

14. Divari di genere e mercato del lavoro

14.1 Introduzione

La riduzione dei divari di genere rappresenta l'Obiettivo 5 dei Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite ed è parte integrante della Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, successivamente ampliata e rilanciata nel nuovo mandato della Commissione come Roadmap for Women's Rights. Quest'ultima riafferma che investire nella parità di genere non è soltanto un imperativo morale, ma anche una scelta strategica per il futuro dell'Unione: "Promuovere l'uguaglianza di genere può contribuire ad affrontare sfide urgenti, tra cui la carenza di forza lavoro, la transizione demografica, le disuguaglianze e la povertà, il cambiamento climatico, le minacce ibride e le questioni di sicurezza. In questo modo si costruisce un futuro più sano e prospero, rendendo le nostre società più giuste, democratiche, stabili, sane e coese, e le nostre economie più innovative e competitive a livello globale"¹.

Gli indicatori relativi al mercato del lavoro, sistematicamente sfavorevoli alle donne, rappresentano il riflesso più immediato delle disuguaglianze di genere. In Europa mostrano un miglioramento lento ma costante, mentre in Italia continuano a evidenziare forti divari di genere e territoriali, che limitano le opportunità di crescita e ostacolano la piena realizzazione del principio di pari opportunità.

Nonostante i segnali positivi registrati tra il 2021 e il 2024, la partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia rimane tra le più basse d'Europa, con marcati divari tra Centro-Nord e Mezzogiorno. Il tasso di occupazione femminile, pur in aumento negli ultimi anni, resta ben al di sotto degli standard europei. Le caratteristiche dell'occupazione femminile continuano a riflettere fenomeni strutturali di segregazione e precarietà. Soprattutto nel Mezzogiorno, le donne trovano impiego in comparti a bassa remunerazione e limitata produttività e con maggiore incidenza di contratti a tempo determinato o part-time, in larga parte involontario. A ciò si aggiungono ostacoli persistenti alla progressione di carriera e all'accesso alle posizioni apicali, dovuti sia a barriere culturali sia alla carenza di politiche efficaci di conciliazione tra vita lavorativa e familiare. Questi fattori continuano ad alimentare ampi differenziali retributivi di genere e tassi di partecipazione molto diseguali, in particolare nel Mezzogiorno, dove la presenza femminile nel mercato del lavoro risente più fortemente della debolezza del tessuto produttivo locale e della carenza di servizi di welfare territoriale.

Alla luce di questo quadro, il Capitolo analizza l'evoluzione recente dell'occupazione femminile in Italia nel periodo post-pandemico, valutando come la ripresa abbia inciso sulla partecipazione al lavoro e sulla qualità delle posizioni occupate. L'obiettivo è offrire una lettura integrata dei progressi e delle criticità che ancora ostacolano l'effettiva parità, con attenzione ai divari territoriali tra Centro-Nord e Mezzogiorno, alla composizione settoriale e salariale dell'occupazione, alle caratteristiche delle nuove occupate, agli investimenti in istruzione e ai movimenti migratori delle giovani più qualificate. Il

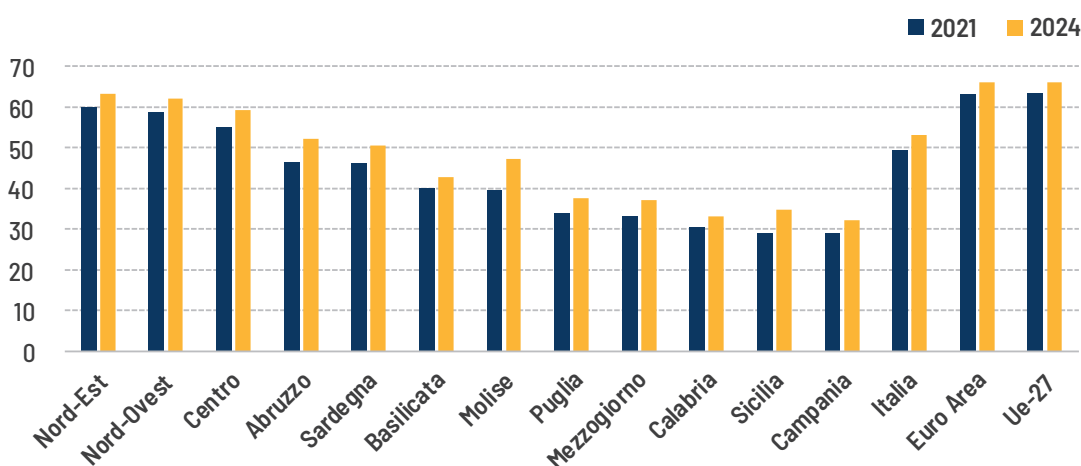
¹ Commissione europea, A Roadmap for women's rights – Commission Communication, marzo 2025.

Capitolo approfondisce inoltre il circolo vizioso che lega la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, la carenza di servizi per l'infanzia e il calo della natalità. Il Focus finale è dedicato al tema della partecipazione delle donne alla vita pubblica e ai processi decisionali, ambito in cui la presenza femminile rappresenta ancora una sfida aperta per la piena realizzazione dell'uguaglianza di genere.

14.2 L'occupazione femminile nella ripresa

L'analisi dell'ultimo quadriennio mostra un lento ma significativo recupero dell'occupazione femminile in Italia, pur in un contesto ancora caratterizzato da ampi divari di genere e territoriali. Nel 2024 il tasso di occupazione femminile si attesta al 53,3% (era il 49,4% nel 2021), il valore più basso dell'Unione europea, distante oltre dodici punti percentuali dalla media comunitaria e ben al di sotto degli obiettivi fissati dalle strategie europee per la crescita inclusiva.

Figura 1 Tasso di occupazione femminile, 2021-2024 (%)



Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

La Figura 1 mostra come il miglioramento abbia interessato tutte le macroaree territoriali, ma con intensità diverse. Il Nord conferma i livelli più elevati, superiori al 62%, seguito dal Centro, intorno al 59%. Il Mezzogiorno, pur mantenendosi su valori inferiori, circa il 37%, mostra i progressi più marcati rispetto al 2021 (33%). Regioni tradizionalmente caratterizzate da una bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, come Sicilia, Puglia e Calabria, hanno registrato incrementi significativi nei tassi di attività e occupazione.

Altri indicatori del mercato del lavoro confermano questa dinamica positiva. Tra il 2021 e il 2024, a livello nazionale, il tasso di partecipazione femminile è cresciuto di oltre due punti percentuali, con aumenti particolarmente rilevanti in Molise (+6,3 p.p.) e in Sicilia (+3,9 p.p.). Parallelamente, il tasso di disoccupazione femminile è diminuito di 3,3 punti, con riduzioni ancora più consistenti nelle regioni meridionali: -6,4 punti in Sicilia e Puglia, -5,7 in Calabria e -5 in Sardegna. Questo dato conferma un dinamismo inedito del mercato del lavoro femminile meridionale, tradizionalmente caratterizzato da rigidità e stagnazione. Il miglioramento non è infatti imputabile a un ridimensionamento della forza

lavoro, come talvolta accaduto in passato, ma riflette un effettivo ampliamento della base occupata. Nonostante questi progressi, la qualità e la composizione dell'occupazione femminile presentano ancora significative criticità. Il mercato del lavoro italiano rimane segnato da una marcata segregazione di genere, che si manifesta sia sul piano orizzontale, con una forte concentrazione delle donne in specifici settori e professioni a minore remunerazione e prospettiva di carriera, sia sul piano verticale, dove persiste il cosiddetto soffitto di cristallo che limita l'accesso delle donne alle posizioni apicali e ai ruoli decisionali.

14.2.1 I settori trainanti

La segregazione orizzontale di genere condiziona tutt'oggi le opportunità occupazionali delle donne e contribuisce al persistere di ampi divari salariali e di carriera. Nel 2024 le donne rappresentavano circa il 43% degli occupati complessivi, ma la loro distribuzione tra i settori produttivi era fortemente squilibrata. La Tabella 1 mostra con chiarezza la persistenza di settori a forte prevalenza maschile. Nelle costruzioni le donne non superano l'8% del totale degli occupati (il 5% al Sud); nell'industria la quota si ferma al 27% (nel Mezzogiorno scende al 19%); in agricoltura i valori risultano ancora più bassi, pur con alcune differenze territoriali. Al contrario, nei comparti del pubblico impiego, in particolare istruzione, sanità e assistenza sociale, la componente femminile è largamente maggioritaria, e supera il 65% a livello nazionale e il 70% nel Nord-Ovest.

Il confronto europeo conferma come in Italia la partecipazione femminile sia ancora fortemente concentrata nei settori tradizionali del lavoro di cura e della pubblica amministrazione, mentre Francia e Spagna mostrano una maggiore diffusione delle lavoratrici anche in comparti diversi e ad alto valore aggiunto.

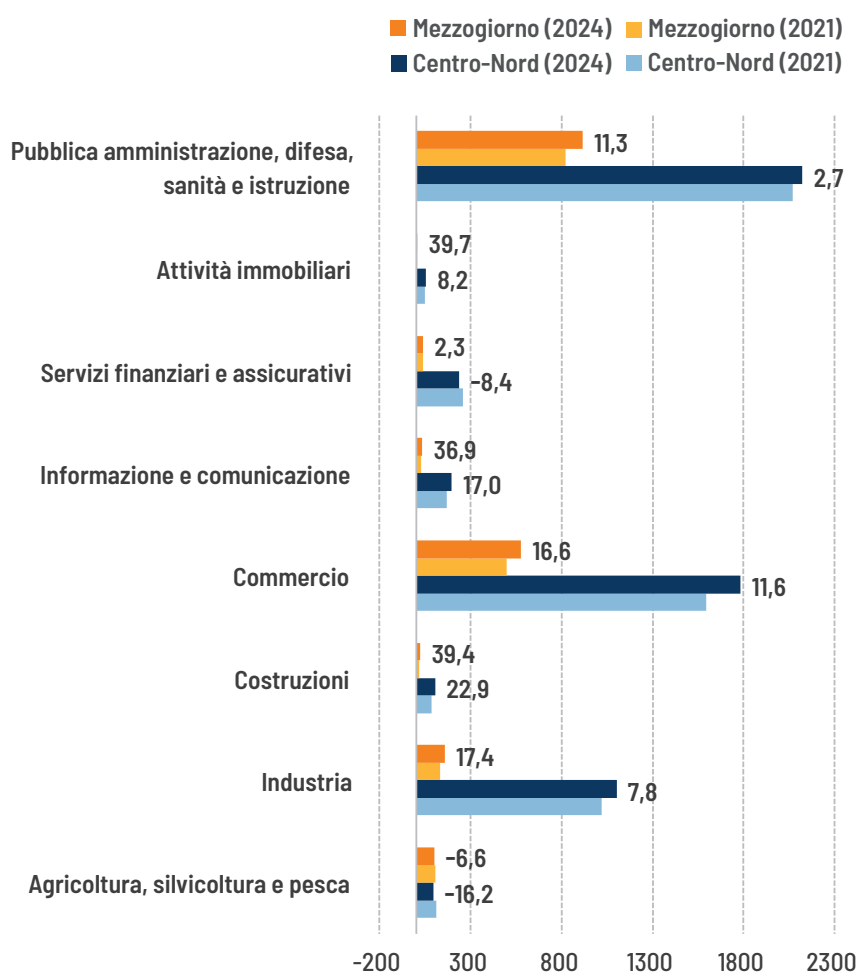
Tabella 1 Tasso di femminilizzazione per settore di attività economica, 2024 (%)

Settore	Italia	Nord-Ovest	Sud	Isole	Nord-Est	Centro	Germania	Francia	Spagna
Agricoltura, sivilcoltura e pesca (A)	25,4	26,0	28,4	17,8	27,8	24,3	32,2	30,0	26,8
Industria (B-E)	26,8	28,5	19,5	18,7	28,2	28,7	26,1	30,8	28,0
Costruzioni (F)	8,2	10,3	5,0	3,8	11,9	7,6	14,7	12,9	8,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio (G-I)	40,2	42,2	33,5	34,4	44,4	42,1	45,6	41,8	45,8
Informazione e comunicazione (J)	31,1	30,1	26,1	25,4	31,0	35,6	31,2	31,4	30,4
Servizi finanziari e assicurativi (K)	46,2	47,6	43,1	40,3	42,5	49,6	51,6	56,0	54,5
Attività immobiliari (L)	47,3	53,0	43,5	30,1	43,6	47,8	53,2	56,4	48,5
Amministrazione pubblica, istruzione, sanità e assistenza sociale (O-Q)	65,0	71,0	59,2	59,5	69,5	62,8	70,0	69,1	64,9
Totale economia	42,7	44,5	37,2	39,2	44,6	44,6	47,2	48,9	46,5

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Eurostat.

La Figura 2 illustra l'andamento settoriale dell'occupazione femminile tra il 2021 e il 2024. La crescita si concentra in valori assoluti soprattutto nei servizi pubblici e nel commercio, che hanno assorbito la quota maggiore di nuove occupate. Nel Mezzogiorno l'espansione è stata particolarmente marcata in Campania, Puglia e Sicilia, dove il terziario e il settore pubblico hanno sostenuto gran parte dell'aumento. Parallelamente si registra un calo dell'occupazione femminile in agricoltura, soprattutto in Campania e Calabria, in linea con la tendenza di lungo periodo al ridimensionamento del comparto. Nel complesso, tali dinamiche indicano che la crescita recente dell'occupazione femminile è stata trainata da settori già caratterizzati da una forte presenza di lavoratrici, contribuendo dunque a rafforzare, più che a ridurre, la segregazione settoriale delle donne nel mercato del lavoro.

Figura 2 Occupazione femminile per settore e area geografica (migliaia di persone) e variazione (%) 2021-2024



Fonte: elaborazione Svimez su dati Eurostat.

La Tabella 2 consente di osservare più nel dettaglio le dinamiche settoriali del Mezzogiorno. Tra il 2021 e il 2024 l'area ha registrato un incremento di quasi 210mila occupate, concentrato soprattutto in due comparti: commercio e pubblico impiego. Da soli, questi settori hanno assorbito quasi il 90% della crescita complessiva, consolidando un modello di inserimento lavorativo fortemente polarizzato.

Non mancano tuttavia segnali di parziale diversificazione. Nell'industria, ad esempio, si registra un aumento di oltre 23mila occupate, trainato soprattutto dalla Campania e dalla Sardegna. Anche nelle costruzioni, pur con numeri assoluti ancora limitati, l'occupazione femminile mostra un incremento diffuso.

Tabella 2 Variazione dell'occupazione femminile per settore e regione, 2021-2024
(migliaia di persone)

Settore	Sud	Abruzzo	Molise	Campania	Puglia	Basilicata	Calabria	Isole	Sicilia	Sardegna
Agricoltura, siveicoltura e pesca (A)	-5,8	-1,7	-0,4	-4,3	5,1	0	-4,6	-1,2	-1,5	0,3
Industria (B-E)	12,9	0	-0,3	8,9	4,1	-1,4	1,5	10,4	6	4,4
Costruzioni (F)	6,5	NA	NA	4,2	0,7	NA	0,5	0,2	-0,1	1,6
Commercio all'ingrosso e al dettaglio (G-I)	53,6	5,7	2,7	23	16,8	2,2	3,3	28,8	19,3	9,7
Informazione e comunicazione (J)	7,8	NA	NA	1,8	2,1	NA	NA	1,8	2	-0,2
Servizi finanziari e assicurativi (K)	0,4	0,2	NA	0,4	-2,5	NA	0,5	0,5	0,5	0
Attività immobiliari (L)	1,2	NA	NA	-0,1	NA	NA	NA	1,3	NA	NA
Amministrazione pubblica, istruzione, sanità e assistenza sociale (O-Q)	52,3	12,6	0,3	14,2	13,8	-0,6	12,1	40,4	38,4	2
Totale economia	118,6	17,9	5,4	45,5	38,5	1,9	9,4	91,2	77,6	13,6

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Eurostat.

A livello nazionale, la quota di donne occupate sul totale è cresciuta marginalmente, passando dal 42,5% al 42,7%. L'incremento è modesto, ma segnala un lento processo di riequilibrio. Dal punto di vista territoriale, le differenze sono più marcate: le Isole registrano la crescita più consistente (+1,2 p.p.), seguite dal Sud (+0,5 p.p.), mentre nel Nord e nel Centro le variazioni sono minime. Ciò conferma che il recupero relativo della partecipazione femminile negli ultimi anni è stato trainato soprattutto dal Mezzogiorno, dove tuttavia la quota di donne sul totale degli occupati rimane ancora inferiore di oltre sette punti percentuali rispetto al resto del Paese.

Un altro segnale interessante riguarda i settori tradizionalmente a prevalenza maschile. Nell'industria, la quota femminile cresce in tutte le macroaree, con aumenti più consistenti nelle Isole (+2 p.p.) e nel Sud (+1,9 p.p.). Anche le costruzioni, comparto con la più bassa incidenza femminile, mostrano un incremento diffuso, seppur su numeri ridotti. Diversa la tendenza dell'agricoltura, dove la quota di donne cala quasi ovunque, con riduzioni fino a -2,1 p.p. nel Centro e -1,5 p.p. nel Sud.

Nei settori "misti", come commercio, informazione e comunicazione o servizi finanziari, le dinamiche sono più eterogenee. Nel commercio la quota di donne cresce in quasi tutte le aree, soprattutto al Centro e nel Mezzogiorno, riflettendo un rafforzamento della presenza femminile in un settore però caratterizzato da forte precarietà. I settori dell'informazione e della comunicazione mostrano un au-

mento significativo della presenza femminile nel Centro e nelle Isole, mentre cala nel Nord-Ovest. Nei servizi finanziari si osserva un quadro più critico, con una riduzione della quota femminile a livello nazionale, pur registrando un modesto incremento nel Sud.

Infine, nei comparti a prevalenza femminile, come istruzione, sanità e assistenza sociale, la quota femminile cresce ulteriormente, in particolare nel Sud e nelle Isole. Questo conferma il ruolo del settore pubblico e del settore privato dei servizi alla persona come principali ambiti di inserimento per le lavoratrici, soprattutto nelle aree meridionali, ma al tempo stesso segnala il rischio di accentuare la concentrazione in settori già fortemente femminilizzati e meno dinamici dal punto di vista retributivo e di carriera.

14.2.2 Il soffitto di cristallo

Un ulteriore importante indicatore della segmentazione di genere nel mercato del lavoro è rappresentato dalla segregazione verticale, ovvero la tendenza per cui gli uomini risultano sovrarappresentati nelle posizioni di vertice e meglio retribuite, mentre le donne si concentrano in ruoli di livello inferiore. Questo fenomeno, noto come soffitto di cristallo, continua a limitare le opportunità di carriera femminili e a riflettere barriere di natura strutturale e culturale.

Come mostra la Tabella 3, la segregazione verticale riflette la presenza di ostacoli all'avanzamento femminile nelle posizioni decisionali, con l'Italia che si colloca al di sotto della media europea. Nel 2023 le donne rappresentavano appena il 27% dei manager e il 15% dei dirigenti apicali, valori inferiori sia alla media dell'Unione europea (rispettivamente il 33% e 18%) sia a quelli di paesi come Francia e Spagna, che si attestano su livelli decisamente più elevati.

Tabella 3 Gap di genere nelle misure di segregazione verticale, 2023 (%)

I gap sono calcolati come percentuali di donne sulla popolazione di riferimento (managers, top managers)

Paese	Posizioni manageriali	Posizioni dirigenziali apicali
Unione europea	33,0	17,6
Francia	35,5	19,9
Germania	28,1	14,2
Italia	27,3	15,3
Spagna	35,0	17,8
G20	22,8	13,9

Fonte: elaborazioni Svimez su dati OCSE.

A livello territoriale, i dati Istat sulle Forze Lavoro rilevano forti squilibri nella presenza femminile tra gli imprenditori e gli amministratori di grandi aziende: la presenza femminile raggiunge il 26% nel Centro-Nord, ma scende all'11% nel Mezzogiorno. Il divario è particolarmente marcato nei settori finanziari e assicurativi, dove la percentuale di donne tra i direttori e dirigenti è del 26% nel Centro-Nord e solo del 10% nel Mezzogiorno.

Il fenomeno del soffitto di cristallo si manifesta anche nei settori a forte presenza femminile, dove la progressione di carriera continua a penalizzare le donne nonostante la loro ampia partecipazione. Nel comparto dell'istruzione, ad esempio, le donne rappresentano oltre il 90% dei docenti nella scuola primaria, ma la loro quota si riduce al 64% nella scuola secondaria superiore, con valori sostanzialmente omogenei tra le diverse macroaree del Paese.

Nel sistema universitario, l'incidenza femminile tra i docenti scende ulteriormente, attestandosi su valori inferiori al 45%. Le differenze territoriali in questo caso favoriscono il Mezzogiorno, dove le donne costituiscono il 46% dei docenti, una quota leggermente superiore rispetto al 40% registrato nel Centro-Nord.

14.2.3 Differenziali retributivi e precariato salariale

I dati sull'occupazione femminile, analizzati a livello aggregato, settoriale e territoriale, devono essere letti alla luce della questione salariale. Sebbene il gender pay gap misurato a livello mediano orario appaia relativamente contenuto nel confronto europeo, 3,8% contro una media Ue del 12,2%, tale dato va interpretato con cautela.

Tabella 4 Retribuzione oraria mediana e gender pay gap, 2022

I dati riguardano il settore extra-agricolo

	Germania	Area euro	Spagna	Unione Europea	Francia	Italia
Retribuzione mediana oraria (€)	19,4	16,2	11,0	14,9	16,8	13,1
Gender pay gap (%)	17,7	12,7	9,2	12,2	12,8	3,8

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Eurostat.

Guardando ai valori assoluti, infatti, la Tabella 4 mostra come la retribuzione mediana oraria italiana (circa 13 euro) resti significativamente inferiore a quella dei principali partner europei, segnalando una debolezza strutturale dei salari nel paese nel loro complesso.

In un contesto di bassi salari complessivi in Italia, lo svantaggio economico risulta infatti più accentuato per le lavoratrici del Mezzogiorno. Nelle regioni del Centro-Nord, le donne guadagnano in media il 30% in meno degli uomini su base annua; nel Mezzogiorno, tuttavia, il divario si amplia ulteriormente, con retribuzioni femminili inferiori del 32,3% rispetto a quelle maschili (Tab. 5).

Tabella 5 Retribuzioni medie annuali e giornaliere per genere, 2023 (euro correnti)

Macroaree	Retribuzione annuale per dipendente			Retribuzione giornaliera per dipendente			Numero giornate retribuite nell'anno per dipendente		
	Uomini	Donne	Gap (%)	Uomini	Donne	Gap (%)	Uomini	Donne	Gap (%)
Italia	27.080	19.083	29,5	108	80	25,8	252	239	5,01
Centro-Nord	29.484	20.614	30,1	114	84	26,5	258	245	4,87
Sud	20.145	13.633	32,3	86	63	26,5	235	217	7,87
Isole	19.631	13.798	29,7	85	63	26,0	232	220	2,03

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Inps (Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo).

Oltre alle retribuzioni, anche i tempi di lavoro differiscono: le donne lavorano mediamente meno giornate all'anno, con un divario di quasi 13 giornate nel Centro-Nord e fino a 20 giornate nel Sud, dove la stagionalità e la discontinuità occupazionale sono più diffuse. Queste evidenze suggeriscono che il divario di genere è alimentato da una combinazione di fattori salariali e occupazionali: le donne non solo guadagnano meno, ma lavorano anche meno giorni all'anno, spesso in condizioni di maggiore instabilità.

I divari di genere nelle retribuzioni attraversano tutte le qualifiche professionali, come riportato in Tabella 6, sebbene con marcate differenze tra le diverse aree del Paese. Nel Centro-Nord, le lavoratrici percepiscono retribuzioni inferiori agli uomini in ogni categoria: tra gli operai, le donne guadagnano circa il 40% in meno rispetto ai colleghi uomini, con uno scarto sulla retribuzione giornaliera di quasi 28 euro. Anche tra le qualifiche superiori, accompagnate da livelli retributivi più alti, il divario rimane ampio: 33% tra gli impiegati, 14% tra i quadri e 21% tra i dirigenti, per i quali il differenziale supera i 35.000 euro annui.

Nel Mezzogiorno la penalizzazione femminile è ancora più pronunciata. Sia nelle regioni del Sud che delle Isole le donne guadagnano meno degli uomini in tutte le qualifiche, e il divario aumenta nei livelli medio-bassi. Tra gli operai, la retribuzione femminile è inferiore del 45% al Sud e del 43% nelle Isole. Il differenziale si riduce leggermente nel caso di impiegati, attestandosi al 36% in entrambe le aree. Le differenze si riducono ma rimangono comunque rilevanti nelle posizioni apicali: una dirigente al Sud percepisce mediamente circa 38.000 euro in meno all'anno rispetto a un dirigente uomo, mentre tra i quadri la distanza supera i 9.000 euro. Il divario è maggiore nelle Isole, lo scarto tra le retribuzioni annuali di dirigenti donne e uomini è di circa 47.000 euro.

Tabella 6 Retribuzioni annuali e giornaliere per qualifica e genere, 2023 (euro correnti)

Macroaree	Tipologia di contratto	Retribuzione annuale per dipendente		Retribuzione giornaliera per dipendente		Numero giornate retribuite nell'anno per dipendente	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Centro-Nord	Operai	21.719	13.163	88	60	246	218
	Impiegati	35.242	23.612	127	89	278	265
	Quadri	74.286	63.804	246	214	302	299
	Dirigenti	170.360	134.778	571	461	299	293
	Apprendisti	15.304	13.311	66	59	232	227
Sud	Operai	16.903	9.227	75	48	225	190
	Impiegati	27.553	17.578	103	72	266	243
	Quadri	64.653	55.478	214	185	303	300
	Dirigenti	129.864	92.014	441	327	294	281
	Apprendisti	13.734	11.099	60	50	227	221
Isole	Operai	16.339	9.293	74	48	220	194
	Impiegati	26.871	17.160	102	71	263	242
	Quadri	63.840	53.640	213	180	300	298
	Dirigenti	114.436	66.941	400	261	286	256
	Apprendisti	12.810	10.094	58	47	220	214

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Inps (Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo).

La disuguaglianza di genere è trasversale alle qualifiche e ai territori, ma assume configurazioni differenti. Nel Centro-Nord, dove la struttura occupazionale è mediamente più qualificata, il gap riflette soprattutto barriere di carriera e differenziali di valorizzazione a parità di posizione. Nel Mezzogiorno, invece, le disuguaglianze sono aggravate da salari medi più bassi, segmentazione settoriale e minore continuità occupazionale.

Distinguendo per tipologia contrattuale, la Tabella 7 mostra che i divari retributivi sono proporzionali nelle diverse aree del Paese: nel Centro-Nord, le donne con contratto a tempo indeterminato guadagnano il 28% in meno rispetto agli uomini; lo stesso scarto si registra nelle Isole, mentre al Sud si amplia leggermente, raggiungendo il 29%.

Tabella 7 Retribuzione annuale e giornaliera per tipologia di contratto e genere, 2023 (euro correnti)

Macroaree	Tipologia di contratto	Retribuzione annuale per dipendente		Retribuzione giornaliera per dipendente		Numero giornate retribuite nell'anno per dipendente	
		Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Centro-Nord	Tempo determinato	12.095	10.039	77	64	157	157
	Tempo indeterminato	34.406	24.777	120	88	287	281
Sud	Tempo determinato	10.122	8.191	68	55	149	150
	Tempo indeterminato	24.425	17.357	89	66	273	264
Isole	Tempo determinato	11.033	9.237	73	59	150	158
	Tempo indeterminato	24.118	17.345	88	64	275	270

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Inps (Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo).

Nel complesso, i dati confermano che il divario di genere nel mercato del lavoro italiano si radica in profonde asimmetrie territoriali. Le donne del Centro-Nord affrontano ostacoli legati alla progressione di carriera e alla disparità retributiva, mentre nel Mezzogiorno la condizione femminile è ulteriormente aggravata dalla debolezza della domanda di lavoro, e dalla scarsa qualità dell'occupazione disponibile, fattori che influenzano anche le retribuzioni maschili.

14.3 Chi sono le nuove occupate

14.3.1 Età e titolo di studio

La crescita dell'occupazione femminile registrata nel quadriennio 2021-2024 ha avuto effetti differenziati a seconda delle caratteristiche socio-demografiche delle lavoratrici. Nel 2024, su circa 9,8 milioni di donne occupate tra i 15 e i 64 anni, più della metà ha un'età superiore ai 45 anni, mentre le giovani tra i 25 e i 34 anni rappresentano appena il 18,5% del totale. Nel Mezzogiorno, al netto di tassi

di occupazione ancora molto bassi tra le giovani, si registra la variazione più consistente: tra il 2021 e il 2024 il tasso di occupazione delle donne di 25-34 anni è aumentato di oltre 7 punti percentuali, a fronte di incrementi paragonabili nelle regioni del Centro e più contenuti nel resto del Paese.

Nonostante questo incremento, il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra i 25 e i 34 è pari ad appena il 42,1%, circa 30 punti inferiore al valore medio delle regioni del Nord. La partecipazione femminile al mercato del lavoro resta dunque particolarmente fragile nelle fasi più delicate del ciclo di vita, ovvero quelle che coincidono con l'ingresso stabile nel mercato del lavoro e con la transizione alla maternità, quando il rischio di interruzioni occupazionali è più elevato e le politiche di conciliazione lavoro-famiglia risultano determinanti.

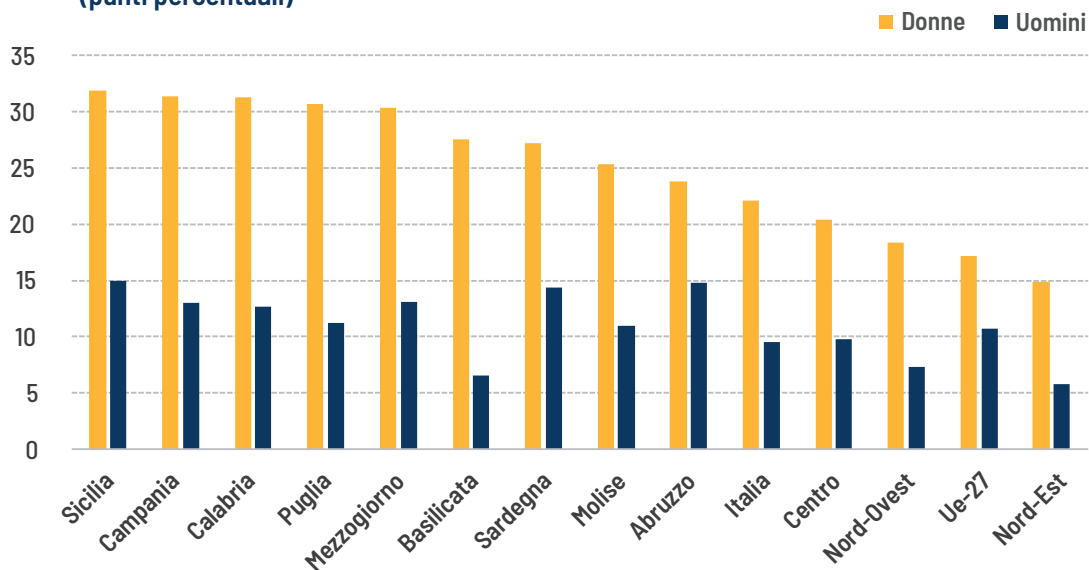
Tabella 8 Tasso di occupazione femminile per classe di età e variazione, 2021-2024 (%)

Classe di età	Anni	Italia	Nord-Est	Nord-Ovest	Centro	Mezzogiorno
15-24 anni	2021	13,5	17,8	17,1	14,3	8,4
	2024	15,1	19,0	19,0	16,8	9,3
	var (pp)	1,6	1,1	1,9	2,5	0,9
25-34 anni	2021	54,0	68,4	67,3	58,7	34,9
	2024	60,8	72,0	74,2	65,8	42,1
	var (pp)	6,9	3,6	6,9	7,2	7,2
35-44 anni	2021	62,4	75,3	73,9	69,7	42,1
	2024	65,8	78,4	76,0	72,1	47,4
	var (pp)	3,4	3,1	2,1	2,4	5,3
45-54 anni	2021	62,3	76,8	73,8	66,5	41,5
	2024	66,8	80,1	76,9	73,9	46,0
	var (pp)	4,5	3,3	3,1	7,5	4,6
55-64 anni	2021	44,0	48,8	49,8	52,0	31,9
	2024	48,5	56,0	54,6	55,2	35,1
	var (pp)	4,5	7,1	4,8	3,3	3,2

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

Il titolo di studio emerge come un fattore determinante per interpretare le differenze occupazionali a livello individuale. Come illustrato in Figura 3, il tasso di occupazione delle donne laureate supera di circa 30 punti percentuali quello delle diplomate, un divario nettamente più ampio rispetto alla media europea. Il vantaggio dato dall'istruzione terziaria è particolarmente evidente nelle fasce di età più mature, mentre tra le giovani tra i 25 e i 34 anni il gap si riduce a circa 16 punti percentuali. Ciò suggerisce che, per le nuove generazioni, l'istruzione superiore costituisce ancora un importante fattore di protezione dall'esclusione dal mercato del lavoro, pur non essendo sufficiente a garantirne un accesso paritario. Nel Mezzogiorno, i dati evidenziano che le donne laureate hanno tassi di occupazione comparabili a quelli degli uomini diplomati, a testimonianza delle difficoltà aggiuntive incontrate in un contesto economico meno dinamico.

Figura 3 Gap occupazionale tra laureati e diplomati per genere e area geografica, 2024
(punti percentuali)



Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

14.3.2 La crescita del lavoro full-time

Anche le tipologie di forme contrattuali hanno mostrato cambiamenti significativi nel periodo di crescita occupazionale post-Covid. La Tabella 9 mostra che la quota di contratti a tempo pieno tra le occupate è cresciuta a livello nazionale, passando dal 68,5% del 2021 al 70,1% del 2024, con incrementi particolarmente marcati al Sud (+3,9 punti percentuali) e nelle Isole (+3,2 punti). Questo andamento segnala un parziale rafforzamento della stabilità lavorativa in aree caratterizzate da elevata precarietà. Le differenze per età restano tuttavia rilevanti: la crescita del lavoro a tempo pieno è più

323

Tabella 9 Quota occupate con contratto full-time e variazione, 2021-2024 (%)

Classe di età	Anni	Italia	Nord-Ovest	Sud	Isole	Nord-Est	Centro
Totale (15 - 64 anni)	2021	68,5	69,4	68,9	64,7	67,5	69,3
	2024	70,1	71,3	72,8	67,9	67,2	70,5
	var (pp)	1,6	1,9	3,9	3,2	-0,3	1,1
25-34 anni	2021	70,0	73,7	63,4	56,5	75,1	68,2
	2024	73,5	78,4	67,2	61,7	76,6	72,0
	var (pp)	3,6	4,8	3,8	5,1	1,5	3,8
35-44 anni	2021	66,4	68,6	66,0	61,1	63,6	68,5
	2024	67,8	69,6	71,0	64,0	64,5	67,6
	var (pp)	1,3	1,0	5,0	2,9	0,9	-0,9
45-54 anni	2021	67,6	67,9	70,1	66,2	65,5	68,6
	2024	70,3	71,3	74,0	69,1	65,5	71,7
	var (pp)	2,6	3,5	4,0	2,9	0,0	3,2
55-64 anni	2021	73,5	71,1	79,3	75,3	69,7	75,3
	2024	72,0	69,1	81,3	76,8	66,1	73,5
	var (pp)	-1,5	-2,0	2,0	1,5	-3,6	-1,8

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

evidente tra le giovani tra i 25 e i 34 anni, che registrano un aumento di oltre 3,5 punti percentuali, mentre tra le lavoratrici più anziane (55-64 anni) si osserva un calo. I dati suggeriscono quindi un progressivo spostamento verso occupazioni più stabili per le nuove generazioni, pur in un contesto ancora segnato da forti asimmetrie territoriali e di genere.

14.3.3 Divari tra donne con e senza figli

La condizione familiare continua a rappresentare uno dei principali fattori di differenziazione nella partecipazione e occupazione femminile nel mercato del lavoro italiano. Come mostra la Tabella 10, nel 2024 il tasso di occupazione femminile diminuisce significativamente per le donne con figli, pur registrando un miglioramento generalizzato rispetto al 2021 in tutte le tipologie familiari.

Le donne senza figli, sia single che in coppia, presentano i livelli occupazionali più elevati, pari al 63,6% a livello nazionale (in crescita di 3,4 punti percentuali rispetto al 2021), con un ampio divario tra i dati registrati al Nord (71%) e nel Mezzogiorno (45,8%). Tra le madri, le differenze territoriali si amplificano. Nelle regioni meridionali, il tasso di occupazione delle madri con un solo figlio è pari al 41,8%, circa 4 punti percentuali in meno rispetto alle donne senza figli, mentre il valore sale al 43,6% in presenza di due figli. Questo incremento, seppur contenuto, potrebbe riflettere la necessità economica di mantenere un'occupazione stabile per sostenere il costo di crescita dei figli in un contesto di scarsa disponibilità di servizi pubblici per l'infanzia. Al contrario, per le madri con tre o più figli il tasso di occupazione scende al 30,8%, evidenziando come il carico di cura familiare oltre una certa soglia renda difficile la conciliazione con l'attività lavorativa.

In media, nell'Unione europea il tasso di occupazione delle donne (di 25-54 anni) senza figli è dell'84%, con un figlio è pari al 78%, e scende solo di un punto (al 77%) per chi ha due figli. La distanza è ancora più marcata rispetto ai paesi nordici, dove la presenza di un welfare pubblico più esteso consente una maggiore partecipazione al lavoro anche tra le madri: in Danimarca e Svezia, il tasso di occupazione

Tabella 10 Tasso di occupazione femminile (25-64 anni) per numero di figli e variazione, 2021-2024 (%)

Numero di figli	Anni	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno
0	2021	60,3	67,7	63,9	42,9
	2024	63,6	71,0	69,3	45,8
	var (pp)	3,4	3,3	5,5	3,0
1	2021	56,7	67,7	62,5	37,1
	2024	60,1	70,3	65,7	41,8
	var (pp)	3,5	2,6	3,2	4,7
2	2021	56,0	68,4	63,8	38,2
	2024	61,8	74,1	69,1	43,6
	var (pp)	5,8	5,7	5,2	5,4
3+	2021	43,7	54,2	54,0	28,9
	2024	46,8	57,9	56,0	30,8
	var (pp)	3,1	3,8	1,9	1,9

Fonte: elaborazione Svimez su dati Istat e Eurostat.

delle donne con un figlio raggiunge rispettivamente l'83% e l'87%, a fronte di un'occupazione tra le donne senza figli pari al 75,4% e 77,6%.

In sintesi, la crescita dell'occupazione femminile negli ultimi anni ha riguardato soprattutto donne laureate e, in parte, madri con uno o due figli, che hanno beneficiato di un aumento dei tassi di attività. Nonostante alcuni miglioramenti, permangono forti difficoltà per le madri con famiglie numerose e per le lavoratrici del Mezzogiorno, a conferma del ruolo ancora determinante dei fattori familiari e della disponibilità di servizi di conciliazione a livello territoriale nella definizione delle opportunità lavorative femminili.

14.4 Flussi migratori e competenze

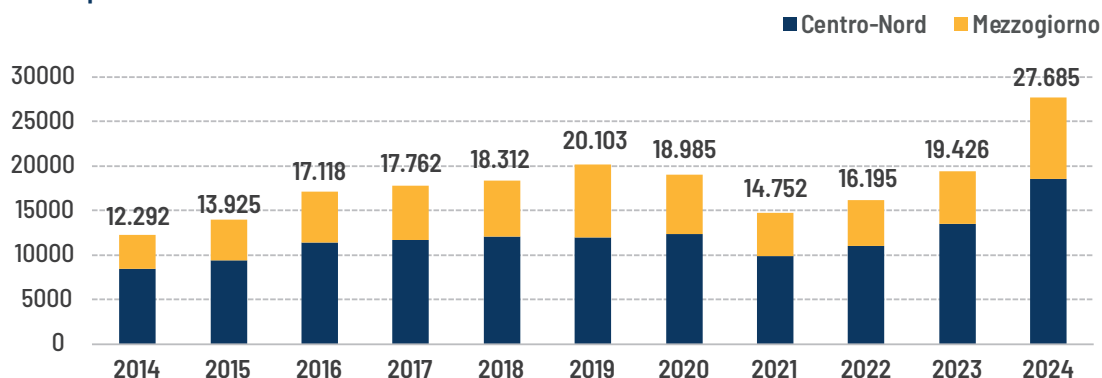
In riferimento alla valorizzazione e all'impiego delle competenze avanzate maturate nell'ambito dell'istruzione terziaria, è interessante approfondire la componente di genere e, in particolare, il ruolo che le donne potrebbero ricoprire all'interno del mercato del lavoro altamente qualificato.

14.4.1 I flussi migratori esteri

Come ampiamente documentato dalla letteratura scientifica, le emigrazioni dei laureati rappresentano anche l'esito di un mercato del lavoro che, per specializzazione settoriale dell'economia (concentrazione di attività a basso valore aggiunto) e scelta trasversale del modello competitivo predominante (compressione del costo del lavoro), non è grado di intercettare e trattenere integralmente l'offerta di lavoro qualificato presente sul territorio. In questo contesto, il sistema economico locale non riesce a intercettare né a trattenere in modo stabile l'offerta di lavoro qualificato, alimentando così la mobilità in uscita dei profili con competenze più avanzate.

Questo fenomeno migratorio presenta una chiara dimensione di genere: riguarda infatti in misura maggiore le donne laureate rispetto agli uomini. Ciò suggerisce che, oltre alla debolezza strutturale del mercato del lavoro locale, possano incidere anche dei fattori di contesto sfavorevoli, quali la scarsa dotazione e qualità delle infrastrutture sociali e dei servizi di conciliazione e cura, che penalizzano soprattutto le donne.

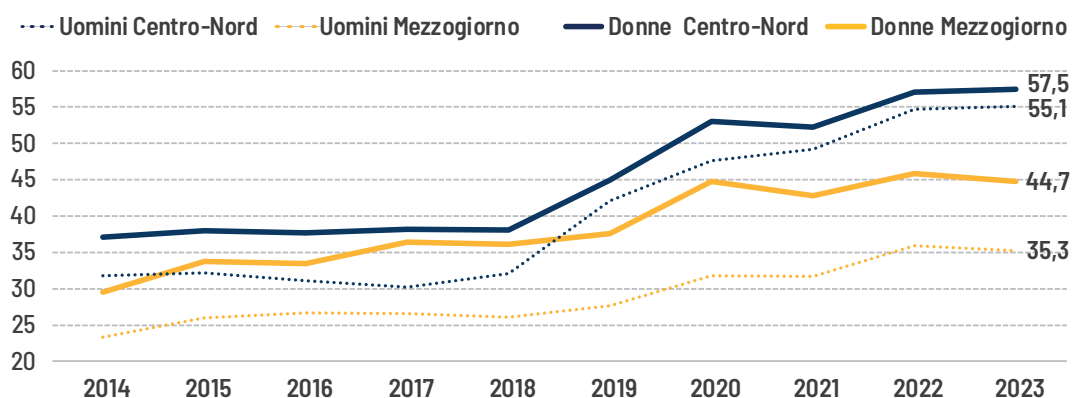
Su quest'aspetto, i dati più recenti delineano una significativa tendenza alla femminilizzazione delle migrazioni intellettuali. Nel 2024 hanno lasciato l'Italia per l'estero 27.685 giovani donne, +42% rispetto al 2023 e +125% rispetto al 2014 (Figura 4). Si tratta di incrementi particolarmente apprezzabili anche se comparati con l'analogo dato riferito alla componente maschile. Per quest'ultima, le emigrazioni verso l'estero nel 2024, pari in valori assoluti a 30.746 giovani che hanno cancellato la residenza dall'Italia, sono aumentate del +35% sul 2023 e del +96% sul 2014. Interessante notare che, nel corso del decennio, la componente femminile (% donne sul totale) per questo specifico flusso migratorio sia passata dal 43% al 47%. A cambiare nel tempo è anche la composizione del flusso migratorio femminile verso l'estero per area di provenienza delle giovani migranti. Se nel 2014 l'incidenza delle meridionali si fermava al 30% (3.892 in valori assoluti), nel 2024 questa stessa percentuale si è attestata al 50% (5.894 in valori assoluti): tra il 2014-2024 le partenze delle giovani migranti italiane sono aumentate in misura molto maggiore al Sud (+134%) che al Centro-Nord (+54%).

Figura 4 Giovani donne (24-35 anni) con cittadinanza italiana emigrate verso l'estero per macro-area di cancellazione

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

I dati sulle migrazioni estere dei giovani, disaggregati per genere e titolo di studio, aggiungono ulteriori informazioni di interesse (Figura 5). In generale, l'incidenza di laureati sui giovani migranti risulta progressivamente in crescita per tutti gli aggregati, con un salto evidente nel 2018 e una sostanziale stazionarietà negli anni successivi. La mancanza di dati aggiornati al 2024 sul titolo di studio dei migranti non consente di fare valutazioni analoghe a quanto commentato per l'intero flusso che proprio nell'ultimo anno ha fatto segnare una crescita esplosiva. Tuttavia, non è escluso che l'incremento complessivo dei giovani italiani che hanno scelto una meta estera non interessi in maniera più che proporzionale anche il sottoinsieme dei laureati. Con riferimento al 2023, i laureati sui giovani migranti provenienti dal Centro-Nord erano il 57% delle donne e il 55% degli uomini. Le stesse incidenze, nel Mezzogiorno scendono al 44,7% per la componente femminile e al 35,5% per quella maschile.

In generale, nei flussi migratori esteri, oltre a rilevare un crescente coinvolgimento della platea femminile, specialmente delle giovani meridionali, si osserva anche una maggiore selettività in termini di presenza di laureati. Tra i giovani migranti diretti all'estero, le donne hanno maggiore probabilità di essere in possesso di un titolo di studio avanzato rispetto agli uomini, un differenziale relativamente contenuto per il Centro-Nord ma che assume dimensioni rilevanti per l'area meridionale.

Figura 5 Laureati, in % sul totale giovani (24-35 anni) con cittadinanza italiana emigrati verso l'estero per macro-area di cancellazione

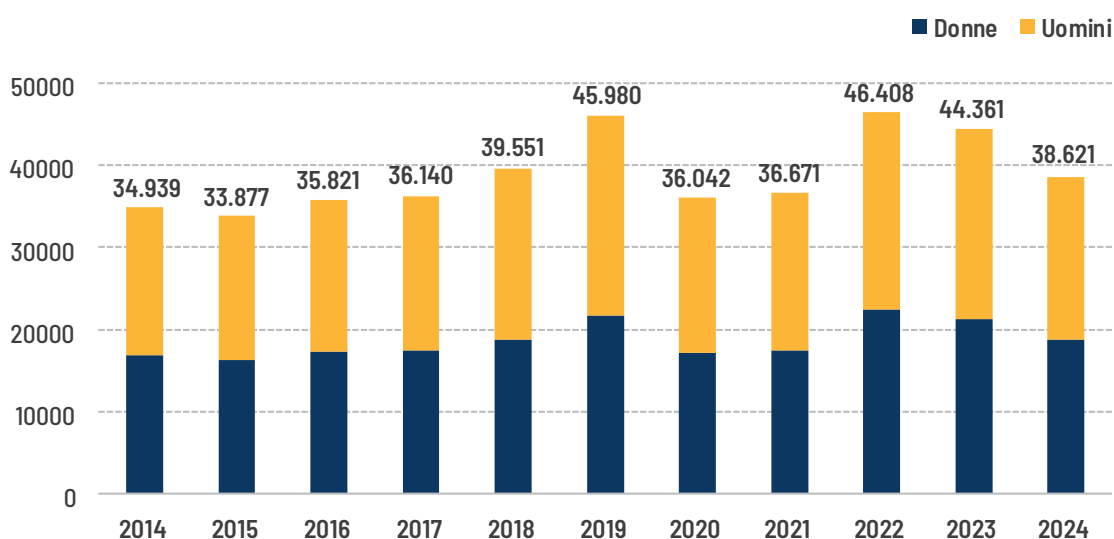
Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

14.4.2 I flussi migratori interni

A questi dati si aggiungono quelli relativi alla migrazione interna delle giovani donne, sostanzialmente caratterizzata da flussi unidirezionali da Sud verso Nord. Le protagoniste di questi spostamenti sono in larga parte laureate, a testimoniare la scarsa capacità di assorbimento di professionisti qualificati del mercato del lavoro meridionale, a cui si somma la più generale debolezza del sistema di welfare nell'area.

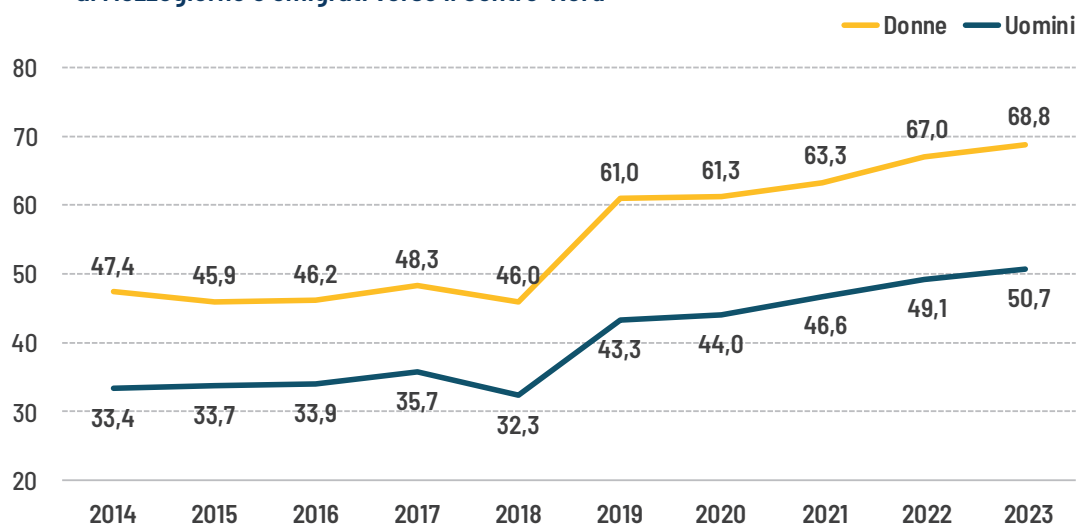
Osservando la scomposizione di genere nei flussi migratori dei giovani laureati che lasciano le regioni del Mezzogiorno per trasferirsi stabilmente in una città del Centro-Nord, non emergono sostanziali differenze di genere nella composizione dei flussi, con la quota femminile tendenzialmente stabile attorno al 47-48% nel periodo 2014-2024 (Figura 6). È tuttavia interessante rilevare il calo in valori assoluti registrato nel 2024, da leggere congiuntamente all'incremento delle partenze verso l'estero. Tale dinamica, se confermata nei prossimi anni, potrebbe indicare l'avvio di una inversione di tendenza nei tradizionali flussi di mobilità interna, con un progressivo riequilibrio tra migrazioni interne e internazionali.

Figura 6 Giovani (24-35 anni) con cittadinanza italiana e residenza al Mezzogiorno emigrati al Centro-Nord



Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

Rimane assolutamente rilevante, e confermato per il 2023, il tema della maggiore selettività nelle migrazioni femminili dirette da Sud verso Nord, osservabile nell'incidenza dei laureati sui flussi di mobilità annuali nonché nei valori assoluti a questi riferiti (Fig. 7). Senza considerare i flussi interni in entrata, tra il 2014-2023 hanno lasciato il Mezzogiorno per il Centro-Nord circa 105mila giovani laureate, quasi 22mila in più rispetto ai laureati meridionali che hanno scelto una regione centro-settentrionale (83mila). Ne consegue che la mobilità interna per le donne appare ulteriormente selettiva rispetto a quanto osservato per i flussi in uscita verso l'estero (Figura 7). L'incidenza di laureati sui migranti meridionali trasferiti al Centro-Nord era nel 2014 del 47,4% per le donne e il 33,4% per gli uomini, valori saliti rispettivamente al 68,8 % (14.630) e al 50,7% (11.696) nel 2023.

Figura 7 Laureati, in % sul totale giovani (24-35 anni) con cittadinanza italiana residenti al Mezzogiorno e emigrati verso il Centro-Nord

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

Il differenziale di genere nelle migrazioni qualificate, osservato sia per flussi verso l'estero che per la mobilità interna, solleva questioni già note circa le condizioni e le caratteristiche del mercato del lavoro femminile italiano, e meridionale in particolar modo. Questo fenomeno può determinare, a sua volta, un visibile gender gap nelle posizioni professionali altamente qualificate, come ad esempio nei profili lavorativi STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), un differenziale che assume intensità variabili a livello territoriale. A incidere nelle opportunità di accesso e di carriera delle donne a percorsi lavorativi altamente qualificati sono, tra gli altri fattori, anche i diversi standard qualitativi delle strutture di conciliazione, in primis quelle scolastiche. Differenziali che a loro volta assumono una caratterizzazione territoriale precisa, mostrando come divari di genere e divari territoriali siano l'uno il riflesso dell'altro.

14.4.3 Divari di genere nelle discipline STEM

L'Italia si distingue nel confronto europeo per una quota elevata di donne tra i laureati in discipline STEM, pari al 40% e superiore non solo alla media dell'Unione europea (35%), ma anche a quella di paesi come Francia, Germania e Spagna. Tuttavia, questo dato nasconde un'importante asimmetria: la quota di laureate STEM sul totale delle donne laureate resta contenuta (18%), segnalando che la maggior parte delle studentesse continua a orientarsi verso percorsi di studio non tecnico-scientifici.

Tabella 11 Quota di laureate in discipline STEM, 2023 (%)

I dati considerano laureati in lauree triennali e magistrali

	UE 27	Francia	Germania	Italia	Spagna
Quota di donne tra i laureati in discipline STEM	35,4	37,8	27,8	40,3	35,9

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Eurostat.

L'analisi territoriale (Tab. 12) dimostra che le donne rappresentano una quota significativa dei laureati in discipline STEM in numerosi Atenei del Mezzogiorno, quali Molise, Abruzzo e Sardegna. Tuttavia, la quota di laureate STEM sul totale delle donne laureate resta modesta, segnalando che la maggior parte delle studentesse continua a orientarsi verso percorsi non tecnico-scientifici. Questo dualismo, per cui si verifica una forte presenza femminile all'interno dei corsi STEM, ma una bassa incidenza delle STEM sul totale delle laureate, riflette una persistente segregazione formativa e culturale, in cui le discipline tecnico-scientifiche restano percepite come percorsi "atipici" per le donne.

Tabella 12 Donne e formazione STEM: incidenza tra i laureati e laureate, 2023 (%)

I dati sui laureati in discipline STEM per la Valle d'Aosta non sono disponibili.
I dati si riferiscono al totale di lauree triennali, magistrali e a ciclo unico

Regione dell'Ateneo	Quota femminile tra i laureati STEM	Quota dei laureati STEM sul totale dei laureati	
		Donne	Uomini
Abruzzo	46,8	11,5	20,3
Basilicata	39,1	25,4	54,0
Calabria	43,4	22,2	44,9
Campania	40,6	13,9	25,7
Emilia-Romagna	40,9	20,9	43,1
Friuli-Venezia Giulia	34,1	17,5	45,5
Lazio	40,5	15,6	28,5
Liguria	39,9	22,0	45,6
Lombardia	36,4	18,2	41,2
Marche	45,5	18,9	36,6
Molise	54,0	13,3	16,6
Piemonte	36,4	28,2	56,0
Puglia	38,2	17,4	42,4
Sardegna	46,3	17,1	35,0
Sicilia	40,4	14,9	36,9
Toscana	44,2	20,6	35,9
Trentino-Alto Adige	29,1	15,2	47,6
Umbria	44,3	14,1	30,1
Veneto	37,3	17,0	44,2
Italia	39,2	17,8	37,2

Fonte: elaborazioni Svimez su dati MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca).

La traduzione di queste competenze nel mercato del lavoro è tutt'altro che lineare. Le statistiche occupazionali mostrano che, nonostante l'ampia presenza di donne formate in ambito STEM, la loro partecipazione alle professioni tecnico-scientifiche rimane marginale, soprattutto nel Mezzogiorno. Se nel Centro-Nord le donne rappresentano il 46% dei chimici e quasi il 30% degli ingegneri civili, nel Mezzogiorno tali quote scendono rispettivamente al 24% e al 15%, fino a valori quasi nulli per gli ingegneri meccanici ed energetici (2%). Queste differenze non riflettono soltanto la diversa struttura produttiva dei territori, ma barriere di accesso e permanenza nel lavoro altamente qualificato, più marcate per le donne nelle regioni meridionali. Qui, il tessuto industriale meno tecnologico e la domanda di lavoro qualificato più debole rendono più difficile valorizzare le competenze acquisite attraverso l'istruzione superiore.

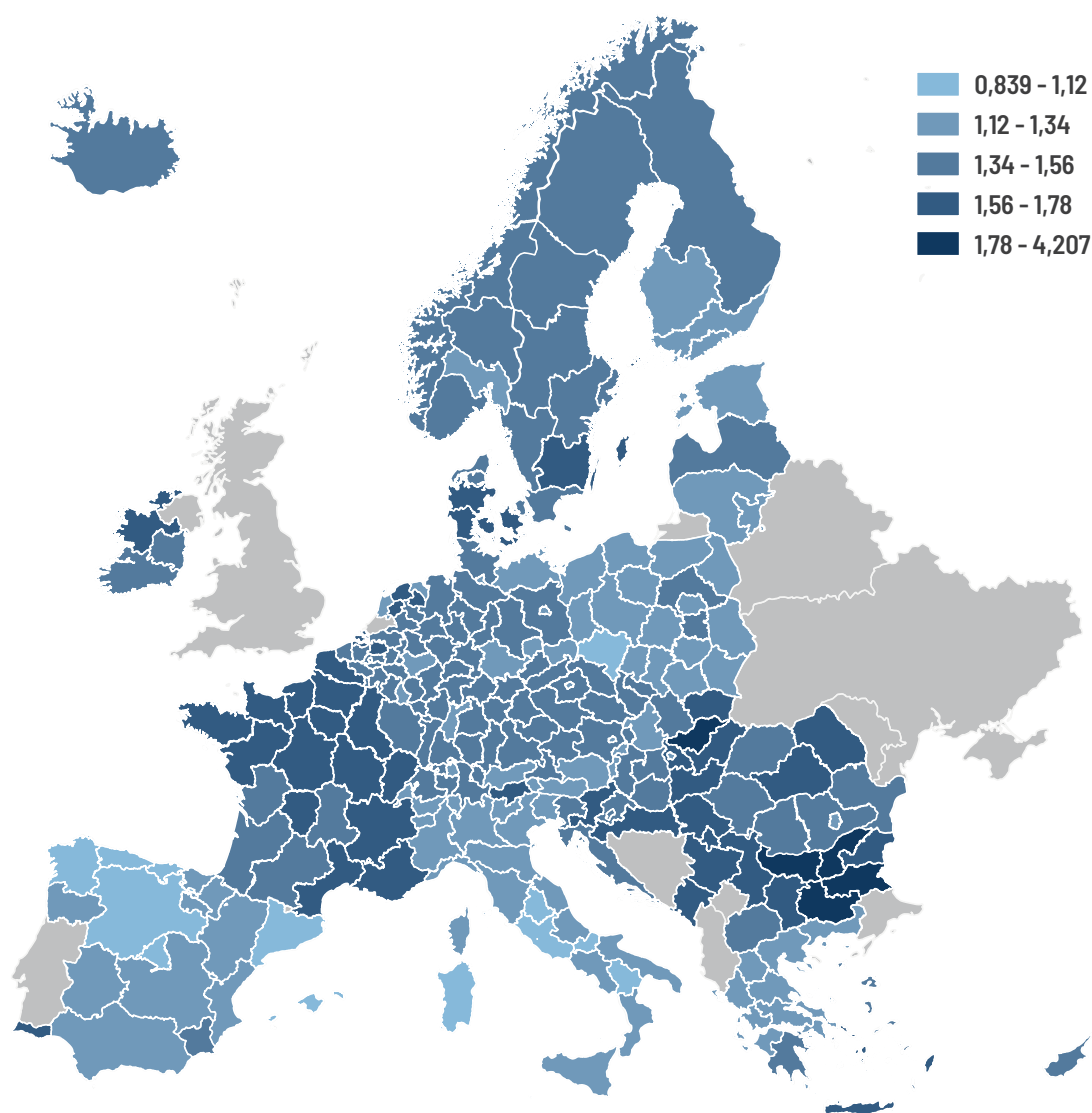
La dimensione territoriale dei dati sulle scelte formative di giovani laureati e laureate ci è inoltre data dalla collocazione geografica dell'Ateneo di appartenenza. Questi dati non colgono le migrazioni interne, che spesso avvengono per motivi di studio e che spesso determinano la residenza degli individui per il resto della vita.

14.5. Lavoro, cura e genitorialità

14.5.1 Lavoro femminile e tassi di fecondità

Il legame tra partecipazione femminile al lavoro e dinamiche demografiche rappresenta uno dei nodi strutturali più critici per l'Italia. Negli ultimi anni il Paese ha toccato i minimi storici di natalità, con un tasso di fecondità sceso nel 2024 ad appena 1,18 figli per donna, ben al di sotto della soglia di sostituzione generazionale. La contrazione interessa l'intero territorio nazionale, ma risulta più mar-

Figura 8 Tasso di fecondità totale per area geografica, 2024



Fonte: elaborazioni Svimez su dati Eurostat.

cata nelle regioni meridionali, dove storicamente i livelli di fecondità erano più elevati rispetto al Centro-Nord. Tale inversione di tendenza riflette una trasformazione profonda dei comportamenti familiari e rischia di accentuare una doppia fragilità del sistema italiano: bassa natalità e bassa occupazione femminile, due fenomeni strettamente interconnessi.

La carenza di servizi di cura e di politiche efficaci di conciliazione tra vita privata e lavoro continua, infatti, a rappresentare un ostacolo all'occupazione delle donne. Al tempo stesso, le difficoltà di inserimento e permanenza nel mercato del lavoro scoraggiano molte coppie dal realizzare i propri progetti di genitorialità, generando un circolo vizioso che alimenta tanto la precarietà occupazionale quanto il calo demografico.

Come mostra la Figura 8, l'Italia si colloca oggi tra i Paesi dell'Unione Europea con i più bassi tassi di fecondità, vicina solo ad alcune aree della Spagna e della Polonia. A livello interno, i valori più ridotti si registrano nelle regioni tirreniche del Centro e in Molise, Basilicata e Sardegna, mentre le restanti regioni meridionali mantengono tassi leggermente più elevati ma in rapido declino, segnalando una convergenza verso il basso nel complesso del territorio nazionale.

La relazione tra occupazione e natalità in Italia rimane condizionata da una debole infrastruttura sociale di sostegno alle famiglie. L'espansione dei servizi di cura potrebbe attivare un effetto moltiplicatore: da un lato, favorirebbe l'inserimento lavorativo delle donne, riducendo la penalità legata alla maternità (child penalty); dall'altro, stimolerebbe la domanda di lavoro in un settore ad alta femminilizzazione, creando nuove opportunità occupazionali. Senza un rafforzamento strutturale di questi strumenti, i progressi registrati sul fronte occupazionale rischiano di rimanere parziali e reversibili, mentre il divario dell'Italia rispetto agli altri paesi europei, sia in termini di occupazione femminile sia di natalità, continuerà ad ampliarsi.

331

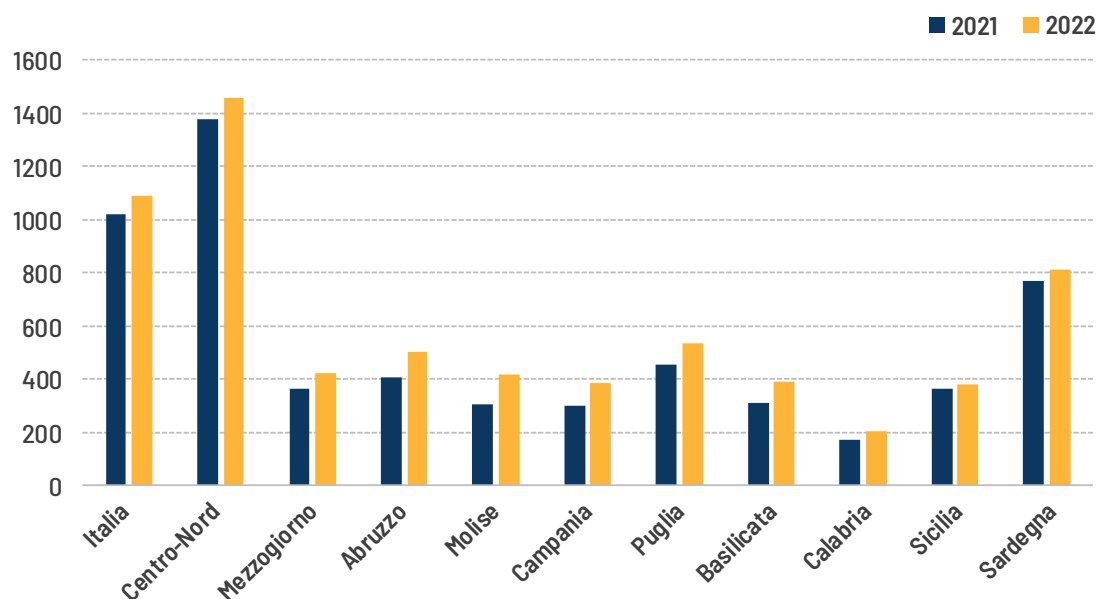
14.5.2 Servizi educativi per l'infanzia: impatti diretti e indiretti sull'occupazione

Nell'anno scolastico 2022/2023 la copertura degli asili nido si è attestata intorno al 30%², non distante dal livello essenziale delle prestazioni introdotto con la legge di bilancio del 2021, che prevede il graduale raggiungimento, entro il 2027, del 33% di posti offerti dal settore pubblico e privato a livello comunale. Il dato nazionale risente comunque del calo delle nascite e nasconde marcate differenze territoriali: nel Mezzogiorno la copertura media è appena del 17,4%, con valori particolarmente bassi in Campania (13,2%), Sicilia (13,9%) e Calabria (15,7%). Inoltre, meno della metà dei posti disponibili (41,1%) è offerta da strutture pubbliche, rendendo spesso i costi di accesso proibitivi per molte famiglie.

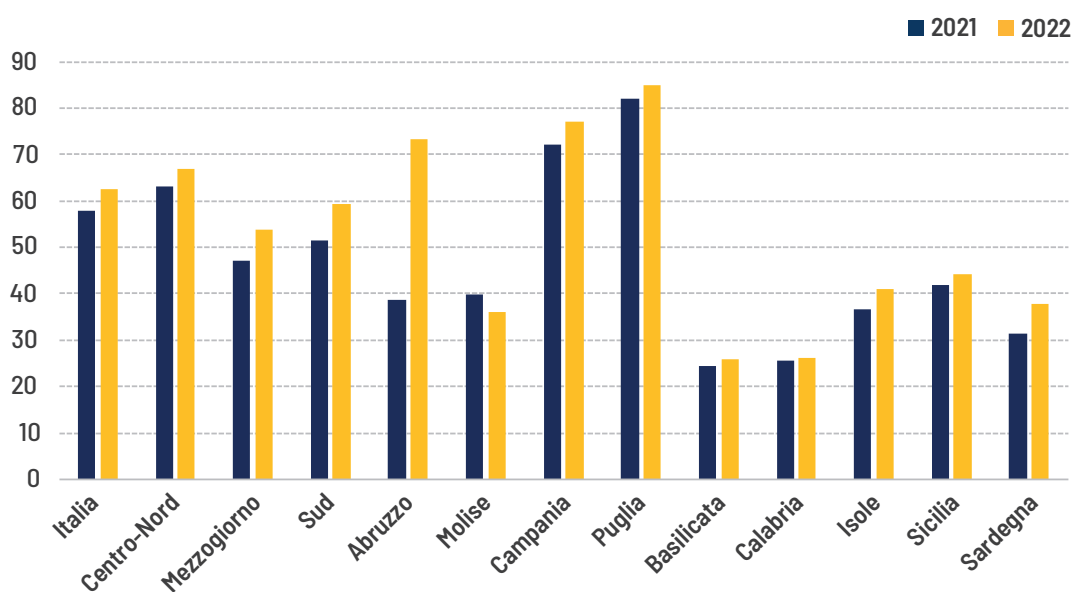
Come mostrano la Figura 9 e la Figura 10, negli ultimi anni la spesa pubblica per i servizi di assistenza all'infanzia è cresciuta e si è ampliata la quota di amministrazioni che offrono nidi e sezioni primaverili, soprattutto nel Mezzogiorno, anche grazie agli investimenti del Pnrr.

Il Pnrr ha inoltre previsto una distribuzione delle risorse orientata a colmare i divari: gli Ambiti territoriali con una copertura bassa hanno assorbito la quota maggiore dei finanziamenti, ricevendo un contributo pro capite di 3.533 euro per ogni bambino residente sotto i tre anni, quasi il doppio rispetto agli Ambiti con copertura già "alta".

² Istat (2025a), Report sui servizi educativi per l'infanzia in Italia - Anno 2023/2024, maggio.

Figura 9 Spesa comunale per nidi e sezioni primavera (euro per bambino residente 0-2 anni)

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

Figura 10 Comuni che offrono servizi di nidi e sezioni primavera sul totale dei comuni, 2021-2022 (%)

Fonte: elaborazioni Svimez su dati Istat.

Per rendere effettivi gli ampliamenti previsti, l'Istat ha stimato il fabbisogno di educatori necessari riportato in Tabella 13³. L'aumento dell'occupazione necessaria per realizzare gli obiettivi delineati nel Pnrr avrà luogo in un settore estremamente femminilizzato. Secondo i dati Eurostat, in Italia oltre il 98% degli insegnanti nelle strutture per la prima infanzia e nella scuola materna sono donne. È quindi prevedibile che la nuova occupazione generata dal Pnrr produca un effetto particolarmente positivo sull'occupazione femminile, soprattutto nel Mezzogiorno.

³ Istat (2025a), op. cit.

Tabella 13 Stima del personale educativo necessario per il potenziamento dei servizi educativi previsto dal PNRR

Numero di posti previsti per il potenziamento dei servizi educativi per l'infanzia	Educatori (teste) aggiuntivi necessari – attuale assetto dell'organizzazione del lavoro	Educatori – Full Time Equivalent aggiuntivi necessari
150.480	28.000-29.300	23.700-24.900

Fonte: Rapporto "I servizi educativi per l'infanzia in Italia".

14.6 Progressi, divari, prospettive

Negli ultimi anni la partecipazione delle donne al mercato del lavoro in Italia ha mostrato segnali di miglioramento, sostenuta da un ciclo economico favorevole e dal potenziamento di alcune misure di sostegno alla conciliazione vita-lavoro e l'espansione dei servizi sociali ed educativi. Nonostante ciò, il percorso verso la piena parità di genere incontra ancora molti ostacoli: la distanza rispetto agli standard europei rimane ampia e la distribuzione territoriale dell'occupazione femminile continua a riflettere profonde disuguaglianze strutturali Nord/Sud.

La crisi pandemica ha accentuato la vulnerabilità dell'occupazione femminile, fortemente concentrata nei settori più esposti agli shock – commercio, turismo, servizi alla persona – e caratterizzata da una più elevata incidenza di lavoro precario, part-time involontario e bassi salari. La ripresa successiva ha visto un miglioramento degli indicatori femminili nel mercato del lavoro, ma nel Mezzogiorno la partecipazione femminile al mercato del lavoro continua a scontare la debolezza del tessuto produttivo, la limitata presenza di settori a più alto contenuto di conoscenza e una cronica carenza di servizi per la prima infanzia e per la cura degli anziani. Questi fattori incidono sia sulla possibilità di accesso all'occupazione sia sulla qualità del lavoro femminile, che resta più spesso precario, meno retribuito e con minori opportunità di progressione di carriera. Anche la dinamica demografica negativa e la crescente emigrazione di giovani donne qualificate contribuiscono a indebolire il potenziale di crescita e innovazione dei territori meridionali.

Già nelle passate edizioni del Rapporto la Svimez ha rimarcato come la parità di genere non rappresenti soltanto un obiettivo di equità, ma una condizione per sostenere la competitività e la coesione del Paese. L'incremento dell'occupazione femminile può generare effetti moltiplicativi sulla produttività complessiva, oltre a incidere positivamente sull'equilibrio demografico e sulla sostenibilità del welfare. Ridurre i divari di genere nel lavoro significa, quindi, non solo restituire opportunità alle donne, ma anche rafforzare la capacità del sistema economico di affrontare le sfide della transizione demografica e di promuovere uno sviluppo più inclusivo e sostenibile.

In questa prospettiva, la valorizzazione del capitale femminile deve essere considerata una leva strutturale di politica economica. L'estensione e il miglioramento dei servizi per la prima infanzia, la promozione di occupazione qualificata nei settori a maggiore intensità di conoscenza e la rimozione degli ostacoli alla piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro costituiscono passaggi imprescindibili per un modello di sviluppo che unisca crescita, coesione e uguaglianza.

> Focus

DONNE E PARTECIPAZIONE POLITICA



I divari di genere si manifestano in modo evidente anche nella sfera politica e istituzionale, dove la presenza e la partecipazione femminile restano significativamente inferiori rispetto a quelle maschili. Nonostante i progressi registrati negli ultimi decenni, la presenza delle donne nei luoghi decisionali del potere politico in Italia rimane limitata, in particolare se confrontata con gli standard europei.

In seguito alle elezioni politiche del 2022, le parlamentari donne costituiscono il 32% del totale, un valore leggermente inferiore alla media dell'Unione europea (33%) e sensibilmente più basso rispetto a paesi come la Spagna (43%) e la Francia (37%). L'Italia si colloca dunque in una posizione intermedia: superiore alla media dei paesi del G20 (28%), ma ancora lontana da una piena parità di rappresentanza.

Dal 2017, la legge elettorale italiana introduce quote di genere nelle liste dei candidati alle elezioni politiche, un intervento che ha contribuito ad aumentare la presenza femminile in Parlamento. Tuttavia, la norma si limita a disciplinare la composizione delle liste, senza considerare le diverse probabilità di elezione nei vari collegi, consentendo così forme di elusione de facto e impedendo che le quote si traducano automaticamente in una rappresentanza effettivamente paritaria tra gli eletti. Inoltre, la misura riguarda esclusivamente le elezioni politiche nazionali, lasciando scoperti i livelli locali e regionali. Nelle competizioni amministrative e nei consigli regionali e comunali, dove non esistono obblighi analoghi, la sottorappresentazione femminile risulta ancora più pronunciata, evidenziando come la parità formale nelle candidature non si sia ancora trasformata in un equilibrio sostanziale nella rappresentanza politica.

334

• Quota di donne in Parlamento, 2022 (%)

Paese	Quota di parlamentari donne
Unione europea	33
Francia	37
Germania	35
Italia	32
Spagna	43
G20	28

Fonte: elaborazione Svimez su dati OCSE.

La disuguaglianza nella rappresentanza femminile si riflette con chiarezza a livello territoriale, dove le differenze tra Centro-Nord e Mezzogiorno appaiono ancora più marcate. Le regioni del Centro-Nord presentano una presenza femminile nei consigli regionali sensibilmente più alta (spiccano i dati di Emilia-Romagna, 34%; Lazio, 38%; Piemonte, 37,5%; Umbria, 42%; Veneto, 36%) rispetto alle regioni meridionali, dove fatica a superare il 15%.

• Quota di donne nei consigli regionali, 2024 (%)

Regione	Quota femminile
Abruzzo	20,7
Basilicata	15,8
Calabria	13,8
Campania	15,9
Emilia-Romagna	34,0
Friuli-Venezia Giulia	18,8
Lazio	38,0
Liguria	16,1
Lombardia	28,2
Marche	30,0
Molise	15,8
Piemonte	37,5
Puglia	12,2
Sardegna	15,0
Sicilia	20,6
Toscana	33,3
Trentino-Alto Adige	28,8
Umbria	42,1
Valle d'Aosta	8,6
Veneto	36,0

Fonte: elaborazione Svimez su dati del Ministero dell'Interno.

Una dinamica analoga si osserva nei governi comunali. A livello nazionale, le sindache rappresentano il 15,5% del totale dei primi cittadini, ma il dato si riduce drasticamente nel Mezzogiorno, dove le donne alla guida dei comuni sono appena il 10%, contro quasi il 18% nel Centro-Nord. Un aspetto interessante riguarda il profilo delle donne elette, in particolare nel Mezzogiorno. In tutta Italia le sindache presentano in media livelli di istruzione più elevati rispetto ai colleghi uomini, ma la presenza di laureate è particolarmente alta nelle regioni del Mezzogiorno, segno che l'accesso delle donne alle cariche elettive continua a essere selettivo e condizionato dalla necessità di possedere titoli di studio e credenziali superiori per superare le barriere d'ingresso nella sfera politica. In altre parole, a parità di posizione, le donne tendono a dover dimostrare un livello di formazione maggiore per ottenere ruoli di leadership.

> Focus

• Quota di donne tra i sindaci per livello di istruzione, 2024 (%)

Area	Quota femminile	Laureati (% totale)		
		Donne	Uomini	Totale
Centro-Nord	17,9	52,8	37,4	40,2
Mezzogiorno	10,4	64,0	53,5	54,6
Italia	15,5	55,2	42,9	44,8

Fonte: elaborazione Svimez su dati del Ministero dell'Interno.

Le disuguaglianze di genere nella rappresentanza trova riscontro anche nella partecipazione politica, misurata attraverso l'affluenza alle urne. Le elezioni politiche del 2022 hanno registrato la più bassa affluenza della storia repubblicana, un fenomeno che interessa entrambi i generi ma che risulta più pronunciato per le donne. A livello nazionale, ha votato il 65,8% degli uomini contro il 62,2% delle donne, con un divario di 3,6 punti percentuali. La scomposizione territoriale dei dati in Tabella 7 evidenzia una chiara frattura tra Centro-Nord e Mezzogiorno. Nel Centro-Nord, la distanza tra uomini e donne si mantiene contenuta: in regioni come la Lombardia si attesta intorno a 1,7 p.p., 0,3 p.p. in Trentino-Alto Adige o 2,1 p.p. in Emilia-Romagna. L'affluenza femminile è solo lievemente inferiore a quella maschile e la quota di donne tra i votanti totali è sostanzialmente paritaria, attorno al 50-51%.

Nel Mezzogiorno, invece, il divario di genere si amplia in modo significativo. In Campania (-6,6 p.p.), Calabria (-6,4 p.p.), Puglia (-5,8 p.p.) e Molise (-5,7 p.p.), la partecipazione femminile al voto risulta decisamente inferiore rispetto a quella maschile. Anche in Sicilia, dove il gap è di 5,1 punti, e in Basilicata (-6,1 p.p.), la tendenza è analoga. Solo la Sardegna rappresenta un'eccezione, con una differenza più contenuta (-1,3 p.p.).

Questa caratterizzazione territoriale suggerisce che, accanto alla minore presenza politica istituzionale delle donne, persiste una più debole partecipazione civica attiva, che si traduce in una ridotta propensione al voto, soprattutto nelle aree economicamente più fragili.

In parte, tale dinamica può riflettere differenze nelle abitudini e negli interessi politici: i dati sulla partecipazione alla vita politica dell'Istat¹ mostrano che le donne tendono, in media, a informarsi e a discutere meno di politica. Queste differenze dipenderebbero, oltre che dal genere, anche dalla geografia, dal benessere economico e dalla condizione occupazionale, poiché chi lavora o è stato a lungo integrato nel mercato del lavoro mostra generalmente un maggiore coinvolgimento politico.

¹ Istat (2025b), La partecipazione politica in Italia - Anno 2024, settembre.

• **Affluenza e partecipazione al voto per genere, elezioni politiche 2022 (%)**

Regione	Affluenza			Quota di donne su votanti
	Uomini	Donne	scarto (pp)	
Abruzzo	66,1	62,0	4,1	49,8
Basilicata	61,9	55,8	6,1	48,7
Calabria	54,1	47,7	6,4	48,6
Campania	56,7	50,1	6,6	48,9
Emilia-Romagna	73,1	70,9	2,1	50,7
Friuli-Venezia Giulia	67,7	64,8	2,9	50,6
Lazio	65,9	63,0	2,9	51,2
Liguria	65,7	62,8	2,9	51,4
Lombardia	71,0	69,3	1,7	50,8
Marche	70,6	66,3	4,2	49,9
Molise	59,6	53,8	5,7	48,7
Piemonte	67,7	65,1	2,6	50,8
Puglia	59,6	53,8	5,8	49,5
Sardegna	53,8	52,5	1,3	50,7
Sicilia	60,0	54,9	5,1	50,0
Toscana	71,4	68,3	3,1	50,8
Trentino-Alto Adige	66,2	65,9	0,3	50,7
Umbria	71,4	66,4	5,0	49,9
Veneto	71,4	69,0	2,5	50,3
Italia	65,8	62,2	3,6	50,3

Fonte: elaborazione Svimez su dati del Ministero dell'Interno.