

Sintesi

Sebbene il 2024 si sia aperto con un timido segnale di ripresa del tasso di occupazione femminile, trainato dalle fasce più adulte di popolazione, l'Italia rimane fanalino di coda a livello europeo in riferimento all'occupazione femminile e si trova a dover affrontare una sfida occupazionale determinante per la sostenibilità del sistema Paese. Nonostante in Lombardia la situazione delle donne nel mercato del lavoro sia nettamente migliore rispetto a quella italiana e in miglioramento, i dati più recenti mostrano un quadro che presenta ancora delle criticità.

Scopo del presente focus tematico è fornire - ove possibile - una rapida disamina della condizione femminile nel mercato del lavoro in Lombardia (in termini di occupazione, disoccupazione e inattività), del lavoro autonomo e dell'imprenditoria femminile, degli impatti del lavoro di cura e delle differenze di genere nella partecipazione e negli esiti formativi.

Nel 2023 prosegue la riduzione dei differenziali di genere nell'occupazione, grazie all'aumento dell'occupazione femminile. In Lombardia la pandemia e le misure di contenimento non sembrano aver penalizzato le donne più degli uomini, e dopo il crollo del numero di occupate registrato nel 2020, l'occupazione femminile è in progressivo aumento dal 2021 e questa crescita si rinforza ulteriormente nel 2023, con un aumento del numero di occupate di +2,7% in Lombardia e +2,5% in Italia, rispetto a un aumento più contenuto per gli uomini, pari rispettivamente a +1,0% e +1,8%.

Il differenziale di genere (U-D) nel tasso di occupazione si è ridotto nel 2023 passando da 15,4 p.p. a 14,5 p.p. per via di un aumento significativo del tasso femminile (+1,5 p.p.) rispetto alla crescita di quello maschile (+0,6 p.p.). Tuttavia, nonostante i miglioramenti dal punto di vista occupazionale della componente femminile, anche in Lombardia il differenziale di genere è molto più elevato (5,1 p.p.) rispetto a quello medio europeo pari, nel 2023, a 9,4 punti percentuali.

Guardando alle caratteristiche dell'occupazione, le donne sono concentrate in determinati settori e hanno una presenza meno significativa nelle posizioni di leadership e di vertice: l'occupazione femminile ricade principalmente nei settori legati all'istruzione, sanità e altri servizi sociali (23,7%), mentre quella maschile è legata soprattutto all'industria in senso stretto (16,3%). Tra le donne, la quota di dirigenti o quadri è pari al 6,9% rispetto all'8,4% tra gli uomini.

La segregazione orizzontale e quella verticale si trasformano in un disequilibrio economico. Nel settore privato, ad esempio, persiste una netta disparità salariale a sfavore delle donne lungo tutto il percorso di carriera, con un vantaggio retributivo maschile. Secondo i dati dell'Osservatorio permanente JobPricing, per tutti i livelli di inquadramento i valori medi di retribuzione annuale lorda delle donne lombarde, seppur maggiori rispetto a quelli italiani, vedono aumentare il gender gap rispetto al dato nazionale: le donne operaie in Lombardia guadagnano il 10,3% in meno dei colleghi uomini (vs 9,2% delle italiane); per le impiegate il gap si amplia al 12,5% (vs 10,5%) mentre il differenziale retributivo per le dirigenti è pari al 7,9% (vs 5,2%).

Se per tutte le donne il rapporto con il mondo del lavoro appare complesso, per le madri il tema del bilanciamento tra lavoro e famiglia rappresenta una sfida ancor più difficile. Nel 2023, il rapporto tra tasso di occupazione delle donne lombarde con figli in età prescolare rispetto a quelle senza figli è pari a 78, ovvero ogni 100 donne occupate senza figli ce ne sono solo 78 che sono madri. I dati del Ministero del Lavoro sulle dimissioni volontarie confermano le difficoltà per le donne con figli. Nel corso del 2022, il numero delle convalide delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri che si dimettono durante i primi tre anni di vita del figlio/figlia è pari a 15.086, di cui oltre il 70% hanno riguardato le donne, prevalentemente per ragioni di cura e conciliazione nella gestione di un figlio e il lavoro.

E anche chi permane nel mercato del lavoro è “costretto” a scegliere di lavorare di meno. Nonostante la quota di lavoro part-time tra le donne si sia mantenuta pressoché stabile dal 2020 al 2023 (31,5%), l'indice di femminilizzazione del lavoro part-time è aumentato da 3,5 a 4,1. Escludendo la quota di part-time involontario, nel 2023, le responsabilità di cura e familiari rappresentano ancora la principale motivazione nella scelta del part-time tra le donne in Lombardia (66,9% in diminuzione rispetto al 68,1% del 2022), mentre riguarda solo il 14,1% degli uomini (10,6% nel 2022).

Sebbene nel 2023 il numero delle donne lombarde inattive si sia ulteriormente ridotto (-0,6 p.p.) e le ragazze studino di più, con miglior risultati e abbandonino precocemente gli studi in misura minore rispetto ai ragazzi, rimane molto elevata la quota di giovani NEET tra le donne: l'incidenza dei giovani NEET raggiunge in Lombardia il 12,5% per le donne rispetto all'8,9% per gli uomini.

LE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO: UN AGGIORNAMENTO AL 2023

Prosegue la riduzione dei differenziali di genere nell'occupazione, grazie all'aumento dell'occupazione femminile

Maggiore presenza delle donne rispetto agli uomini nel lavoro a orario ridotto

Dopo il picco nel periodo pandemico, diminuisce la mancata partecipazione e l'inattività più per le donne che per gli uomini

Permane l'elevata incidenza dei NEET tra le giovani lombarde sebbene in riduzione

TASSO DI OCCUPAZIONE



FULL TIME EQUIVALENT



TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE



TASSO DI NEET



L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

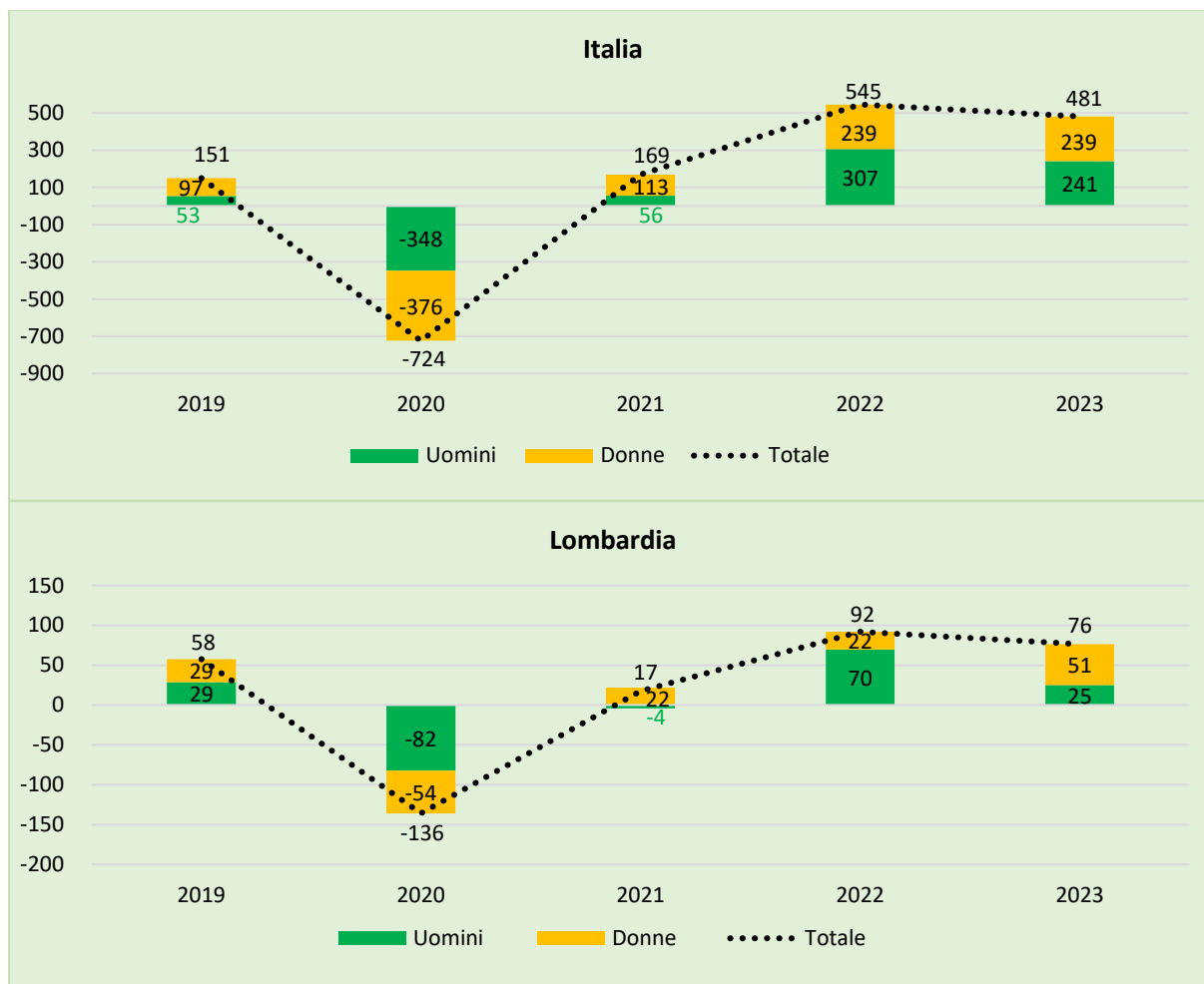
Nel 2023 prosegue la riduzione dei differenziali di genere nell'occupazione, grazie all'aumento dell'occupazione femminile.

Come evidenziato nel precedente focus monotematico¹, in Lombardia la pandemia e le misure di contenimento non sembrano aver penalizzato le donne più degli uomini, a differenza di quanto successo a livello nazionale. Questo dato, confermato anche per il 2021, sembra invece aver invertito la tendenza nel 2022 quando, in Lombardia, si è registrata una variazione congiunturale più favorevole per gli uomini (+2,9%) rispetto alle donne (+1,2%), mentre a livello nazionale entrambi i generi hanno registrato aumenti percentuali simili (+2,5% per le donne e +2,4% per gli uomini). La crescita dell'occupazione femminile si rinforza ulteriormente nel 2023, con un aumento del numero di occupate di +2,7% in Lombardia e +2,5% in Italia, rispetto a un aumento più contenuto per gli uomini, pari rispettivamente a +1,0% e +1,8%. Nel 2023 le donne contribuiscono per circa la metà alla crescita dell'occupazione complessiva lombarda: dei 481mila occupati in più rispetto al 2022, 239 mila sono donne.

Questo ha portato ad un aumento del tasso di occupazione (15-64) femminile, ulteriormente aumentato nel 2023 (+1,5 p.p. rispetto al 2022) rafforzando il trend di crescita in corso dal 2021. Nello specifico, il tasso di occupazione femminile è passato dal 58,6% del 2020, in calo di -1,8 p.p. rispetto al 2019, al 61,9% del 2023 a fronte di una crescita del tasso maschile che è variato dal 73,5% nel 2020 al 76,4% nel 2023, con una lieve frenata nel 2021 (Figura 2).

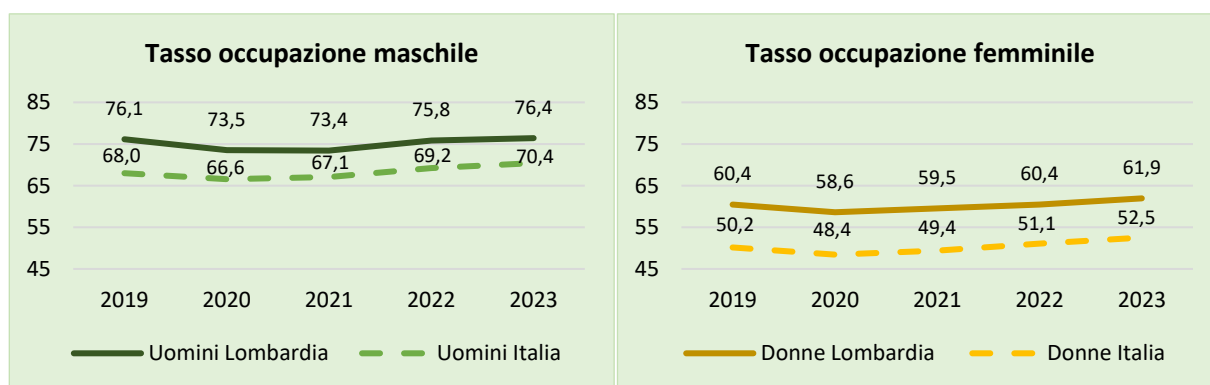
¹ “Le donne nel mercato del lavoro lombardo - 2022” - Focus Monotematico – Polis-Lombardia – 2023;
<https://opacpolis.polis.lombardia.it/clavisng/index.php?file=2789>

Figura 1 – Variazione delle persone occupate (15+) rispetto all’anno precedente in Lombardia e in Italia, 2019-2023 (n. in migliaia)



Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

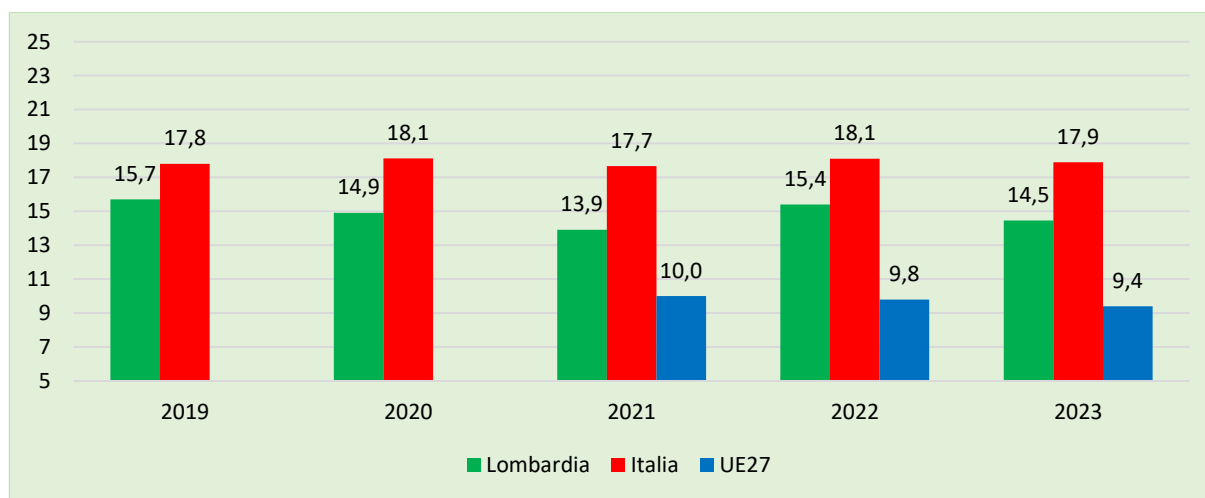
Figura 2 – Tasso di occupazione 15-64, Lombardia e Italia, 2019-2023 (%)



Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

In Lombardia, il differenziale di genere (U-D) nel tasso di occupazione è ridotto a 13,9 p.p. nel 2021 (vs 15,7 p.p. nel 2019) per via del marcato peggioramento della componente maschile. Al contrario, l'aumento del tasso di occupazione maschile (dal 73,4% al 75,8%) ha riportato nel 2022 il gap di genere al di sopra dei 15 punti percentuali (15,4 p.p.), differenza che si è nuovamente ridotto a 14,5 punti nel 2023, e in questo caso per via del maggior aumento della componente femminile (+1,5 p.p.) rispetto a quella maschile (+0,6 p.p.). Anche a livello nazionale si sono verificate le medesime oscillazioni seppure mantenendosi a livelli superiori, ovvero variando tra i 18,1 e i 17,7 p.p. In entrambi i casi, il gap di genere è molto lontano dai valori medi europei. La lettura congiunta dei dati mostra quindi che la riduzione del differenziale di genere avvenuta nel periodo pandemico è da imputarsi principalmente ad un peggioramento dei tassi di occupazione maschile, piuttosto che ad un miglioramento di quelli femminili. Diversamente, il ridotto differenziale di genere registrato nel 2023 è principalmente associabile a un aumento significativo del tasso femminile (+1,5 p.p.) rispetto alla crescita di quello maschile (+0,6 p.p.). Nonostante i miglioramenti dal punto di vista occupazionale della componente femminile, anche in Lombardia il differenziale di genere è molto più elevato (5,1 p.p.) rispetto a quello medio europeo pari, nel 2023, a 9,4 punti percentuali.

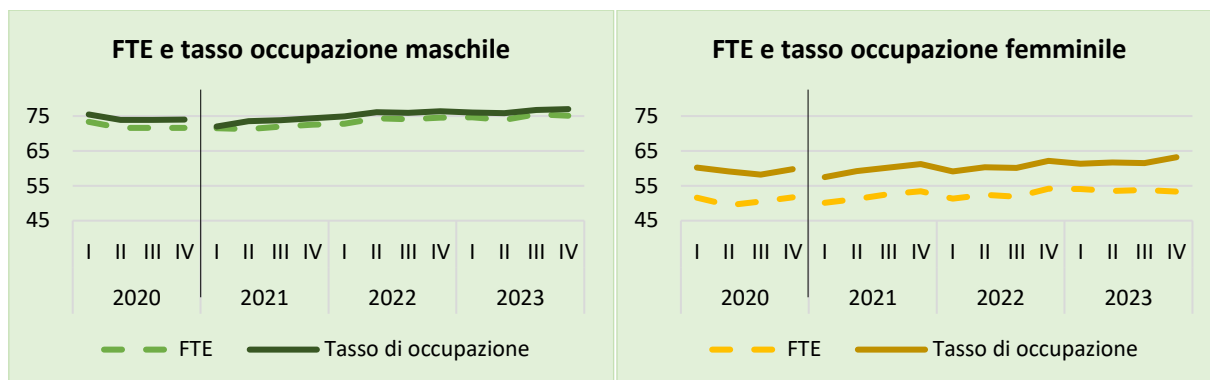
Figura 3 – Differenziale di genere (U-D) nel tasso di occupazione 15-64, Lombardia, Italia e UE27, 2019-2023 (p.p.)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat [lfsa_ergan]

A ciò si aggiunge il fatto che guardando al tasso di occupazione espresso in equivalenti a tempo pieno il differenziale di genere è ben più consistente con un tasso FTE pari a 74,6% per gli uomini e 54% per le donne. I differenziali tra FTE e tasso di occupazione per genere rendono ancora evidente come l'orario ridotto sia un fenomeno che riguarda principalmente le donne: nel 2023 il differenziale tra FTE e tasso di occupazione per le donne è di 7,9 p.p. contro 1,8 p.p. degli uomini. Negli ultimi tre anni gli uomini hanno registrato un costante abbassamento del differenziale, da 2,1 p.p. nel 2021 sino a 1,8 p.p. nel 2023, mentre per le donne si nota un complessivo aumento da 7,7 p.p. nel 2021 a 7,9 nel 2023, con un picco di 8 p.p. nel 2022.

Figura 4 – Tasso di occupazione 15-64 in Lombardia: confronto tra il valore ufficiale basato sulle “teste” e quello espresso in equivalenti a tempo pieno

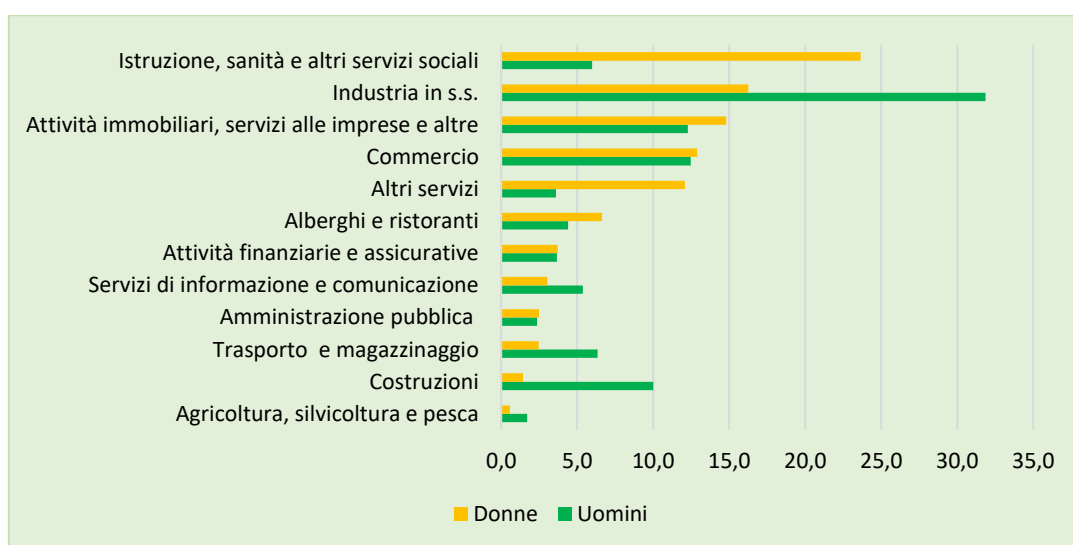


Fonte: elaborazione PoliS-Lombardia su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

* I dati del 2020 non sono confrontabili con quelli successivi a causa dell'interruzione delle serie storiche

Guardando ai settori, in Lombardia, così come in Italia, si può notare una distribuzione settoriale differente tra gli occupati di genere maschile e femminile. L'occupazione femminile ricade principalmente nei settori legati all'istruzione, sanità e altri servizi sociali (23,7%) mentre quella maschile è legata soprattutto all'industria in senso stretto (16,3%). Essi rappresentano i settori in cui la presenza di uomini e donne è più sbilanciata. Anche le costruzioni e il trasporto e magazzinaggio risentono di grandi differenze di distribuzione: nelle costruzioni solo l'1,4% delle donne vi opera contro il 10% degli uomini, mentre nel settore dei trasporti la differenza scende con 2,5% delle donne occupate e il 6,3% del sesso opposto.

Figura 5 – Segregazione orizzontale nel 2023 in Lombardia: distribuzione degli occupati per settore e genere



Fonte: elaborazione PoliS-Lombardia su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

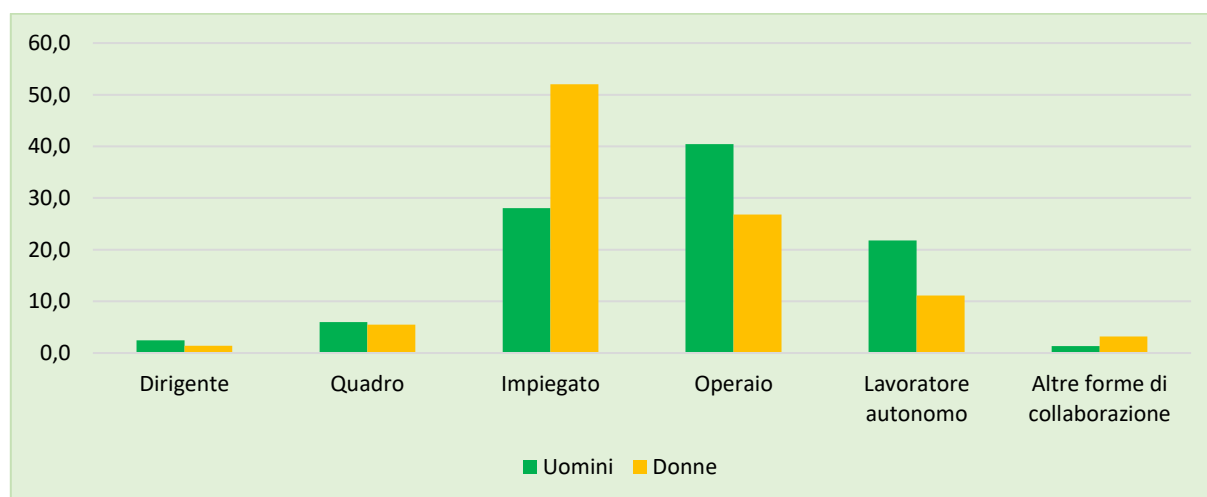
Anche l'analisi della segregazione verticale nel 2023 evidenzia le medesime discrepanze in Italia e in Lombardia. Il 90% degli occupati, siano essi uomini o donne, ricoprono una posizione

dipendente non apicale (impiegato o operaio) o lavorano in proprio; ciò nonostante la distribuzione specifica si differenzia tra uomini e donne. In Lombardia, più della metà delle donne sono inquadrare come impiegate (52% vs 28,1% uomini) mentre la maggioranza degli uomini sono operai (40,4% vs 26,8% donne). I lavoratori in proprio sono prevalentemente di genere maschile (21,8% vs 11,1% donne). Tra le donne, la quota di dirigenti o quadri è pari al 6,9% rispetto all'8,4% tra gli uomini.

La segregazione orizzontale e quella verticale si trasformano in un disequilibrio economico. Nel settore privato, ad esempio, persiste una netta disparità salariale a sfavore delle donne lungo tutto il percorso di carriera, con un vantaggio retributivo maschile. Secondo i dati dell'Osservatorio permanente JobPricing per tutti i livelli di inquadramento i valori medi di retribuzione annuale lorda delle donne lombarde, seppur maggiori rispetto a quelli italiani, vedono aumentare il gender gap rispetto al dato nazionale: le donne operaie in Lombardia guadagnano il 10,3% in meno dei colleghi uomini (vs 9,2% delle italiane); per le impiegate il gap si amplia al 12,5% (vs 10,5%) mentre il differenziale retributivo per le dirigenti è pari al 7,9% (vs 5,2%). Una stima INPS evidenzia che il divario salariale tra uomini e donne persiste anche al netto di differenze osservabili nelle caratteristiche sociodemografiche individuali e lavorative ². Questo suggerisce che non sono solo le caratteristiche individuali a rendere questo gap così importante, ma altri fattori, come discriminazioni di genere, dinamiche di mercato, politiche aziendali o altre disuguaglianze sistemiche nel trattamento di lavoratrici e lavoratori.

È importante sottolineare che il gap avrà una conseguenza a lungo termine che è la disparità di genere nei redditi da pensione, con le donne, e le loro carriere, spesso frammentate e maggiormente rappresentate nelle classi di reddito da pensione più basso.

Figura 6 – Segregazione verticale nel 2023 in Lombardia: distribuzione degli occupati per posizione professionale e genere



Fonte: elaborazione PoliS-Lombardia su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

² https://www.inps.it/content/dam/inp13%ite/pdf/dati-analisi-bilanci/attivita-ricerca/Analisi_generi_web.pdf

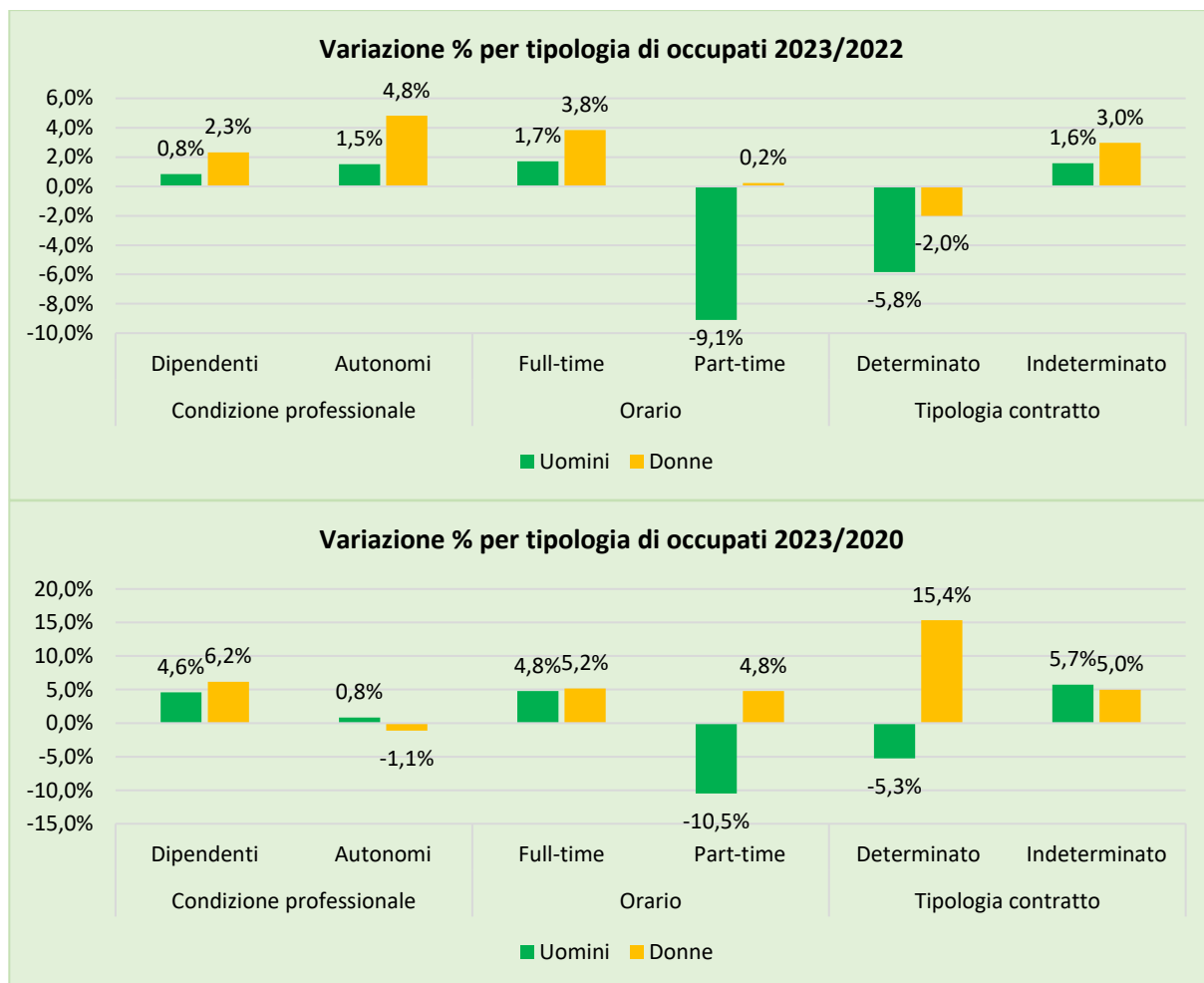
Durante il picco pandemico del 2020, gli effetti della pandemia hanno ovviamente maggiormente riguardato i lavoratori meno garantiti, quali lavoratori a termine (-66,6 mila sul 2019, -15%) e autonomi (-35,8 mila, -4%).

In particolare, in Lombardia, il calo occupazionale tra i lavoratori a termine è stato maggiore per gli uomini (-15,7%) rispetto alle donne (-14,3%) contrariamente a quanto avvenuto per i lavoratori autonomi (-4,6% per le donne, -3,7% per gli uomini). Inoltre, è diminuita molto anche l'occupazione a tempo parziale (-49 mila, -6,1%), soprattutto tra gli uomini (-8,1% rispetto al -5,5% femminile), per via anche del maggior impiego femminile in servizi che sono rimasti attivi a pieno regime anche durante il *lockdown*, come la sanità e l'istruzione.

Un confronto tra il 2020 e il 2023 mostra un aumento del numero di occupati dipendenti (+184 mila, +5,3%), a tempo indeterminato (+166 mila, +5,4%) e impiegati full-time (+175 mila, +4,9%), siano essi uomini o donne. Mentre il numero di lavoratori autonomi è rimasto pressoché invariato, si è verificato un calo occupazionale del 10,5% dei lavoratori part-time di genere maschile, variando da 169 mila lavoratori nel 2020 a 151 mila nel 2023, contro un aumento del 4,8% (da 595 mila a 623 mila) delle lavoratrici donne. Anche l'occupazione temporanea ha subito una forte modifica dal 2020 al 2023 differenziata per genere: il numero di lavoratrici occupate con contratto a tempo determinato è cresciuto da 184 a 213 mila, pari al +15,4%, contro una diminuzione da 192 a 182 mila, ovvero -5,3%, degli uomini.

Le variazioni congiunturali 2023/2022 mostrano miglioramenti, spinti soprattutto dalla componente maschile, per tutte le tipologie di occupazione presentate, eccezione per i lavoratori part-time e a tempo determinato. Nello specifico, la riduzione di queste due tipologie di lavoratori ha interessato soprattutto i lavoratori uomini (per il part-time, -9,1% di uomini contro il +0,2% di donne; per il TD, -5,8% di uomini contro il -2% di donne). Questo dato conferma l'interruzione della tendenza registrata durante la fase pandemica e la prima fase post-pandemica in cui i lavoratori secondari (che tradizionalmente sono più frequentemente donne) si sono attivati maggiormente.

Figura 7 – Occupati (15+) in Lombardia per condizione professionale, orario e tipologia di contratto, 2023/2020 e 2023/2022 (variazione %)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Le differenze nelle variazioni per tipologia di occupazione possono essere lette anche alla luce dei dati Inps sui nuovi rapporti di lavoro subordinato, sulle trasformazioni e sulle cessazioni dei rapporti di lavoro subordinato esistenti.³ I dati Inps mostrano che nel 2023 le donne hanno registrato miglioramenti nella probabilità di stabilizzazione dei contratti esistenti rispetto agli uomini.

Nel corso del 2023 sono stati istituiti in Lombardia 874.946 nuovi contratti di lavoro dipendente per gli uomini, e 650.183 per le donne, con un aumento rispetto al 2020 del 60,8% per le donne e del 46,4% per gli uomini. Dal 2022 al 2023 il numero di assunzioni è stato pressoché invariato, -0,1% per le donne e +0,5% per gli uomini. La proporzione di donne dipendenti impiegate con contratti atipici (lavoro in somministrazione o intermittente) continua ad essere maggiore

³ INPS, Osservatorio sul precariato <https://www.inps.it/osservatoristatistici/14>

rispetto agli uomini e nel 2023 il divario si è ulteriormente allargato, spinto soprattutto dai contratti di lavoro intermittente.

Nel 2023, fase di consolidamento post-pandemia, si continua a registrare un miglioramento nella stabilizzazione contrattuale a favore delle donne, le quali, complessivamente, hanno subito un miglioramento nel tasso di trasformazione del proprio contratto di lavoro dipendente in un rapporto a tempo indeterminato (+4% del numero di trasformazioni sul 2022 vs -1,6% per gli uomini), sebbene per alcune tipologie contrattuali –rapporti stagionali (-2,2%) e contratti di apprendistato (-13,9%) - siano stati registrati dei peggioramenti. Tale spinta trova origine soprattutto dalla maggiore probabilità per le donne di passare al tempo indeterminato partendo da contratti a intermittenza, di somministrazione o a termine.

Le cessazioni risultano complessivamente stabili rispetto all’anno precedente (0,5% per le donne e -0,3% per gli uomini), in quanto l’aumento del numero di interruzioni dei rapporti di lavoro intermittenti e stagionali è stato controbilanciato dalla riduzione delle cessazioni a tempo indeterminato e in somministrazione.

Tabella 1 - Nuovi rapporti, Trasformazioni e Cessazioni di rapporti di lavoro subordinato per genere in Lombardia, 2023

Assunzioni	Anno 2023				2023/2020		2023/2022	
	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Var % donne	Var % uomini	Var % donne	Var % uomini
A tempo indeterminato	119.160	204.759	18,3%	23,4%	57,6%	51,4%	-3,4%	-2,4%
A termine	246.047	366.116	37,8%	41,8%	58,0%	45,5%	-0,5%	2,5%
In apprendistato	28.525	36.163	4,4%	4,1%	58,4%	47,8%	-4,6%	-6,6%
Stagionali	42.877	58.592	6,6%	6,7%	84,7%	79,4%	9,8%	7,8%
In somministrazione	122.770	141.836	18,9%	16,2%	44,9%	24,7%	-6,7%	-3,5%
Con contratto intermittente	90.804	67.480	14,0%	7,7%	93,2%	69,0%	14,4%	6,1%
Totale	650.183	874.946	100,0%	100,0%	60,8%	46,4%	-0,1%	0,5%
Trasformazioni a tempo indeterminato	Anno 2023				2023/2020		2023/2022	
	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Var % donne	Var % uomini	Var % donne	Var % uomini
Di rapporti a termine	68.655	90.980	83,1%	82,7%	47,3%	25,1%	6,3%	-0,7%
Da rapporti stagionali	494	663	0,6%	0,6%	103,3%	99,7%	-2,2%	-6,6%
Da rapporti in somministrazione	2.881	5.412	3,5%	4,9%	178,1%	165,3%	8,4%	7,0%
Da rapporti intermittenti	2.016	2.001	2,4%	1,8%	33,4%	50,5%	16,1%	11,9%
Da contratto di apprendistato	8.573	10.995	10,4%	10,0%	6,1%	0,2%	-13,9%	-13,0%
Totale	82.619	110.051	100,0%	100,0%	43,7%	25,9%	4,0%	-1,6%

Cessazioni	Anno 2023				2023/2020		2023/2022	
	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Var % donne	Var % uomini	Var % donne	Var % uomini
Cessazioni a tempo indeterminato	157.321	259.721	25,9%	31,8%	40,4%	40,0%	-5,9%	-2,5%
Cessazioni a termine	178.574	269.411	29,4%	33,0%	31,9%	31,2%	1,7%	1,1%
Cessazioni in apprendistato	17.935	23.247	3,0%	2,8%	52,3%	49,0%	-1,5%	-0,7%
Cessazioni stagionali	42.429	58.182	7,0%	7,1%	62,0%	62,1%	11,1%	8,7%
Cessazioni in somministrazione	122.185	140.020	20,1%	17,1%	47,1%	25,6%	-6,6%	-5,3%
Cessazioni con contratto intermittente	88.703	66.519	14,6%	8,1%	76,5%	49,6%	19,8%	6,7%
Totale	607.147	817.100	100,0%	100,0%	45,0%	36,6%	0,5%	-0,3%

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati Inps

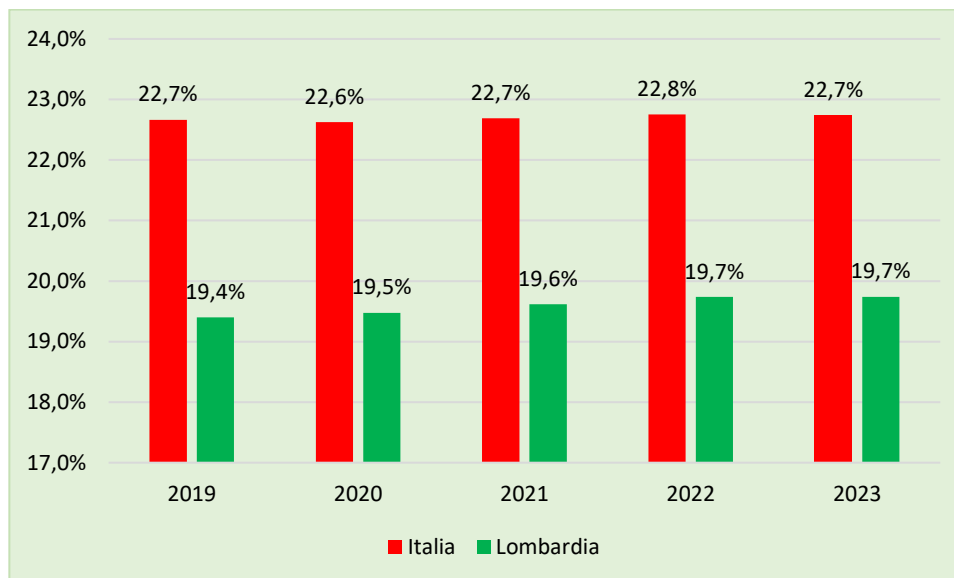
La ripresa dell'imprenditoria femminile lombarda

I dati⁴ sulla demografia di impresa in Lombardia mostrano che nel 2023 che le **imprese femminili lombarde** sono 161.942 pari al 19,7% del totale del tessuto imprenditoriale regionale, dato inferiore a quello italiano (22,7%). Esse presentano una crescita dello 0,3% rispetto al 2022, anno in cui le imprese femminile erano 160.536.

L'incidenza femminile regionale risulta maggiore nelle altre attività di servizi alla persona con 22.857 imprese femminili (56,2%), nel settore della sanità e assistenza sociale con 2.325 imprese (31,6%) e in quello legato al turismo con 15.213 imprese (28,3%).

⁴ UnionCamere Lombardia (2024) Demografia delle imprese in Lombardia. Anno 2023 https://www.unioncamerelombardia.it/fileadmin/dati_file_report_trimestrali/I_numeri_delle_imprese/Demografia_delle_imprese/2023/Demografia_Imprese_2023_anno.pdf.

Figura 8 – L’incidenza delle imprese attive femminili in Lombardia e in Italia, 2019-2023



Fonte: elaborazioni dati Ester, Economia e statistica dei territori

Secondo il report “Quadro imprese femminili lombarde” dell’Osservatorio MPI di Confartigiano Imprese Lombardia⁵, a fine 2022 le imprese femminili lombarde sono aumentate di 2,3mila unità rispetto al pre-Covid (2019) pari a +1,3 p.p. e di 277 rispetto all’anno precedente (+0,2 p.p.). **L’innovazione imprenditoriale** femminile trova maggiore sbocco sul territorio lombardo rispetto alle altre regioni: al 30 settembre 2022, 470 nuove realtà aziendali pari al 23,5% delle start up italiane sono state fondate da donne lombarde nonostante, anche in questo caso, l’incidenza regionale di quelle femminili sul totale delle start up innovative sia una delle più basse a livello nazionale. Rispetto al periodo pre-Covid (2019), sul territorio lombardo sono state fondate +174 start up femminili sulle +572 complessive italiane, incrementando l’incidenza a livello regionale (+1,3 p.p.).

Questi valori attestano che l’imprenditoria femminile lombarda ha mostrato segnali di ripresa post-Covid già dal 2021, i quali si sono consolidati nel 2022. In tale contesto si collocano i **bandi attivati per incentivare l’imprenditoria femminile**, ovvero i bandi *Imprese On* e *Smart e Start* finanziati con risorse del PNRR a potenziamento dello strumento già esistente Fondo Impresa Donna.⁶

Il decreto interministeriale 3 ottobre 2023 ha previsto una riduzione di 10milioni di euro della dotazione finanziaria destinata alla misura Smart&Start Italia, quale strumento agevolativo istituito per promuovere la diffusione di nuova imprenditorialità e trasferimento tecnologico con

⁵ Confartigianato Imprese Lombardia – Osservatorio MPI (2023) Quadro imprese femminili lombarde. https://www.confartigianato.bs.it/pdf/studi/Imprese_femminili_Lombardia_07032023.pdf

⁶ Regione Lombardia (2022) Imprenditoria femminile 2022, dal PNRR 200 milioni: ecco i bandi. <https://www.openinnovation.regione.lombardia.it/it/news/news/view?id=6624>

particolari agevolazioni per imprenditrici donne, da ricollocarsi in favore degli interventi del Fondo Impresa Femminile, quali Incentivi per la nascita delle imprese femminili e Incentivi per lo sviluppo e il consolidamento delle imprese femminili. Un'altra misura nata per favorire la partecipazione femminile nell'impresa - in questo caso micro e piccole attività - e nuovamente rifinanziata è Nuove imprese a tasso zero.

In Lombardia, da aprile 2023 è stato aperto il bando Nuova Impresa 2023 finalizzato a sostenere l'avvio di nuove imprese e l'autoimprenditorialità, chiuso l'11 gennaio 2024 per esaurimento delle risorse. Nonostante non fosse espressamente dedicato alle donne, ha rappresentato un'opportunità anche per l'imprenditoria femminile.

LA CONCILIAZIONE LAVORO E FAMIGLIA

Conciliazione tra lavoro e famiglia: equilibrio sempre più precario.

Se per tutte le donne il rapporto con il mondo del lavoro appare complesso, per le madri il tema del bilanciamento tra lavoro e famiglia rappresenta una sfida ancor più difficile.

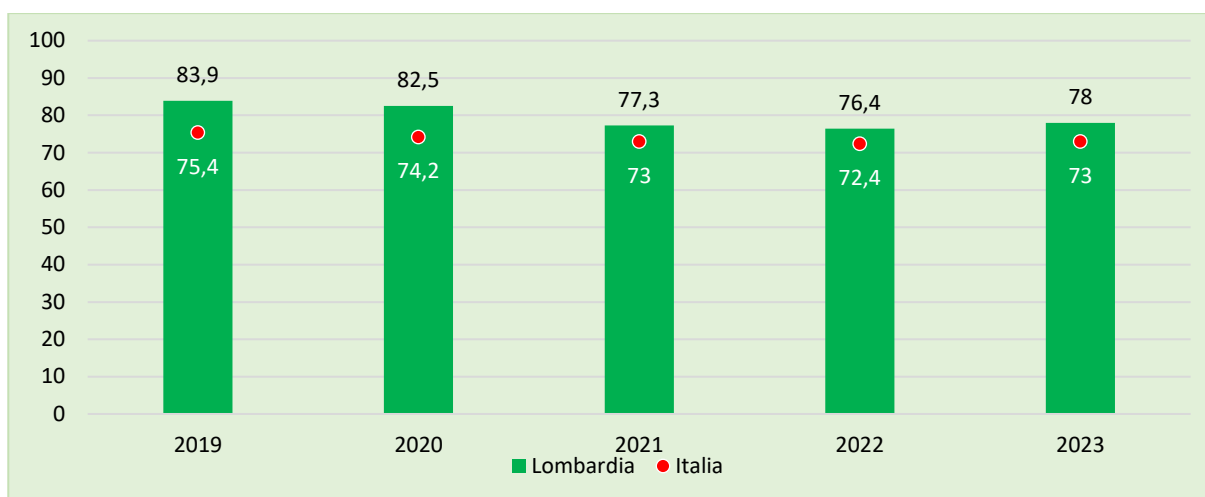
Una determinante cruciale del tasso di occupazione femminile è rappresentata dall'età del figlio più piccolo: in presenza di bambini in età prescolare il tasso di occupazione delle madri si riduce anche in Lombardia. Tra le cause una carenza strutturale nella disponibilità di servizi educativi per la prima infanzia rispetto al potenziale bacino di utenza (ovvero il numero di bambini di età inferiore a 3 anni)⁷: i dati disponibili mostrano una diminuzione dal 2014 al 2021 della capacità ricettiva dei servizi del sistema educativo rivolto alla fascia 0-3 anni (-12,8%), sebbene a fronte di una maggior copertura (31,3%).

Tra gli indicatori del dominio *Lavoro e conciliazione dei tempi di vita* commentati nel Rapporto BES figura il rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli.

Nel 2023 il tasso di occupazione delle donne lombarde con figli in età prescolare, seppure sempre minore rispetto alle donne senza figli, si è affievolito rispetto all'anno precedente registrando un rapporto tra i due tassi pari a 78 rispetto al 76,4 del 2022. Il 2023 sembrerebbe segnalare l'avvio di un'inversione di tendenza, in diminuzione dal 2019 al 2022. L'indicatore lombardo si conferma anche per il 2023 maggiore rispetto alla media nazionale pari a 73, ampliando il differenziale rispetto all'anno precedente (2023 = 5 vs 2022 = 4).

⁷ Vedi “Le donne nel mercato del lavoro lombardo - 2022” - Focus Monotematico – Polis-Lombardia – 2023; <https://opacpolis.polis.lombardia.it/clavisng/index.php?file=2789>

Figura 9 – Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli in Lombardia, 2019-2023



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati BES Istat

Per dare un'idea di quanto questo dato sia importante, è possibile pensare a cosa succederebbe se si agisse per eliminare il gap lavorativo legato alla maternità e di quanto questa eliminazione ridurrebbe il gap di genere nella partecipazione al mondo del lavoro. Secondo il rapporto “Mamme Equilibriste 2024”⁸, rimuovere la penalità esistente legata ai figli tra le nuove madri aumenterebbe il tasso di occupazione nazionale femminile di 6,5 punti percentuali entro il 2040. Eliminare le penalità legate ai figli sia per le nuove che per le madri esistenti aumenterebbe l'occupazione femminile di 14 punti percentuali già entro il 2030.

Non è unicamente una questione di partecipazione, ma anche di gap salariale. Esaminando il posizionamento delle donne con e senza figli all'interno di diversi tipi di aziende, emerge che le madri lavorano in aziende con minore produttività, vendite, capitale e stipendi dopo il parto. La penalità legata ai figli è più elevata per le madri giovani, a basso reddito e per coloro che prendono congedi più lunghi.

Tornando al gap di partecipazione legato ai figli, è importante sottolineare che questo agisce in due direzioni opposte: se le madri lavorano meno delle non madri, ciò non avviene per gli uomini, dove, anzi, sono i padri ad essere più occupati dei non padri.

Questa disparità si chiama *motherhood penalty* ed è legata, come abbiamo detto, a molti fattori di tipo strutturale, ma principalmente al disequilibrio nei ruoli di cura che diventa particolarmente forte quando ci sono figli, o persone non autosufficienti nel nucleo familiare. Pur a fronte di una tendenza alla convergenza nei ruoli di cura, questa non è ancora così marcata da aver annullato il gap, in nessuna delle attività di cura, soprattutto le più routinarie.

E i dati del Ministero del Lavoro sulle dimissioni volontarie ne sono la conferma, anche in Lombardia. Nel corso del 2022, il numero delle convalide delle lavoratrici madri e dei lavoratori

⁸ Le Equilibriste-La maternità in Italia 2024. <https://s3-www.savethechildren.it/public/files/uploads/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2024.pdf>

padri⁹ che si dimettono durante i primi tre anni di vita del figlio/figlia è pari a 15.086, di cui oltre il 70% riguardano le donne (10.710); l'80% delle donne dimissionarie ha tra i 29 e i 44 anni e il 39% ha un figlio con meno di un anno. Secondo questi dati il 61% delle donne si sono dimesse per difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del bambino/a (39% per ragioni legate ai servizi di cura e 22% per ragioni legate all'azienda) mentre la ragione prevalente indicata dagli uomini è il passaggio ad una altra azienda (83,2%). Pur essendo la presenza delle donne nel profilo di dirigente minore a quella degli uomini, i recessi dal lavoro delle dirigenti donne risultano numericamente maggiori rispetto a quelli maschili (158 vs 151).

BOX 1 – MOTHER'S INDEX

Si tratta di un indicatore realizzato da Save the Children Italia e Istat che, seguendo il percorso del Mother's Index International proposto da Save the Children USA, fornisce una misura quantitativa del fenomeno multidimensionale dei diritti delle madri in Italia. Trattandosi di un fenomeno complesso, si è resa necessaria l'applicazione di un indice composito affinché l'analisi fosse semplificata e potesse fornire al lettore una misura immediatamente comprensibile anche dal punto di vista territoriale (livello regionale).

L'indice composito adottato, dal punto di vista metodologico, consente di catturare efficacemente le variazioni di un fenomeno complesso da un punto di vista spaziale e temporale su 7 domini. Il dominio "Demografia" considera l'indicatore elementare: Numero medio di figli per donna o tasso di fecondità totale per Regione. Il dominio "Lavoro" è costituito dagli indicatori elementari: Tasso di occupazione madri con figli minorenni, Tasso di part-time involontario per le donne, Occupate (donne) in lavori a termine da almeno 5 anni e Numero di dimissioni per le madri con figli 0-3 (INL) per ogni 1000 donne occupate. Il dominio "Rappresentanza" è dato dall'indicatore elementare: Percentuale di donne in organi politici a livello locale per regione. Il dominio "Salute" considera gli indicatori elementari: Quoziente di mortalità infantile (nel 1° anno di vita) per regione (anno 2021) e Strutture sanitarie pubbliche e private accreditate per attività di consultorio per ogni 10mila abitanti (anno 2022). Il dominio "Servizi" è costituito dagli indicatori elementari: Servizi prima infanzia offerti dai Comuni indice di presa in carico degli utenti (per 100 residenti 0-2 anni), Percentuale classi a Tempo pieno nella scuola primaria e Percentuale bambini della scuola primaria che frequentano la mensa. Il dominio "Soddisfazione Soggettiva" è dato dagli indicatori elementari: Soddisfazione per il lavoro svolto delle donne e Soddisfazione per il tempo libero delle donne. Infine, il dominio "Violenza" studia il seguente indicatore elementare: Centri anti violenza e case rifugio - tasso per 100.000 donne di 14 anni e più per regione (SDG5).

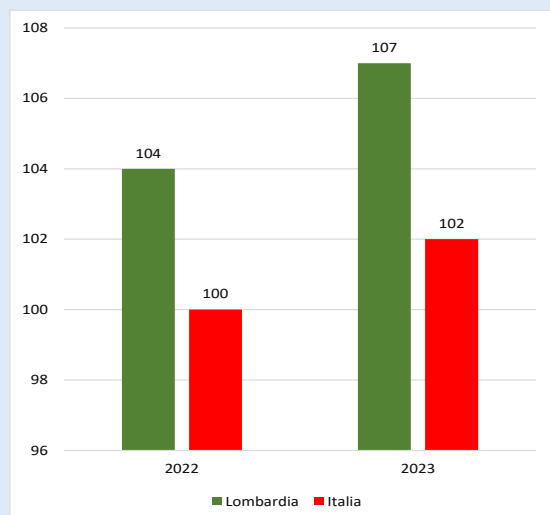
Il valore del Mother's Index, pari a 100 per l'Italia nel 2022 rappresenta il termine di riferimento rispetto al quale cogliere una condizione socio-economica più favorevole per le donne, in caso di valori superiori ad esso, o al contrario condizioni meno vantaggiose quando il valore si attesti su livelli inferiori a 100.



Nel 2023 la Lombardia si posiziona al quarto posto del ranking nazionale rispetto a questo indicatore, in miglioramento rispetto al 2022 quando si posizionava all'ottavo posto; il valore in Lombardia nel 2023 è pari a 107 (vs 104 del 2022), il che indica una condizione socio-economica per le donne più favorevole in Lombardia rispetto alla media nazionale.

Guardando i domini, la Lombardia presenta valori più elevati della media in tutti i domini ad eccezione della sanità dove, insieme alla Liguria, è l'unica regione a mostrare valori inferiori alla media nazionale.

⁹ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Rapporto%20annuale%20sulle%20Comunicazioni%20obbligatorie%202022/Rapporto-annuale-CO-2022.pdf>

Mother's Index 2022 e 2023, Lombardia



DOMINI		VALORE	RANKING
	DEMOGRAFIA	101	8 
	LAVORO	99	7 
	RAPPRESENTANZA	110	8 
	SALUTE	99	15 
	SERVIZI	112	8 
	SODDISFAZIONE SOGGETTIVA	108	9 
	VIOLENZA	122	5 

Fonte: Rapporto Mamme Equilibriste 2024

E anche chi permane nel mercato del lavoro è “costretto” a scegliere di lavorare di meno. Nel 2020, a confronto con il 2019, sono aumentate le lavoratrici che scelgono il part-time per motivi di cura, mentre per gli uomini prevalgono i motivi di studio e di salute.¹⁰ La pandemia e il *lockdown* - con le conseguenti chiusure dei servizi per l’infanzia e delle scuole - hanno infatti aggravato le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, in particolare per quanto riguarda le donne, su cui ricade maggiormente il lavoro di cura.¹¹

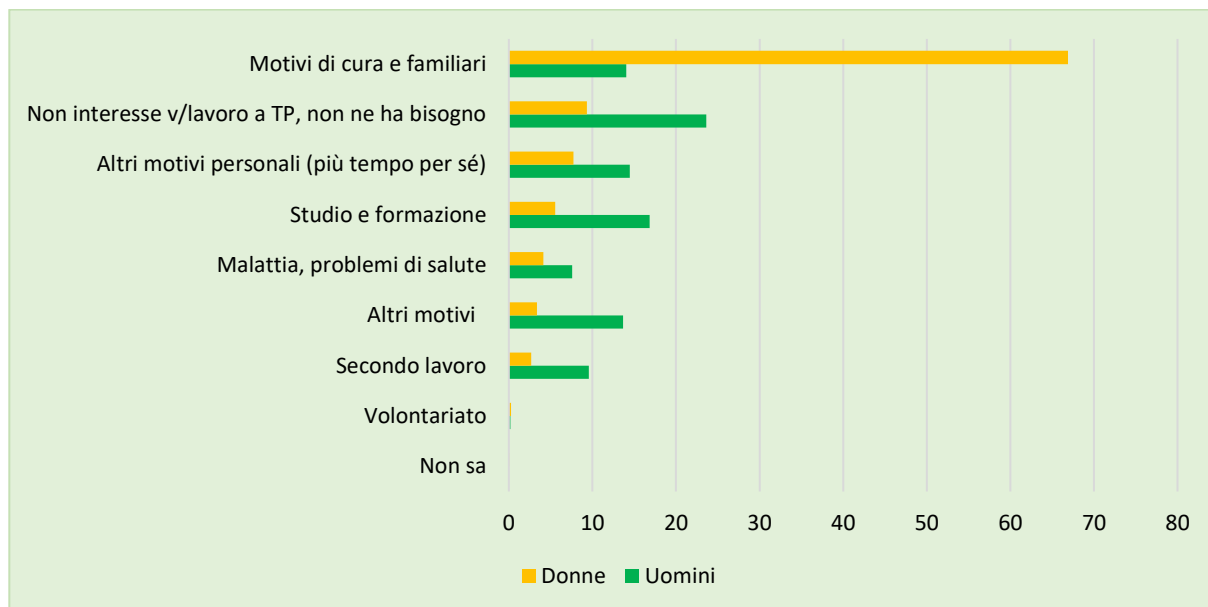
Nonostante la quota di lavoro part-time tra le donne si sia mantenuta pressoché stabile dal 2020 al 2023 (31,5%), l’indice di femminilizzazione del lavoro part-time¹² è aumentato: la media nazionale è variata di poco, da 2,7 nel 2020 a 2,9 nel 2023, mentre in Lombardia si è registrato un netto aumento rispetto agli anni precedenti, da 3,5 a 4,1. Escludendo la quota di part-time involontario, nel 2023, le responsabilità di cura e familiari rappresentano ancora la principale motivazione nella scelta del part-time tra le donne in Lombardia (66,9% in diminuzione rispetto al 68,1% del 2022), mentre riguarda solo il 14,1% degli uomini (10,6% nel 2022).

¹⁰ Assolombarda e IRS (2021) Donne e Lavoro in Lombardia. Ricerca n° 08/2021. <https://www.assolombarda.it/servizi/lavoro-e-previdenza/documenti/ricerca-8-2021-donne-e-lavoro-in-lombardia>

¹¹ Istat (2020) Rapporto annuale 2020 – La situazione del Paese. <https://www.istat.it/it/archivio/244848>

¹² Calcolato come numero di lavoratrici part-time sul numero di lavoratori uomini part-time. Fonte dati Istat.

Figura 10 – Motivazione per scelta part-time volontario di uomini e donne, Lombardia, 2023 (%)



Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

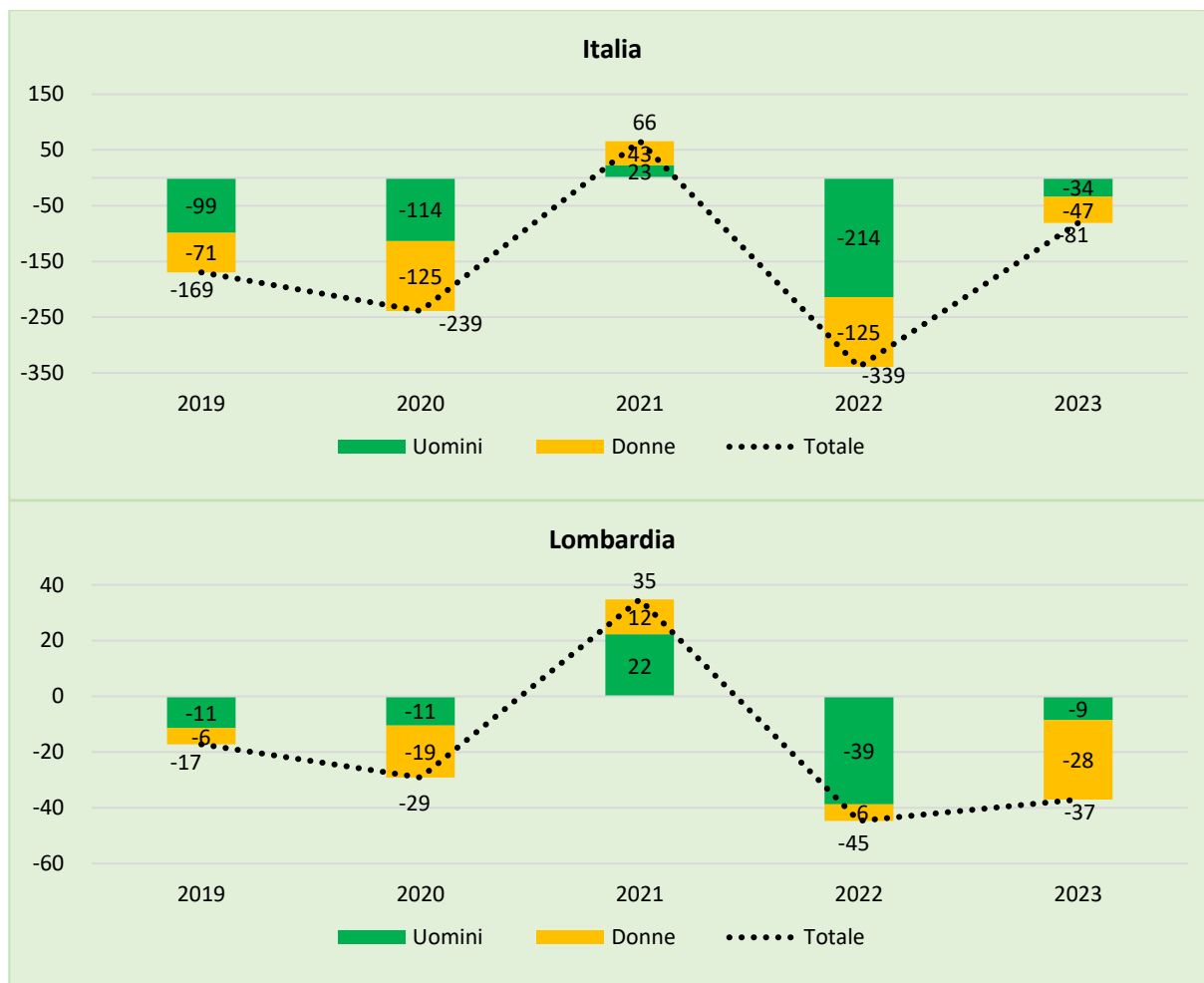
I DIFFERENZIALI DI GENERE NEI TASSI DI DISOCCUPAZIONE E DI MANCATA PARTECIPAZIONE

In Lombardia, come in Italia e in Europa, la crisi pandemica ha comportato un aumento dell'inattività piuttosto che della disoccupazione, soprattutto nel periodo di *lockdown* per l'impossibilità di cercare un lavoro e per effetti di scoraggiamento. Nel corso del 2021, con il miglioramento delle opportunità di occupazione, le persone in cerca di occupazione sono tornate a crescere. Nel 2022 si è assistito ad un nuovo calo nel numero dei disoccupati, proseguito, anche se in modo più lieve, nel 2023.

Continua a diminuire la disoccupazione anche nel 2023 soprattutto tra le donne.

Nel 2021 in Lombardia il numero di disoccupati aumenta di 34,8 mila unità (+14,8%) rispetto al 2020, soprattutto tra le donne (+10,3%, +12,5 mila) mentre gli uomini disoccupati aumentano del 19,5% (+22,3 mila), invertendo l'andamento dei due anni precedenti. Nel 2022 si registra una diminuzione del numero di disoccupati (-16,6%, -44,7 mila), soprattutto fra gli uomini (-28,4%, -38,8 mila) rispetto alle donne (-4,4%, -5,9 mila). Ancora, nel 2023, si riducono i disoccupati (-16,5%, -37,1 mila) interessando principalmente le donne (-22,4%, -28,5 mila) rispetto agli uomini (-8,8%, -8,6 mila).

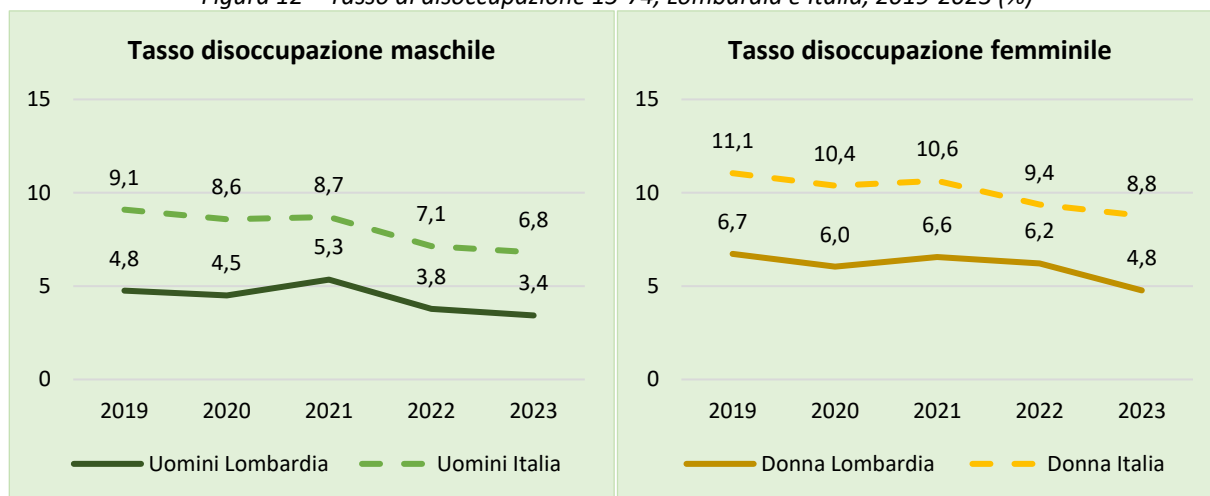
Figura 11 – Variazione del numero di persone disoccupate (15+) rispetto all’anno precedente in Lombardia e Italia, 2019-2023 (migliaia)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Considerando il tasso di disoccupazione (15-74), la Lombardia, nel 2023, presenta un divario di genere più basso rispetto alla media italiana seppure nettamente superiore a quello europeo (D-U, Lombardia= 1,3 p.p.; IT= 2 p.p.; UE= 0,6 p.p.). Rispetto al 2020, la diminuzione del tasso di disoccupazione tra le donne (-1,3 p.p.) è stata più marcata rispetto a quella degli uomini (-1,1 p.p.). Il differenziale di genere (D-U) si è ridotto, passando da 2 p.p. a 1,5 p.p. fra il 2019 ed il 2020 e ulteriormente nel 2021 arrivando a 1,2 p.p. Nel 2022, il differenziale è tornato a salire a causa della forte diminuzione del tasso di disoccupazione maschile, raggiungendo i 2,4 p.p. (2,2 p.p. in Italia), restando su livelli superiori a quelli medi europei (0,6 p.p.). Nel 2023, il divario si è attenuato, soprattutto a livello lombardo (1,3 p.p. vs 2 p.p. in Italia) guidato dalla forte riduzione del tasso di disoccupazione femminile (-1,4 p.p.).

Figura 12 – Tasso di disoccupazione 15-74, Lombardia e Italia, 2019-2023 (%)

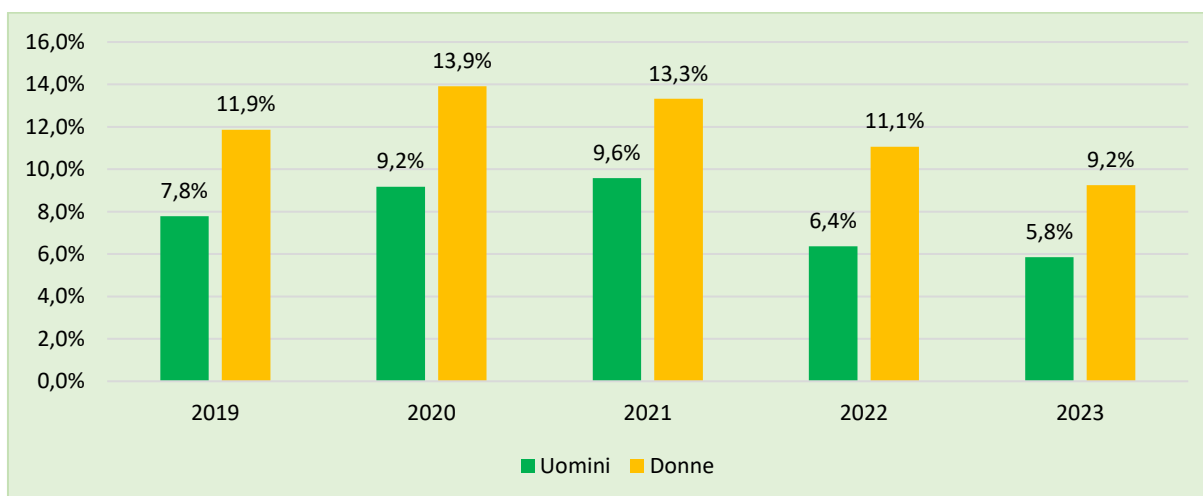


Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Continua la riduzione del tasso di mancata partecipazione, soprattutto per le donne.

Rispetto al più noto tasso di disoccupazione, il tasso di mancata partecipazione fornisce una misura più ampia delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro, comprendendo oltre ai disoccupati anche la quota di inattivi che sarebbero disponibili a lavorare pur non cercando attivamente un lavoro. I tassi di mancata partecipazione (15-74) nel 2023 sono particolarmente elevati per le donne (9,2% rispetto al 5,8% per gli uomini) e presentano differenziali di genere maggiori rispetto ai tassi di disoccupazione per effetto della maggior quota di donne che sono uscite dal mercato del lavoro. I tassi, già in calo dal 2020, si riducono ulteriormente nel 2023 così come il divario di genere pari a 3,4 p.p. rispetto ai 4,7 p.p. dell’anno precedente. Il minor differenziale di genere trova ragione nella più consistente diminuzione del tasso femminile di mancata partecipazione rispetto a quello maschile.

Figura 13 – Tasso di mancata partecipazione in Lombardia, 2019-2023 (%)



Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati Istat

INATTIVITÀ E GIOVANI NEET

Come suggerito dall'analisi del tasso di mancata partecipazione per il periodo pandemico, la partecipazione al lavoro in Lombardia è diminuita nettamente sia tra gli uomini che tra le donne nel 2020. Come sottolineato dal Rapporto congiunturale di Unioncamere Lombardia¹³, le condizioni vissute durante la pandemia hanno allontanato molte persone dal lavoro (con una marcata diminuzione delle persone in cerca di occupazione e l'aumento degli inattivi)¹⁴ sia per il peggioramento delle condizioni economiche sia per altre motivazioni di carattere personale (paura del contagio sul luogo di lavoro, carichi familiari in aumento per via della chiusura delle scuole e della didattica a distanza, problemi di salute dovuti al cosiddetto long Covid), generando un'erosione della partecipazione che può rappresentare un rischio per la crescita economica e il benessere della società, soprattutto in presenza di un rapido processo di invecchiamento della popolazione.

Per quanto riguarda il 2021, il miglioramento del mercato del lavoro è confermato anche dall'analisi dell'inattività che - cresciuta nel 2020 soprattutto tra giovani e donne - torna a calare sebbene il divario rispetto ai livelli pre-Covid risulti ancora consistente per entrambe le componenti di genere. Il 2022 è un anno di ripresa dell'attivazione di entrambe le componenti, malgrado si registri un nuovo aumento del divario di genere (D-U) in Lombardia (da 13,9 nel 2021 a 14,4 p.p. nel 2022), come per gli altri indicatori precedentemente descritti. Diversamente, il 2023 ha registrato una riduzione del differenziale di genere (14,1 p.p.) spinto dalla maggiore riduzione del tasso di inattività femminile (-0,6 p.p.) rispetto a quello maschile (-0,3 p.p.).

Nel 2023 si riduce ulteriormente l'inattività tra le donne e il differenziale di genere cala.

Il numero degli inattivi in Lombardia diminuisce infatti di 22,1 mila unità, (-0,6%) rispetto al 2022: tale riduzione ha interessato unicamente la popolazione femminile (-0,9% rispetto al 2022).

¹³

https://www.unioncamerelombardia.it/images/file/OE%20Mercato%20del%20Lavoro/Mercato_Lavoro_Focus4t2_1.pdf

¹⁴ Banca d'Italia (2021) L'economia della Lombardia Rapporto annuale. Economie regionali. 3/2021. Giugno. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2021/2021-0003/2103-lombardia.pdf>

Figura 14– Variazione del numero di persone inattive (15+) rispetto all’anno precedente in Lombardia e in Italia, 2019-2023 (migliaia)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Nel 2023, in termini assoluti, è diminuito il numero di individui che si dichiarano di non cercare e di non essere disponibili a trovare un nuovo lavoro, soprattutto tra le donne (-21,1 mila vs -4,2 mila per gli uomini rispetto al 2022). Diminuisce anche il valore assoluto delle forze di lavoro potenziali ¹⁵ (-10,3 mila per le donne e -6,3 mila per gli uomini).

Tabella 2 - Persone inattive (15-74) per condizione professionale in Lombardia e in Italia, 2019-2023 (migliaia)

LOMBARDIA						
Genere	Condizione professionale	2019	2020	2021	2022	2023
Uomini	forze lavoro potenziali	89	138	126	79	72
	non cercano e non disponibili	1.001	1.050	1.040	1.053	1.049
Donna	forze lavoro potenziali	127	188	166	122	112
	non cercano e non disponibili	1.526	1.544	1.527	1.543	1.522

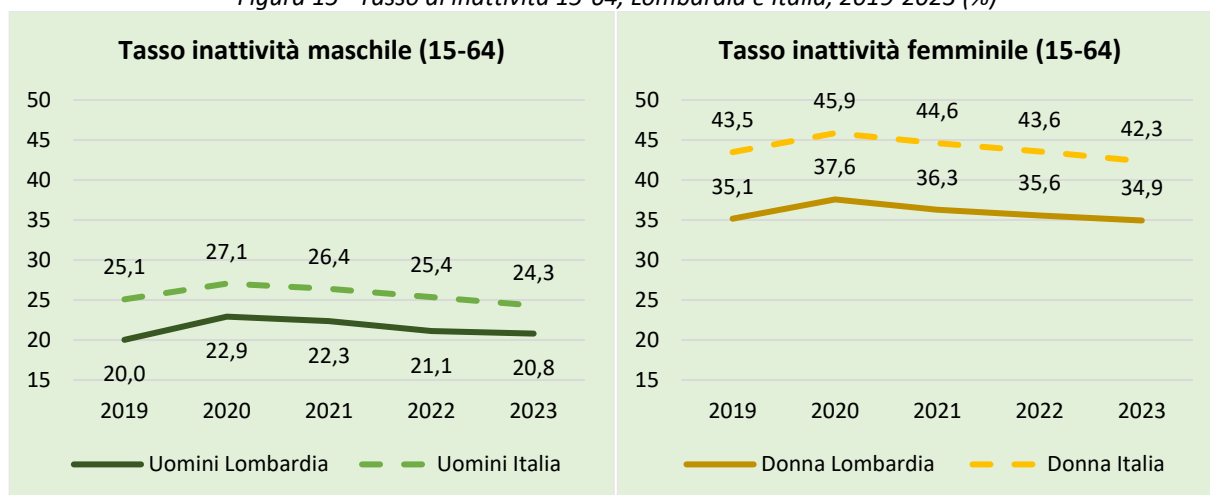
¹⁵ Che includono gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare e le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili.

ITALIA						
Genere	Condizione professionale	2019	2020	2021	2022	2023
Uomini	forze lavoro potenziali	1.235	1.437	1.388	1.115	969
	non cercano e non disponibili	6.263	6.465	6.367	6.429	6.359
Donna	forze lavoro potenziali	1.691	1.880	1.773	1.434	1.294
	non cercano e non disponibili	9.914	10.176	10.034	10.095	9.936

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

La riduzione nel numero di inattivi si riflette nella riduzione del tasso di inattività (15-64) nel 2023 rispetto al 2022. Il tasso di inattività femminile è passato in Lombardia dal 35,6% nel 2022 al 34,9% nel 2023, mentre quello maschile dal 21,1% al 20,8%, con una riduzione del gap di genere (da 14,4 p.p. a 14,1 p.p.).

Figura 15– Tasso di inattività 15-64, Lombardia e Italia, 2019-2023 (%)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Fra i giovani, le ragazze risultano maggiormente colpite dal fenomeno dei NEET.

Sebbene le ragazze abbandonino precocemente gli studi in misura minore rispetto ai ragazzi (come discusso in seguito), risultano maggiormente coinvolte nel fenomeno dei NEET (*Not in Education, Employment and Training*), ovvero non occupati che non sono impegnati né in istruzione né in formazione.

Considerando la quota di giovani NEET, nel 2022 il tasso¹⁶ in Lombardia è diminuito rispetto al 2021 per entrambi i sessi, così come in Italia e Unione Europea seppure con diversa intensità. Nel 2022, in Lombardia, il tasso NEET femminile, calcolato per le donne tra i 15 e i 29 anni, raggiunge il 15,7% nel 2022, in diminuzione di 4,8 p.p. rispetto al 2021 e ancora inferiore rispetto alla media nazionale (20,5%); anche quello maschile si riduce di 4,7 p.p. sino all'11,6%. Il differenziale di genere in Lombardia (D-U), pari a 4,1 p.p., si è mantenuto pressoché uguale al 2022 (-0,1 p.p.)

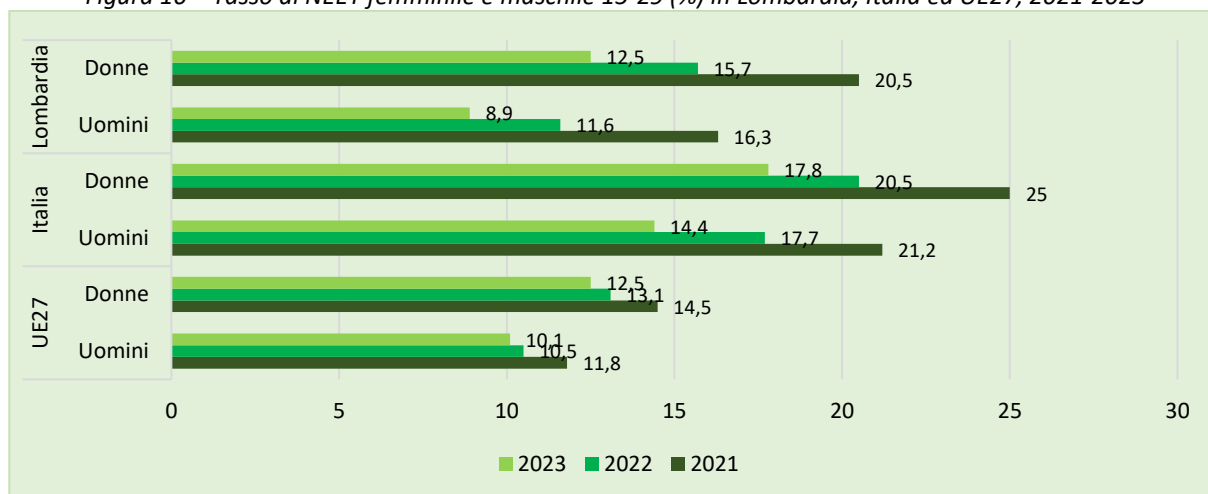
¹⁶ Tasso NEET - misurato come la percentuale di individui non occupati né in istruzione o formazione rispetto al totale degli individui della stessa coorte d'età. Si può considerare la popolazione di età compresa tra i 16 e i 24 anni oppure una fascia anagrafica più ampia (utilizzata per esempio in Italia) tra i 15 e i 29 anni (come in questa analisi).

vedendo aumentato il divario con il differenziale a livello nazionale (2,8 p.p.); mentre, paragonando il valore europeo, non emergono differenze significative rispetto all’anno precedente (2,6 p.p.).

Nel 2023 è proseguita la riduzione dei tassi NEET, sia per uomini che donne, a livello europeo ma soprattutto a livello nazionale e lombardo. L’incidenza dei giovani NEET raggiunge in Lombardia il 12,5% per le donne e l’8,9% per gli uomini, con un gap di genere di 3,6 p.p. a sfavore delle giovani donne. Tali valori risultano ancora inferiori rispetto alla media italiana - che registra il 14,4% per gli uomini e il 17,8% per donne seppure con un divario di genere di poco inferiore (3,4 p.p.) - ma ancora maggiori, nonostante la continua riduzione, rispetto ai dati europei pari a 10,1% per gli uomini e il 12,5% per le donne (D-U= 2,4 p.p.).

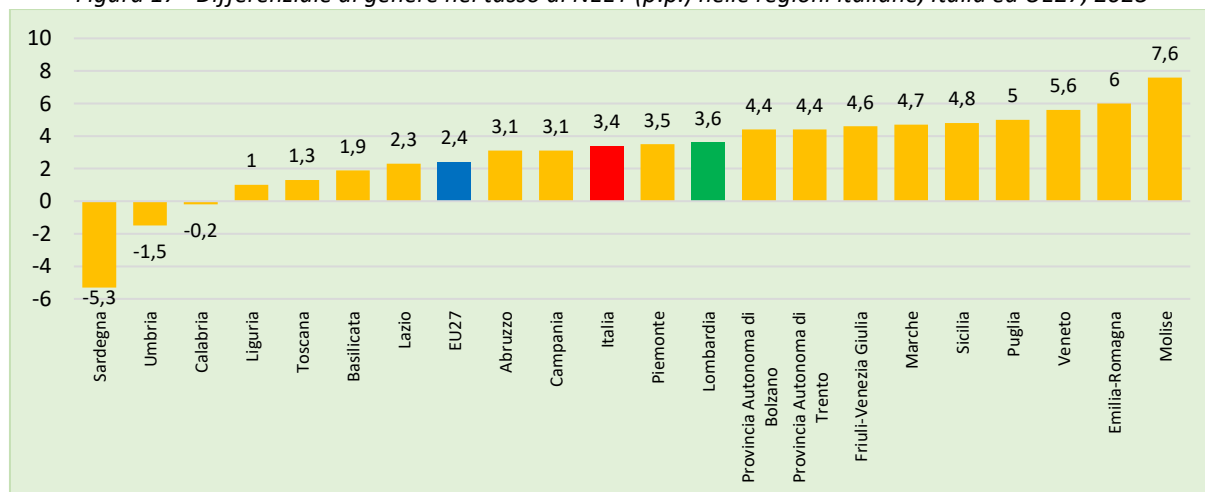
Nel 2023, la Lombardia si colloca al 11° posto per il maggiore gap di genere (D-U) tra le regioni italiane, anche dopo la media italiana (3,4 p.p.) ed europea (2,4 p.p.).

Figura 16 – Tasso di NEET femminile e maschile 15-29 (%) in Lombardia, Italia ed UE27, 2021-2023



Fonte: elaborazione Polis Lombardia dati Eurostat [edat_ifse_23]

Figura 17 – Differenziale di genere nel tasso di NEET (p.p.) nelle regioni italiane, Italia ed UE27, 2023



Fonte: elaborazione Polis-Lombardia dati Eurostat [edat_ifse_23]

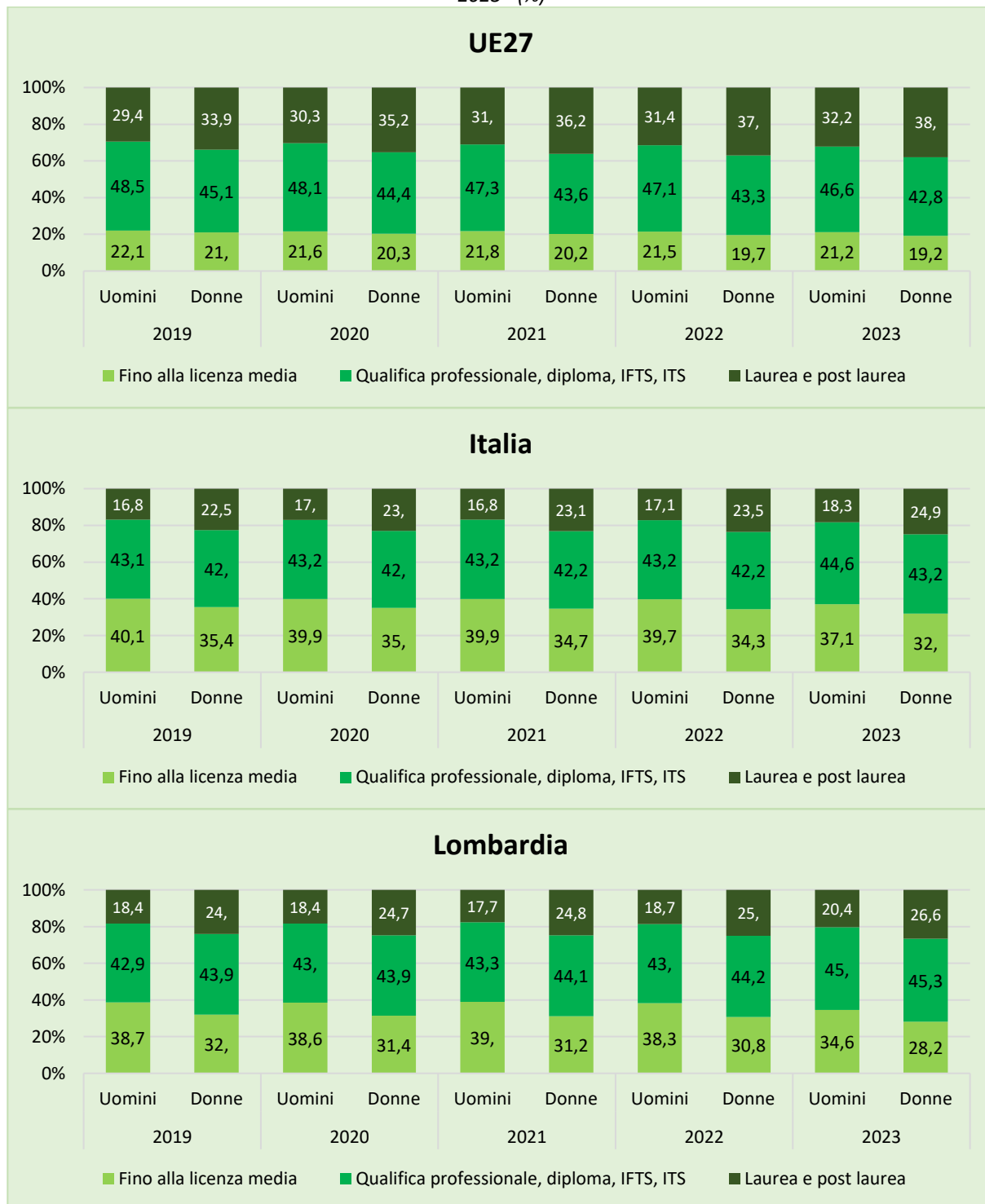
FORMAZIONE

Un più alto grado di istruzione della popolazione femminile rispetto alla media nazionale.

L'analisi al 2023 del livello di istruzione della popolazione lombarda conferma le dinamiche in atto nell'ultimo decennio, con il graduale innalzamento del titolo di studio posseduto dalla popolazione di età compresa tra i 25 e i 64 anni. La quota di popolazione regionale con un titolo di studio fino alla licenza media si è ridotta dal 35,4% del 2019 al 31,4% del 2023, continuando il trend anche rispetto agli anni pre pandemia; aumenta la percentuale di persone in possesso del diploma di istruzione secondaria o post secondaria non terziaria (da 43,4% a 45,1%), e aumenta anche la quota di popolazione con un grado di istruzione terziario (dal 21,2% a 23,5%). La popolazione regionale si caratterizza per un livello di istruzione più alto di quello medio nazionale (in cui la percentuale di persone in possesso di un titolo di studio secondario o post secondario è pari al 43,9% e di un titolo di istruzione terziaria pari al 21,6%), ma inferiore a quello della media dei 27 paesi europei (valori rispettivamente pari al 44,7% e al 35,1%).

Osservando le diverse componenti, il contesto regionale rispetto a quello nazionale è caratterizzato da un *più alto grado di istruzione della popolazione femminile*; le donne adulte lombarde che hanno almeno il diploma di istruzione superiore rappresentano infatti il 71,9% della popolazione femminile, contro il 68,1% a livello nazionale; i valori per gli uomini sono rispettivamente 65,4% a livello regionale e al 62,9% sul territorio nazionale.

Figura 18– Composizione della popolazione adulta 25-64 anni in Lombardia e in Italia per titolo di studio, 2019-2023 (%)*



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Eurostat [edat_ifse_04]

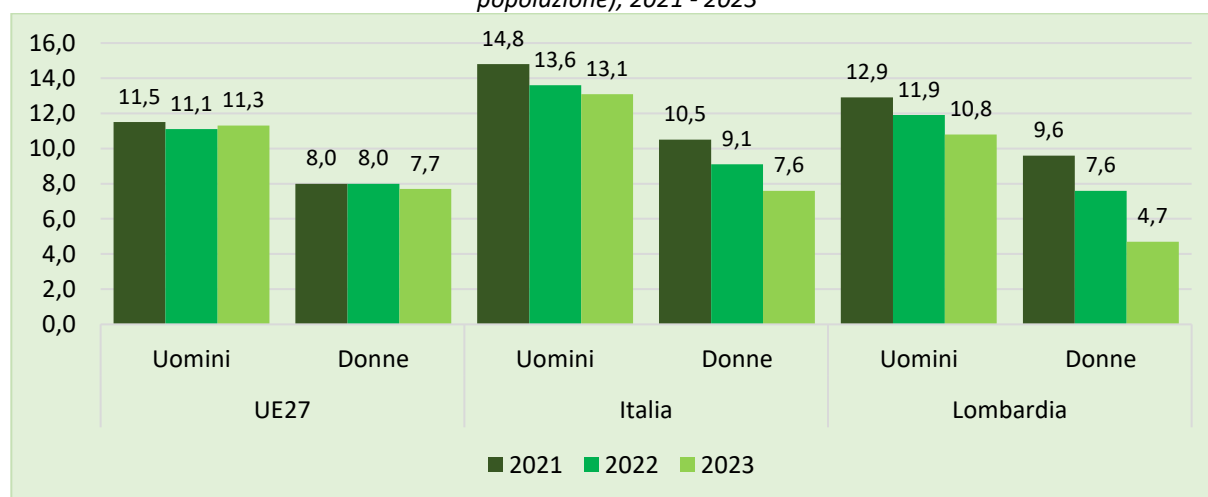
Nota: *si segnala un'interruzione nella serie storica nel 2021

Fra i giovani, meno ragazze abbandonano precocemente gli studi rispetto ai ragazzi.

In seguito alla pandemia e i lock-down, i quali hanno influito anche sulla partecipazione dei giovani ai percorsi scolastici e formativi¹⁷ aumentando la dispersione scolastica, i tassi di abbandono scolastico sono iniziati nuovamente a diminuire. È evidente una forte riduzione del tasso lombardo relativo soprattutto alla componente femminile che si è ridotto di 4,9 p.p. in tre anni, passando dal 9,6% nel 2021 al 4,7 nel 2023; il dato circa la componente maschile è diminuito seppure in maniera più contenuta (da 12,9% nel 2021 al 10,8% nel 2023, -2,1 p.p.). Tale comportamento si è verificato anche a livello nazionale (da 10,5% a 7,6% per le donne contro la riduzione da 14,8% a 13,1% per gli uomini) mentre dal punto di vista europeo i valori son rimasti pressoché costanti (da 8% a 7,7% per le donne e da 11,5% a 11,3% per gli uomini).

Il gap di genere (U-D) relativo al tasso di abbandono nel 2023, vede la Lombardia collocarsi al 9° posto a livello regionale per il più alto differenziale di genere pari a 6,1 p.p., valore superiore rispetto alla media nazionale (5,5 p.p.) e a quella europea (3,6 p.p.).

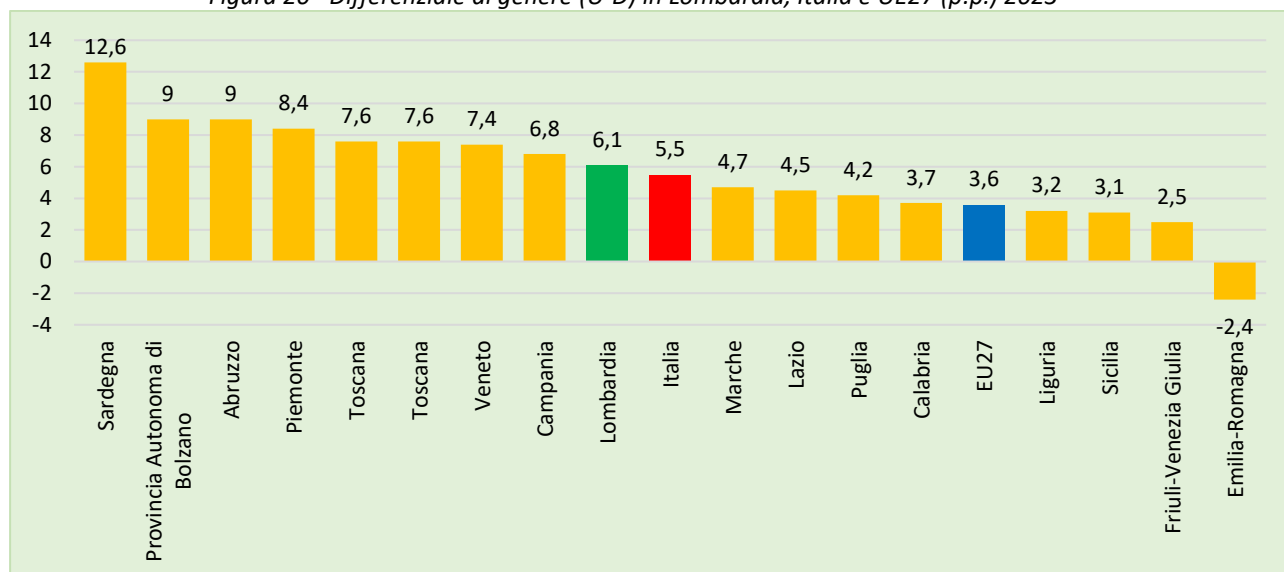
Figura 19– Giovani (18 -24) che abbandonano prematuramente gli studi in Lombardia, Italia e UE27 (% popolazione), 2021 - 2023



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, Eurostat [edat_lfse_16]

¹⁷ L'edizione 2021 del rapporto OCSE "Education at a Glance 2021" dedica un'intera appendice ai 18 mesi di pandemia e all'impatto che ha avuto sull'istruzione in presenza. L'Italia ha tenuto chiuse le scuole superiori per 90 giorni contro una media di 70 giorni dei paesi Ocse: a livello UE hanno fatto "peggio" solo Slovacchia (115 giorni) e Polonia (110 giorni). L'impatto della didattica a distanza e della chiusura delle scuole ha, quindi, inciso sulle competenze acquisite e sull'abbandono scolastico, soprattutto nelle fasce più vulnerabili della popolazione, con possibili conseguenze per l'accesso al mercato del lavoro. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

Figura 20– Differenziale di genere (U-D) in Lombardia, Italia e UE27 (p.p.) 2023

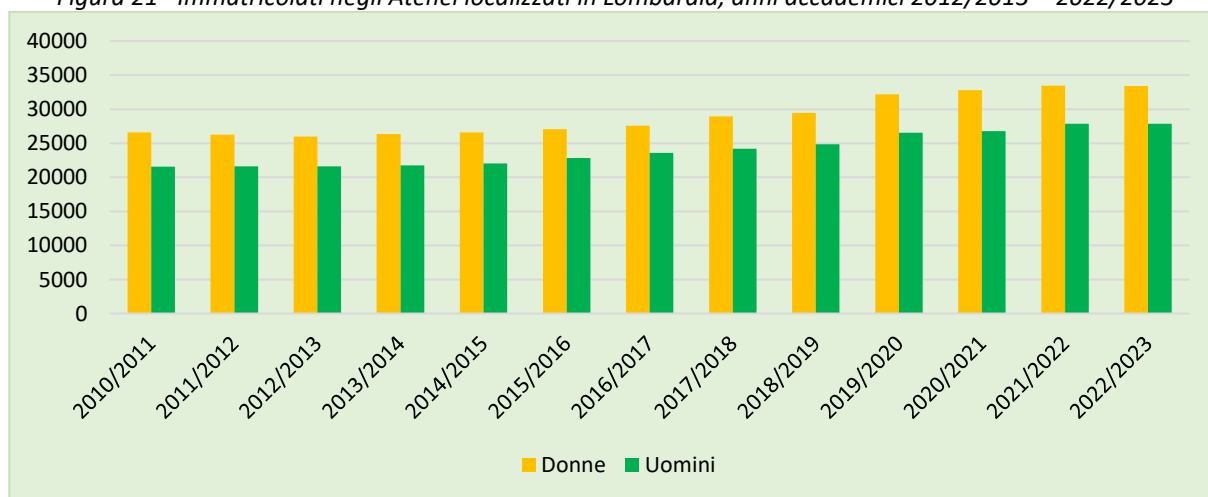


Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati I.STAT, Eurostat [edat_lfse_16]

Più della metà di immatricolati e laureati è donna.

Per quanto concerne l'istruzione terziaria, il numero di immatricolati negli atenei lombardi è cresciuto passando dalle 47.629 unità dell'anno accademico 2012-2013 alle 54.324 del 2018-2019 fino alle 61.258 unità dell'anno accademico 2022-2023, con una dinamica positiva che si è mantenuta anche nel corso della pandemia (crescita complessiva del 28,6%). La quota di donne fra gli immatricolati è circa il 55%, percentuale che è rimasta stabile negli anni ed equivale sostanzialmente alla media italiana.

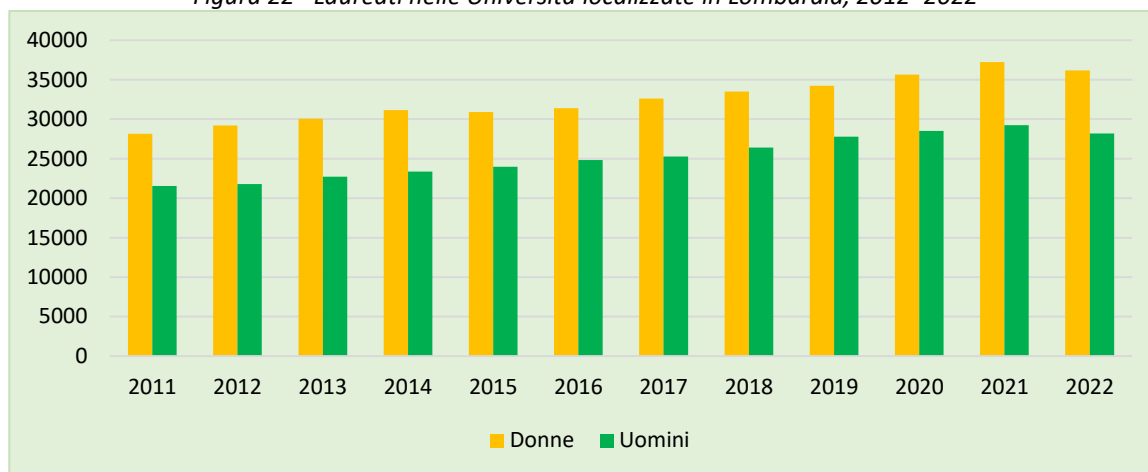
Figura 21– Immatricolati negli Atenei localizzati in Lombardia, anni accademici 2012/2013 – 2022/2023



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati MIUR

Cresce anche il numero di laureati, che passano da 49.677 unità a 71.797 unità (principalmente donne, per una quota pari al 56% nel 2022), con un incremento complessivo rispetto al 2012 del 39,3%.

Figura 22– Laureati nelle Università localizzate in Lombardia, 2012–2022

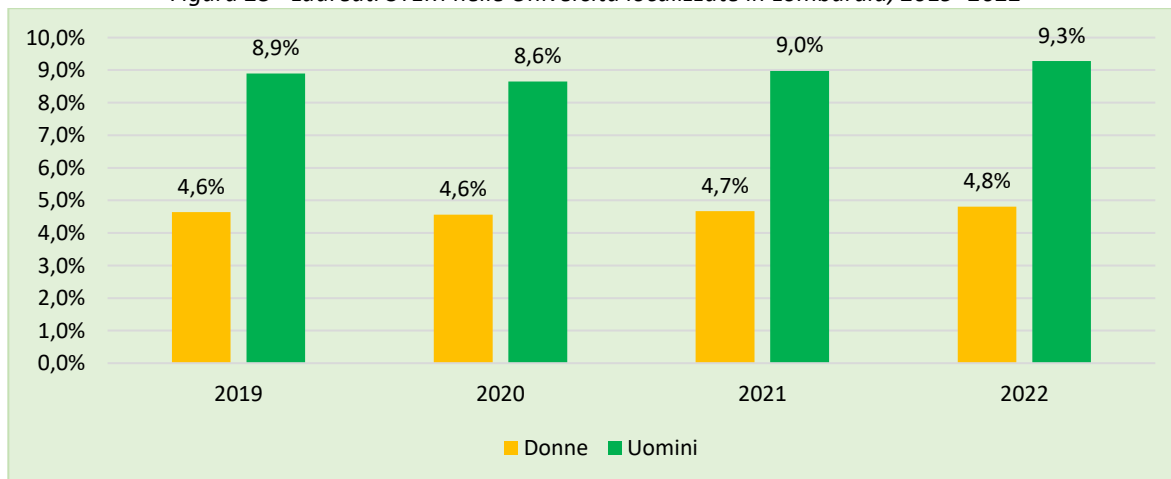


Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati MIUR

Nel mondo delle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), la partecipazione femminile è rimasta statica negli ultimi anni, mostrandosi significativamente più bassa rispetto a quella maschile. Questa disparità persiste a causa di stereotipi radicati e ostacoli sociali che continuano a tenere le donne lontane da questi settori. In Lombardia nel 2022, solo il 4,8% delle laureate apparteneva al campo STEM, rispetto al 9,3% degli uomini. Nonostante un leggero aumento delle laureate, il divario di genere rimane immutato.

Per promuovere la parità e le opportunità nel settore STEM, sono state adottate iniziative a livello nazionale e regionale. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) mira a investire nelle competenze STEM sin dalle scuole superiori: entro il 2024/2025, due milioni di studentesse italiane saranno coinvolte in progetti dedicati a questo scopo. Anche la Regione Lombardia si impegna attivamente, istituendo bandi di finanziamento per programmi dedicati a questo scopo. Inoltre, offre sostegno finanziario per iniziative di sensibilizzazione, supporta progetti mirati e facilita partnership che agevolano, ad esempio, programmi di stage, workshop e altre opportunità per le donne interessate a carriere STEM.

Figura 23– Laureati STEM nelle Università localizzate in Lombardia, 2019–2022

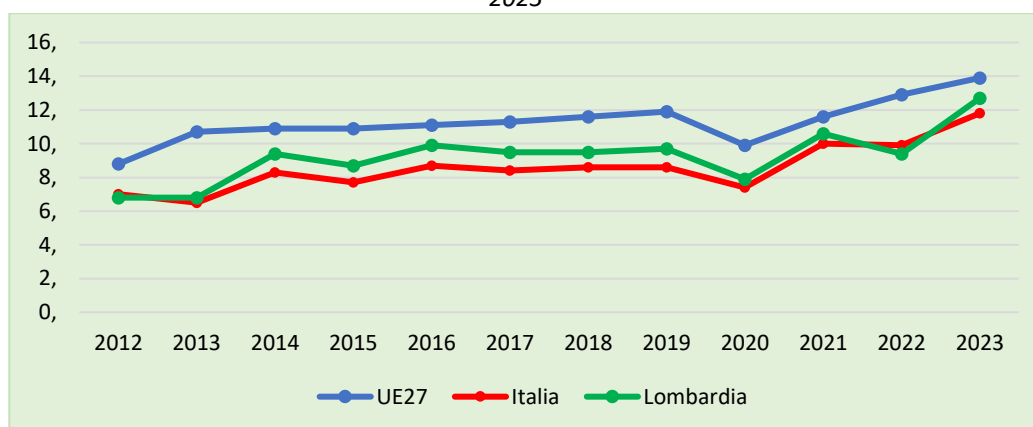


Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati MIUR

Aumenta la quota di adulti, soprattutto donne, in apprendimento permanente.

Oltre al sistema dell’istruzione terziaria, va tenuto in conto come l’aggiornamento delle competenze durante l’arco della vita rappresenti un fattore importante per l’integrazione nel mercato del lavoro. Il tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione della popolazione 25-64 anni (apprendimento permanente degli adulti) aumenta dal 9,4% per uomini e donne nel 2022 al 12,2% per gli uomini e 12,7% per le donne. Il divario di genere, pari a zero nel 2022, torna a salire a 0,5 p.p. nel 2023, sempre a favore delle donne. La quota di donne adulte in apprendimento permanente nel 2023 ritorna ad essere superiore alla media nazionale (11,8%) ma inferiore a quella europea (13,9%).

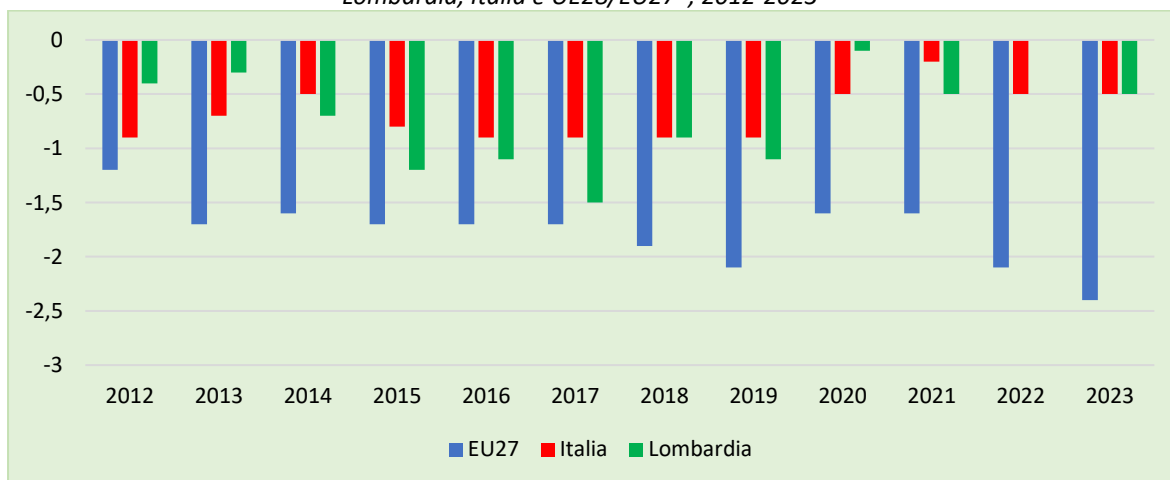
Figura 24– Donne adulte (25-64 anni) in apprendimento permanente, Lombardia, Italia e UE28/EU27*, 2012-2023**



Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I.STAT, Eurostat [trng_lfse_04]

Nota: *Dal 2020 UE27; **si segnala un’interruzione nella serie storica nel 2018 per l’EU e nel 2021

Figura 25– Differenziale di genere (U-D) nella quota di adulti e (25-64 anni) in apprendimento permanente, Lombardia, Italia e UE28/EU27*, 2012-2023**



Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I.STAT, Eurostat [trng_lfse_04]

Nota: *Dal 2020 UE27; **si segnala un’interruzione nella serie storica nel 2018 per l’EU e nel 2021