

Sintesi

Nel complesso, il mercato del lavoro e il sistema formativo lombardo confermano il loro ruolo trainante nel contesto nazionale, anche se rimane la distanza dalla media europea e dalle sue regioni più forti, soprattutto per gli indicatori relativi all'occupazione e all'investimento in istruzione e formazione.

Al 1° gennaio 2024, in Lombardia si contano 2.072.754 giovani tra i 15 e i 34 anni, pari al 20,7% della popolazione regionale, in lieve aumento rispetto ai 2.044.225 del 2023 (20,5%) ma che rimane ben al di sotto del valore europeo: nel 2023, infatti, in Lombardia si conta una quota di giovani allineata a quella italiana che però si colloca alla 26° posizione rispetto agli altri Stati membri dell'Unione Europea, una percentuale superiore solo al 19,2% della Bulgaria.

Questi dati riflettono una tendenza più ampia di flessione demografica causata innanzitutto dalla denatalità e dall'invecchiamento della popolazione. Le conseguenze di questo fenomeno si manifestano soprattutto nel mercato del lavoro, dove il ricambio generazionale è sempre più difficile. Alla scarsità numerica di giovani, si aggiungono criticità come il forte disallineamento tra le competenze richieste dalle aziende e quelle della forza lavoro e i bassi livelli di motivazione, a fronte di condizioni di lavoro precarie e retribuzioni inferiori a quelle offerte nei Paesi europei più virtuosi. Questo circolo vizioso si riflette negativamente sulla partecipazione dei giovani al mondo del lavoro, aggravando precarietà e inefficienza e alimentando il fenomeno dell'emigrazione giovanile, sinonimo di perdita del sistema in termini di competitività, competenze e capitale umano qualificato. Secondo gli ultimi dati EURES aggiornati al 2021, il saldo migratorio in uscita dei giovani italiani tra i 18 e i 39 anni è tornato a salire nel medio periodo, dopo le contrazioni registrate durante il biennio 20-21 colpito dalla pandemia.

Dalla letteratura congiunta dei tassi di occupazione, disoccupazione e inattività, emerge un quadro complesso della situazione lombarda, che, nonostante sia nettamente migliore rispetto al dato nazionale, rimane lontana dalla media europea.

Il tasso di occupazione giovanile in Lombardia, pur attestandosi ben al di sopra della media nazionale ed aver registrato una crescita negli ultimi cinque anni, si sta allontanando dal benchmark europeo specialmente tra le coorti più giovani. Tra i 15-24enni nel 2023 il tasso di occupazione è pari al 25,4% (247,7mila occupati, 141,8mila uomini e 105,8mila donne), 1,3 p.p. in più rispetto al 2019 ma quasi 10 p.p. in meno rispetto al 35,2% medio europeo. Anche il tasso di disoccupazione dei giovani 15-24enni lombardi resta ancora superiore alla media europea di 0,9 p.p. (15,4% in Lombardia vs 14,5% in EU27).

Tuttavia, il NEET rate tra i 15 e i 29enni, indicatore che evidenzia i giovani a maggior rischio di esclusione futura, appare in netto miglioramento negli ultimi cinque anni: in Lombardia nel 2023 tale tasso raggiunge il 10,6% della popolazione lombarda (vs 14,7% del 2019) per un valore assoluto pari a 156,9mila giovani, un'incidenza molto inferiore a quella nazionale (16,1%) e inferiore anche a quella europea (11,2%).

I dati Excelsior evidenziano che nel 2023 in Lombardia si sono registrate 1.092.950 entrate previste dalle imprese, con un incremento del +13,6% rispetto al 2019, a conferma del dinamismo del sistema produttivo lombardo, e una crescita ben più marcata tra i giovani under 30 (+24%), per i quali sono stati stimati oltre 339mila nuovi ingressi. Tuttavia, nonostante questo significativo aumento delle assunzioni programmate per i giovani, le imprese evidenziano grandi difficoltà nel reperire personale qualificato (45,2%) principalmente per via della mancanza di candidati disponibili (28,8%) e dell'inadeguatezza delle competenze possedute rispetto alle richieste del mercato (11,8%). Se da un lato queste problematiche si sono aggravate a causa dell'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro, fenomeno che sta incidendo negativamente sull'offerta di lavoro giovanile e sulla loro possibilità di ingresso nel mercato del lavoro, dall'altro, il sistema di istruzione e formazione fatica a rispondere alle necessità delle imprese, lasciando molti giovani impreparati rispetto alle competenze richieste. La transizione digitale rappresenta uno dei temi centrali per il futuro delle imprese e del mercato del lavoro, alimentata dagli investimenti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalle trasformazioni economiche e sociali in atto. Tra le tecnologie emergenti, l'intelligenza artificiale (IA) sta avendo un impatto significativo sul sistema, ridefinendo le modalità operative delle aziende e sollevando interrogativi sia sull'occupazione che sull'adeguamento delle competenze professionali richieste; secondo il sistema informativo Excelsior, nel 2023 quasi due imprese su tre in Italia hanno investito in almeno uno dei tre ambiti chiave della transizione digitale.

Il permanere delle difficoltà di partecipazione e occupazione, se pur in miglioramento, e la scarsa valorizzazione dei giovani sono elementi di preoccupazione che sottolineano la difficoltà del sistema produttivo lombardo ad assorbire risorse più istruite e qualificate che potrebbero contribuire alla crescita e all'innovazione. L'investimento in capitale umano, uno dei fattori cruciali per la capacità competitiva del territorio lombardo, è molto cresciuto negli ultimi anni, ma il peggioramento registrato nel 2020 rischia di avere effetti negativi nel lungo periodo che vanno attentamente monitorati. La crescita dell'occupazione giovanile deve essere tra le priorità di azione, anche tenendo conto che i giovani sono stati tra i più colpiti dalla crisi da Covid-19. Questo richiede un'approfondita riflessione sulle politiche più efficaci per sostenere da un lato l'investimento in istruzione e formazione dei giovani, orientandone meglio le scelte, contrastando l'abbandono scolastico e lo scoraggiamento, e dall'altro un inserimento lavorativo che favorisca percorsi occupazionali e di carriera adeguati alle necessità del sistema produttivo e delle imprese.

TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO

1 Introduzione

Al 1° gennaio 2024, in Lombardia si contano 2.072.754 giovani tra i 15 e i 34 anni, pari al 20,7% della popolazione regionale, in lieve aumento rispetto ai 2.044.225 del 2023 (20,5%). Negli ultimi anni, la loro incidenza sulla popolazione complessiva è di poco cresciuta dal 20% del 2019 al 20,5% del 2023, in controtendenza rispetto al calo registrato a livello nazionale (da 20,6% a 20,4%) ed europeo (da 23% a 22,5%). Questo contenuto aumento ha portato ad un allineamento dell'incidenza lombarda alla media italiana, pur rimanendo ben al di sotto del valore europeo: nel 2023, infatti, la Lombardia ha affiancato l'Italia alla 26° posizione per quota di giovani rispetto agli altri Stati membri dell'Unione Europea, superando solo la Bulgaria (19,2%).

Anche restringendo questa prima analisi demografica ai più giovani, quali 15-29enni (1.489.488 in Lombardia nel 2023), le considerazioni restano pressoché immutate: un aumento dell'incidenza di 0,4 p.p. a livello regionale (da 14,5% a 14,9%), rispetto alla leggera contrazione della quota a livello nazionale (-0,1 p.p.) ed europeo (-0,4 p.p.), che ha favorito il recupero della regione rispetto all'incidenza media italiana (15% nel 2023) ma non rispetto a quella europea (16,2%). Solo la Bulgaria (13,3%), la Lettonia (14,5%) e la Slovenia (14,8%) contano una quota di giovani 15-29 minore rispetto all'Italia e alla Lombardia.

Questi andamenti riflettono una tendenza più ampia di flessione demografica, causata innanzitutto dalla denatalità e dall'invecchiamento della popolazione. Le conseguenze di questo fenomeno si manifestano soprattutto nel mercato del lavoro, dove il ricambio generazionale è sempre più difficile. Alla scarsità numerica di giovani, si aggiungono criticità come il forte disallineamento tra le competenze richieste dalle aziende e quelle della forza lavoro, e i bassi livelli di motivazione a fronte di condizioni di lavoro precarie e retribuzioni inferiori a quelle offerte negli altri principali Paesi europei. Questo circolo vizioso incide negativamente sulla partecipazione dei giovani al mondo del lavoro, aggravando precarietà e inefficienza e alimentando il fenomeno dell'emigrazione giovanile, sinonimo di perdita del sistema in termini di competitività, competenze e capitale umano qualificato. Secondo gli ultimi dati EURES aggiornati al 2021, il saldo migratorio in uscita dei giovani tra i 18 e i 39 anni nel medio periodo è tornato a salire, dopo le contrazioni registrate durante il biennio 20-21 colpito dalla pandemia; Regno Unito, Germania e Svizzera si confermano le principali destinazioni dei giovani alla ricerca di opportunità lavorative migliori.

Questi fattori strutturali contribuiscono all'emergere di fragilità culturali e sociali, sintomo di un sistema che fatica a offrire opportunità stabili e concrete ai giovani. Un esempio emblematico è il ritardo con cui i giovani italiani acquisiscono l'autosufficienza economica: in media, lasciano la casa dei genitori a 30 anni, ben quattro anni dopo rispetto alla media europea (CNG-AIG-Eures, 2024).

Di fronte a queste sfide, appare sempre più urgente intervenire. Politiche pubbliche mirate, volte a incentivare la partecipazione dei giovani al mercato del lavoro e a rafforzarne l'istruzione e la formazione professionale, possono rappresentare un primo passo per invertire questa tendenza. Il presente focus si propone di analizzare le dinamiche della condizione giovanile nel mercato del lavoro lombardo a confronto con la media europea nel periodo 2019-2023, evidenziando gli elementi di forza e di debolezza per un loro pieno inserimento nel mercato del lavoro.

2 Evoluzione della condizione giovanile nel mercato del lavoro lombardo

2.1 Occupazione, disoccupazione e inattività

In questa sezione saranno analizzati i principali indicatori della condizione dei giovani nel mercato del lavoro in Lombardia, offrendo una fotografia aggiornata al 2023 e un'analisi dinamica degli ultimi cinque anni. Poiché per la Lombardia la media europea rappresenta un parametro di confronto più significativo rispetto a quella nazionale, le analisi si basano sulle classi d'età adottate da Eurostat per lo studio del mercato del lavoro giovanile (15-24, 25-29, 15-29).

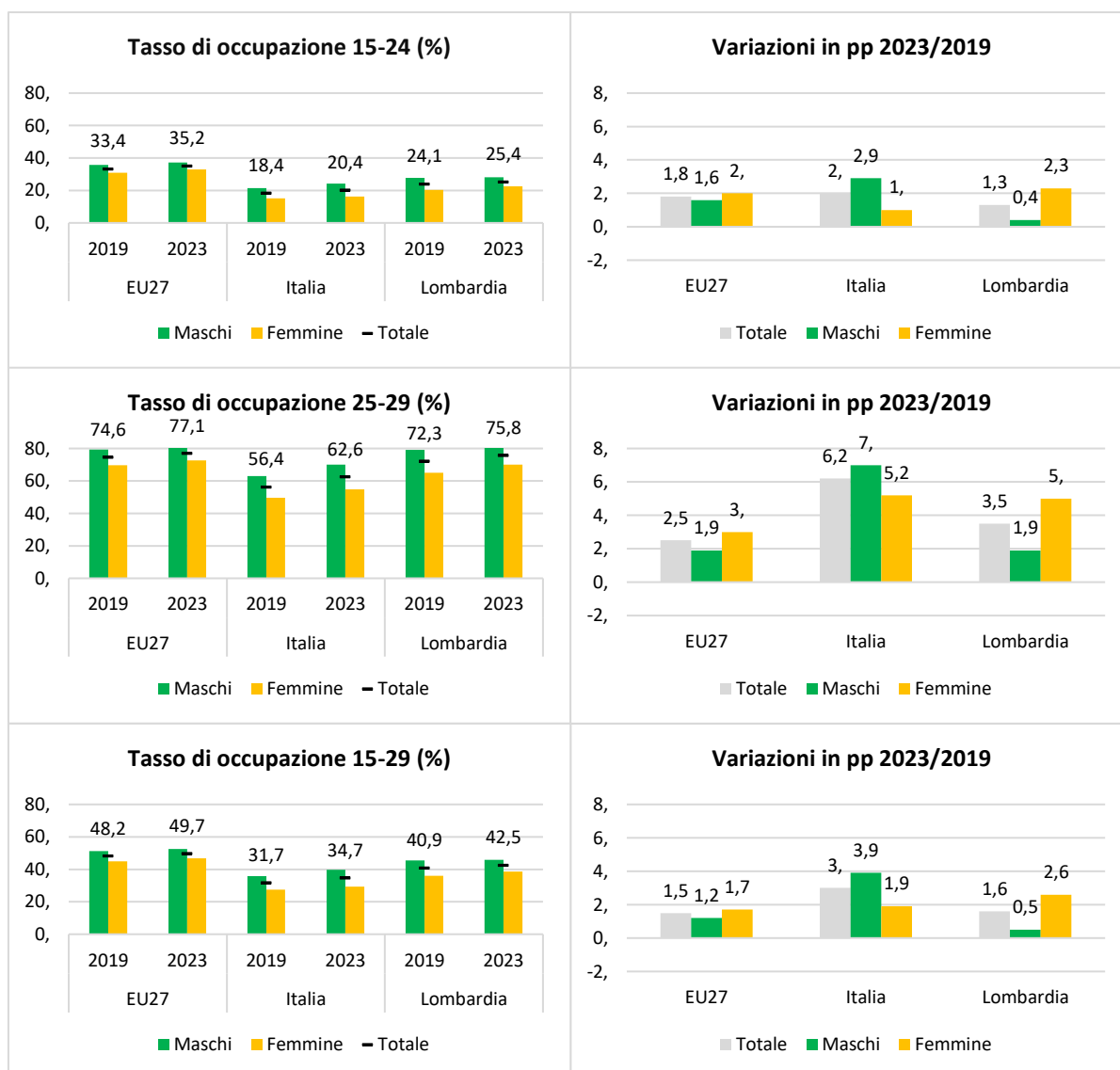
Dalla letteratura congiunta dei tassi di occupazione, disoccupazione e inattività, emerge un quadro complesso della situazione lombarda, che pur nettamente migliore rispetto al dato nazionale, rimane lontana dalla media europea, specialmente per i giovani tra i 25-29 anni e le giovani donne.

Il **tasso di occupazione** giovanile in Lombardia, pur attestandosi ben al di sopra della media nazionale ed aver registrato una crescita negli ultimi cinque anni, si sta allontanando dal benchmark europeo specialmente tra le classi di età più giovani. Tra 15-24enni nel 2023 il tasso di occupazione è pari al 25,4% (247,7mila occupati, 141,8mila uomini e 105,8mila donne), 1,3 p.p. in più rispetto al 2019, al di sopra della media italiana di 5 p.p. (20,4%) ma ancora sotto rispetto al 35,2% medio europeo, con un distacco di quasi 10 p.p. (Figura 1). La componente ad aver registrato il maggiore incremento a livello occupazionale è quella femminile, a differenza di quanto successo a livello nazionale, con il tasso di occupazione delle giovani donne che, aumentando di 2,3 p.p., ha toccato il 22,6% (vs il 20,3% del 2019), rispetto al 28,1% dei giovani uomini (+0,4 p.p. sul 2019). Ciò spiega l'affievolirsi del differenziale di genere (U-D) da 7,4 p.p. nel 2019 a 5,5 p.p. nel 2023 e la riduzione della distanza dal tasso di occupazione femminile nella UE27 a 4,3 p.p.; a livello nazionale, invece, si è alzato da 6,2 a 8,1 p.p..

Tra i 25-29enni (377,7mila occupati, 208,4mila uomini e 169,3mila donne) il tasso di occupazione registra tra il 2019 e il 2023 variazioni più accentuate rispetto ai 15-24enni, sia per gli uomini ma soprattutto per la componente femminile. Complessivamente il tasso è aumentato di 3,5 p.p. (da 72,3% a 75,8%), che si esplicita in +5 p.p. per le donne (da 65,1% a 70,1%) e +1,9 p.p. per gli uomini (da 79,2% a 81,1%). La crescita del tasso femminile ha portato una riduzione tendenziale del *gender gap* da 14,1 p.p. a 11 p.p. seppure restando ancora lontano dalla media europea di 8,6 p.p. Anche per questa fascia di età il differenziale in Italia si è alzato da 13,4 p.p. a 15,2 p.p.

Complessivamente in Lombardia per i 15-29enni il tasso di occupazione nel 2023 è pari al 42,5% (625,4mila occupati, 350,2mila uomini e 275,2mila donne), 45,9% per gli uomini e 38,7% per le donne. Le dinamiche nel quinquennio mostrano una generale ripresa dell'occupazione giovanile (+1,6 p.p.), spinta soprattutto dalla componente femminile (+2,6 p.p. vs +0,5 p.p. per gli uomini). Difatti il differenziale di genere si è ridotto da 9,3 p.p. nel 2019 a 7,2 p.p. nel 2023, sempre meno lontano dalla media europea (5,8 p.p. nel 2023).

Figura 1 – Tasso di occupazione giovanile: un confronto Lombardia, Italia e EU27 (2019-2023)



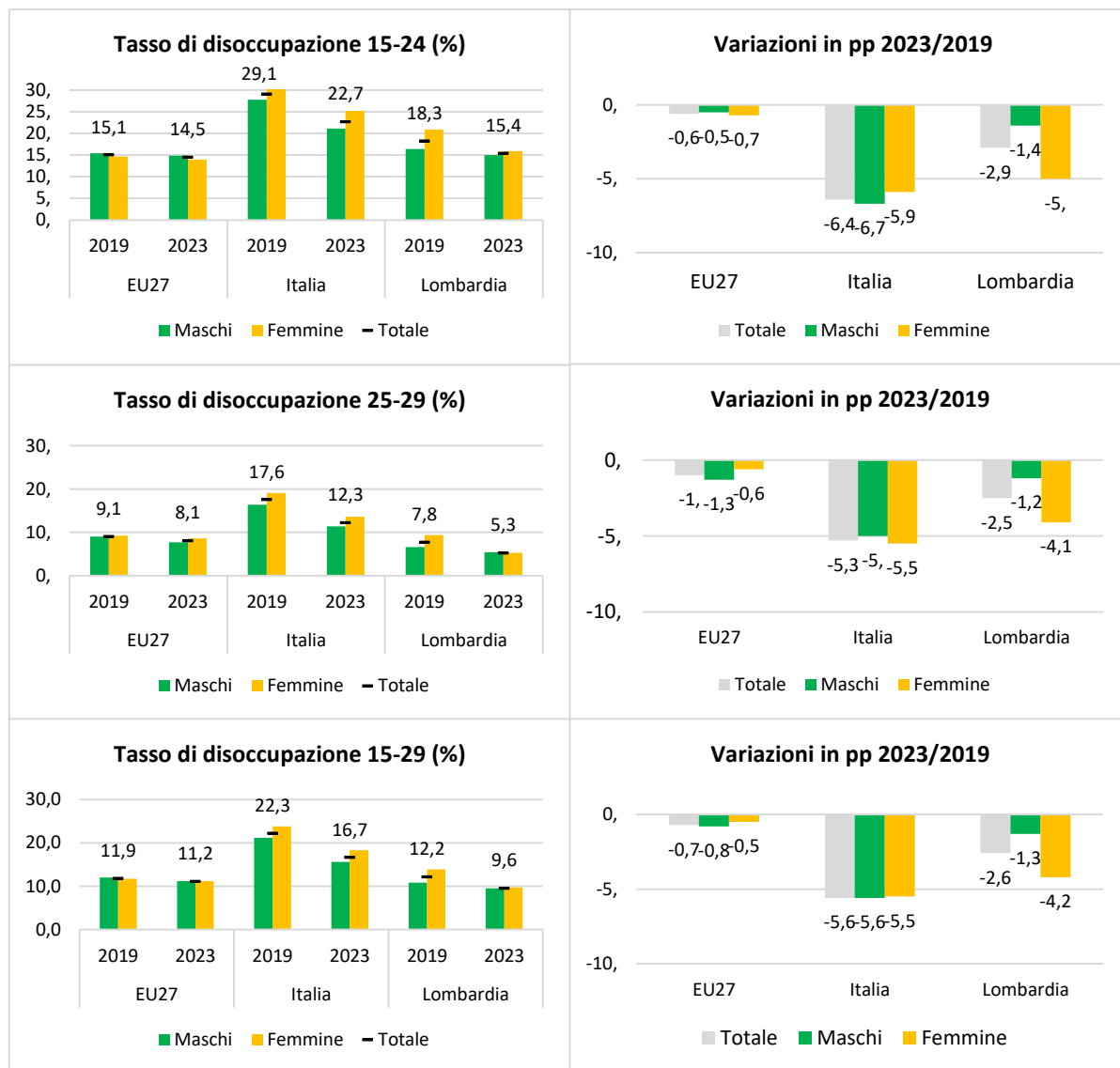
Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) e EUROSTAT

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

Segnali positivi emergono anche dal **tasso di disoccupazione** (Figura 2), calato per i 15-29enni dal 12,2% del 2019 al 9,6% del 2023 (-2,6 p.p.). Marcata appare soprattutto la riduzione del tasso dei 15-24enni che registrano in Lombardia un miglioramento tendenziale del tasso di disoccupazione di -2,9 p.p. (da 18,3% nel 2019 a 15,4% nel 2023), contro -2,5 p.p. per i 25-29enni (da 7,8% a 5,3%). In particolare, la componente femminile ha mostrato una riduzione tale da quasi azzerare il gap di genere (-0,2 p.p. per i 15-29enni), con persino un ribaltamento del differenziale nel 2023 a favore delle donne di 0,1 p.p. per la coorte 25-29.

La Lombardia continua a mantenere dei valori inferiori rispetto alla media europea e a quella italiana, eccezione per i più giovani. Il distacco aumenta nell'ultimo quinquennio rispetto alla media europea per i 25-29enni: mentre nel 2019 il tasso di disoccupazione per questa classe di età era pari a 9,1% per l'EU27 e 7,8% in Lombardia (-1,3 p.p.), nel 2023 si sono ridotti rispettivamente a 8,1% e 5,3% (-2,8 p.p.). Diversamente, il tasso di disoccupazione dei più giovani (15-24) resta ancora superiore alla media europea di 0,9 p.p. (15,4% in Lombardia vs 14,5% in EU27) pur riducendo il distacco rispetto al 2019, quando era pari a +3,2 p.p. (18,3% in Lombardia vs 15,1% in EU27). Complessivamente, la riduzione dei tassi di disoccupazione nelle due classi di età considerate riguarda entrambe le componenti di genere.

Figura 2 – Tasso di disoccupazione giovanile: confronto Lombardia, Italia e EU27 (2019-2023)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) e EUROSTAT

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

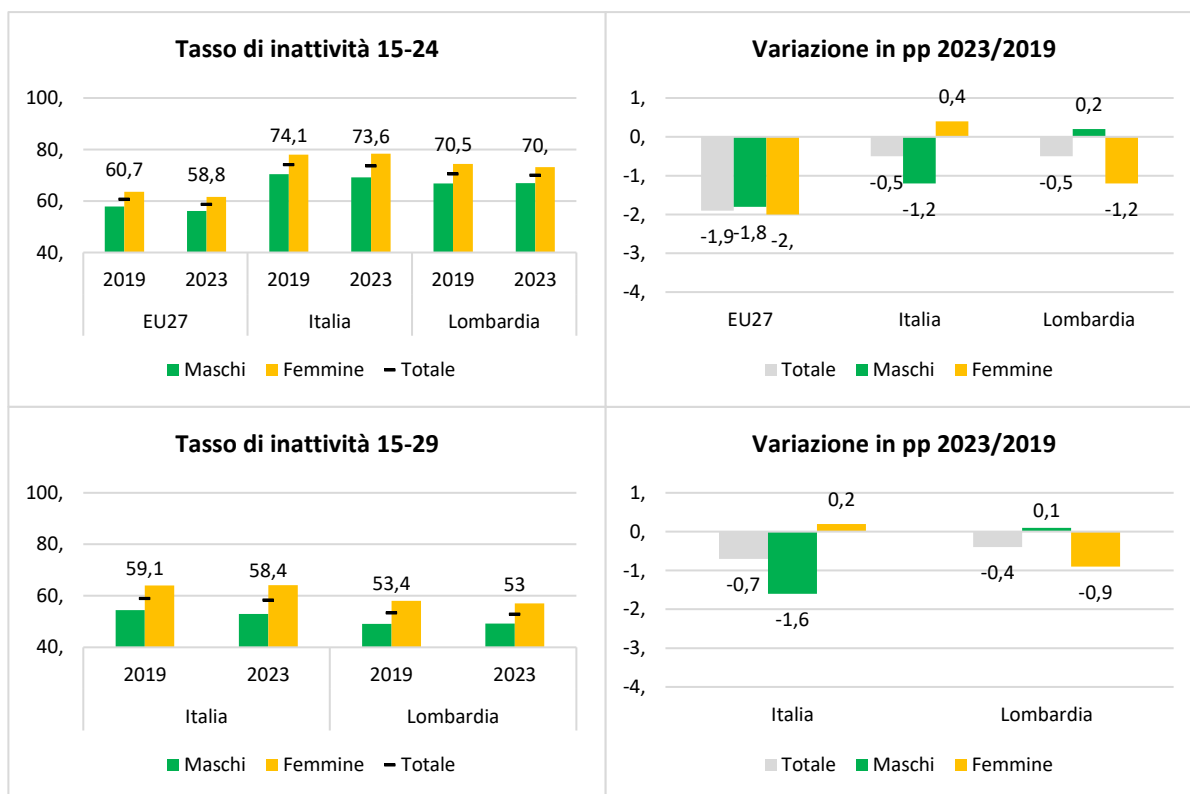
Il quadro di miglioramento che emerge dall'aumento dei tassi di occupazione e dalla riduzione di quello di disoccupazione trova conferma anche nelle dinamiche del **tasso di inattività** (Figura 3).

Tra i giovani (15-29), esso si è ridotto di 0,4 p.p. dal 2019 al 2023, passando da 53,4% a 53%, riduzione che acquisisce maggiore peso se si considerano solo le giovani donne (-0,9 p.p., da 58% a 57,1%). Tra gli uomini, il tasso di inattività rimane pressoché invariato, pari a 49,2% nel 2023 (+0,1 p.p.). Questi andamenti hanno favorito la riduzione del gap di genere da -8,9 p.p. a -7,9 p.p.

I tassi di inattività tra i più giovani (15-24 anni) mostrano un andamento simile, pur risultando più elevati. Questo è principalmente dovuto al fatto che una quota significativa di questa fascia di

età può essere ancora impegnata in percorsi di istruzione secondaria di secondo grado o terziaria. Rispetto alla media Europea, la partecipazione al lavoro è inferiore rispetto sia in Lombardia che in Italia: nel 2023 il tasso di inattività è del 70% in Lombardia rispetto al 58,8% nella EU27.

Figura 3 – Tasso di inattività in Lombardia e in Italia (2019-2023)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) e EUROSTAT

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

La non partecipazione al lavoro nelle classi di età considerate, e soprattutto in quella più giovane, non è necessariamente un indicatore negativo se associata ad una maggiore partecipazione all'istruzione e formazione. Tuttavia, questo non è il caso sia in Lombardia che, soprattutto, in Italia. Come indicato nella sezione 3.3 il livello di istruzione e formazione dei giovani lombardi e italiani è comunque inferiore a quello medio UE, mentre è più elevata la quota di giovani NEET (*Not in Education, Employment or Training*) che non lavorano e non sono impegnati in percorsi di istruzione e formazione. Il **NEET rate**, che identifica l'incidenza dei NEET sulla popolazione di riferimento, evidenzia i giovani a maggior rischio di esclusione sociale.

Il **NEET rate** tra i giovani tra i 15 e i 29 anni (Figura 4) appare in netto miglioramento negli ultimi cinque anni sia a livello regionale, che nazionale ed europeo. In Lombardia nel 2023 tale tasso raggiunge il 10,6% della popolazione lombarda (vs 14,7% del 2019) per un valore assoluto pari a 156,9mila giovani, un'incidenza molto inferiore a quella nazionale (16,1%) e inferiore anche a

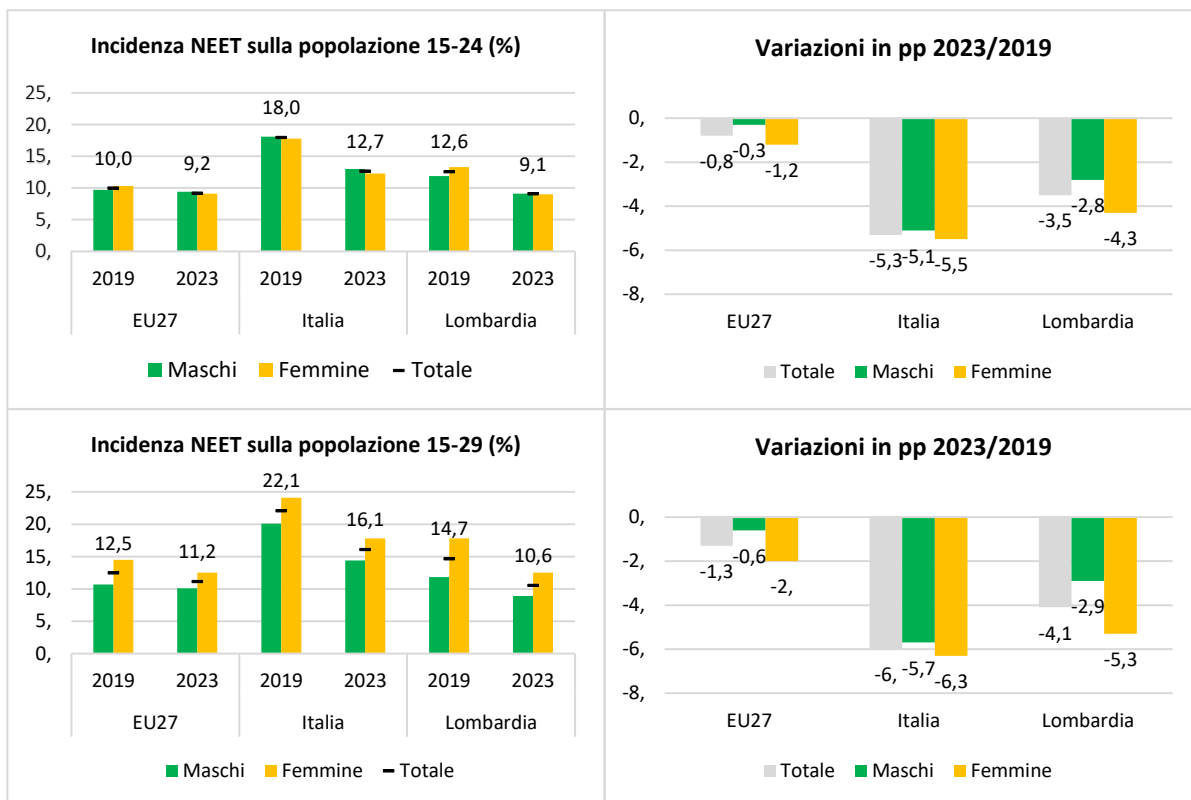
quella europea (11,2%). La Figura 4 mostra che l'incidenza dei NEET per la popolazione 15-29 rimane molto superiore tra le giovani donne rispetto che tra gli uomini, nonostante la forte riduzione degli ultimi anni. In Lombardia, il *NEET rate* tra le giovani donne è passato dal 17,8% al 12,5% (-5,3 p.p.), mentre tra i giovani uomini si è passati dal 11,8% all' 8,9%. Il differenziale di genere si è quindi ridotto dai 6 punti percentuali del 2019 ai 3,6 punti percentuali. Anche a livello nazionale ed europeo si osserva una riduzione del gap di genere, ma meno marcata rispetto a quanto registrato in Lombardia. In Italia, il divario è passato da 4 a 3,4 punti percentuali, con una diminuzione dal 20,1% al 14,4% per gli uomini e dal 24,1% al 17,8% per le donne. Nell'EU27, invece, il gap di genere si è ridotto da 3,8 a 2,4 punti percentuali: tra gli uomini, il tasso è sceso dal 10,7% al 10,1%, mentre tra le donne è passata dal 14,5% al 12,5%.

Nella classe di età più giovane (15-24enni) emerge un quadro più bilanciato. In Europa e in Italia nel 2023 la situazione si è ribaltata rispetto a cinque anni prima con *NEET rate* superiori per la componente maschile rispetto a quella femminile, mentre in Lombardia la maggiore riduzione del tasso tra le ragazze ha portato nel 2023 a un tasso del 9,0% rispetto al 9,1% maschile.

Tra i giovani NEET ci sono sia i disoccupati (che cercano un lavoro attivamente), che gli inattivi. Come mostra la Figura 5, nel 2023, la Lombardia, oltre ad avere raggiunto tassi NEET simili a quelli europei, presenta anche una maggiore incidenza dei NEET attivi (in cerca di lavoro) rispetto a quella europea (4% della popolazione di riferimento rispetto al 3,7% europeo) ed una minore incidenza di NEET inattivi (5,1% rispetto al 5,5% europeo).

La riduzione del *NEET rate* registrata tra il 2019 e il 2023 (dal 12,6% del 2019 al 9,1% del 2023) è stata trainata soprattutto dalla riduzione degli inattivi (calati dal 7,9% al 5,1%), mentre gli attivi si sono ridotti dal 4,7% al 4%.

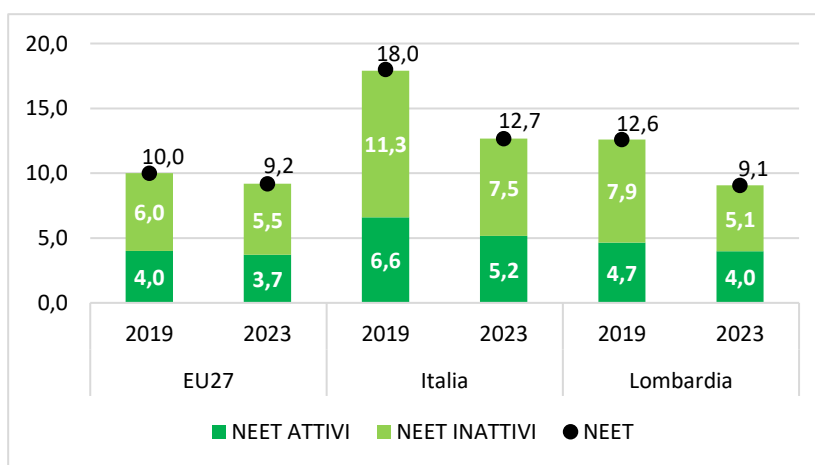
Figura 4 – NEET rate: un confronto Lombardia, Italia e EU27 (2019-2023)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) e EUROSTAT

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

Figura 5 – Distribuzione % dei NEET 15-24 anni tra ATTIVI e INATTIVI sulla popolazione di riferimento. Lombardia, Italia e EU27 (2019-2023)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati I.STAT, microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) e EUROSTAT

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

2.2 Le caratteristiche dell'occupazione giovanile in Lombardia: settori, professioni e contratti

Nel 2023, in Lombardia, i giovani occupati tra i 15 e 34 anni sono più di un milione, cresciuti del +4,3% rispetto al 2019, soprattutto grazie alla componente femminile (Tabella A.1). Infatti, mentre il numero di giovani occupati è aumentato del +2,9% (da 587mila a 604,3mila), le giovani donne hanno registrato un incremento più che doppio, pari al 6% (da 456,6mila a 483,9mila).

La crescita occupazionale è stata più consistente tra i 15-24enni (+9,7%), mentre i 25-34enni hanno registrato un aumento più contenuto (+2,8%). Tra i più giovani, sono le donne ad aver registrato l'incremento maggiore (+16% contro +5,3% degli uomini), mentre nella fascia 25-34 anni la crescita è risultata più equilibrata (+3,5% per le donne e +2,2% per gli uomini).¹

La dinamica occupazionale per settore e posizione professionale

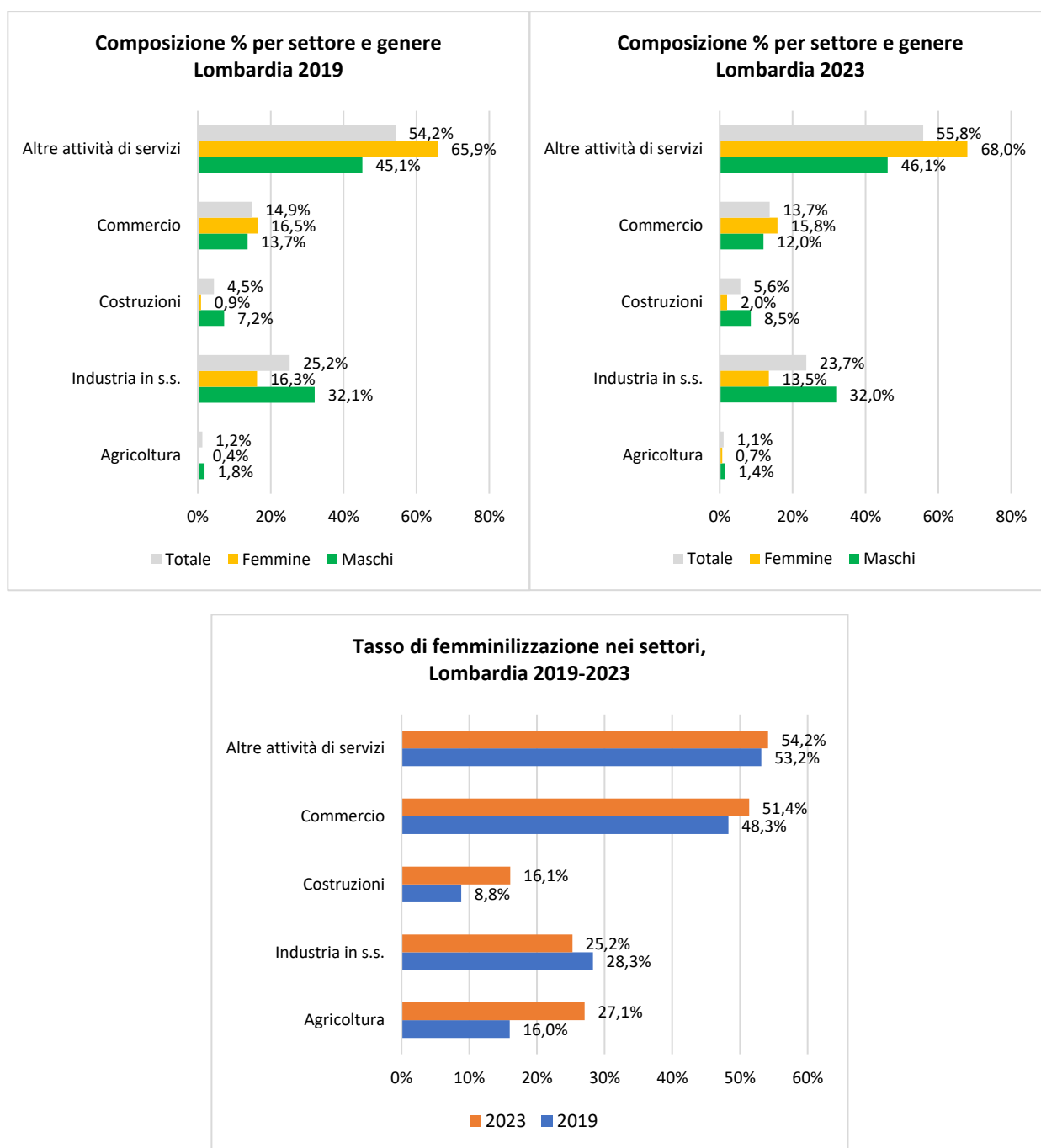
I giovani lombardi trovano impiego prevalentemente nel comparto dei servizi (55,8%), seguiti dall'industria in senso stretto (23,7%). Le differenze di genere sono rilevanti: come mostra la Figura 6, le giovani donne sono occupate principalmente nei servizi (15,8% nel commercio e 68% nelle altre attività di servizi) a differenza degli uomini, i quali sono più distribuiti tra le “*altre attività di servizi*” (46,1%) e l'industria in senso stretto (32%). Considerando il tasso di femminilizzazione (incidenza delle donne nel settore di riferimento), emerge che le giovani donne sono sempre più rappresentate nei servizi (54,2% nelle “*altre attività di servizi*” e 51,4% nel commercio nel 2023); cresce però la rappresentanza femminile anche nelle costruzioni (da 8,8% nel 2019 a 16,1% nel 2023) e nell'agricoltura (da 16% a 27,1%) mentre cala nell'industria in s.s. (da 28,3% a 25,2%).

Nel periodo 2019-2023, le maggiori crescite occupazionali dei giovani si sono registrate nelle costruzioni (+31,4%), soprattutto nella fascia 15-24 (+73,7%, da 10,1mila a 17,5mila), anche se in valore assoluto si è registrata una crescita simile anche tra i 25-34enni (da 36,5mila a 43,7mila, +19,7%). In particolare, interessante è stata la forte crescita nelle costruzioni dell'occupazione di giovani donne passata nel quinquennio considerato da 4,1mila a 9,8mila unità (+140%), spinta soprattutto tra le 25-34enni, probabilmente dovuta al fabbisogno di personale impiegatizio nel settore per gestire le procedure amministrative legate al bonus costruzioni. Il tasso di femminilizzazione del settore è infatti cresciuto, pur rimanendo molto basso.

Tra le ragazze più giovani (15-24 anni) la maggiore crescita ha interessato soprattutto il settore del commercio (+46,4%, da 17,1mila a 25mila).

¹ In allegato sono presenti le tabelle relative agli occupati per settore di attività economica e professione e quelle per tipologia lavorativa differenziate per le altre due classi di età, 15-24 e 25-34 (Tabella A.2, A.3, A.4 e A.5).

Figura 6 – Segregazione orizzontale: distribuzione % degli occupati per genere-settore e tasso di femminilizzazione, Lombardia 2019-2023



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia sui microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

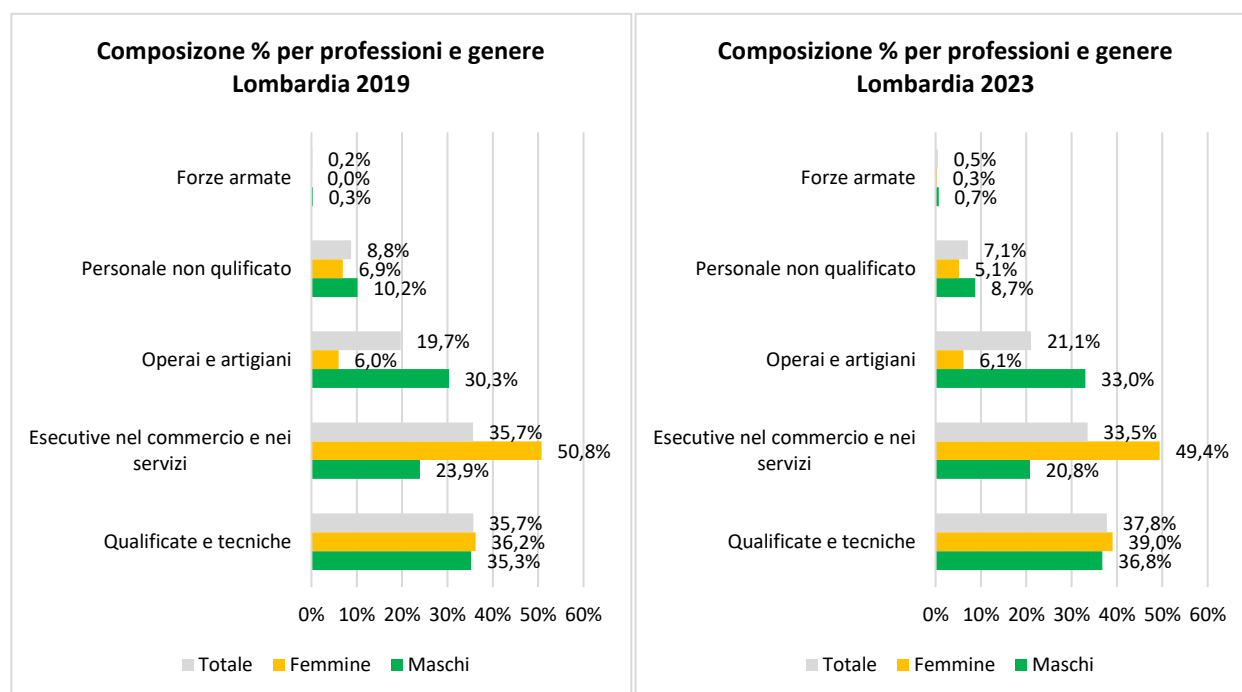
Analizzando le professioni, nel 2023 il 37,8% dei giovani lombardi è occupato in professioni qualificate o tecniche, senza significative differenze di genere (Figura 7). Il 33,5% lavora invece nelle professioni esecutive del commercio e dei servizi (quota che sale al 49,4% per le donne vs 20,8% per gli uomini), il 21,1% è operaio o artigiano (quota che raggiunge il 33% tra gli uomini vs 6,1% per le donne) e il personale non qualificato rappresenta il 7% degli occupati (8,7% tra gli

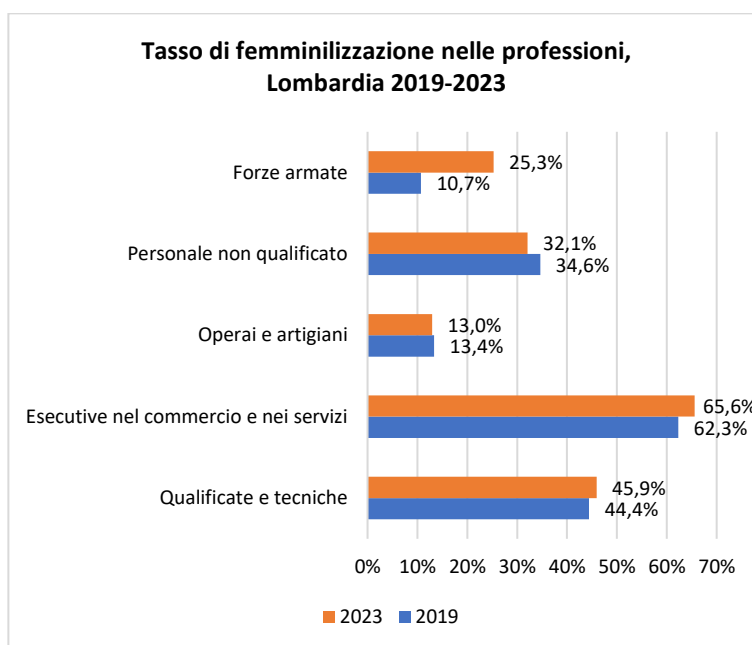
uomini vs 5,1% per le donne). Dal tasso di femminilizzazione per professione emerge che le donne sono sovra-rappresentate nelle attività esecutive nel commercio e nei servizi (65,6% nel 2023). Cresce la quota delle donne nelle professioni qualificate e tecniche (da 44,4% nel 2019 a 45,9% nel 2023) e nelle forze armate (da 10,7% a 25,3%), tuttavia continuano ad essere poco rappresentate tra gli operai e artigiani (13,4% nel 2023).

Il confronto con il 2019 evidenzia un’importante ricomposizione delle professioni, soprattutto per le donne. L’occupazione femminile è aumentata in quasi tutte le categorie, in particolare tra le professioni qualificate e tecniche (+14,1%, da 165,5mila a 188,8mila), mentre è diminuita tra il personale non qualificato (-21,4%, da 31,7mila a 24,9mila). Tale dinamica è stata trainata principalmente dalle più giovani (15-24 anni).

Per gli uomini, invece, la crescita più significativa si è osservata tra operai e artigiani (+12%, da 178mila a 199,4mila) e nelle professioni qualificate e tecniche (+7,5%, da 206,9mila a 222,4mila). Al contrario, si è ridotto il numero di uomini occupati nelle professioni esecutive del commercio e dei servizi (-10,5%, da 140,4mila a 125,6mila).

Figura 7 – Segregazione verticale: distribuzione % degli occupati per genere-professioni e tasso di femminilizzazione, Lombardia 2019-2023





Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia sui microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

Le dinamiche del mercato del lavoro lombardo offrono uno spunto per riflettere anche sul ruolo dell'imprenditorialità giovanile nel tessuto economico della regione. Nel 2023, le imprese gestite da giovani fino ai 34 anni (le cosiddette *imprese giovanili*) sono state 67.969, pari all'8,3% del totale delle imprese presenti in Lombardia. Questa incidenza risulta leggermente inferiore alla media nazionale, che si attesta all'8,8%.²

Dopo due anni di crescita, nel 2023 la quota di imprese giovanili ha registrato una lieve contrazione del -1,1%, riprendendo il trend calante di lungo periodo influenzato principalmente dall'invecchiamento della popolazione. Tuttavia, nonostante queste difficoltà, i giovani continuano a scegliere settori chiave per avviare le loro imprese. Tra i più popolari si confermano il commercio, con 15.211 imprese attive (22,4% del totale delle imprese giovanili), e le costruzioni, con 10.809 imprese (15,9%).

In termini di incidenza, le imprese giovanili sono particolarmente presenti nei settori dei servizi, in particolare nei servizi di alloggio e ristorazione, nel noleggio e nelle agenzie di viaggio, così come nei servizi di supporto alle imprese e in altri ambiti legati al terziario. Questi dati sottolineano la propensione dei giovani imprenditori a investire in settori dinamici evidenziando un legame diretto con le trasformazioni del mercato del lavoro.

²

[https://www.unioncamerelombardia.it/fileadmin/dati_file_report_trimestrali/I_numeri_delle_imprese/Demografia delle imprese/2023/Demografia Imprese 2023 anno.pdf](https://www.unioncamerelombardia.it/fileadmin/dati_file_report_trimestrali/I_numeri_delle_imprese/Demografia_delle_imprese/2023/Demografia_Imprese_2023_anno.pdf)

Le condizioni contrattuali e gli orari di lavoro

Nel 2023, il 57,5% degli occupati tra i 15 e i 34 anni risulta impiegato con contratto stabile e a tempo pieno, il 21,9% con contratti a tempo determinato, full-time o part-time (Tabella 1). Tuttavia, il divario di genere nelle condizioni contrattuali è molto elevato: i contratti stabili a tempo pieno riguardano il 64,1% degli uomini in questa fascia di età rispetto a meno della metà delle donne (49,3%). Tra le giovani donne con contratti stabili è molto più elevata la quota di occupate con contratti part-time (14% rispetto a solo il 2,7% degli uomini), contratti che non garantiscono una autonomia finanziaria, ma sono scelti dalle giovani donne con figli piccoli per poter conciliare il lavoro con le attività di cura che ancora gravano principalmente sulle madri. Anche i contratti atipici e più precari, come quelli a tempo determinato o i contratti di collaborazione, sono più diffusi tra le giovani donne (rispettivamente 25% rispetto al 19,4% degli uomini per i contratti a termine e 3,2% rispetto all'1,7% per le collaborazioni). Il lavoro autonomo a tempo pieno mostra invece una maggiore incidenza tra gli uomini (11,1%) rispetto alle donne (6,9%).

Simili significative differenze di genere si riscontrano anche tra i più giovani (15-24 anni). Nonostante sia prevedibile che il primo inserimento nel mercato del lavoro avvenga con contratti più precari, i giovani uomini risultano più frequentemente impiegati con contratti a tempo indeterminato full-time (41,7%) rispetto alle giovani donne, per le quali la percentuale si ferma al 26,9%.

L'analisi dinamica sottolinea però alcune tendenze interessanti nel periodo 2019-2023 considerato. Si registra un aumento dei contratti di lavoro dipendente full-time e a tempo indeterminato, controbilanciato però da una crescita delle forme atipiche di collaborazione, soprattutto tra le donne e i più giovani. In particolare, tra i 15-24enni, il numero di ragazze con contratti di lavoro dipendente e stabili è aumentato del 60,6%, passando da 17,7mila a 28,5mila, rispetto a un incremento più moderato in termini percentuali per gli uomini, ma più consistente in termini assoluti (+35,3%, passati da 43,8mila a 59,2mila). Parallelamente, il numero di giovani donne impiegate con contratti di collaborazione ha registrato un incremento marcato, passando da 4,8mila a 9mila (+87,5%), contro una crescita molto più contenuta tra i giovani uomini, aumentati da 3,6mila a 4,9mila (+36,2%).

Tabella 1 – Occupati 15-34 per tipologia lavorativa – 2019 e 2023 (valori assoluti e %)

	2019		2023		Variazione 2019-2023	
	v.a.	incidenza %	v.a.	incidenza %	v.a.	p.p.
TOTALE						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	526.696	50,5%	625.741	57,5%	99.045	7,0
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	105.854	10,1%	100.574	9,2%	-5.280	-0,9
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	103.254	9,9%	84.355	7,8%	-18.899	-2,1
<i>Autonomi part-time</i>	17.625	1,7%	13.070	1,2%	-4.556	-0,5
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	270.606	25,9%	238.229	21,9%	-32.377	-4,0
<i>Collaboratori</i>	19.577	1,9%	26.200	2,4%	6.623	0,5
Totale	1.043.612	100,0%	1.088.169	100,0%	44.557	
MASCHI						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	331.323	56,4%	387.239	64,1%	55.916	7,6
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	71.953	12,3%	67.216	11,1%	-4.737	-1,1
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	26.113	4,4%	16.580	2,7%	-9.533	-1,7
<i>Autonomi part-time</i>	8.602	1,5%	5.597	0,9%	-3.005	-0,5
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	140.607	24,0%	117.080	19,4%	-23.527	-4,6
<i>Collaboratori</i>	8.404	1,4%	10.563	1,7%	2.159	0,3
Totale	587.002	100,0%	604.274	100,0%	17.273	
FEMMINE						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	195.373	42,8%	238.503	49,3%	43.130	6,5
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	33.901	7,4%	33.358	6,9%	-543	-0,5
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	77.141	16,9%	67.775	14,0%	-9.366	-2,9
<i>Autonomi part-time</i>	9.024	2,0%	7.473	1,5%	-1.551	-0,4
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	129.999	28,5%	121.149	25,0%	-8.850	-3,4
<i>Collaboratori</i>	11.172	2,4%	15.637	3,2%	4.465	0,8
Totale	456.610	100,0%	483.894	100,0%	27.285	

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

3 Il mismatch tra domanda e offerta di competenze in Lombardia

3.1 Le entrate programmate di giovani nel mercato del lavoro

I dati Excelsior evidenziano che nel 2023 in Lombardia si sono registrate 1.092.950 entrate previste dalle imprese, con un incremento del +13,6% rispetto al 2019. La crescita è risultata più marcata tra i giovani under 30, per i quali le posizioni programmate sono aumentate del +24% negli ultimi cinque anni, raggiungendo 339.430 nuovi ingressi stimati nel 2023.

Le opportunità previste per i giovani si sono concentrate principalmente nei servizi, quali servizi alle imprese (24,9%) e turismo (20,3%). Sul piano delle professioni, il settore dei servizi si è confermato centrale, con una forte domanda di figure qualificate per attività commerciali e di servizio, che hanno rappresentato il 33% del totale delle previsioni di assunzione (Tabella 2).

Tabella 2 – Entrate programmate under 30 in Lombardia nel 2023 per settore di assunzione e professione

	v.a.	Incidenza %
Settori		
Industria	67.630	19,9%
Costruzioni	30.230	8,9%
Commercio	55.590	16,4%
Turismo	68.830	20,3%
Servizi alle imprese	84.460	24,9%
Servizi alle persone	32.700	9,6%
Totale	339.430	100,0%
Professioni		
Amministratori, direttori e dirigenti in imprese private	80	0,0%
Professioni intellettuali, scientifiche e con elevata specializzazione	20.420	6,0%
Professioni tecniche	51.340	15,1%
Impiegati	35.320	10,4%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	112.160	33,0%
Operai specializzati	51.720	15,2%
Conduuttori impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli	33.460	9,9%
Professioni non qualificate	34.940	10,3%
Totale	339.430	100,0%

Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati Excelsior

Quasi la metà dei giovani previsti in ingresso nel mercato del lavoro lombardo riguardava posizioni in cui il genere non ha rappresentato un criterio rilevante di scelta per le imprese (48,2%). Tuttavia, tra le previsioni in cui il genere è stato considerato, emerge una netta prevalenza di giovani uomini rispetto alle donne (61,6% vs 38,4%).

Per quanto riguarda le qualifiche, le previsioni si sono concentrate soprattutto su giovani in possesso di una qualifica di formazione o diploma di scuola professionale (37,5%) e su coloro con un titolo di scuola secondaria superiore (33,6%). Inoltre, per circa metà delle entrate programmate (51,6%) era richiesta un’esperienza specifica o almeno nel settore di riferimento, data l’importanza di una preparazione pratica oltre alla formazione teorica (Tabella 3).

Tabella 3 – Entrate programmate under 30 in Lombardia nel 2023 per genere, livello di istruzione e di esperienza

	v.a.	Incidenza %
Genere		
Figura femminile	67.520	19,9%
Figura maschile	108.450	32,0%
Indifferente	163.460	48,2%
Totale	339.430	100,0%
Livello di istruzione		
Scuola dell'obbligo	39.380	11,6%
Qualifica di formazione o diploma professionale	127.220	37,5%
Livello secondario	113.900	33,6%
Istruzione tecnica superiore (ITS)	5.030	1,5%
Livello Universitario	53.910	15,9%
Totale	339.430	100,0%
Livello di esperienza		
Esperienza specifica o nel settore	175.160	51,6%
Esperienza generica o non richiesta	164.280	48,4%
Totale	339.430	100,0%

Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati Excelsior

3.2 Difficoltà di reperimento di giovani con le competenze richieste

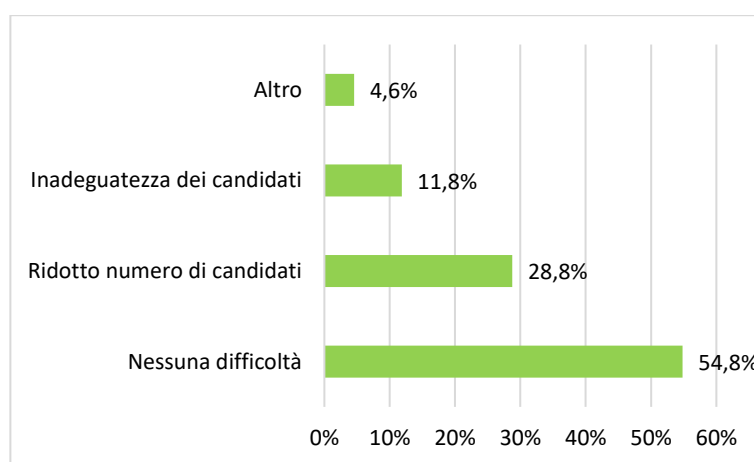
Nonostante il significativo aumento delle assunzioni programmate registrate negli ultimi anni a favore dei giovani, i dati Excelsior evidenziano un problema sempre più diffuso per le imprese: la difficoltà nel reperire personale qualificato. Questa sfida deriva principalmente dalla mancanza di candidati disponibili e dall’inadeguatezza delle competenze possedute rispetto alle richieste del mercato, un fenomeno noto come *skill mismatch*.

Negli ultimi anni, queste problematiche si sono aggravate a causa di diversi fattori. Da un lato, l’invecchiamento della popolazione e della forza lavoro sta incidendo negativamente sull’offerta di lavoro giovanile, riducendo il numero di nuovi ingressi nel mercato del lavoro proprio mentre cresce la domanda, specialmente in settori caratterizzati da un alto tasso di ricambio del personale per il pensionamento dei lavoratori più anziani. Dall’altro, il sistema di istruzione e formazione fatica a rispondere alle necessità delle imprese, lasciando molti giovani impreparati rispetto alle competenze richieste. Questo disallineamento sta diventando un ostacolo sempre

più evidente alla crescita delle aziende, che faticano a trovare figure professionali adeguate ai ruoli da ricoprire.

Nel 2023, per ben il 45,2% delle entrate programmate under 30 le imprese lombarde hanno dichiarato di avere avuto difficoltà nel reperimento, nel 28,8% dei casi difficoltà per carenza di candidati e nell'11,8% per l'inadeguatezza delle loro competenze rispetto a quelle richieste (Figura 8).

Figura 8 – Entrate programmate under 30 per difficoltà di reperimento nel 2023 in Lombardia

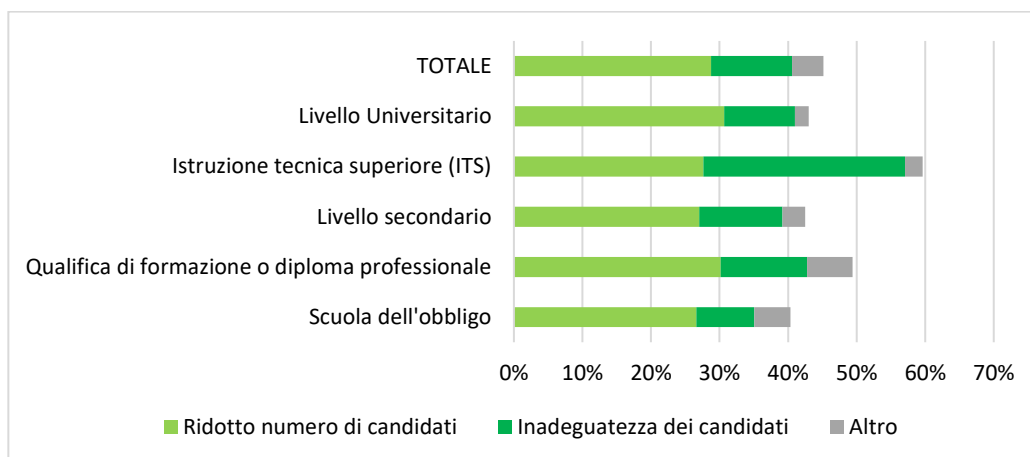


Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati Excelsior

Le difficoltà nel reperire personale qualificato evidenziano con chiarezza il ruolo centrale che il sistema di istruzione e formazione deve assumere per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro. Garantire una preparazione adeguata e allineata alle richieste delle imprese è fondamentale per colmare il divario tra domanda e offerta, riducendo lo *skill mismatch* che oggi rappresenta uno degli ostacoli principali per le aziende.

In questo contesto, emerge una particolare criticità legata all'Istruzione Tecnica Superiore (ITS Academy). Dalla Figura 9 si nota infatti come, a fronte di una distribuzione complessivamente omogenea nelle difficoltà di reperimento di candidati idonei provenienti da percorsi di studio diversi, ben il 29% dei diplomati ITS Academy è ritenuto inadeguato dalle imprese, contro una media generale del 12% circa. Questo dato può riflettere la necessità di migliorare l'allineamento tra i percorsi offerti da questi istituti e le esigenze del mercato lombardo. Come sottolineato anche nel *Rapporto sul mercato del lavoro e sul sistema di istruzione e formazione in Lombardia 2024*, questa discrepanza può essere attribuita alla recente istituzione degli ITS, che potrebbero non aver ancora sviluppato programmi formativi pienamente coerenti con le richieste del territorio.

Figura 9 – Entrate programmate under 30 per difficoltà reperimento e per titolo di studio nel 2023 in Lombardia



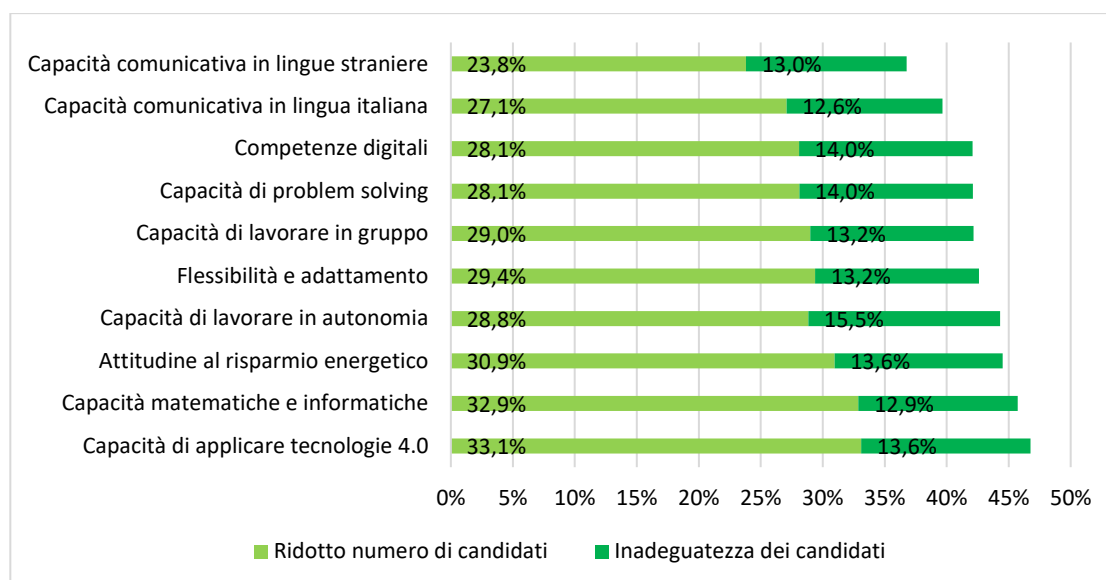
Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati Excelsior

Indipendentemente dal settore di riferimento o dalle professioni ricercate, le competenze più richieste nell'attuale mercato del lavoro sono quelle trasversali (c.d. *soft skills*³), quelle tecnologico-digitali (c.d. *e-skills*) e quelle ambientali (c.d. *green skills*). Tra le *soft skills* più apprezzate figurano la flessibilità, il *problem solving* e la capacità di lavorare in team, oltre che in autonomia. Le *e-skills* comprendono invece competenze legate alle tecnologie digitali, all'informatica e alla matematica, mentre le *green skills* riguardano una spiccata sensibilità verso la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico.

Analizzando nel dettaglio le sfide legate alla ricerca di queste competenze ritenute di alta rilevanza dalle imprese, emerge che le difficoltà sono meno marcate per le abilità comunicative, sia in italiano che nelle lingue straniere. Le competenze più complesse da reperire includono invece la padronanza nell'uso delle tecnologie 4.0, quelle matematiche e informatiche e l'attitudine verso la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico, aspetti che rappresentano vere e proprie sfide per il mercato del lavoro contemporaneo (Figura 10).

³ <https://www.forbes.com/sites/rachelwells/2024/06/28/10-high-income-soft-skills-you-should-learn-in-2024/>

Figura 10 – Difficoltà di reperimento del personale in Lombardia 2023 per competenze richieste di medio-alta e alta rilevanza e per motivo di difficoltà



Fonte: elaborazione dati Excelsior

3.2.1 Innovazione e tecnologie emergenti: opportunità per i giovani

La transizione digitale rappresenta uno dei temi centrali per il futuro delle imprese e del mercato del lavoro, alimentata dagli investimenti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalle trasformazioni economiche e sociali in atto. Tra le tecnologie emergenti, l'intelligenza artificiale (IA) sta avendo un impatto significativo, ridefinendo le modalità operative delle aziende e sollevando interrogativi sia sull'occupazione che sull'adeguamento delle competenze professionali richieste (Lucifora, 2024).

Secondo il sistema informativo Excelsior, nel 2023 quasi due imprese su tre in Italia hanno investito in almeno uno dei tre ambiti chiave della transizione digitale: adozione di tecnologie innovative, integrazione di queste tecnologie nei modelli organizzativi e sviluppo di nuove soluzioni di business basate sul digitale. Analogamente a quanto registrato nel quinquennio precedente, il settore delle *public utilities* ha guidato questa transizione, con l'80,5% delle imprese che ha dichiarato investimenti in almeno uno dei tre ambiti della transizione digitale. D'altro canto, il settore delle costruzioni, pur registrando una percentuale più bassa di investimenti in questo campo, si attesta comunque su un notevole 61,1%, confermando l'importanza della digitalizzazione anche nei settori più tradizionali (UnionCamere – ANPAL, 2023).

L'atteggiamento condiviso di investire in digitale lo si riconosce anche guardando alla dimensione aziendale delle imprese: si nota che nelle grandi imprese (oltre 500 dipendenti) il numero di organizzazioni che hanno investito nel digitale raggiunge il 91,5%, mentre nelle microimprese (1-

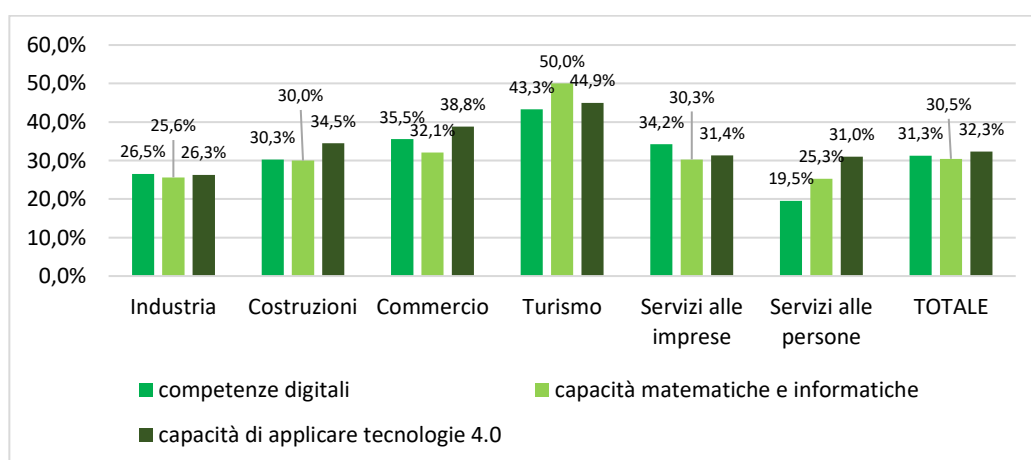
9 dipendenti) il dato si attesta al 61,3%, dimostrando comunque un rilevante impegno anche da parte delle realtà più piccole.

Indipendentemente dalle dimensioni o dal settore, il successo degli investimenti digitali dipende in larga misura dal capitale umano e proprio la formazione e l’adeguamento delle competenze dei lavoratori sono elementi essenziali per garantire il massimo valore degli investimenti tecnologici.

Per affrontare le sfide poste dalla digitalizzazione, le imprese italiane adottano principalmente strategie di *upskilling e reskilling*, investendo nella riqualificazione del personale esistente (33,0%). A queste si affiancano il ricorso a consulenze esterne (9,6%) e, in misura minore, il reclutamento di nuove figure specializzate (5,9%). Tra le professioni più richieste emergono ruoli legati al marketing digitale, come il digital media specialist e il social media manager, e figure tecniche quali ICT consultant, application developer e business analyst, a conferma di come la transizione digitale richieda competenze diversificate e specializzate.

In Lombardia, una delle regioni più avanzate dal punto di vista tecnologico, la domanda di giovani under 30 si rivela particolarmente elevata quando le competenze digitali sono ritenute prioritarie dalle imprese in relazione alle proprie attività. Le imprese richiedono soprattutto giovani quando sono ritenute di (medio-)alta rilevanza le competenze specifiche nell’utilizzo di linguaggi matematici e informatici (30,5% dei giovani), nell’applicazione di tecnologie 4.0 (32,3%) e nella gestione di strumenti digitali e multimediali, inclusi la produzione di contenuti visivi (31,3%). Il settore dei servizi, e in particolare il turismo, guida questa domanda, con una quota significativa di posizioni per le quali le competenze digitali e matematiche sono rilevanti destinate a giovani under 30, pari al 50% (Figura 11).

Figura 11 – Richiesta di e-skills ai giovani in ingresso (% under 30 sul totale entrate quando le competenze sono ritenute di medio-alta o alta rilevanza)



Fonte: elaborazione PoliS-Lombardia su dati Excelsior

La Tabella 4 presenta gli indirizzi di studio più richiesti dalle imprese in relazione ai livelli di formazione quando le *e-skills* sono dichiarate dalle imprese come prioritarie per le attività lavorative considerate. Sebbene il campione presenti basse numerosità, che limitano la possibilità di trarre conclusioni definitive, emergono indicazioni significative per quanto riguarda la formazione di terzo livello e il ruolo strategico delle competenze digitali.

Per quanto riguarda gli ITS Academy, le competenze digitali risultano particolarmente richieste, seppur con intensità variabili in base all'ambito specifico. Gli indirizzi più rilevanti includono le nuove tecnologie per l'efficienza energetica e la mobilità sostenibile, che integrano competenze green e digitali; il settore del Made in Italy, con focus su agroalimentare, meccanica, marketing e sostenibilità; e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT). Questi percorsi rispondono alle esigenze delle imprese di combinare innovazione tecnologica e sostenibilità.

A livello universitario, gli indirizzi politico-sociali⁴ e quelli statistici rivestono una particolare rilevanza, sia in termini assoluti, considerando il numero di giovani under 30 richiesti, sia in termini relativi, ossia il peso di questi giovani sul totale delle assunzioni programmate per competenze digitali e specifici indirizzi di studio. Questo dato riflette l'importanza crescente di combinare competenze analitiche e digitali con una visione strategica dei cambiamenti sociali ed economici.

Per quanto riguarda il grado di istruzione secondario di secondo grado, inclusi i percorsi di formazione professionale, la domanda varia a seconda delle specifiche competenze digitali richieste. In generale, emergono con più frequenza gli indirizzi di informatica e telecomunicazioni per il livello secondario e, gli indirizzi legati al settore del benessere e alla promozione e accoglienza per la formazione professionale.

⁴ Indirizzo politico-sociale include: scienze politiche e delle relazioni internazionali e diplomatiche, scienze della comunicazione, scienze dell'amministrazione, servizio sociale, sociologia e ricerca sociale, scienze turistiche (escl. Indirizzo economico). Link: <https://excelsior.unioncamere.net/sites/default/files/documenti/LivelliIstruzione-Indirizzi-Titoli.pdf>

Tabella 4– Indirizzi di studio con elevata richiesta di under 30 per competenza e livello di formazione

Livello di istruzione	Competenza medio-alta o alta rilevanza	Indirizzi con la maggiore richiesta di giovani (under 30)	v.a. under 30	% under 30 sul totale entrate programmate
Qualifica di formazione o diploma professionale	competenze digitali	Indirizzo grafico e cartotecnico	230	76,7%
		Indirizzo trasformazione agroalimentare	60	60,0%
		Indirizzo servizi di promozione e accoglienza	1270	58,8%
	capacità di applicare tecnologie 4.0	Indirizzo ambientale e chimico	110	91,7%
		Indirizzo impianti termoidraulici	350	67,3%
		Indirizzo benessere	730	58,9%
	capacità matematiche e informatiche	Indirizzo agricolo	30	100,0%
		Indirizzo servizi di promozione e accoglienza	920	68,1%
		Indirizzo benessere	780	58,6%
Livello secondario	competenze digitali	Indirizzo sistema moda	250	71,4%
		Indirizzo agrario, agroalimentare e agroindustria	220	68,8%
		Indirizzo artistico (liceo)	3570	64,8%
	capacità di applicare tecnologie 4.0	Indirizzo liceale (classico, scientifico, scienze umane)	950	57,9%
		Indirizzo informatica e telecomunicazioni	2270	51,6%
		Indirizzo elettronica ed elettrotecnica	1840	42,6%
	capacità matematiche e informatiche	Indirizzo linguistico (liceo)	580	63,7%
		Indirizzo informatica e telecomunicazioni	3420	54,5%
		Indirizzo turismo, enogastronomia e ospitalità	2820	42,2%
ITS Academy	competenze digitali	Nuove tecnologie per il made in Italy - agroalimentare	460	100,0%
		Mobilità sostenibile	70	87,5%
		Tecnologie della informazione e della comunicazione	1540	49,2%
	capacità di applicare tecnologie 4.0	Efficienza energetica	200	71,4%
		Nuove tecnologie per il made in Italy - meccanica	630	45,7%
		Tecnologie della informazione e della comunicazione	1030	40,1%
	capacità matematiche e informatiche	Efficienza energetica	180	75,0%
		Nuove tecnologie per il made in Italy - marketing e sostenibilità	140	58,3%
		Tecnologie della informazione e della comunicazione	1220	50,4%

Livello universitario	competenze digitali	Indirizzo politico-sociale	2160	46,2%
		Indirizzo statistico	620	45,3%
		Indirizzo giuridico	720	37,3%
	capacità di applicare tecnologie 4.0	Indirizzo statistico	590	63,4%
		Indirizzo politico-sociale	1290	56,3%
		Indirizzo scienze della terra	20	50,0%
	capacità matematiche e informatiche	Indirizzo psicologico	270	65,9%
		Indirizzo politico-sociale	1270	63,5%
		Indirizzo statistico	600	53,1%

Fonte: elaborazione Polis-Lombardia su dati Excelsior

3.3 Cenni al livello di istruzione e di formazione dei giovani lombardi

I rapidi e continui cambiamenti che caratterizzano il mercato del lavoro – come la digitalizzazione e l’avvento dell’intelligenza artificiale – impongono un costante aggiornamento delle competenze e investimento in istruzione e formazione.

L’elevato tasso di abbandono scolastico e la limitata percentuale di giovani in possesso di titoli di istruzione terziaria rappresentano fattori di fragilità sia a livello regionale che nazionale, ed evidenziano la necessità di un impegno pubblico maggiore nella formazione dei giovani, quale diritto inalienabile di ogni individuo e risorsa imprescindibile per rafforzare la competitività e la capacità di innovazione del nostro Paese.

La Lombardia da questo punto di vista presenta andamenti positivi.

Il **tasso di abbandono scolastico** è in forte riduzione negli ultimi anni. Nel 2023, il 7,8% dei giovani tra i 18 e 24 anni ha abbandonato gli studi prima di aver conseguito il diploma di scuola secondaria superiore, una quota inferiore non solo rispetto alla media italiana (10,5%), ma anche a quella europea (9,5%), grazie alla significativa riduzione registrata nell’ultimo quinquennio (-3,5 p.p.), molto maggiore di quella registrata a livello nazionale (-2,8 p.p.) ed europeo (-0,6 p.p.). Per la Lombardia, ciò si è tradotto nel superamento di due importanti obiettivi: il 10,2% fissato dal PNRR per il 2026 e il target europeo del 9% entro il 2030 (Figura 12).

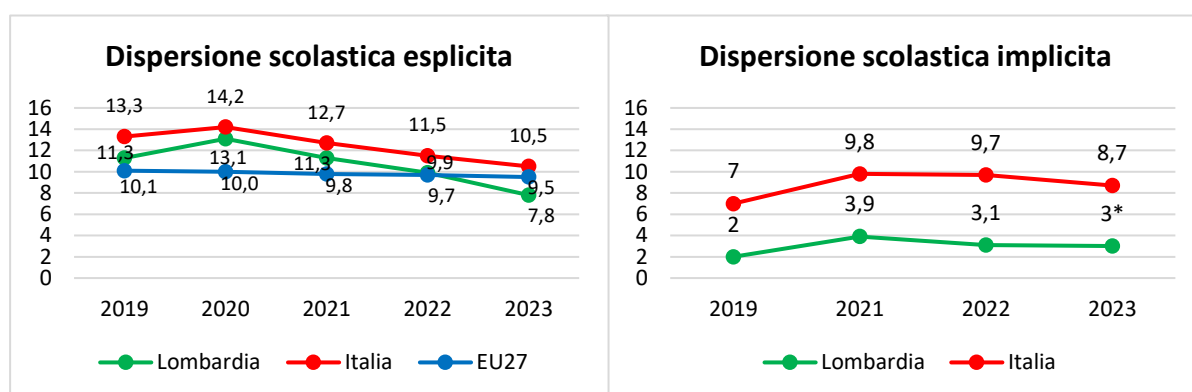
L’indicatore della **dispersione implicita o nascosta** (Ricci, 2019)⁵, che misura la quota di studenti che, pur conseguendo formalmente un diploma di scuola superiore, terminano il percorso scolastico con competenze inferiori a quelle minime richieste, evidenzia invece una crescita rispetto al 2019 sia a livello nazionale che regionale, ma una quota molto inferiore in Lombardia

⁵ La dispersione implicita o nascosta è misurata dalla quota di studenti che, pur conseguendo formalmente un diploma di scuola superiore, terminano il percorso scolastico con competenze nettamente inferiori rispetto a quelle attese dagli standard nazionali di apprendimento, almeno in una delle tre materie valutate nelle prove INVALSI: livello 3 nelle prove INVALSI di Italiano e Matematica e livello B1 nella lettura e nell’ascolto in Inglese secondo il Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue (CEFR)).

e in calo dal 2021. Secondo i dati Eurostat e INVALSI, tale quota è infatti passata dal 2% al 3,9% nel 2021 (effetto pandemia) al 3%⁶ in Lombardia, rispetto ad una crescita dal 7% all' 8,7% in Italia.

La Lombardia, quindi, non solo ha già raggiunto i target fissati a livello nazionale ed europeo in merito all'indicatore di abbandono scolastico, ma registra anche livelli bassi e in calo dal 2021 della dispersione implicita.

Figura 12 – Quota di studenti (13 grado) che non hanno raggiunto le competenze minime richieste (dx) o che hanno abbandonato gli studi (sx). Lombardia, Italia e EU27 (2019- 2023)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati INVALSI e EUROSTAT

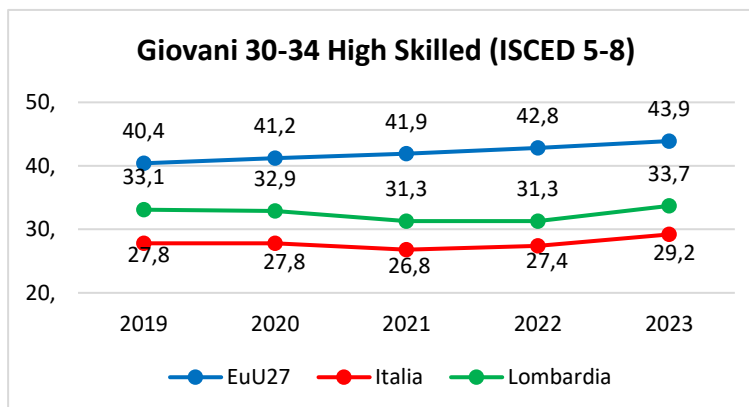
* Il dato relativo alla dispersione implicita in Lombardia nel 2023 non è presente nei dati pubblicati da INVALSI ma è definito sulla base dell'interpretazione della Figura 5.1.2.5 a pagina 116 del Rapporto Invalsi 2023.

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

L'istruzione terziaria è un fattore centrale sia per garantire un futuro più stabile e meno precario ai giovani, sia per migliorare la competitività delle imprese e del Paese a livello internazionale. La bassa percentuale di giovani laureati in Italia rispetto alla media europea rappresenta quindi un considerevole fattore di fragilità (Figura 13). Con il 29,2% di giovani tra i 30 e 34 anni con un titolo di istruzione terziaria nel 2023, l'Italia si colloca al penultimo posto per quota di giovani *high skilled*, seguito solo dalla Romania, contro una media europea del 43,9%. In tale quadro, la Lombardia si discosta dalla media italiana di +4,5 p.p. (33,7%) risultando però comunque inferiore alla media europea. In chiave dinamica, l'aumento dell'incidenza dei giovani 30-34enni altamente istruiti in Lombardia (+0,6 p.p., da 33,1% nel 2019 al 33,7 nel 2023) è stato meno forte rispetto a quanto si è verificato a livello nazionale (+1,4 p.p.) ed europeo (+3,5 p.p.).

⁶ Il dato relativo alla dispersione implicita in Lombardia nel 2023 non è presente nei dati pubblicati da INVALSI ma è definito sulla base dell'interpretazione della Figura 5.1.2.5 a pagina 116 del Rapporto Invalsi 2023. Link: [https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2023/Rilevazioni Nazionali/Rapporto/Rapporto%20Prove%20INVALSI%202023.pdf](https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2023/Rilevazioni_Nazionali/Rapporto/Rapporto%20Prove%20INVALSI%202023.pdf)

Figura 13 – Incidenza dei giovani con istruzione terziaria. Lombardia, Italia e EU27 (2019-2023)



Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su dati EUROSTAT

*I dati EU27 sono caratterizzati da una interruzione delle serie storiche nell'anno 2021

I percorsi formativi dei giovani lombardi

Nell'anno scolastico 2022/2023, in Lombardia si sono iscritti ai percorsi di scuola secondaria di secondo grado 392.297 studenti, con un aumento dell'1,4% rispetto all'anno scolastico 2020/2021. Tra le preferenze, il 51,8% degli studenti ha scelto i licei, con un forte interesse per l'indirizzo scientifico (12%), scientifico opzione scienze applicate (10,1%) e linguistico (6,8%). I percorsi tecnici hanno raccolto il 35,9% delle iscrizioni, mentre il 12,3% si è orientato verso i professionali. Rispetto alla media italiana, in Lombardia emerge una maggiore propensione verso i percorsi tecnici – scelti dal 30,7% degli studenti rispetto al 56,6% che opta per i licei a livello nazionale. Questo dato evidenzia l'importanza di un'offerta formativa in grado di coniugare tradizione liceale e percorsi più tecnici e professionalizzanti (dati MIUR).⁷

Guardando oltre la scuola secondaria, l'istruzione terziaria si configura come un elemento chiave per preparare i giovani alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione, sempre più orientato verso competenze specializzate e tecnologiche. L'evoluzione del sistema produttivo, guidata dalla digitalizzazione e dalle transizioni green, richiede figure professionali altamente formate, capaci di affrontare sfide complesse e di innovare. In questo contesto, percorsi come gli ITS Academy e le lauree universitarie rivestono un ruolo centrale, configurandosi come due facce di un sistema educativo in trasformazione, capace di coniugare le esigenze delle imprese con le aspirazioni dei giovani.

Gli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy), istituiti nel 2010 e dal 2022 riconosciuti come parte del Sistema Terziario di Istruzione Tecnologica Superiore, rappresentano un modello educativo innovativo e professionalizzante. Questi percorsi formativi, strettamente legati al tessuto produttivo locale, sono progettati per fornire competenze tecniche e tecnologiche avanzate in settori strategici come l'efficienza energetica, la mobilità sostenibile e le tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

⁷ <https://www.mim.gov.it/documents/20182/6739250/Scelta+percorsi+Scuole+secondarie+di+II+grado+per+Regione+a.s.+2022-2023.pdf/00b79ad1-c43b-9aa3-646d-912d4c1f6f82?t=1643973713137>

In Lombardia, regione leader nella promozione degli ITS, si concentra il 17,1% delle Fondazioni ITS italiane, con 25 istituti e 81 percorsi attivati⁸. Tra il 2017 e il 2022, il numero di iscritti lombardi è più che raddoppiato, passando da 981 a 2.032, con una crescita media annua del 41%.

L'approccio formativo degli ITS integra teoria e pratica, rispondendo in modo puntuale alle esigenze delle imprese e offrendo ai giovani diplomati opportunità di inserimento lavorativo stabili e promettenti. Circa il 70% delle ore di formazione è dedicato alla teoria in aula, mentre il restante 30% è riservato a stage in azienda, un modello che facilita l'ingresso diretto nel mercato del lavoro. Inoltre, il 77% dei docenti ITS in Lombardia proviene dal mondo delle imprese, una percentuale superiore alla media nazionale (73,7%), per garantire una formazione strettamente connessa alle necessità del mercato.

Nonostante le difficoltà segnalate dalle imprese nel reperire giovani formati dagli ITS con competenze adeguate (cfr paragrafo 3.2), l'87,6% dei diplomati ITS lombardi trova lavoro entro un anno dal completamento del percorso, con il 96,2% impiegato in ruoli coerenti con la formazione ricevuta (dati 2022, Banca dati Nazionale ITS Academy). Come precedentemente evidenziato, se da un lato le imprese dichiarano difficoltà a reperire giovani con competenze adeguate evidenziando la necessità di migliorare i percorsi formativi alle esigenze del territorio, dall'altro la Lombardia si distingue comunque per un elevato grado di efficacia dei propri percorsi ITS, in particolare per le aree tecnologiche di Efficienza energetica, Nuove tecnologie della vita, Sistema casa, Servizi alle imprese e le Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Parallelamente, il sistema universitario rimane una scelta cruciale per chi cerca una formazione più ampia e teorica. Nel 2022/2023, in Lombardia si contano 332.171 iscritti alle università lombarde, pari al 17,4% del totale nazionale, con un aumento del 28,8% rispetto all'anno accademico 2014/2015. L'offerta formativa si concentra su indirizzi particolarmente richiesti dal mercato, come il settore economico, l'ingegneria industriale e dell'informazione e il medico-sanitario e farmaceutico.

Come evidenzia la Tabella 5, gli indirizzi universitari più scelti dalle donne sono le scienze sociali, giornalismo e informazione (20%) e i percorsi legati a economia, amministrazione e diritto (19,3%). Per gli uomini, invece, le preferenze si concentrano su ingegneria (30,2%) e sui percorsi economici (21,1%).

Permangono percorsi di studio fortemente polarizzati dal punto di vista del genere. Le donne rappresentano la maggioranza negli ambiti dell'educazione (91,3%) e delle arti e discipline umanistiche (72,8%). Al contrario, gli indirizzi legati alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e all'ingegneria sono frequentati prevalentemente da uomini, con una presenza femminile del 16,3% nel primo caso e del 29,1% nel secondo. Questa tendenza evidenzia come gli ambiti STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) continuino ad essere scelti principalmente dagli uomini, mentre le donne prediligono percorsi legati alle materie più umanistiche.

⁸https://www.indire.it/wp-content/uploads/2024/03/Rapporto-Monitoraggio-nazionale-ITS_Academy-2024.pdf

Tabella 5 – Iscritti agli atenei lombardi per indirizzo, a.a. 2022/2023

Indirizzo universitario	Femmine	Maschi	Totale	Tasso di femminilizzazione
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	2.139	2.374	4.513	47,4
Arti e discipline umanistiche	31.852	11.871	43.723	72,8
Economia, amministrazione e diritto	35.459	31.412	66.871	53,0
Educazione	17.172	1.628	18.800	91,3
Ingegneria, produzione e costruzione	18.453	44.913	63.366	29,1
Salute e benessere	24.410	12.555	36.965	66,0
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC)	1.143	5.871	7.014	16,3
Scienze naturali, matematica e statistica	12.594	11.050	23.644	53,3
Servizi	3.642	6.008	9.650	37,7
Scienze sociali, giornalismo e informazione	36.622	21.003	57.625	63,6
Totale complessivo	183.486	148.685	332.171	55,2

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su Open Data, Ufficio Statistica, MUR

Questa tendenza si riflette anche nei dati sui laureati: nel 2023, il 44,2% dei laureati ha conseguito il titolo in ambiti economici e di ingegneria industriale e dell'informazione, settori chiave per lo sviluppo economico.

Le università lombarde dimostrano inoltre un'elevata capacità di attrazione e integrazione con il mercato del lavoro: nel 2022, il tasso di occupazione dei giovani tra i 20 e i 34 anni con un titolo terziario conseguito da 1 a 3 anni prima è dell'84,8%, superiore alla media nazionale del 74,6% (ISTAT).

L'integrazione tra percorsi ITS e università rappresenta una risposta diversificata ma complementare alle esigenze del mercato del lavoro. Gli ITS formano tecnici altamente specializzati, pronti a inserirsi immediatamente nel mondo del lavoro, mentre le università preparano figure professionali con competenze più ampie e flessibili. Entrambi i percorsi contribuiscono al rafforzamento del sistema produttivo, fornendo risorse umane qualificate e capaci di sostenere la competitività del Paese.

Inoltre, le collaborazioni emergenti tra ITS e università rappresentano una leva strategica per lo sviluppo economico e sociale (Bianchi et al., 2022). Una formazione di qualità non solo consente ai giovani di accedere a migliori opportunità lavorative, ma contribuisce a costruire un futuro più innovativo e competitivo per l'intero sistema produttivo italiano.

4 Le risposte: un cenno alle politiche regionali del lavoro e della formazione per i giovani

L'elevata diffusione del fenomeno NEET tra i giovani rappresenta una delle principali criticità del mercato del lavoro lombardo e nazionale nel confronto europeo e con le regioni più forti d'Europa.

Regione Lombardia ha attivato azioni formative per i giovani finalizzate a garantire un rapido inserimento occupazionale attraverso percorsi di alta formazione tecnica negli ambiti strategici dell'economia lombarda, con particolare attenzione a quelli legati alla cultura.

A livello regionale è stata poi data attuazione a programmi e misure nazionali di politica attiva del lavoro:

- Garanzia Giovani, che ha garantito ai giovani tra i 16 e i 29 anni opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati in funzione di bisogni individuali;
- Apprendistato, che rappresenta un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione giovanile, la cui caratteristica principale è il contenuto formativo che si dispiega durante tutta la durata del percorso;⁹
- Tirocini, che costituiscono una metodologia formativa (misura di politica attiva) finalizzata ad obiettivi di orientamento, occupabilità e inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Rappresentano un'esperienza temporanea di formazione e lavoro a cui possono accedere tutte le persone in età lavorativa, individuata per supportare l'inserimento lavorativo degli individui, in particolare dei giovani, e per sostenere le loro scelte professionali.¹⁰

Garanzia Giovani ha accresciuto la propria rilevanza in Lombardia e a livello nazionale come risposta alla crescita della già elevata quota di giovani NEET determinata dalla crisi pandemica, quando i giovani sono stati tra i più colpiti dalla crisi occupazionale e la chiusura delle scuole e la didattica a distanza hanno penalizzato proprio i giovani più a rischio di abbandono scolastico.

Il programma europeo “*Garanzia Giovani*”, lanciato dall'Unione Europea nel 2013¹¹ per offrire opportunità di orientamento, formazione e inserimento al lavoro attraverso percorsi personalizzati ai giovani NEET, giunto alla Fase II, in Lombardia è stato implementato nell'ambito del sistema dotale con l'obiettivo di garantire a tutti i giovani di età inferiore a 30 anni un'offerta qualitativamente valida di lavoro o un tirocinio entro un periodo di quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema d'istruzione formale.

⁹ Il contratto di apprendistato si articola in tre tipologie: i) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni, finalizzato a conseguire una delle predette qualificazioni in ambiente di lavoro; ii) apprendistato professionalizzante, per i giovani dai 18 ai 29 anni, finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale; iii) apprendistato di alta formazione e ricerca, per i giovani dai 18 ai 29 anni, finalizzato al conseguimento di titoli di studi universitari e dell'alta formazione.

¹⁰ Regione Lombardia disciplina i seguenti tirocini: Tirocini extracurricolari e Tirocini Curricolari. La Regione disciplina inoltre i tirocini finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione e i tirocini per persone straniere residenti fuori dall'Unione Europea.

¹¹ Raccomandazione del Consiglio del 22 aprile 2013 sull'istituzione di una garanzia per i giovani (2013/C 120/01).

Nella prima fase di attuazione, Garanzia Giovani in Lombardia aveva mostrato una buona capacità di intervento, con la presa in carico di una quota significativa di giovani NEET (oltre il 40%) e buoni esiti in termini di assunzioni e di tirocini attivati tra i giovani presi in carico. Secondo i dati ANPAL, più di 100.000 giovani hanno aderito alla Fase II di Garanzia Giovani in Lombardia. Si tratta, in oltre la metà dei casi, di giovani uomini (54,3% rispetto al 45,7% delle giovani donne) e, in poco meno della metà dei casi, di giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni (47,5%). I giovani presi in carico in Lombardia nell'ambito della Garanzia Giovani sono quasi 76 mila e rappresentano il 48,2% dei giovani NEET in Lombardia nel 2023 (totale 157mila, ISTAT forze lavoro), a testimonianza della buona capacità di presa in carico degli stessi tramite Garanzia Giovani - Fase II nella Regione. I giovani presi in carico hanno tutti usufruito dei servizi al lavoro, ovvero per tutti è stata prevista l'erogazione dei servizi di: 1-A "Accoglienza e informazioni sul programma", finalizzato a informare il giovane sulle opportunità e i servizi del Programma IOG attivi in Lombardia; 1-B "Accesso alla garanzia (presa in carico, colloquio individuale e *profiling*, consulenza orientativa)", finalizzato alla profilazione del giovane e all'elaborazione del Patto di servizio; 1-C "Orientamento specialistico o di II livello", finalizzato all'individuazione delle competenze possedute dal destinatario e alla costruzione di un progetto di sviluppo personale e professionale.

I **tirocini** rappresentano un altro importante strumento per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e la transizione dall'istruzione/formazione al lavoro. Da un lato, facilitano l'inserimento lavorativo e le scelte professionali dei giovani; dall'altro, rappresentano per le imprese un'occasione di primo contatto e conoscenza dei potenziali candidati a ricoprire un ruolo nell'organico aziendale.

La misura *GG Fase II - linea Multimisura* finanzia in particolare percorsi di formazione e di tirocinio in azienda, per qualificare o riconvertire il profilo professionale dei giovani NEET (*Not in Education, Employment or Training*) dai 16 ai 29 anni con difficoltà ad inserirsi nel mercato del lavoro o disoccupati. In particolare, all'interno dei panieri dei servizi erogabili, è data la possibilità di attivare un "Tirocinio extracurricolare", quale opportunità formativa *on the job*.

L'*Avviso Dote Unica Lavoro* ha previsto, fra gli altri, l'avvio di attività di Tirocinio (alternativo all'inserimento lavorativo), definito come "percorso a risultato" in quanto direttamente funzionale all'ingresso nel mercato del lavoro. Il percorso di tirocinio ha previsto il servizio di Promozione e Accompagnamento al tirocinio ed è rappresentato dalle attività che conducono una persona in condizioni di elevata difficoltà nella ricerca di occupazione (fascia 4 - molto alta), all'attivazione e alla conclusione di un unico tirocinio extracurricolare in azienda, funzionale ad accrescere la propria esperienza professionale e le proprie competenze.

La Lombardia, tra le regioni più avanzate d'Europa, si trova a fronteggiare sfide che stanno trasformando il suo tessuto socioeconomico. La digitalizzazione e la transizione ecologica, due dei principali motori di cambiamento, richiedono un rapido adeguamento delle competenze tecniche per svolgere le nuove professioni. Come visto nei paragrafi precedenti le competenze maggiormente richieste nel mondo del lavoro saranno quelle inerenti al mondo digitale e alla transizione ecologica, tenendo anche presente gli obiettivi strategici del piano Next Generation EU.

Mentre alcune professioni tradizionali, specialmente quelle legate a mansioni ripetitive, rischiano di scomparire, stanno emergendo nuove figure: spiccano quelle legate all'analisi dei dati, alla sicurezza informatica, all'intelligenza artificiale e alla gestione delle piattaforme digitali. In parallelo, settori come le energie rinnovabili e quello sanitario, spinti dall'uso delle tecnologie avanzate, offrono nuove opportunità di lavoro.

In questo contesto in rapida evoluzione, Regione Lombardia si pone come modello nella creazione e nella valorizzazione delle competenze, promuovendo un sistema di formazione, che sa rispondere alle esigenze del mercato. Infatti, il governo regionale ha intrapreso azioni concrete per intercettare i soggetti inattivi, offrendo misure di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro. Un'attenzione particolare viene riservata alla creazione di percorsi formativi che coniughino competenze tecniche, scientifiche e umanistiche, con l'obiettivo di formare professionisti completi e capaci di affrontare le sfide di un futuro sempre più complesso. La filiera formativa della Lombardia, la più sviluppata in Italia, è un pilastro fondamentale per la creazione di nuove competenze.

Regione Lombardia già da tempo garantisce a chi sceglie i corsi di istruzione e formazione professionale la possibilità di intraprendere un percorso di alta specializzazione che si declina in una serie di tappe collegate (Qualifica IeFP, Diploma IeFP, Certificato IFTS, Diploma ITS), una “filiera professionalizzante” che consente a chi la sceglie di costruire le competenze richieste per entrare subito nel mercato del lavoro.

Con DGR n. XII/1655 del 21/12/2023, Regione Lombardia ha più recentemente definito le prime linee di attuazione della sperimentazione nazionale delle filiere formative tecnologico-professionali in Regione Lombardia a partire dall'anno formativo 2024/2025, dando di fatto continuità anche in questa direzione ad un'offerta formativa integrata. Questo provvedimento ha previsto la raccolta, tramite una manifestazione di interesse, delle adesioni da parte degli enti di formazione accreditati, che prevedevano l'erogazione di un percorso di IeFP nell'a.s. 2024/2025, per selezionare le reti nell'ambito delle quali avviare percorsi formativi coerenti con la sperimentazione prevista nell'ambito del D.M. 240/2023¹². L'iter di attivazione dell'offerta formativa nell'ambito della sperimentazione è stato articolato in tre fasi: i) approvazione dell'elenco delle reti; ii) approvazione delle filiere tecnologico-professionali ammissibili nell'ambito della sperimentazione nazionale; iii) avvio e finanziamento dei percorsi.

La Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile della Lombardia, elaborata da Regione Lombardia, con il supporto del centro di ricerca Polis-Lombardia e di Fondazione Lombardia per l'Ambiente, definisce gli “Obiettivi Strategici” articolati in cinque macro-aree strategiche (MAS) che coprono l'intero spettro delle competenze di Regione, una delle quali è “Istruzione, formazione, lavoro”. Per quel che riguarda l'istruzione, sia scolastica che terziaria, Regione Lombardia ha scelto di promuovere l'istruzione scolastica e professionale in quanto condizione prioritaria per la crescita del potenziale umano, la realizzazione personale dei cittadini, la creazione di uno sviluppo economico e duraturo, lo sviluppo dell'innovazione tecnologica e sociale. Ciò richiede per la Lombardia il perseguimento di specifici obiettivi di lungo periodo, quali la riduzione della dispersione scolastica, la promozione del raccordo tra istruzione scolastica e formazione professionale, la promozione e il rafforzamento dell'istruzione terziaria superiore. Il

¹² Oltre che dell'avviso approvato con Decreto Dipartimentale del Ministero dell'Istruzione e del Merito n. 2608 del 7 dicembre 2023.

rafforzamento dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, sia nella sua componente degli Istituti Professionali che della Formazione professionale regionale, punta invece ad un duplice obiettivo strategico: i) rispondere alle crescenti richieste del mondo produttivo lombardo che evidenziano da anni la carenza di alcune professionalità tecniche e operative; ii) offrire opportunità per un veloce inserimento nel mercato del lavoro a giovani e adulti, più propensi all'apprendimento di competenze pratiche specialistiche finalizzate al raggiungimento di una qualifica professionale. Questo duplice obiettivo ha indotto la Regione, da un lato, a prevedere il consolidamento del sistema di Istruzione Tecnica Superiore – che garantisce una formazione fortemente professionalizzante basata sullo sviluppo delle capacità e delle competenze, comprese le *soft-skills* e le competenze digitali – e dall'altro, a promuovere l'apprendimento permanente degli adulti. Quest'ultimo favorisce l'aggiornamento continuo delle conoscenze e la possibilità di apprendere e sviluppare nuove competenze e capacità, oltre a sviluppare le competenze per l'apprendimento creativo orientato all'innovazione, nell'ambito delle quali le conoscenze digitali applicate e la capacità di utilizzo di dispositivi tecnologici rappresentano una delle competenze più richieste nel mercato del lavoro, oltre che un fattore di inclusione sociale.

Inoltre, Regione Lombardia è la prima regione ad avviare la sperimentazione delle Filiere Tecnologiche-Professionali “4+2”, dotate di una programmazione chiara e di alta qualità, frutto di collaborazione tra tutti gli enti coinvolti. Questi corsi quadriennali, strettamente legati al mondo produttivo, offrono agli studenti la possibilità di specializzarsi presso gli ITS Academy o di entrare direttamente nel mercato del lavoro, con competenze altamente richieste dalle aziende. Per garantire che la formazione sia effettivamente allineata alle esigenze del mercato del lavoro, non basta offrire percorsi educativi di qualità: è fondamentale anche accompagnare i giovani nel loro percorso di scelta professionale. In questo contesto, Regione Lombardia ha sviluppato strumenti innovativi come la web app LabLab¹³, pensata per prevenire il *mismatch* tra competenze e mercato del lavoro.

L'introduzione di LabLab facilita l'operato dei Centri per l'impiego nell'orientamento dei giovani, promuovendo strumenti regionali innovativi che consentono di connettersi con le imprese e rispondendo a una modernizzazione dei servizi pubblici, resa possibile grazie al piano di potenziamento sostenuto con risorse europee del PNRR. LabLab offre ai ragazzi la possibilità di vivere esperienze dirette nelle aziende del territorio, facilitando il dialogo tra il mondo della formazione e quello imprenditoriale. L'obiettivo è fornire ai giovani gli strumenti necessari per affrontare con successo il futuro lavorativo, allineando le loro aspirazioni con le reali opportunità di lavoro. LabLab è la piattaforma digitale, semplice e intuitiva, creata da Regione Lombardia per favorire l'incontro di diversi bisogni.

Da un lato, gli studenti possono finalmente “toccare con mano” i diversi lavori, immergendosi in un contesto lavorativo “vero” e contribuendo in modo concreto alla scelta del proprio futuro. Dall'altro, offre alle imprese la possibilità di incontrare giovani talenti da motivare ed aiutare a diminuire il divario tra le esigenze aziendali e l'offerta di competenze che continua ad aumentare. Con LabLab, le scuole possono offrire ai propri studenti la possibilità di esplorare le opportunità offerte dal mondo del lavoro, mentre le famiglie possono essere certe che i propri figli abbiano

¹³ <https://lablab.regione.lombardia.it/>

le giuste occasioni per esplorare in sicurezza le opportunità di costruzione del proprio futuro professionale.

In un panorama lavorativo in continua evoluzione, l'impegno in Lombardia nel promuovere formazione, competenze e orientamento rappresenta un modello di riferimento per preparare le nuove generazioni alle sfide del futuro, sostenendo al contempo la competitività.

A livello più generale da segnalare anche la legge regionale N.4 del 31 marzo 2022 denominata *“La Lombardia è dei giovani”*, la prima legge quadro sui giovani. Definisce i giovani come *“risorsa essenziale per lo sviluppo sociale ed economico e concorre a promuovere a loro favore politiche e interventi specifici a carattere settoriale e trasversale”*. Le finalità citate sono complessivamente 23, tra le parole chiave troviamo: promuovere l'autonomia e il protagonismo dei giovani; promuovere misure di inclusione sociale e di contrasto alle povertà educative e relazionali; sostenere le pari opportunità e la meritocrazia; sostenere l'inserimento lavorativo e l'autoimprenditorialità; sostenere l'autonomia abitativa; promuovere l'impegno civile; promuovere le condizioni affinché i giovani possano esprimere il loro potenziale; coinvolgere i giovani nella valutazione delle politiche; promuovere il loro benessere psicofisico (art.1). La legge prevede inoltre (artt.2-8):

- l'individuazione del **Piano per i giovani**, per definire indirizzi, priorità e strategia d'azione a livello regionale, prevedendo due documenti, in una prospettiva annuale e triennale;
- la specifica del **ruolo dei Comuni**, in forma singola o associata, chiamati a concorrere al raggiungimento degli obiettivi sopra definiti, realizzando progettualità specifiche, favorendo la creazione di spazi e occasioni di confronto e garantendo i servizi di informazione e orientamento previsti dalla normativa stessa;
- Istituzione, presso la Giunta regionale, dell'**Osservatorio regionale sulla condizione giovanile**, operativo da luglio 2022 in raccordo con l'Istituto regionale di ricerca Polis-Lombardia;
- Istituzione del **Forum dei giovani** (le indicazioni specifiche sulla sua composizione sono state approvate dalla DGR 7705/2022), inteso come *“sede privilegiata di ascolto, nonché di proposta e valutazione delle politiche e delle misure di intervento regionale a favore dei giovani”*;
- al fine di garantire il diritto all'informazione e pari opportunità di accesso ai servizi informativi e di orientamento, vengono rilanciati i servizi **Informagiovani**, di competenza comunale;
- viene infine preventivata una **strategia comunicativa**, basata principalmente su una piattaforma web dedicata e sull'utilizzo dei social, nonché di un **premio regionale** per valorizzare il protagonismo giovanile.

I progetti coinvolgono partenariati territoriali composti da almeno 4 soggetti, di cui un capofila individuato tra i Comuni, le Comunità Montane e le Unioni di Comuni o le Aziende speciali capofila di Ambito territoriale. Sono stati presentati 72 progetti, 56 quelli finanziati per un totale di 368 partner coinvolti nella e una stima di circa 65 mila giovani coinvolti.

dicembre 2024



GIOVANI E MERCATO DEL LAVORO IN LOMBARDIA: SFIDE, OPPORTUNITÀ E POLITICHE

625.403

occupati 15-29 anni

350.230 uomini
275.173 donne

88.455

giovani NEET di 15-24

38.825 attivi (4,0%)
49.630 inattivi (5,1%)

339.430

entrate programmate di giovani under 30 nel 2023

Le politiche regionali

TASSO DI OCCUPAZIONE

TOTALE

42,5%



+1,6 p.p. sul 2019

DONNE

38,7%



+2,6 p.p. sul 2019

UOMINI

45,9%



+0,5 p.p. sul 2019

NEET rate

TOTALE

9,1%



-3,5 p.p. sul 2019

DONNE

9,0%



-4,3 p.p. sul 2019

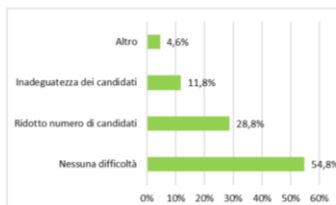
UOMINI

9,1%



-2,8 p.p. sul 2019

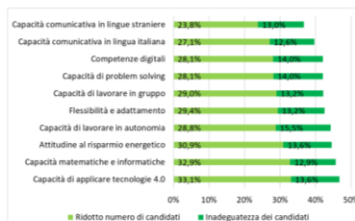
Difficoltà di reperimento delle entrate programmate



Fonte: elaborazione Polis su dati Excelsior

Nel 2023, per ben il 45,2% delle **entrate programmate under 30** le imprese lombarde hanno dichiarato di avere avuto difficoltà nel reperimento, nel 28,8% dei casi difficoltà per carenza di candidati e nell'11,8% per l'inadeguatezza delle loro competenze rispetto a quelle richieste (*skill mismatch*).

Le competenze più complesse da reperire includono la padronanza nell'uso delle tecnologie 4.0, quelle matematiche e informatiche e l'attitudine verso la sostenibilità ambientale e il risparmio energetico, aspetti che rappresentano vere e proprie sfide per il mercato del lavoro contemporaneo.



Fonte: elaborazione Polis su dati Excelsior



GARANZIA GIOVANI



TIROCINIO



APPRENDISTATO



L. R. 4/2022 "La Lombardia è dei giovani"

- Osservatorio regionale sulla condizione giovanile
- Forum dei giovani
- Servizio Informagiovani



FILIERA PROFESSIONALIZZANTE

- Qualifica IeFP - Diploma IeFP - Certificato IFTS - Diploma ITS

Riferimenti

Bianchi, P. et al. (2022), *La sfida degli ITS Academy, La riforma degli ITS per i giovani, il lavoro, il rilancio del Paese*, Fondazione A.J. Zaninoni, Bergamo.

CNG, AIG, Eures (2024), *Giovani 2024: il bilancio di una generazione*, Eures Ricerche Economiche e Sociali, Roma.

Indire (2024) Sistema terziario di istruzione tecnologica superiore. Rapporto nazionale, Indiree, Roma

INVALSI (2023) Rapporto Invalsi 2023, INVALSI, Roma.

Lucifora, C. (2024), *L'impatto dell'intelligenza artificiale su occupazioni e professioni (2/2024)*, PoliS-Lombardia, Milano.

PoliS-Lombardia (2024), *Dati e analisi sul mercato del lavoro e istruzione in Lombardia - 2023*, PoliS-Lombardia, Milano (in fase di pubblicazione).

Ricci, R. (2019), *La dispersione scolastica implicita. La dispersione scolastica implicita*, 41-48.

UnionCamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior (2023), *Le competenze digitali. Analisi della domanda di competenze digitali nelle imprese, indagine 2023*, UnionCamere, Roma.

Tabella A.1 – Occupati 15-34 per settore di attività economica e professione – 2019 e 2023
(valori assoluti e %)

	2019		2023		Variazione 2019-2023	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	p.p.
TOTALE						
Attività economica						
Agricoltura	12.691	1,2%	11.842	1,1%	-848	-0,1
Industria in s.s.	262.846	25,2%	258.286	23,7%	-4.559	-1,5
Costruzioni	46.570	4,5%	61.206	5,6%	14.636	1,2
Commercio	155.551	14,9%	149.264	13,7%	-6.287	-1,2
Altre attività di servizi	565.955	54,2%	607.570	55,8%	41.615	1,6
Professioni						
Qualificate e tecniche	372.400	35,7%	411.162	37,8%	38.761	2,1
Esecutive nel commercio e nei servizi	372.153	35,7%	364.736	33,5%	-7.417	-2,1
Operai e artigiani	205.457	19,7%	229.104	21,1%	23.646	1,4
Personale non qualificato	91.511	8,8%	77.704	7,1%	-13.807	-1,6
Forze armate	2.091	0,2%	5.464	0,5%	3.373	0,3
Totale	1.043.612	100,0%	1.088.169	100,0%	44.557	
MASCHI						
Attività economica						
Agricoltura	10.663	1,8%	8.639	1,4%	-2.024	-0,4
Industria in s.s.	188.468	32,1%	193.097	32,0%	4.630	-0,2
Costruzioni	42.462	7,2%	51.365	8,5%	8.903	1,3
Commercio	80.419	13,7%	72.613	12,0%	-7.806	-1,7
Altre attività di servizi	264.991	45,1%	278.560	46,1%	13.569	1,0
Professioni						
Qualificate e tecniche	206.931	35,3%	222.374	36,8%	15.443	1,5
Esecutive nel commercio e nei servizi	140.379	23,9%	125.627	20,8%	-14.751	-3,1
Operai e artigiani	177.998	30,3%	199.394	33,0%	21.395	2,7
Personale non qualificato	59.827	10,2%	52.796	8,7%	-7.031	-1,5
Forze armate	1.867	0,3%	4.084	0,7%	2.217	0,4
Totale	587.002	100,0%	604.274	100,0%	17.273	
FEMMINE						
Attività economica						
Agricoltura	2.028	0,4%	3.203	0,7%	1.175	0,2
Industria in s.s.	74.378	16,3%	65.189	13,5%	-9.189	-2,8
Costruzioni	4.108	0,9%	9.841	2,0%	5.733	1,1
Commercio	75.132	16,5%	76.651	15,8%	1.519	-0,6
Altre attività di servizi	300.964	65,9%	329.010	68,0%	28.047	2,1
Professioni						
Qualificate e tecniche	165.469	36,2%	188.788	39,0%	23.319	2,8
Esecutive nel commercio e nei servizi	231.774	50,8%	239.109	49,4%	7.335	-1,3
Operai e artigiani	27.459	6,0%	29.710	6,1%	2.251	0,1
Personale non qualificato	31.684	6,9%	24.908	5,1%	-6.776	-1,8
Forze armate	224	0,0%	1.380	0,3%	1.156	0,2
Totale	456.610	100,0%	483.894	100,0%	27.284	

* Professioni qualificate e tecniche (gruppi I-II-III della “Classificazioni delle professioni 2011”), esecutive nel commercio e nei servizi (IV-V), operai e artigiani (VI-VII), professioni non qualificate (VIII) e forze armate (IX).

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

T

Tabella A.2 – Occupati 15-24 per settore di attività economica e professione – 2019 e 2023
(valori assoluti e %)

	2019		2023		Variazione 2019-2023	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	p.p.
TOTALE						
Attività economica						
Agricoltura	3.298	1,5%	3.816	1,5%	518	0,1
Industria in s.s.	67.723	30,0%	56.425	22,8%	-11.299	-7,2
Costruzioni	10.091	4,5%	17.529	7,1%	7.438	2,6
Commercio	36.533	16,2%	43.306	17,5%	6.773	1,3
Altre attività di servizi	108.226	47,9%	126.602	51,1%	18.375	3,2
Professioni						
Qualificate e tecniche	39.403	17,4%	50.592	20,4%	11.189	3,0
Esecutive nel commercio e nei servizi	106.081	47,0%	111.972	45,2%	5.891	-1,8
Operai e artigiani	55.112	24,4%	65.083	26,3%	9.971	1,9
Personale non qualificato	24.864	11,0%	19.170	7,7%	-5.694	-3,3
Forze armate	412	0,2%	862	0,3%	449	0,2
Totale	225.873	21,6%	247.678	100,0%	21.805	
MASCHI						
Attività economica						
Agricoltura	2.513	1,9%	3.312	2,3%	799	0,5
Industria in s.s.	51.568	38,3%	47.585	33,6%	-3.982	-4,8
Costruzioni	8.282	6,2%	16.499	11,6%	8.217	5,5
Commercio	19.428	14,4%	18.269	12,9%	-1.159	-1,5
Altre attività di servizi	52.843	39,2%	56.166	39,6%	3.323	0,4
Professioni						
Qualificate e tecniche	23.115	17,2%	28.861	20,3%	5.747	3,2
Esecutive nel commercio e nei servizi	46.149	34,3%	36.908	26,0%	-9.241	-8,3
Operai e artigiani	48.294	35,9%	60.897	42,9%	12.602	7,1
Personale non qualificato	16.745	12,4%	14.493	10,2%	-2.253	-2,2
Forze armate	330	0,2%	674	0,5%	344	0,2
Totale	134.633	100,0%	141.832	100,0%	7.199	
FEMMINE						
Attività economica						
Agricoltura	786	0,9%	504	0,5%	-282	-0,4
Industria in s.s.	16.156	17,7%	8.839	8,4%	-7.316	-9,4
Costruzioni	1.809	2,0%	1.030	1,0%	-779	-1,0
Commercio	17.106	18,7%	25.037	23,7%	7.932	4,9
Altre attività di servizi	55.384	60,7%	70.436	66,5%	15.052	5,8
Professioni						
Qualificate e tecniche	16.288	17,9%	21.731	20,5%	5.442	2,7
Esecutive nel commercio e nei servizi	59.933	65,7%	75.064	70,9%	15.132	5,2
Operai e artigiani	6.818	7,5%	4.186	4,0%	-2.631	-3,5
Personale non qualificato	8.119	8,9%	4.677	4,4%	-3.442	-4,5
Forze armate	82	0,1%	188	0,2%	106	0,1
Totale	91.240	100,0%	105.846	100,0%	14.607	

* Professioni qualificate e tecniche (gruppi I-II-III della “Classificazioni delle professioni 2011”), esecutive nel commercio e nei servizi (IV-V), operai e artigiani (VI-VII), professioni non qualificate (VIII) e forze armate (IX).

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

Tabella A.3 – Occupati 15-24 per tipologia lavorativa – 2019 e 2023 (valori assoluti e %)

	2019		2023		Variazione 2019-2023	
	v.a.	incidenza %	v.a.	incidenza %	v.a.	p.p.
TOTALE						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	61.490	27,2%	87.698	35,4%	26.209	8,2
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	8.484	3,8%	12.356	5,0%	3.871	1,2
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	17.685	7,8%	19.569	7,9%	1.884	0,1
<i>Autonomi part-time</i>	2.631	1,2%	3.514	1,4%	883	0,3
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	127.173	56,3%	110.632	44,7%	-16.541	-11,6
<i>Collaboratori</i>	8.410	3,7%	13.910	5,6%	5.500	1,9
Totale	225.873	100,0%	247.678	100,0%	21.805	
MASCHI						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	43.750	32,5%	59.208	41,7%	15.458	9,2
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	6.271	4,7%	10.307	7,3%	4.036	2,6
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	6.297	4,7%	6.810	4,8%	513	0,1
<i>Autonomi part-time</i>	2.407	1,8%	2.251	1,6%	-157	-0,2
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	72.282	53,7%	58.317	41,1%	-13.965	-12,6
<i>Collaboratori</i>	3.625	2,7%	4.939	3,5%	1.313	0,8
Totale	134.633	100,0%	141.832	100,0%	7.199	
FEMMINE						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	17.740	19,4%	28.490	26,9%	10.750	7,5
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	2.213	2,4%	2.048	1,9%	-165	-0,5
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	11.388	12,5%	12.758	12,1%	1.371	-0,4
<i>Autonomi part-time</i>	223	0,2%	1.263	1,2%	1.040	0,9
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	54.891	60,2%	52.314	49,4%	-2.577	-10,7
<i>Collaboratori</i>	4.784	5,2%	8.971	8,5%	4.187	3,2
Totale	91.240	100,0%	105.846	100,0%	14.607	

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

Tabella A.4 – Occupati 25-34 per settore di attività economica e professione – 2019 e 2023
(valori assoluti e %)

	2019		2023		Variazione 2019-2023	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	p.p.
TOTALE						
Attività economica						
Agricoltura	9.392	1,1%	8.026	1,0%	-1.366	-0,2
Industria in s.s.	195.122	23,9%	201.862	24,0%	6.739	0,2
Costruzioni	36.478	4,5%	43.677	5,2%	7.199	0,7
Commercio	119.018	14,6%	105.958	12,6%	-13.060	-1,9
Altre attività di servizi	457.728	56,0%	480.968	57,2%	23.240	1,2
Professioni						
Qualificate e tecniche	332.997	40,7%	360.570	42,9%	27.572	2,2
Esecutive nel commercio e nei servizi	266.071	32,5%	252.764	30,1%	-13.307	-2,5
Operai e artigiani	150.346	18,4%	164.021	19,5%	13.675	1,1
Personale non qualificato	66.647	8,2%	58.534	7,0%	-8.113	-1,2
Forze armate	1.678	0,2%	4.602	0,5%	2.924	0,3
Totale	817.739	100,0%	840.491	100,0%	22.752	
MASCHI						
Attività economica						
Agricoltura	8.150	1,8%	5.327	1,2%	-2.823	-0,6
Industria in s.s.	136.900	30,3%	145.512	31,5%	8.612	1,2
Costruzioni	34.180	7,6%	34.866	7,5%	687	0,0
Commercio	60.991	13,5%	54.344	11,8%	-6.647	-1,7
Altre attività di servizi	212.148	46,9%	222.393	48,1%	10.246	1,2
Professioni						
Qualificate e tecniche	183.817	40,6%	193.513	41,8%	9.696	1,2
Esecutive nel commercio e nei servizi	94.230	20,8%	88.720	19,2%	-5.510	-1,6
Operai e artigiani	129.704	28,7%	138.497	29,9%	8.793	1,3
Personale non qualificato	43.082	9,5%	38.303	8,3%	-4.779	-1,2
Forze armate	1.536	0,3%	3.410	0,7%	1.874	0,4
Totale	452.369	100,0%	462.443	100,0%	10.074	
FEMMINE						
Attività economica						
Agricoltura	1.242	0,3%	2.699	0,7%	1.457	0,4
Industria in s.s.	58.223	15,9%	56.350	14,9%	-1.873	-1,0
Costruzioni	2.299	0,6%	8.811	2,3%	6.512	1,7
Commercio	58.027	15,9%	51.614	13,7%	-6.413	-2,2
Altre attività di servizi	245.580	67,2%	258.575	68,4%	12.995	1,2
Professioni						
Qualificate e tecniche	149.181	40,8%	167.057	44,2%	17.876	3,4
Esecutive nel commercio e nei servizi	171.841	47,0%	164.044	43,4%	-7.797	-3,6
Operai e artigiani	20.642	5,6%	25.524	6,8%	4.882	1,1
Personale non qualificato	23.565	6,4%	20.231	5,4%	-3.334	-1,1
Forze armate	142	0,0%	1.192	0,3%	1.050	0,3
Totale	365.370	100,0%	378.048	100,0%	12.678	

* Professioni qualificate e tecniche (gruppi I-II-III della “Classificazioni delle professioni 2011”), esecutive nel commercio e nei servizi (IV-V), operai e artigiani (VI-VII), professioni non qualificate (VIII) e forze armate (IX).

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)

Tabella A.5 – Occupati 25-34 per tipologia lavorativa – 2019 e 2023 (valori assoluti e %)

	2019		2023		Variazione 2019-2023	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	p.p.
TOTALE						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	465.206	56,9%	538.043	64,0%	72.837	7,1
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	97.370	11,9%	88.218	10,5%	-9.152	-1,4
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	85.569	10,5%	64.787	7,7%	-20.782	-2,8
<i>Autonomi part-time</i>	14.995	1,8%	9.556	1,1%	-5.439	-0,7
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	143.433	17,5%	127.597	15,2%	-15.836	-2,4
<i>Collaboratori</i>	11.167	1,4%	12.290	1,5%	1.123	0,1
Totale	817.739	100,0%	840.491	100,0%	22.752	
MASCHI						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	287.574	63,6%	328.031	70,9%	40.457	7,4
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	65.682	14,5%	56.909	12,3%	-8.773	-2,2
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	19.815	4,4%	9.770	2,1%	-10.045	-2,3
<i>Autonomi part-time</i>	6.194	1,4%	3.346	0,7%	-2.848	-0,6
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	68.324	15,1%	58.762	12,7%	-9.562	-2,4
<i>Collaboratori</i>	4.779	1,1%	5.625	1,2%	846	0,2
Totale	452.369	100,0%	462.443	100,0%	10.074	
FEMMINE						
Standard						
<i>Dipendenti permanenti a tempo pieno</i>	177.633	48,6%	210.012	55,6%	32.380	6,9
<i>Autonomi a tempo pieno</i>	31.688	8,7%	31.309	8,3%	-378	-0,4
Parzialmente Standard						
<i>Dipendenti permanenti part-time</i>	65.753	18,0%	55.017	14,6%	-10.737	-3,4
<i>Autonomi part-time</i>	8.800	2,4%	6.210	1,6%	-2.591	-0,8
Atipici						
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	75.108	20,6%	68.835	18,2%	-6.274	-2,3
<i>Collaboratori</i>	6.388	1,7%	6.666	1,8%	278	0,0
Totale	365.370	100,0%	378.048	100,0%	12.678	

Fonte: elaborazioni Polis-Lombardia su microdati ISTAT (Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro)