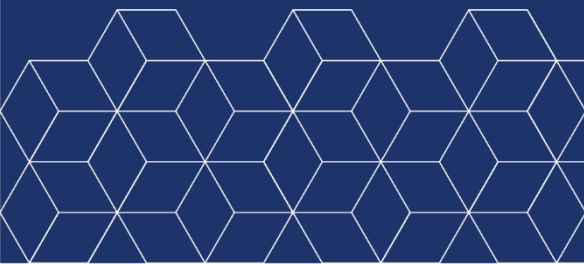


WORKING PAPER

INAPP WP n. 136

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

Valentina Cardinali



La collana **Inapp Working Paper** presenta i risultati delle ricerche e degli studi dell'Inapp al fine di sollecitare una discussione informale in attesa di successivo invio dello scritto a una rivista scientifica o presentazione a un convegno. I lavori sono realizzati dal personale dell'Inapp, talvolta in collaborazione con ricercatori di altri Enti e Istituzioni. Tutti numeri della collana sono pubblicati esclusivamente online in open access al seguente link [Inapp Working Paper](#).

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

Valentina Cardinali

Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), Roma, Italia

v.cardinali@inapp.gov.it

MARZO 2025

Il presente prodotto è realizzato dall'Inapp in qualità di Organismo intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027, Piano INAPP 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1, *Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi policy oriented* - Attività n. 1 *Gender gap ed effetti di genere delle politiche* – con riferimento alla Struttura Mercato del Lavoro.

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente di appartenenza.

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Le sfide della transizione demografica. – 3. Modi e luoghi: le caratteristiche dell'inattività femminile. – 4. Inattive, perché? Il ruolo chiave delle motivazioni. – 5. Disponibili a quali condizioni? – 6. Spunti di riflessione



INAPP – Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche

ABSTRACT

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

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

PAROLE CHIAVE: forze di lavoro, invecchiamento della popolazione, occupazione femminile, popolazione non attiva

CODICI JEL: J11, J13, J16, J21

The gradual contraction of the 15-64 age group in a rapidly aging country with a low birth rate poses problems for economic growth and the overall sustainability of the welfare system. If the over-65s today at 24.3% in 2050 will rise to 34.5% and the over-85s from 3.8% will rise to 7.2%, while the labor force between the ages of 15 and 64 from 63.5% will fall to 54.3%, it means that, to ensure the sustainability of the economic system in the demographic transition, we will need to invest in increasing the number of employed people of active age, starting with the target group that do not participate, or do not participate sufficiently, in the labor market. In this perspective, the issue of the share of inactive women, who stably do not participate in the labor market can be considered a strategic resource to be activated. Through the integration of ISTAR RFCL and INAPP PLUS dataset, the paper analyzes the dimensions and characteristics of female inactivity in Italy, with a specific focus on the share of inactivity closest to the labor market (potential labor forces) in the specific 15-64 age group. Mapping the geography of female inactivity, the reasons for their choices, and the various conditions, which are considered valid by women for their exit from inactivity, we can provide the public debate some suggestions about how the reduction of inactive women and the investment in caring can provide a contribution to the management of the demographic transition in Italy.

KEYWORDS: labour forces, ageing population, female employment, non active population

JEL CODES: J11, J13, J16, J21

DOI: 10.53223/InappWP_2025-136

Citazione:

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

1. Premessa

Le persone inattive, intese come categoria statistica, sono l'insieme delle persone che non fanno parte delle c.d. forze di lavoro, ossia non sono né occupate, né disoccupate¹. Condividono con le disoccupate la condizione di non avere un impiego, ma a differenza di queste ultime, non cercano attivamente lavoro o se effettuano azioni di ricerca non sono disponibili immediatamente a iniziare². In tal senso, le persone inattive rappresentano un bacino di risorse e di capitale umano inutilizzato, la cui attivazione potrebbe essere un elemento strategico per il contrasto agli effetti socioeconomici della transizione demografica che sta progressivamente interessando il nostro Paese.

Prima di analizzare i margini entro cui si possa operare per via di policy una riduzione dell'inattività a tale fine, occorre premettere che il fenomeno in Italia presenta strutturalmente una connotazione di genere.

Le figure 1 e 2, infatti, mostrano, per gli ultimi venti anni, come il modello di partecipazione maschile sia caratterizzato, rispetto a quello femminile, da livelli di occupazione più elevati e da tassi di disoccupazione e inattività più contenuti. Di contro, il modello di partecipazione femminile, presenta tassi di occupazione più bassi, maggiore disoccupazione, ma soprattutto livelli più elevati di inattività. In particolare, la notevole prossimità tra le curve dell'occupazione e dell'inattività (figura 2), illustra due fenomeni: a) l'esistenza di una quota strutturale di donne che per vari motivi non lavora e si colloca stabilmente al di fuori dal mercato del lavoro; b) il fenomeno tipicamente femminile dello "scivolamento nell'inattività", ossia il rischio elevato per le donne di perdere l'occupazione e non transitare nelle fila della disoccupazione (ossia nella condizione di non avere lavoro ma cercarlo) ma di collocarsi direttamente nella categoria dell'inattività, ossia di non avere più lavoro e non cercarlo o non essere immediatamente disponibili al reimpiego.

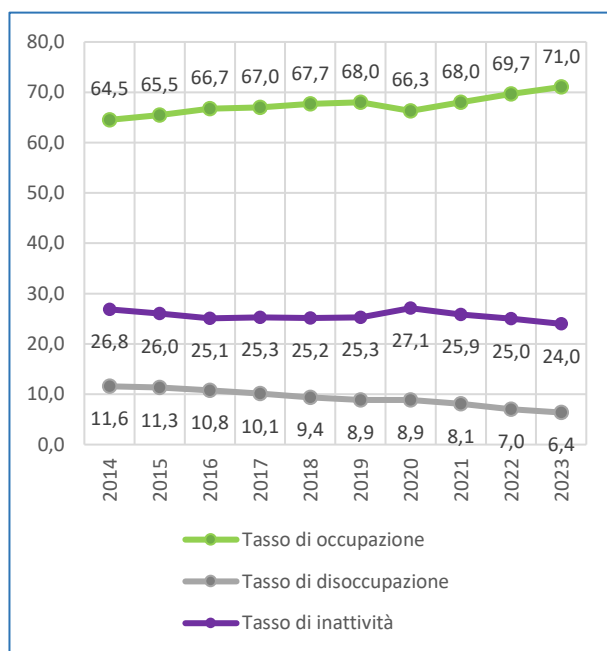
In questo scenario, al 1° gennaio 2024 in Italia si registrano come inattive 12.377.000 persone tra i 15 e 64 anni di cui più di 7.800.000 sono donne. Stante le sfide poste su più piani dalla transizione

¹ Sono definite "Disoccupate" le persone che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; – oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro (Istat).

² Sono definite "Inattive" le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate. E nello specifico comprendono: a) Inattivi disponibili a lavorare ma che non cercano attivamente lavoro, persone che non sono né occupate né disoccupate e che: – desiderano lavorare; – sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive quella di riferimento; – non hanno cercato un lavoro nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento; b) Inattivi che cercano lavoro ma non sono subito disponibili a lavorare, persone che non sono né occupate né disoccupate e che: – hanno cercato un lavoro nelle quattro settimane che precedono quella di riferimento ma non sono disponibili a lavorare entro le due settimane successive; – inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento ma non sarebbero disponibili a lavorare entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro; – inizieranno un lavoro dopo tre mesi dalla settimana di riferimento; – In attesa dei risultati di precedenti azioni di ricerca e disponibili a lavorare entro le due settimane successive (Istat).

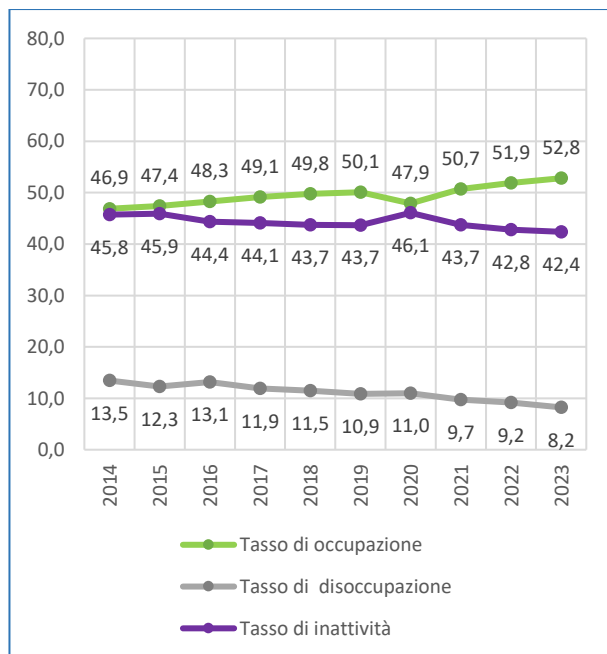
demografica il Paese probabilmente non può più permettersi di lasciare un bacino così ampio al di fuori della strategia di sviluppo dei prossimi anni.

Figura 1. Indicatori del mercato del lavoro 'Maschi' 2014-2023 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

Figura 2. Indicatori del mercato del lavoro 'Femmine' 2014-2023 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

2. Le sfide della transizione demografica

Le più recenti stime demografiche³ indicano come la popolazione residente che al 1° gennaio 2024 ammonta a circa 59 milioni arriverà a 54,8 milioni nel 2050 e a 46,1 milioni nel 2080. Un calo che si accompagna a una riconfigurazione della popolazione italiana dovuta a tre fenomeni specifici: a) l'aumento progressivo della componente degli anziani e grandi anziani; b) la riduzione delle classi giovanili non alimentata da un parallelo trend positivo nelle nascite⁴; c) la conseguente e progressiva contrazione delle classi in età attiva, la c.d. Forza lavoro, motore dello sviluppo economico e garante della sostenibilità dell'equilibrio del sistema delle politiche passive.

Nello specifico, si stima che le persone over 65 che oggi rappresentano il 24,3 % della popolazione, nel 2050 arriveranno al 34,5%. Tra questi, in particolare, il segmento di over 85 anni oggi al 3,8% salirà al 7,2%, con le conseguenze prevedibili in termini di aumento di fabbisogni di cura e assistenza. In tale scenario, la forza lavoro tra i 15 e 64 anni, che attualmente rappresenta il 63,5% della popolazione scenderà al 54,3%.

Pertanto, il rapporto tra individui in età lavorativa (15-64 anni) e non (0-14 e 65 anni e più) passerà da circa tre a due nel 2023 a circa uno a uno nel 2050.

La questione, quindi, diventa come affrontare la parallela contrazione della classe in età attiva e il processo di invecchiamento della popolazione, assicurando prospettive di sviluppo economico e sostenibilità dei sistemi di politiche passive.

Stante che il rinforzo della classe di età attiva non può avvenire nel breve e medio periodo facendo ricorso esclusivo a politiche di stimolo della natalità o a quote di popolazione immigrata, il focus principale per risolvere il tema dello sviluppo e della sostenibilità economica della transizione demografica in atto va posto sull'incremento delle persone occupate, attingendo in primis alle fasce di popolazione in età attiva che non partecipano, o che partecipano non sufficientemente, al mercato del lavoro.

Ecco perché la questione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il focus specifico sull'inattività del presente paper, tratta di una risorsa strategica per il Paese.

3. Modi e luoghi: le caratteristiche dell'inattività femminile

Al 1° gennaio 2024 sono oltre 7 milioni e 800 mila le donne inattive in Italia tra i 15 e i 64 anni⁵. Il 39% di questa cifra si colloca tra i 50 e i 64 anni, il 28% tra i 15 e i 24, il 21% tra i 35 e 49 e quindi il 12,5%

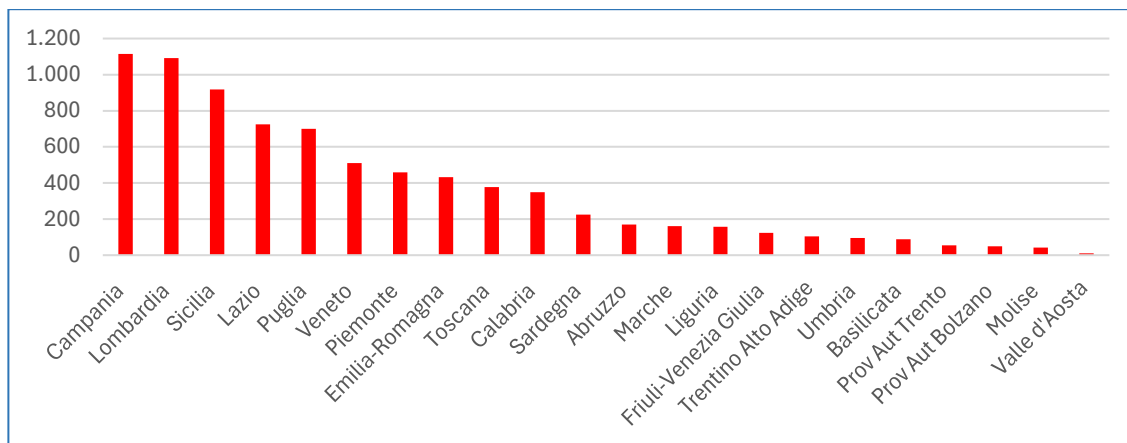
³ Istat - Statistiche demografiche, 2024.

⁴ Al 2024 per ogni 1.000 residenti sono nati poco più di 6 bambini per un'età media della donna che supera i 32 anni. Il numero medio di figli per donna è 1,2 ben lontano dal tasso di sostituzione necessario a tenere in equilibrio la popolazione (2,1) e molto prossimo al minimo storico di 1,19 del 1995. Questo trend, rispecchia sia la contrazione e posticipazione delle scelte riproduttive delle coppie, dovute a un complesso di fattori che intrecciano le preferenze personali alle condizioni socioeconomiche di prospettiva, ma anche dal calo della popolazione femminile nelle età convenzionalmente riproduttive: 11,5 milioni al 1° gennaio 2024, rispetto ai 13,4 milioni del 2014 e 13,8 milioni del 2004.

⁵ L'analisi che segue si concentrerà nello specifico sulla fascia di età 15-64 anni, escludendo quindi la componente della popolazione 0-14 e di quella over 65, prevalentemente legata al pensionamento.

tra i 25-34 anni (tabella 1). Il dato nazionale rappresenta, tuttavia, solo una media di fenomeni profondamente eterogenei sul territorio (figura 3, tabella 1). Superano il milione di donne inattive la Campania e la Lombardia, seguite dalla Sicilia (918 mila), Lazio (725 mila), Puglia (699 mila) e Toscana (511 mila). Al di sotto delle 500 mila unità si attestano tutte le altre regioni.

Figura 3. Numero donne inattive in Italia, per regione – ordinamento regionale decrescente (v.a in migliaia), 2023



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

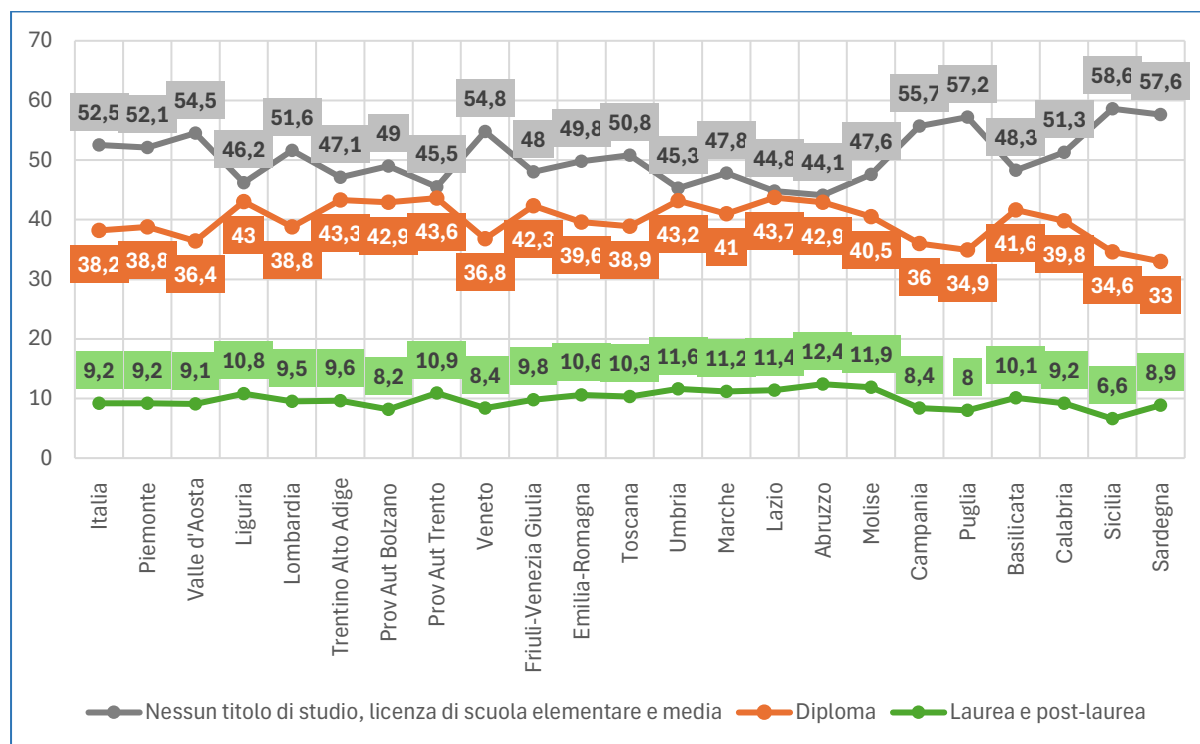
Tabella 1. Donne inattive in Italia per regione (v.a in migliaia) e composizione % su base regionale per classi di età, 2023

	Totale (v.a)	15-24 anni (%)	25-34 anni (%)	35-49 anni (%)	50-64 anni (%)
ITALIA	7.854	27,9	12,5	20,5	39,1
Piemonte	459	32,7	9,8	16,1	41,4
Valle d'Aosta	11	40,0	10,0	10,0	40,0
Liguria	158	29,7	12,7	15,2	41,8
Lombardia	1.092	31,4	10,4	17,4	40,7
Trentino-Alto Adige	104	36,5	12,5	14,4	35,6
P.A. Bolzano	49	38,8	14,3	14,3	32,7
P.A. Trento	55	34,5	10,9	14,5	38,2
Veneto	511	31,7	11,4	15,1	41,9
Friuli-Venezia Giulia	123	33,3	12,2	14,6	39,8
Emilia-Romagna	432	34,3	11,1	16,9	37,7
Toscana	378	33,1	11,4	16,1	39,4
Umbria	95	33,7	11,6	17,9	37,9
Marche	161	34,2	12,4	16,8	36,6
Lazio	725	29,1	11,4	19,9	39,6
Abruzzo	170	27,6	12,9	20,0	39,4
Molise	42	26,2	14,3	19,0	40,5
Campania	1.114	23,2	14,7	25,8	36,4
Puglia	699	22,5	13,3	24,0	40,2
Basilicata	89	24,7	13,5	23,6	38,2
Calabria	349	23,2	13,8	25,8	37,5
Sicilia	918	22,2	15,5	24,9	37,5
Sardegna	224	23,7	12,5	22,8	40,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

Poco più della metà (52,5%) delle inattive in Italia ha un basso titolo di studio, con picchi in Puglia (57,2%), Sicilia (58,6%) e Sardegna (57,6%). Le laureate e specializzate sono in media il 9,2%, con punte più elevate e prossime al 12% in Abruzzo e Molise e la quota più bassa in Sicilia con il 6,6% (figura 4).

Figura 4. Incidenza % titolo di studio su donne inattive per regione e Italia, 2023



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

L'inattività, tuttavia, come abbiamo anticipato in premessa, è una categoria statistica che rappresenta un fenomeno complesso e ricco di sfumature, pertanto, ai fini della valutazione di questo fenomeno come potenziale integrativo delle forze lavoro, è necessario scindere la quota di donne che non si dichiara disponibile alla fuoriuscita dall'inattività, dalla componente, invece, che può essere effettivamente impiegabile nel mercato del lavoro. La tabella 2, pertanto, evidenzia sul complesso delle inattive, quante siano le c.d. "Forze lavoro potenziali" (FLP)⁶ ossia la quota di donne realmente disponibile a entrare nel mercato del lavoro a determinate condizioni.

Sugli oltre 7 milioni e 800 mila donne inattive in Italia, la quota di forze lavoro potenziali è del 16%, corrispondente a più di 1 milione e 260 mila donne (tabella 2). La distribuzione di questo dato su base regionale è illustrata in figura 5, ove sull'asse sinistro è riportato il numero di donne inattive e sull'asse destro la quota di disponibili sul totale. Si noti come nelle regioni che avevamo indicato nella fig. 3 come le aree di maggior presenza di donne inattive, la quota di effettiva disponibilità al lavoro non sia uniforme. Si passa dalla Campania, regione col numero maggiore di inattive in cui effettivamente

⁶ Le "forze di lavoro potenziali" (definizione introdotta da Eurostat, 2011), sono costituite dalle persone inattive disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione e quelle che cercano un'occupazione, ma che non sono disponibili a lavorare immediatamente.

disponibili sono il 23%, alla Lombardia, seconda regione in graduatoria, ove la percentuale scende invece al 9,7% e la Sicilia, terza regione per numero di inattive in cui sono disponibili ben un quarto del totale. Regioni più dinamiche in cui, pur a fronte di un numero inferiore di donne inattive, vi è ampia quota di disponibilità al lavoro sono la Calabria (25,5%), Basilicata, Molise e Sardegna ove le forze lavoro potenziali sono attorno al 23%.

Tabella 2. Forze lavoro potenziali e relative componenti (v.a. in migliaia) e incidenza percentuale sul totale donne inattive Italia e per regioni (%)

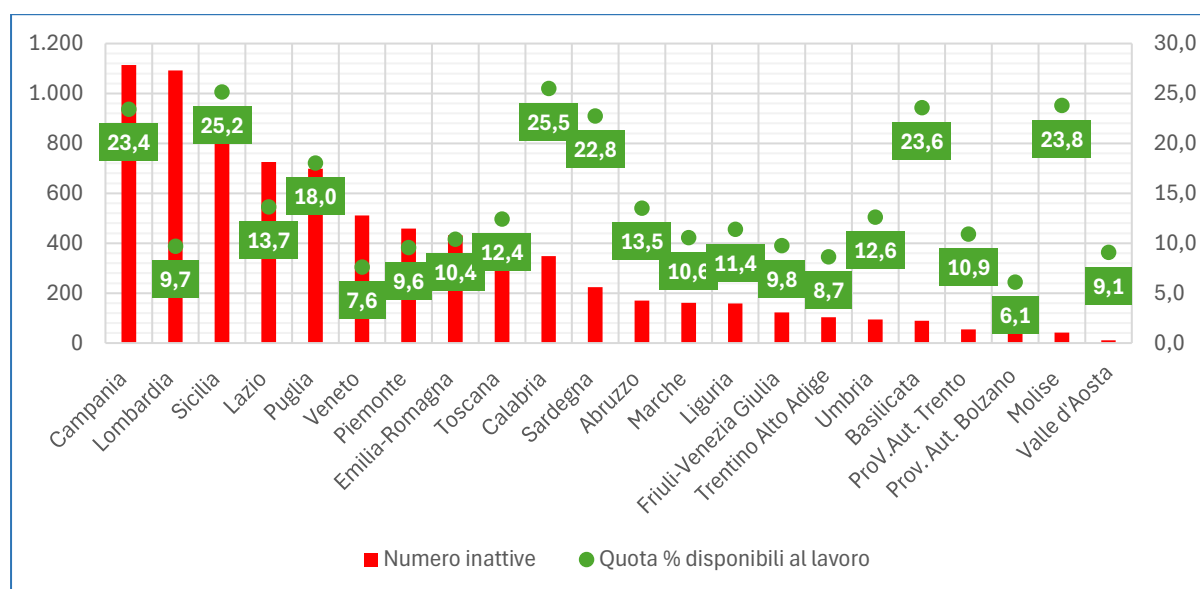
	Forze lavoro potenziali (FLP)	<i>Di cui non cercano ma disponibili</i>	<i>Di cui cercano ma non subito disponibili</i>	Non cercano e non disponibili	% FLP sul tot. inattive
ITALIA	1.262	1.195	67	6.592	16,1
Piemonte	44	39	5	415	9,6
Valle d'Aosta	1	1	0	10	9,1
Liguria	19	16	2	139	11,4
Lombardia	107	97	9	985	9,7
Trentino-Alto Adige	9	7	2	95	8,7
P.A. Bolzano	3	2	1	46	6,1
P.A. Trento	6	5	1	49	10,9
Veneto	39	36	3	472	7,6
Friuli-Venezia Giulia	12	11	1	111	9,8
Emilia-Romagna	45	40	5	387	10,4
Toscana	47	41	5	331	12,4
Umbria	12	11	1	83	12,6
Marche	17	15	2	144	10,6
Lazio	99	94	5	626	13,7
Abruzzo	23	21	2	147	13,5
Molise	10	10	0	32	23,8
Campania	261	254	7	853	23,4
Puglia	126	121	5	573	18,0
Basilicata	21	21	0	68	23,6
Calabria	89	86	3	260	25,5
Sicilia	231	225	6	687	25,2
Sardegna	51	48	3	173	22,8

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

L'eterogeneità regionale della quota di donne disponibili al lavoro sul totale dipende da un complesso di fattori, tra cui i più rilevanti sono la diversa composizione per età di questo target sul territorio (tabella 1) e la motivazione prevalente della condizione di inattività (figura 6).

L'analisi della variabile motivazione, infatti, rappresenta l'elemento determinante che consente di individuare da un lato quali siano gli elementi su cui devono intervenire le politiche al fine di rendere impiegabile la quota di risorse inutilizzate, per le finalità espresse in premessa, ma dall'altro anche se esiste uno spazio possibile di intervento per via di policy e il possibile livello di efficacia.

Figura 5. Numero donne inattive (v.a. in migliaia) in Italia e quota % di disponibili al lavoro in Italia e per regioni, 2023



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

4. Inattive, perché? Il ruolo chiave delle motivazioni

Analizzando la componente di inattività relativa alle “forze lavoro potenziali”, quindi donne che dichiarano una disponibilità condizionata al momento o alla ricerca di lavoro (1 milione e 260 mila di donne in Italia), notiamo che (tabella 3): una quota del 18% (prevalente dai 15 ai 29 anni) motiva la propria condizione di inattività per studio e formazione; il 23% per pensione e un ulteriore 14% (prevalentemente over 50) per motivi di non bisogno od età. Se si escludono queste motivazioni, molto connotate dall'età anagrafica, il 27% lega la propria condizione di inattività a esigenze di carattere familiare, intese sia nella componente di accudimento diretto di figli o persone non autosufficienti, sia nel generale profilo di esercizio di un ruolo familiare di riferimento in ambito casalingo. La rilevanza di queste motivazioni (che per l'80% riguarda donne coniugate) emerge sin dalla classe 25-29 e raggiunge il suo picco tra i 30 e 40 anni, in quella fascia di età definita sandwich generation, per la simultanea presenza di più esigenze di cura da gestire e ove, infatti, la cura pesa complessivamente come motivazione per circa il 60% del totale. Parallelamente, la condizione di casalinga cresce in incidenza al crescere dell'età. Il fattore “scoraggiamento”, invece, ossia il ritenere di non riuscire a trovare un lavoro, incide solo sul 5% delle motivazioni e presenta la punta più alta per le donne tra i 45 e i 49 anni ove l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro appare più problematico.

Tabella 3. Incidenza % motivazioni prevalenti inattività femminile 'Forze lavoro potenziali' per classi di età, 2023

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOT.
Ritiene di non riuscire a trovare lavoro	0,3	3,3	6,4	8,7	10,3	12,6	15,7	13,6	10,6	5,2	5,1
Ha già un lavoro che inizierà in futuro	0,2	1,3	2,4	2,5	2,4	2	2,1	1,6	1,1	0,4	0,8
Studia o segue corsi di formazione	52	81,1	40,1	8,8	3,6	2,6	1,3	0,6	0,3	0,1	17,9
Malattia, problemi di salute personali	0,3	1,8	3,2	4,9	5,4	7,5	11,1	11,6	12,1	9,2	5,9
Si prende cura dei figli e/o di altri familiari non autosufficienti	0,1	2,5	17,4	34,5	32	24,9	15,2	10,2	7,2	3,2	6,8
Altri motivi familiari (ad esempio fa la casalinga/o, in attesa di un figlio, vuole più tempo per la famiglia)	0,2	2,6	14,1	24,5	30,9	31,9	33,4	36,5	35,7	26,2	20,2
Fa volontariato	0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	0,2	0,7	1	2,9	3,8	5,5	9,6	15,7	21	21,9	13,9
Altri motivi personali (ad esempio vuole più tempo per sé stesso)	0,4	1,5	2,3	1,6	1,3	1,8	1,9	1,8	1,5	1	1,1
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	0	0,5	2,1	2,5	3,2	3,6	3	2,6	1,8	0,8	1
Pensione da lavoro (anzianità o vecchiaia)	0	0	0	0	0	0	0	0,2	3,9	28,1	23,4
Sta aspettando gli esiti di passate azioni di ricerca	0,3	3,2	7,2	6,1	5,2	5,7	4,6	4	2,2	0,6	1,9
È in attesa di iniziare a ricevere la pensione	0	0	0,2	0,1	0	0,2	0	0,1	1,1	2,3	0,8
Altri motivi (specificare)	0,3	1,2	2,7	2,6	1,4	1,5	1,6	1,3	1,1	0,7	0,9

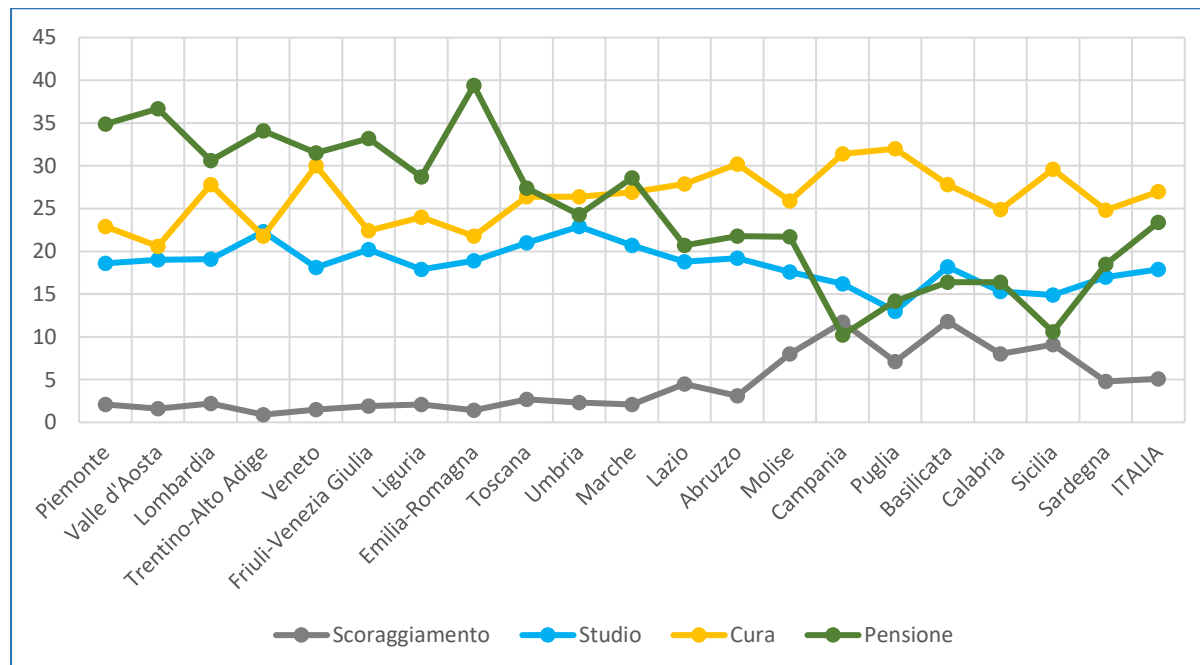
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat FRCL, 2023

L'analisi delle motivazioni delle Forze lavoro potenziali non consente di ravvisare un legame specifico con il titolo di studio.

Con le premesse già citate, circa la composizione per classi di età delle donne inattive su base regionale, la figura 6 illustra l'articolazione territoriale delle forze di lavoro potenziali sulla base delle motivazioni, selezionate le quattro tipologie di motivazioni prevalenti in scoraggiamento, studio, pensione e cura. Il motivo "pensionamento" risulta prevalente in tutto il Nord e nel Centro con Toscana e Marche, mentre la motivazione della cura è prevalente in Umbria e dal Lazio a tutto il Centro

Sud e Mezzogiorno. Si noti come il Trentino-Alto Adige sia l'unica regione in cui la motivazione della cura presenti l'incidenza simile a quella di studio e formazione.

Figura 6. Incidenza % motivazioni prevalenti inattività femminile 'Forze lavoro potenziali' per regione, 2023



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

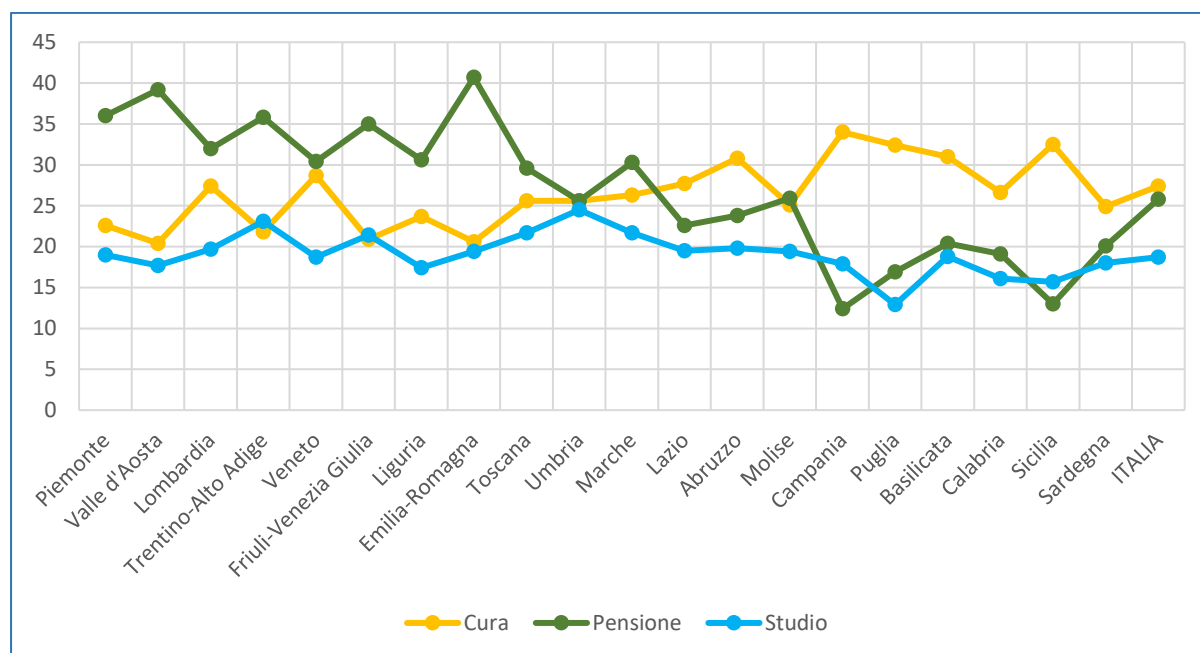
Analizzando invece la componente dell'inattività che riguarda "le donne che non cercano lavoro e non sono disponibili", (6 milioni e mezzo di donne in Italia) (tabella 4), notiamo un parallelismo con le motivazioni per classi di età espresse dalle Forze lavoro potenziali (tabella 3). Il motivo di studio e formazione pesa per il 19% sul totale ed è sempre proprio della classe di età 15-29. Si tratta evidentemente di un impegno che alla data di rilevazione, si presenta come alternativo alla partecipazione al mercato del lavoro – ma potenzialmente modificabile nel tempo a chiusura di tali impegni di studio; il pensionamento incide per il 26% e il 19% (prevalentemente per gli over 50) non intende entrare nel mercato del lavoro per motivi di assenza di interesse o bisogno, anche legati all'età. Anche in questa tipologia di inattività per le donne, la motivazione prevalente continua ad essere l'esercizio della funzione di cura ampiamente intesa. Il 27,4% dei 6 milioni e mezzo di donne inattive che non cercano lavoro e non intendono farlo deve questa condizione a esigenze sia di accudimento diretto di figli o persone non autosufficienti, sia al ruolo di riferimento in ambito casalingo. Anche in questo caso la motivazione legata alla cura appare rilevante a partire dai 25 anni per poi consolidarsi tra i 30 e 40 anni, ove incide per oltre il 72% del totale. Parallelamente, la condizione di casalinga non disposta ad attivarsi al lavoro sembra restare una scelta immutabile e dai 30 anni in poi cresce in incidenza al crescere dell'età.

Tabella 4. Incidenza % motivazioni inattività femminile 'Non disponibile al lavoro' per classi di età, 2023

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	TOT.
Studia o segue corsi di formazione	97,9	89,8	51,2	10,6	3,9	2,4	1,1	0,4	0,1	0	18,7
Malattia, problemi di salute personali	0,5	2,1	3,9	6,3	7,5	9,7	13,6	13,9	13,5	9,9	6,4
Si prende cura dei figli e/o di altri familiari non autosufficienti	0,1	2	17,7	35,5	33,5	25,8	15	10,1	6,7	2,8	5,4
Altri motivi familiari	0,3	2,8	19,4	36,9	44,2	46,9	47,9	46,9	41,6	27,1	22
Fa volontariato	0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2
Non gli interessa/non ne ha bisogno (anche per motivi di età)	0,4	1,1	2,7	5,6	7	10	16,9	24,1	29	27	18,7
Altri motivi personali (ad esempio vuole più tempo per sé stesso)	0,4	1,4	2,4	2,3	2,3	3,1	3,4	2,6	2	1,5	1,3
Pensione da lavoro (anzianità o vecchiaia)	0	0	0	0,1	0	0,1	0,1	0,4	4,6	28,6	25,8
È in attesa di iniziare a ricevere la pensione	0	0	0	0,1	0,1	0	0,1	0,1	1,3	2,3	0,9
Frequenta uno stage o un tirocinio	0	0,1	0,3	0,2	0	0	0	0	0	0	0
Altri motivi	0,3	0,6	2	1,9	1,2	1,7	1,8	1,1	0,9	0,5	0,6

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat FRCL, 2023

Dopo aver evidenziato le tre tipologie di motivazioni prevalenti in studio, pensione e cura (non è presente la variabile scoraggiamento come nel caso delle FLP, in quanto questa componente dell'inattività non è alla ricerca di lavoro), la figura 7 consente di visualizzare la loro rilevanza su base regionale. Stante la diversa composizione per classi di età delle donne inattive su base regionale, si evidenzia che la prevalenza del motivo "pensionamento" riguarda tutto il Nord e nel Centro Toscana e Marche, mentre la motivazione della cura sia prevalente dal Lazio a tutto il Centro Sud e Mezzogiorno – eccetto Umbria e Molise in cui vi è una incidenza simile di entrambe le motivazioni. Si noti come il Trentino-Alto Adige sia l'unica regione in cui la motivazione della cura presenta l'incidenza più bassa.

Figura 7. Incidenza % motivazioni prevalenti inattività femminile 'Non disponibile al lavoro' per regione, 2023

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, 2023

L'esercizio della cura in prima persona, stante i profondi divari territoriali, sembra trovare difficilmente una soluzione sostitutiva: nel Sud i tassi di copertura dei servizi alla prima infanzia restano di dieci punti percentuali al di sotto della media nazionale e la spesa procapite in welfare territoriale, seppur in crescita, è comunque un terzo di quella del Nord Est⁷ (Istat).

5. Disponibili a quali condizioni?

Attraverso l'indagine INAPP PLUS è possibile approfondire alcuni ulteriori dettagli della disponibilità al lavoro delle donne inattive⁸.

Il primo elemento condizionante è la tipologia di lavoro per il quale si dichiara la propria disponibilità. Ci siamo chiesti se le donne disponibili al lavoro accettino un lavoro di qualunque genere, un lavoro congruo (ossia soddisfacente per livello salariale e/o coerente con le competenze possedute) o accettino il lavoro solo se cambiano le motivazioni della propria condizione di inattività e i relativi bisogni.

La figura 8 evidenzia come in nessun caso le donne inattive siano prioritariamente disponibili ad accettare un qualunque lavoro. Nello specifico dei titoli di studio bassi la disponibilità al lavoro è prevalentemente condizionata al cambiamento della propria condizione, ossia al mutamento delle

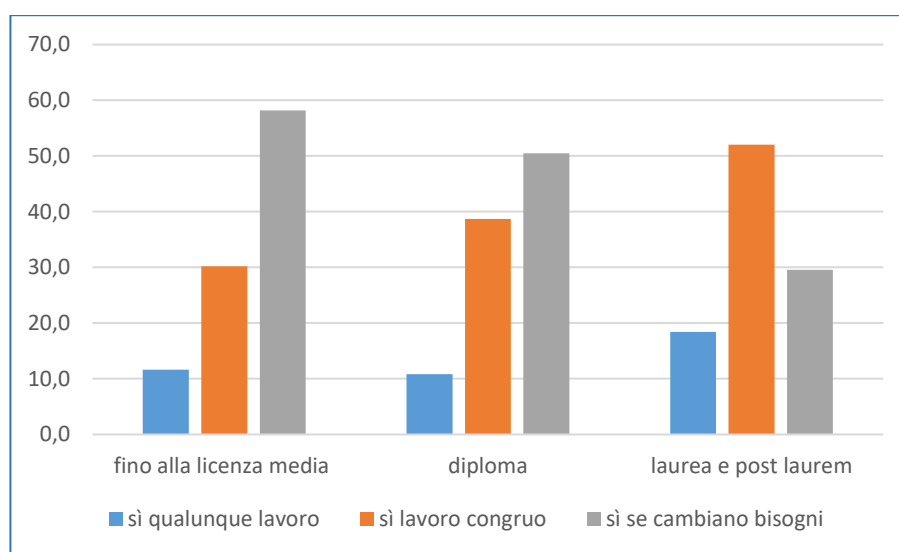
⁷ Istat (2024), *La Spesa dei comuni per i servizi sociali, 2021*, Statistiche report, 19 giugno; Istat e Centro Governance & Social Innovation dell'Università Ca' Foscari di Venezia (2024), *I servizi educativi per l'infanzia in Italia, Anno educativo 2022/2023*.

⁸ Elaborazioni di Francesca Della Ratta.

motivazioni che le inducono allo stato inattivo. Per le diplomate inattive questa necessità resta prioritaria, ma con uno scarto ridotto rispetto alla richiesta di un lavoro congruo per le proprie competenze ed aspirazioni. Per le donne inattive con titoli di studio superiori, invece, la disponibilità a entrare nel mercato del lavoro è nettamente condizionata a un match adeguato con il proprio profilo.

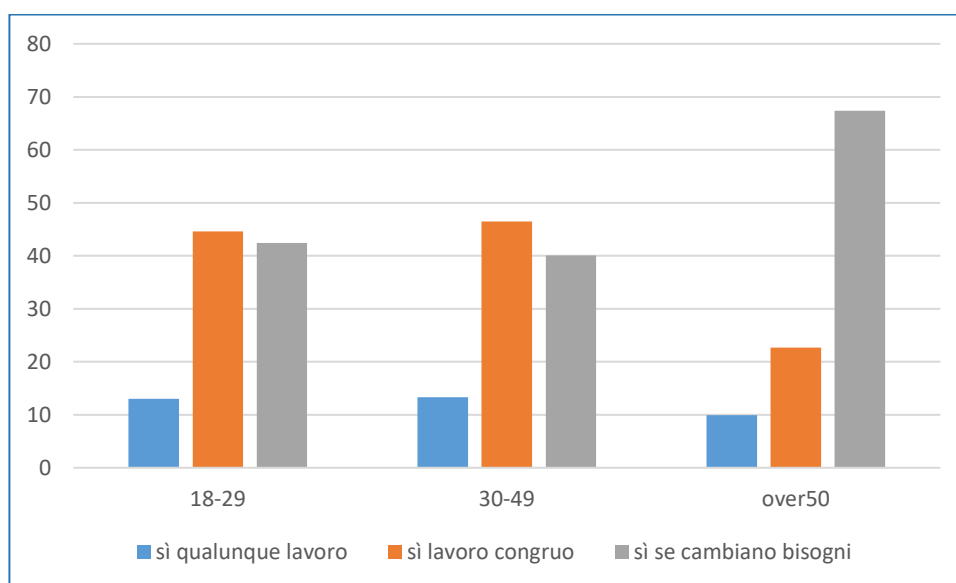
Come si evince dalla figura 9, inoltre, questa ricerca dell'impiego coerente col proprio profilo è prevalente nelle classi di età centrali 18-29 e 30-49 e meno rilevante per le over 50.

Figura 8. Donne inattive disponibili a lavorare per tipologia di lavoro e titolo di studio, 2023 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp Plus, 2023

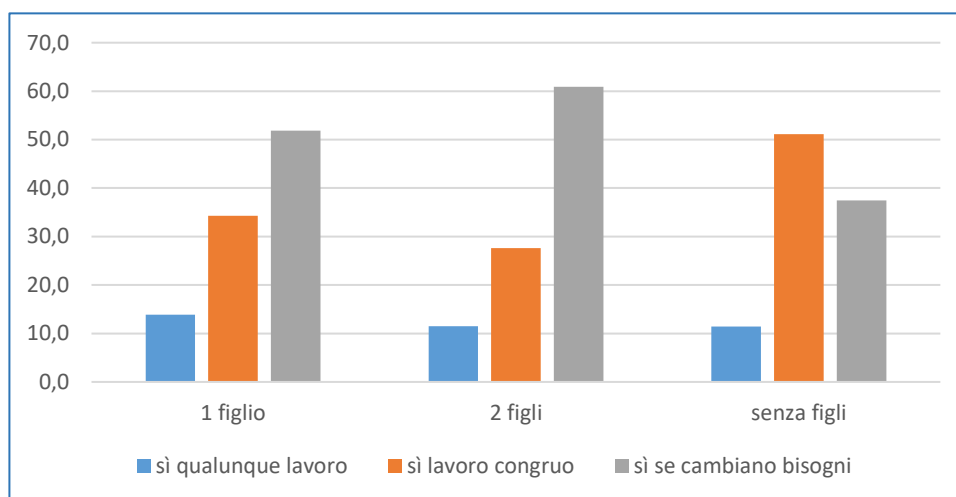
Figura 9. Donne disponibili a lavorare per tipologia di lavoro e classe di età, 2023 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp Plus, 2023

Secondo elemento condizionante: il contesto familiare. La presenza e il numero di figli incidono sulla tipologia di lavoro che le donne inattive sarebbero disposte ad accettare. La figura 10 evidenzia come la prevalenza dell'opzione lavoro congruo sia tipica delle donne senza figli, mentre per le donne con figli la modifica della propria condizione e dei relativi bisogni resta l'opzione prevalente. La richiesta di un eventuale lavoro più adatto al proprio profilo, invece, è più elevata tra chi ha un figlio e più bassa tra chi ne ha due o più.

Figura 10. Incidenza tipologia di lavoro (%) su donne inattive disponibili al lavoro per presenza figli, 2023

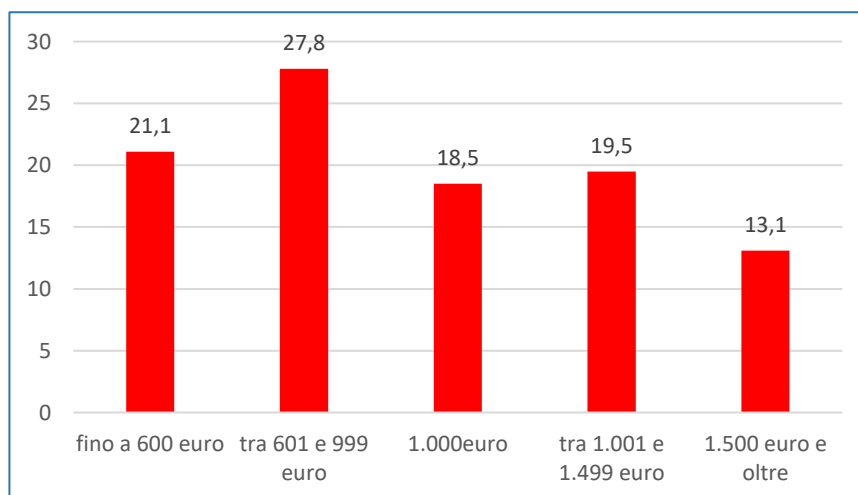


Fonte: elaborazioni Inapp Plus, 2023

Il terzo elemento condizionante, di primaria importanza nel definire la disponibilità al lavoro delle donne inattive è il c.d. "salario di riserva", ossia la soglia limite di remunerazione al di sotto della quale il lavoro non è considerato accettabile o conveniente per la fuoriuscita dall'inattività.

Complessivamente circa la metà delle inattive disponibili al lavoro accetterebbe un impiego inferiore ai 1.000 euro netti mensili (e nello specifico il 21% fino a 600 euro e il 27,8% fino a 999 euro). Il 18,5% richiederebbe 1.000 euro, il 19,5% tra i 1.001 e i 1.499 e il 13,1% 1.500 euro e oltre.

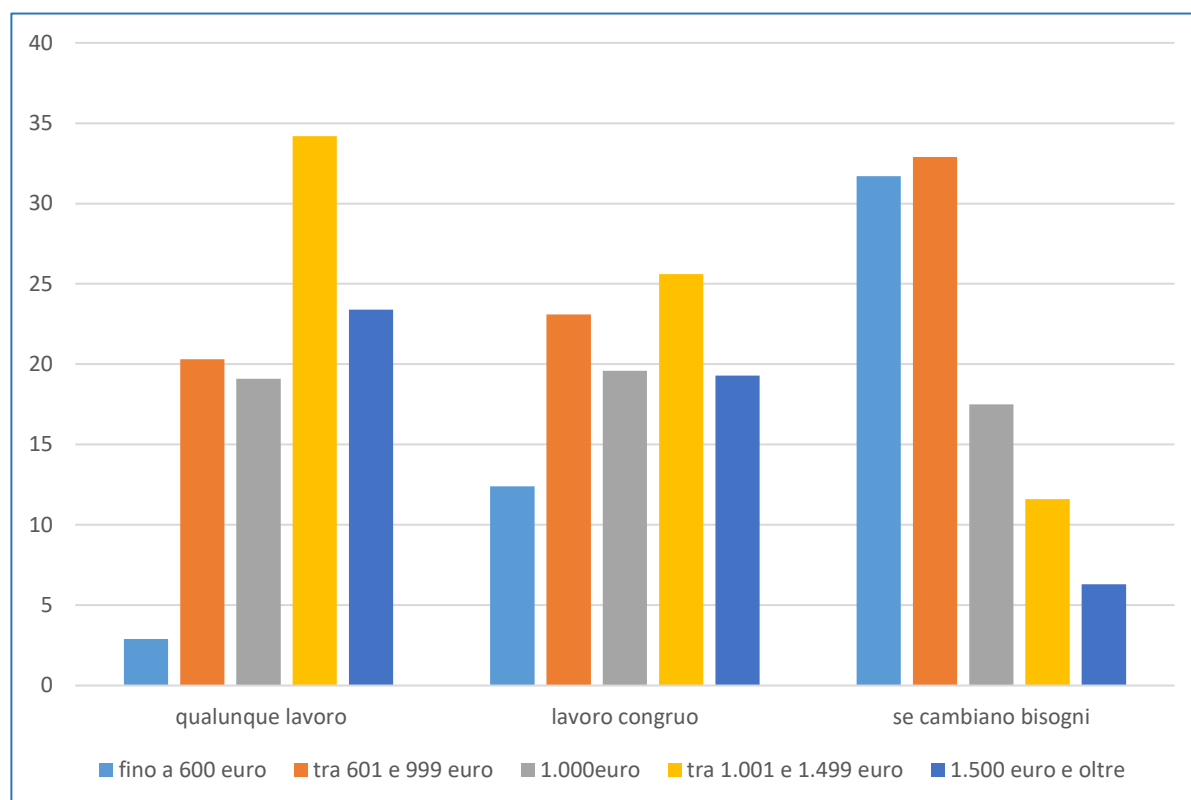
Figura 11. Donne inattive disponibili al lavoro per soglia di salario mensile netto % su totale, 2023



Fonte: elaborazioni Inapp Plus, 2023

La relazione tra salario di riserva e tipologia di lavoro è illustrata alla figura 12. Le donne che dichiarano che accetterebbero qualunque lavoro, lo immaginano collegato a una retribuzione minima medio alta, mentre le donne che condizionano la partecipazione al cambiamento della propria condizione sarebbero nettamente disponibili a lavori inferiori ai 1.000 euro mensili netti.

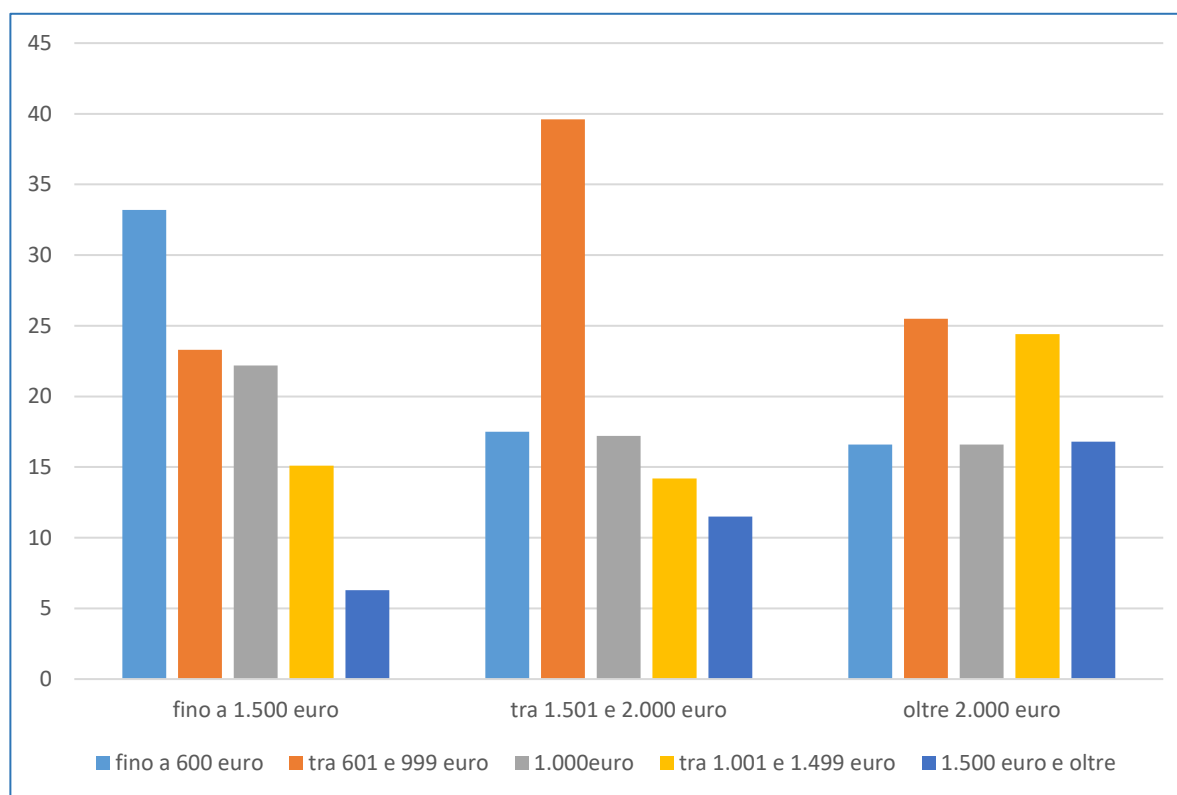
Figura 12. Incidenza % soglia minima di salario mensile netto su tipologia di lavoro disponibile – donne inattive disponibili al lavoro %, 2023



Fonte: elaborazioni Inapp Plus, 2023

La definizione della soglia di accettabilità di un lavoro ha comunque una relazione col contesto in cui la donna inattiva si colloca. Mettendo in relazione il budget mensile familiare (inteso come entrate complessive al netto delle tasse e trattenute) con il salario di riserva dichiarato, la figura 13 dimostra come in un contesto di reddito familiare fino a 1.500 mensili euro il salario di riserva femminile si attesti prevalentemente sui 600 euro per arrivare in seconda istanza sino ai 1.000. È lo scenario tradizionale della donna come secondo reddito familiare con funzione integrativa. Con l'aumento progressivo del budget familiare mensile, anche il salario di riserva femminile aumenta, seguendone la funzione "attraattiva" – coerentemente con quanto afferma la teoria economica.

Figura 13. Incidenza % soglia minima di salario mensile netto per classe di budget familiare – donne inattive disponibili al lavoro %, 2023



Fonte: elaborazioni Inapp Plus, 2023

6. Spunti di riflessione

Le riflessioni sinora condotte avevano l'obiettivo di descrivere l'ormai "insostenibile inattività" femminile, nodo strutturale da sciogliere nella prospettiva della piena transizione demografica. La necessità di affrontare la riduzione della classe in età da lavoro attraverso l'aumento delle persone occupate appare un requisito necessario sia per la crescita economica del Paese ma anche per sostenere la crescente spesa per politiche passive determinata dall'invecchiamento della popolazione. Effettuare questa operazione significa chiamare in causa un nuovo set di politiche rivolte proprio a favorire la maggiore attivazione femminile, risorsa strategica, con un approccio ad hoc.

Abbiamo visto che esiste una quota di donne inattive sin d'ora potenzialmente attivabile a vario spettro su base regionale, prevalentemente con livello di studio medio basso e legata al superamento di oneri di cura variamente intesi. Abbiamo anche visto che tale attivazione potrebbe avvenire con lavori preferibilmente idonei al profilo delle richiedenti per larga parte a salari non superiori ai 1.000 euro.

Per la configurazione del target femminile, sappiamo che un intervento di semplice sostegno al matching nel mercato non risulta idoneo alle peculiarità delle donne inattive e che anche un'offerta di politiche attive orientate all'upgrading delle proprie competenze non rappresenta la risposta alle determinanti la condizione di inattività.

La soluzione necessaria, richiesta anche dalle inattive stesse, come la trattazione precedente ha indicato, è modificare i bisogni e le condizioni che le inducono a stare fuori dal mercato del lavoro. E come abbiamo visto sia nel caso delle forze lavoro potenziali, che anche nella componente più solida dell'inattività femminile, il problema da risolvere in età attiva, dopo lo studio e formazione e prima del pensionamento è la gestione delle esigenze di cura.

Siamo in un Paese in cui i servizi di cura ampliamenti intesi presentano criticità radicate in tema di quantità, accessibilità e diffusione territoriale e in cui da un punto di vista culturale la funzione di cura continua ad essere associata alla competenza primariamente femminile. Esiste una relazione tra la potenziale attivazione femminile e la dotazione dei servizi territoriali adeguati a garantire la sostituzione della funzione di cura esercitata dalla donna, una sostituzione che potrebbe anche influire sulla determinazione del salario di riserva e che aprirebbe anche ampi spazi di sviluppo economico.

Mai come ora, quindi, il settore del caring può rappresentare la chiave di volta per il raggiungimento del duplice obiettivo dichiarato in premessa: attivazione delle donne che non partecipano al mercato del lavoro proprio per l'esercizio in prima persona di una funzione di cura ampiamente intesa e creazione di una risposta del mercato alla domanda inevitabilmente crescente di servizi – non medicali – di caring e di accompagnamento all'invecchiamento della popolazione.

L'occupazione aggiuntiva derivante dalle donne inattive potrebbe essere veicolata attraverso una strategia di azione specifica di livello nazionale con ricadute regionali – orientata ad accompagnare, con la creazione di servizi ad hoc, la transizione demografica e la società verso un nuovo modello di risposta ai bisogni di una popolazione in progressiva ridefinizione.

Questa prima riflessione potrebbe generare uno stimolo a costruire non semplicemente politiche attive di adeguamento dell'offerta di lavoro a un contesto in mutamento, ma politiche di sviluppo, che associno alle due note transizioni, verde e digitale, una visione di lungo periodo della prima e trasversale transizione: quella demografica.

