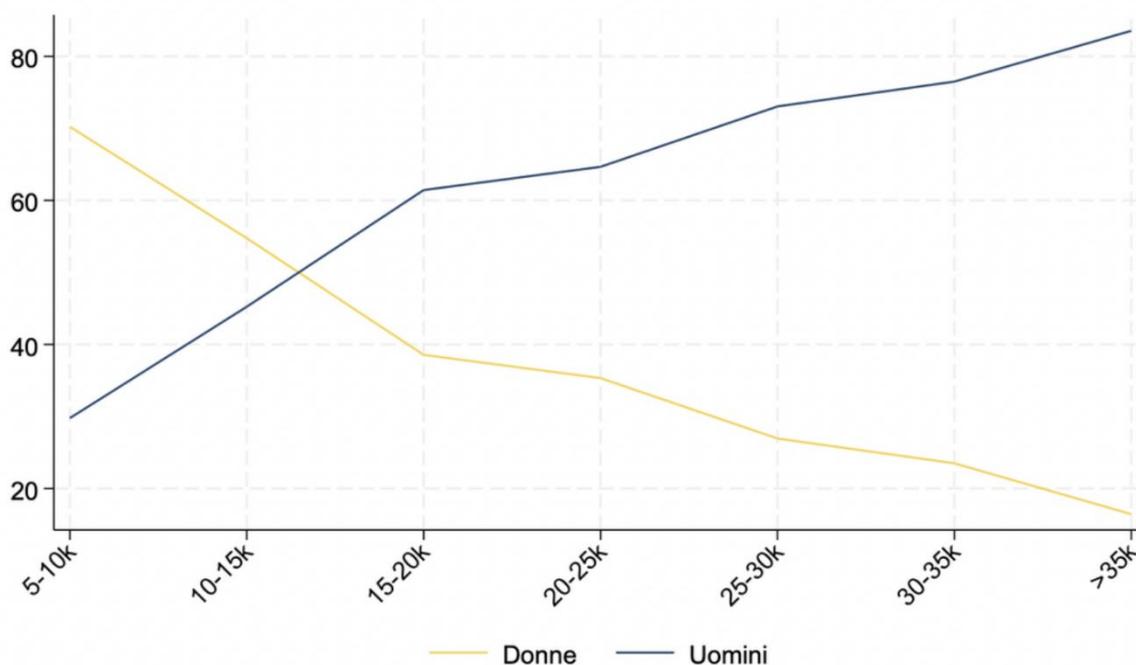
Questi dati evidenziano come le carriere femminili, caratterizzate spesso da una contribuzione più discontinua rispetto a quelle maschili, finiscano per determinare una minore autonomia economica e, di conseguenza, una maggiore esposizione al rischio di vulnerabilità e povertà in vecchiaia. Ciò è confermato anche osservando semplicemente la distribuzione degli importi pensionistici in classi di reddito, per uomini e donne. Come si vede nella figura 21, le pensioni femminili tendono ad essere fortemente concentrate nelle classi di reddito

pensionistico più basse (al di sotto dei 15mila euro anno), rispetto agli uomini che invece sono sovrarappresentati nelle classi di reddito pensionistico più alte (al di sopra dei 35mila euro anno).

Tra coloro che percepiscono una pensione inferiore ai 10mila euro annui, le pensioni femminili rappresentano oltre l'80% del totale. Al contrario, nelle fasce di reddito pensionistico superiori ai 30mila euro annui, il rapporto si inverte e gli uomini rappresentano l'80% dei redditi totali delle pensioni (figura 21).

Gli studi che hanno indagato le cause dei divari di genere nei redditi pensionistici giungono tutti alla medesima conclusione, e cioè che il fattore principale sia da ricercare nel lavoro di cura non retribuito che grava principalmente sulle donne (si veda capitolo 4). In un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione, e di crescente richiesta di assistenza la posizione femminile nel sistema pensionistico rischia di aggravarsi ulteriormente.

**Figura 21 - Distribuzione degli importi pensionistici (uomini e donne, Italia 2022, in %)**



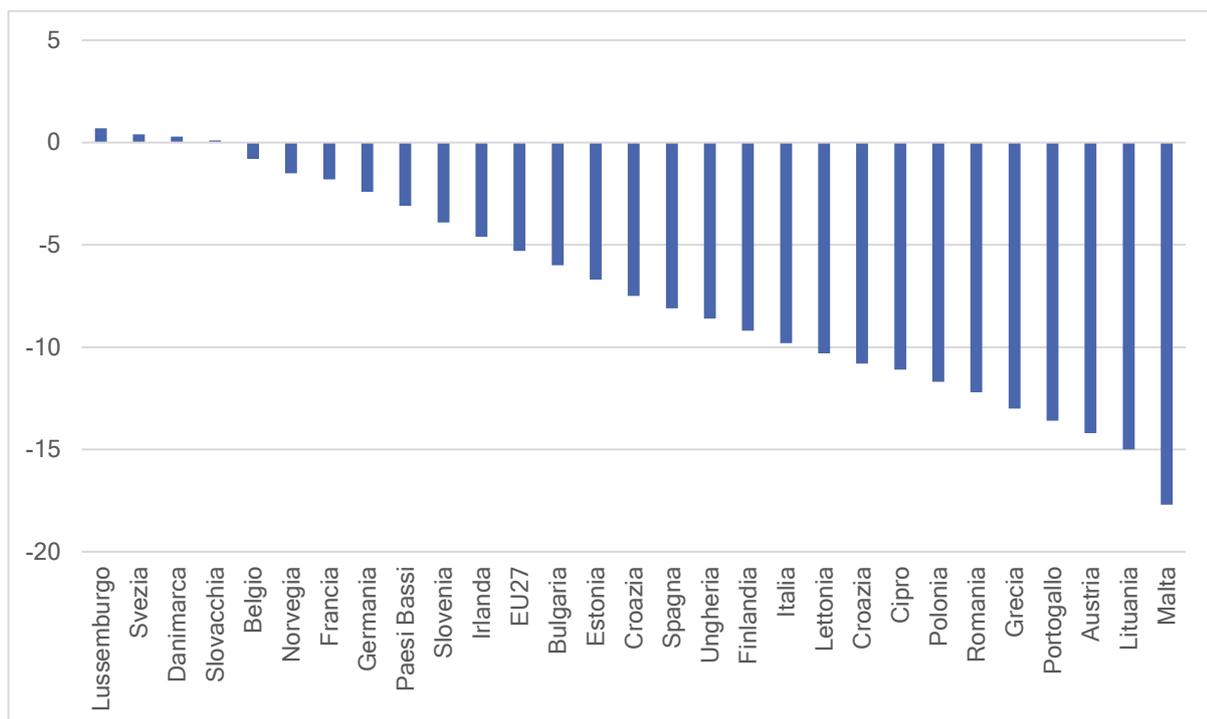
Fonte: Banca d'Italia. Indagine sui bilanci delle famiglie italiane, 2022

### Rischio di povertà

Un ulteriore elemento di vulnerabilità è rappresentato dalla maggiore aspettativa di vita delle donne, che nel corso del ciclo di vita comporta una permanenza più lunga nella condizione di pensionato, spesso con assegni insufficienti e maggiore vulnerabilità economica.

Soprattutto per le donne che vivono sole, il rischio di povertà in età anziana è spesso una realtà. In Italia, le famiglie monoreddito e le donne over 65 sono tra i gruppi più colpiti dalla povertà relativa, a conferma di come le disuguaglianze si accumulino lungo l'intero ciclo di vita. La Figura 22 mostra il divario di genere nel rischio di povertà (relativa) per gli over 65 in Europa. In Italia il differenziale di genere nel rischio di povertà è pari a 9 p.p. a sfavore delle donne, più elevato rispetto alla media europea (pari a 6 p.p.).

**Figura 22 - Differenza di genere nel rischio di povertà over 65 – Paesi UE (punti percentuali)**



Fonte: Eurostat (2024), *Risk of poverty* [ilc\_pnp12]

I dati relativi all'Italia confermano questa criticità. La tabella 4 riporta la percentuale di persone a rischio di povertà per genere e classi di età (più di 65 e meno di 65). Tra le donne over 65 il 29,5% è a rischio di povertà, rispetto al 20,3% degli uomini, con un divario di 9,2 punti percentuali. Il maggior rischio di povertà

per le donne è presente anche nella fascia sotto i 65 anni (27,5% per le donne contro 20,5% per gli uomini).

Nel maggior rischio di povertà conta non solo il divario di genere negli importi dei redditi pensionistici, ma anche la probabilità di accedere ad un trattamento pensionistico.

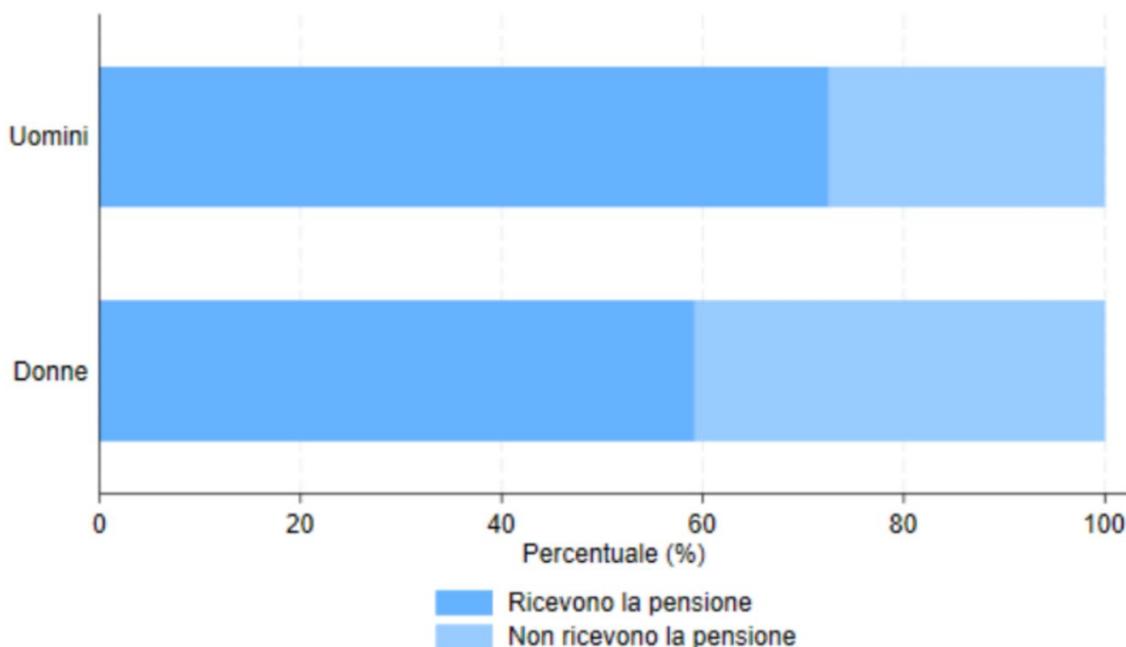
**Tabella 4 - Rischio di povertà per genere e fascia d'età in Italia (% , 2024)**

Persone a rischio di povertà (%)	Maschi	Femmine	Totale
meno di 65 anni	20,5	27,5	23,3
più di 65 anni	20,3	29,5	27,0

Fonte: Eurostat, At-risk-of-poverty rate of persons (65 years and gender (online code: ilc\_pnp9], 2024

Infatti, gli elevati tassi di inattività femminile precedentemente discussi, comportano che una quota rilevante di donne non acceda al trattamento pensionistico diretto. La figura 23 mostra come quasi il 41% delle donne non acceda ad alcun trattamento pensionistico (diretto).

**Figura 23 - Accesso al trattamento pensionistico per genere in Italia (% , over 65)**



Fonte: Banca d'Italia. Indagine sui bilanci delle famiglie italiane, 2022

L'impossibilità di accedere al trattamento pensionistico oltre ad aumentare il rischio di povertà, amplifica anche la dipendenza dai redditi familiari, dalle pensioni di reversibilità o da trasferimenti sociali, spesso non sufficienti a garantire un tenore di vita dignitoso. Questo si traduce in un rischio di deprivazione materiale più elevato, soprattutto nei casi di assenza di un partner o di reti di sostegno. L'assenza di un reddito da pensione espone le donne senior a maggiore instabilità di fronte a spese impreviste e a minori possibilità di accesso a beni e servizi essenziali, come cure sanitarie e assistenza di lungo periodo. In questo senso, il divario nell'accesso alla pensione non è soltanto un problema di disuguaglianza previdenziale, ma un fattore strutturale che contribuisce ad alimentare il rischio di povertà femminile nella terza età.

## Bibliografia

- Balduini A.S. e V. Gualtieri, “Differenze tra donne e uomini nelle percezioni e nelle opinioni su lavoro, uso del tempo, benessere, fiducia e valori overview internazionale e contesto italiano” Inapp Report, 61, 2025.
- Bassoli E. e Brilli Y. “Gli effetti della riforma Monti-Fornero sull’utilizzo di Opzione Donna”, XXIII Rapporto annuale Inps, 2016.
- Bovini, G., M. De Philippis, e L. Rizzica. The origins of Gender Wage Gaps: the Role of School to Work Transition. Temi di Discussione (Working Papers n. 1470), Bank of Italy, 2023.
- Brugiavini, A. C. E. Orso, M. G. Genie, R. Naci, e G. Pasini. “Share job episodes panel”, *Release version*, 7(0), 2019.
- Carlana, M., “Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers’ Gender Bias”, *The Quarterly Journal of Economics*, 134 (3), 2019, 1163–1224.
- Carta, F. , M. De Philippis, L. Rizzica e E. Viviano “Women, labour markets and economic growth”. Seminari e convegni (Temi di discussione n. 26), Bank of Italy, 2023.
- Casarico, A. e S. Lattanzio “Behind the child penalty: understanding what contributes to the labour market costs of motherhood”, *Journal of Population Economics* 36, 2023, 1489–1511.
- CNEL-ISTAT, Rapporto “Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità”, 2025
- Commissione europea, Relazione di monitoraggio del settore dell’istruzione e della formazione, Commissione europea, 2024
- Criscuolo C., Hijzen A., Schwellnus C., Barth E., Chen W.-H., Fabling R., Stadler B., Upward R., Zwysen W., Grabska K., Kambayashi R., Leidecker T., Skans O. N., Riom C. and Roth D., “Workforce composition, productivity and pay: The role of firms in wage inequality, OECD Economics Department Working Papers 1603, OECD Publishing, 2020.
- Crudu P. e Pasini G., “Italian Employment Landscapes: Unveiling Diverse Career Trajectories”, Age-It - Working Paper, 2025.
- Del Prete, S., G. Papini, and M. Tonello, “Gender quotas, board diversity and spillover effects. Evidence from Italian banks”, Temi di Discussione (Working Papers) 1395, 2022, Bank of Italy.

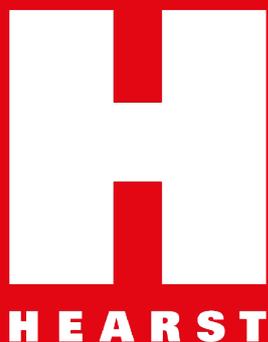
- Di Addario, S., P. Kline, R. Saggio, and M. Sølvssten, “It ain’t where you’re from, it’s where you’re at: Hiring origins, firm heterogeneity, and wages”, *Journal of Econometrics* 233 (2), 2023, 340–374.
- Eurostat, Time spent in total work, 2022
- Goldin C. e Mitchell J. “The New Life Cycle of Women's Employment: Disappearing Humps, Sagging Middles, Expanding Tops”, *Journal of Economic Perspectives*, 31 (1), 2017, 161-182
- Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer, and J. Zweimuller, “Child penalties across countries: Evidence and explanations”, in *AEA Papers and Proceedings*, 109, 2019, 122–26.
- INVALSI, Rapporto Prove INVALSI, 2024
- INVALSI, OCSE PISA 2022, I risultati degli studenti italiani in matematica, lettura e scienze, INVALSI, 2023
- Istat, Rapporto Annuale, Istat 2025
- Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere, “Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency”, EIGE, 2015.
- Lucifora, C., Meurs D. e E. Villar “Mommy Track’ in the Workplace. Evidence from a Large French Firm”, *Labour Economics*, 72, 2021.
- Peri G., Anelli M., de la Rica S., de San Roman A., Flabbi L. e Tejada M. "The Wage Gap in the Transition from School to Work", *Fondazione Rodolfo Debenedetti*, 2012.
- Olivetti, C., Pan J. e B. Petrongolo, “The evolution of gender in the labour market”, *NBER*, WP n. 33153, 2025.
- Martino E. M. "The Labor Cost of Motherhood And the Length of Career Breack Around Childbirth", *WorkINPS Papers N.9*, 2017
- Rubery J. “Change at work: Feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialization”, *Employee Relations*, 37 (6), 2015, 633–644.
- Zurla, V., How Should We Design Parental Leave Policies? Evidence from Two Reforms in Italy, WP No. 705, *CSEF*, 2024.
- Zwysen, W. "What’s a woman’s job? Mapping the contribution of feminisation to gender gaps across Europe", *ETUI*, WP n. 2024.03, 2024.



## Università Cattolica del Sacro Cuore

CRILDA, Centro di ricerca sul lavoro “Carlo Dell’Aringa”

(<https://centridiricerca.unicatt.it/crilda-il-centro-centro>)



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore

