

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

" LE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO POST PANDEMIA COVID 19"

SINTESI

In Lombardia la pandemia e le misure di contenimento adottate nel 2020 non sembrano aver penalizzato le donne più degli uomini, a differenza di quanto successo a livello nazionale. Questo dato sembra confermato anche per il 2021: in Lombardia, **la ripresa degli occupati è stata più robusta per le donne** (+1,2%), mentre il numero di occupati uomini è rimasto sostanzialmente invariato (-0,2%), in maniera analoga a quanto accaduto a livello nazionale (+0,4% per gli uomini e +1,2% per le donne). Il tasso di occupazione (15-64) femminile è aumentato nel 2021 (dal 58,6% del 2020 al 59,5%) per le donne e diminuito per gli uomini (dal 73,5% del 2020 al 73,6% per gli uomini), portando ad una **ulteriore riduzione del differenziale di genere**, arrivato a 13,9 pp (17,7 pp in Italia), che rimane però ancora su livelli elevati e molto superiori a quelli medi europei (9,9 pp). Tra le regioni del Nord, solo nelle Province autonome di Trento e Bolzano, in Valle d'Aosta, in Emilia-Romagna e in Friuli-Venezia Giulia, il tasso di occupazione femminile supera quello lombardo.

Gli effetti occupazionali della pandemia si sono abbattuti maggiormente sui lavoratori meno garantiti. **Nel 2021 alcune tipologie di occupati mostrano un netto miglioramento rispetto all'anno precedente**: si tratti dei lavoratori dipendenti, con contratti a tempo-pieno e con contratti a tempo determinato per quanto riguarda la componente femminile (rispettivamente +2,1%, +1,8% e +11,9%) e con lavoro a tempo parziale per la componente maschile (+3,5%). Ancora in calo i lavoratori autonomi: soprattutto tra le lavoratrici, che hanno subito una perdita del -4 % rispetto al 2020, rispetto al -3% maschile.

Non solo le donne hanno registrato un aumento più sostenuto dell'occupazione rispetto alla controparte maschile, ma hanno avuto **un'attivazione di contratti di lavoro superiore rispetto agli uomini**, nonostante continuino ad avere minori probabilità di stabilizzazione dei contratti esistenti. Nel corso del 2021 **permane infatti il divario di genere nella stabilizzazione contrattuale da contratti temporanei/a termine a contratti a tempo indeterminato**: le donne hanno subito un più marcato peggioramento nel tasso di trasformazione del proprio contratto di lavoro temporaneo (a intermittenza, stagionali, a termine, etc.) in un rapporto a tempo indeterminato (calate del 8,4% per le donne e del 5,8% per gli uomini).

Permane la difficoltà per le donne di conciliare lavoro e famiglia. La pandemia e il *lockdown* - con le conseguenti chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole - hanno infatti aggravato le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, in particolare per quanto riguarda le donne, su cui ricade maggiormente il lavoro di cura. Questo dato va letto congiuntamente a quello riguardante i servizi di cura per la prima infanzia da cui emerge come la Lombardia abbia negli ultimi otto anni registrato un calo della capacità ricettiva. La Lombardia nel 2020 (ultimo dato disponibile) ha registrato un calo importante della capacità ricettiva, collocandosi al tredicesimo posto tra le regioni italiane per tasso di copertura (sebbene al di sopra della media nazionale) e all'undicesimo posto per spesa pro capite dei comuni singoli e associati per i servizi socio educativi per la prima infanzia. Le difficoltà di conciliazione si traducono anche in un maggior ricorso al part-time delle donne. Nonostante il calo registrato nel lavoro part-time sia per il 2020 che per il 2021, permane elevato l'indice di **femminilizzazione del lavoro part-time**, che in Lombardia (3,4) si attesta su valori nettamente superiori alla media nazionale (2,5) come nel 2020. Sebbene il dato non sia confrontabile con gli anni precedenti a causa della revisione della definizione di occupati nell'Indagine Istatata sulle Forze di Lavoro, escludendo la quota di part-time involontario, le responsabilità di cura e familiari rappresentano ancora la principale motivazione nella scelta del part-time tra le donne in Lombardia (69%, rispetto al 70% nazionale), mentre riguarda solo il 23% degli uomini.

Altro tema riguarda il **maggior ricorso allo smart-working**, che è aumentato esponenzialmente durante la pandemia e ha riguardato in particolare le occupazioni impiegate, a prevalenza femminile. Dall'analisi dei micro-dati dell'Indagine sulle Forze di Lavoro si conferma per il 2021 un maggiore utilizzo del lavoro da casa (compreso telelavoro e smart-working) da parte delle donne: il 12,9% delle donne occupate ha dichiarato di aver lavorato da casa almeno la metà del tempo di lavoro (9,9% in Italia) contro il 10,1% degli uomini (7,1%).

In Lombardia, come in Italia e in Europa, la crisi pandemica ha comportato un aumento dell'inattività piuttosto che della disoccupazione, soprattutto nel periodo di lockdown per l'impossibilità di cercare un lavoro e per effetti di scoraggiamento. Nel corso del **2021 la disoccupazione è tornata a crescere**, a fronte del miglioramento del mercato del lavoro regionale. L'aumento della disoccupazione riguarda soprattutto le donne (+20%), mentre tra gli uomini i disoccupati aumentano del 15%, invertendo l'andamento dei due anni precedenti. In Lombardia, il divario di genere nel **tasso di disoccupazione (15-74)** rimane comunque più contenuto rispetto al dato italiano, ma superiore a quello europeo, e si attesta su livelli più bassi per entrambi i generi (5,3% per gli uomini, 6,6% per le donne) rispetto sia alla media italiana

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

che a quella UE, anche se l'aumento del tasso di disoccupazione tra gli uomini nel 2021 è stato più marcato di quello femminile.

Il miglioramento del mercato del lavoro è confermato anche dall'andamento **dell'inattività che - cresciuta nel 2020 soprattutto tra giovani e donne – torna a calare**, sebbene il divario rispetto ai livelli pre-crisi risulti ancora consistente per entrambe le componenti di genere. La riduzione degli inattivi ha maggiormente interessato la popolazione femminile (-1,7% rispetto al -1,3% maschile), una dinamica simile alla media nazionale. Diminuisce anche il **tasso di inattività (15-64)**, soprattutto femminile (dal 37,6% nel 2020 al 36,3% nel 2021, rispetto ad un calo dal 22,9% al 22,3% maschile), con una riduzione del gap di genere.

La pandemia e i lock-down hanno influito anche sulla partecipazione dei giovani ai percorsi scolastici e formativi, aumentando la dispersione scolastica e rischi occupazionali futuri dei giovani coinvolti. Nel 2021 (dato non confrontabile con gli anni precedenti) , i **giovani che hanno abbandonato precocemente il sistema di istruzione e formazione** sono l'11,3% in Lombardia rispetto al 12,7% nazionale e al 9,7% della UE27. Sebbene non sia ancora stato raggiunto il 10% fissato come target europeo nell'ambito della Strategia EU2020, la Lombardia ha superato il target italiano fissato al 15-16%, con risultati nettamente migliori per la componente femminile: la quota di ragazze che abbandonano è pari al 9,6%, contro il 12,9% dei ragazzi.

Sebbene le ragazze abbandonino precocemente gli studi in misura minore rispetto ai ragazzi, risultano maggiormente presenti tra i giovani non occupati che non sono impegnati né in istruzione né in formazione (NEET - *Not in Education, Employment and Training*). Il dato del 2021 - sebbene non confrontabile con gli anni precedenti poiché non è ancora stata rivista la serie storica – mostra **un'incidenza delle giovani NEET 15-29** al 20,5%, con un gap di genere di 4,2 pp a sfavore delle giovani donne. Questo significa che poco più di una giovane su 5, risulta del tutto esclusa sia dal lavoro che dalla formazione, un dato allarmante anche per il futuro, trattandosi di un fenomeno che erode competenze e occupabilità.

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

INTRODUZIONE

Scopo del presente focus tematico è fornire una rapida disamina della condizione femminile nel mercato del lavoro in Lombardia (in termini di occupazione, disoccupazione e inattività) nella prima fase post pandemica a confronto – ove possibile - rispetto alla situazione precedente. Il focus è strutturato in due parti: un’analisi dell’occupazione femminile (a confronto con quella maschile) nel 2021 e una analisi dei differenziali nei tassi di disoccupazione e inattività nello stesso periodo. Sono anche presenti due approfondimenti: uno sull’impatto della pandemia sui servizi di cura e uno sull’utilizzo dello smart-working con particolare riguardo alle differenze di genere.

Come esplicitato nel seguente Box 1, a partire dal 2021 è cambiata la definizione di occupato e persona in cerca di occupazione. In ottemperanza al Regolamento (UE) 2019/1700, Istat ha rivisto la serie storica dei dati regionali a partire dal 2018, rendendo non confrontabile questo dato con il periodo precedente¹. Inoltre, alcuni indicatori, come il tasso di giovani NEET o il tasso di mancata partecipazione o come la popolazione per titolo di studio a livello regionale o dati di partecipazione alle attività di formazione, non risultano ancora aggiornati su Istat o non presentano una serie storica revisionata per poter procedere ad una analisi comparativa con il periodo pre-Covid. In alcuni casi è possibile recuperare il dato regionale per il 2021 da Eurostat, che tuttavia non ha ancora provveduto alla revisione delle serie storiche per i dati regionali: per questo motivo, questi indicatori possono essere presentati solo per il 2021, ma non possono essere comparati con il periodo precedente. Anche gli indicatori costruiti partendo dai microdati pubblici rilasciati da Istat per il 2021 non possono essere confrontati con i periodi precedenti.

BOX 1 RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO: STIME E RICOSTRUZIONE DELLE SERIE STORICHE DEFINITIVE

Nel corso del 2021, la Rilevazione sulle forze di lavoro ha subito due cambiamenti importanti:

- i) l'entrata in vigore, dal 1° gennaio, del Regolamento europeo (UE) 2019/1700 che ha comportato modifiche definitorie e di questionario al fine di migliorare il grado di armonizzazione delle statistiche prodotte dai diversi Paesi dell’Unione Europea¹;
- ii) l'introduzione delle nuove stime della popolazione di individui e famiglie desunte dal Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, che hanno l'obiettivo di migliorare la qualità delle statistiche demografiche in termini di consistenza, composizione strutturale e ammontare degli eventi osservati, anche al fine di garantire che i risultati delle indagini campionarie siano rappresentativi della popolazione residente.

In particolare, il nuovo Regolamento ha richiesto - per quanto riguarda la rilevazione Forze di lavoro - di introdurre alcuni cambiamenti² anche sulla definizione di famiglia e la definizione di occupato utilizzando un nuovo questionario.

Per quanto riguarda **gli occupati, in sintesi, la durata dell’assenza dal lavoro (più o meno di 3 mesi) diviene il criterio prevalente per definire la condizione di occupato.**

Nella **precedente rilevazione** era classificato come occupato anche il dipendente assente da oltre 3 mesi che manteneva una retribuzione pari almeno al 50% (ad esempio, i cassaintegrati). Similmente il lavoratore indipendente assente dal lavoro era considerato occupato solo nel caso di attività momentaneamente sospesa e non definitivamente conclusa. Nella **nuova rilevazione** il lavoratore assente dal lavoro da più di tre mesi viene considerato non occupato – a prescindere dalla retribuzione se dipendente o dalla conclusione dell’attività se indipendente – a meno che non si tratti di:

- 1) assenza per maternità, malattia, part time verticale, formazione pagata dal datore di lavoro, congedo parentale se retribuito;
- 2) lavoratore stagionale che nel periodo di chiusura dichiara di svolgere attività relative al mantenimento, al rinnovo o alla prosecuzione dell’attività lavorativa, ad esempio per la manutenzione degli impianti (sono esclusi gli obblighi legali o amministrativi e le attività relative al pagamento delle tasse).

¹ Proprio per effetto delle revisioni, alcuni dei risultati presentati in questo focus potrebbero discostarsi da quelli del focus precedente.

² <https://www.istat.it/it/archivio/253095>

³ <https://www.istat.it/it/archivio/253446>

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Le differenze si concentrano su tre principali aspetti:

- i lavoratori in Cassa integrazione guadagni (Cig) non sono considerati occupati se l'assenza supera i 3 mesi;
- i lavoratori in congedo parentale sono classificati come occupati anche se l'assenza supera i 3 mesi e la retribuzione è inferiore al 50%;
- i lavoratori autonomi non sono considerati occupati se l'assenza supera i 3 mesi, anche se l'attività è solo momentaneamente sospesa.

A partire dal comunicato mensile relativo a gennaio-febbraio 2021 (diffuso il 6 aprile 2021) e dal comunicato trimestrale relativo al primo trimestre 2021 (diffuso l'11 giugno 2021), le stime basate sulla nuova indagine (riferite al 2021) sono state accompagnate da una ricostruzione provvisoria della serie storica dei principali indicatori sul mercato del lavoro tra il 2004 e il 2020 (disponibili in allegato ai comunicati stessi). Tale ricostruzione, che permetteva il confronto diretto dei dati 2021 con quelle degli anni precedenti, aveva natura provvisoria poiché teneva in considerazione solo l'impatto sulle stime dei nuovi criteri di identificazione degli occupati, ma era ancora basata sulla vecchia popolazione.

Con la pubblicazione dei risultati dell'Indagine sulle Forze di Lavoro relativi al quarto trimestre 2021 Istat ha ripreso la diffusione dei dati regionali, mettendo a disposizione per la prima volta le informazioni sul 2021 e rivedendo la serie storica a partire dal 2018. Si tratta di dati ancora parziali, ma che consentono di valutare le principali dinamiche che hanno interessato il mercato del lavoro regionale in questi anni di forti cambiamenti.

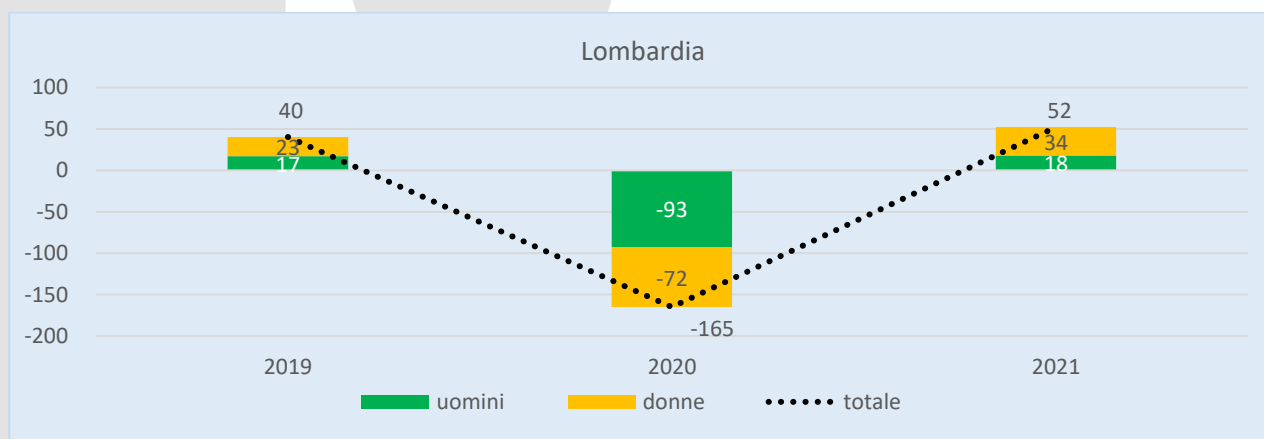
L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL PERIODO COVID

Una maggiore tenuta dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile

Gli indicatori disponibili hanno consentito di individuare le conseguenze del lock-down sull'economia e il mercato del lavoro regionale nel periodo 2019-2020, mentre gli effetti del post-emergenza cominciano ad essere registrati nel 2021 in conseguenza del venir meno delle politiche emergenziali di sostegno all'occupazione introdotti dal Governo, tra cui il blocco delle procedure di licenziamento, rimosso gradualmente nel corso dell'anno, e la sospensione dei vincoli sui contratti a termine disposti dal DL 87/2018 (decreto “dignità”).

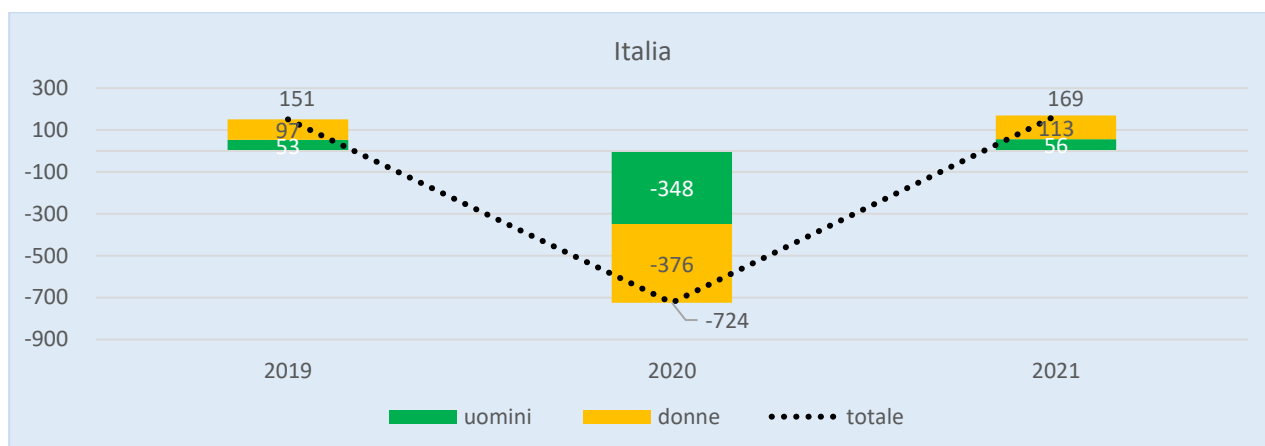
In Lombardia la pandemia e le misure di contenimento non sembrano aver penalizzato le donne più degli uomini, a differenza di quanto successo a livello nazionale. Questo dato sembra confermato anche per il 2021: come mostrato nella Figura 1, in Lombardia, **la ripresa degli occupati è stata più robusta per le donne (+1,2%)**, mentre il numero di occupati uomini è rimasto sostanzialmente invariato (-0,2%), in maniera analoga a quanto accaduto a livello nazionale (+0,4% per gli uomini e +1,2% per le donne).

Figura 1 – Variazione delle persone occupate (15+) rispetto all'anno precedente in Lombardia e in Italia, 2018-2020 (n.)



Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”



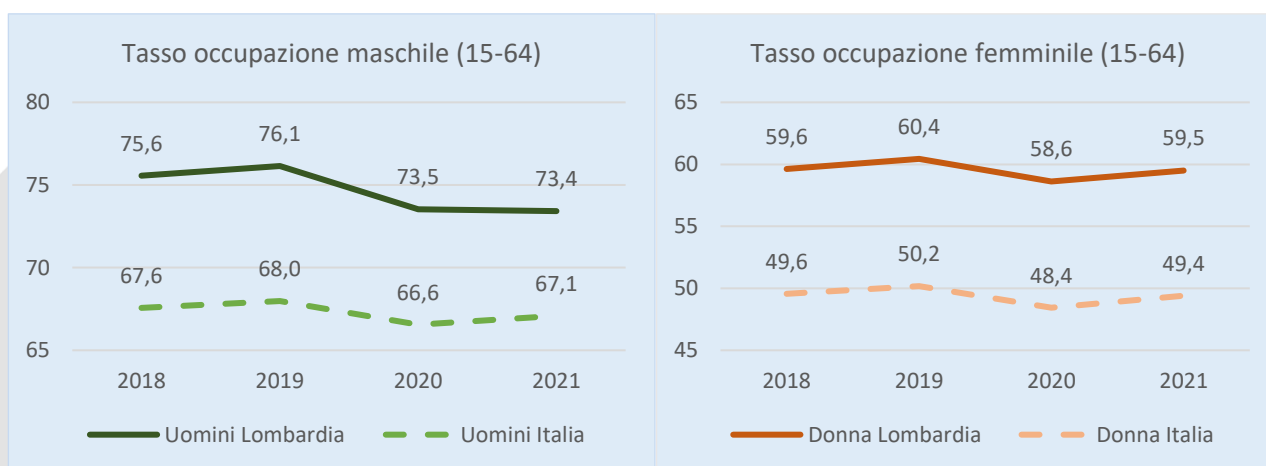
Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Il **tasso di occupazione (15-64)** femminile è aumentato nel 2021 passando dal 58,6% del 2020 al 59,5% per le donne, a fronte di un calo per gli uomini dal 73,5% del 2020 al 73,6% (Figura 2), con valori trimestrali, riportati nella Figura 3, tuttavia ancora al di sotto dello stesso periodo nel 2019.

Per le donne questo aumento nell'occupazione, seppur lieve, rappresenta un ritorno alla tendenza, interrotta nel 2020, di crescita del tasso di occupazione femminile a cui si è assistito a partire dal 2008.

Il differenziale di genere (U-D) si è ridotto, passando da 15,7 pp a 14,9 pp fra il 2019 ed il 2020 (quando invece aumenta in Italia da 17,8 pp a 18,1 pp) e ulteriormente nel 2021 arrivando a 13,9 pp (17,7 pp in Italia), pur restando su livelli elevati e molto superiori a quelli medi europei (9,9 pp). Tra le regioni del Nord, solo nelle Province autonome di Trento e Bolzano, in Valle d'Aosta, in Emilia-Romagna e in Friuli-Venezia Giulia, il tasso di occupazione femminile supera quello lombardo.

Figura 2 – Tasso di occupazione 15-64, Lombardia e Italia, 2018/2020 (%)

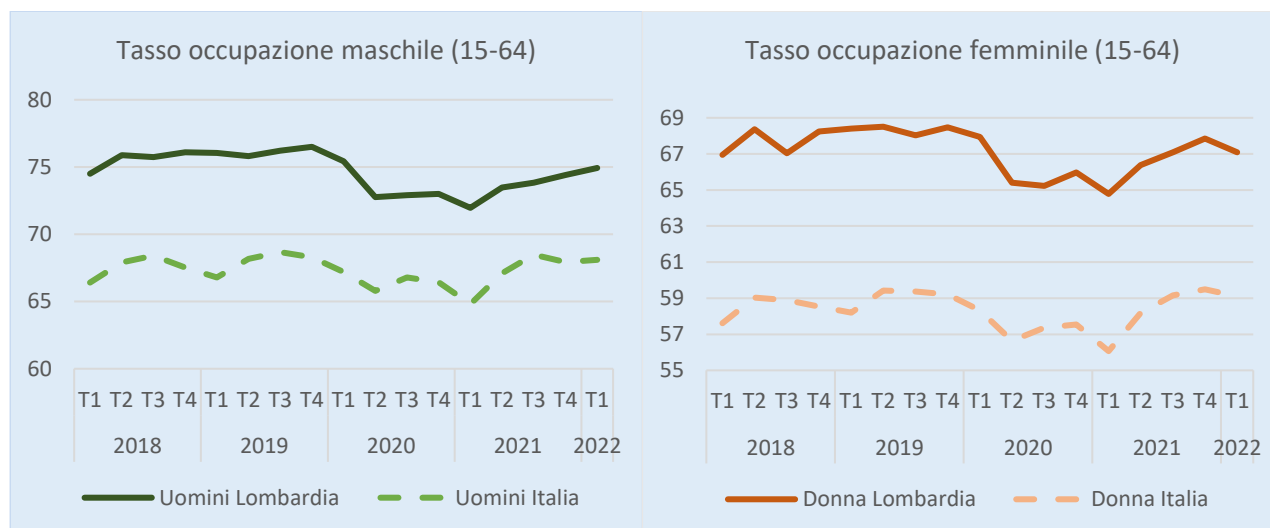


Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 3 – Tasso di occupazione 15-64, Lombardia e Italia, trimestri 2018/2022 (%)



Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

La riduzione dell'occupazione è stata contenuta dal blocco dei licenziamenti operativo durante tutto il 2020 e parte del 2021 (Decreto Cura Italia dal 17 marzo 2020⁴), e le imprese hanno fatto fronte alla crisi pandemica principalmente attraverso il ricorso ad una marcata riduzione delle ore lavorate e utilizzo della Cassa Integrazione e del Fondo di Solidarietà, estesi nel periodo Covid anche ad aziende e lavoratori precedentemente esclusi. Nel 2021, secondo i dati Inps, con la ripresa delle ore lavorate si assiste anche ad una brusca diminuzione dell'utilizzo della CIG, sebbene si sia mantenuto ad un livello ancora molto elevato rispetto al decennio pre-covid: il totale delle ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (CIG) è sceso più del 40 per cento rispetto al 2020 arrivando a 387 milioni di ore autorizzate. Il perdurare della ripresa delle attività nei primi mesi del 2022 ha propiziato un'ulteriore diminuzione a circa 5 milioni di ore mensili, si tratta comunque di un valore di circa il 50% più elevato rispetto ai primi mesi del 2020.⁵

Tuttavia, tali dati non permettono una distinzione fra uomini e donne.

Permane la contrazione del lavoro autonomo, soprattutto fra le donne, e il divario di genere nelle stabilizzazioni contrattuali

Gli effetti occupazionali della pandemia si sono abbattuti maggiormente sui lavoratori meno garantiti. Secondo i dati Istat delle Forze Lavoro, in Lombardia la perdita del lavoro nel 2020 ha riguardato soprattutto i lavoratori a termine (-66,6mila sul 2019, con un calo del 15%), e i lavoratori autonomi (-35,8mila, -4%). Mentre tra i lavoratori a termine il calo occupazionale è stato maggiore per gli uomini (-15,7%) rispetto alle donne (-14,3%), tra gli autonomi il calo ha riguardato maggiormente le lavoratrici, che hanno subito una perdita del -4,6%, rispetto al -3,7% maschile. È diminuita molto anche l'occupazione a tempo parziale (-6,1%, pari a 49mila occupati in meno rispetto al 2019), soprattutto tra gli uomini (-8,1% rispetto al -5,5% femminile).

Nel 2021 alcune tipologie di occupati mostrano un netto miglioramento rispetto all'anno precedente: si tratta dei lavoratori dipendenti, degli occupati con contratti a tempo-pieno e degli occupati con contratti a tempo determinato per quanto riguarda la componente femminile (rispettivamente +2,1%, +1,8% e +11,9%)

⁴ Il Decreto Sostegni-bis ha stabilito che, a partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIG Covid-19 non saranno più soggette al divieto di licenziamento, mantenendo invece la possibilità per le imprese di utilizzare la Cassa integrazione ordinaria, senza dover pagare le addizionali fino al 31 dicembre 2021, previo impegno a non licenziare. Tuttavia, con il decreto-legge n. 99 del 30 giugno 2021, è stata prevista una proroga dal 1° luglio al 31 ottobre, solo per le aziende del tessile, delle calzature e degli altri comparti della moda scelti dalla cabina di regia.

⁵ Sulla base dei dati mensili dell'Osservatorio INPS <https://www.inps.it/osservatoristatistici/5/74/45/o/305>

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 4 – Occupati (15+) in Lombardia per condizione professionale, orario e tipologia di contratto, 2019/ 2020 e 2020/2021 (variazione %)



I dati INPS mostrano che non solo le donne hanno registrato un aumento più sostenuto dell'occupazione rispetto alla controparte maschile, ma hanno avuto un'attivazione di contratti di lavoro superiore rispetto agli uomini, nonostante continuino ad essere caratterizzate da minori probabilità di stabilizzazione dei contratti esistenti. Nel corso del 2021 sono stati istituiti in Lombardia 779.075 **nuovi contratti di lavoro dipendente** per gli uomini, e 538.910 per le donne, con un aumento rispetto al 2020 del 33,4% per le donne e del 30,5% per gli uomini. La proporzione di donne dipendenti impiegate in **contratti atipici** (lavoro in somministrazione o intermittente) continua ad essere maggiore rispetto agli uomini e nel 2021 il divario si è ulteriormente allargato, soprattutto per quanto riguarda i contratti di somministrazione. L'aumento di nuovi contratti a **termine o a tempo indeterminato** ha infatti interessato in maniera diseguale uomini e donne: le donne in proporzione maggiore per i contratti a termine (31,6% vs 28%) e gli uomini per i contratti a tempo indeterminato (26,5% per le donne e 30,8% per gli uomini).

7

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Nel corso del 2021 permane il divario di genere anche nella stabilizzazione contrattuale: le donne hanno subito un più marcato peggioramento nel tasso di trasformazione del proprio contratto di lavoro dipendente in un rapporto a tempo indeterminato, sebbene per alcune tipologie contrattuali siano stati registrati dei miglioramenti, pur sempre inferiori a quelli maschili. In totale, le **trasformazioni dei rapporti di lavoro in tempo indeterminato** rispetto al 2020 sono calate del 8,4% per le donne e del 5,8% per gli uomini. Il divario è determinato soprattutto da un calo più accentuato nella probabilità di passare al tempo indeterminato per le donne impiegate con contratti a termine (-15,1%, rispetto a -12,3% per gli uomini) o intermittenti (-12,9%, rispetto a -2,3% per gli uomini).

Di nuovo in aumento **le cessazioni**, in conseguenza del progressivo sblocco dei licenziamenti. Rispetto al 2020, infatti, in Lombardia si registrano aumenti delle cessazioni dei rapporti di lavoro per tutte le tipologie. Gli aumenti hanno riguardato in misura minore le donne rispetto agli uomini, con l'eccezione dei rapporti in somministrazione e dei contratti di lavoro intermittente.

Tabella 1 - Nuovi rapporti, Trasformazioni e Cessazioni di rapporti di lavoro subordinato per genere in Lombardia, 2021

Assunzioni	Anno 2021				2021/2020	
	Donne	Uomini	Donne %	Uomini %	Var donne %	Var uomini %
A tempo indeterminato	95.609	176.668	17,7%	22,7%	26,5%	30,8%
A termine	204.560	321.441	38,0%	41,3%	31,6%	28,0%
In apprendistato	25.038	34.429	4,6%	4,4%	39,2%	40,8%
Stagionali	34.818	49.239	6,5%	6,3%	50,0%	50,8%
In somministrazione	116.797	146.098	21,7%	18,8%	37,8%	28,5%
Con contratto intermittente	62.088	51.200	11,5%	6,6%	32,0%	28,2%
Totale	538.910	779.075	100,0%	100,0%	33,4%	30,5%
Trasformazioni a tempo indeterminato	Anno 2021				2021/2020	
	Donne	Uomini	Donne %	Uomini %	Var donne %	Var uomini %
Di rapporti a termine	39.429	63.622	75,1%	77,4%	-15,1%	-12,3%
Da rapporti stagionali	312	442	0,6%	0,5%	28,9%	33,5%
Da rapporti in somministrazione	1.442	3.535	2,7%	4,3%	38,0%	72,8%
Da rapporti intermittenti	1.314	1.300	2,5%	1,6%	-12,9%	-2,3%
Da contratto di apprendistato	10.003	13.302	19,1%	16,2%	23,8%	21,4%
Totale	52.500	82.201	100,0%	100,0%	-8,4%	-5,8%
Cessazioni	Anno 2021				2021/2020	
	Donne	Uomini	Donne %	Uomini %	Var donne %	Var uomini %
Cessazioni a tempo indeterminato	376.883	237.073	31,7%	33,6%	27,0%	28,2%
Cessazioni a termine	354.005	221.120	29,8%	31,4%	4,1%	7,9%
Cessazioni in apprendistato	35.363	20.538	3,0%	2,9%	29,3%	31,7%
Cessazioni stagionali	77.758	45.756	6,5%	6,5%	25,3%	27,5%
Cessazioni in somministrazione	243.198	134.762	20,5%	19,1%	25,0%	20,9%
Cessazioni con contratto intermittente	101.474	46.041	8,5%	6,5%	7,1%	3,5%
Totale	1.188.681	705.290	100,0%	100,0%	17,0%	18,1%

Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati Inps

Approfondimento: Aumentano le difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura e peggiora l'offerta di servizi per l'infanzia

Nel 2020, a confronto con il 2019, **sono aumentate le lavoratrici che scelgono il part-time per motivi di cura**, mentre per gli uomini prevalgono i motivi di studio e di motivi di salute.⁷ La pandemia e il *lockdown* - con le conseguenti chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole - hanno infatti aggravato le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, in particolare per quanto riguarda le donne, su cui ricade maggiormente il lavoro di cura.⁸

⁷ Assolombarda e IRS (2021) Donne e Lavoro in Lombardia. Ricerca n° 08/2021. <https://www.assolombarda.it/servizi/lavoro-e-previdenza/documenti/ricerca-8-2021-donne-e-lavoro-in-lombardia>

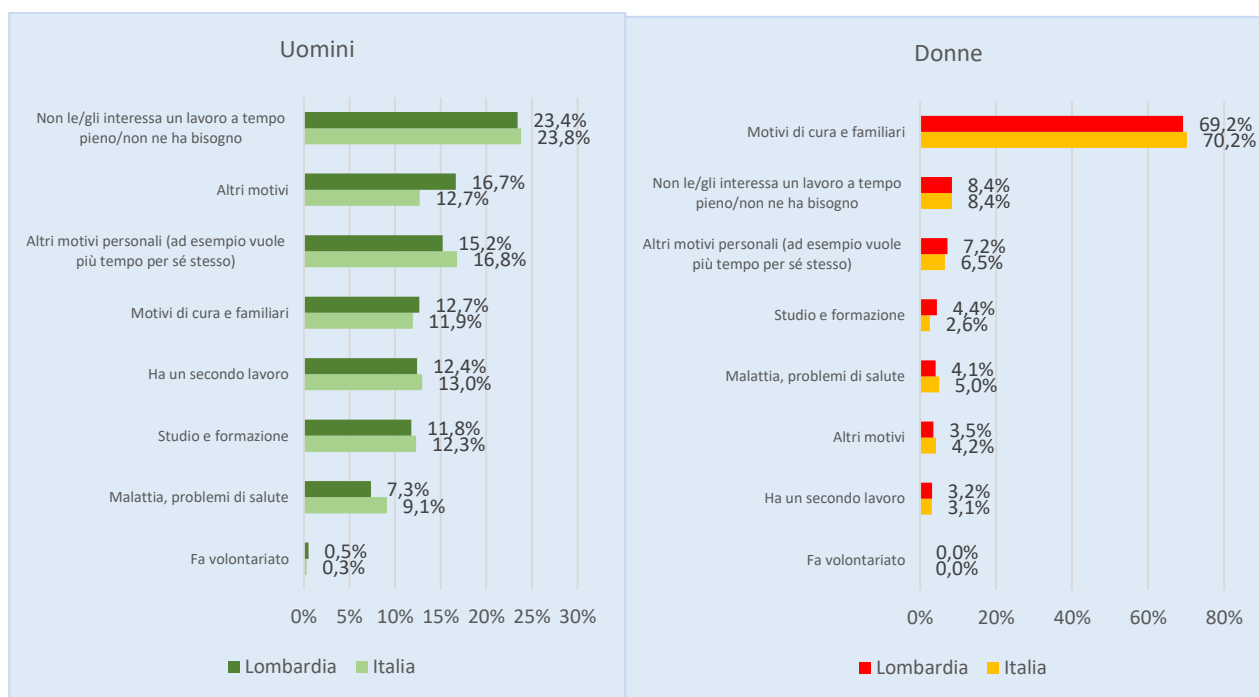
⁸ Istat (2020) Rapporto annuale 2020 – La situazione del Paese. <https://www.istat.it/it/archivio/244848>

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Nonostante il calo registrato nel lavoro part-time sia per il 2020 che per il 2021, permane elevato l'indice di **femminilizzazione del lavoro part-time**⁹, che in Lombardia (3,4) si attesta su valori nettamente superiori alla media nazionale (2,5) come nel 2020. Sebbene il dato¹⁰ non sia confrontabile con gli anni precedenti a causa della revisione della definizione di occupati, escludendo la quota di part-time involontario, le responsabilità di cura e familiari rappresentano ancora la principale motivazione nella scelta del part-time tra le donne in Lombardia (69%, rispetto al 70% nazionale), mentre riguarda solo il 23% degli uomini.

Figura 5 – Motivazione per scelta part-time volontario di uomini e donne, Lombardia e Italia, 2021 (%)



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

Una determinante cruciale del tasso di occupazione femminile è rappresentata dall'età del figlio più piccolo: in presenza di bambini in età prescolare il tasso di occupazione delle madri si riduce. Tra le cause una carenza strutturale nella disponibilità di servizi educativi per la prima infanzia rispetto al potenziale bacino di utenza (ovvero il numero di bambini di età inferiore a 3 anni).¹¹ I servizi di cura per la prima infanzia offerti alle famiglie svolgono infatti un ruolo chiave per permettere alle madri di continuare a lavorare e non subire penalizzazioni in termini di occupazione e salario; inoltre il settore dei servizi di cura per l'infanzia è a prevalente occupazione femminile. L'importanza dell'offerta di servizi socio-educativi per la prima infanzia emerge dalla seguente figura che mostra come nelle province con più posti disponibili per la prima infanzia (ultimo dato disponibile 2020) sia più alto il tasso di occupazione tra le donne di età compresa fra i 25 e i 34 anni e che questo effetto sia maggiore per le donne rispetto agli uomini.

⁹ Calcolato come numero di lavoratrici part-time sul numero di lavoratori uomini part-time. Fonte dati Istat.

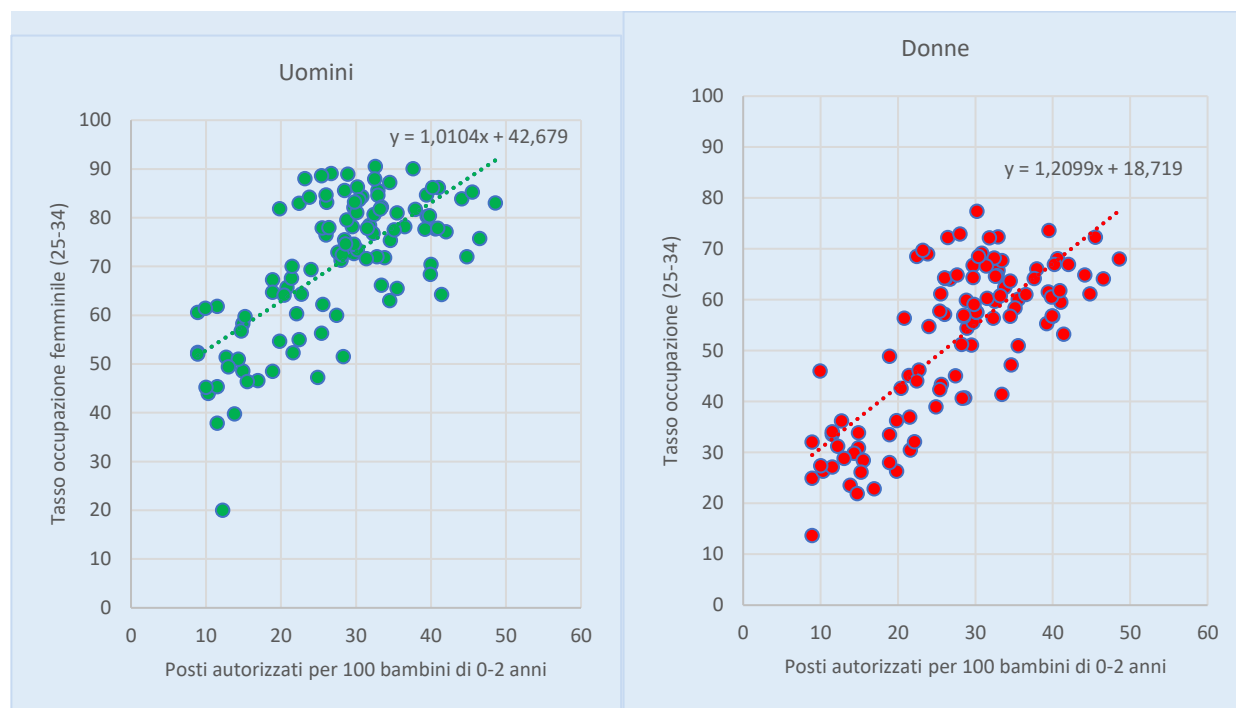
¹⁰ Fonte Elaborazione Polis microdati ad uso pubblico forniti da Istat per il 2021.

¹¹ Secondo quanto riportato da Istat nel rapporto annuale per il 2021 sulla situazione dell'Italia, ciò è tanto più vero quanto meno le donne hanno investito in istruzione. Secondo i dati riportati per l'Italia, lo shock che la crisi ha prodotto sul mercato del lavoro ha esacerbato l'interazione tra livello di istruzione e ruolo in famiglia. Le performance occupazionali sono drammatiche per le donne meno istruite che sono anche madri di figli con meno di 6 anni, con un tasso sceso nel 2020 al 26,4 % per le madri con bassa istruzione a fronte del 76% delle laureate con figli piccoli; i relativi tassi sono pari a 13,9% e 66,7% nel Mezzogiorno. https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2021/Capitolo_3.pdf

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 6 – Posti autorizzati in servizi socio-educativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni e tasso di occupazione femminile e maschile (25-34) nelle province italiane



Fonte: Elaborazione Polis Lombardia su dati Istat

Nel box che segue, emerge come la Lombardia abbia nel 2020 (ultimo dato disponibile) registrato un calo importante della capacità ricettiva, collocandosi al tredicesimo posto tra le regioni italiane per tasso di copertura (sebbene al di sopra della media nazionale) e all'undicesimo posto per spesa pro capite dei comuni singoli e associati per i servizi socio educativi per la prima infanzia.

BOX 2 I SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA IN LOMBARDIA

I dati forniti da Istat sui servizi socioeducativi per la prima infanzia forniscono informazioni fino all'anno scolastico 2020/2021 e permettono di presentare una visione d'insieme della capacità ricettiva e del tasso di copertura dei servizi offerti in Lombardia. I dati indicano che: i) nel 2020 (ultimo dato disponibile) sono 13.542 i servizi educativi (privati e pubblici) per la prima infanzia attivi su territorio nazionale, di cui 2.732 in Regione Lombardia; ii) i posti autorizzati sono 350.670 (27,2 ogni 100 bambini di 0-2 anni) in Italia e 68.353 (30,5) in Lombardia; e iii) la percentuale di posti autorizzati in servizi a titolarità pubblica è del 49,1% in Italia e del 43,7% in Lombardia.

Considerando la **variazione della capacità ricettiva dei servizi** del sistema educativo rivolto alla fascia 0-3 anni **negli ultimi 8 anni** (dal 2013/2014 al 2020/2021), misurata come numero di posti autorizzati, a livello nazionale la capacità ricettiva è diminuita (-2,7%), mentre in Lombardia, si è registrata una riduzione più accentuata del 12,1%, in particolare per quanto riguarda il settore pubblico (-15,6%). Una riduzione così significativa potrebbe indicare un mancato investimento nel mantenimento del sistema d'offerta che avrebbe potuto portare ad un aumento del tasso di copertura ben più rilevante di quanto registrato.

Per quanto riguarda la **variazione del tasso di copertura**¹², in Lombardia è passata da 28,1% nel 2013/2014 a 30,5% nel 2020/2021 (era 31,7% nel 2019/2020), superiore alla media nazionale (27,2%), ma sempre inferiore all'obiettivo europeo del 33%. Nonostante questo aumento, nel 2020 la Lombardia è al tredicesimo posto fra le regioni italiane per tasso di copertura.

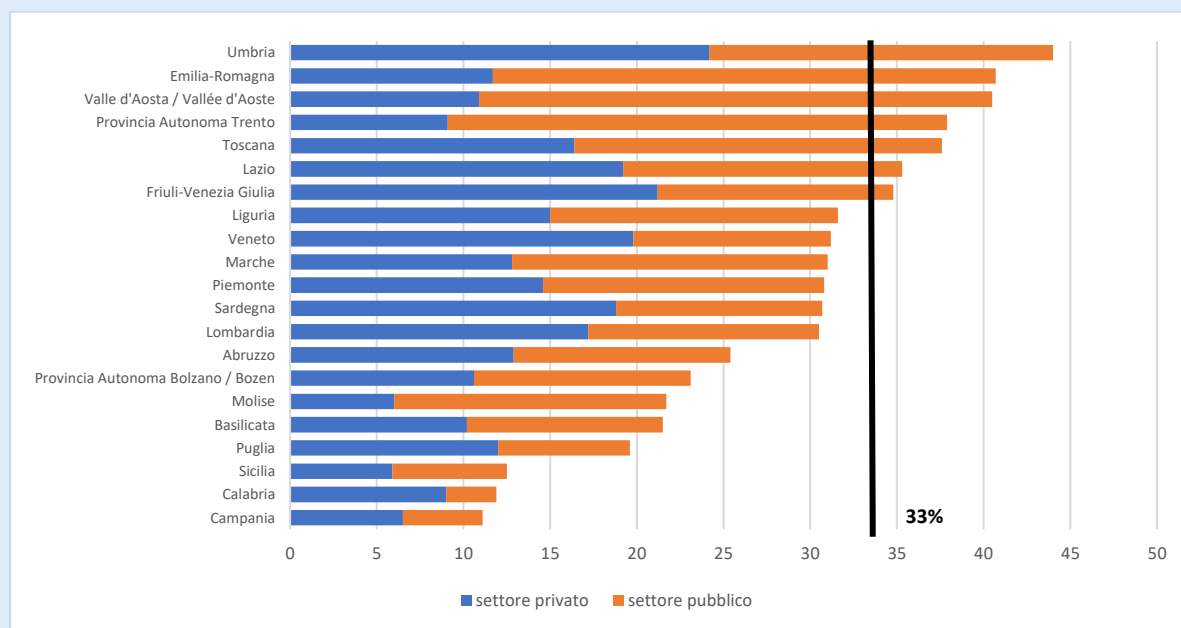
¹² Misurato come numero di posti autorizzati in servizi socio-educativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Come ben evidenzia il grafico, in alcune regioni del Centro-Nord l’obiettivo del 33% è stato superato, in Umbria, in Emilia-Romagna, in Valle d’Aosta, nella Provincia Autonoma di Trento, in Toscana, in Lazio e in Friuli-Venezia Giulia (Figura B1). Nelle restanti regioni del Centro-Nord, tra cui la Lombardia, i valori medi regionali sono ancora inferiori al target europeo, ma si avvicinano e talvolta superano il 30% di copertura della popolazione target (Liguria, Veneto, Marche e Piemonte).

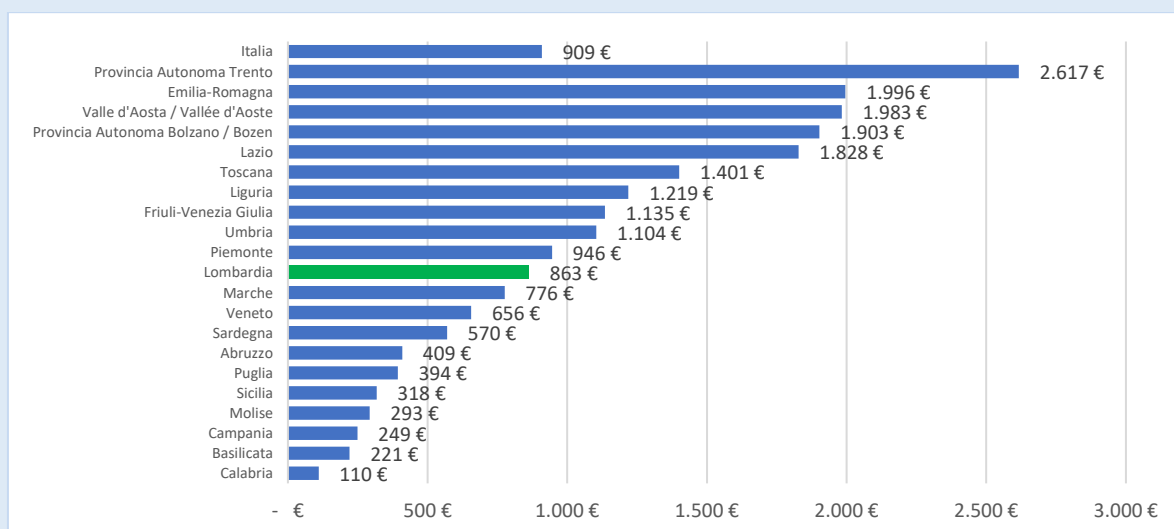
Figura B1 – Posti autorizzati in servizi socio-educativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni nelle regioni italiane, 2013-2019



Fonte: Elaborazione Polis Lombardia su dati Istat

Diventa anche interessante, osservare le **spese pro capite nei servizi per la prima infanzia** da parte dei comuni fra le regioni italiane. Nel 2020 la Lombardia si colloca al dodicesimo posto (863 euro, dai 813 euro del 2019), al di sotto della media italiana (909 euro).

Figura B2 – Spesa dei comuni per 100 residenti 0-2 anni (euro), 2020



Fonte: Elaborazione Polis Lombardia su dati Istat

Regione Lombardia è attualmente impegnata nell’attuazione di diverse misure di sostegno alle famiglie. La misura **Nidi Gratis**, prevede l’erogazione di buoni servizio per le famiglie con bambini in età prescolare. Il buono integra

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

le agevolazioni tariffarie già previste dai Comuni e il bonus INPS (*Bonus Asili Inps*), fino all’azzeramento della quota della retta pagata dalle famiglie. Queste ultime devono avere i requisiti previsti per la frequenza dei nidi e micro-nidi pubblici, oppure per i posti acquistati in convenzione dall’ente locale in nidi e micro-nidi privati, sulla base della regolamentazione comunale e delle fasce ISEE. Per la realizzazione degli interventi del Bonus 2021/2022 è stata prevista una dotazione finanziaria pari a Euro 10.000.000, che trovano copertura sulle risorse del POR FSE 2014-2020 -Asse II e sul bilancio regionale.¹³ Secondo la missione valutativa della misura del 2020¹⁴, durante l’anno scolastico 2017/2018 (dato consolidato al momento della valutazione), 14.351 beneficiari effettivi (su 16.486 richieste presentate dalle famiglie), sono stati coinvolti nell’iniziativa: rispetto alla popolazione in fascia d’età da zero a due anni, la quota di richiedenti è pari al 6,5% e la quota di beneficiari effettivi della misura Nidi Gratis è pari al 5,7%. All’edizione 2018-2019 erano stati ammessi 530 Comuni per un totale di 1.018 strutture mentre sull’avviso 2019-2020 risultano 581 Comuni ammessi per un numero di 1.043 strutture pubbliche e private convenzionate.¹⁵ Per quanto riguarda l’avviso 2021/2022, risultano ammessi 607 Comuni per 983 strutture.¹⁶

Nel 2019 Regione Lombardia ha approvato le linee guida per la definizione del *Piano Territoriale di Conciliazione 2020-2023* e ha stanziato 3 milioni di euro, di cui 2,8 milioni alle ATS per la gestione dei piani dei rispettivi territori. Il Piano territoriale per la conciliazione vita-lavoro 2020-2023 comprende azioni di sistema di diretta realizzazione ATS e sette progetti proposti da partenariati pubblico-privati (Alleanze locali) relativi alle aree di intervento previste dalla DGR 2398/2019, in un’ottica complementare alle iniziative "Nidi Gratis" - "Bonus Assistenti Familiari" - sperimentazione "Fattore Famiglia Lombardo" (per quest’ultima con riguardo alla “pesatura” delle fragilità presenti nel nucleo):

Le azioni finanziabili riguardano il potenziamento dei servizi e del supporto del welfare aziendale attraverso: servizi di assistenza e supporto al *caregiver* familiare; servizi per la gestione del pre e post scuola e dei periodi di chiusura scolastica; servizi salva tempo; servizi di consulenza; servizi a sostegno dei lavoratori/collaboratori autonomi e dei liberi professionisti. I servizi possono essere realizzati direttamente dal partenariato ed offerti a titolo gratuito o con costo calmierato oppure sostenuti attraverso l’erogazione di voucher o rimborsi¹⁷. I progetti saranno realizzati nel corso del triennio 2020-2023; i primi progetti sono partiti a giugno 2020. Tutte le azioni progettuali si concluderanno entro il 31 maggio 2023.

Approfondimento: Differenze di genere nell’utilizzo dello smart-working

Lo *smart-working* o *lavoro agile*¹⁸ - e più in generale il *telelavoro* o il *lavoro da casa*- può rappresentare un’opportunità per l’occupazione femminile perché può facilitare la conciliazione famiglia-lavoro e consentire, anche alle donne con carichi famigliari maggiori opportunità di occupazione e crescita professionale se associato a cambiamenti nei modelli organizzativi e di gestione delle risorse umane delle imprese e ad una buona offerta di servizi di cura.¹⁹ Tuttavia, una maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo, un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro e tempi di pendolarismo ridotti, possono anche portare a orari di lavoro più lunghi, maggiore intensità di lavoro, livelli di stress più elevati, sovrapposizione tra lavoro e vita domestica, e maggiore senso di isolamento e solitudine che, a loro volta, possono influire negativamente sulla salute mentale e sul benessere del

¹³ https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/6a9d7984-2e45-4372-8ed0-8ffafad43383/DDUO+13381_07_10_2021.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-6a9d7984-2e45-4372-8ed0-8ffafad43383-nNQgJ0-

¹⁴ Polis Lombardia (2020) Nidi Gratis in Lombardia: attuazione e risultati. Ricerca promossa dal Comitato Paritetico di Controllo e Valutazione del Consiglio regionale della Lombardia

¹⁵ <https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/lombardia-notizie/DettaglioNews/2019/10-ottobre/07-13/nidi-gratis-altri-7-milioni-di-euro-per-garantire-continuita-piani>

¹⁶ <https://www.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/69b815b8-a997-4283-9af5-14a45fc2c4e0/Elenco+di+tutte+le+strutture+Ammesse+e+non+ammesse.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-69b815b8-a997-4283-9af5-14a45fc2c4e0-nO2QLxW>

¹⁷ <https://www.secondowelfare.it/governi-locali/regioni/al-via-nel-2020-i-nuovi-piani-territoriali-di-conciliazione-fino-al-2023.html>

¹⁸ Lo *smart-working* si configura quindi come una modalità di organizzazione aziendale in cui le nuove tecnologie offrono la possibilità di lavorare in maniera più flessibile (in termini di orari e sedi), consentendo di accedere ad informazioni e sistemi, di connettersi con i colleghi e lavorare efficacemente anche non presso la sede aziendale. Nello *smart-working*, luoghi e orari di lavoro sono scelti liberamente dal lavoratore. Le regole imposte al Telelavoro sono invece abbastanza rigide: orari, luoghi e strumenti tecnologici sono prestabiliti e rispecchiano lo stesso assetto organizzativo utilizzato nel luogo di lavoro. https://blog.osservatori.net/it_it/smart-working-cos-e-come-funziona-in-italia

¹⁹ In Italia la cosiddetta legge sul Lavoro Agile (Legge n°81 del 22 maggio 2017), cerca di intervenire a questo proposito, sancendo la parità di trattamento economico e normativo dello smart worker e regolando gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza del lavoratore.

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

lavoratore.²⁰ Lo *smart-working* può inoltre **ridurre la visibilità delle donne** che tele-lavorano da casa e le loro prospettive di carriera, oltre che rafforzare la divisione tradizionale del lavoro di cura e domestico all'interno dei nuclei famigliari a sfavore delle donne che tele-lavorano da casa.

Secondo i dati dell'Osservatorio del Politecnico di Milano per il 2021²¹, **la diffusione dello Smart Working, seppure emergenziale, ha avuto un impatto positivo sui lavoratori**: per il 39% è migliorata la conciliazione tra lavoro e vita, il 38% si sente più efficiente nello svolgimento della propria mansione e il 35% più efficace, secondo il 32% è cresciuta la fiducia fra manager e collaboratori e per il 31% la comunicazione fra colleghi. Ma il perdurare della pandemia e i lunghi periodi di lavoro da casa forzato hanno anche avuto alcune ripercussioni negative. Il **tecnostress** (cioè gli impatti negativi a livello comportamentale o psicologico causati dall'uso delle tecnologie) ha interessato un lavoratore su quattro, in misura maggiore smart worker (28% contro il 22% degli altri dipendenti), donne (29% contro il 22% dei colleghi) e responsabili (27% contro il 23% dei collaboratori). Alcuni possibili effetti negativi del tecnostress sono il peggioramento della conciliazione tra lavoro e vita privata, dell'efficienza e del “superlavoro” (*overworking*)²². Nel complesso il “superlavoro” ha coinvolto il 13% dei lavoratori e in misura maggiore gli smart worker degli altri lavoratori (17% contro 9%), le donne degli uomini (19% contro 11%) e i manager rispetto ai collaboratori (19% contro 9%). Durante il lockdown, sempre secondo i dati dell'Osservatorio²³, il 29% dei lavoratori da remoto ha incontrato difficoltà a separare il tempo del lavoro e quello privato (29%) e a mantenere un equilibrio fra i due aspetti (28%), oltre a sperimentare una sensazione di isolamento nei confronti dell'organizzazione nel suo insieme (29%).

L'Osservatorio sullo *Smart-Working* del Politecnico di Milano riportava per il 2019 un numero pari al 15% dei lavoratori potenziali, un dato già in crescita rispetto agli anni precedenti. Nel confronto europeo, in base ai dati Eurostat²⁴, nel 2019 l'Italia si collocava tra i paesi con la minor quota di lavoratori che lavorano normalmente da casa (1,1% dei lavoratori contro una media europea del 9%). Lo *smart-working* – e più in generale il telelavoro – è aumentato esponenzialmente durante la pandemia (soprattutto a causa delle misure di distanziamento sociale e *lock-down*). L'aumento ha riguardato in particolare le occupazioni impiegate, a prevalenza femminile, e quelle intellettuali che richiedono buone competenze digitali e di gestione del lavoro, oltre che condizioni e spazi di lavoro adeguati nelle abitazioni. La quota di donne spesso in telelavoro è infatti passata dal 3,3% del 2019 (5,7% nella UE27), al 14,3% del 2020 (13,2%), mentre quella degli uomini da 3,8% (5,2% nella UE27) a 14,3% (11,2%). Secondo l'indagine Eurofound “Living, working and COVID-19”²⁵ condotta online nell'aprile-maggio 2020, durante il primo periodo di *lockdown*, il 38,6% delle donne e il 34,9% degli uomini nell'UE-27 hanno iniziato a lavorare da casa a causa della pandemia, mentre in Italia la quota è stata del 49,5% per le donne e 34,8% per gli uomini. L'aumento è stato particolarmente elevato tra le giovani donne di età compresa tra 18 e 34 anni (49% in UE27²⁶) e tra gli uomini della stessa età (38%).

Utilizzando i **microdati ad uso pubblico forniti da Istat**²⁷, emerge chiaramente come anche in **Lombardia** l'aumento dell'utilizzo del telelavoro da casa abbia riguardato soprattutto le donne, la cui quota era nel 2019 di poco inferiore a quella degli uomini (3,9% contro il 4,2%) e in linea con la media italiana, ed è passata nel 2020 al 16,2% (14,1% in Italia). La quota degli uomini è inferiore, sebbene anch'essa in forte aumento (13,4% in Lombardia e 10,6% in Italia).

²⁰ MEK LODOVICI, M. et al., 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society, Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf)

²¹ <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-italia-numeri-trend>

²² Ovvero dedicare un'elevata quantità di tempo alle attività lavorative trascurando momenti di riposo.

²³ <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-emergenza-covid19-new-normal>

²⁴ Modulo ad hoc dell'indagine sulle forze di lavoro col quale, nel corso del 2019, sono state raccolte informazioni sulla flessibilità del lavoro in Italia, con focus su quella oraria e da cui è possibile recuperare informazioni sullo *smart-working* nel periodo pre Covid.

²⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

²⁶ Il dato per l'Italia è fornito ripartito per genere ed età per problemi di significatività

²⁷ Che permettono di fare una stima della percentuale di occupati che hanno lavorato due o più volte a settimana da casa in Lombardia

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Nel corso del 2021 con l'avanzamento della campagna vaccinale è progressivamente diminuito il numero degli smart worker. L'**Osservatorio sullo Smart-Working del Politecnico di Milano**²⁸ riporta che nel 2021 gli smart worker scendono da 5,37 milioni a marzo, a 4,07 milioni a settembre. Secondo le stime dell'Osservatorio, saranno 4,38 milioni nel post pandemia, con formule ibride: in media 3 giornate “agili” nelle grandi aziende, 2 nelle PA. Nel confronto europeo, in base sempre ai dati **Eurostat**, nel 2021 (dato non confrontabile con gli anni precedenti per la revisione serie) l'Italia si colloca ancora al di sotto della media UE27 per la quota di lavoratori che lavorano normalmente da casa (8,3% dei lavoratori rispetto al 10,6% europeo), valore in calo rispetto al 2020 di 3,8pp. Considerando le differenze di genere, la quota femminile risulta ancora al di sopra di quella maschile (rispettivamente al 9,9% e 7,1%), anche se il gap si è ridotto. I **microdati ad uso pubblico forniti da Istat per il 2021**²⁹, confermano in Lombardia un maggiore utilizzo del lavoro (compreso telelavoro e smart-working) da casa da parte delle donne: il 12,9% delle donne occupate ha dichiarato di aver lavorato da casa almeno la metà del tempo di lavoro (9,9% in Italia) contro il 10,1% degli uomini (7,1%).

I DIFFERENZIALI DI GENERE NELLA DISOCCUPAZIONE

In Lombardia, come in Italia e in Europa, la crisi pandemica ha comportato un aumento dell'inattività piuttosto che della disoccupazione, soprattutto nel periodo di *lockdown* per l'impossibilità di cercare un lavoro e per effetti di scoraggiamento. Nel corso del 2021, con il miglioramento delle opportunità di occupazione, le persone in cerca di occupazione sono tornate a crescere.

Aumenta la disoccupazione sia tra gli uomini che tra le donne

Nel 2021 in Lombardia il numero di disoccupati aumenta di 34.814 unità (+14,8%) rispetto al 2020: soprattutto tra le donne (+20%, +12mila unità), mentre tra gli uomini i disoccupati aumentano del 15% (+22mila unità), invertendo l'andamento dei due anni precedenti.

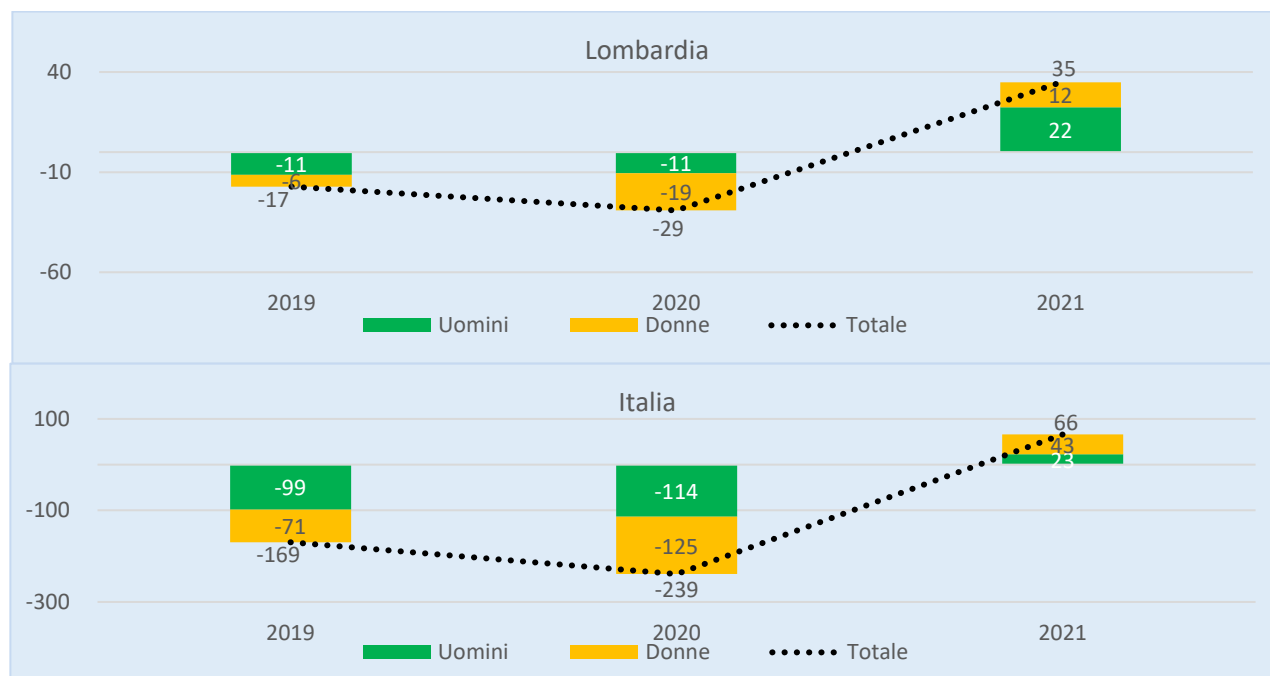
²⁸ <https://www.osservatori.net/it/ricerche/comunicati-stampa/smart-working-italia-numeri-trend>

²⁹ A differenza dei microdati per il 2019 e il 2020, i microdati per il 2021 permettono di distinguere tra chi (facendo riferimento al suo lavoro principale) ha lavorato da casa (compreso telelavoro e smart work) 1) per la maggior parte del tempo di lavoro (almeno la metà), 2) qualche volta (meno della metà del tempo di lavoro) o 3) mai. Il 2021 non è quindi comparabile con i due anni precedenti.

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 7 – Variazione del numero di persone disoccupate (15+) rispetto all'anno precedente in Lombardia e Italia, 2018-2020 (migliaia)

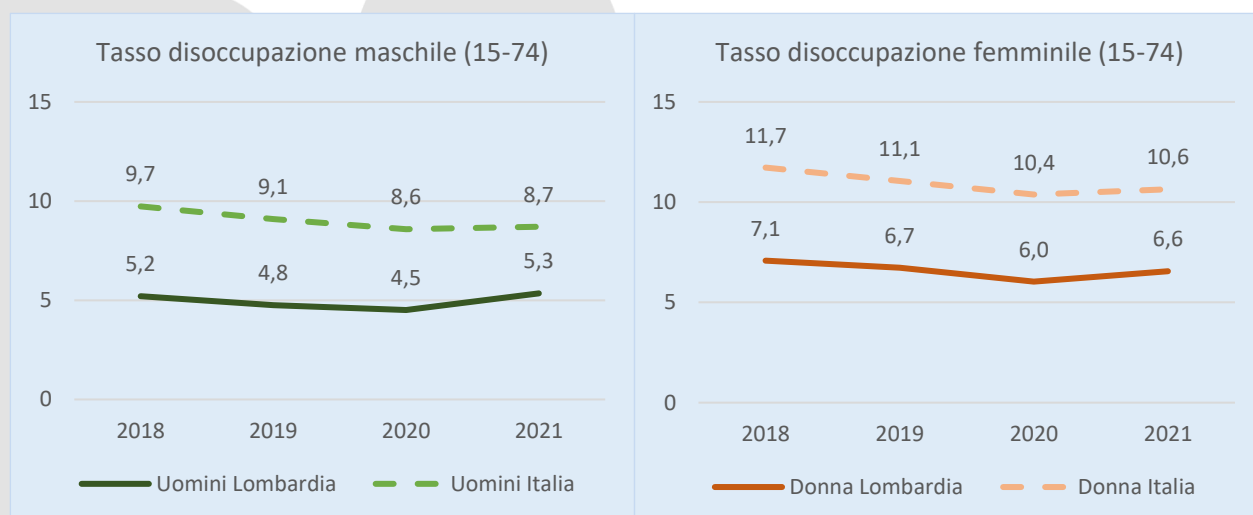


Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I. STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Considerando il **tasso di disoccupazione (15-74)** (Figura 8), la Lombardia presenta un divario di genere più contenuto rispetto al dato italiano, pur se sempre superiore a quello europeo, e si attesta su livelli più bassi per entrambi i generi (5,3% per gli uomini, 6,6% per le donne) rispetto sia alla media italiana che a quella UE. Rispetto al 2020, l'aumento del tasso di disoccupazione tra gli uomini è stato più marcato sia rispetto a quello femminile che alla media nazionale.

Il differenziale di genere (D-U) si è ridotto, passando da 2pp a 1,5 pp fra il 2019 ed il 2020 e ulteriormente nel 2021 arrivando a 1,2 pp (1,9 pp in Italia), pur restando su livelli superiori a quelli medi europei (0,7 pp).

Figura 8 – Tasso di disoccupazione 15-74, Lombardia e Italia, 2018/2021(%)



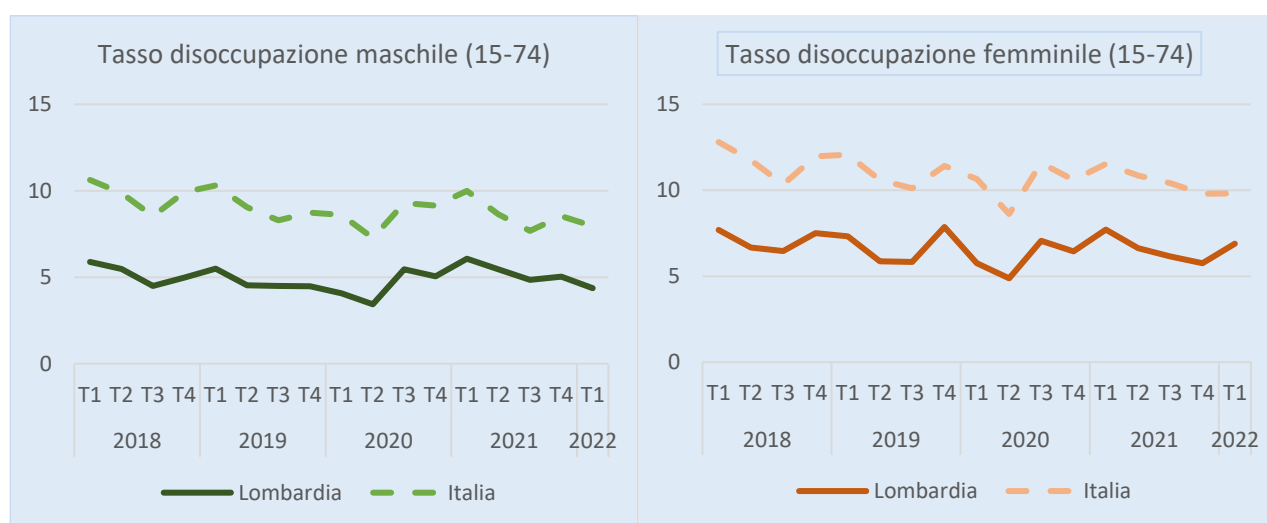
Fonte: elaborazioni Polis Lombardia su dati I. STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Dall’analisi dell’andamento trimestrale (Figura 9) emerge che nel corso del 2021 il tasso di disoccupazione si riduce a partire dal secondo trimestre sia per le donne che per gli uomini, con il miglioramento del mercato del lavoro regionale. Tuttavia, nel primo trimestre 2022, mentre il tasso di disoccupazione maschile continua a calare, scendendo al 4,4% (-1,7 punti su base annua), il tasso di disoccupazione femminile torna a crescere (al 6,9%), pur rimanendo ancora inferiore rispetto ai valori dello stesso trimestre dell’anno precedente (-0,8 punti).

Figura 9 – Tasso di disoccupazione 15-74, Lombardia e Italia, trimestri 2018/2022 (%)



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

Si riduce il tasso di mancata partecipazione per le donne

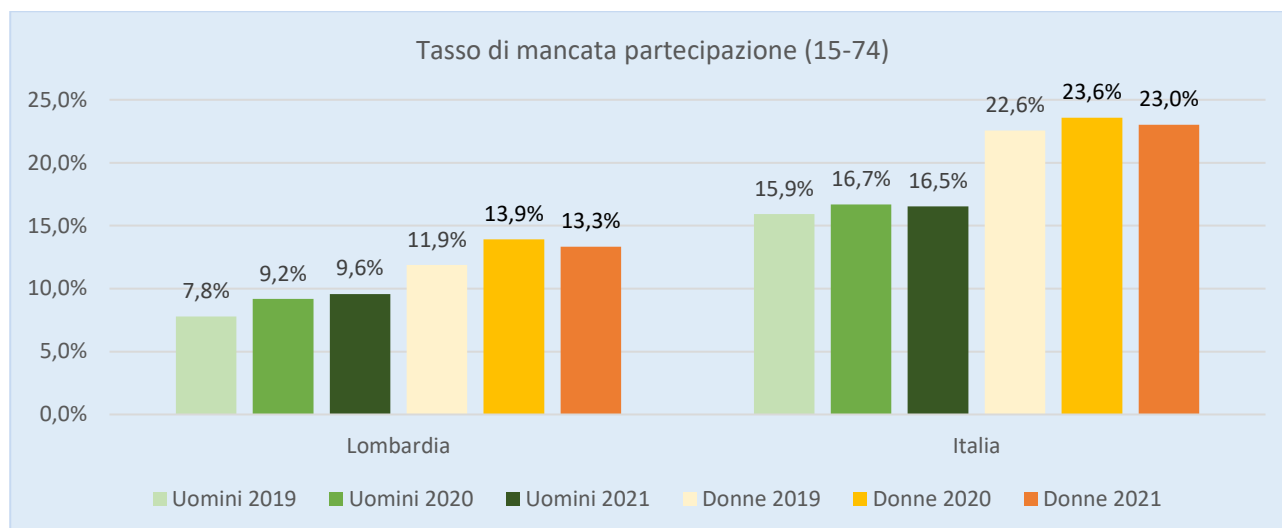
Rispetto al più noto tasso di disoccupazione, il **tasso di mancata partecipazione** fornisce una misura più ampia delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro, comprendendo oltre ai disoccupati anche la quota di inattivi che sarebbero disponibili a lavorare pur non cercando attivamente un lavoro. I tassi di mancata partecipazione (15-74) nel 2021 sono particolarmente elevati per le donne (13,3% rispetto al 9,6% per gli uomini) e presentano differenziali di genere maggiori rispetto ai tassi di disoccupazione, per effetto della maggior quota di donne che sono uscite dal mercato del lavoro. Nel confronto con il 2020 i tassi si mostrano in leggero calo, dopo l’aumento registrato nel periodo COVID, così come ridotto risulta il differenziale di genere (da 4,7 pp a 4,4 pp a 3,7 pp), a causa dell’aumento del tasso maschile di mancata partecipazione e della diminuzione di quello femminile.³⁰

³⁰. Il rapporto di Assolombarda e IRS, fornisce un’analisi del tasso di partecipazione disaggregando per alcune caratteristiche socio-economiche (età, titolo di studio, composizione familiare). Le analisi mostrano nel 2020 un differenziale di genere più elevato tra i lavoratori con titoli di studio medio-bassi (al massimo licenza media), tra chi è in coppia e chi ha un figlio, riflettendo – come nell’anno precedente - il maggiore impatto della genitorialità sulle donne rispetto agli uomini. In particolare, aumenta in maniera consistente il differenziale per le donne sole con un figlio in età prescolare (che passa da 1,3 pp nel 2019 a 7,6 pp nel 2020) e, seppure in misura minore, quello tra uomini e donne in coppia con figlio in età prescolare (da 6,7 pp a 7,1 pp). Assolombarda e IRS (2021) Donne e Lavoro in Lombardia. Ricerca n° 08/2021. <https://www.assolombarda.it/servizi/lavoro-e-previdenza/documenti/ricerca-8-2021-donne-e-lavoro-in-lombardia>

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 10 – Tasso di mancata partecipazione, 2019-2021(%)



Fonte: elaborazione Polis Lombardia su dati Istat

INATTIVITÀ E GIOVANI NEET

Come suggerito dall'analisi del tasso di mancata partecipazione per il periodo pandemico, la partecipazione al lavoro in Lombardia è diminuita nettamente sia tra gli uomini che tra le donne nel 2020. Come sottolineato dal Rapporto congiunturale di Unioncamere Lombardia³¹, le condizioni vissute durante la pandemia hanno allontanato molte persone dal lavoro, con una marcata diminuzione delle persone in cerca di occupazione e l'aumento degli inattivi³² sia per il peggioramento delle condizioni economiche sia per altre motivazioni di carattere personale (paura del contagio sul luogo di lavoro, carichi familiari in aumento per via della chiusura delle scuole e della didattica a distanza, problemi di salute dovuti al cosiddetto long Covid), generando un'erosione alla partecipazione che può rappresentare un rischio per la crescita economica e il benessere della società, soprattutto in presenza di un rapido processo di invecchiamento della popolazione.

Per quanto riguarda il 2021, il miglioramento del mercato del lavoro è confermato anche dall'analisi dell'inattività che - cresciuta nel 2020 soprattutto tra giovani e donne - torna a calare sebbene il divario rispetto ai livelli pre-COVID risulti ancora consistente per entrambe le componenti di genere.

Nel 2021 si riduce l'inattività sia tra gli uomini che tra le donne

Il numero degli **inattivi** in Lombardia diminuisce infatti di 63mila unità, (-1,6%) rispetto al 2020: tale riduzione ha maggiormente interessato in Lombardia la popolazione femminile che ha registrato una riduzione degli inattivi del 1,7%, circa 42 mila unità in meno rispetto al 2020, mentre tra la popolazione maschile è stata del 1,3% (pari a -21 mila unità), in una dinamica simile alla media nazionale.

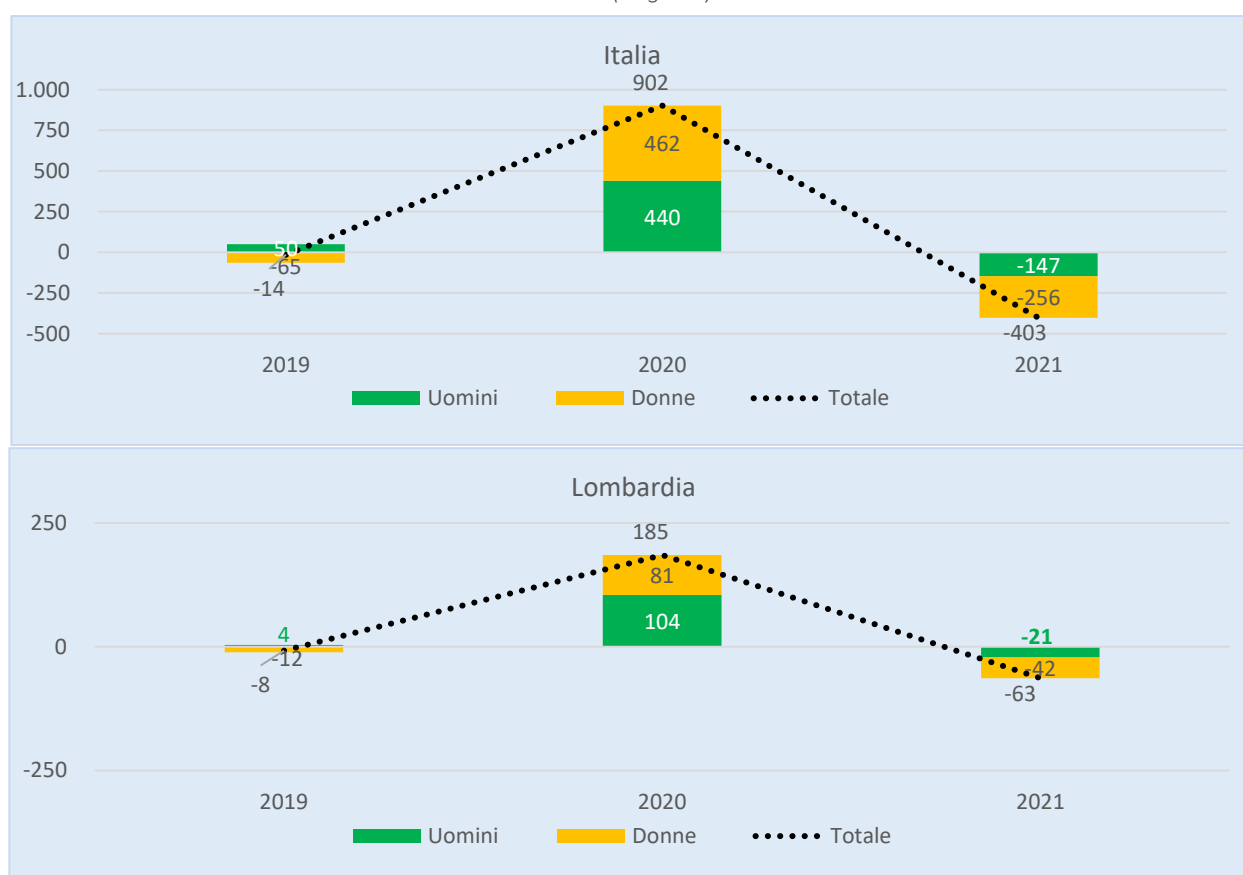
³¹ https://www.unioncamerelombardia.it/images/file/OE%20Mercato%20del%20Lavoro/Mercato_Lavoro_Focus4t21.pdf

³² Banca d'Italia (2021) L'economia della Lombardia Rapporto annuale. Economie regionali. 3/2021. Giugno. <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2021/2021-0003/2103-lombardia.pdf>

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 11 – Variazione del numero di persone inattive (15+) rispetto all'anno precedente in Lombardia e in Italia, 2018-2021 (migliaia)



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

Nel 2021 la riduzione del numero di inattivi ha riguardato (come nel 2020) maggiormente le forze lavoro potenziali³³ (-12mila uomini e -22mila donne) – sebbene queste rappresentino solo il 10% degli inattivi - rispetto alle persone che non cercano e non sono disponibili a lavorare (-10mila uomini e -18mila donne).

Tabella 2 - Numero di persone inattive (15+) per condizione professionale in Lombardia e in Italia, 2018-2021 (migliaia)

LOMBARDIA					
Genere	Condizione professionale	2018	2019	2020	2021
Uomini	forze lavoro potenziali	97	89	138	126
	non cercano e non disponibili	993	1.001	1.050	1.040
Donna	forze lavoro potenziali	152	127	188	166
	non cercano e non disponibili	1.518	1.526	1.544	1.527
ITALIA					
Genere	Condizione professionale	2018	2019	2020	2021
Uomini	forze lavoro potenziali	1.254	1.235	1.437	1.388
	non cercano e non disponibili	6.218	6.263	6.465	6.367
Donna	forze lavoro potenziali	1.751	1.691	1.880	1.773
	non cercano e non disponibili	9.936	9.914	10.176	10.034

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

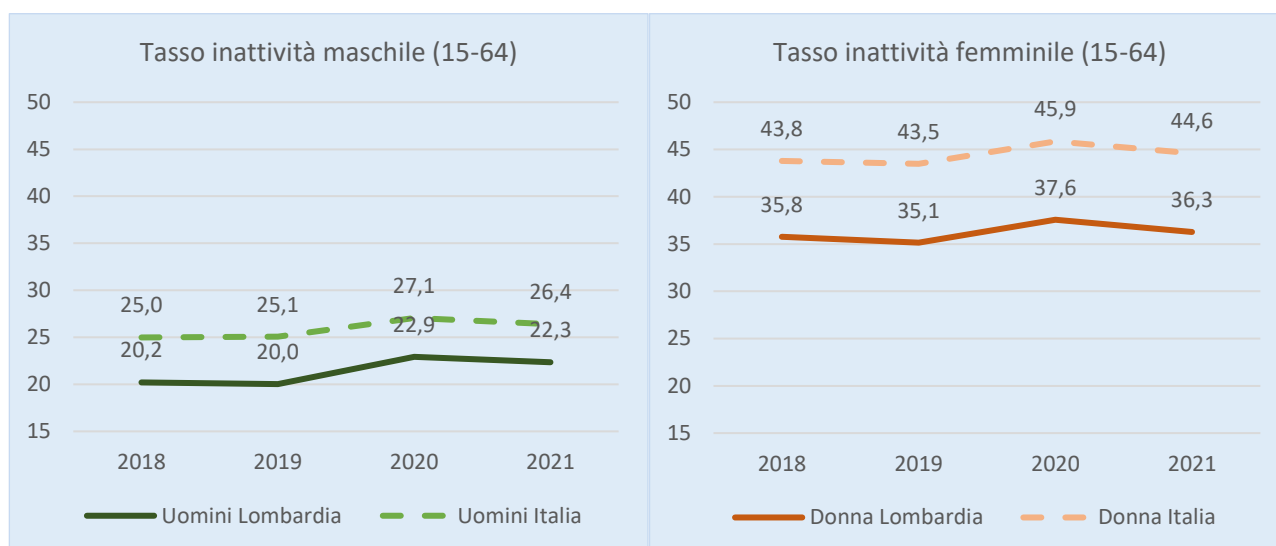
³³ Che includono gli individui che non cercano attivamente un lavoro, ma sono disponibili a lavorare e le persone che cercano lavoro ma non sono subito disponibili.

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

La riduzione nel numero di inattivi si riflette nella riduzione del **tasso di inattività (15-64)** nel 2021 rispetto al 2020. Il tasso di inattività femminile è passato in Lombardia dal 37,6% nel 2020 al 36,3% nel 2021, mentre quello maschile da 22,9% a 22,3%, con una riduzione del gap di genere (da 14,6 pp a 13,9pp).

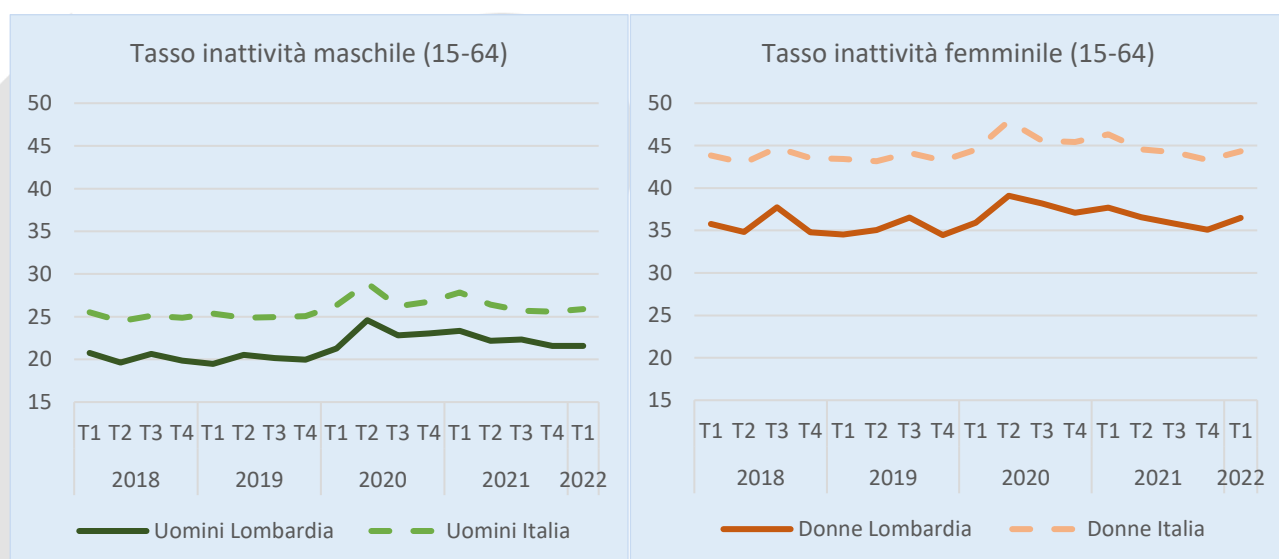
Figura 12 – Tasso di inattività 15-74, Lombardia e Italia, 2018/2021(%)



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

Il profilo trimestrale registra una diminuzione del tasso di inattività a partire dal primo trimestre 2021, a seguito del venir meno delle misure di distanziamento. In Lombardia le donne mostrano un andamento simile a quello degli uomini, sebbene si collochino su livelli più elevati di inattività. Tuttavia, nel primo trimestre 2022, mentre il tasso di inattività maschile rimane costante a 21,6% (-1,7 punti su base annua), il tasso di disoccupazione femminile torna a crescere (al 36,5%), pur rimanendo ancora inferiore rispetto ai valori dello stesso trimestre dell'anno precedente (-1,2 punti).

Figura 13 – Tasso di inattività e 15-74, Lombardia e Italia, trimestri 2018/2022 (%)



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

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

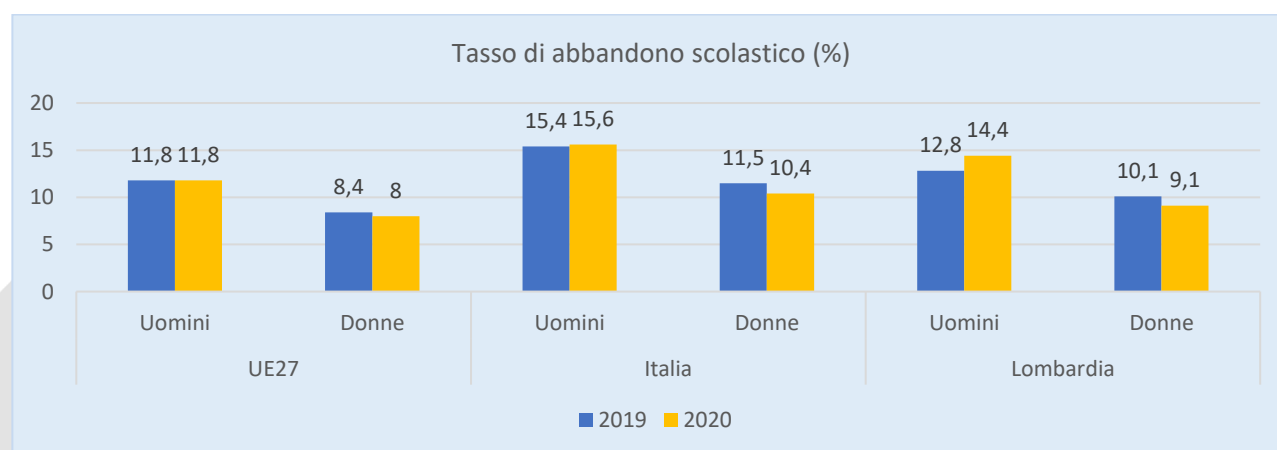
Fra i giovani meno ragazze abbandonano precocemente gli studi rispetto ai ragazzi, mentre risultano maggiormente presenti tra i NEET

La pandemia e i lock-down hanno influito anche sulla partecipazione dei giovani ai percorsi scolastici e formativi³⁴, aumentando la dispersione scolastica con effetti negativi sulle condizioni occupazionali future di questi giovani.

Con la pandemia il calo della quota di **giovani che abbandonano precocemente gli studi** registrato nell'ultimo decennio ha subito una battuta di arresto nel 2020: i giovani tra i 18 e i 24 anni che hanno abbandonato precocemente il sistema di istruzione e formazione nel 2020 sono l'11,9%, in lieve aumento rispetto all'11,5% del 2019. Il dato lombardo è comunque inferiore al 13,1% nazionale, ma ancora superiore al 9,9% della UE27. L'analisi per genere mostra che il tasso di abbandono scolastico continua a ridursi per la componente femminile (che in Lombardia passa dal 10,1% del 2019 al 9,1%) a fronte di un aumento per quella maschile (da 12,8% a 14,4%), un andamento simile a quanto registrato a livello europeo (-0,4 pp per le donne e +0 pp per gli uomini) e italiano (-1,1 pp per le donne e +0,2 pp per gli uomini). Aumenta quindi il differenziale di genere (D-U) a favore delle donne, che passa da -2,7pp a -5,3pp per la Lombardia.

Nel 2021, secondo i dati Eurostat³⁵ non confrontabili con quelli degli anni precedenti, i giovani che hanno abbandonato precocemente il sistema di istruzione e formazione sono l'11,3% in Lombardia rispetto al 12,7% nazionale e al 9,7% della UE27. Sebbene non sia ancora stato raggiunto il 10% fissato come target europeo nell'ambito della Strategia EU2020, la Lombardia ha superato il target italiano fissato al 15-16%, con risultati nettamente migliori per la componente femminile: la quota di ragazze che abbandona è pari al 9,6%, contro il 12,9% dei ragazzi.

Figura 14 – Giovani (18 -24) che abbandonano prematuramente gli studi in Lombardia, Italia e UE27 (% popolazione), 2019 e 2020



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

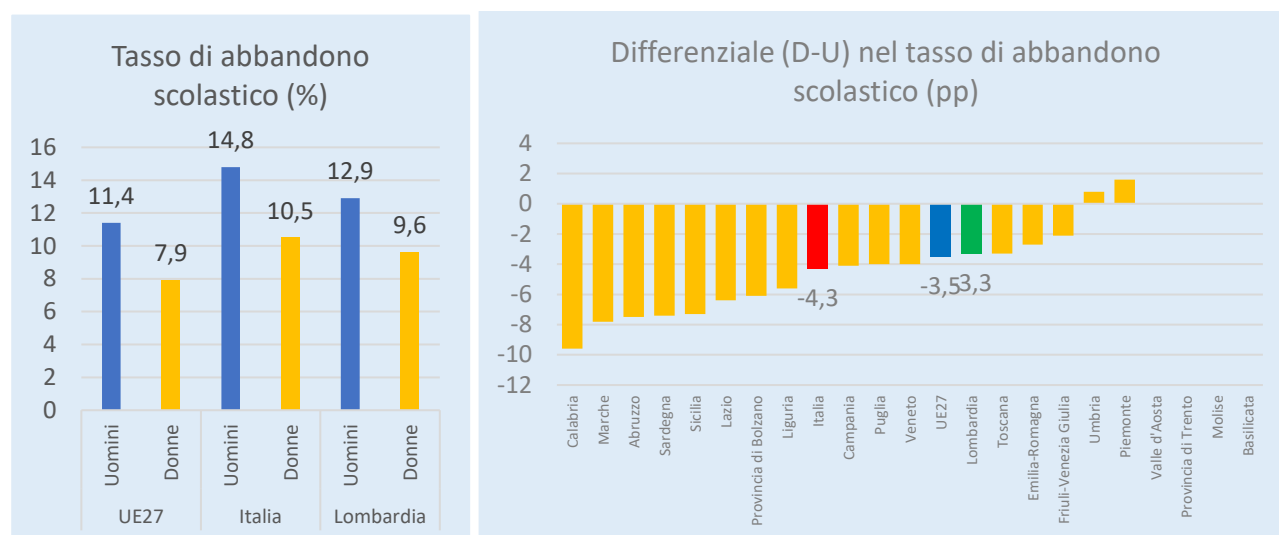
³⁴ L'edizione 2021 del rapporto OCSE "Education at a Glance 2021" dedica un'intera appendice ai 18 mesi di pandemia e all'impatto che ha avuto sull'istruzione in presenza. L'Italia ha tenuto chiuse le scuole superiori per 90 giorni contro una media di 70 giorni dei paesi Ocse: a livello UE hanno fatto "peggio" solo Slovacchia (115 giorni) e Polonia (110 giorni). L'impatto della didattica a distanza e della chiusura delle scuole ha, quindi, inciso sulle competenze acquisite e sull'abbandono scolastico, soprattutto nelle fasce più vulnerabili della popolazione, con possibili conseguenze per l'accesso al mercato del lavoro. <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>

³⁵ il dato è disponibile su Eurostat senza che sia stata revisionata la serie storica: pertanto non è confrontabile con gli anni precedenti.

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 15 – Giovani (18 -24) che abbandonano prematuramente gli studi (% popolazione) e differenziale di genere in Lombardia, Italia e UE27 (pp) 2021



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

Sebbene le ragazze abbandonino precocemente gli studi in misura minore rispetto ai ragazzi, risultano maggiormente presenti tra i NEET (*Not in Education, Employment and Training*), ovvero i giovani non occupati che non sono impegnati né in istruzione né in formazione.

Considerando la quota di giovani NEET, nel 2020 il **tasso NEET³⁶** è aumentato rispetto al 2019 per entrambi i sessi, anche se la **condizione di NEET è molto più diffusa tra le donne**. In Lombardia il tasso NEET femminile, calcolato per le donne tra i 15 e i 29 anni, raggiunge ben il 19,7% nel 2020, in aumento di 1,7 punti percentuali rispetto al 2019 anche se ancora inferiore alla media nazionale (25,4%), mentre quello maschile cresce di 3,5 punti percentuali al 15,3 %. Il differenziale di genere (6,2pp) si è ridotto rispetto al 2019 ed è ora in linea con la media nazionale (4pp).

Per quanto riguarda il dato del 2021 - non confrontabile con gli anni precedenti poiché non è ancora stata rivista la serie storica - l'incidenza dei giovani NEET raggiunge il 20,5% per le donne e il 16,3% per gli uomini, con un gap di genere di 4,2 pp a sfavore delle giovani donne. Questo significa che poco più di una giovane su 5 risulta del tutto esclusa sia dal lavoro che dalla formazione, un dato allarmante anche per il futuro, trattandosi di un fenomeno che erode competenze e occupabilità.

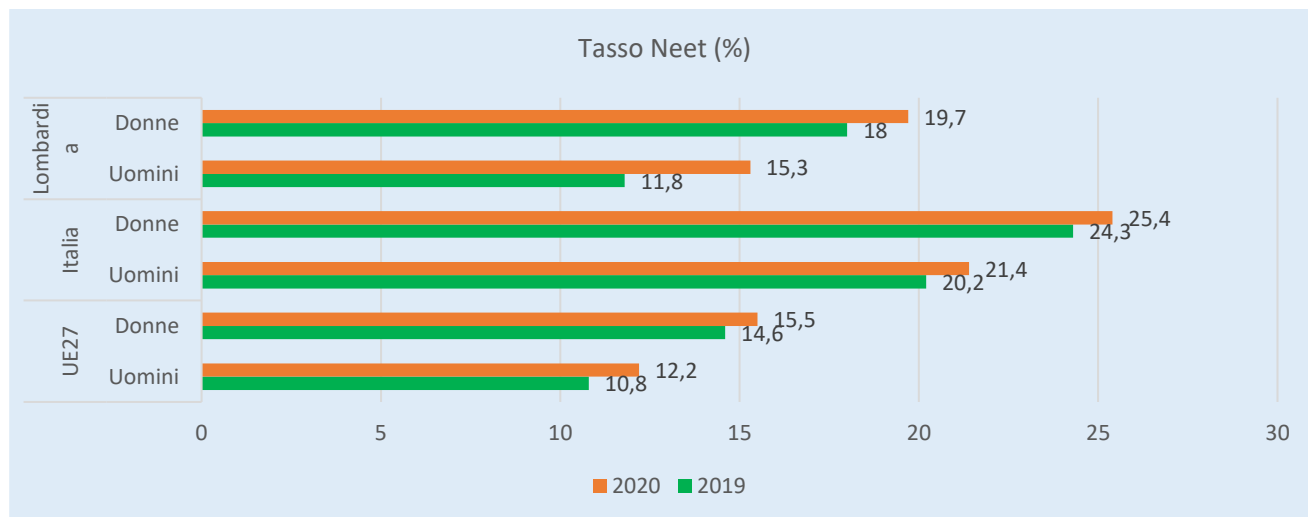
Questo dato, benché al di sotto della media italiana (25% per le donne e 21,2% per gli uomini) risulta nettamente al di sopra di quella europea (14,5% e 11,8%) e con un gap di genere sopra alla media italiana ed europea.

³⁶ Misurato come la percentuale di individui non occupati né in istruzione o formazione rispetto al totale degli individui della stessa coorte d'età. Si può considerare la popolazione di età compresa tra i 16 e i 24 anni oppure una fascia anagrafica più ampia (utilizzata per esempio in Italia) tra i 15 e i 29 anni (come in questa analisi).

Focus Monotematico

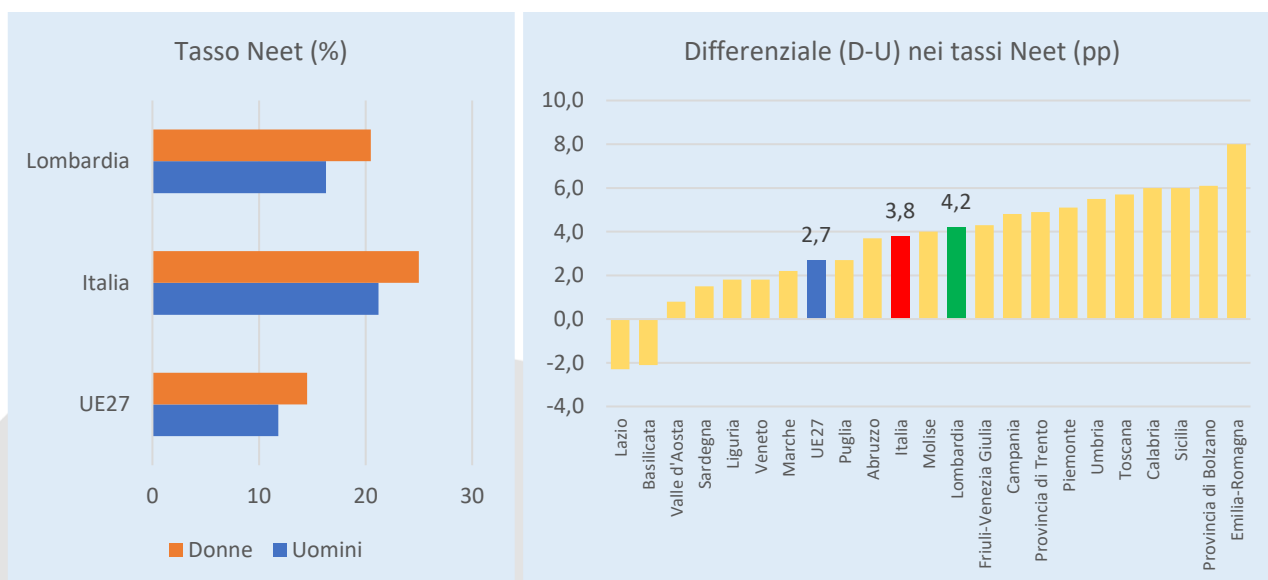
“Le donne nel mercato del lavoro lombardo post pandemia di Covid 19”

Figura 16 – Tasso di NEET femminile e maschile 15-29 (%) in Lombardia, Italia ed UE27, 2019 e 2020



Fonte: elaborazione Polis Lombardia dati Eurostat [edat_lfse_20]

Figura 17 – Tasso di NEET femminile e maschile 15-29 (%) in Lombardia, Italia ed UE27 e differenziale di genere nel tasso di NEET (pp) nelle regioni italiane, Italia ed UE27, 2021



Fonte: elaborazione Polis Lombardia dati Eurostat [edat_lfse_20]