

20 MAGGIO 2026

MILANO

LE RAGIONI DELL'INATTIVITA' FEMMINILE
COMPRENDERE PER ATTIVARE



**Le donne «inattive» in Lombardia:
tra desideri e ostacoli strutturali e culturali**

Prof.ssa Vera Lomazzi, Università degli studi di Bergamo





Per citare questo lavoro:

Lomazzi Vera (2026) *Le donne «inattive» in Lombardia: tra desideri e ostacoli strutturali e culturali*, «Le ragioni dell'inattività femminile. Comprendere per attivare», Milano 20.05.2026

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20201659>

Sommario



- La ricerca: approccio e metodo
- Il campione e il profilo delle «inattive»
- Le ragioni dell'inattività economica
- Significato attribuito al Lavoro
- Quale lavoro?
- Sfide nella (re)attivazione e rischi di de-attivazione
- Conclusioni

LA RICERCA: obiettivi, approccio, metodo

- Lettura del fenomeno oltre il dato statistico
 - Comprendere meccanismi strutturali e culturali tipici dell'inattività economica *femminile*
 - Fornire input per interventi
- Chiave interpretativa: circolarità tra **struttura** e **cultura**



- Survey tramite web panel commerciale
- Campione rappresentativo della popolazione femminile lombarda 18-70 (Quote: età, livello istruzione, provincia), split: 500 occupate, 500 non occupate
- Raccolta dati: Febbraio 2026

QUESTIONARIO

- Processo condiviso
 - Brainstorming luglio 2025 (ENAIIP, ACLI)
 - Sinergia con altri progetti territoriali (es. Provincia di Bergamo)
 - Background teorico e disegno di domande e questionario (autunno 2025)
 - Feedback e revisione (Dicembre 2025)
- Target e Temi
 - Tre percorsi principali: attualmente economicamente attiva; mai lavorato; uscita dal mercato del lavoro (#intenzione di cercare un'occupazione)
 - Socio-demografiche
 - Situazione lavorativa ed economica; mismatch; contratto etc.
 - Ragioni inattività; eventuale intenzione ricerca lavoro (strumenti, difficoltà)
 - Significato Lavoro, Valori lavorativi, atteggiamenti verso ruoli di genere
 - Formazione (interesse, difficoltà)
 - Cura: carico, risorse e servizi
 - Stereotipi, immaginario culturale, informazione e rappresentazione donne (in)attive

CAMPIONE

Lavoratrice dipendente	438
Lavoratrice autonomo	63
Pensionata	101
Studentessa	53
Disabilità	12
Non svolgo un lavoro retribuito (es. casalinga)	229
Disoccupata o in cerca di prima occupazione	104

«economicamente attive»

Non considerate nelle analisi successive

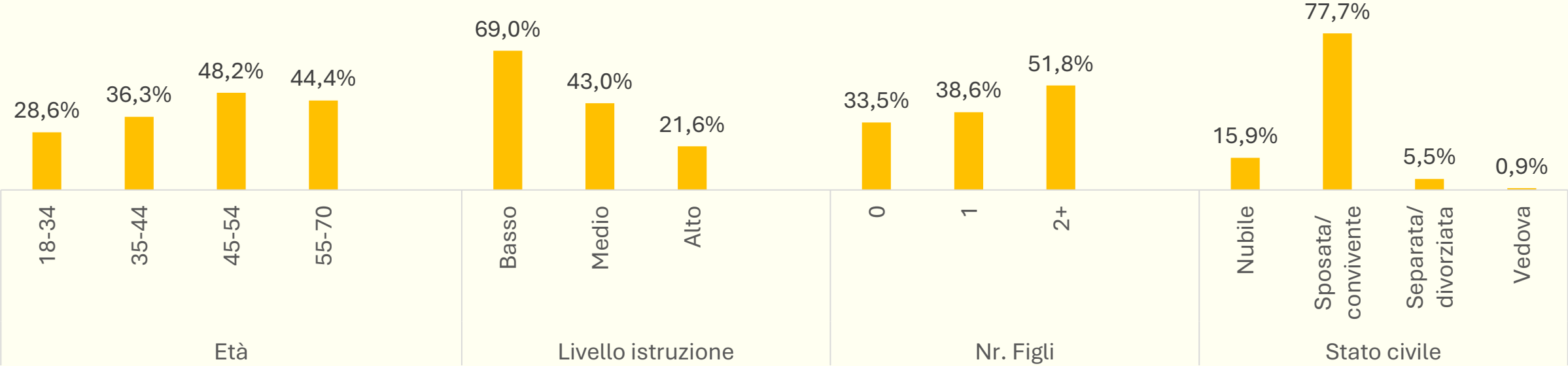
«economicamente inattive»

Solo il 36,5% non ha intenzione di cercare lavoro 33,9% intenzionate a cercare lavoro nel breve periodo 29,9% potrebbe cercarlo in futuro

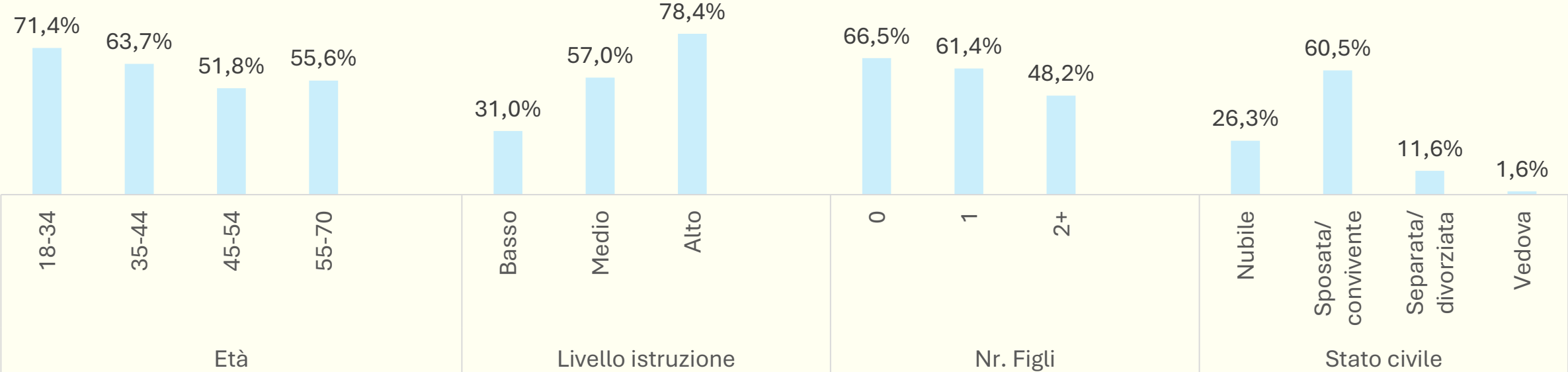
Non nate in Italia: 3% del campione complessivo

Profilo demografico

Economicamente inattive

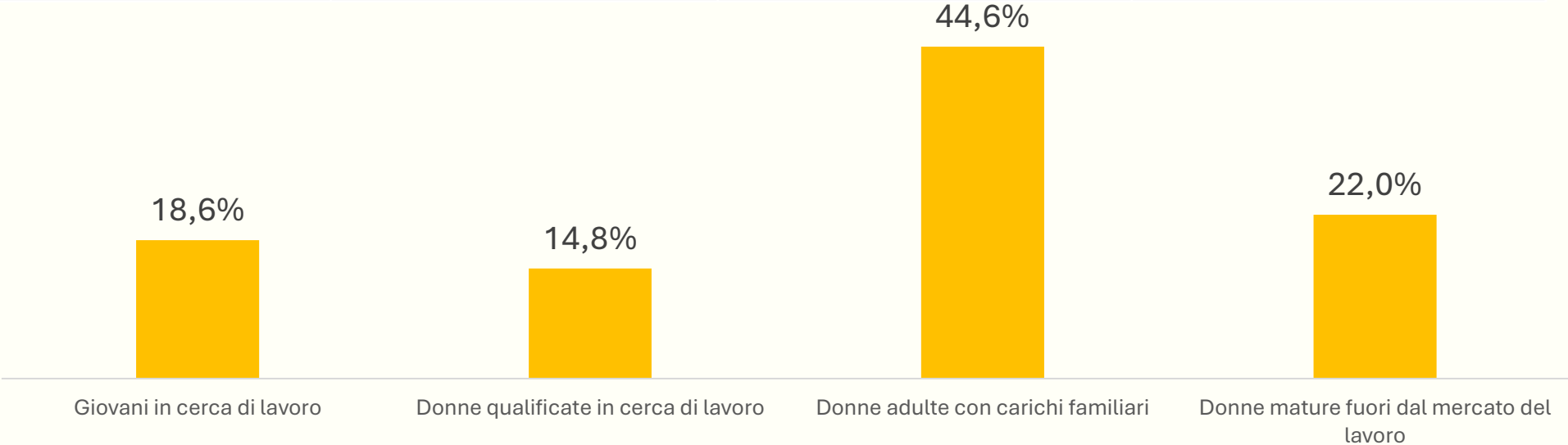


Economicamente attive



QUATTRO CLUSTER

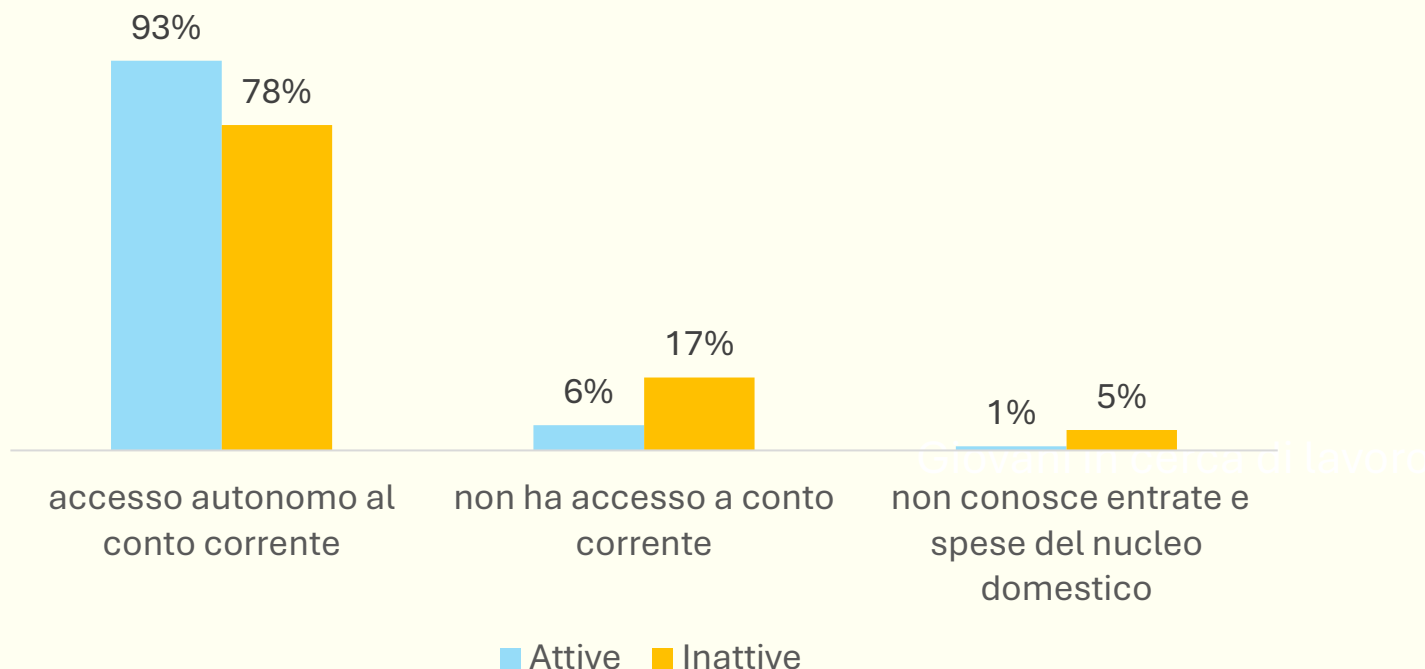
	Giovani in cerca di lavoro	Donne qualificate in cerca di lavoro	Donne adulte con carichi familiari	Donne mature fuori dal mercato del lavoro
Età	18-34	35-44	45+	55-70
Livello di istruzione	Basso/Medio	Alto	Basso/Medio	Medio
Approccio al lavoro	«In cerca» di lavoro	«In cerca» di lavoro	«In cerca» di lavoro	Non in cerca di lavoro
Numero di figli (media donne inattive = 1,2 figli)	Inferiore alla media	Inferiore alla media	Superiore alla media	Nella media del campione



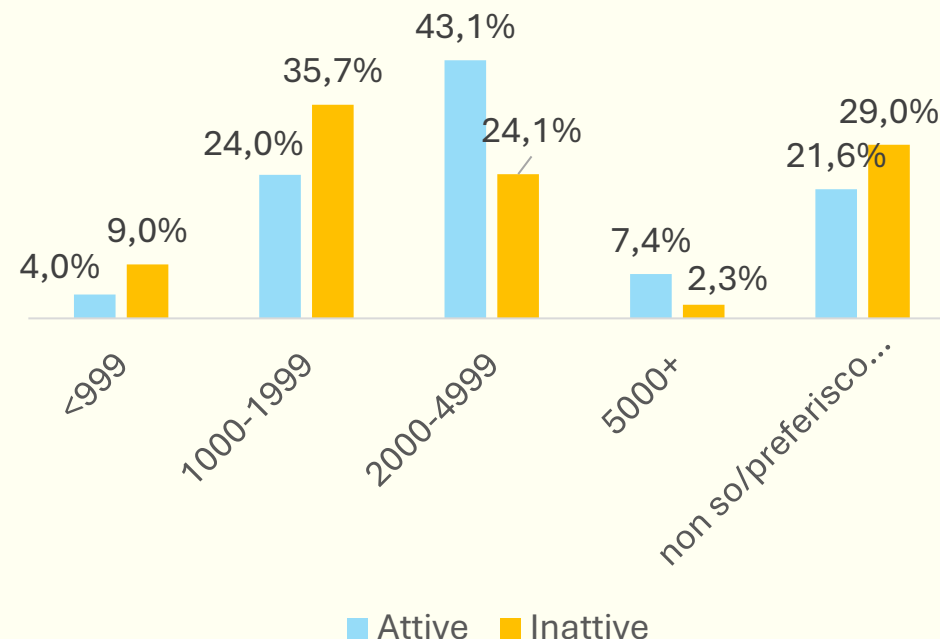
IMPLICAZIONI: ulteriori disuguaglianze (esempi)



Accesso al conto corrente



Reddito mensile nucleo domestico



Inattive che non hanno accesso al conto*	17%
Giovani in cerca di lavoro	25,0%
Donne qualificate in cerca di lavoro	5,9%
Donne adulte con carichi familiari	22,7%
Donne mature fuori dal mercato del lavoro	7,9%

* Situazioni comprese:

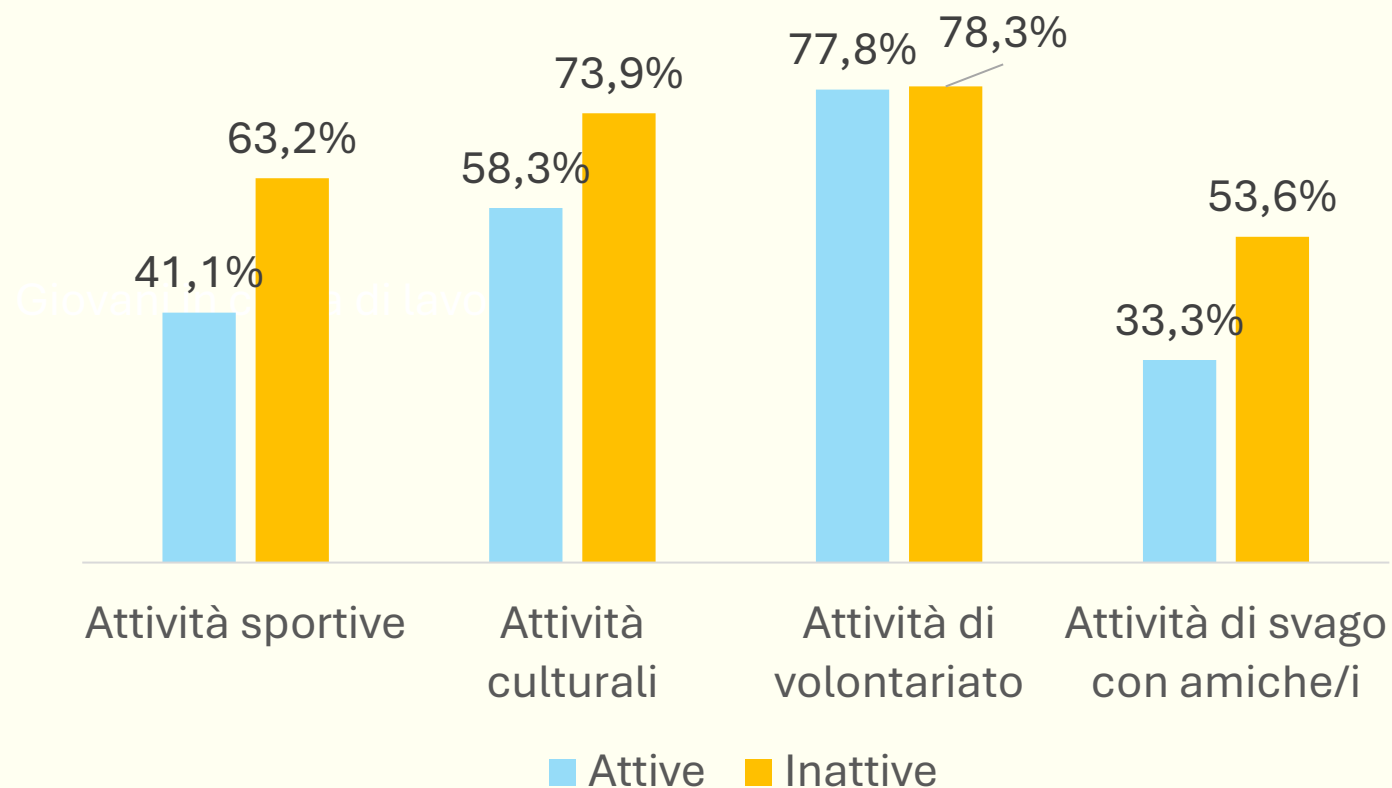
- Non ho un conto corrente personale
- Ho un conto corrente cointestato con il mio partner/marito, ma non vi ho accesso diretto
- Non posso utilizzare il bancomat e/o la carta di credito per le spese familiari

LE RAGIONI DELL'INATTIVITA' FEMMINILE
COMPRENDERE PER ATTIVARE



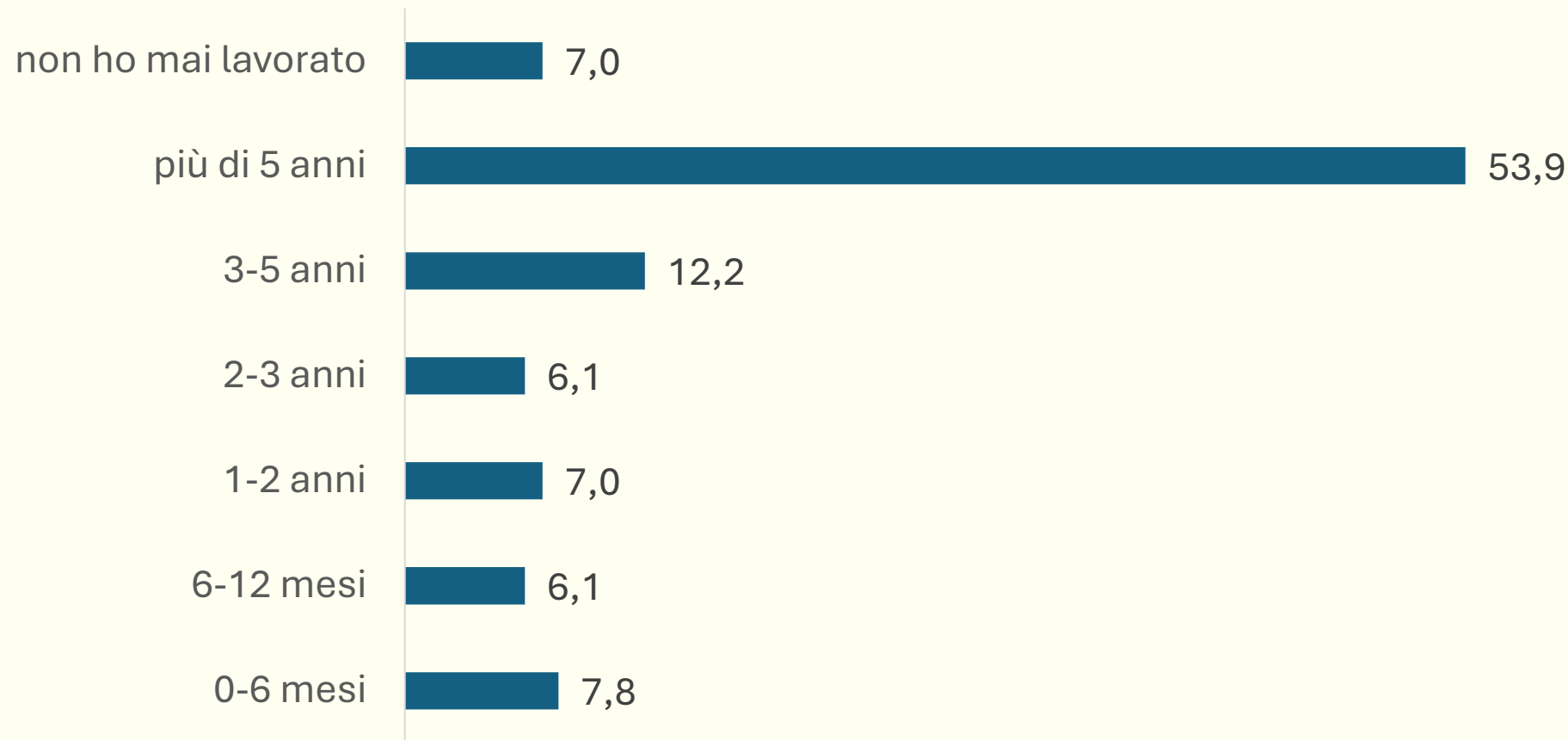
IMPLICAZIONI: ulteriori disuguaglianze (esempi)

Con che frequenza si dedica a ciascuna delle seguenti attività? [Mai/Raramente]



Solo il 7% delle rispondenti inattive non ha **mai** lavorato in passato

Da quanto tempo non svolge un lavoro retribuito? (%)



MOTIVAZIONI

	Giovani in cerca di lavoro	Donne qualificate in cerca di lavoro	Donne adulte con carichi familiari	Donne mature fuori dal mercato del lavoro
Primo posto	Accudimento diretto dei figli (38%)	Accudimento diretto dei figli (29%)	Difficoltà a trovare lavori con orari flessibili (24%)	Non necessità economica di lavorare (26%)
Secondo posto	Difficoltà nel trovare un lavoro con orari flessibili (33%)	Difficoltà a trovare lavori flessibili (28%)	Accudimento diretto dei figli (22%)	Età (22%)
Terzo posto	Mancanza di opportunità lavorative (17%)	Mancanza di opportunità lavorative (20%)	Età (17%)	Preferenze nell'accudire direttamente i figli invece che pagare servizi esterni (21%)

Al rientro dal congedo di maternità (37 su 100 intervistate), il 52% non ha riscontrato difficoltà. E le altre?



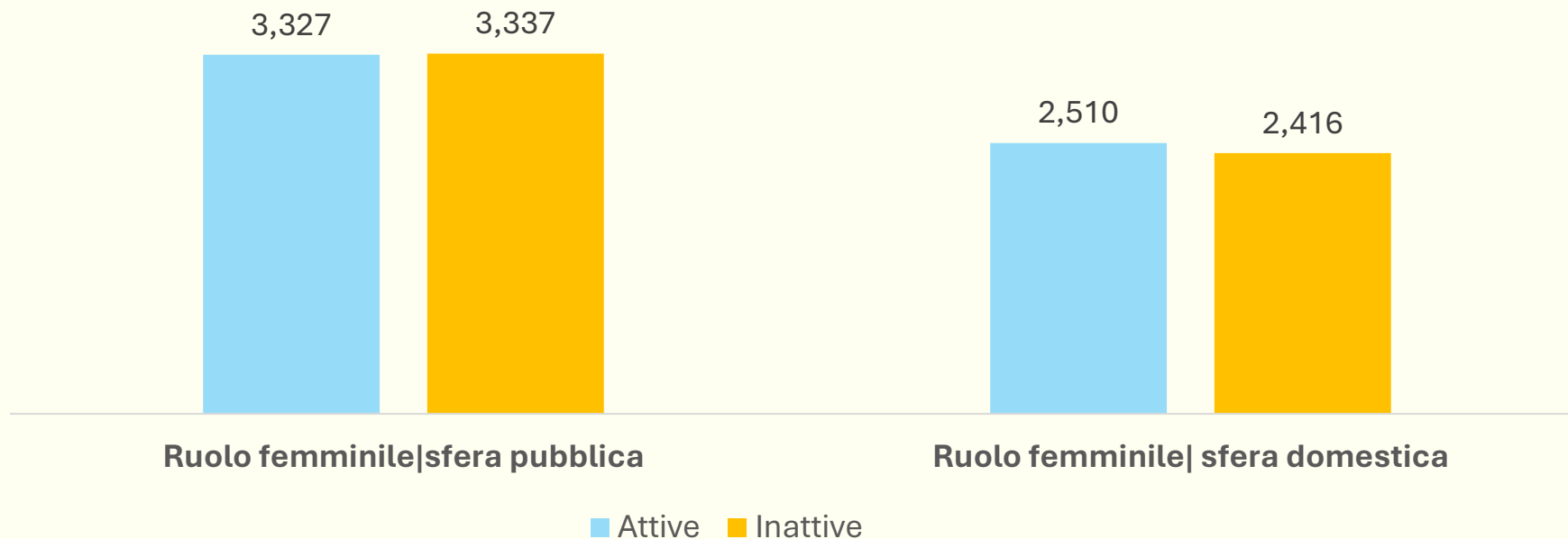
- Impossibilità di ridurre l'orario: 13,8%
- Mancanza di flessibilità (orario/luogo): 12,9%
- Mancanza di aggiornamenti: 7,4%
- Cambiamento di ruolo o mansione (assegnazione di ruoli di minor valore, ridefinizione del proprio ruolo all'interno dell'azienda): 12,2%
- Trattamenti differenti (percepita discriminazione): 11,3%
- Cambiamento sede di lavoro 3,9%
- Aumento orario/carico di lavoro: 3,8%
- *Altro (risposta aperta): licenziamento, mobbing, cambio giorni lavorativi, «non sono più rientrata»*

**possibili più risposte*

TRADIZIONALISMO: Legittimazione sociale all'inattività femminile

- Orientamento tradizionalista verso ruoli di genere femminile
- Più marcato per ruolo nella sfera domestica (non una novità)
- Leggermente più marcato nelle giovani inattive (sfera pubblica: 3,13; sfera domestica: 2,34)

Atteggiamenti verso ruoli di genere femminili (media; punteggio 1-5, 1= maggiore tradizionalismo)



Indice basato sul grado di (dis)accordo alle seguenti affermazioni:

In generale, gli uomini sono leader politici migliori delle donne

Una formazione universitaria è più importante per un ragazzo che per una ragazza

In generale, gli uomini sono dirigenti d'azienda migliori delle donne

Quando una madre lavora a tempo pieno, è probabile che un bambino piccolo soffra

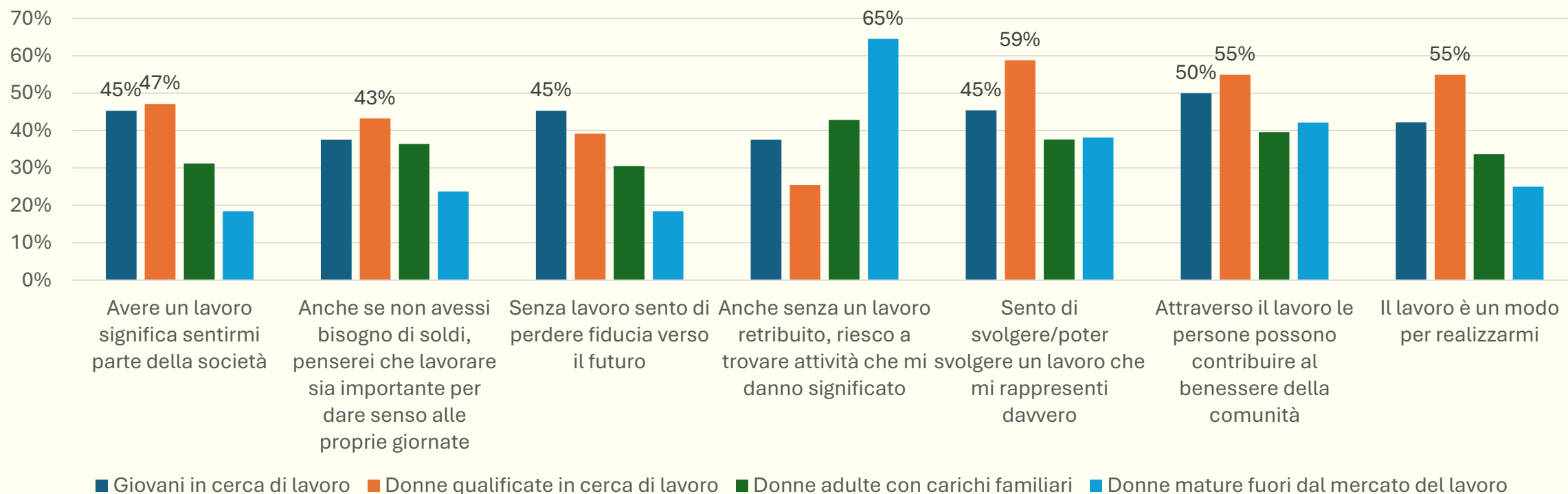
Va bene lavorare, ma ciò che la maggior parte delle donne vuole veramente è una casa e dei figli

Nel complesso, se la donna ha un lavoro a tempo pieno, la vita familiare ne risente

IL SIGNIFICATO DEL LAVORO

Circa la metà delle più giovani vede il lavoro come elemento per sentirsi parte della società, per fiducia nel futuro, trovare significato. Soprattutto per le più qualificate il lavoro ha un connotato di senso, realizzazione della propria identità, mezzo per contribuire al benessere della comunità

Indichi quanto le seguenti affermazioni la riguardano - % «Abbastanza vero per me»+» Molto vero per me»
[inattive]



OLTRE 63% CONSIDERA DI CERCARE UN LAVORO. Ma a quali condizioni?

Sarebbe disponibile ad accettare un lavoro....

coerente con le sue competenze e aspirazioni	42,3%
soddisfacente per livello salariale	38,3%
se cambiassero i bisogni in famiglia	35,4%
qualunque, basta lavorare	15,9%

Quale la soglia di remunerazione mensile al di sotto della quale non accetterebbe?

Fino a 600 euro	24,5
Tra 601 e 999 euro	19,5
1000 euro	22,3
Tra 1001 e 1499 euro	20,4
1500 euro e oltre	13,2

Quante ore alla settimana sarebbe disposta a lavorare?

Meno di 20 ore	24,9
20-30 ore	50,5
31-40 ore	18,0
Più di 40 ore	6,6

Le prime tre caratteristiche importanti in un lavoro secondo le rispondenti inattive

Giovani in cerca di lavoro

1 Buon guadagno	60,9%
2 Orario di lavoro flessibile	59,4%
3 Un lavoro in linea con i miei valori	48,4%

Donne qualificate in cerca di lavoro

1 Orario di lavoro flessibile	56,9%
2 Un lavoro in linea con i miei valori	43,1%
3 Buon guadagno	41,2%

Donne adulte con carichi familiari

1 Orario di lavoro flessibile	63,6%
2 Un lavoro in linea con i miei valori	50,0%
3 Buon guadagno	45,5%

(Graduatoria elementi importanti in un lavoro - dettaglio)

	Giovani in cerca di lavoro
Buon guadagno	60,9%
Orario di lavoro flessibile	59,4%
Un lavoro in linea con i miei valori	48,4%
Possibilità di crescita personale	43,8%
Avere un impatto positivo sulla società	32,8%
Possibilità di prendere iniziative	26,6%
Possibilità di avere avanzamenti di carriera	26,6%
Lavoro di responsabilità	25,0%

	Donne adulte con carichi familiari
Orario di lavoro flessibile	63,6%
Un lavoro in linea con i miei valori	50,0%
Buon guadagno	45,5%
Possibilità di crescita personale	29,9%
Avere un impatto positivo sulla società	27,3%
Possibilità di prendere iniziative	24,0%
Possibilità di avere avanzamenti di carriera	19,5%
Lavoro di responsabilità	14,9%

	Donne qualificate in cerca di lavoro
Orario di lavoro flessibile	56,9%
Un lavoro in linea con i miei valori	43,1%
Buon guadagno	41,2%
Possibilità di crescita personale	37,3%
Possibilità di avere avanzamenti di carriera	31,4%
Avere un impatto positivo sulla società	29,4%
Possibilità di prendere iniziative	21,6%
Lavoro di responsabilità	17,6%

Risorse per l'attivazione

Quali canali utilizza o pensa di utilizzare?

- 1) Siti web (67%)
- 2) Contatti personali (57%)
- 3) Autocandidature dirette (56%)

Quali risorse potrebbero esserle utili?

Corsi di formazione professionale o aggiornamento delle competenze	40,2%
Informazioni più chiare sulle opportunità di lavoro e sui requisiti richiesti	38,4%
Orientamento e accompagnamento al lavoro	29,2%
Possibilità di svolgere tirocini o esperienze pratiche per rientrare/entrare nel mondo del lavoro	22,8%
Corsi di lingua	17,8%
Servizi di consulenza per la stesura di curriculum e preparazione ai colloqui	13,2%
Percorsi per rientro dalla maternità	5%
Supporto al riconoscimento dei titoli di studio ottenuti all'estero	4,1%

Quale formazione?

- 1) Specifica per il rientro dopo tanto tempo lontana dal lavoro (30%)
- 2) aggiornamento continuo su competenze tecniche specifiche (23%)
- 3) Promozione competenze trasversali (14%)

Quali difficoltà incontrerebbe a seguire dei corsi di formazione?

- 1) **Costi** di iscrizione troppo elevati (48%)
- 2) Incompatibilità frequenza e compiti di **cura** (36%)
- 3) **Non sapere** quali corsi potrebbero essere utili (34%)

RISCHIO: DE-ATTIVAZIONE

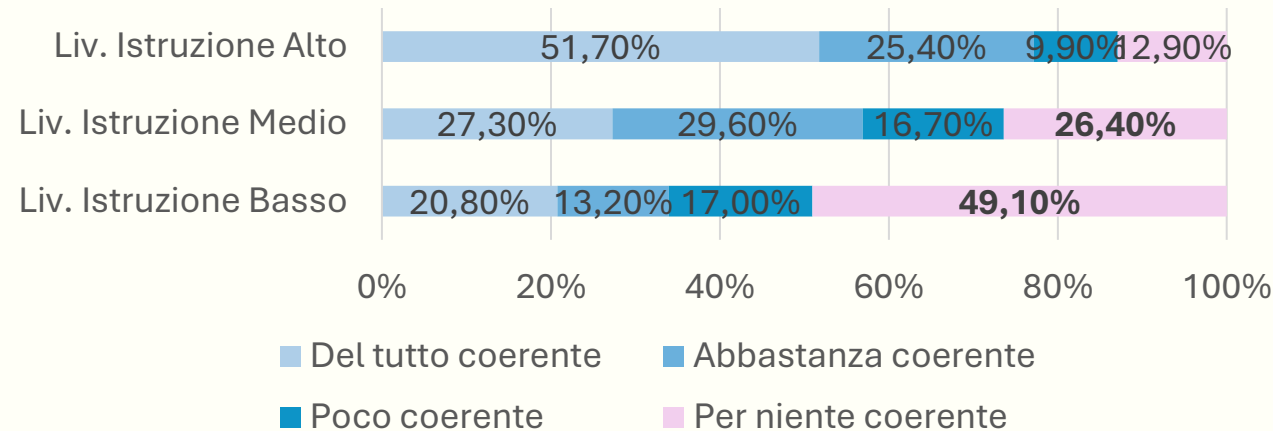
- Mismatch istruzione-lavoro

- Salari bassi, precarietà

- Conflitto Lavoro-Cura

- 41% si sente spesso o sempre troppo stanca dopo il lavoro per godersi le cose che vorrebbe fare a casa
- 39% trova che il suo lavoro le impedisce di dedicare il tempo che desidera al suo partner o alla sua famiglia
- Soprattutto con il secondo figlio la conciliazione dei tempi diventa più sfidante
- Al pari delle inattive, quasi la metà di chi ha un familiare anziano/con disabilità (1/3 delle rispondenti) svolge compiti di cura più volte alla settimana o tutti i giorni

Quanto è coerente il lavoro che svolge attualmente con quello che ha studiato?



La cura

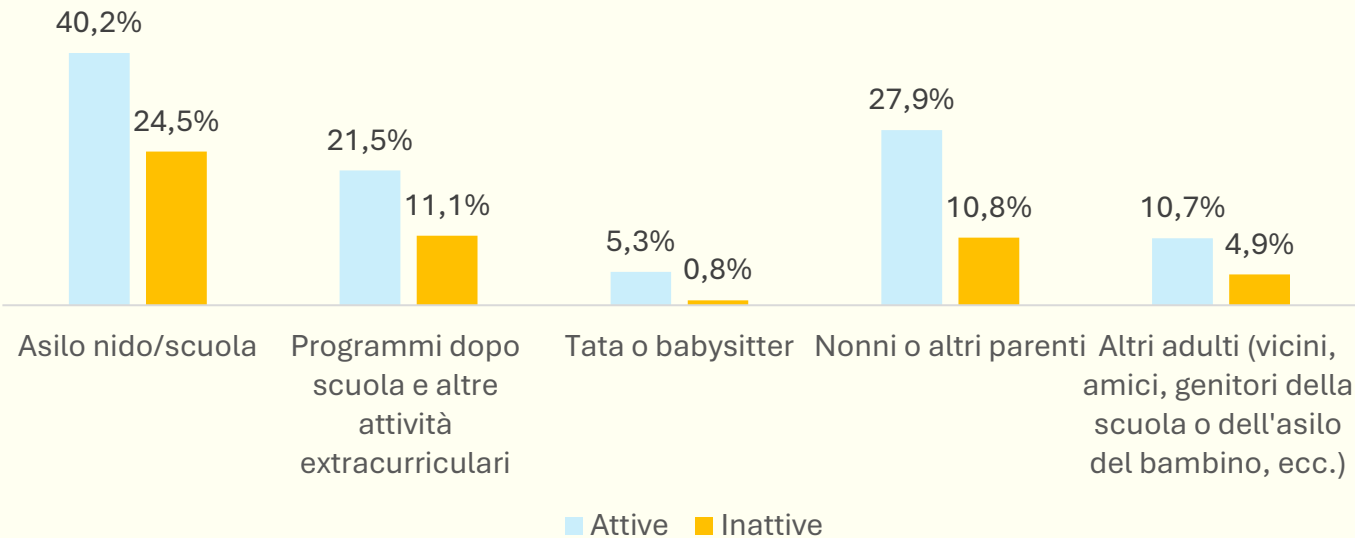
In riferimento ai suoi figli, quanto spesso svolge le seguenti attività? [tutti i giorni+più volte alla settimana]

	Attive	Inattive
Assistenza nei compiti scolastici	39,10%	37,50%
Attività di gioco e momenti di svago	52,50%	40,60%
Trasporto per scuola o altre attività (sportive, religiose, ricreative)	55,90%	45,50%

In riferimento alle persone anziane o con disabilità nella sua famiglia, quanto spesso svolge le seguenti attività? [tutti i giorni+più volte alla settimana]

	Attive	Inattive
Assistenza nelle attività quotidiane	45,6%	51,3%
Acquisti e gestione della spesa	40,6%	47,7%
Supporto nella gestione delle finanze (ad esempio, pagamento di bollette)	24,7%	29,7%
Compagnia o attività sociali (ad esempio, passeggiate, conversazioni)	50,7%	55,8%

Quanto spesso si affida ai seguenti servizi e risorse per la cura dei bambini? [tutti i giorni+più volte alla settimana]



CAMBIO DI PROSPETTIVA

Dalle soluzioni centrate sul singolo a politiche e interventi di sistema

DA UNA LOGICA INCENTRATA SUL SINGOLO



- ❌ Interventi e politiche frammentati
- ❌ Non agisce su elementi strutturali e culturali
- ❌ Non considera una logica di prevenzione



A UNA PROSPETTIVA DI SISTEMA

Interventi e politiche integrate che agiscono su elementi strutturali e culturali, con una logica di prevenzione.



RENDERE IL MONDO DEL LAVORO ADATTO PER DONNE E UOMINI
E RENDERE SOSTENIBILE LA PERMANENZA NEL LAVORO ANCHE PER CHI HA COMPITI DI CURA

UNA LOGICA DI SISTEMA: AZIONI SU PIÙ LIVELLI



FLESSIBILITÀ
ORARIA



VALORIZZAZIONE
RUOLO PADRI
E MISURE DI
CONCILIAZIONE
ANCHE PER I PADRI



SALARI
ADEGUATI



MISURE DI
INSERIMENTO
LAVORATIVO



CORSI DI
FORMAZIONE
PROFESSIONALE
E DI PREPARAZIONE
AL RIENTRO
per chi è stato fuori
dal mercato a lungo
per cura figli



OFFERTA
SERVIZI DI CURA
ACCESSIBILI
ANCHE IN TERMINI
DI COSTI



CAMPAGNA
INFORMATIVA
SUGLI STRUMENTI
DISPONIBILI



LOGICA DI PREVENZIONE

Agire oggi per evitare nuove forme di inattività e rendere il percorso lavorativo più sostenibile nel tempo per tutte e tutti.



PARITÀ DI GENERE E CULTURA DELLA CONDIVISIONE

Sono la base per un mercato del lavoro più giusto, inclusivo e competitivo.

LE RAGIONI DELL'INATTIVITÀ FEMMINILE
COMPRENDERE PER ATTIVARE



Un sistema che si attiva su più fronti (esempi)

Oltre al supporto nella ricerca di un'occupazione,

- Flessibilità oraria
- Servizi di cura accessibili
 - 2026: posti all'asilo ogni 100 bambini: 37
 - Costi di accesso riproducono disuguaglianze
 - Bonus a spot non offrono una risposta strutturale
- Supporto a modelli di cura condivisa (valorizzazione ruolo padri)
- Formazione ad hoc
 - Educazione finanziaria
- Campagne informative su opportunità
- Intervenire sulla struttura attiva un processo di cambiamento culturale (legittimazione sociale)

Per approfondire

- ADAPT (2025) Maternità, discriminazioni e lavoro: una prima analisi sulla provincia di Bergamo. Disponibile [online](#)
- Cardinali V. (2025) L'insostenibile inattività. Il lavoro delle donne che manca, nella transizione demografica in Italia. Working Paper INAPP WP n. 136
- ISTAT (2025). Report: I servizi educativi per l'infanzia in Italia anno educativo 2022/23. Disponibile [online](#)
- Save the Children (2026) La maternità in Italia. Dossier Le Equilibriste 2026. Disponibile [online](#)