



OPUS/5

Partecipazione femminile e mercato del lavoro: dinamiche e prospettive

Osservatorio regionale Mercato del Lavoro

Marzo 2026

Opus è il nuovo filone di approfondimento curato dall'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro nato per rispondere all'esigenza di un presidio conoscitivo costante sulle principali dinamiche demografiche che interessano, nello specifico, il contesto regionale e le connessioni che queste hanno con il mercato del lavoro locale.

Il termine latino opus indica l'occupazione, il mestiere, il lavoro, le prestazioni d'opera in qualunque ambito; all'interno della locuzione opus est assume il significato di "è necessario, occorre" che ben si presta a rappresentare l'urgenza, sempre più condivisa anche all'interno del dibattito economico e politico, di tenere conto delle dinamiche demografiche nell'analisi e nell'interpretazione degli andamenti occupazionali, attuali e previsti nel medio-lungo periodo.

Opus/5 – Partecipazione femminile e mercato del lavoro: dinamiche e prospettive

a cura di Ilaria Rocco e Letizia Bertazzon

VENETO LAVORO
Osservatorio regionale Mercato del Lavoro
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Premessa

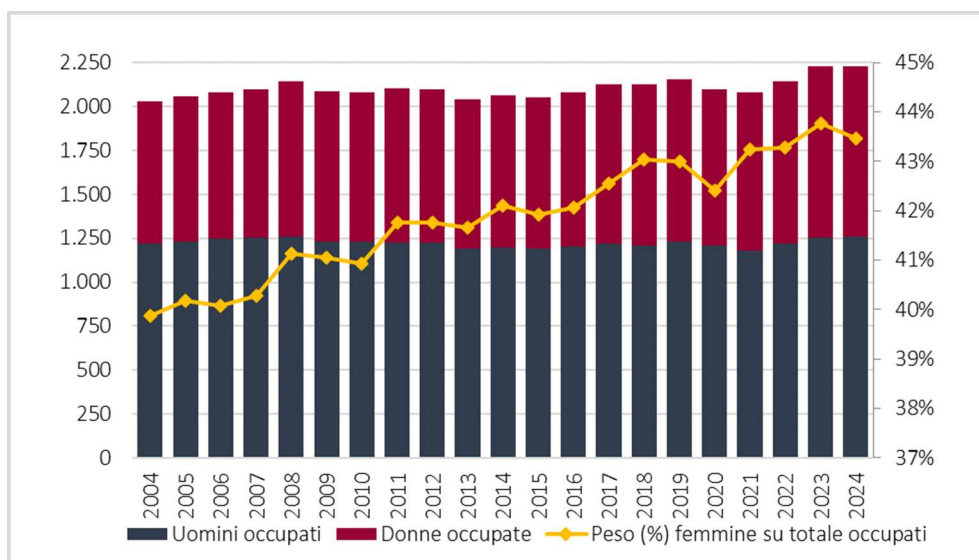
Negli ultimi decenni la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è cresciuta in modo significativo, ma le disparità di genere continuano a rappresentare un tratto strutturale del sistema occupazionale italiano ed europeo. Il divario nei tassi di occupazione, la maggiore esposizione al part-time e ai rapporti a termine, la concentrazione in alcuni settori e professioni evidenziano come l'inserimento lavorativo femminile si sviluppi ancora lungo traiettorie differenti rispetto a quello maschile.

La riduzione di tali divari non costituisce soltanto un obiettivo di equità, ma una condizione sempre più rilevante per la sostenibilità economica e sociale. In un contesto segnato dall'invecchiamento demografico e dalla progressiva riduzione della popolazione in età attiva – già approfonditi nei precedenti numeri della collana¹ – l'aumento della partecipazione femminile rappresenta una leva strategica per ampliare il bacino di lavoratori, sostenere la crescita e rafforzare la competitività del territorio.

In questo quadro è importante monitorare l'evoluzione dell'occupazione femminile in Veneto nel corso dell'ultimo ventennio. Come evidenziato nel **graf. 1**, all'interno di una dinamica occupazionale generale interessata da fasi di rallentamento ma nel complesso positiva, il numero di donne occupate tra il 2004 e il 2024² cresce da circa 800mila a 970mila. Parallelamente aumenta anche il loro peso sul totale degli occupati, passato da circa il 40% a quasi il 44%. Si tratta di una dinamica che ha offerto un contributo rilevante – come si approfondirà nei paragrafi successivi – alla tenuta e all'espansione dell'occupazione regionale nel periodo.

Alla luce di queste dinamiche, il presente approfondimento si propone di analizzare in che modo la crescita dell'occupazione femminile si sia sviluppata all'interno delle trasformazioni che hanno interessato il mercato del lavoro regionale, quale sia stata l'intensità del contributo delle donne alla dinamica occupazionale complessiva e in quali contesti e con quali modalità si sia consolidata la loro partecipazione. L'obiettivo è analizzare lo stato attuale della partecipazione femminile e le sue prospettive, per valutare i progressi compiuti nella riduzione dei divari di genere e individuare eventuali margini di ulteriore crescita.

Graf. 1 – Veneto. Occupati nella classe di età 15-89 anni, per genere (2004-2024).
Valori assoluti (in migliaia) e peso % della componente femminile sul totale degli occupati



Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

¹ Sul tema si rimanda agli approfondimenti in *OPUS/1 - Mercato del lavoro e demografia: perché è importante tenerne conto?* e *OPUS/2, Mentre la popolazione invecchia... cosa succede al bacino di lavoratori?* consultabili su www.venetolavoro.it/opus

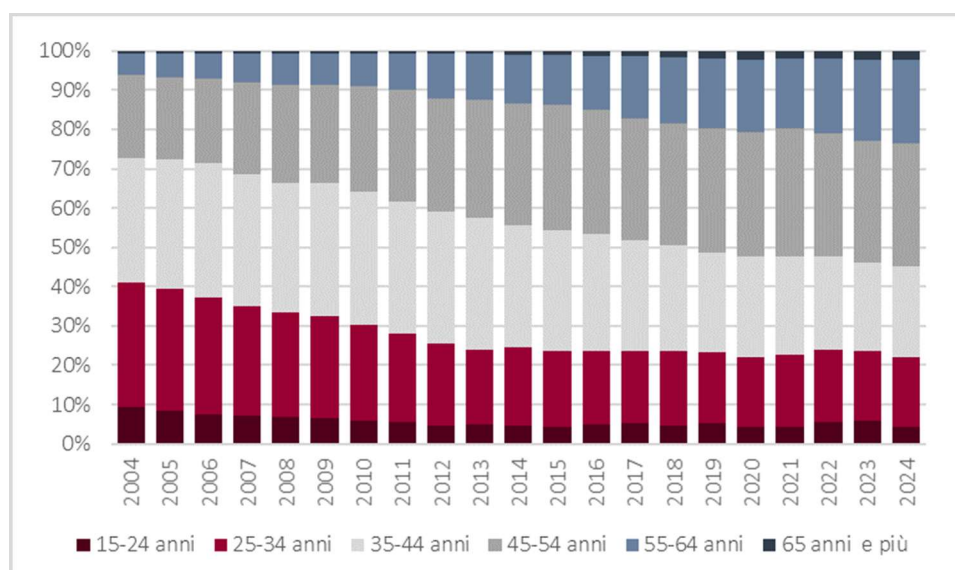
² Alla data di pubblicazione del presente approfondimento l'ultimo dato consolidato disponibile sulla media annua è quello relativo al 2024. I dati trimestrali (disponibili fino al terzo trimestre 2025) non sono stati utilizzati in quanto di natura provvisoria e maggiormente esposti a variabilità congiunturale, non pienamente comparabile con le serie annue adottate nell'analisi.

1. La crescita dell'occupazione femminile nelle trasformazioni delle forze di lavoro

Trainante la crescita della partecipazione delle donne più mature

La crescita dell'occupazione femminile osservata nell'ultimo ventennio si è sviluppata all'interno di un processo più ampio di trasformazione della struttura per età delle forze di lavoro³. Anche la componente femminile sta progressivamente invecchiando e lo sta facendo con intensità marcata. Come evidenziato nel **graf. 2**, tra il 2004 e il 2024 si riduce il peso delle occupate nelle classi più giovani, mentre aumenta in modo significativo quello delle donne nelle età centrali e, soprattutto, nelle classi più mature. Il peso delle lavoratrici over 54 è cresciuto dal 6% al 24%, con un incremento di oltre 17 punti percentuali (p.p.) che risulta superiore a quello registrato per la componente maschile degli occupati (+15 p.p.).

Graf. 2 – Veneto. Donne occupate nella classe di età 15-89 anni.
Distribuzione (%) per classe di età (2004-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

Tale dinamica è il risultato congiunto di due fattori: da un lato l'allungamento delle carriere lavorative, legato alle modifiche normative e all'innalzamento dell'età di pensionamento; dall'altro una crescita particolarmente sostenuta dei tassi di occupazione femminili nelle età più avanzate. I dati riportati nella **tab. 1** consentono di precisare l'intensità e la direzione di tali cambiamenti anche nel confronto con la componente maschile.

Tab. 1 – Veneto. Tassi di occupazione per classe di età. Totale, uomini e donne (2004, 2014 e 2024)

	Totale			Uomini			Donne		
	2004	2014	2024	2004	2014	2024	2004	2014	2024
15-24 anni	41,3	21,9	24,0	46,4	25,6	29,3	36,0	18,0	18,3
25-34 anni	82,1	73,8	80,8	90,5	82,1	89,6	73,3	65,6	71,5
35-44 anni	82,0	81,1	87,9	95,9	90,9	94,7	67,5	71,0	81,1
45-54 anni	72,3	78,3	86,8	89,2	89,4	95,0	55,2	67,1	78,5
55-64 anni	26,0	45,6	62,7	36,5	56,6	72,2	15,8	35,0	53,4
65 anni e più	4,2	4,3	6,7	8,9	8,1	10,5	1,0	1,5	3,6
Totale (15 anni e più)	51,5	49,2	52,8	63,9	58,8	61,0	39,8	40,2	44,9

Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

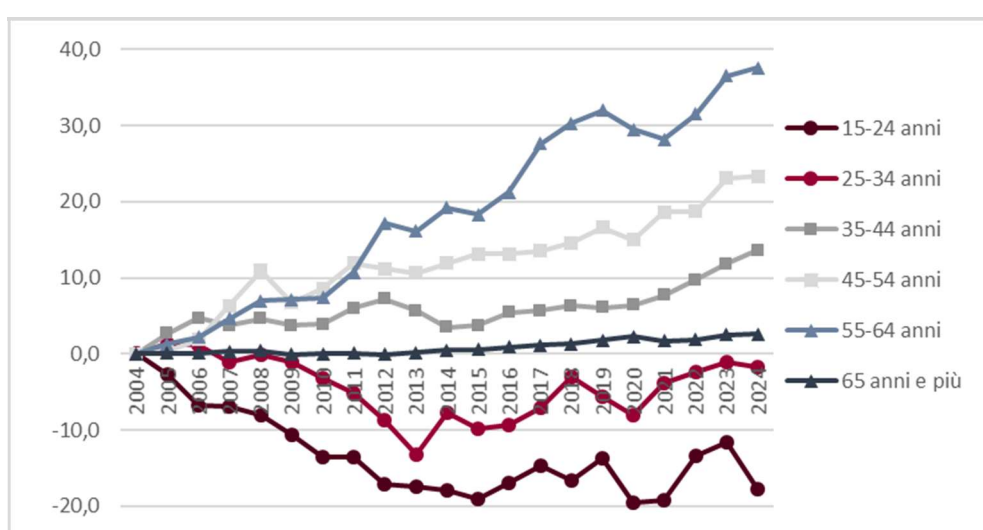
³ Sul tema si rimanda all'approfondimento in *OPUS/3 - Demografia e lavoro: come è cambiata la struttura delle forze lavoro?* consultabile su www.venetolavoro.it/opus

Nelle età più mature la crescita dell'occupazione riguarda entrambi i generi, ma risulta particolarmente marcata per le donne: nella fascia 55-64 anni il tasso di occupazione femminile passa dal 15,8% nel 2004 al 53,4% nel 2024, mentre quello maschile cresce dal 36,5% al 72,2%. Analogamente, tra i 45 e i 54 anni l'incremento femminile (+23 p.p.) è più intenso rispetto a quello maschile (circa +6 p.p.), evidenziando un recupero significativo nelle età centrali della vita lavorativa.

La dinamica è differente nelle classi di età più giovani: il tasso di occupazione tra i 15 e i 24 anni si riduce fortemente per entrambi i generi, mentre quello nella fascia 25-34 anni rimane più stabile.

Il **graf. 3** conferma come l'aumento dell'occupazione femminile rispetto al 2004 si concentri quasi esclusivamente nelle classi 45-54 e, soprattutto, 55-64 anni, evidenziando chiaramente come il contributo alla crescita complessiva dell'occupazione femminile provenga in misura prevalente dalle coorti più mature.

Graf. 3 – Veneto. Donne occupate. Differenza (in punti percentuali) del tasso di occupazione rispetto al 2004, per classe di età (2004-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

Incremento dei livelli di partecipazione delle donne straniere e delle più istruite

Accanto all'invecchiamento della componente femminile, la crescita dell'occupazione delle donne si inserisce in un più ampio processo di trasformazione qualitativa delle forze di lavoro regionali. Negli ultimi due decenni si è progressivamente rafforzato il contributo sia della componente straniera sia delle lavoratrici in possesso di livelli di istruzione più elevati.

La presenza femminile straniera nel mercato del lavoro veneto è aumentata in modo significativo, in parallelo all'intensificarsi dei flussi migratori e al consolidamento della componente non comunitaria. Le donne straniere hanno assunto un ruolo rilevante in specifici comparti – in particolare nei servizi alla persona, nel lavoro domestico e in alcune attività del terziario – contribuendo ad ampliare il bacino di offerta di lavoro in una fase di progressiva contrazione demografica della popolazione italiana. Il numero di occupate straniere (nella classe di età 15-74 anni) è passato da 53mila nel 2005 (con un peso pari al 6% delle donne occupate) a 113mila nel 2024 (12% delle occupate).

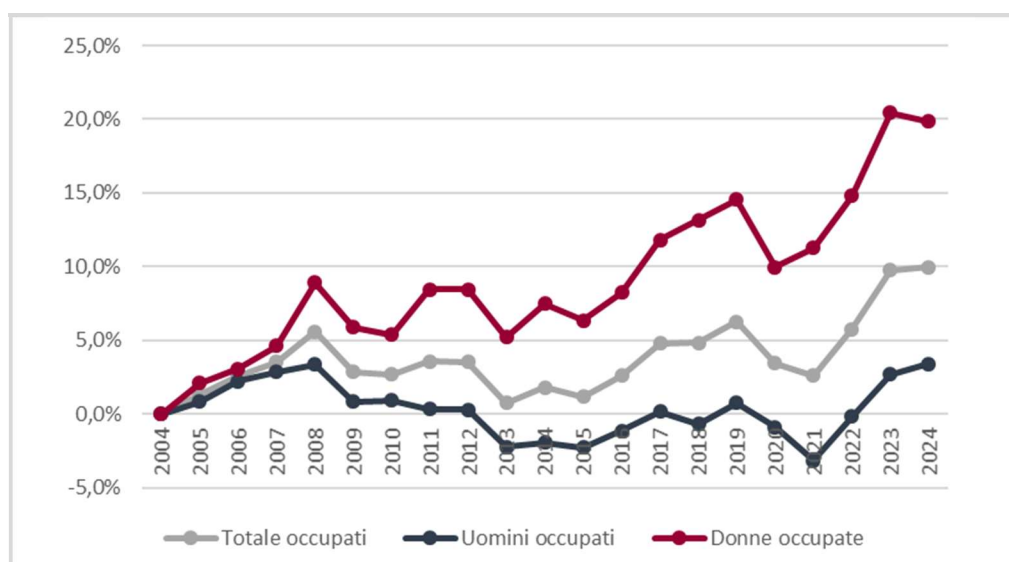
Parallelamente, si è rafforzata la presenza di donne con titolo di studio medio-alto. La crescita dei livelli di istruzione femminili – più rapida rispetto a quella maschile nelle generazioni più giovani – si riflette nell'aumento del peso delle laureate tra le occupate e in un miglioramento dei tassi di occupazione nelle classi di età centrali. Tra il 2006 e il 2024 il tasso di occupazione delle donne laureate (nella classe 15-64 anni) è salito da 75% a 83,5%, con un incremento superiore sia a quello registrato dalle donne con altro titolo di studio (da 69,1% a 68,4% per le diplomate e da 36,6% a 37,1% per quelle con livello di istruzione inferiore) sia quello che ha interessato la componente maschile in possesso di una laurea (da 85,7% a 88,6%).

Queste dinamiche contribuiscono a delineare un mercato del lavoro femminile sempre più articolato: più maturo, più istruito e più multietnico. Tuttavia, il rafforzamento quantitativo e qualitativo della partecipazione, come si vedrà in seguito, non elimina le persistenti criticità legate alla segmentazione settoriale, alla qualità dell'occupazione e alla discontinuità dei percorsi lavorativi, temi che saranno approfonditi nei paragrafi successivi.

2. Componente femminile al traino della crescita occupazionale complessiva

Come evidenzia in maniera molto chiara il **graf. 4** – che rappresenta la variazione cumulata del volume di occupati (totali e per genere) tra il 2004 e il 2024 –, la crescita dell'occupazione osservata nell'ultimo ventennio è stata sostenuta in misura prevalente dalla componente femminile: rispetto al 2004 l'incremento cumulato delle occupate è sistematicamente superiore a quello registrato dalla componente maschile. Nel periodo considerato, il numero di donne occupate aumenta di circa il +20%, mentre per gli uomini la crescita risulta più contenuta e caratterizzata da una fase prolungata di contrazione negli anni successivi alla crisi del 2008. È solo negli ultimi anni che la componente maschile torna a registrare una dinamica positiva, senza tuttavia colmare il differenziale accumulato nel periodo precedente.

Graf. 4 – Veneto. Variazione cumulata del volume di occupati (15-89 anni), totale e per genere (2004-2024)

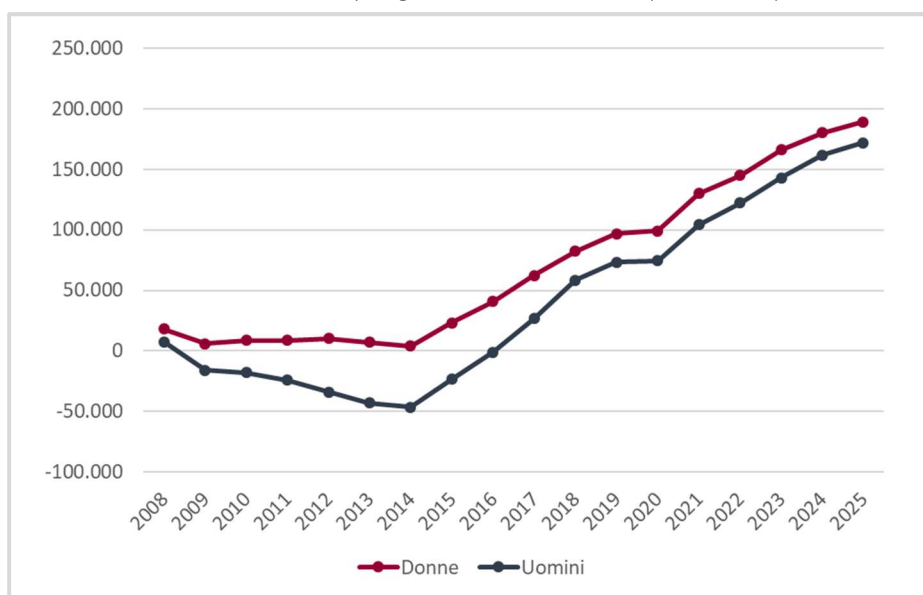


Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

Anche limitando l'osservazione al lavoro dipendente i dati del Sistema Informativo Lavoro Veneto (Silv) confermano e rafforzano questa evidenza (**graf. 5**). Dopo la forte contrazione registrata tra il 2008 e il 2014, particolarmente intensa per gli uomini, la fase di recupero successiva si sviluppa con maggiore continuità per le donne. Dal 2016 in avanti il saldo cumulato delle posizioni di lavoro dipendente cresce in modo più sostenuto per le lavoratrici, fino a raggiungere nel 2024 un differenziale positivo superiore rispetto a quello dei lavoratori.

La componente femminile si configura così come fattore strutturale di traino dell'evoluzione occupazionale regionale: nelle fasi di espansione la maggiore partecipazione delle donne contribuisce a sostenere la crescita, mentre nelle fasi di rallentamento la loro dinamica appare più resiliente. Tuttavia, per comprendere pienamente la natura di questa crescita, occorre analizzare non solo la sua intensità, ma anche le modalità con cui si è realizzata, ovvero in quali settori e con quali caratteristiche contrattuali si sia consolidata la partecipazione.

Graf. 5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente*.
Saldo cumulato, per genere. Valori assoluti (2008-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Silv

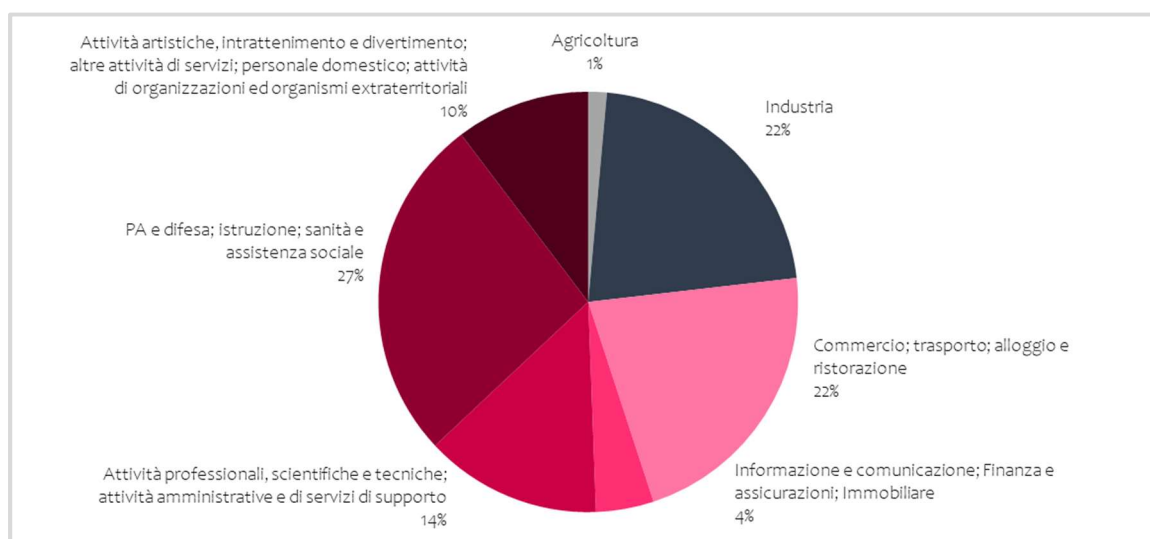
3. Qualità e segmentazione dell'occupazione femminile

Forte concentrazione settoriale e professionale

La crescita dell'occupazione femminile non si distribuisce in modo omogeneo tra i settori produttivi, ma si concentra in ambiti specifici, confermando una persistente segmentazione settoriale.

Come evidenziato nel **graf. 6**, nel 2024 oltre un quarto delle donne occupate è impiegato nei comparti della Pubblica amministrazione, istruzione, sanità e assistenza sociale (27%), mentre un ulteriore 22% opera nel commercio, trasporto, alloggio e ristorazione. Seguono le attività professionali, scientifiche e tecniche e i servizi di supporto (14%), mentre l'industria assorbe una quota pari al 22% e l'agricoltura rimane residuale. La distribuzione settoriale conferma la forte concentrazione dell'occupazione femminile nei servizi, in particolare nei comparti a maggiore intensità di lavoro di cura e relazionale.

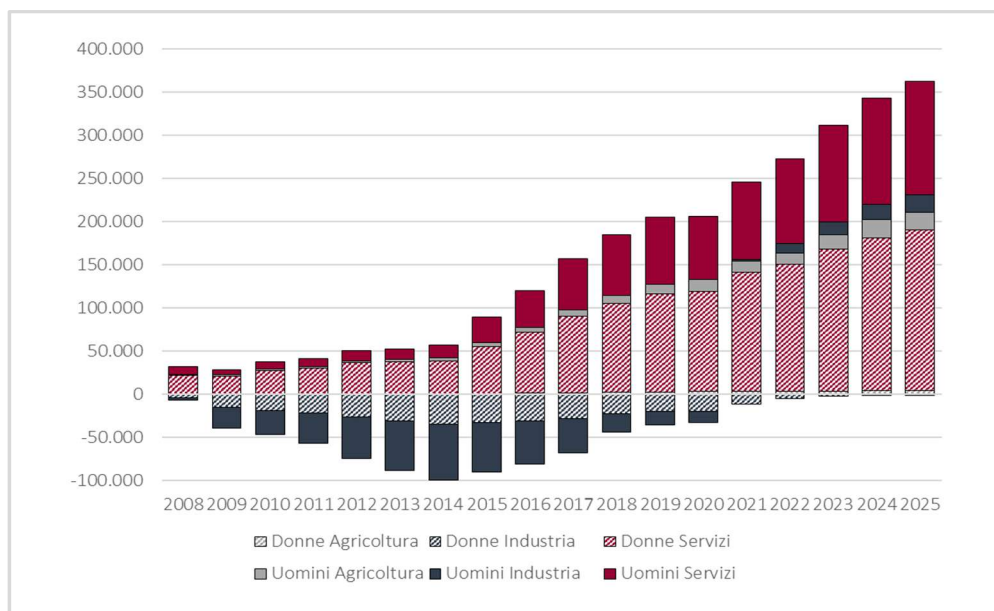
Graf. 6 – Veneto. Donne occupate (15-89 anni). Distribuzione (%) per settore occupazionale (2024)



Fonte: ns. elab. su dati Eurostat

Questa configurazione trova riscontro anche nella dinamica del lavoro dipendente. Il **graf. 7** mostra come, nel periodo 2008-2024, il saldo cumulato delle posizioni di lavoro sia cresciuto in misura rilevante soprattutto nei servizi, con una dinamica particolarmente sostenuta per la componente femminile. La crescita occupazionale osservata nel lungo periodo risulta infatti trainata dalle donne nel terziario, mentre negli altri macro-settori l'andamento appare più contenuto o caratterizzato da fasi di contrazione.

Graf. 7 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente*. Saldo cumulato, per genere e macro-settore.
Valori assoluti (2008-2024)



* Contratti a tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e missioni in somministrazione.

Fonte: ns. elab. su dati Silv

Ne deriva una duplice evidenza: da un lato l'espansione dell'occupazione femminile ha contribuito in modo determinante alla crescita complessiva; dall'altro tale espansione si è sviluppata prevalentemente in settori specifici, consolidando una struttura occupazionale fortemente polarizzata. La maggiore partecipazione non si traduce quindi automaticamente in una distribuzione equilibrata tra ambiti produttivi, ma tende a rafforzare modelli settoriali già consolidati.

Tipologie contrattuali

Accanto alla concentrazione settoriale, l'occupazione femminile continua a caratterizzarsi per una diversa composizione delle tipologie contrattuali rispetto alla componente maschile.

L'ampia diffusione del part-time rappresenta uno degli elementi più evidenti: nel 2024 la quota di occupate con orario ridotto si attesta intorno al 35%, a fronte di un'incidenza pari a 6% tra gli uomini. Il ricorso al part-time può rispondere ad una scelta del lavoratore oppure discendere da una necessità dell'azienda e dunque risultare, di fatto, una strada obbligata. L'Istat definisce occupati in part-time involontario quanti dichiarano di lavorare a tempo parziale perché non sono riusciti a trovare un lavoro a tempo pieno. Nel corso dell'ultimo decennio per entrambi i generi si è osservata una riduzione della quota di lavoratori in part-time involontario, sia sul totale degli occupati sia tra i lavoratori ad orario ridotto⁴. Nel 2023 la quota di donne occupate con un part-time involontario risulta pari all'11% (contro il 2% registrato per gli uomini), segnalando come una modalità che può favorire l'ingresso e la conciliazione tra tempi di vita e lavoro possa tradursi, in molti casi, in una limitazione delle opportunità di reddito e di progressione professionale.

⁴ Sul tema si rimanda all'approfondimento in Tartufi 61, *Part time e mercato del lavoro in Veneto: scelte, necessità, strategie*. (Aprile 2025) consultabile su <https://www.venetolavoro.it/tartufi>

Guardando alla tipologia contrattuale, la quota di lavoratrici con contratto a termine è pari a 13% (contro 12% degli uomini), confermando una esposizione leggermente superiore alla flessibilità contrattuale e a percorsi occupazionali meno stabili.

Una marcata discontinuità dei percorsi lavorativi emerge anche dall'analisi delle informazioni sulla complessiva conformazione della domanda di lavoro: secondo i dati Silv, nel corso del 2025 si sono registrate circa 400mila nuove assunzioni⁵ di donne, con un'incidenza di rapporti a termine (anche con riferimento a rapporti di lavoro di breve durata e senza tener conto delle successive trasformazioni a tempo indeterminato) pari all'81% (79% gli uomini).

In questo quadro si inserisce la questione delle dimissioni in periodo protetto, che riguardano in misura prevalente le lavoratrici e rappresentano una componente specifica delle interruzioni volontarie dei rapporti di lavoro. Si tratta di un elemento che contribuisce a rendere più frammentati i percorsi professionali femminili, incidendo sulla continuità occupazionale nel medio periodo⁶.

Le stesse opportunità che hanno favorito l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro – part-time e flessibilità contrattuale – possono quindi trasformarsi in vincoli strutturali, incidendo sulla stabilità delle carriere, sulle prospettive retributive e, nel lungo periodo, anche sulla sostenibilità previdenziale.

Lo sviluppo “selettivo” della crescita dell'occupazione delle donne, concentratosi in specifici comparti e con una maggiore incidenza di forme contrattuali flessibili, pur avendo consentito un ampliamento della partecipazione, dall'altro pone interrogativi sulla piena valorizzazione del potenziale femminile e sui margini ancora esistenti per un'ulteriore espansione dell'occupazione.

4. Ancora lontani dalla piena occupazione: divari e mancata partecipazione

Persistono il divario con gli uomini e differenze con la media europea

Nonostante la crescita registrata negli ultimi decenni, la partecipazione femminile al mercato del lavoro mantiene ancora ampi margini di miglioramento, in quanto resta distante sia dai livelli maschili sia dalla media europea.

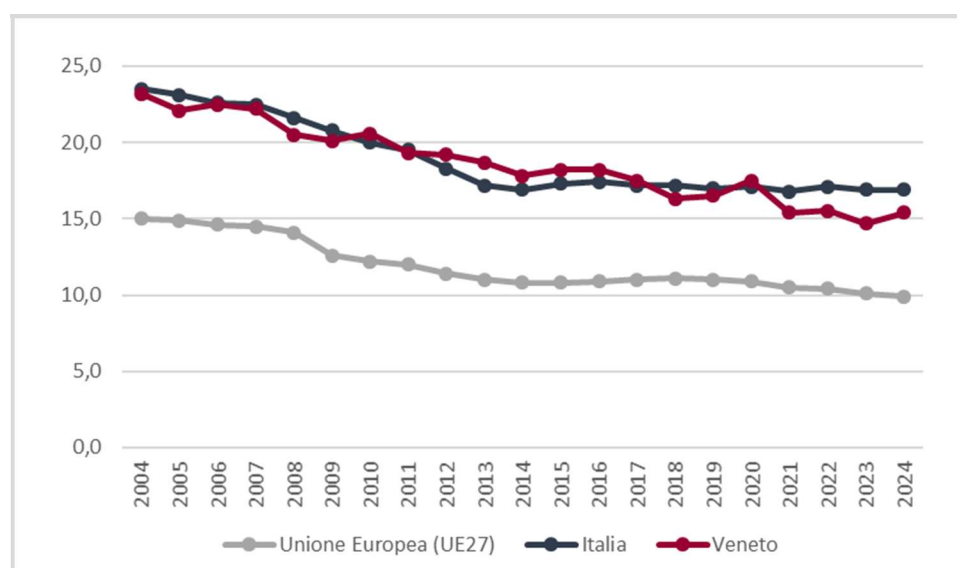
L'indicatore di *Gender employment gap* – che misura la distanza, in punti percentuali, tra il tasso di occupazione maschile e quello femminile – evidenzia come tale divario in Veneto sia ancora marcato (intorno ai 15 p.p. per la classe di età 15-74 anni), pur risultando in significativa riduzione rispetto al passato (era pari a circa 23 p.p. nel 2004; **graf. 8**).

Il trend di progressiva contrazione del gap osservato nell'ultimo ventennio a livello regionale è in linea con quello nazionale, anche se nel periodo più recente il calo registrato in Veneto risulta leggermente più accentuato. Tale dinamica ha favorito un avvicinamento del dato regionale alla media dell'Unione Europea – scesa sotto i 10 p.p. nel 2024 – ma, nonostante i miglioramenti, il divario rimane ancora significativo, lasciando spazio a ulteriori margini di convergenza.

⁵ Contratti a tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato, missioni in somministrazione.

⁶ Sul fenomeno delle dimissioni in periodo protetto si rinvia all'approfondimento curato dall'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro in corso di realizzazione e di prossima pubblicazione.

Graf. 8 – UE 27, Italia, Veneto. Gender employment gap (15-74 anni), in punti percentuali (2004-2024)

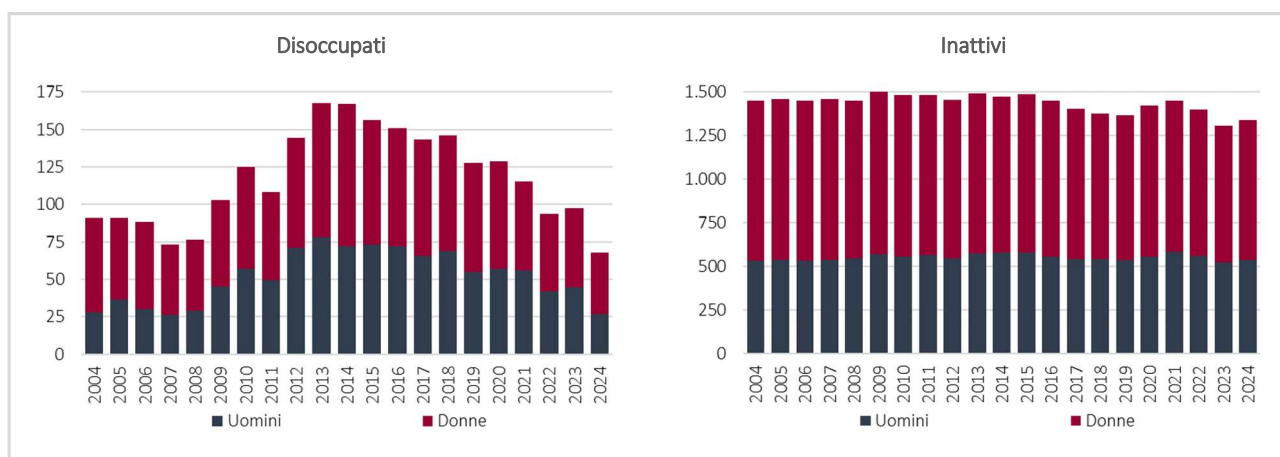


Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

**Il bacino potenziale:
le donne non
occupate**

Sebbene il volume delle donne occupate sia fortemente cresciuto, permane un bacino consistente di donne fuori dal mercato del lavoro regionale o in condizione di disoccupazione. Il **graf. 9** evidenzia come nell'ultimo biennio il numero complessivo di soggetti disoccupati e inattivi abbia raggiunto i livelli più bassi registrati nell'ultimo ventennio; tuttavia, la componente femminile continua a rappresentare la quota prevalente della popolazione in età lavorativa (15-74 anni) non occupata (nel 2024 pari al 60% sia tra i disoccupati sia tra gli inattivi).

Graf. 9 – Veneto. Disoccupati e inattivi (15-74 anni), per genere. Valori assoluti in migliaia (2004-2024)



Fonte: ns. elab. su dati Eurostat (EU-LFS)

All'interno degli oltre 1,3 milioni di inattivi (15-74 anni) presenti in Veneto nel 2024, si colloca un segmento particolarmente rilevante: le forze di lavoro potenziali – ovvero individui disponibili a lavorare ma che non cercano attivamente lavoro e soggetti che cercano, ma non sono immediatamente disponibili –, pari a circa 75 mila persone, di cui 46 mila donne. Si tratta di individui che, pur essendo classificati al di fuori delle forze di lavoro, presentano elementi di prossimità al mercato del lavoro (potenziale disponibilità) e rappresentano quindi un bacino immediatamente attivabile.

In un contesto segnato dalla riduzione della popolazione in età lavorativa, l'attivazione congiunta di disoccupati e forze di lavoro potenziali potrebbe contribuire sia ad aumentare l'occupazione femminile sia a compensare, almeno in parte, il calo strutturale dell'offerta di lavoro.

Una parte di questo bacino si interseca a quello della disoccupazione amministrativa, ovvero delle persone che si rivolgono ai Centri per l'impiego (Cpi) per accedere agli ammortizzatori sociali e alle politiche attive. Come evidenziato in **tab. 2**, la componente femminile rappresenta la quota prevalente dell'utenza presa in carico dai Cpi regionali. La capacità di intercettare, orientare e accompagnare efficacemente queste utenti verso percorsi di reinserimento e stabilizzazione occupazionale assume quindi un ruolo strategico non solo sul piano dell'equità, ma anche per la sostenibilità complessiva del mercato del lavoro regionale.

I dati amministrativi derivati dal Silv consentono di quantificare questo segmento. Tra il 2022 e il 2025 – ovvero il periodo di attivazione del programma GOL⁷ – i Cpi del Veneto hanno preso in carico⁸ oltre 400 mila utenti, e tra questi quasi il 60% (240 mila) sono donne⁹. Infatti degli oltre 524 mila Patti di servizio attivati nell'ultimo quadriennio, più di 311 mila riguardano la componente femminile. Escludendo i patti conclusi e quelli in stato di sospensione, sono quasi 214 mila quelli attualmente aperti¹⁰, di cui 128 mila stipulati da donne.

Al netto delle situazioni legate a ricorrenze stagionali o ad altre ciclicità del mercato del lavoro, questi numeri indicano come esista ancora un ampio bacino potenziale di partecipazione femminile. In un contesto segnato dall'invecchiamento demografico e dalla riduzione della popolazione in età attiva, la questione non riguarda soltanto l'aumento dei livelli occupazionali, ma la capacità di intercettare, attivare e stabilizzare una quota rilevante di donne che rimangono ai margini o entrano ed escono dal mercato del lavoro in modo discontinuo.

Tab. 2 – Veneto. Utenza dei Centri per l'impiego.
Patti di servizio attivati e utenti coinvolti, per genere (totale 2022-2025)

	Totale	Donne	Uomini
Patti di servizio (Pds)	524.678	311.627	213.051
- Attivi (<i>in essere al 31 dicembre 2025</i>)	213.939	128.495	85.444
- Sospesi (<i>temporaneamente non attivi</i>)*	34.099	20.642	13.457
- Terminati (<i>chiusi prima del 31 dicembre 2025</i>)**	276.640	162.490	114.150
Utenti, con Pds	410.829	239.757	171.072
- Attivi (<i>in essere al 31 dicembre 2025</i>)	213.471	128.228	85.243
- Sospesi (<i>temporaneamente non attivi</i>)*	34.099	20.642	13.457
- Terminati (<i>chiusi prima del 31 dicembre 2025</i>)**	221.895	128.163	93.732

*Pds sospesi perché al 31 dicembre 2025 il soggetto è occupato in un rapporto di lavoro di breve durata o che non ha ancora raggiunto i 6 mesi.

** Pds terminati per raggiungimento dell'obiettivo (inserimento lavorativo di almeno 6 mesi) oppure per chiusura amministrativa.

Fonte: ns. elab. su dati Silv

⁷ Il programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) è un'iniziativa del PNRR attivata nel luglio 2022, volta a favorire il reinserimento lavorativo attraverso servizi personalizzati di formazione e riqualificazione professionale mirati, attribuiti sulla base di una nuova profilazione qualitativa.

⁸ I disoccupati in cerca di lavoro possono registrarsi formalmente presso i Cpi stipulando un patto di servizio tramite il quale accedono a un percorso di supporto strutturato. In base alla loro occupabilità (stimata tramite questionario), possono ricevere un supporto differenziato, tra cui orientamento, formazione, tirocini e servizi di abbinamento domanda-offerta.

⁹ Per un approfondimento sull'utenza dei Cpi in Veneto, si rimanda al report di monitoraggio di prossima pubblicazione contenente la descrizione degli utenti e del processo di presa in carico, oltre ai successivi esiti occupazionali.

¹⁰ Dati aggiornati al 31 dicembre 2025.

5. Prospettive: si può crescere ancora? Dove e come?

La possibilità di un ulteriore incremento dell'occupazione femminile deve essere letta alla luce delle dinamiche demografiche in atto. Il **graf. 10** evidenzia come la popolazione femminile in età lavorativa (15-74 anni) presenti una struttura per età fortemente concentrata nelle classi centrali e mature e come, secondo le previsioni al 2031, si osservi un ulteriore spostamento verso le età più avanzate, con una riduzione delle coorti più giovani.

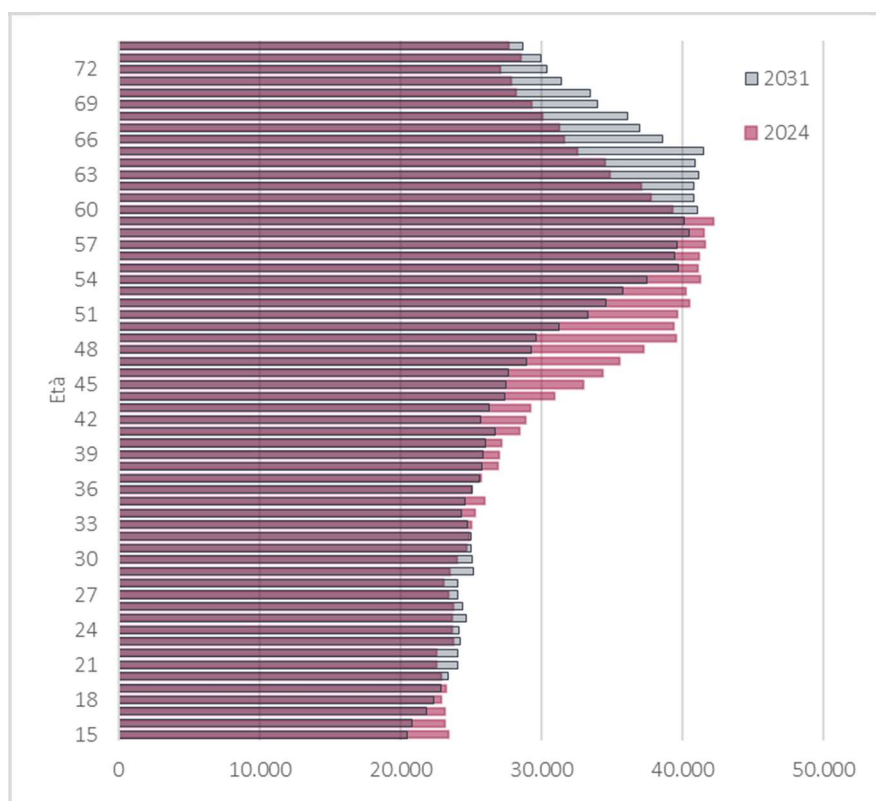
Il progressivo ridimensionamento delle generazioni in ingresso nel mercato del lavoro implica che la crescita occupazionale non potrà poggiare su un ampliamento quantitativo della base demografica. Al contrario, eventuali margini di sviluppo dovranno derivare da un maggiore utilizzo del potenziale già presente, in particolare nelle età centrali e mature, dove si concentra la quota più consistente della popolazione femminile e dove si rilevano i tassi di inattività più alti.

In questo contesto, le prospettive di crescita dell'occupazione femminile – legate a un'ipotesi di stima che ne vede un incremento nei prossimi anni¹¹ – si collocano lungo tre direttrici principali:

- l'incremento della partecipazione delle donne inattive ma prossime al mercato del lavoro (forze di lavoro potenziali);
- la riduzione nei divari occupazionali ancora esistenti rispetto alla componente maschile, attingendo in particolare ai disoccupati iscritti nei Cpi regionali;
- il miglioramento della qualità e della stabilità dei percorsi occupazionali.

Una crescita futura è possibile, ma non può contare sull'ingresso di nuove coorti numericamente più ampie; diventa fondamentale investire nella piena valorizzazione del potenziale delle donne già presenti sul territorio, intercettando i segmenti ancora ai margini e favorendo condizioni di partecipazione più continuativa e qualificata.

Graf. 10 – Veneto. Popolazione femminile in età lavorativa (15-74 anni) nel 2024 e previsioni per il 2031*



* Scenario mediano.
Fonte: ns. elab. su dati Istat

¹¹ Il tema del fabbisogno occupazionale e della sostenibilità del mercato del lavoro regionale nei prossimi anni sarà oggetto di analisi nel prossimo numero della collana Opus.

Conclusioni

L'analisi condotta evidenzia come, negli ultimi vent'anni, la partecipazione femminile abbia rappresentato uno dei principali fattori di trasformazione del mercato del lavoro veneto. La crescita dell'occupazione è stata sostenuta in misura prevalente dalla componente femminile, con un contributo particolarmente rilevante delle coorti più mature, delle lavoratrici straniere e delle donne con livelli di istruzione medio-alti.

Tale dinamica – sostenuta da una domanda di lavoro concentratasi negli ultimi anni nei servizi – ha contribuito in modo significativo alla tenuta occupazionale regionale in un contesto caratterizzato da invecchiamento demografico e riduzione della popolazione in età lavorativa. L'espansione dell'occupazione femminile si configura dunque non soltanto come progresso sul piano dell'equità, ma come elemento strutturale di sostenibilità del sistema produttivo.

Permangono tuttavia criticità rilevanti. Il divario nei tassi di occupazione rispetto alla componente maschile, pur in progressiva riduzione, resta significativo; la concentrazione settoriale nei servizi e la maggiore incidenza di part-time e rapporti a termine delineano percorsi lavorativi mediamente più frammentati. Parallelamente, esiste ancora un bacino potenziale di donne inattive o prossime al mercato del lavoro che rappresenta una riserva di offerta non pienamente valorizzata.

Le prospettive di crescita dell'occupazione femminile sono legate soprattutto alla capacità di aumentare i livelli di partecipazione delle donne inattive più vicine al mercato del lavoro (forze di lavoro potenziali), di trovare collocazione alle donne in stato di disoccupazione, e di migliorare qualità e stabilità dei percorsi occupazionali.

In un contesto di progressivo ridimensionamento delle coorti più giovani, la piena valorizzazione del lavoro femminile assume una valenza strategica per il territorio in quanto costituisce una delle principali leve strutturali per sostenere la crescita, la competitività e la coesione del mercato del lavoro regionale nei prossimi anni.

SINTESI

1. Le donne trainano la crescita occupazionale

- Negli ultimi vent'anni le occupate in Veneto sono passate da 800 mila a 970 mila.
- Il peso delle donne sul totale degli occupati è salito dal 40% al 44%.
- Anche nel 2025 i dati Silv confermano una dinamica del lavoro dipendente più favorevole alla componente femminile (saldo cumulato 2008-2025 +189mila; +172mila quello maschile).
- Nelle fasi di crisi – complici alcuni tratti distintivi dell'inserimento occupazionale – la dinamica femminile si è dimostrata più resiliente.

2. Crescita concentrata nelle età mature

- Forte aumento dell'occupazione tra le 55-64enni (dal 15,8% al 53,4%).
- Crescita significativa anche tra le 45-54enni.
- Il contributo alla crescita deriva soprattutto dalle coorti più mature.
- Il mercato del lavoro femminile è oggi più anziano, più istruito e più multietnico.

3. Persistono divari strutturali

- Il Gender employment gap è ancora pari a circa 15 punti percentuali.
- Il divario si è ridotto rispetto ai 23 p.p. del 2004, ma resta superiore alla media UE.
- Le donne sono maggiormente concentrate nei servizi (27% PA, istruzione e sanità).
- Elevata incidenza di part-time (35%) e maggiore frammentarietà contrattuale.
- Nel 2025, circa 400 mila nuove assunzioni di donne (fonte Silv), spesso con contratti a termine.

4. Esiste ancora un bacino potenziale

- Nel 2024, in Veneto, oltre 1,3 milioni di inattivi (15-74 anni), di cui il 60% donne.
- Tra le forze di lavoro potenziali circa 46 mila donne (su 75mila totali).
- Tra il 2022 e il 2025 oltre il 60% degli utenti dei Centri per l'Impiego sono donne (240mila).

5. La sfida dei prossimi anni

- La popolazione femminile in età lavorativa è destinata a ridursi nelle classi più giovani.
- La crescita futura non potrà basarsi sull'espansione demografica.
- Occorre:
 - ridurre ulteriormente il divario di genere;
 - aumentare la partecipazione delle donne inattive e supportare l'inserimento delle non occupate;
 - migliorare qualità e stabilità del lavoro.

Messaggi chiave:

- Le donne hanno trainato la crescita occupazionale degli ultimi vent'anni in Veneto.
- La crescita è stata particolarmente forte tra le donne mature, effetto delle dinamiche demografiche e segno di un allungamento delle carriere.
- Il divario di genere si è ridotto, ma resta ancora significativo (15 punti percentuali).
- L'occupazione femminile è concentrata nei servizi e caratterizzata da maggiore part-time e flessibilità.
- Esiste ancora un bacino attivabile di oltre 46 mila donne nelle forze di lavoro potenziali.
- In un contesto di calo demografico, aumentare la partecipazione femminile rappresenta una priorità economica, necessaria alla sostenibilità del mercato del lavoro.
- La sfida dei prossimi anni non è solo creare lavoro, ma creare le condizioni perché sempre più donne possano partecipare in modo stabile e qualificato al mercato del lavoro. È una questione di equità, ma soprattutto di sviluppo per il Veneto.