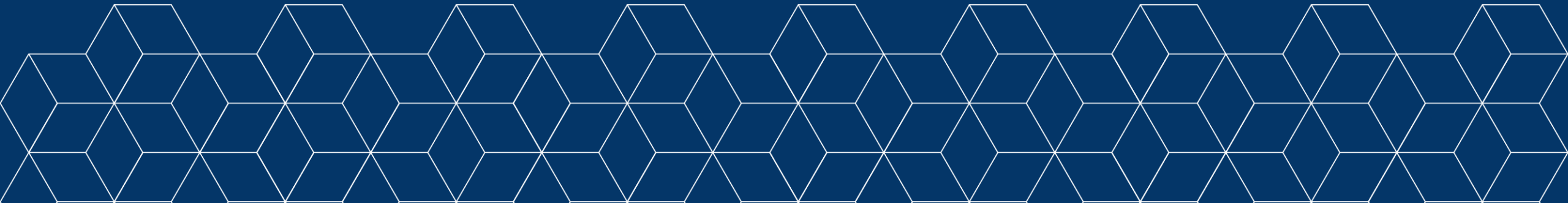


# TRANSIZIONE DEMOGRAFICA ED EFFETTI DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

Valentina Cardinali, Pietro Checcucci

Forum PA, Roma, 11 giugno 2026



# FOCUS SU...

QUADRO DEMOGRAFICO

I PUNTI CRITICI DELLA TRANSIZIONE

EFFETTI DI GENERE E PARTECIPAZIONE FEMMINILE AL LAVORO

TRANSIZIONE DEMOGRAFICA ED EFFETTI DI GENERE..  
LA FINE DEL MODELLO DI CARING FEMMINILE ?

## QUADRO DEMOGRAFICO DEI FENOMENI DI INTERESSE

### Italia

Restringimento progressivo della popolazione residente: dai circa 59 milioni al 1° gennaio 2023 a 58,5 milioni nel 2030 e 54,7 milioni nel 2050

Aumento della porzione di over 65: attualmente il 24,7% della popolazione, stimata al 34,6% nel 2050

Diminuzione costante della quota di popolazione in età da lavoro (15-64): attualmente il 63,5% del totale, stimata al 54,3% nel 2050 (cioè dagli attuali 37,4 milioni a 29,7)

Minimo storico della natalità: 1,14 figli per donna nel 2025

Nel 2050 una famiglia su cinque sarà composta da una coppia con figli (oggi 3 su 10); il 41,1% delle famiglie sarà formata da persone sole (già oggi sono il 36,8%)



## Italia

L'età media della popolazione nel 2024 è di 46,6 anni; è stimata di 48 anni nel 2030 e 50,8 nel 2050

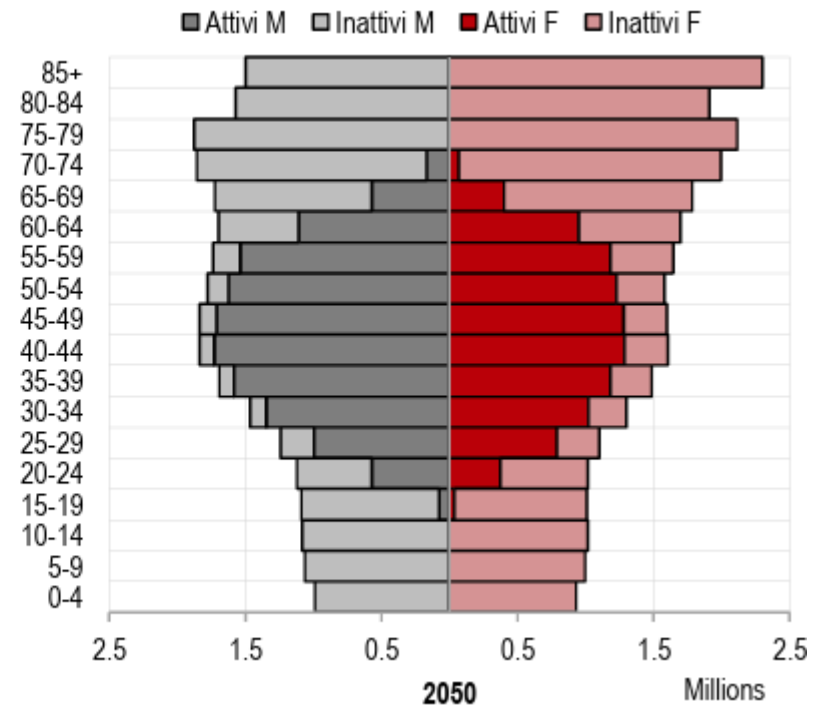
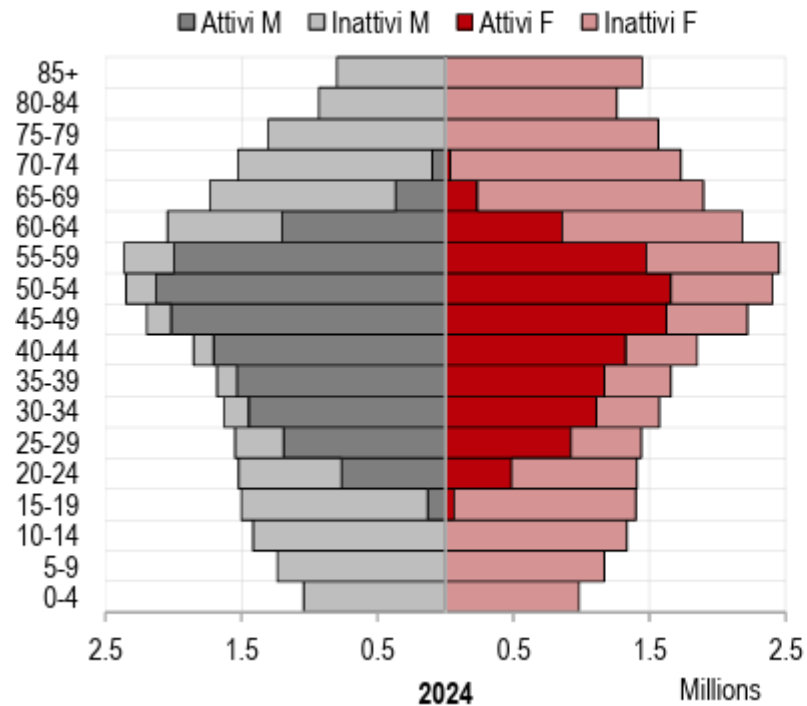
Longevità: speranza di vita alla nascita nel 2024 pari a 81,4 anni per gli uomini e 85,5 per le donne

Aspettativa di vita a 65 anni: 19,7 anni per gli uomini e 22,6 per le donne (più della media UE27)

Aumento della quota di over 80: attualmente sono il 7,7% del totale (pari a 4 milioni e mezzo, superando i bambini fino a 10 anni)



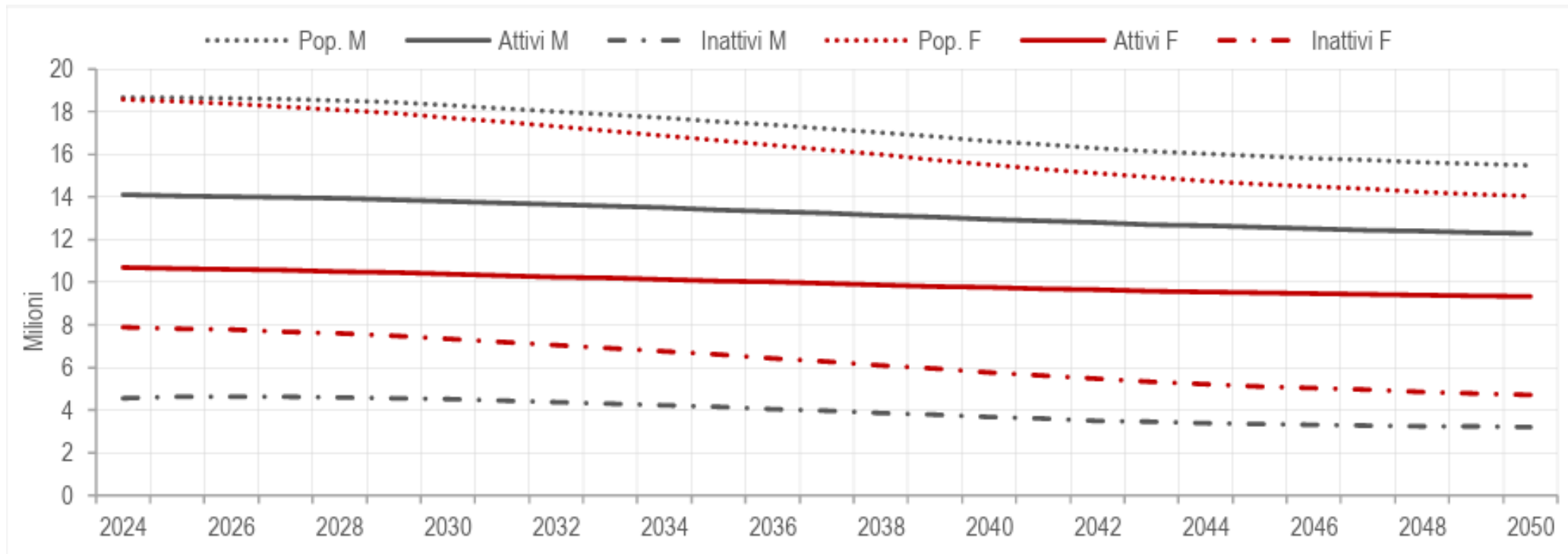
# Popolazione attiva e non attiva per sesso. Scenario mediano. Italia. Anni 2024 e 2050.



Fonte: ISTAT (2025), Previsioni delle forze di lavoro al 2050, Statistiche Focus, 21 ottobre, [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/Statistica-focus\\_PREVISIONI-DELLE-FORZE-DI-LAVORO-AL-2050.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/Statistica-focus_PREVISIONI-DELLE-FORZE-DI-LAVORO-AL-2050.pdf)



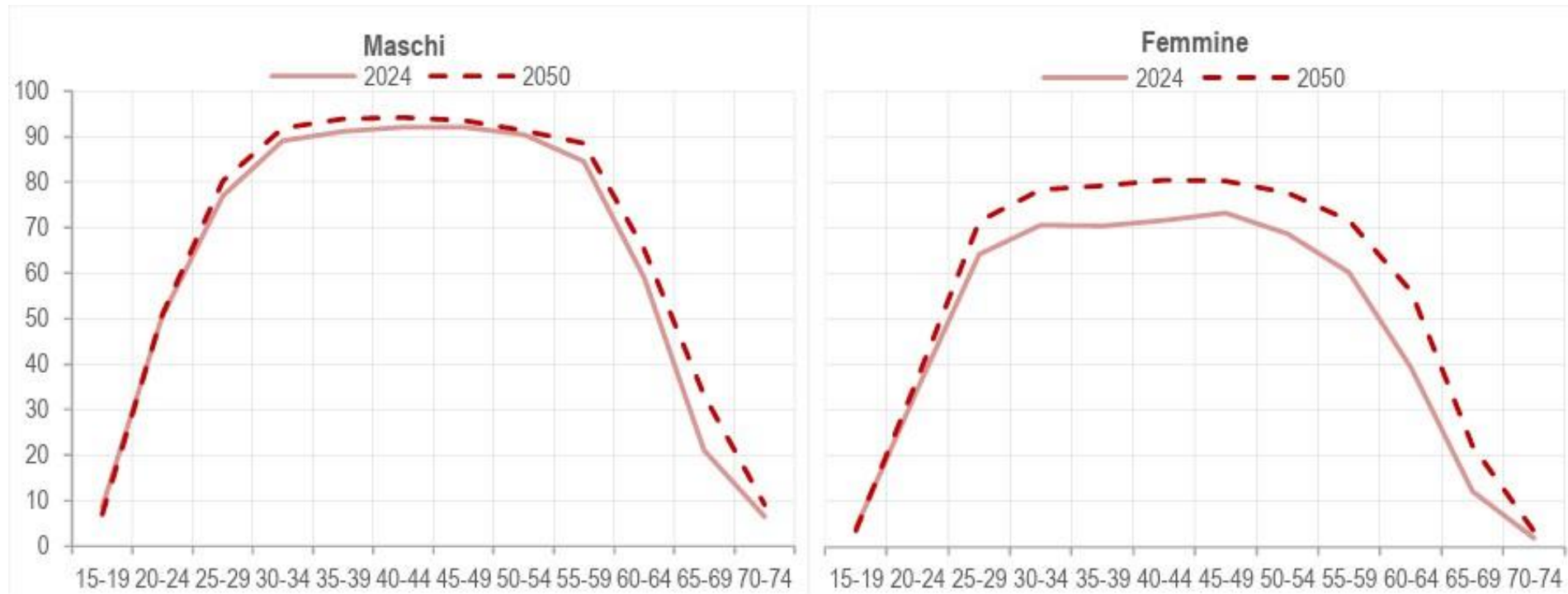
## Popolazione di età 15-64 anni per condizione professionale e sesso (in milioni). Scenario mediano. Italia. anni 2024 - 2050



Fonte: ISTAT (2025), Previsioni delle forze di lavoro al 2050, Statistiche Focus, 21 ottobre, [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/Statistica-focus\\_PREVISIONI-DELLE-FORZE-DI-LAVORO-AL-2050.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/Statistica-focus_PREVISIONI-DELLE-FORZE-DI-LAVORO-AL-2050.pdf)



## Tassi di attività per sesso e classi di età. Scenario mediano. Italia. Anni 2024 e 2050



Fonte: ISTAT (2025), Previsioni delle forze di lavoro al 2050, Statistiche Focus, 21 ottobre, [https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/Statistica-focus\\_PREVISIONI-DELLE-FORZE-DI-LAVORO-AL-2050.pdf](https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/Statistica-focus_PREVISIONI-DELLE-FORZE-DI-LAVORO-AL-2050.pdf)



### Doppio binario: società e individuo

Invecchiamento della popolazione	Aumento della longevità individuale
L'aumento della quota a carico delle generazioni più anziane ha implicazioni per tutti i settori della società, a partire dal <b>mercato del lavoro</b>	Comprendere i mutamenti nei bisogni e nelle capacità delle persone lungo il <b>corso della vita</b> , includendo l'età in cui si è attivi o potenzialmente tali

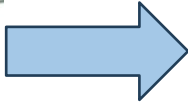




Diseguaglianze di genere



Cambiamenti nelle relazioni intergenerazionali



Dividendo demografico

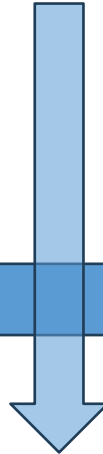


Longevità lavorativa



Longevità

**Coorti di età**



Invecchiamento della popolazione

Aumento della longevità individuale





## Crescita negativa

- ✓ Dal 1950 al 2024, il PIL reale pro capite è cresciuto di 6,7 volte (+2,6% all'anno) grazie soprattutto al miglioramento della produttività del lavoro
- ✓ Nei prossimi venticinque anni, assumendo invariati il tasso di occupazione, gli orari di lavoro e il livello di produttività oraria, la diminuzione della popolazione in età da lavoro causerebbe la diminuzione del PIL dello 0,9% all'anno (0,6% in presenza della diminuzione della popolazione)
- ✓ Con tassi di partecipazione (per genere ed età) che crescessero allo stesso ritmo degli ultimi 10 anni, al 2050 il PIL diminuirebbe del 9%





## Invecchiamento della popolazione, economia e welfare

- ✓ Labour e skills shortages in profili professionali e settori economici fondamentali
- ✓ Rapporto crescente tra spesa pubblica per le pensioni e PIL e sostenibilità del sistema della previdenza obbligatoria
- ✓ Pressione crescente sul settore dell'assistenza e della salute
- ✓ Cambiamenti nella stratificazione sociale per età e nella diversità generazionale nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni
- ✓ Squilibri di genere e di età nella partecipazione attiva (segregazione orizzontale e verticale)

Fonte: Commissione parlamentare di inchiesta sugli effetti economici e sociali derivanti dalla transizione demografica in atto, Audizione dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, Presidente Natale Forlani, Roma, 23 settembre 2025





## Influenza sul corso di vita individuale

- ✓ Indebolimento sul mercato del lavoro (occupabilità)
- ✓ Condizioni di lavoro e sostenibilità (es. salute e sicurezza)
- ✓ Frammentazione delle carriere
- ✓ Obsolescenza delle competenze e digital skills gap
- ✓ Rischio di entrare a far parte dei disoccupati di lunga durata
- ✓ Ageismo
- ✓ Squilibri e diseguaglianze di genere
- ✓ Accumulo di condizioni di svantaggio e diseguaglianze lungo il corso di vita
- ✓ Deterioramento delle determinanti sociali di salute
- ✓ Rischio non autosufficienza e problemi sociali connessi ai mutamenti nelle strutture familiari



## Occupabilità dei lavoratori maturi e dimensione di genere

	Donne		Uomini		Totale	
	51-57	>57	51-57	>57	51-57	>57
attivo, come dipendente o autonomo	36,5	17,4	50,9	19,8	47,5	19,1
percettore di pensione	24,5	57,6	14,1	57,7	16,9	58,5
non presente in archivio	30,1	21,8	26,0	17,7	26,6	17,9
percettore di NASpl o altro sussidio di disoccupazione	8,9	3,1	9,0	4,8	8,9	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Campione di lavoratori dipendenti a tempo pieno, con contratto a tempo indeterminato, impiegati da almeno un anno presso la stessa impresa, soggetti a procedure di licenziamento collettivo o per giustificato motivo oggettivo che, tra il 2012 e il 2017, abbiano portato ad una riduzione di almeno il 30% della forza lavoro dell'impresa in cui erano impiegati – Status a 5 anni dal licenziamento.

Fonte: INPS (2024), XXIII Rapporto annuale 2024, Roma, settembre, <https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>



## Fattori coinvolti nel prolungamento della vita lavorativa

<i>Uscita dal mercato del lavoro</i>	Involontaria	Volontaria
<b>Precoce</b>	<p><b>Push factors</b> versante domanda: pregiudizi riguardo alle capacità, adattabilità o produttività, costo del lavoro, scarsa propensione ad investire nell'aggiornamento delle competenze</p> <p>versante offerta: obsolescenza delle competenze, carichi di lavoro, qualità degli ambienti e delle condizioni lavorative; cattive condizioni di salute</p>	<p><b>Pull factors</b> Incentivi finanziari connessi al sistema previdenziale pubblico e ad altri schemi formali o finalizzati al ritiro precoce (indennità di disoccupazione, benefici per disabilità ecc.)</p> <p><b>Jump factors</b> Desiderio o bisogno di maggiore libertà o di spendere più tempo in famiglia</p>
<b>Ritardata</b>	<p><b>Stuck factors</b> Innalzamento per legge dell'età di pensionamento; contribuzione insufficiente; ammontare insufficiente dell'assegno pensionistico</p>	<p><b>Stay factors</b> Elevata soddisfazione nel lavoro; efficaci interventi di age management (adattamenti organizzativi, flessibilizzazione dell'orario, formazione ecc.); buona salute; buon livello di conciliazione tra lavoro e vita privata</p>

Fonte: adattato da Andersen L. L., Jensen P. H., Sundstrup E. (2019), Barriers and opportunities for prolonging working life across different occupational groups: the SeniorWorkingLife study, European Journal of Public Health, Volume 30, Issue 2, April 2020, 241–246



# TRANSIZIONE DEMOGRAFICA ED EFFETTI DI GENERE.. LA FINE DEL MODELLO DI CARING FEMMINILE ?

- ❑ IL CARING FEMMINILE INFORMALE
- ❑ IL MODELLO CARING MISTO
- ❑ COSTI ED EFFETTI
- ❑ SCENARI DI CAMBIAMENTO ... IL RUOLO CRESCENTE DEL LTC E LA QUESTIONE SOSTENIBILITA' DEL MODELLO ATTUALE
- ❑ IL RUOLO DEL CASH FOR CARE E DELLA VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE NELLE RIFORME



# LA CURA E' FEMMINA?

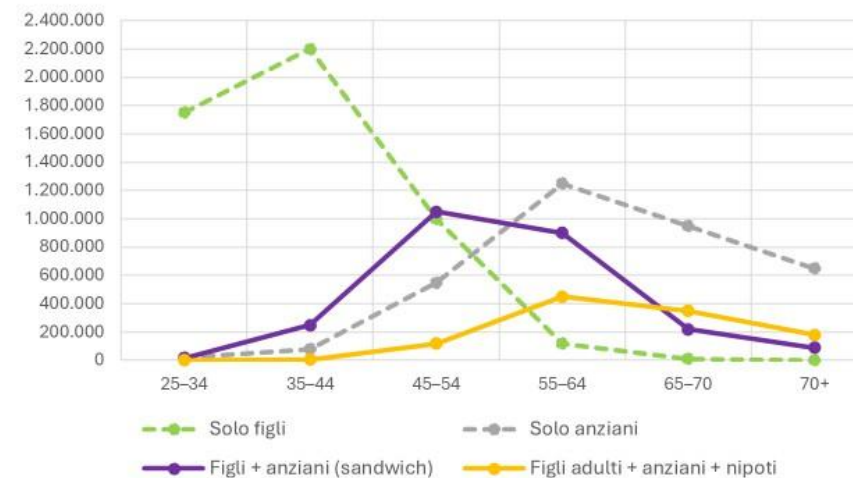
❑ Caring femminile informale e non retribuito equivale a 336 miliardi di euro, pari a circa il 18,4% del PIL nazionale (ILO)

❑ Gender care gap strutturale (25 anni e più) (Istat)

❑ Copertura della funzione nell'interno ciclo di vita della donna

	F	M
SENZA OCCUPAZIONE	4 ore e 44 minuti	2 ore e 6 minuti
CON OCCUPAZIONE	4 ore e 10 minuti	1 ora e 48 minuti

Rapporto Istat 2026



Elab. Inapp su Istat 2025



# LA CURA E' FEMMINA? 3 MODELLI A COMPRESSIONE CRESCENTE – LAVORO INFORMALE E NON RETRIBUITO

- ❑ **CAREGIVER** assistenza continuativa e non retribuita a un familiare o a una persona della propria rete sociale affetta da limitazioni funzionali, disabilità o condizioni di non autosufficienza, svolgendo attività di supporto nella vita quotidiana, nella gestione delle cure e nell'assistenza personale
  - 4,2 milioni donne su 7 milioni totali (Censis) con attività prevalente su over 80 con più di 20 h settimanali
  
- ❑ **SANDWICH GENERATION** donne che si prendono cura *contemporaneamente* di figli e di genitori anziani o bisognosi di assistenza. (Punta massima 45-54 anni)
  - Stimata tra 1 milione e 850 mila donne e 2 milioni, di cui 1, 2 milioni sono donne occupate
  
- ❑ **Triple Deck Sandwich o Club sandwich** donne che assistono contemporaneamente 3 o 4 generazioni: genitori o suoceri grandi anziani (80+) spesso non autosufficienti, eventuale partner anziano, figli adulti che necessitano di supporto logistico e/o economico costante e nipoti per cui sono il principale supporto di cura
  - Stimata in 970.000 unità nel 2024, prevalentemente over 65
  - Effetto «sovrapposizione demografica» e «ammortizzatore sociale familiare» ma «classe anziana»



# UN RISPARMIO APPARENTE...

Conseguenze indirette del caring informale:

Sulla carer:

- **Income loss** reddito perso” dalla carer esito di tutte le progressive rinunce fatte in ambito lavorativo per ottenere maggiore elasticità oraria e organizzativa (quiet quitting + nessun ritorno in investimento in capitale umano)
- **Burn out**

Per lo Stato:

- perdita di gettito fiscale (derivante da contributi non versati dalla carer ed esito della sua discontinuità occupazionale e/o prepensionamento),
- aumento del carico sulla spesa sanitaria derivante dalle conseguenze sulla salute della gestione dei multipli carichi di cura
- Carico sulla spesa assistenziale = premesse per una futura generazione di "anziane povere" potenzialmente destinatarie di assegni, sussidi e politiche passive.



# IL MODELLO MISTO E IL SUO DESTINO

Carer familiare + assistente/badante per anziani e/o non autosufficienti

- 450.000 - per il 90% donne tra i 50 e 55 anni (Osservatorio INPS sul Lavoro Domestico, 2025) per il 72% su non autosufficienza (modello con 54 h settimanali + convivenza) e restante 28 % su parzialmente autonomi (20-25 h settimanali)
- stima di lavoro irregolare, 580.000 unità e 150.000 in lavoro “grigio” (Assindatcolf / Censis)
- Copertura del 27% bisogni di non autosufficienza
- costi medi tra 1500 – 2000 Euro mensili

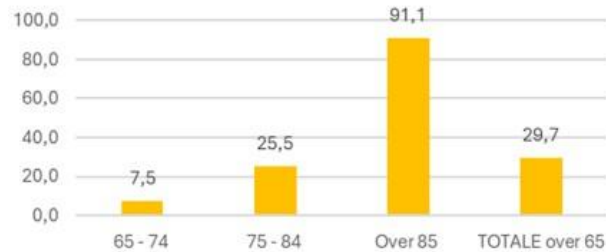
## Quale sostenibilità?

- “Invecchiamento delle badanti”, al 2026 oltre il 64% delle badanti ha più di 55 anni ed è elevata la quota di coloro che grazie al lavoro regolare sono prossime alla pensione e intenzionate a rientrare nei paesi d'origine.
- Assenza di ricambio + esaurimento fonti tradizionali+ effetto conflitti internazionali
- Economiche: il costo annuo di una badante può arrivare sino a 24.000 € e diventa difficilmente sostenibile per famiglie con redditi medi di 30-35.000 €, senza ricorrere al risparmio familiare
- Qualificazione o professionalizzazione non adeguata a crescente complessità del bisogno (LTC)

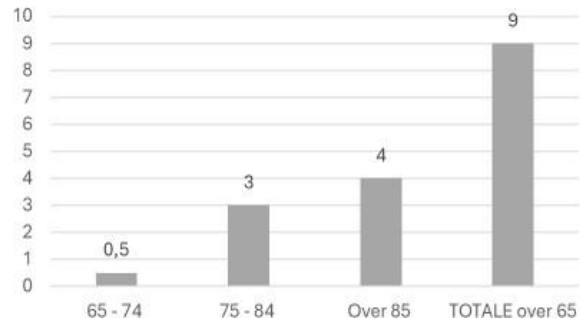


## SCENARI DI CAMBIAMENTO ... IL RUOLO CRESCENTE DEL LTC E LA QUESTIONE SOSTENIBILITA'

Tasso di crescita 2025 - 2050 popolazione anziana per classe di età (stima %)



Tasso di crescita 2025- 2050 % non autosufficienza su popolazione anziana per fasce di età (stima %)



**Fine del cosiddetto modello atomizzato**, (una persona /un assistente) un modello di cura in base al quale ogni famiglia cerca di risolvere il problema da sola o attraverso il caring informale condotto in prima persona, o attraverso il modello misto prima descritto.

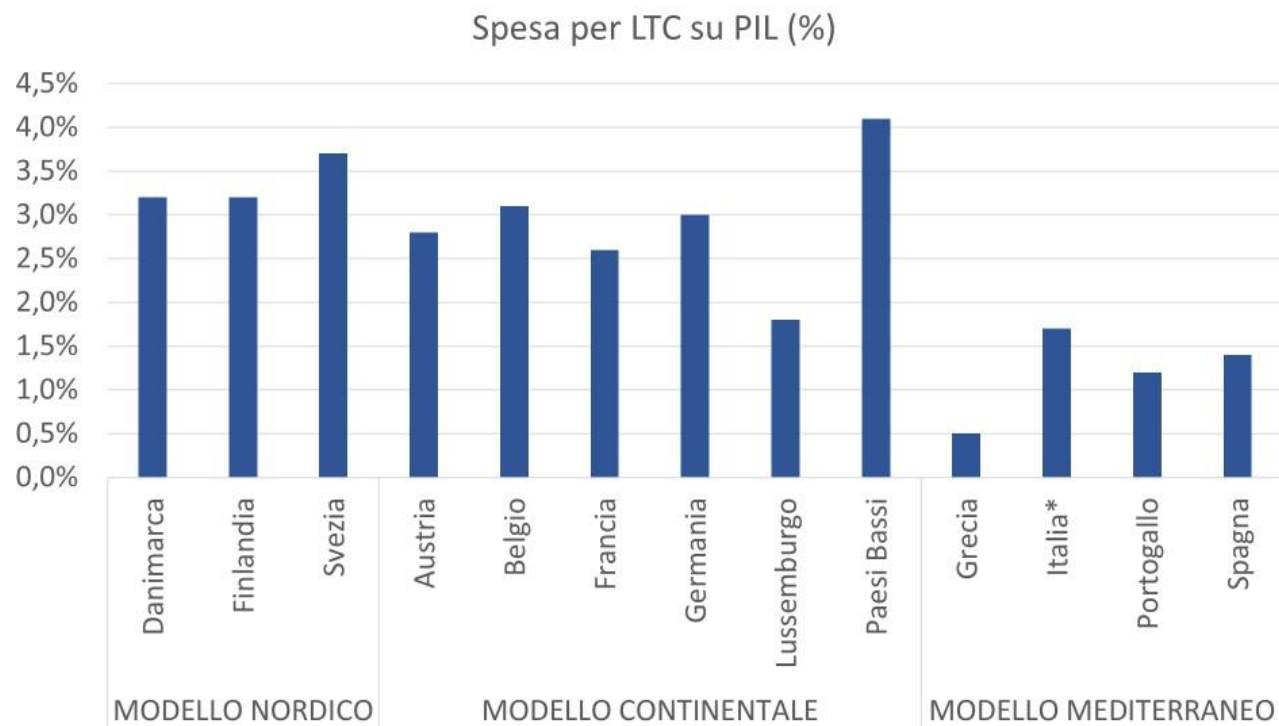
**Rigenerazione popolazione attiva, aumentando la quota di persone che lavorano e i relativi contributi alla spesa socio-sanitaria**

I tre asset in base ai quali il modello di cura e assistenza andrà ripensato saranno:

- il passaggio dal modello atomizzato a quello integrato e comunitario,
- l'investimento in professionalizzazione degli operatori e dei servizi
- l'integrazione stabile nel modello delle nuove tecnologie



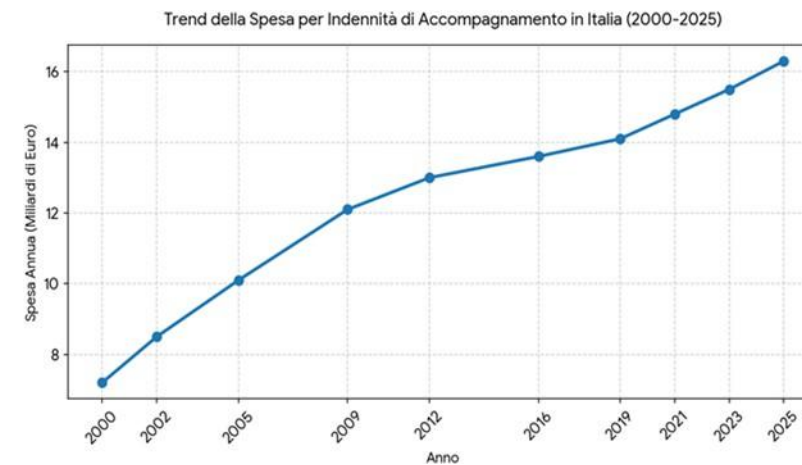
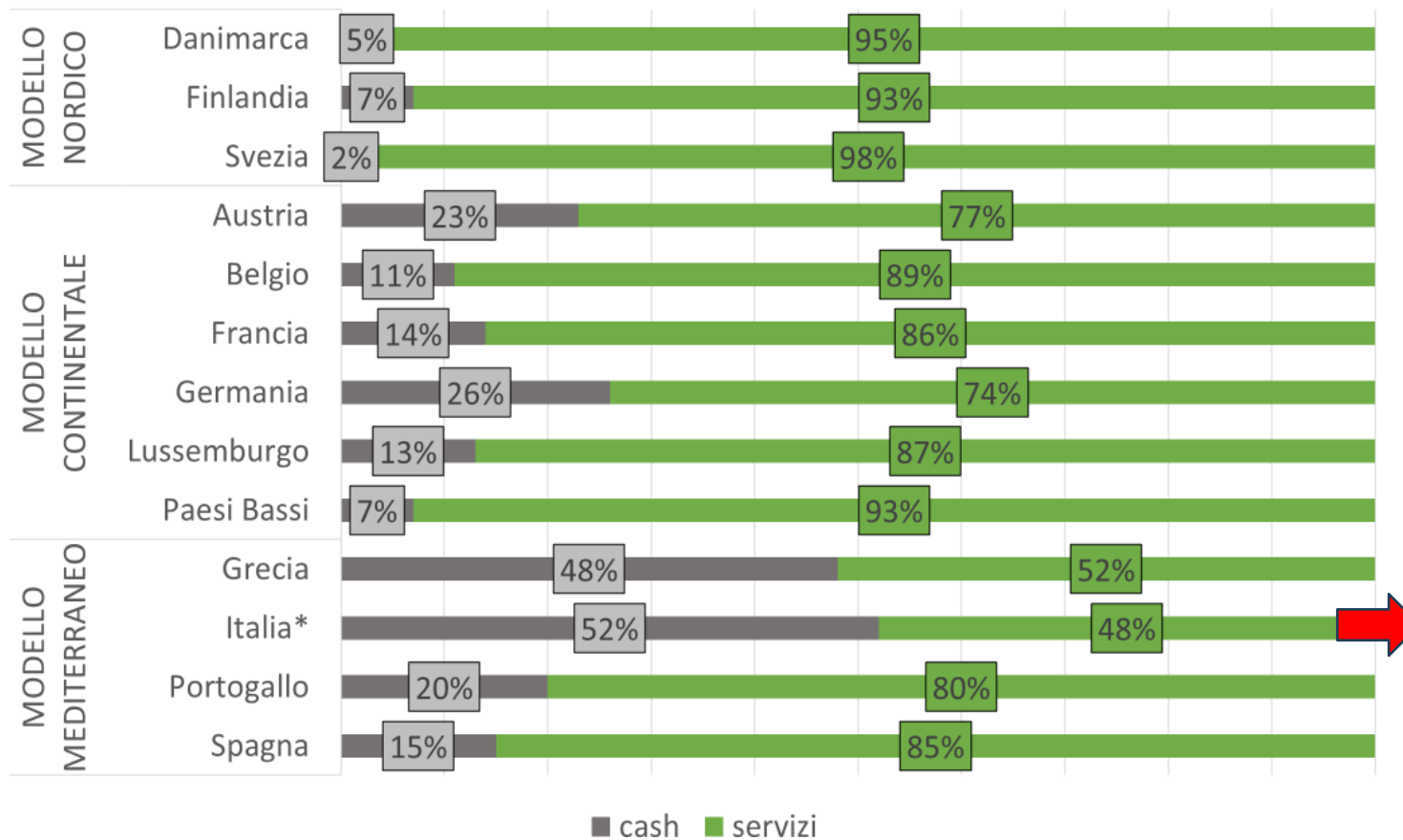
## SCENARI DI CAMBIAMENTO: IL SISTEMA WELFARE IN OTTICA COMPARATA



Il cluster mediterraneo (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna) mostra storicamente i livelli di spesa sul PIL più bassi. In particolare, l'OCSE segnala che in Italia la quota di anziani con bisogni di LTC che non trova adeguata assistenza (unmet LTC needs) è pari al 56% di coloro che hanno almeno una limitazione e al 51% di coloro che ne hanno almeno 3 nelle attività ADL/IADL presentando il secondo valore più alto di scoperta dopo la Grecia.



# LA COMPOSIZIONE CASH / SERVIZI



## E... L'IMPATTO DI GENERE

### CONFRONTO SUI MODELLI DI WELFARE PER LA NON AUTOSUFFICIENZA E IMPATTO DI GENERE



\*Dati esemplificativi basati sull'analisi comparativa dei modelli di welfare in UE.



## IN SINTESI...

Dei quasi 8 milioni di donne inattive in Italia, oltre il 60% lo è per motivi di cura familiare.

Oltre 40 mila donne nel solo 2025 hanno lasciato il lavoro entro i 3 anni del figlio per incompatibilità tra tempo di lavoro e gestione familiare, dovuta, in prevalenza, alla assenza di servizi accessibili

Aggravamento prospettiva Long term care:

- non è quanto e come attraverso trasferimenti monetari più o meno condizionati, si possa fornire “sollevio” alla carers, ma:
- *in che modo e in che tempi quella funzione possa essere affiancata o sostituita da servizi reali e professionali che offrano quelle competenze socio sanitarie necessarie che una carer familiare non è tenuta a detenere*

**L'incremento della quota servizi rispetto a trasferimenti monetari è un investimento a duplice valenza.**

1. risolve la gestione della complessità crescente del fabbisogno di cura descritto,
2. rappresenta un potenziale di sviluppo economico ed occupazionale. In questo contesto di transizione demografica, in cui per rigenerare la contrazione della classe in età attiva e la sua capacità di contribuire alla spesa crescente in politiche passive è necessario aumentare la quota di persone che lavorano, un piano specifico di sviluppo dei servizi appare strategico.





GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)