

Donne e Lavoro in Lombardia

Ricerca n° 08/2021

A cura
di Assolombarda in collaborazione con Irs

Il documento è stato realizzato da IRS e Assolombarda.

Per IRS l'attività di ricerca è stata condotta da **Manuela Samek Lodovici**.

Per Assolombarda l'attività è stata coordinata da **Valeria Innocenti** e **Andrea Fioni**.

Indice Contenuti

Executive summary	5
Premessa.....	14
1. Divari di genere nel mercato del lavoro lombardo al 2019	17
1.1 Rimangono elevati i divari nella partecipazione di uomini e donne al mercato del lavoro lombardo	19
1.2 Occupazione femminile: l'importanza del titolo di studio e della genitorialità	21
1.3 Inattive piuttosto che disoccupate: i differenziali nei tassi di disoccupazione, mancata partecipazione e NEET	27
1.4 Le differenze di genere nelle condizioni occupazionali	31
1.4.1. Rimane elevata la concentrazione femminile in alcuni settori e occupazioni.....	31
1.4.2 L'elevata presenza femminile nel lavoro part-time e nel lavoro a termine	34
1.4.3 Ancora scarsa la presenza femminile nel lavoro autonomo e tra gli imprenditori.....	37
1.4.4 La sovra-istruzione femminile e la partecipazione alla formazione in età lavorativa	39
1.5 Differenze di genere nelle retribuzioni, nei redditi e nel rischio di povertà	41
2. I differenziali di genere nei percorsi di istruzione e formazione	46
2.1 La presenza femminile e i divari di genere nelle scuole superiori di II grado e nella IeFP	47
2.2 Differenze di genere nelle competenze e nelle aspettative dei 15enni: i risultati dei test PISA ..	50
2.3 Divari di genere nella formazione tecnica post-diploma: i percorsi IFTS e ITS.....	53
2.4 Divari di genere nell'istruzione terziaria accademica e post laurea	55
3. Evoluzione della Pandemia Covid-19 in Lombardia e delle misure di contenimento	61
4. Gli effetti della pandemia e delle misure di contenimento sulle differenze di genere nel mercato del lavoro	66
4.1 Occupazione femminile nel periodo Covid	68
4.2 I differenziali nei tassi di disoccupazione, mancata partecipazione e inattività	79
5. Scenari e implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile ..	85
5.1 La crescita del lavoro agile e delle piattaforme digitali durante la pandemia	86
5.2 La pandemia ha evidenziato l'urgenza di politiche di sostegno ai servizi di cura	91
Allegato.....	96
Bibliografia.....	127

Executive summary

Il presente lavoro analizza le differenze di genere nel mercato del lavoro in Lombardia confrontando la situazione pre-pandemia del 2019 con quella del 2020, per analizzare gli effetti della pandemia Covid-19 e delle misure di contenimento del 2020 su donne e uomini.

PARTE I - IL PERIODO PRE-PANDEMIA

Gli elevati divari di genere nel mercato del lavoro lombardo pre-pandemia

Occupazione femminile: l'importanza del titolo di studio e della genitorialità

La Lombardia registra nel 2019 un **tasso di occupazione** femminile del 60,4%, un valore nettamente più elevato della media nazionale (50,1%), ma ancora inferiore alla media europea (63,0%), pur essendo cresciuto di 3,2pp rispetto al 2008. Il differenziale con il tasso di occupazione maschile rimane molto elevato, pari a 15,8 pp, inferiore rispetto al dato italiano ma ancora ben distante da quello europeo (10,7pp), pur essendo nettamente diminuito rispetto al 2008 (19,3pp), soprattutto per l'aumento della quota di donne occupate.

L'analisi per livello di **istruzione** rivela come il tasso di occupazione femminile aumenti progressivamente con il livello di istruzione (passando dal 23,3% per le donne senza titolo di studio/licenza elementare all'82,5% per le laureate) e il gap di genere sia più elevato tra le persone con bassi titoli di studio (29pp) e inferiore tra i laureati (6,9pp).

Il tasso di occupazione femminile varia anche in base allo **stato familiare e alla presenza di figli**: è elevato tra le donne single, mentre si riduce notevolmente tra le donne che vivono in coppia e hanno almeno un figlio. Il gap di genere nel tasso di occupazione è particolarmente alto tra chi è in

coppia con un figlio con meno di sei anni (22,9 pp in Lombardia) e invece molto inferiore tra i single (7,7pp). Rispetto al 2008, il gap di genere si è notevolmente ridotto fra i monogenitori: tuttavia questo dato va considerato con cautela a causa delle poche osservazioni presenti in questa categoria nei microdati pubblici.

Il diverso impatto della genitorialità tra uomini e donne riscontrato nell'analisi delle differenze di genere nella partecipazione al lavoro e nell'occupazione, emerge anche in relazione alle **dimissioni e alle risoluzioni consensuali dei lavoratori con figli**, raccolti dall'Ispettorato nazionale del lavoro. Nel 2019, le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato principalmente le madri, sebbene la Lombardia presenti quote di dimissioni/risoluzioni di padri molto superiori alla media italiana (32,1% contro il 27,1%) ed abbia registrato un aumento tra il 2019 e il 2020.

Inattive piuttosto che disoccupate: i differenziali nei tassi di disoccupazione, di attività e di mancata partecipazione e tra i giovani NEET

Nel 2019 il **tasso di disoccupazione** femminile (15-74 anni) in Lombardia si attesta al 6,8%, leggermente inferiore alla media EU27 (7,1%) e nettamente inferiore a quella italiana (11,1%). Nonostante il costante leggero calo dal 2014, il tasso di disoccupazione femminile nel 2019 è ancora superiore a quello registrato nel 2008 di 2,6pp.

Il differenziale di genere nel tasso di disoccupazione regionale è più contenuto (2pp) di quello riscontrato nel tasso occupazione, anche se sempre superiore a quello medio europeo (0,7 pp), soprattutto per effetto del basso tasso di disoccupazione maschile. Tuttavia in Lombardia il gap di genere nei tassi di disoccupazione è leggermente aumentato rispetto al 2008 (+0.1pp), mentre sia a livello nazionale che a livello europeo si è registrata una diminuzione (rispettivamente di -1pp e -0,6pp).

Se il tasso di disoccupazione femminile è relativamente contenuto e non molto più elevato di quello maschile, le donne continuano a registrare un tasso di inattività molto superiore a quello maschile. La minor partecipazione al lavoro trova riscontro nel tasso di attività femminile (15-64), che pur se molto superiore alla media italiana (64,8% rispetto al 56,5%) e in linea con quella europea, risulta ancora inferiore di 15,3 punti percentuali rispetto al tasso di attività maschile, un differenziale nettamente superiore a quello europeo (pari a 11 pp).

Tenendo conto sia delle persone disoccupate che di quelle inattive ma disponibili a lavorare, si può calcolare il **tasso di mancata partecipazione**, che fornisce una misura più ampia della difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro tenendo conto anche degli effetti di scoraggiamento. In Lombardia il tasso di mancata partecipazione femminile è dell'11,8%, molto più elevato del tasso di disoccupazione, pur rimanendo inferiore alla media nazionale ed europea (rispettivamente 22,6% e 14,4% europeo per le persone tra 15 e 74 anni). La dinamica nel periodo in esame riflette quella del tasso di disoccupazione. Il gap di genere (4,1pp) è inferiore rispetto alla media nazionale (6,7pp), ma superiore a quella europea (3,7 pp). A partire dal 2008 il differenziale si è ridotto sia a livello regionale, che nazionale ed europeo, tuttavia in Lombardia la riduzione è stata molto inferiore: - 1,4pp, rispetto a - 2,1pp nell'Unione Europea e - 3,9pp in Italia. Le differenze di genere nel tasso di mancata partecipazione lombardo sono maggiori rispetto alla media nella fascia di età più giovane e più anziana, tra le persone meno istruite, tra le persone straniere, e soprattutto tra chi vive in coppia con un figlio in età prescolare o senza figli.

Infine, rimane elevata l'esclusione delle giovani donne dal lavoro. Nel 2019 in Lombardia il **tasso di giovani donne NEET** tra i 15 e i 34 anni raggiunge il 19,2%, una quota nettamente inferiore alla media nazionale (27,9%), ma superiore a quella europea (17,2%). Inoltre, rispetto al 2008, il dato regionale è aumentato di 1,7pp, a fronte di un calo di quello europeo (-1,3pp). Il differenziale di

genere in Lombardia (8,4pp) è più elevato sia della media nazionale (8,0pp) che europea (6,5pp), nonostante il calo dal 2008.

Le differenze di genere nelle condizioni occupazionali

Rimane elevata la concentrazione femminile in alcuni settori e professioni

Le occupate si concentrano in settori e mansioni che tendono ad essere meno valorizzate socialmente e meno retribuite. La quota di donne sugli occupati è maggiore della media nei **settori** dei servizi alle famiglie, dell'istruzione e della sanità e assistenza sociale, mentre gli uomini prevalgono nei settori dell'agricoltura, nel manifatturiero, nelle costruzioni. I tassi di femminilizzazione sono particolarmente elevati nelle **professioni** esecutive amministrative, nelle professioni connesse alla vendita e ai servizi e nelle professioni intellettuali.

L'elevata presenza femminile nel lavoro part time e nel lavoro a termine

Nel 2019 in Lombardia quasi un terzo delle occupate (il 30,6%) lavora con un contratto **part-time**, a fronte del solo 7,4% degli uomini. Percentuali simili di donne occupate part-time si riscontrano a livello europeo (32,5%), mentre in Italia sia la percentuale di uomini occupati part-time (8,8%) che di donne occupate part-time (32%) è superiore. Gran parte del **part-time è involontario** sia tra gli uomini che tra le donne, riguarda cioè persone che lavorano part time perché non riescono a trovare un impiego a tempo pieno.

Nel 2019 in Lombardia, la percentuale di donne in part time involontario si attesta sul 53,2%, mentre tra gli uomini il part-time involontario è il 69,5%. Le responsabilità di cura e familiari rappresentano la principale motivazione nella scelta del part-time volontario tra le donne lombarde (27%, rispetto al 23,1% nazionale e al 37,7% europeo), mentre riguarda solo il 3,5% degli uomini.

In Lombardia, così come a livello nazionale ed europeo, le donne tendono anche ad essere occupate **a termine** più degli uomini, anche se le differenze sono molto inferiori a quelle registrate nel lavoro part-time. A livello regionale, il 13,1% delle donne e il 12% degli uomini dipendenti sono assunti a tempo determinato, dati inferiori sia alle controparti nazionali (rispettivamente 16,7% e 17,3%) che a quelle comunitarie (14,5% per le donne e 15,5% per gli uomini). Tuttavia, in Lombardia il differenziale di genere (1,1pp) è leggermente più ampio sia rispetto al dato europeo (1pp) che italiano (0,6pp). La **permanenza in una condizione di precarietà** (misurata dalla quota degli occupati a termine da almeno 5 anni) in Lombardia è nettamente inferiore alla media italiana per entrambi i generi, ma più elevata per le donne rispetto agli uomini. Anche per queste ragioni, in Lombardia le donne percepiscono una maggiore **insicurezza circa la propria situazione occupazionale rispetto agli uomini**. Il divario di genere nella percentuale di occupati che nei 6 mesi successivi all'intervista ritengono probabile perdere il lavoro attuale e poco o per nulla probabile trovarne un altro simile risulta maggiore in Lombardia (0,7 punti percentuali) che in Italia (0,5%), sebbene le quote sia per le donne che per gli uomini siano minori a livello regionale.

Ancora scarsa la presenza femminile nel lavoro autonomo e tra gli imprenditori

Le donne sono sottorappresentate nel lavoro autonomo. In Lombardia **la quota di lavoratori autonomi** tra le donne è molto inferiore rispetto a quella degli uomini. Il differenziale di genere è più elevato che a livello comunitario (8,4pp rispetto a 7,7pp), anche se inferiore a quello medio nazionale (9,8pp). Il lavoro autonomo presenta inoltre **profili professionali** e livelli di autonomia molto differenti tra uomini e donne. Tra gli uomini la quota di datori di lavoro (sul totale dei lavoratori autonomi) è superiore a quella femminile di 10,9 punti percentuali. Tra gli autonomi

senza dipendenti, invece, la quota di donne (sul totale delle lavoratrici autonome) è superiore a quella maschile, con l'eccezione dei lavoratori in proprio, più diffusi tra gli uomini.

La Lombardia continua, inoltre, a presentare il secondo minor tasso di femminilizzazione delle imprese tra tutte le regioni italiane (18,8%, rispetto ad una media nazionale del 22%), davanti solamente al Trentino Alto-Adige. Tuttavia, nel 2019 la regione ha registrato un incremento nelle **imprese femminili** sia rispetto all'anno precedente (+0,18%), che rispetto al 2014 (+4,0%), a dimostrazione di una tendenza di medio-lungo periodo. Gran parte di questo aumento è imputabile alla crescita delle imprese femminili straniere.

La sovra-istruzione femminile e la partecipazione alla formazione in età lavorativa

In Lombardia, così come a livello nazionale ed europeo, le donne hanno in media un livello di istruzione superiore a quello degli uomini. In Lombardia la **quota di laureate** sul totale delle occupate è decisamente maggiore rispetto a quella degli uomini laureati sugli occupati (29,5%, superiore di più di 10 punti percentuali rispetto all'equivalente maschile). Tuttavia, la maggiore presenza di laureate non si riflette però in una maggiore presenza femminile nelle mansioni più qualificate rispetto agli uomini. Il **tasso di sovra-istruzione** (misurato dalla quota di occupati con un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto per svolgere la professione) è, sia in Lombardia che in Italia, più elevato fra le donne occupate che tra gli uomini. Anche se in Lombardia la quota di occupati sovra-istruiti è inferiore alla media nazionale sia tra gli uomini che tra le donne (rispettivamente 20,9% per gli uomini e 22,8% per le donne rispetto ad una media nazionale di 23,7% e 26,5%).

La partecipazione alla formazione in età lavorativa

Nel 2019 si stima che in Italia l'8,6% delle donne occupate abbia effettuato almeno un'attività di formazione formale o non formale nelle 4 settimane precedenti l'intervista. In Lombardia la quota di donne che partecipa alla formazione continua è più elevata della media nazionale (9,6%), ma inferiore a quella europea (11,9%), nonostante l'aumento di 3,2pp rispetto al 2008. Inoltre, sia in Lombardia che a livello nazionale ed europeo, negli ultimi 10 anni si è ampliato il differenziale di genere in favore delle donne: a livello regionale è pari a 1pp, mentre a livello europeo raggiunge i 2,1pp.

Differenze di genere nelle retribuzioni, nei redditi e nel rischio di povertà

I divari di genere nelle condizioni di lavoro si riflettono sui redditi mensili e sulla quota di lavoratori con bassa retribuzione, che dipendono non solo dalla posizione professionale, ma anche dagli orari di lavoro e dagli anni di anzianità lavorativa.

Considerando le retribuzioni nette mensili riportate nell'Indagine Istat sulle Forze di lavoro, sia a livello nazionale che regionale, emerge un consistente gap fra **le retribuzioni nette mensili** di uomini e donne. Questo gap raggiunge il 21% in Lombardia, superiore al 19% della media nazionale. Il dato positivo è che, rispetto al 2013, si registra una riduzione del gap grazie all'aumento della retribuzione media femminile.

In Lombardia, inoltre, la **quota di lavoratrici con retribuzione inferiore ai due terzi del valore mediano** (definito dall'Istat, nel rapporto BES, come quota di *lavoratori a bassa paga*) è maggiore rispetto a quella dei lavoratori, con il divario di genere in crescita rispetto al 2008, a differenza di quanto accade a livello nazionale.

Le differenze di genere nei percorsi lavorativi e nelle retribuzioni si riflettono in un forte divario nei **redditi pensionistici** (considerando solo le pensioni di vecchiaia): gli uomini hanno un reddito pensionistico medio annuo superiore del 46% rispetto a quello delle donne, un differenziale superiore al dato medio italiano calcolato sulle pensioni di vecchiaia (40%).

Sebbene la Lombardia si collochi su livelli nettamente inferiori per **rischio di povertà ed esclusione** rispetto alla media nazionale e a quella europea sia per gli uomini che per le donne, il differenziale di genere registrato nel 2019 è decisamente più ampio (4,3pp contro il 2,1pp del dato italiano e l'1,8 di quello europeo), ed in crescita rispetto al 2008.

La segregazione nei percorsi di istruzione e formazione

I diversi percorsi di istruzione di ragazze e ragazzi

In Italia nella **scuola secondaria di II grado** le ragazze rappresentano il 61% degli studenti iscritti nei licei. Le iscrizioni femminili sono più numerose di quelle maschili in tutti gli indirizzi liceali, con valori massimi nei licei scienze umane (82%) e linguistico (79%), fatta eccezione per il liceo scientifico (dove la quota di ragazze scende al 42%). Le iscrizioni femminili sono decisamente meno numerose negli istituti tecnici (in particolare nell'indirizzo tecnologico, dove rappresentano solo 17% del totale iscritti) e negli istituti professionali (in particolare nell'indirizzo industria e artigianato, dove l'incidenza è il 23%). Queste evidenze che emergono a livello nazionale si confermano in Lombardia.

Negli **Istituti Tecnici Superiori (ITS)**, livello formativo post diploma, le iscrizioni femminili rappresentano il 26% del totale italiano. Anche negli ITS emerge l'orientamento della partecipazione femminile verso specifiche aree di studio. Nel territorio italiano le ragazze rappresentano il 71% degli iscritti al Sistema moda, mentre l'incidenza è più alta in Lombardia (86%). Le iscrizioni femminili sono più numerose di quelle maschili anche nell'area Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo (l'incidenza è il 60% a livello nazionale, 56% in Lombardia). Tra gli iscritti negli ITS lombardi si osserva una concentrazione femminile nell'area Servizi alle imprese (55%) superiore alla media nazionale (41%). Queste differenze sono probabilmente connesse alle caratteristiche del tessuto economico lombardo rispetto ad altre aree del Paese.

Nei **percorsi di formazione terziaria** le donne rappresentano il 55% della popolazione studentesca universitaria italiana (a.a 2019-2020). Anche in questo caso, però, si assiste ad una concentrazione delle donne in alcuni ambiti disciplinari. L'incidenza femminile è infatti molto elevata in Education (92% in Italia e 91% in Lombardia), in Arts and Humanities (72% in Italia e in Lombardia), in Health and Welfare (66% in Italia e in Lombardia) e in Social sciences, journalism and information (61% in Italia, 62% in Lombardia). Sul totale degli iscritti ai corsi STEM, invece, la quota femminile è pari al 37% (34% in Lombardia).

Nei corsi post laurea si conferma una maggiore presenza femminile tra gli iscritti, soprattutto nei master di I e II livello (69% dato nazionale, 64% in Lombardia) e nelle scuole di specializzazione (58% dato nazionale, 56% in Lombardia); nel caso dei dottorati di ricerca, invece, l'incidenza femminile è al di sotto, seppur di poco, del 50% sia a livello nazionale (49%) sia in Lombardia (47%).

Le performance

Nel **test internazionale PISA 2018** le 15enni italiane ottengono risultati migliori in Lettura, mentre i ragazzi hanno risultati più positivi in ambito matematico/scientifico. I 15enni italiani, interrogati sulle loro aspettative di carriera, mettono in evidenza che il desiderio di lavorare in ambito ICT è pari al 7% tra i maschi ed è (quasi) nullo tra le femmine. Persino tra gli studenti con migliori *performance* in ambito matematico/scientifico, si osservano differenti aspettative: solo il 12,5% delle ragazze prevede di lavorare come ingegnere (rispetto al 26% tra i ragazzi), a favore delle professioni in campo sanitario (18,5% tra le femmine rispetto al 9,2% dei maschi).

Per quanto riguarda **l'abbandono della scuola**, il dato della dispersione scolastica nella scuola secondaria di II grado dimostra che le ragazze abbandonano gli studi meno frequentemente dei

ragazzi (la media nazionale dispersione scolastica è pari al 3% per le femmine e al 4,6% per i maschi); anche nella fascia 18-24 anni l'abbandono dei percorsi formativi è più basso per le donne rispetto agli uomini, sia a livello nazionale (10% donne vs 16% uomini) sia in Lombardia (9% donne vs 14% uomini).

Infine, in termini di **performance universitarie**, si sottolinea che le laureate mostrano una maggiore regolarità negli studi (nel 2018 sono in corso il 55,5% delle donne rispetto al 51% degli uomini) e ottengono punteggi mediamente più elevati.

PARTE II - GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SUI DIVARI DI GENERE NEL LAVORO IN LOMBARDIA

La pandemia ha aggravato i problemi strutturali del mercato del lavoro in un contesto che vede incombere alcune grandi sfide da affrontare in una logica non più emergenziale.

I diversi decreti governativi che si sono susseguiti da marzo 2020 (Cura Italia, Rilancio, Sostegni) hanno consentito di contenere la perdita di occupazione e di reddito che si sarebbe altrimenti registrata. Tuttavia è stato adottato l'approccio categoriale che caratterizza da sempre il nostro paese, con una miriade di misure frammentate e differenziate negli importi, nella durata, nelle condizioni di accesso e nei controlli, che hanno reso ancora più complesso il sistema di sostegno dell'occupazione e del reddito e ulteriormente aggravato le disparità di trattamento riservate alle diverse categorie di lavoratori.

In Lombardia nel 2020 la riduzione dell'occupazione femminile è stata inferiore a quella maschile

A differenza di quanto successo a livello nazionale, in Lombardia la pandemia e le misure di contenimento non hanno penalizzato le **donne** più degli uomini. **L'occupazione femminile si è ridotta di -26mila unità** (-1,3%), rispetto ad una riduzione di 51mila unità tra gli uomini (-2%). Il calo occupazionale ha riguardato soprattutto i giovani fino a 25 anni (-10,1%), con l'occupazione delle giovani donne che si è ridotta del 9% (- 8.272 occupate) rispetto ad una riduzione del 10,8% (- 14.906 occupati) tra i giovani uomini. Questi andamenti si riflettono nel **tasso di occupazione (15-64)**, che per le donne passa dal 60,4% del 2019 al 59,3% del 2020 e per gli uomini dal 76,2% al 74,3%, con una riduzione del differenziale di genere (U-D), a differenza del dato medio italiano.

Sono diminuite anche le **ore lavorate** da chi ha continuato a lavorare, mentre sono aumentate le ore utilizzate nelle varie forme di Cassa Integrazione Guadagni e Fondo di Solidarietà. Anche la riduzione delle ore medie lavorate è stata maggiore tra gli uomini che tra le donne, tuttavia la quota di lavoratori che hanno dichiarato di aver lavorato 0 ore è aumentata soprattutto tra le donne (dal 10,8% al 17,8%), una crescita superiore sia a quella registrata dagli uomini (dal 6,8% al 13,7%), che a quella registrata dalle donne in Italia (dal 9,4% al 16,3%).

I settori maggiormente colpiti

La crisi pandemica ha interessato i settori economici e le occupazioni con intensità diverse. Secondo le stime ottenute dall'analisi dei microdati ad uso pubblico Istat, i settori più colpiti dalle protratte misure restrittive sono stati in Lombardia quelli degli **Alberghi e Ristoranti**, che a causa del crollo del turismo hanno perso il 9% degli occupati, soprattutto donne (-9,4% rispetto al -8,5% maschile), del **Commercio** (soprattutto il commercio al dettaglio non alimentare) che ha registrato un calo occupazionale del -8,5% tra gli uomini, rispetto al -3,4% delle donne, dell'**Industria manifatturiera** (-55.949 occupati, -4,7%), e degli **altri servizi collettivi e personali**, che includono i servizi domestici e di assistenza alle famiglie a prevalenza femminile e hanno registrato una

perdita occupazionale soprattutto tra le donne (nel settore soprattutto straniera), la cui occupazione è calata del 6,8% rispetto al solo -0,3% maschile.

Le categorie di occupati più penalizzate

La pandemia si è abbattuta su un mercato del lavoro già caratterizzato da forti diseguaglianze, allargando il dualismo tra lavoratori più e meno garantiti. **La perdita del lavoro nel 2020 ha riguardato soprattutto i lavoratori a termine (-65,6mila sul 2019, con un calo del 14,6%), e i lavoratori autonomi (-19,2mila, -2,1%),** senza contare i lavoratori occupati in nero nei settori più colpiti dalle misure di *lockdown* e di distanziamento, in larga misura immigrati e lavoratori con bassi livelli di qualifica e istruzione. Mentre tra i lavoratori a termine (soprattutto **giovani**), il calo occupazionale è stato maggiore per gli uomini (-15,8%) rispetto alle donne (-13,3%), tra gli autonomi il calo ha riguardato soprattutto le lavoratrici, che hanno subito una perdita del -3,1%, rispetto al -1,7% maschile.

È diminuita molto anche l'occupazione a tempo parziale (-4%, pari a 44.354 occupati in meno rispetto al 2019), soprattutto tra le donne (-4,9% rispetto al -3,8% maschile). Nonostante tale calo, permane elevato l'indice di femminilizzazione del lavoro part-time, che rimane in Lombardia su valori nettamente superiori alla media nazionale come nel 2019.

L'utilizzo dello smart working cresce soprattutto tra le donne

Secondo le stime ottenute dall'analisi dei microdati ad uso pubblico Istat, l'aumento dell'utilizzo dello smart working da casa ha riguardato soprattutto le donne. Mentre nel 2019 in Lombardia la quota di donne occupate che avevano lavorato almeno due volte a settimana in telelavoro era di poco inferiore a quella degli uomini (3,9% contro il 4,2%) in linea con la media italiana (3,4% e 3,8%), nel 2020 la percentuale di donne in telelavoro completo o parziale è passata al 16,2% (14,1% in Italia), una crescita superiore a quella degli uomini passati al 13,4% in Lombardia (10,6% in Italia).

Aumentano le difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura

La pandemia e le misure di *lockdown* hanno aggravato le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia. Guardando alla variazione nei tassi di occupazione femminile per condizioni familiari emerge infatti come, rispetto al 2019, il tasso di occupazione femminile sia diminuito soprattutto per le donne con responsabilità di cura: **le donne che vivono in coppia con un figlio in età prescolare** registrano una riduzione del tasso di occupazione di ben 3,9 punti percentuali, passando da un tasso del 63,3% nel 2019 al 59,7% nel 2020. Diversamente il tasso di occupazione maschile diminuisce di più fra i single (da 83,8% a 80,9%) e gli uomini in coppia con figli con più di 6 anni (da 71,8% a 68,9%). È quindi per le donne in coppia con almeno un figlio in età prescolare che il gap di genere è peggiorato maggiormente, passando da 22,9 pp a ben 25,4 pp.

Diminuisce la disoccupazione, ma aumenta l'inattività e il tasso di mancata partecipazione femminile

Le misure di distanziamento sociale e di *lockdown* totale adottate nel corso del 2020 hanno reso difficile cercare attivamente lavoro e quindi ridotto il numero dei disoccupati (che secondo la definizione ILO comprende i disoccupati che hanno compiuto almeno un'azione di ricerca nel mese precedente all'intervista), mentre è aumentato il numero degli inattivi usciti dal mercato del lavoro anche per scoraggiamento. In Lombardia **il numero di disoccupati si riduce** del 12,7% (-33.797 unità) rispetto all'anno precedente. Diminuiscono soprattutto le donne disoccupate (-15% rispetto al -10,1% maschile).

In complesso nel 2020 il **tasso di disoccupazione femminile (15-74)** raggiunge il 5,9% rispetto al 4,4% del tasso maschile, entrambi in calo rispetto al 2019. È però significativamente aumentato il tasso di disoccupazione delle donne più giovani (15-24 anni), passato dal 20,9% nel 2019 a 22,4% nel 2020, un aumento superiore a quello registrato dai giovani uomini che ha allargato il gap di genere (4,5 pp a 5,4 pp).

L'andamento trimestrale del **tasso di disoccupazione (15-74)** nel corso del 2020 riflette chiaramente gli effetti dei *lockdown* e delle misure di distanziamento sulla ricerca di lavoro, presentando un andamento trimestrale simile per uomini e donne, in Lombardia come in Italia ed Europa. I tassi di disoccupazione hanno registrato una diminuzione durante il periodo di *lockdown* totale registrato nell'arco dei primi due trimestri del 2020 rispetto agli stessi trimestri del 2019, per poi crescere nel terzo trimestre, quando la ripresa delle attività nei mesi estivi ha portato anche ad una ripresa della ricerca di lavoro, per poi ridiscendere leggermente nel quarto trimestre con i *lockdown* parziali, un andamento che può essere collegato all'impossibilità di cercare attivamente lavoro durante il *lockdown* totale, ad effetti di scoraggiamento.

Scoraggiamento e difficoltà nella ricerca attiva di un lavoro si riflettono nel **forte aumento del numero di inattivi nel 2020**, che in Lombardia crescono di 150mila unità, (+ 3,9%) rispetto al 2019, una crescita molto più elevata di quanto osservato dal 2014 in poi. Tale aumento ha soprattutto interessato la popolazione maschile (+ 5,6%, circa 86 mila unità in più rispetto al 2019, rispetto al + 2,7% femminile, pari a + 64 mila unità).

L'aumento degli inattivi si riflette nella riduzione del **tasso di attività (15-64)** nel 2020 rispetto al 2019. Il tasso di attività femminile è passato dal 64,8% nel 2019 al 63,1% nel 2020 (-1,7pp) mentre quello maschile da 80,1% a 77,8 (-2,3pp), con una riduzione del gap di genere (da a 15,3 pp a 14,7pp), a differenza della media italiana in cui il gap è aumentato di 0,4 pp.

Gli effetti di scoraggiamento si riflettono **nei tassi di mancata partecipazione** che sono ulteriormente aumentati soprattutto tra le donne (dall'11,8% al 12,9%) comportando un aumento del differenziale di genere nel 2020 (da 4,1 pp a 4,4pp). Nonostante ciò in Lombardia sia i tassi di mancata partecipazione femminile che i differenziali di genere rimangono molto inferiori alla media nazionale.

Aumentano i tassi NEET sia per le giovani donne che per gli uomini e si riduce il differenziale di genere

I giovani sono stati i più penalizzati dagli effetti della pandemia e delle misure di contenimento, e i meno tutelati dalle misure di sostegno dell'occupazione e del reddito perché maggiormente coinvolti nelle forme di lavoro a termine o autonomo. Il drammatico peggioramento delle condizioni dei giovani nel mercato del lavoro è illustrato dall'aumento del tasso NEET registrato nel 2020 per entrambi i sessi, ma particolarmente elevato tra le giovani donne.

In Lombardia il **tasso NEET femminile**, calcolato per le donne tra i 15 e i 34 anni, raggiunge ben il 21,8% nel 2020, in aumento di 2,6 punti percentuali rispetto al 2019 anche se ancora inferiore alla media nazionale (29,3%), mentre quello maschile cresce di 2,9 punti percentuali al 13,7 %. Il differenziale di genere (8,1pp) si è ridotto rispetto al 2019 ed è ora più basso della media nazionale (8,3pp), dove è invece leggermente aumentato.

Implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile

Opportunità e rischi dello *smart working* per le donne

Come anticipato, la pandemia e le misure di distanziamento hanno comportato un aumento significativo dell'utilizzo del lavoro in *smart working* da casa, soprattutto tra le donne. *Lo smart working* 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. L'evidenza empirica mostra però anche alcuni rischi associati a queste forme di lavoro che vanno attentamente considerati e governati. In particolare, il lavoro da remoto richiede la creazione di spazi di lavoro e attrezzature adeguate nelle abitazioni, con costi che spesso ricadono sui lavoratori, e può comportare 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 possono influire negativamente sulla salute mentale e sul benessere del lavoratore. Il maggiore isolamento e la perdita di visibilità possono anche influire negativamente sulle prospettive di carriera dei lavoratori da remoto. Studi condotti a livello europeo mostrano che questi rischi riguardano soprattutto le donne con carichi famigliari che tele-lavorano da casa.

Oltre allo *smart working*, il Covid-19 sta accelerando la creazione di **piattaforme per il lavoro a distanza e il lavoro autonomo**, tendenza già in atto a causa della diffusione dei servizi ICT avanzati e delle piattaforme digitali, che potrebbero offrire un'opportunità occupazionale per le donne grazie alla flessibilità lavorativa che tali piattaforme offrono.

Per tutte queste nuove forme di lavoro è in atto, sia a livello europeo che nazionale, un ampio dibattito sulla necessità di rivedere le forme di regolazione e tutela e sul ruolo delle parti sociali.

La pandemia ha evidenziato ancora di più la necessità di politiche di sostegno ai servizi di cura

La pandemia Covid-19 e le conseguenti chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole, hanno evidenziato drammaticamente la **limitatezza dello strumento del lavoro agile se non accompagnato da un'offerta adeguata di servizi di cura** e l'importanza di politiche di sostegno alla conciliazione per le madri: questi interventi rappresentano uno degli ambiti principali di intervento per incentivare e facilitare la partecipazione e l'occupazione femminile. I decreti che si sono susseguiti per gestire l'emergenza sanitaria del 2020 hanno previsto sostegni per i lavoratori con figli. Tra questi i principali riguardano la possibilità di usufruire di congedi ordinari retribuiti e la fruizione di voucher per l'uso di servizi di baby-sitting. Tuttavia, la concomitante chiusura di servizi per l'infanzia e scuole ha aggravato i problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia sia per chi ha avuto la possibilità di lavorare da casa (in questi casi sovrapponendosi alla necessità dei figli di svolgere la didattica a distanza), sia per chi doveva recarsi al lavoro. Alle chiusure si è sommato il venir meno dei servizi informali, come l'affidamento ai nonni o ad altre persone, a causa del distanziamento sociale.

I dati relativi all'anno scolastico 2018/2019 mostrano un'offerta di servizi socio-educativi per la prima infanzia in Lombardia superiore alla media nazionale e vicina all'obiettivo fissato dal Consiglio Europeo di Barcellona del 2002. I posti autorizzati coprono infatti il 30% dei bambini di 0-2 anni, rispetto al 33% dell'obiettivo di Barcellona.

Premessa

Il presente lavoro analizza le differenze di genere nel mercato del lavoro in Lombardia confrontando la situazione pre-pandemia del 2019 con quella del 2020, per analizzare gli effetti della pandemia Covid-19 e delle misure di contenimento del 2020 su donne e uomini. Il rapporto si articola in due parti e quattro capitoli.

La **prima parte** riguarda l'evoluzione pre-pandemia dei divari di genere in Lombardia fino al 2019 a confronto con la media italiana ed europea (UE27) e si articola in due capitoli:

- **Divari di genere nel mercato del lavoro pre-pandemia (Capitolo 1)**, che analizza la partecipazione e occupazione femminile e differenziali di genere per caratteristiche personali e famigliari. Sono inoltre approfonditi i seguenti macro-temi:
 - La concentrazione femminile settoriale e professionale e i *mismatch* di competenze;
 - Le differenze di genere nel lavoro part-time, il lavoro a termine, il lavoro autonomo/imprenditoria femminile;
 - I *mismatch* di competenze e le differenze di genere nella partecipazione alla formazione continua;
 - Le differenze di genere nelle retribuzioni, nei redditi, nelle pensioni e nel rischio di povertà.
- **I differenziali di genere nei percorsi di istruzione e formazione (Capitolo 2)**, che analizza la presenza femminile e i divari di genere nelle scuole superiori di II grado e nella leFP; le differenze di genere nelle competenze e nelle aspettative dei 15enni (risultati dei test PISA, fonte OCSE e INVALSI); i divari di genere nella formazione tecnica post-diploma (i percorsi IFTS e ITS); i divari di genere nell'istruzione terziaria accademica e post-laurea.

La **seconda parte** riguarda invece gli effetti della pandemia e delle misure di contenimento del 2020 sulle differenze di genere nel mercato del lavoro lombardo, con particolare attenzione a:

- **L'evoluzione della pandemia Covid-19 in Lombardia e delle misure di contenimento (Capitolo 3)**, che presenta una breve disamina delle varie fasi della pandemia, delle misure di contenimento e di quelle di sostegno economico.
- **Gli effetti della pandemia e delle misure di contenimento sulle differenze di genere nel mercato del lavoro (Capitolo 4)**, con attenzione agli effetti sulla partecipazione, occupazione e disoccupazione femminile nel 2020. Vengono anche analizzate le possibili determinanti dei diversi effetti di genere, legate alle differenze nella composizione dell'occupazione maschile e femminile per settore e occupazione, nelle forme di lavoro e nell'utilizzo del telelavoro, nelle condizioni e nei ruoli famigliari.

Un capitolo conclusivo riassume alcune implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile.

Parte I

IL PERIODO PRE-PANDEMIA

1

Divari di genere nel mercato del lavoro lombardo al 2019

- **In Lombardia nel 2019 permangono differenziali di genere particolarmente elevati nei tassi di attività e di occupazione**, che riflettono una ancora scarsa partecipazione e occupazione femminile dovuta soprattutto ad una diseguale divisione del lavoro all'interno delle famiglie e la difficoltà a conciliare lavoro per il mercato e lavoro familiare. Le minori differenze tra uomini e donne nei tassi di disoccupazione riflettono l'operare di effetti di scoraggiamento, che portano le donne a uscire dal mercato del lavoro.
- Le donne in Lombardia **hanno tassi di attività e di occupazione** inferiori di più di 15 punti percentuali rispetto ai tassi maschili. Differenze che, se pur se inferiori alla media italiana, rimangono molto più elevate della media europea (11pp e 10,7pp rispettivamente). Le differenze di genere tendono ad essere particolarmente elevati soprattutto tra chi vive in coppia e ha un figlio in età prescolare, nelle classi di età 45-54 anni, tra coloro con basso titolo di studio (licenza elementare) e tra i lavoratori stranieri non UE. A conferma del peso della genitorialità sbilanciato verso le donne, nel 2019 **le dimissioni e le risoluzioni consensuali dovute alla genitorialità** hanno riguardato principalmente le lavoratrici madri.
- **I tassi di disoccupazione femminile** sono invece in Lombardia (6,8% nel 2019) di poco inferiori alla media europea (7,1%) e molto inferiori alla media nazionale (11,1%). Anche i differenziali di genere sono relativamente bassi (2 punti percentuali), sintomo dell'operare di effetti di scoraggiamento e che portano le donne a non perseguire nella ricerca di un posto di lavoro e che si riflettono negli elevati tassi di inattività e mancata partecipazione femminile. Il differenziale di genere in Lombardia è elevato soprattutto tra i giovani con meno di 25 anni, tra

le persone con un titolo di studio medio-basso e tra gli stranieri. Per quanto riguarda la composizione familiare, è maggiore per chi vive in coppia con figli o senza figli.

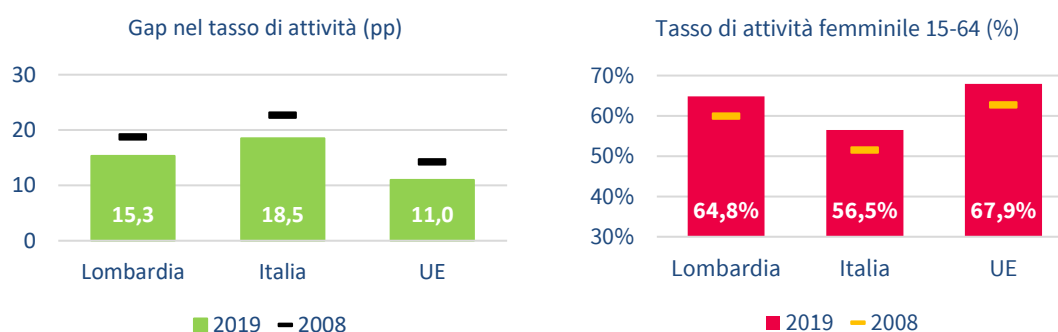
- **I tassi femminili di mancata partecipazione** sono più elevati di quelli di disoccupazione (11,8% nel 2019), pur rimanendo inferiori sia alla media nazionale (22,6%) che a quella UE27 (14,4%). Anche il gap di genere è inferiore alla media nazionale, ma superiore a quella europea, nonostante la significativa riduzione rispetto al 2008. Il differenziale di genere è particolarmente elevato tra gli adulti over 35. Inoltre, come il tasso di disoccupazione, tende ad essere maggiore per i lavoratori con titolo di studio medio-basso, fra i lavoratori stranieri, e tra chi vive in coppia senza figli o con un figlio di età inferiore ai sei anni.
- **Elevate differenze di genere si riscontrano anche tra i giovani NEET**, con tassi femminili superiori alla media europea (19,2% rispetto al 17,3% della media europea), pur se molto inferiori a quelli medi nazionali (27,9). Anche i differenziali di genere sono più elevati della media europea, anche se inferiori rispetto a quella nazionale.
- Anche tra gli occupati si registrano significative differenze di genere nelle condizioni di lavoro. Le donne occupate tendono a **concentrarsi in settori e occupazioni meno valorizzati** socialmente e con retribuzioni medie inferiori rispetto a quelli dove si concentrano gli uomini. L'incidenza dell'occupazione femminile è particolarmente elevata nei servizi alle persone, nell'istruzione e nella sanità. Le occupate si concentrano anche nelle professioni esecutive amministrative, nelle professioni della vendita e dei servizi e nelle professioni intellettuali, mentre sono sottorappresentate nelle professioni manuali, e tra i legislatori, dirigenti e imprenditori.
- **Circa un terzo delle donne occupate lavora part-time**. Percentuali simili alla media italiana ed europea. Tuttavia molto maggiore rispetto alla media europea l'incidenza del part time involontario tra le donne (pari al 53,2% in Lombardia rispetto ad una media europea del 22,8%). Inoltre, i differenziali di genere nel lavoro part-time sono più elevati in Lombardia che in Italia e nella UE, data la quota molto inferiore di uomini che lavorano part-time (7,4%).
- **Le donne risultano maggiormente impiegate nel lavoro a termine** rispetto agli uomini (con un differenziale di genere in linea con la media europea) ed anche la permanenza in una condizione di precarietà è maggiore tra le donne.
- Le donne sono invece **sottorappresentate nel lavoro autonomo**. A differenza degli uomini, le lavoratrici autonome sono soprattutto libere professioniste, coadiuvanti familiari e collaboratrici, mentre l'incidenza dei datori di lavoro e dei lavoratori in proprio è inferiore. La Lombardia presenta inoltre tassi di imprenditorialità femminile inferiori alla media nazionale (18,8% contro il 22%), nonostante la crescita delle imprenditrici straniere.
- Il tasso di istruzione femminile è in media superiore a quello maschile e le donne partecipano più degli uomini alla formazione nel corso della propria vita lavorativa (con un differenziale che si è allargato negli ultimi 10 anni). Tuttavia spesso ricoprono mansioni in media meno qualificate rispetto agli uomini. **La quota di occupate sovra-istruite rispetto alle mansioni svolte** è infatti superiore tra le donne rispetto agli uomini (in Lombardia 1,9 pp).
- La scarsa valorizzazione del lavoro femminile e la concentrazione femminile in alcune occupazioni si riflettono nel consistente **gap fra le retribuzioni medie nette mensili di uomini e donne**, che in Lombardia è persino superiore alla media nazionale. Tra le donne occupate la quota di lavoratrici con basse retribuzioni è maggiore che tra gli uomini, seppur stabile rispetto al 2008.

- Le differenze di genere nei livelli retributivi, negli orari di lavoro e nella stabilità occupazionale si riflettono anche negli elevati gap di genere nei **redditi pensionistici**: gli uomini hanno un reddito pensionistico medio annuo superiore di ben il 33% rispetto alle donne in Lombardia.
- **Povertà e genere sono fortemente correlati**. Nel 2019 le donne registrano un rischio di povertà del 18,3%, superiore di 4,3 punti percentuali rispetto agli uomini. Sebbene il tasso di povertà ed esclusione sociale femminile in Lombardia sia inferiore rispetto alla media italiana ed europea, il differenziale di genere è cresciuto rispetto al 2008, mentre è diminuito in media in Italia e in Europa.

1.1 RIMANGONO ELEVATI I DIVARI NELLA PARTECIPAZIONE DI UOMINI E DONNE AL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO

La partecipazione al mercato del lavoro registra ancora un divario considerevole fra uomini e donne in Lombardia, superiore alla media europea, pur se inferiore a quella italiana¹. Nel 2019 il tasso di attività femminile (15-64 anni) in Lombardia è pari al 64,8%, solo leggermente superiore al dato del 2008 (+0,6 pp). Il tasso regionale è superiore alla media italiana (56,5%), ma ancora inferiore alla media EU27 (67,9%). Il **differenziale**² con il tasso di attività maschile è ancora molto elevato, con 15,3 punti percentuali di differenza, in leggero miglioramento rispetto all'anno precedente (15,8 pp) e comunque inferiore alla media italiana (18,5 pp), ma sempre nettamente superiore a quella europea (pari a 11 pp).

→ **Figura 1.1 - Tasso di attività femminile 15-64 (%) e differenziale di genere (M-F) nei tassi di attività (pp) - 2008/2019**



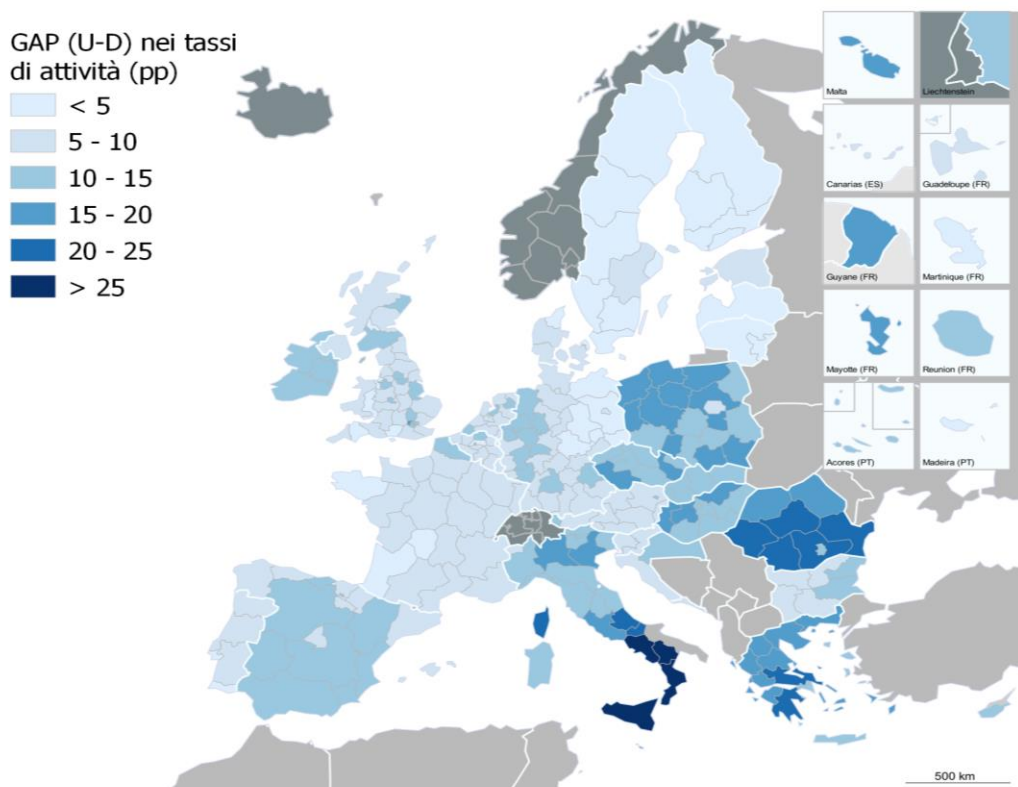
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat (lfst_r_lfp2acrt)

Il confronto con le altre regioni europee mostra infatti come la Lombardia si situi tra le regioni europee con i differenziali di genere più elevati, al 238esimo posto su 291 regioni. Un differenziale di genere comparabile a quello delle regioni dell'est Europa e della Grecia, pur se inferiore a quello delle regioni dell'Italia meridionale, le più diseguali in termini di partecipazione al mercato del lavoro tra tutte le regioni europee prese in esame.

¹ Si vedano le Tabelle A1-A10 in allegato.

² Per analizzare meglio le differenze fra uomini e donne si è considerato il differenziale di genere nei diversi indicatori del mercato del lavoro. Il differenziale (o gap) è costruito in maniera tale da indicare una posizione di svantaggio per le donne quando è maggiore di 0. Per gli indicatori "positivi" (per esempio occupazione ed attività, un differenziale indica la differenza fra il tasso maschile e quello femminile (ad esempio un differenziale positivo nel tasso di attività indica un tasso di attività maschile superiore a quello femminile); per gli indicatori "negativi" (per esempio disoccupazione o mancata partecipazione, un differenziale indica la differenza fra il tasso femminile e quello maschile (ad esempio un differenziale positivo nel tasso di disoccupazione indica un tasso di disoccupazione maschile superiore a quello femminile).

→ **Figura 1.2 - Gap di genere del tasso di attività 15-64 a livello NUT2 in Europa – 2019 (pp)**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat (lfst_r_lfp2actrt)

La **differenza nei tassi di attività maschili e femminili regionali** si è comunque ridotta in modo significativo nell'ultimo decennio, soprattutto per la crescita della partecipazione femminile tra le **donne senior** (over 45 anni) **a causa dell'innalzamento dell'età pensionabile femminile** (Figura A1 in allegato). Inoltre, nella fascia mediana di età (35-44 anni) il tasso di attività è cresciuto leggermente rispetto al 2008 (+0,6pp), mentre è calato nelle fasce di età più giovani (-4,3pp nella fascia 25-34 e -5,8pp nella fascia 15-24). Il differenziale di genere nei tassi di attività tende comunque a crescere con l'aumentare dell'età, man mano che le donne vengono coinvolte nella cura dei figli e/o dei famigliari anziani o non autosufficienti e abbandonano il mercato del lavoro. Nonostante ciò, rispetto al 2008, il gap si è ridotto in ogni fascia di età considerata ed in particolar modo in quella 45-54 anni, in cui è passato da 26,9 pp a 17,3pp, sempre a causa dell'aumento della quota di donne attive.

Il livello di istruzione è un'altra importante determinante della partecipazione femminile al lavoro, dato che il **tasso di attività femminile aumenta in modo significativo all'aumentare del livello di istruzione** (Figura A2 in allegato). Rispetto al 2008, cresce la quota di donne attive con al più la licenza elementare (dal 21,2% al 27,6%) e delle donne con laurea o titolo post-laurea (dall'82% al 85,8%). Resta invece costante il dato relativo alle donne diplomate, mentre cala la quota di donne attive con licenza media (da 49,3% al 46%). Di conseguenza, il differenziale tra donne e uomini è molto alto tra i lavoratori meno istruiti (31,4pp) e si riduce progressivamente tra i più istruiti, toccando il minimo tra i laureati (5,6). In Lombardia, il gap è diminuito di 3,1pp tra i laureati rispetto al 2008, mentre non ha riscontrato variazioni significative per gli altri titoli di studio.

La **condizione familiare**³ è un altro elemento che influenza notevolmente sia i livelli di partecipazione femminile al lavoro che i differenziali nei tassi di attività maschili e femminili (Figura A4 in allegato). In Lombardia la partecipazione al mercato del lavoro è molto alta (intorno all'80%) tra le donne single e precipita tra le donne che sono in coppia e hanno almeno un figlio. Il gap di genere nel tasso di attività è infatti particolarmente alto per coloro che vivono in coppia e hanno un figlio in età prescolare (21,7pp). Mentre tra le donne sole con figli la partecipazione al mercato del lavoro è relativamente più alta che per chi vive in coppia, tra gli uomini i mono-genitori presentano un tasso di attività inferiore rispetto alle altre categorie, con un'inversione del differenziale di genere che tra i mono-genitori risulta negativo⁴.

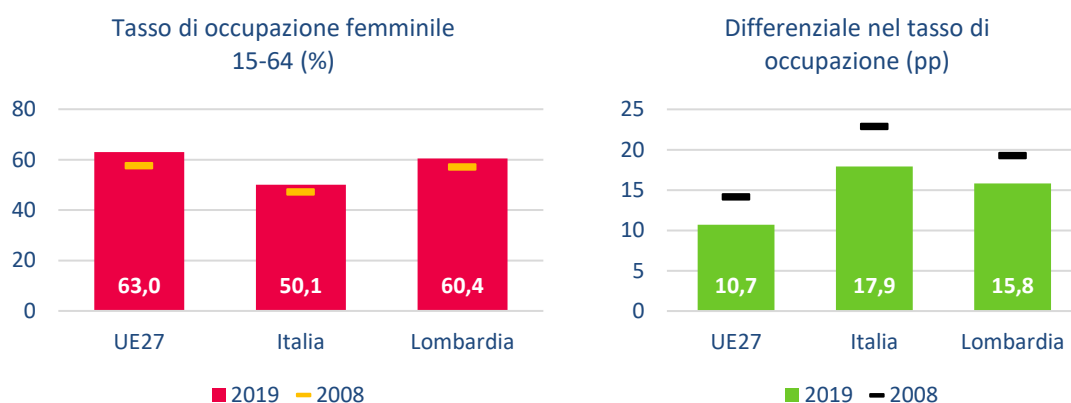
L'analisi per **cittadinanza** (Figura A3 in allegato) rivela che per le donne con cittadinanza europea il tasso di attività si attesta su livelli leggermente inferiori a quelli delle donne italiane, mentre è marcatamente inferiore tra donne di cittadinanza extraeuropea. I gap di genere nella partecipazione al lavoro rimangono nettamente superiori a quello dei cittadini italiani, sia tra gli immigrati dai paesi UE che dai paesi extra-UE, pur avendo entrambi registrato una diminuzione nel 2019, rispetto all'anno precedente.

1.2 OCCUPAZIONE FEMMINILE: L'IMPORTANZA DEL TITOLO DI STUDIO E DELLA GENITORIALITÀ

La Lombardia registra un tasso di occupazione femminile del 60,4%, un tasso nettamente più elevato rispetto alla media nazionale (50,1%), ma ancora inferiore alla media europea (63,0%), pur essendo cresciuto di 3,2pp rispetto al 2008 e in crescita costante dal 2015.

Il differenziale con il tasso di occupazione maschile rimane comunque molto elevato, pari a 15,8 punti percentuali, inferiore rispetto al dato italiano ma ben distante da quello europeo (10,7pp), pur essendo nettamente diminuito rispetto al 2008, quando si attestava a 19,3pp, principalmente a causa dell'aumento della quota di donne occupate.

→ **Figura 1.3 - Tasso di occupazione femminile 15-64 (%) e differenziale di genere (M-F) nei tassi di occupazione (pp) - 2008/ 2019**



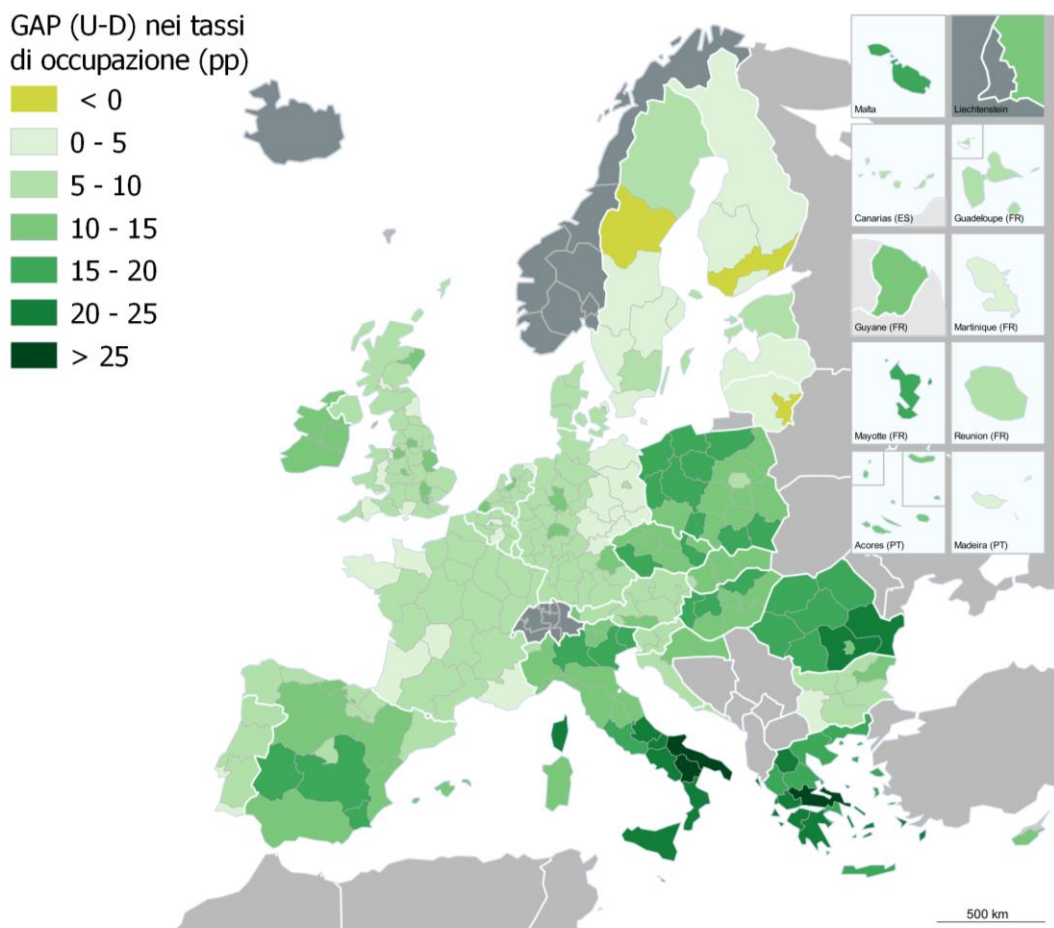
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat

³ Si considerano le seguenti categorie familiari: single, genitori in coppia con almeno un figlio in età prescolare (<6 anni), genitori in coppia con almeno figlio con più di 6 anni (sono inclusi i figli maggiorenni purchè a carico), persone in coppia senza figli, monogenitori con almeno un figlio in età prescolare (<6 anni), monogenitori con almeno un figlio con più di 6 anni (sono inclusi i figli maggiorenni purchè a carico)

⁴ Il dato va tuttavia interpretato con estrema cautela per via della scarsa numerosità campionaria della categoria dei mono-genitori, soprattutto nel caso del dato maschile.

Il confronto con le altre regioni europee **posiziona la Lombardia tra le regioni con i differenziali più elevati** (rispettivamente al 244° posto su 293 regioni), comparabili a quelli della Spagna centro-meridionale.

→ **Figura 1.4 - Gap di genere del tasso di occupazione a livello NUT2 in Europa - 2019 (%)**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat

Per quanto riguarda le **classi d'età**, coerentemente con il tasso di attività, l'incremento del tasso di occupazione femminile in Lombardia è stato in larga parte causato da un aumento del tasso di occupazione delle donne tra i 55 e i 64 anni a seguito dell'aumento dell'età pensionabile (+25,5 pp in Lombardia, cfr. Figura A5 in allegato). È stato invece registrato un deciso calo del tasso di occupazione tra le lavoratrici più giovani (15-24 anni), diminuito di 6,7pp rispetto al 2008 (20,3 pp nel 2019), mentre le donne 35-44 hanno avuto un calo più contenuto (da 76,2% a 74,2%). Il gap di genere è più elevato della media per le fasce di età over 35 anni (intorno ai 18pp), e inferiore nella fascia più giovane (7,7pp) che ha registrato una forte riduzione, soprattutto a seguito del calo del tasso di occupazione maschile. Il differenziale si è ridotto anche nella classe di età 45-54, mentre è rimasto pressoché costante nelle altre tre fasce considerate.

L'analisi per livello di **istruzione** (Fig. A6 in allegato) rivela come, analogamente al tasso di attività, il tasso di occupazione femminile aumenti progressivamente con il livello di istruzione, passando dal 23,3% per le donne senza titolo di studio/licenza elementare all'82,5% per le laureate. Il gap di genere nel tasso di occupazione è più elevato tra le donne con titoli di studio bassi (29pp) e inferiore tra i laureati (6,9pp). Il differenziale è rimasto comunque relativamente stabile nei dieci anni considerati, ad esclusione dei laureati, in cui si è leggermente ridotto.

Il tasso di occupazione è più elevato **tra le cittadine italiane** (57,8%) ed **europee** (56,4%), mentre poco meno della metà delle cittadine extracomunitarie è occupata in Lombardia (49,6%), cfr. Figura A7 in allegato. Il dato è comunque in crescita per tutte e tre le categorie rispetto al 2008. Il gap di genere è nettamente inferiore tra i cittadini italiani (12,9pp) rispetto a quelli europei (31,2) ed extracomunitari (33,6). Infine, questo gap si è ridotto a partire dal 2008 tra i cittadini italiani ed extracomunitari, mentre si è allargato tra quelli europei di 3,3pp.

I differenziali di genere nel tasso occupazione equivalente a tempo pieno

Finora abbiamo considerato il tasso di occupazione misurato sul numero di persone occupate. Una misura più precisa del grado di occupazione della forza lavoro è data dal Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno (FTE) che tiene conto anche dell'orario di lavoro degli occupati. Come evidenziato nel Box 1.1. che segue quando si considera questo indicatore di occupazione, **il differenziale tra uomini e donne è molto più elevato di quello che si riscontra nel tasso di occupazione standard.**

Box 1.1 - I differenziali di genere nel tasso occupazione equivalente a tempo pieno

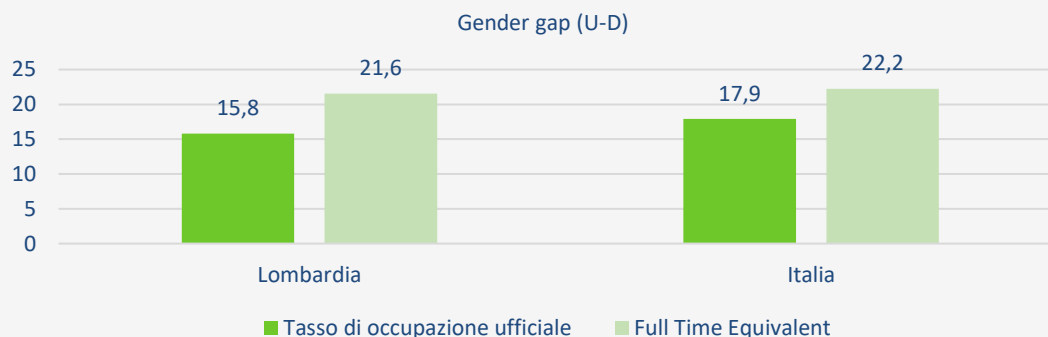
Uno dei problemi nel misurare il differenziale di genere nei tassi di occupazione standard è che non si tiene conto delle ore lavorate, ma soltanto delle persone occupate, con un rischio di sottostima del gap di genere. Tenendo conto delle ore lavorate, si prende in considerazione il fatto che le donne sono più coinvolte nel lavoro part-time rispetto agli uomini.

Per ovviare a questo problema si è soliti comparare il differenziale di genere nei tassi di occupazione standard con il differenziale nei tassi di occupazione equivalente a tempo pieno. A differenza del tasso di occupazione comunemente usato, questo indicatore tiene conto delle differenze di genere nell'occupazione a tempo parziale.

Il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno utilizza infatti una "conversione" dei lavoratori part-time in "quote" di lavoratori a tempo pieno: il tasso di occupazione equivalente a tempo pieno può essere interpretato come la proporzione della popolazione che sarebbe impiegata se tutti i lavoratori occupati lavorassero a tempo pieno. Il divario di genere viene nuovamente calcolato come differenza in punti percentuali tra il tasso maschile e quello femminile.

Come indicato nella figura seguente, il differenziale di genere risulta sottostimato quando non include l'informazione sul part-time (tasso ufficiale): i gap ottenuti con gli FTE sono infatti più elevati sia per la Lombardia che per il dato nazionale, e le differenze nei differenziali tra Lombardia e media nazionale si riducono.

→ **Figura B1.1 - Differenziale di genere nei tassi di occupazione e nei tassi di occupazione equivalenti a tempo pieno (FTE)- 2019 (pp)**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

Nota:

Tasso di occupazione in equivalenti a tempo pieno = L'indicatore misura il tasso di occupazione considerando le ore di lavoro effettuate nella settimana di riferimento dai lavoratori part-time e full-time. Una persona a tempo pieno è quindi considerata come uno, mentre un lavoratore part-time viene considerato proporzionalmente alle ore di lavoro. Ad esempio, un lavoratore part-time impiegato per 20 ore a settimana in cui lavoro a tempo pieno consiste di 40 ore, viene conteggiato come 0,5.
$$\text{tasso di occupazione in equivalenti FT} = \frac{(\text{Occupati FT} + (\text{Occupati PT} * (\text{Numero medio di ore PT}) / (\text{Numero medio di ore FT}))}{(\text{Popolazione 15-64 anni})}$$

L'importanza delle condizioni familiari e della genitorialità sull'occupazione femminile

Il tasso di occupazione femminile varia in maniera marcata in base allo **stato familiare** (Figura A8 in allegato). È particolarmente elevato tra le single, mentre si riduce notevolmente tra coloro che vivono in coppia e hanno almeno un figlio.

Il gap di genere nel tasso di occupazione è particolarmente alto tra chi è in coppia con un figlio con meno di sei anni (22,9 pp in Lombardia) e molto inferiore tra i single (7,7pp). L'elevato gap di genere riflette il diverso andamento del tasso di occupazione maschile e femminile in presenza di bambini. Rispetto al 2008, il gap di genere si è notevolmente ridotto fra i monogenitori: tuttavia questo dato va considerato con cautela a causa delle poche osservazioni presenti in questa categoria.

Il diverso impatto della genitorialità tra uomini e donne riscontrato nell'analisi delle differenze di genere nella partecipazione al lavoro e nell'occupazione, emerge anche in relazione ai dati che riguardano le **dimissioni e le risoluzioni consensuali dei lavoratori con figli**, raccolti dall'Ispettorato nazionale del lavoro, come evidenzia il Box che segue.⁵

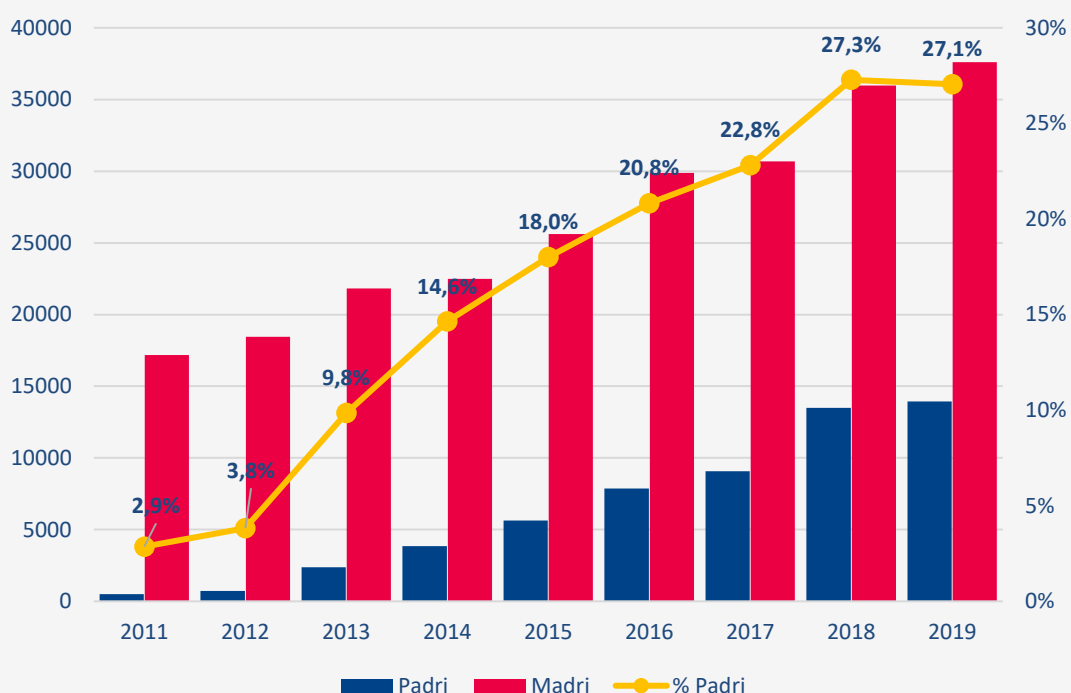
⁵ Ispettorato nazionale del lavoro, Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Relazione-annuale-sulle-convalide.aspx>

Box 1.2 - Incidenza delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratrici madri

Nel 2019, a livello nazionale, le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno riguardato principalmente le lavoratrici madri, a cui sono riferiti 37.611 provvedimenti (+4,6% rispetto al 2008), pari a circa il 73% dei casi in Italia.

È interessante però l'aumento del numero di convalide relative ai padri, pari a 13.947 (+3,4%), che registra un progressivo aumento in termini assoluti dal 2011, mentre nel 2019 si stabilizza il trend positivo in termini di incidenza percentuale.

→ **Figura B1.2 - Dimissioni/risoluzioni convaldate negli anni 2011-2019, valori assoluti e incidenza percentuale per genere in Italia**



Fonte: Elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Ispettorato nazionale del lavoro, Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Come mostra la Tabella B1.2, **la Lombardia presenta quote di padri molto superiori alla media italiana** (32,1% contro il 27,1%) ed ha registrato un aumento di questa quota tra il 2019 e il 2020.

→ **Tabella B1.2 - Dimissioni/risoluzioni convaldate nel 2018-2019 per genere in Italia e Lombardia (n. e %)**

Territorio	2018				2019			
	Madri		Padri		Madri		Padri	
Lombardia	7458	69,5%	3269	30,5%	7544	67,9%	3561	32,1%
Italia	35963	72,7%	13488	27,3%	13947	72,9%	37611	27,1%

Fonte: Ispettorato nazionale del lavoro, Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ai sensi dell'art. 55 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Relazione-annuale-sulle-convalide.aspx>

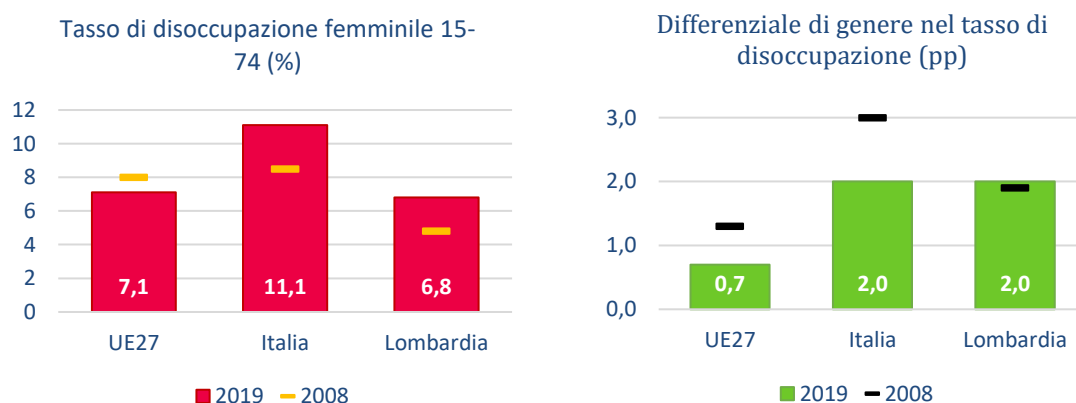
1.3 INATTIVE PIUTTOSTO CHE DISOCCUPATE: I DIFFERENZIALI NEI TASSI DI DISOCCUPAZIONE, MANCATA PARTECIPAZIONE E NEET

I differenziali di genere nei tassi di disoccupazione

Nel 2019 il tasso di disoccupazione femminile (15-74 anni) in Lombardia si attesta al 6,8%, dato leggermente inferiore alla media EU27 (7,1%) e nettamente inferiore a quella italiana (11,1%). Tuttavia, sia il dato regionale che il dato nazionale sono aumentati rispetto al 2008 (rispettivamente di 2,6pp e di 2pp), anche se risultano essere in costante ma leggero calo dal 2014. Al contrario, il dato europeo è calato di 0,9pp rispetto al 2008.

Rispetto agli indicatori di partecipazione e occupazione, il **differenziale di genere nel tasso di disoccupazione** regionale è più contenuto (2pp), anche se superiore a quello medio europeo (0,7 pp) ed identico a quello italiano, soprattutto per effetto del basso tasso di disoccupazione maschile. Inoltre in Lombardia il gap è leggermente aumentato rispetto al 2008 (+0.1pp), mentre sia a livello nazionale che a livello europeo si è avuto una diminuzione del gap a partire dal 2008 (rispettivamente di -1pp e -0,6pp).

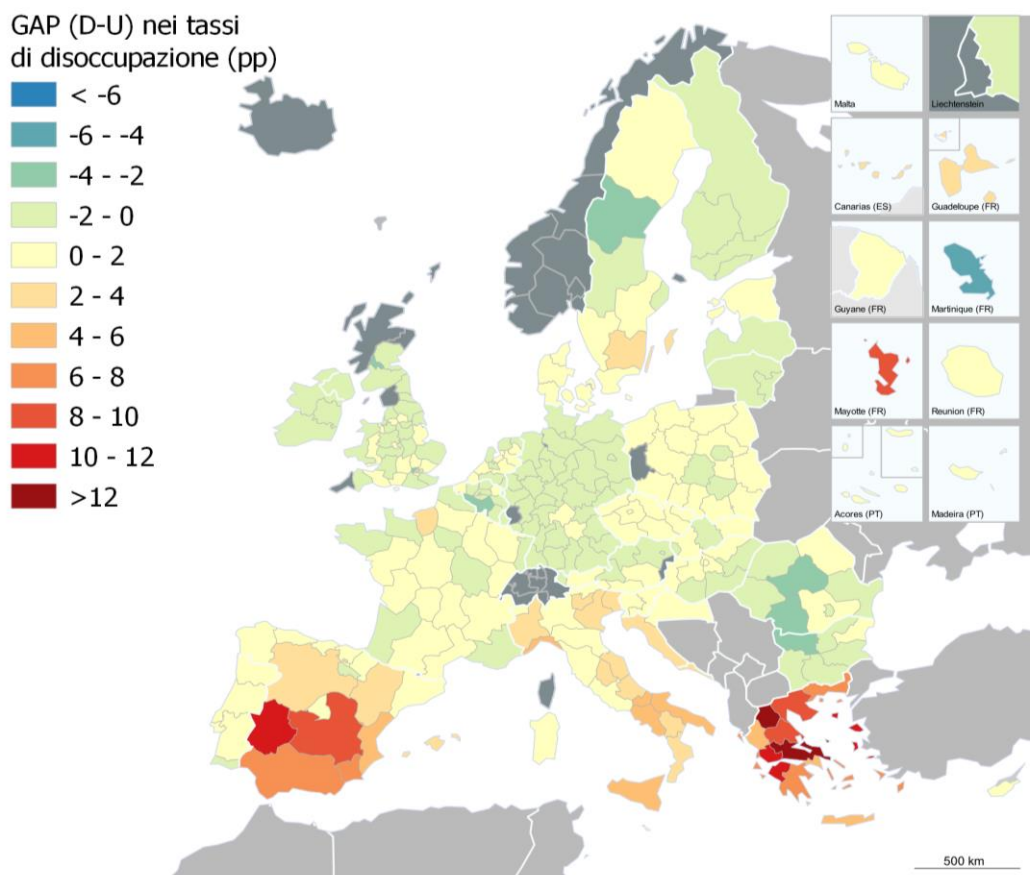
→ **Figura 1.5 - Tasso di disoccupazione femminile 15-74 (%) e differenziale di genere (F-M) nei tassi di disoccupazione (pp) – 2008/ 2019**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat ed Eurostat

Il confronto con le altre regioni europee (Fig. 1.6) evidenzia per la Lombardia un gap di genere nel tasso di disoccupazione su un livello relativamente basso. Tra le 148 regioni europee che presentano un tasso di disoccupazione femminile maggiore di quello maschile (un differenziale positivo) la Lombardia si colloca al 104esimo posto su 148).

→ **Figura 1.6 - Gap di genere del tasso di disoccupazione a livello NUT2 in Europa – 2019 (%)**



Fonte: Elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda dati Eurostat

Anche il tasso di disoccupazione femminile presenta differenze a seconda delle caratteristiche individuali e familiari. In Lombardia, l'innalzamento del tasso di disoccupazione femminile registrato dal 2008 al 2018 è stato causato dalla crescita della disoccupazione in tutte le fasce di età, ma soprattutto **in quelle più giovani** (Figura A9 in allegato). Con l'aumentare dell'età l'incremento del tasso di disoccupazione si riduce progressivamente, arrivando ad essere trascurabile per le donne tra i 55 e i 64 anni. Il gap di genere nel tasso di disoccupazione è particolarmente alto per la fascia d'età tra i 15 e i 24 anni (4,5pp) e si riduce al crescere dell'età. Rispetto al 2008, è aumentato il differenziale in tutte le fasce d'età considerate, con la crescita maggiore registrata nella fascia degli under 24 (+1,1pp).

Considerando il **titolo di studio** (Figura A10 in allegato), emerge che nel decennio in esame il tasso di disoccupazione in Lombardia è aumentato per tutte le donne indipendentemente dal titolo di studio, ma soprattutto per le donne con bassi livelli di istruzione. Il differenziale di genere nei tassi di disoccupazione risulta ridursi all'aumentare del titolo di studio, passando da 1,7 pp tra i laureati a più di 3 pp tra i meno istruiti (rispettivamente 3,4pp e 3,5pp per i disoccupati senza titolo/licenza elementare e quelli con licenza media). Tuttavia rispetto al 2008 il gap di genere si è ridotto tra i meno istruiti, mentre è aumentato per i livelli di istruzione superiori.

In Lombardia, le **donne straniere** (Ue ed extra Ue) presentano un tasso di disoccupazione femminile (rispettivamente 12,3% e 14,3%) più che doppio rispetto a quello delle italiane (5,7%, cfr. Figura A11 in allegato). Inoltre, rispetto al 2008 il tasso di disoccupazione è aumentato più tra le straniere (5,1pp per le donne UE27 e 4,5pp per Extra-UE) che tra le italiane (1,3pp).

Anche il gap di genere è particolarmente elevato tra le cittadine straniere (6,2 pp per le donne UE e 6,3 per le extracomunitarie), mentre si attesta a 1,4pp per le cittadine italiane. A partire dal 2008, è cresciuto notevolmente il differenziale tra i cittadini UE (+4pp), principalmente per l'aumento del tasso di disoccupazione femminile.

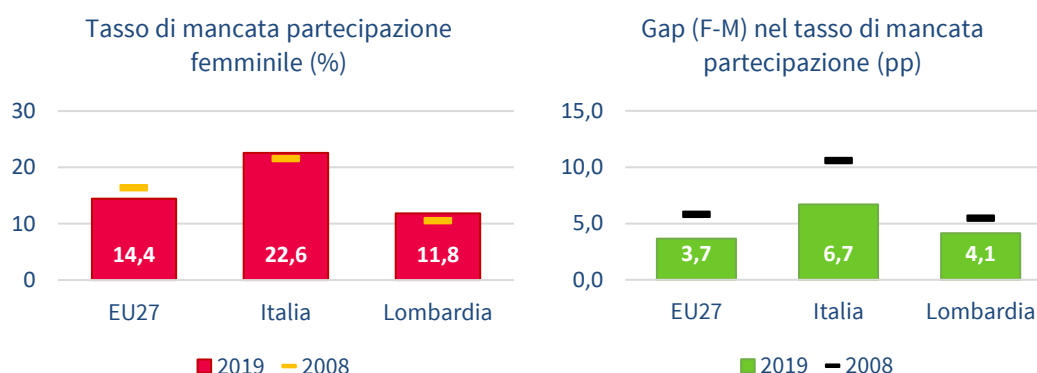
Il tasso di disoccupazione femminile è anche molto diverso a seconda delle **condizioni famigliari** (Figura A11 in allegato). In Lombardia è più elevato tra le mono-genitrici con figlio in età prescolare e leggermente inferiore tra chi è in coppia con un figlio con meno di 6 anni e tra le donne single. Emerge inoltre un netto aumento del tasso di disoccupazione femminile rispetto al 2008, in particolare per coloro che vivono in coppia senza figli, che si riflette in un gap di genere nel tasso di disoccupazione relativamente elevato tra chi vive in coppia (sia in presenza di un figlio in età prescolare o senza figli).

Il tasso di mancata partecipazione

Il tasso di mancata partecipazione fornisce una misura più ampia della difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro perché considera anche coloro che pur essendo inattivi dichiarano di essere disponibili a lavorare, per questa ragione è definito come “tasso di disoccupazione allargato”⁶. Come mostra la Figura 1.7, il tasso di mancata partecipazione femminile in Lombardia è molto più elevato del tasso di disoccupazione, riflettendo anche effetti di scoraggiamento, ma pur sempre inferiore alla media nazionale ed europea (11,8% rispetto al 22,6% nazionale e al 14,4% europeo per i 15-74 anni). La dinamica nel periodo in esame riflette quella del tasso di disoccupazione, sia a livello regionale che nazionale: aumenta a seguito della crisi economico-finanziaria del 2008 per poi registrare un parziale riassorbimento a partire dal 2015.

Il **gap di genere**⁷ nel tasso di mancata partecipazione (4,1pp) è inferiore rispetto alla media nazionale (6,7pp), ma si mantiene superiore a quella europea (3,7 pp). A partire dal 2008 il differenziale si è ridotto sia a livello regionale che nazionale ed europeo, tuttavia in Lombardia la riduzione è stata molto inferiore: - 1,4pp, rispetto a - 2,1pp nell'Unione Europea e - 3,9pp in Italia.

→ **Figura 1.7 - Tasso di mancata partecipazione femminile 15-74 (%) e differenziale di genere (F-M) nei tassi di mancata partecipazione (pp) – 2008/ 2019**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda dati Istat ed Eurostat

Le differenze nel tasso di mancata partecipazione per caratteristiche individuali e famigliari sono simili a quelle registrate nel tasso di disoccupazione. In Lombardia il tasso di mancata partecipazione è particolarmente elevato tra i **più giovani** (pari al 28%) e diminuisce al crescere

⁶ L'indicatore è calcolato ponendo al numeratore, oltre ai disoccupati, anche quanti non cercano attivamente lavoro ma sarebbero disponibili a lavorare, e al denominatore insieme a questi ultimi anche le forze di lavoro (occupati e disoccupati).

⁷ Misurato come: tassi femminili meno tassi maschili.

dell'età (Figura A13 in allegato). Inoltre, rispetto al 2008 il gap di genere è cresciuto nella fascia più giovane e in quella più anziana, che registrano anche i valori assoluti maggiori (rispettivamente 6,6pp e 7,5pp).

L'aumento del tasso di mancata partecipazione riscontrato dal 2008 al 2019 è per la maggior parte ascrivibile all'incremento tra le **donne meno istruite e tra le diplomate** (rispettivamente +3pp e +2,6pp rispetto al 2008, cfr. Figura A14 in allegato). Tra le laureate, invece, il tasso di mancata partecipazione è leggermente diminuito (-0,3pp). Il differenziale di genere è diminuito nell'ultimo decennio in tutte le tre categorie di istruzione considerate.

In merito alla cittadinanza, il tasso di mancata partecipazione femminile è nettamente superiore tra le donne **straniere** rispetto alle italiane (Figura A15 in allegato), che registrano anche un elevato gap di genere, mentre il gap si è annullato tra le persone di cittadinanza italiana.

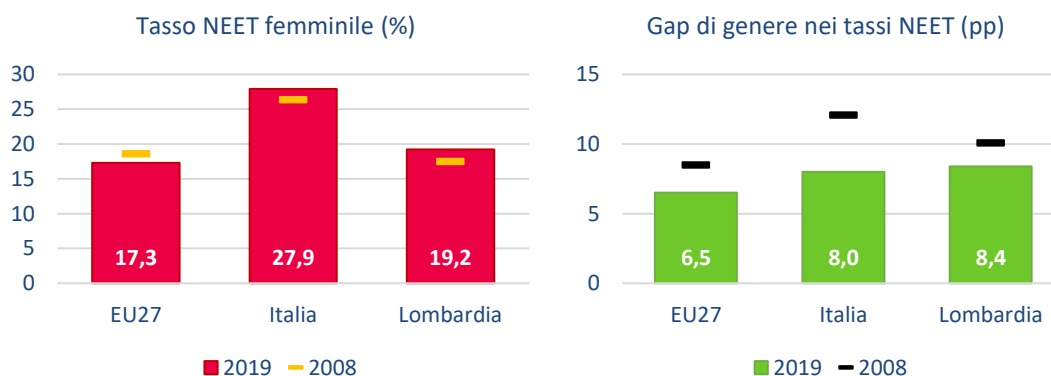
Infine, il tasso di mancata partecipazione femminile è particolarmente elevato tra coloro che vivono in coppia e hanno un figlio di più di sei anni e tra le madri sole con un figlio di età prescolare (Fig. A16 in allegato). Il **gap di genere è particolarmente marcato tra chi vive in coppia con un figlio in età prescolare (6,7 pp) o senza figli (6,5 pp in Lombardia)**.

I differenziali di genere tra i giovani NEET

Per analizzare con maggiore dettaglio le differenze di genere nella posizione dei giovani, particolarmente penalizzati nel nostro paese, consideriamo la quota sulla popolazione giovanile (15-34) di NEET (*Not in Education, Employment or Training*), cioè coloro che non sono occupati, ma neppure coinvolti in percorsi di istruzione e formazione.

Nel 2019 in Lombardia il **tasso di giovani donne NEET** tra i 15 e i 34 anni è pari al 19,2%, una quota nettamente inferiore alla media nazionale (27,9%), ma superiore a quella europea (17,2%). Inoltre, rispetto al 2008, il dato regionale e quello nazionale sono aumentati rispettivamente di 1,7pp e 1,5pp, mentre il dato europeo è diminuito di 1,3pp. Si registra infatti un aumento dal 2008 fino al biennio 2015/16, seguito da un parziale riassorbimento fino al 2019. Il differenziale di genere in Lombardia (8,4pp) è più elevato della media nazionale (8,0pp) e di quella europea (6,5pp), nonostante il calo dal 2008, comunque inferiore - di 4,1pp e -2pp).

→ **Figura 1.8 - Tasso di NEET femminile 15-34 (%) e differenziale di genere (F-M) nei tassi di NEET (pp) in Lombardia - 2008/2019**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda dati Istat ed Eurostat

1.4 LE DIFFERENZE DI GENERE NELLE CONDIZIONI OCCUPAZIONALI

In Lombardia le donne non scontano solo difficoltà di accesso al mercato del lavoro, ma da occupate presentano anche condizioni di lavoro spesso peggiori rispetto agli uomini. Nonostante il livello medio più elevato di istruzione e il maggior coinvolgimento nella formazione continua, il lavoro femminile si concentra nel lavoro part time, e in settori e mansioni poco valorizzati socialmente e meno retribuiti, caratterizzati da minori ritorni rispetto al livello di istruzione e da un maggior *mismatch* fra competenze possedute e mansioni.

La concentrazione femminile nel lavoro part-time a termine e in alcuni settori e professioni è stata una importante determinante del diverso impatto della pandemia e delle misure di contenimento sull'occupazione femminile e maschile nel corso del 2020, come vedremo nel capitolo 4.

1.4.1. Rimane elevata la concentrazione femminile in alcuni settori e occupazioni

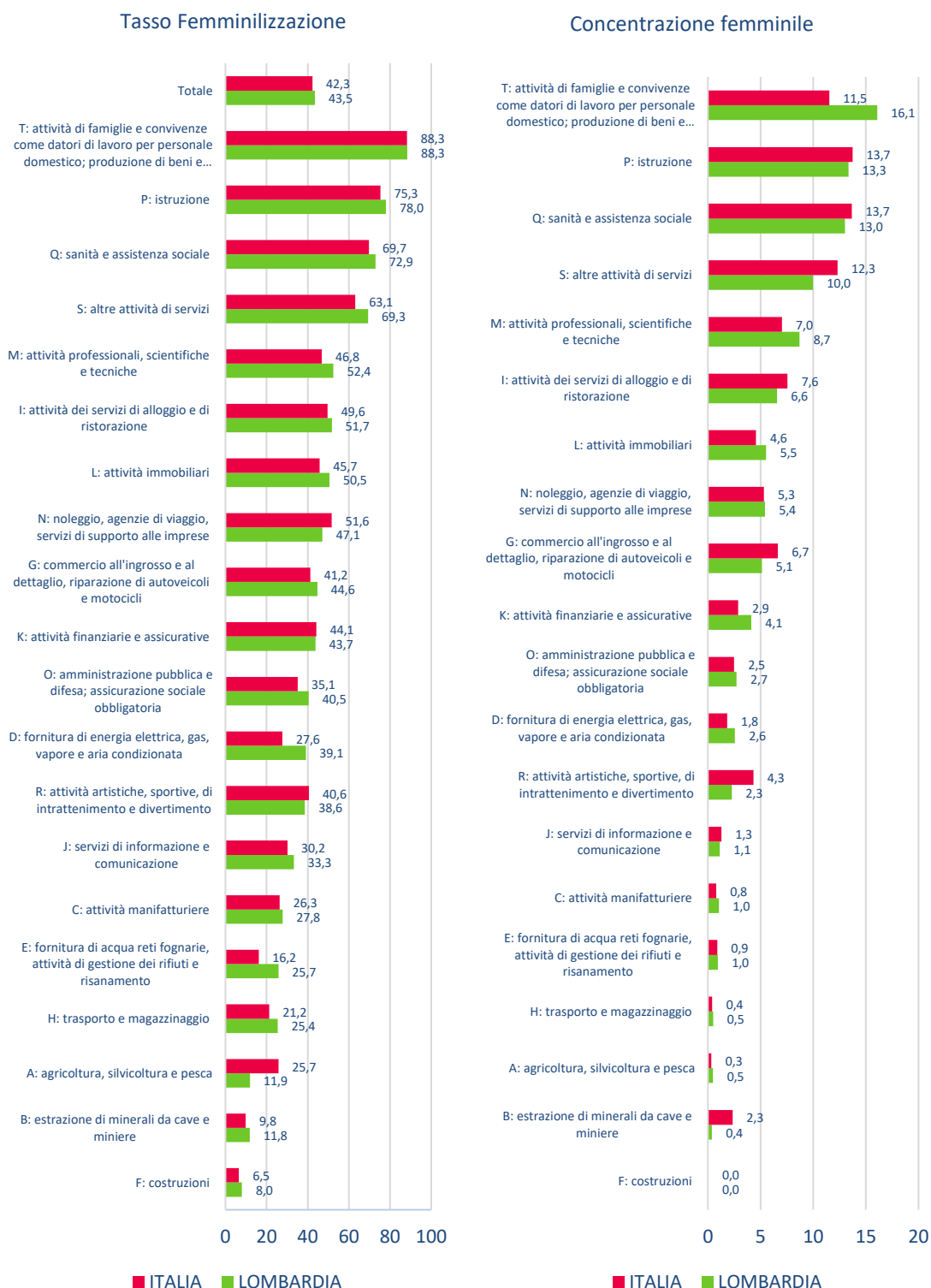
Una importante dimensione del divario fra uomini e donne nel lavoro è data dalla concentrazione femminile in determinati settori e mansioni, spesso maggiormente compatibili con la vita familiare, ma anche meno retribuiti e meno valorizzati socialmente. Si tratta di settori e occupazioni che riflettono spesso il persistere di stereotipi di genere che a loro volta influiscono nei percorsi di istruzione e formazione di ragazzi e ragazze, e quindi agiscono sulle opportunità retributive e di carriera (INAPP, 2018).

Come mostra la Figura 1.9, la quota di donne sugli occupati è maggiore della media nel **settore dei servizi alle famiglie e nei settori dell'istruzione e della sanità e assistenza sociale**, mentre gli uomini prevalgono nei settori dell'agricoltura, nel manifatturiero, nelle costruzioni. Nel lavoro domestico il tasso di femminilizzazione⁸ è superiore all'80% (in linea con il dato nazionale), mentre i tassi di femminilizzazione nell'istruzione e nella sanità e assistenza sociale superano il 70%, collocandosi al di sopra della media nazionale⁹.

⁸ Calcolati come quota percentuale di lavoratrici donne sul totale degli occupati per settore.

⁹ Considerando una maggiore disaggregazione settoriale (Tabella A12 in allegato), emergono alcuni settori ricorrenti a forte prevalenza femminile. I settori con un tasso di femminilizzazione superiore al 60% e una quota di occupazione femminile almeno pari al 2% dell'occupazione femminile totale sono, oltre al lavoro domestico, l'assistenza sociale residenziale e non residenziale, l'istruzione, l'assistenza sanitaria e le altre attività di servizi per la persona, che include: Lavanderia e pulitura di articoli tessili e pelliccia; Servizi dei parrucchieri e di altri trattamenti estetici; Servizi di pompe funebri e attività connesse; Servizi dei centri per il benessere fisico e Attività di servizi per la persona. Rispetto al dato medio italiano, in Lombardia figurano anche le attività legali e contabilità.

→ **Figura 1.9 - Tasso di femminilizzazione (%) e di concentrazione femminile per i principali macrosettori a concentrazione femminile- 2019**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat

Nota: Tassi di femminilizzazione: quota percentuale di lavoratrici donne sul totale degli occupati per settore. Tassi di concentrazione femminile: quota donne in un settore rispetto alla quota media donne nell'occupazione complessiva.

Oltre che fra i settori, le donne occupate tendono anche a concentrarsi in alcune occupazioni che in parte riflettono la concentrazione settoriale. Come mostra la Figura 1.10, i tassi di femminilizzazione sono particolarmente elevati nelle **professioni esecutive amministrative, nelle professioni connesse alla vendita e ai servizi e nelle professioni intellettuali**. Le donne sono invece sottorappresentate tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (9,4% in Lombardia e 11,8% in Italia), tra i conduttori di impianti, operatori e macchinisti (21,4% in Lombardia e 16,1% in Italia), e tra i legislatori, dirigenti e imprenditori (19,8% in Lombardia e 25,6% in Italia).

→ **Figura 1.10 - Tasso di femminilizzazione (%) e di concentrazione femminile per tipologia di occupazione – 2018**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

Nota: Tassi di femminilizzazione (quota percentuale di lavoratrici donne sul totale degli occupati per settore) e concentrazione femminile (quota donne in un settore rispetto alla quota media donne). Sono escluse le Forze Armate (categoria 9).

1.4.2 L'elevata presenza femminile nel lavoro part-time e nel lavoro a termine

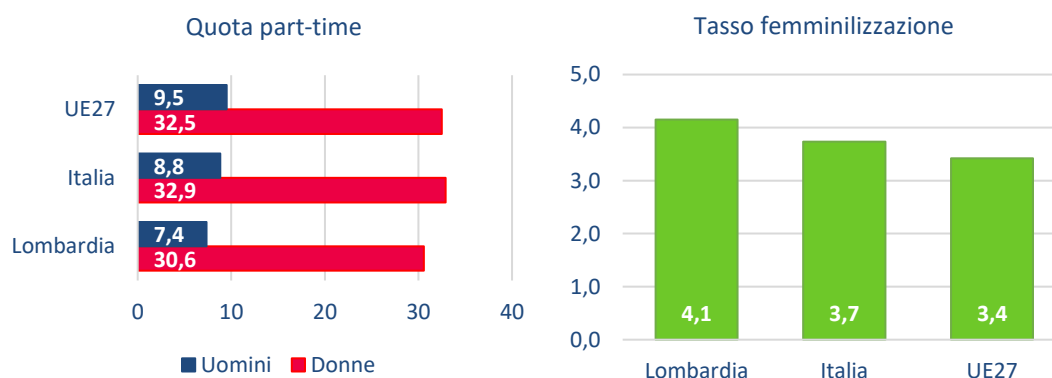
Il lavoro part-time

Il lavoro part time è prevalentemente femminile in tutti i paesi e le regioni europee e la quota di lavoratori part-time, soprattutto involontario, è aumentata negli ultimi anni (2008-2019).

Questo dato può essere letto sia in chiave positiva che negativa. Da un lato, infatti, il lavoro part-time offre nuove opportunità di lavoro per persone a rischio di esclusione dal lavoro per difficoltà di conciliazione tra lavoro e attività di cura (come nel caso di chi ha bambini o altri familiari a carico), o altre attività (come nel caso degli studenti), o difficoltà a lavorare a tempo pieno (come alcune persone anziane o con disabilità). Ma il lavoro a tempo parziale ha anche un aspetto negativo se è involontario o se è l'unica opzione disponibile per chi ha bisogno di conciliare lavoro e responsabilità familiari. Il lavoro a tempo parziale può inoltre comportare dei costi per il lavoratore, oltre al minor reddito rispetto al lavoro a tempo pieno che si traduce in minori redditi da pensione: i lavori a tempo parziale offrono spesso salari orari più bassi e minori opportunità di formazione e carriera.¹⁰

Nel 2019, in Italia, solo l'8,8% degli uomini ha un contratto part-time, mentre **tra le donne quasi un terzo (32,9%) lavora con un contratto part-time**. Percentuali simili di donne occupate part-time si riscontrano a livello europeo (32,5%), mentre in Lombardia sia la percentuale di uomini occupati part-time (7,4%) che di donne occupate part-time (30,6%) è inferiore. L'indice di femminilizzazione (calcolato come quota di lavoratrici part-time sulla quota di uomini part-time) in Lombardia si attesta però su valori nettamente superiori sia alla media nazionale che a quella europea.

→ **Figura 1.11 - Quota di lavoratori 15+ part-time e full-time (%) e indice di femminilizzazione* nel part-time - 2019**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat ed Eurostat.

Nota: *quota percentuale di lavoratrici part-time donne su quota percentuale di lavoratori uomini part-time

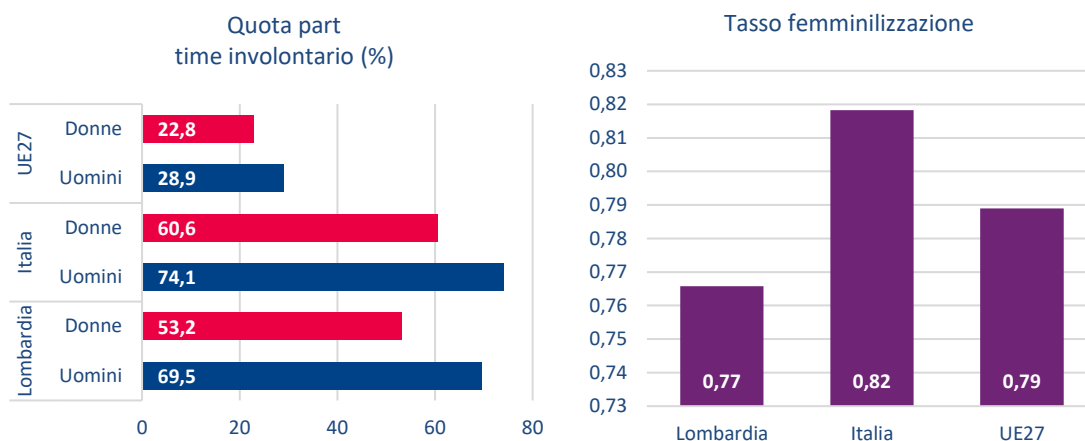
Gran parte del **part-time è involontario** sia tra gli uomini che tra le donne, riguarda cioè persone che lavorano part-time perché non riescono a trovare un impiego a tempo pieno. Nel 2019, in Italia, il 60,6% delle donne e il 74,1% degli uomini occupati part-time lo è involontariamente. Una situazione molto simile è riscontrabile in Lombardia, seppur su valori più bassi: la percentuale di donne in part time involontario si attesta sul 53,2%, mentre tra gli uomini il part-time involontario

¹⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1196&newsId=2535&furtherNews=yes>

è il 69,5%. Un'incidenza del part-time involontario molto più elevata di quella riscontrabile a livello europeo (pari al 28,9% per gli uomini e al 22,8% per le donne).

L'indice di femminilizzazione del part-time involontario (calcolato come la quota di lavoratrici in part-time involontario su quella maschile) in Lombardia (0,82) si attesta su valori superiori sia a quella italiana (0,79) che soprattutto europea (0,77).

→ **Figura 1.12 - Quota di part-time involontario su totale del part-time (%) per genere e indice di femminilizzazione* part-time involontario - 2019**

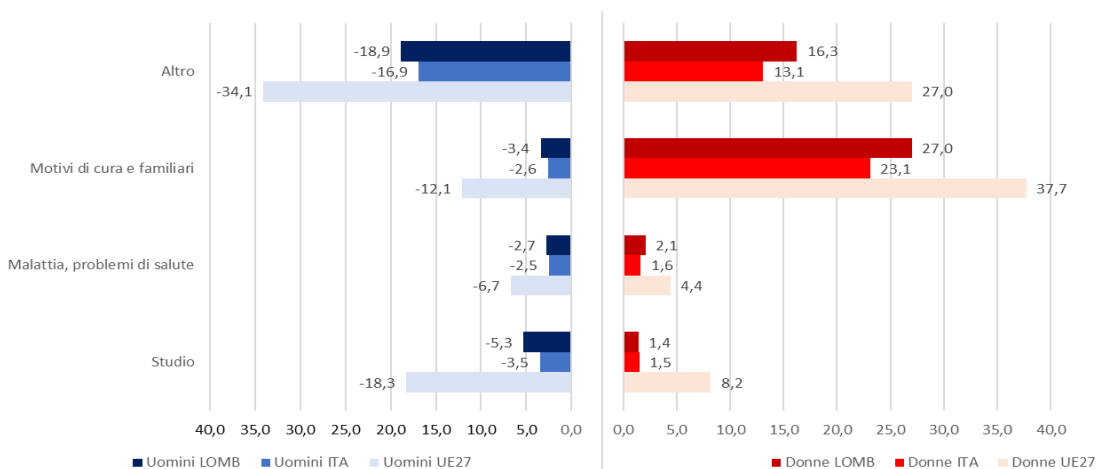


Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat ed Eurostat [lfsa_eppgai]

Nota: *quota percentuale di lavoratrici (15 e +) part-time involontario su quota percentuale di lavoratori part-time involontario

Le responsabilità di cura e familiari rappresentano la principale motivazione nella scelta del part-time volontario tra le donne lombarde (27%, rispetto al 23,1% nazionale e al 37,7% europeo), mentre riguarda solo il 3,5% degli uomini.

→ **Figura 1.13 - Principali motivazioni per il part-time escluso il part-time involontario per genere- 2018 (%)**

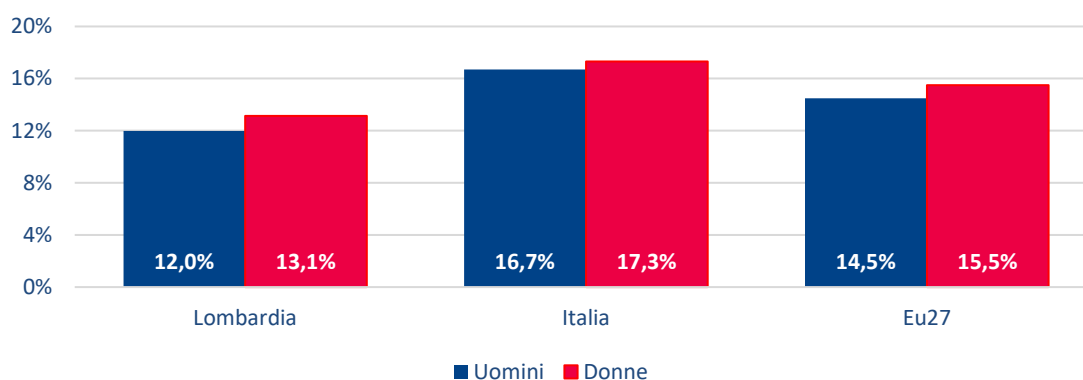


Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat ed Eurostat

L'occupazione a termine

In Lombardia, così come a livello nazionale ed europeo, le donne tendono anche ad essere occupate a termine più degli uomini. A livello regionale, il 13,1% delle donne e il 12% degli uomini dipendenti sono assunti a tempo determinato, dati inferiori sia alle controparti nazionali (rispettivamente 16,7% e 17,3%) che a quelle comunitarie (14,5% per le donne e 15,5% per gli uomini). Tuttavia, in Lombardia il differenziale di genere (1,1pp) è leggermente più ampio rispetto sia al dato europeo (1pp) che italiano (0,6pp).

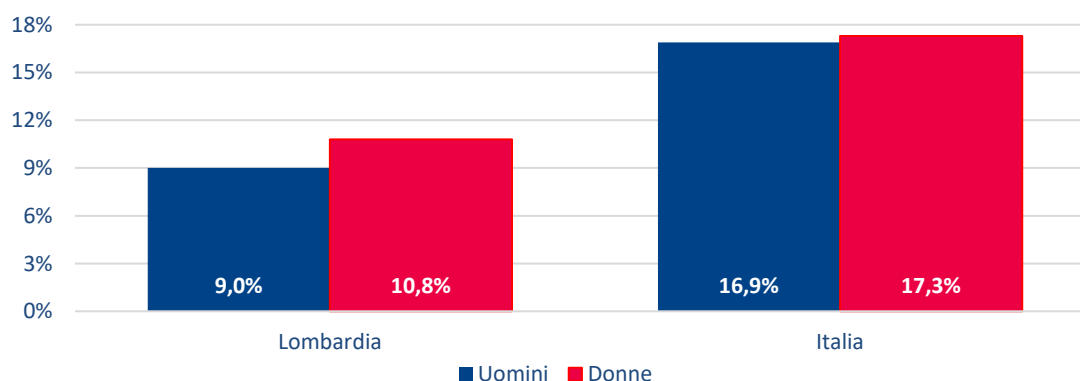
→ **Figura 1.14 - Quota dipendenti assunti a tempo determinato per genere, 2019 (%)**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat ed Eurostat

Come mostra la Figura 1.15, la **permanenza in una condizione di precarietà** (misurata dalla quota degli occupati a termine da almeno 5 anni) in Lombardia è nettamente inferiore alla media italiana per entrambi i generi, ma più elevata per le donne rispetto agli uomini. In particolare, la quota degli uomini è pari al 9% (il dato regionale più basso riscontrato in Italia) e quella delle donne è pari al 10,8% (il dato regionale più basso dopo il Veneto). La quota degli occupati a termine da almeno 5 anni è comunque calata nettamente dal 2014 per entrambi i generi sia a livello regionale (-4,5pp dal 2014) che nazionale (-2,6pp dal 2014).

→ **Figura 1.15 - Quota di occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere - 2019 (%)**

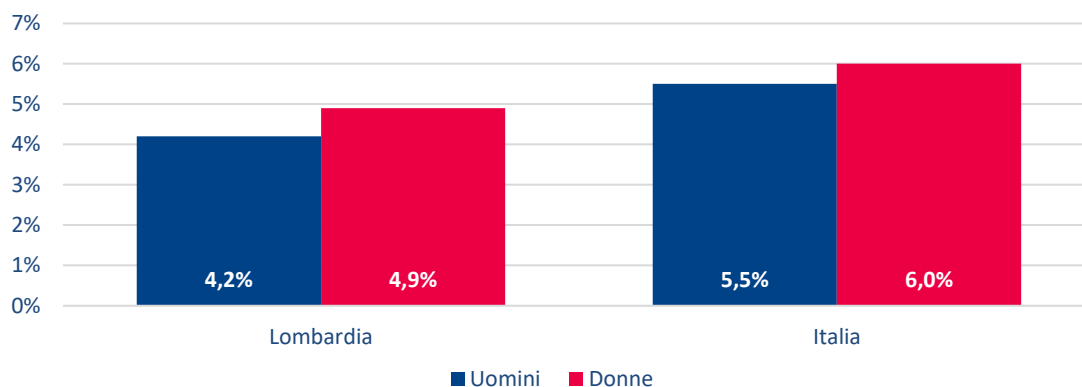


Fonte: Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro.

Nota. Percentuale di dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni sul totale dei dipendenti a tempo determinato e collaboratori.

Anche per queste ragioni, in Lombardia, come a livello nazionale, le donne percepiscono una maggiore **insicurezza circa la propria situazione occupazionale** rispetto agli uomini. Il divario di genere nella percentuale di occupati che nei 6 mesi successivi all'intervista ritengono probabile perdere il lavoro attuale e poco o per nulla probabile trovarne un altro simile risulta maggiore in Lombardia (0,7 punti percentuali) che in Italia (0,5%), sebbene le quote sia per le donne che per gli uomini siano minori a livello regionale.

→ **Figura 1.16 - Quota persone che percepiscono insicurezza dell'occupazione per genere - 2019 (%)**

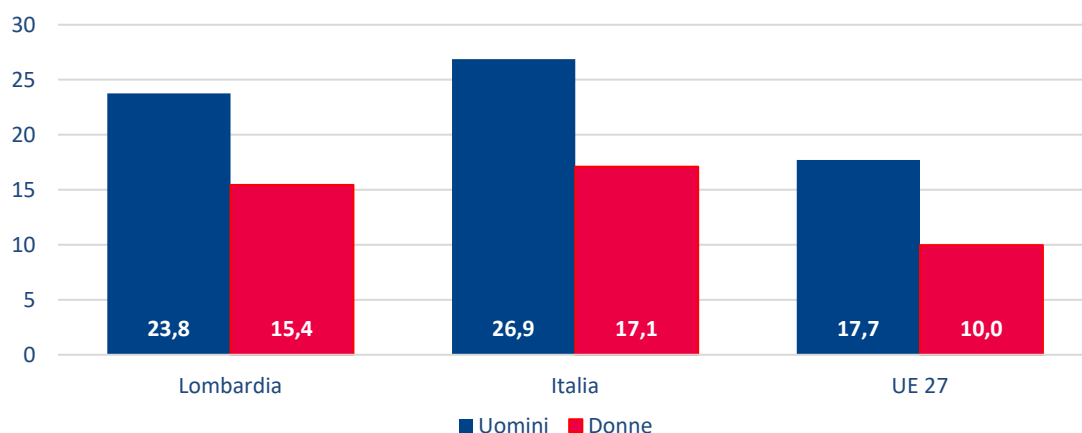


Fonte: Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro. Occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile (per 100 occupati)

1.4.3 Ancora scarsa la presenza femminile nel lavoro autonomo e tra gli imprenditori

Se le donne sono sovra-rappresentate nel lavoro a tempo parziale, esse sono sottorappresentate nel lavoro autonomo. In Lombardia **la quota di lavoratori autonomi** tra le donne è molto inferiore rispetto a quella degli uomini, e inferiore anche alla media italiana (15,4%, rispetto al 17,1%), pur se largamente superiore alla media europea (10,0%). Il differenziale di genere è più elevato che a livello comunitario (8.4pp rispetto a 7,7pp), anche se inferiore a quello medio nazionale (9,8pp).

→ **Figura 1.17 - Quota lavoratori autonomi, 2019 (%)**



Fonte: Elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat ed Eurostat

Il lavoro autonomo presenta inoltre profili professionali e livelli di autonomia molto differenti tra uomini e donne. Si possono distinguere due grandi raggruppamenti, lavoratori autonomi con dipendenti (i datori di lavoro), e lavoratori autonomi senza dipendenti (Tabella 1.1), con evidenti differenze di genere. Tra gli uomini la **quota di datori di lavoro** (sul totale dei lavoratori autonomi) è superiore a quella femminile di 10,9 punti percentuali. Tra gli autonomi senza dipendenti, invece, la quota di donne (sul totale delle lavoratrici autonome) è superiore a quella maschile, con l'eccezione dei lavoratori in proprio, più diffusi tra gli uomini.¹¹

→ **Tabella 1.1 - Tipologie di lavoratori autonomi (con e senza dipendenti) per genere 2019 (% e pp)**

Categorie lavoratori autonomi	Uomini	Donne	Differenziale (U-D)
Datori di lavoro	28,3%	17,3%	10,9
Imprenditori	6,0%	2,7%	3,2
Liberi professionisti con dipendenti	3,9%	2,2%	1,8
Lavoratori in proprio con dipendenti	18,4%	12,4%	5,9
Autonomi senza dipendenti	71,7%	82,7%	-10,9
Liberi professionisti	24,4%	35,6%	-11,2
Lavoratori in proprio	38,5%	26,7%	11,8
Collaboratori	3,6%	8,5%	-4,8
Soci di cooperativa	0,6%	1,1%	-0,5
Coadiuvanti familiari	4,6%	10,9%	-6,2
Totale indipendenti	100,0%	100,0%	

Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

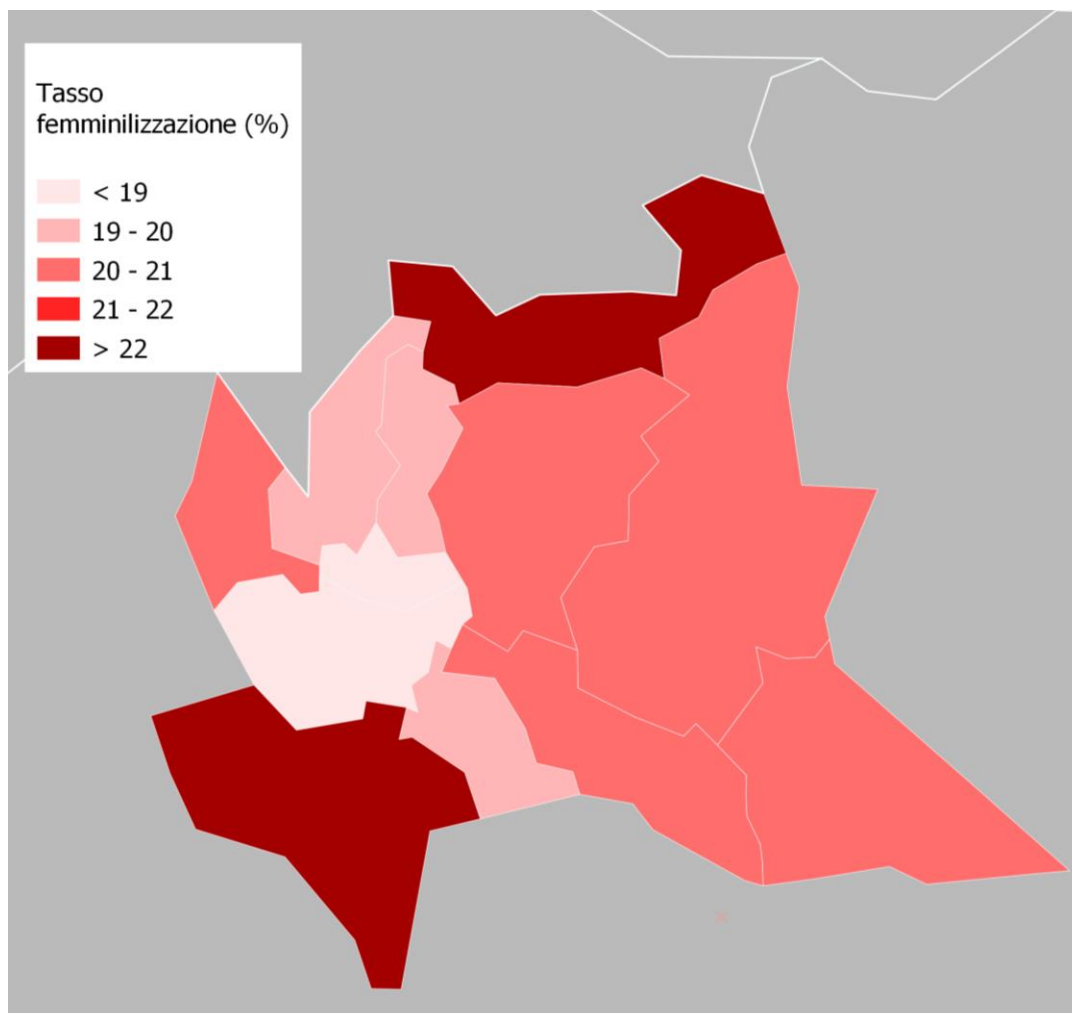
Cresce nel 2019 rispetto all'anno precedente, il numero delle **imprese femminili** in Italia (Tabella A15 in allegato). Sono oltre un milione e 340mila a fine anno, circa 2mila in più del 2018, e rappresentano il 22% del totale delle imprese iscritte al Registro delle Camere di Commercio.

La Lombardia continua a presentare il secondo minor tasso di femminilizzazione delle imprese tra tutte le regioni italiane (18,8, rispetto ad una media nazionale del 22%%), davanti solamente al Trentino Alto-Adige (Tabella A15 in allegato). Tuttavia, nel 2019 la Lombardia ha registrato un incremento nelle imprese femminili sia rispetto all'anno precedente (+0,18%), che rispetto al 2014 (+4,0%), a dimostrazione di un fenomeno di medio-lungo periodo. Gran parte di questo aumento è imputabile alla crescita delle imprese femminili straniere (Tabella A16 in allegato), aumentate in Lombardia di oltre il 3% rispetto all'anno precedente e del 28,3% rispetto al 2014.

Per quanto riguarda **la distribuzione provinciale all'interno del territorio lombardo**, è interessante notare che le province lombarde caratterizzate da un maggior tasso di femminilizzazione delle imprese sono quelle di Sondrio (24,3%) e Pavia (22,4%), mentre quella con il tasso più basso è la provincia di Milano (17,8%).

¹¹ A parte la componente relativamente più omogenea dei datori di lavoro, non è sempre semplice individuare univocamente i tratti che distinguono il lavoro autonomo "puro" da altre forme con livelli di autonomia variabili. La deregolazione del mercato del lavoro e la conseguente diffusione di contratti di lavoro parasubordinato hanno contribuito, infatti, a moltiplicare le figure ibride, al confine tra lavoro dipendente e indipendente. Secondo un recente approfondimento dell'Istat (Istat, 2018b), tra i datori di lavoro e gli autonomi puri sono preponderanti gli uomini (rispettivamente 75,1 e 70,8%), mentre le donne sono in leggera maggioranza tra i parzialmente autonomi (50,2%).

→ **1.18 - Tasso di femminilizzazione (%) delle imprese nelle province lombarde – 2019**



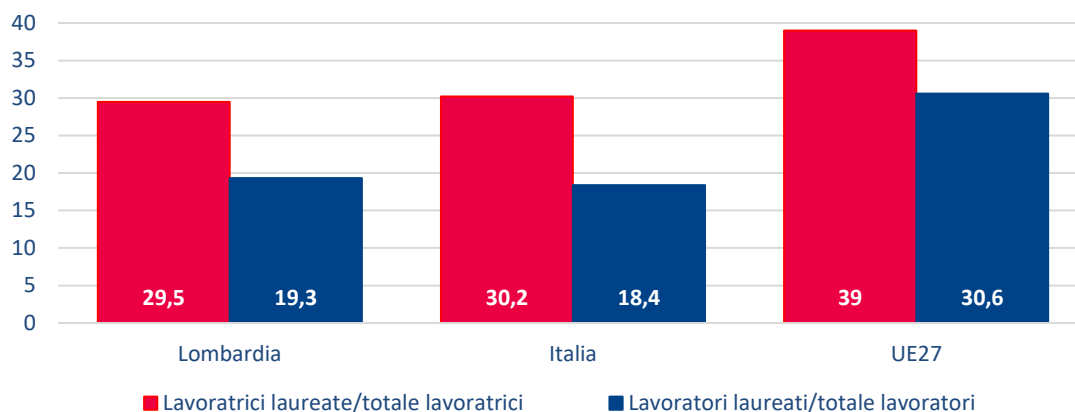
Fonte: Elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Polis-Lombardia 2020 (dati Unioncamere) Dati al 31 dicembre 2019

1.4.4 La sovra-istruzione femminile e la partecipazione alla formazione in età lavorativa

Il tasso di sovra-istruzione

In Lombardia, così come a livello nazionale ed europeo, le donne hanno in media un livello di istruzione superiore a quello degli uomini. **La quota di laureate sul totale delle occupate** è decisamente maggiore rispetto a quella degli uomini laureati sugli occupati (Fig. 1.19). In particolare, in Lombardia, la quota di donne occupate laureate è del 29,5%, superiore di più di 10 punti percentuali rispetto all'equivalente maschile. Tuttavia, la quota di laureati sugli occupati è ancora molto inferiore alla media europea sia tra gli uomini che tra le donne e il differenziale di genere è più elevato (rispettivamente 10,2pp rispetto a 8,4pp).

→ **Figura 1.19 - Presenza di laureati su totale occupati, 2019 (%)**

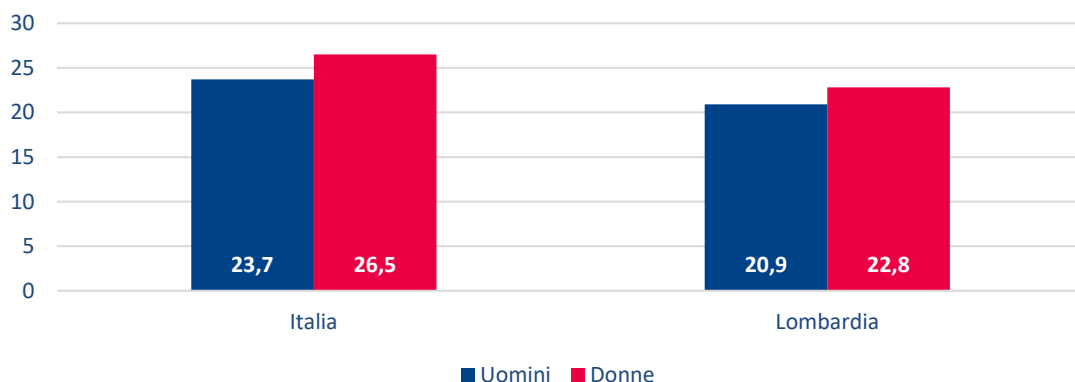


Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat ed Eurostat

La maggiore presenza di laureate le occupate non si riflette però in una maggiore presenza femminile nelle mansioni più qualificate rispetto agli uomini. Le donne, infatti, risultano più degli uomini occupate in mansioni che non richiedono le competenze possedute, con effetti negativi in termini di minori guadagni, inferiori opportunità di carriera, minore interesse per il lavoro svolto e, più in generale, minore soddisfazione lavorativa (Istat, 2018).

Il tasso di sovra-istruzione (misurato dalla quota di occupati con un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto per svolgere la professione) è, sia in Lombardia che in Italia, più elevato fra le donne occupate che tra gli uomini. Anche se in Lombardia la quota di occupati sovra-istruiti è inferiore alla media nazionale sia tra gli uomini che tra le donne (rispettivamente 20,9% per gli uomini e 22,8% per le donne rispetto ad una media nazionale di 23,7% e 26,5%). Fra il 2014 e il 2019 (Tab. A13 in allegato) sia in Italia che in Lombardia è aumentata la quota di sovra-istruiti tra gli uomini occupati, mentre per le donne si è avuta una riduzione a livello regionale (-0,2pp).

→ **Figura 1.20 - Quota occupati sovra-istruiti per genere - 2019 (%)**



Fonte: Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro.

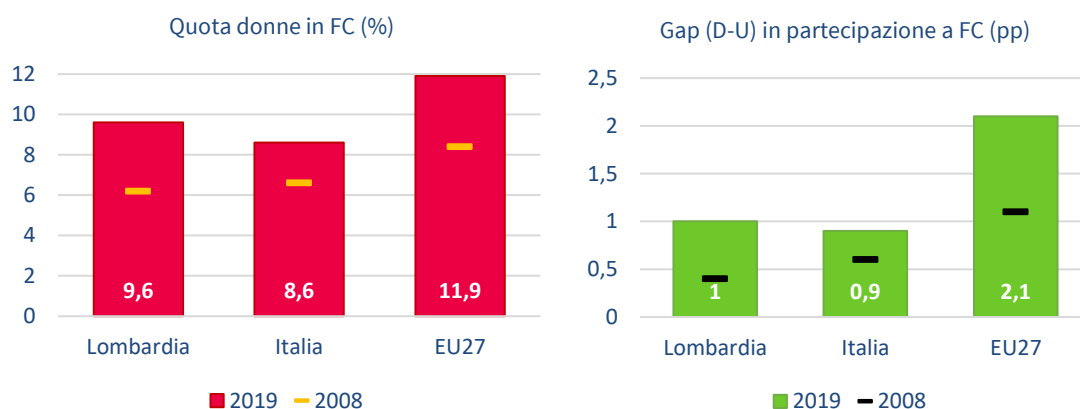
Nota. Occupati sovra-istruiti: Percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

La partecipazione alla formazione in età lavorativa

La partecipazione alla formazione in età lavorativa¹² è legata alla possibilità di migliorare la propria condizione occupazionale ed economica, alla possibilità di rimanere attivi e di evitare rischi di “obsolescenza” in termini di competenze professionali e capacità lavorative.

Nel 2019 si stima che in Italia l'8,6% delle donne occupate abbia effettuato almeno un'attività di formazione formale o non formale nelle 4 settimane precedenti l'intervista¹³. In Lombardia, la quota di donne che **partecipa alla formazione continua** è più elevata della media nazionale (9,6%), ma inferiore a quella europea (11,9%), nonostante l'aumento di 3,2pp rispetto al 2008. Inoltre, sia in Lombardia che a livello nazionale e europeo, negli ultimi 10 anni si è ampliato il differenziale di genere in favore delle donne: a livello regionale è pari a 1pp, mentre a livello europeo raggiunge i 2,1pp.

→ **Figura 1.21 – Quota di donne (%) e gap di genere (pp) della partecipazione in attività di formazione continua – 2008/2019**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda indicatori BES su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro, ed Eurostat

1.5 DIFFERENZE DI GENERE NELLE RETRIBUZIONI, NEI REDDITI E NEL RISCHIO DI POVERTÀ

Differenze di genere nelle retribuzioni

In tutti i paesi europei in media le donne hanno una retribuzione inferiore agli uomini. Nel 2019 la retribuzione oraria lorda delle donne era in media del 14,1% inferiore a quella degli uomini nell'UE¹⁴. Le determinanti dei differenziali salariali di genere sono molteplici (EC, 2013). Le stime di tali determinanti condotte a livello europeo mostrano che in genere una prima causa è imputabile al fatto che le donne tendono a concentrarsi in settori e occupazioni con livelli

¹² L'indicatore BES sulla formazione continua è definito come “Percentuale di persone di 25-64 anni che hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione nelle 4 settimane precedenti l'intervista sul totale delle persone di 25-64 anni.”

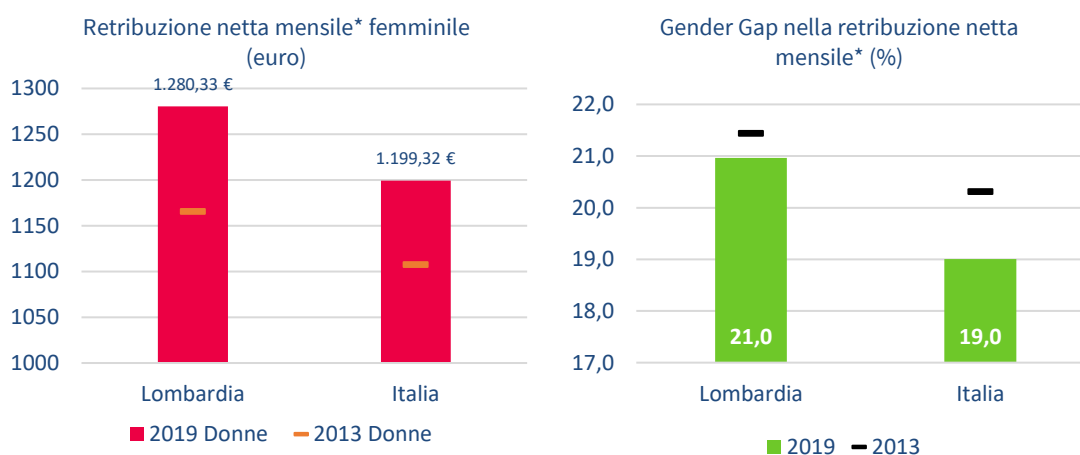
¹³ Istat (2020b) Rapporto Bes 2020: il benessere equo e sostenibile in Italia. Capitolo 3
<https://www.istat.it/it/files//2021/03/3.pdf>

¹⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

retributivi inferiori alla media, come i servizi alle persone e i servizi sociali, mentre sono sottorappresentate in settori e mansioni, come i servizi finanziari e ICT, tipicamente caratterizzati da alti salari. Le donne tendono anche ad essere meno rappresentate nelle posizioni apicali (glass ceiling). Inoltre, come si è visto, le donne tendono a lavorare part-time, perché su di esse spesso ricadono le responsabilità di cura all'interno delle famiglie. Infine, rimane una componente residuale imputabile alla cosiddetta discriminazione diretta, per cui a parità di lavoro, mansioni e qualifiche una donna viene pagata meno di un collega uomo.

Considerando le retribuzioni nette mensili¹⁵ riportate nell'Indagine Istat sulle Forze di lavoro sia a livello nazionale che regionale,¹⁶ emerge un **consistente gap fra le retribuzioni nette mensili di uomini e donne** (Figura 1.24). Questo gap raggiunge il 21% in regione Lombardia, superiore al 19% della media nazionale. Il dato positivo è che, rispetto al 2013, si registra una riduzione del gap grazie all'aumento della retribuzione media femminile, che tuttavia è molto più marcata a livello nazionale che in Lombardia

→ **Figura 1.22 – Retribuzione netta mensile* femminile (euro) e differenziali di genere (%) - 2013/2019**



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

*Nota: * sono escluse tredicesima, quattordicesima, ecc. e le voci accessorie non percepite regolarmente tutti i mesi (premi di produttività annuali, arretrati, indennità per missioni, straordinari non abituali, ecc.). Istat rileva la variabile sulla retribuzione solo per i lavoratori dipendenti. La variabile che viene diffusa da Istat nei Micro dati ad uso pubblico (MicroStat) è troncata sia nel limite inferiore (250 euro netti mensili) sia in quello superiore (3000 euro netti mensili).*

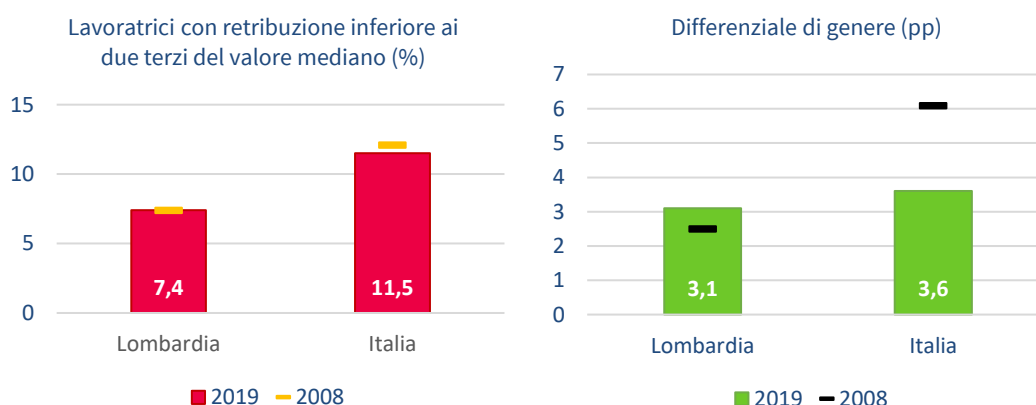
*Gender Gap: (Retribuzione netta mensile UOMINI - Retribuzione netta mensile DONNE) / Retribuzione netta mensile UOMINI * 100*

¹⁵ A livello regionale e nazionale, la principale fonte informativa sulle differenze di genere nei redditi da lavoro sono i microdati dell'Indagine Istat delle Forze di lavoro che misurano la retribuzione netta mensile troncata da un minimo di 250 euro a un massimo di 3.000 euro. I dati presentati vanno quindi considerati con cautela, in quanto potrebbero sottostimare il differenziale effettivo.

¹⁶ La misura del gap di genere nelle retribuzioni dipende dal tipo di indicatore di retribuzione utilizzato. Le disuguaglianze di genere nella retribuzione possono essere misurate con diversi indicatori, ognuno contenente misure diverse in base alla definizione di retribuzione utilizzata e alla disaggregazione disponibile per condizioni personali e familiari, tipo di lavoro e occupazione. Ad esempio, il salario orario lordo non tiene conto delle differenze di genere nell'orario di lavoro (dovute per esempio alla maggiore presenza femminile nel part-time) che determinano invece elevate differenze nelle retribuzioni mensili. Queste ultime, tuttavia, non considerano le differenze nelle mensilità retribuite tra settori e occupazioni, che sono invece contabilizzate nelle retribuzioni annuali.

Un altro indicatore delle differenze di genere nelle retribuzioni è la **quota di lavoratrici e lavoratori con una retribuzione inferiore ai due terzi del valore mediano** (indicatore che viene definito nel rapporto BES dell'Istat come *quota di lavoratori a bassa paga*). In Lombardia tale quota è maggiore tra le lavoratrici rispetto ai lavoratori, con il divario di genere in crescita rispetto al 2008, a differenza di quanto accade a livello nazionale (Figura 1.23). In particolare, in Lombardia la quota di lavoratrici con retribuzione inferiore ai due terzi del valore mediano è aumentata dal 2008 al 2014, per poi calare negli ultimi 5 anni fino a raggiungere il livello del 2008 (Tabella A21 in allegato). Tale quota rimane comunque inferiore rispetto alla media nazionale e, al 2019, si colloca come secondo dato più basso tra tutte le regioni italiane, maggiore solamente del Trentino-Alto Adige.

→ **Figura 1.23- Quota di lavoratrici con retribuzione inferiore ai due terzi del valore mediano (%) e differenziale di genere F-M (pp) – 2008/2018**



Fonte: Elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda dati Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro

Le differenze di genere nelle pensioni

Secondo stime Eurostat per il 2019¹⁷, in Italia in media le pensioni femminili sono più basse del 33% rispetto a quelle degli uomini, un gap che si colloca al di sopra del differenziale europeo (29%), che si è progressivamente ridotto degli ultimi 10 anni (cfr Tabella A22 in allegato).

Il divario di genere nelle pensioni è il risultato del cumulo di disuguaglianze che le donne sperimentano nel corso della propria vita in diversi ambiti economici, sociali o culturali (Frericks e Maier, 2008). In particolare, il divario di genere nelle pensioni è il risultato dei tre principali divari nel mercato del lavoro che abbiamo analizzato finora: 1) le donne hanno meno possibilità di accedere ad un lavoro rispetto agli uomini (gap di genere nei tassi di occupazione); 2) le donne lavorano meno ore (gap di genere nel lavoro part-time) e/o anni (gap di genere negli anni lavorati); 3) le donne ricevono in media salari più bassi (gap di genere nelle retribuzioni) (Bettio et al., 2013).

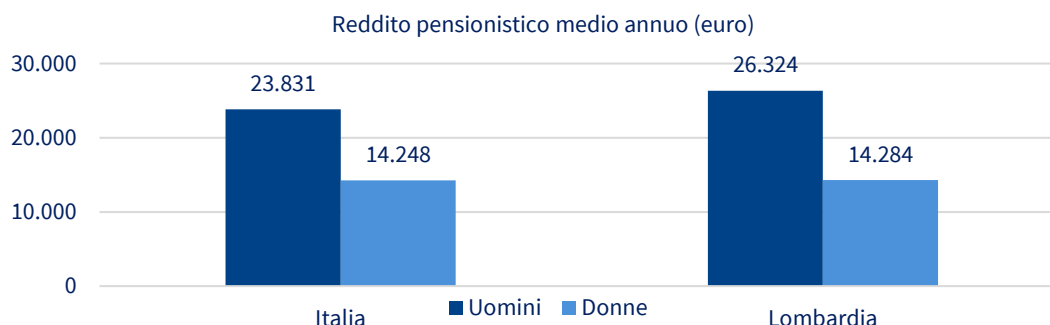
In Lombardia, in primo luogo il numero di donne che ricevono pensioni di vecchiaia¹⁸ è inferiore a quello degli uomini, in linea con il dato italiano¹⁹ (Tabella A23 in allegato). Esiste inoltre un evidente divario nei **redditi pensionistici (considerando solo le pensioni di vecchiaia)**: gli uomini hanno un reddito pensionistico medio annuo superiore del 46% rispetto a quello delle donne, un differenziale superiore al dato medio italiano calcolato sulle pensioni di vecchiaia (40%).

¹⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>

¹⁸ Si considera il totale di coloro che ricevono una o più pensioni di vecchiaia e che cumulano con altri tipi di pensione. Cfr Osservatorio statistico sulle prestazioni pensionistiche e i beneficiari del sistema pensionistico italiano

¹⁹ Il dato medio italiano include anche residenti all'estero e individui non ripartibili fra regioni

→ **Figura 1.24 – Reddito pensionistico (pensioni vecchiaia*) medio annuo per uomini e donne – 2019 (euro)**



Fonte: Osservatorio statistico sulle prestazioni pensionistiche e i beneficiari del sistema pensionistico italiano

Nota: * si considera il totale di coloro che ricevono una o più pensioni di vecchiaia e che cumulano con altri tipi di pensione

I dati forniti da Istat sulle pensioni di vecchiaia, permettono di valutare anche **il gap di genere fra le quote di persone nelle diverse fasce di importo mensile**, considerando l'occupazione precedente come mostra la Tabella A24 in allegato, che distingue per condizione occupazionale precedente (dipendenti, liberi professionisti e lavoratori autonomi), e tra settore privato e settore pubblico.

Nel settore privato le donne risultano maggiormente rappresentate nelle fasce basse e medio-basse (tra 250 e 1000 euro mensili) sia in Lombardia che a livello nazionale, mentre nel settore pubblico risultano prevalenti anche in quelle medio-alte (tra 2000 e 2500 euro mensili).

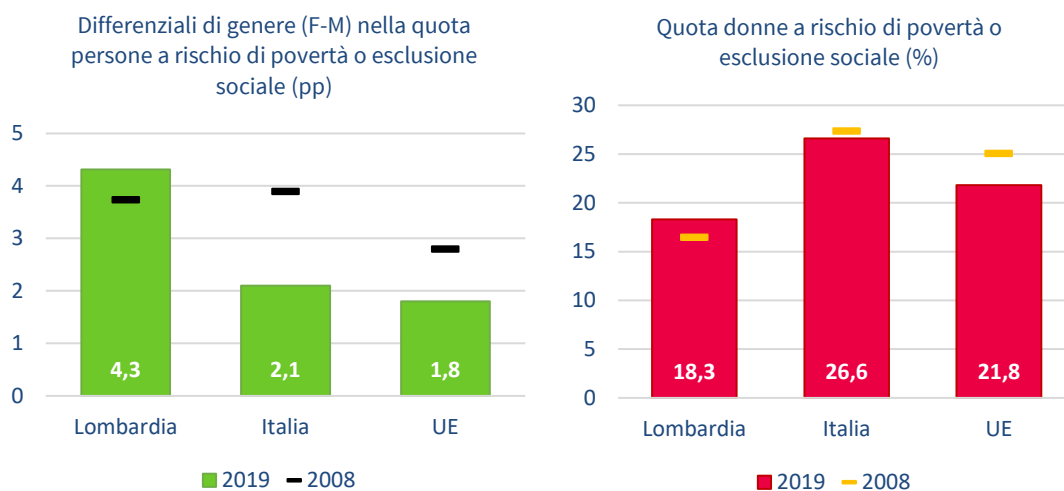
Anche considerando invece le posizioni occupazionali precedenti la pensione, le donne si collocano sempre prevalentemente nelle fasce basse e medio basse (fino a 1250 euro mensili) mentre gli uomini in quelle superiori. Si differenzia leggermente la categoria del lavoro autonomo, dove le donne risultano prevalenti nelle classi tra 250 e 1000 euro mensili.

Differenze di genere nel rischio di povertà

I dati sulla scarsa occupazione femminile, le basse retribuzioni e i redditi da pensione si riflettono in un maggior rischio di povertà tra le donne rispetto agli uomini. Dai dati emerge infatti una evidente **"femminilizzazione della povertà"** (EAPN, 2017). Nel 2019 in Europa le donne registrano rischi di povertà ed esclusione sociale del 21,8% rispetto al 20% degli uomini.

Sebbene la Lombardia si collochi su livelli nettamente inferiori del rischio di povertà ed esclusione rispetto alla media nazionale e a quella europea sia per gli uomini che per le donne, il differenziale di genere registrato nel 2019 è decisamente più ampio (4,3pp contro il 2,1pp del dato italiano e l'1,8 di quello europeo), ed in crescita rispetto al 2008.

→ **Figura 1.25 – Quota donne a rischio di povertà o esclusione sociale su popolazione residente (%) e differenziali di genere (pp) – 2008/2019**



Fonte: Elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT (indicatori territoriali politiche sviluppo); Eurostat [ilc_peps01]

2

I differenziali di genere nei percorsi di istruzione e formazione

I percorsi scelti:

- In Italia nella **scuola secondaria di II grado** le ragazze rappresentano il 61% degli studenti iscritti nei licei. Le iscrizioni femminili sono più numerose di quelle maschili in tutti gli indirizzi liceali, con valori massimi nei licei scienze umane (82%) e linguistico (79%), fatta eccezione per il liceo scientifico (dove la quota di ragazze scende al 42%). Le iscrizioni femminili sono decisamente meno numerose negli istituti tecnici (in particolare nell'indirizzo tecnologico, dove rappresentano solo il 17% del totale iscritti) e negli istituti professionali (in particolare nell'indirizzo industria e artigianato, dove l'incidenza è del 23%). Queste evidenze che emergono a livello nazionale si confermano in Lombardia.
- Negli **Istituti Tecnici Superiori (ITS)**, livello formativo post diploma, le iscrizioni femminili rappresentano il 26% del totale italiano. Anche negli ITS emerge l'orientamento della partecipazione femminile verso specifiche aree di studio. Nel territorio italiano le ragazze rappresentano il 71% degli iscritti al Sistema moda, mentre l'incidenza è più alta in Lombardia (86%). Le iscrizioni femminili sono più numerose di quelle maschili anche nell'area Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo (l'incidenza è il 60% a livello nazionale, 56% in Lombardia). Tra gli iscritti negli ITS lombardi si osserva una concentrazione femminile nell'area Servizi alle imprese (55%) superiore alla media nazionale (41%). Queste differenze sono probabilmente connesse alle caratteristiche del tessuto economico lombardo rispetto ad altre aree del Paese.

- Nei **percorsi di formazione terziaria** le donne rappresentano il 55% della popolazione studentesca universitaria italiana (a.a. 2019-2020). Anche in questo caso, però, si assiste ad una concentrazione delle donne in alcuni ambiti disciplinari. L'incidenza femminile è infatti molto elevata in Education (92% in Italia, 91% in Lombardia), in Arts and Humanities (72% in Italia e in Lombardia), in Health and Welfare (66% in Italia e in Lombardia) e in Social sciences, journalism and information (61% in Italia, 62% in Lombardia). Sul totale degli iscritti ai corsi STEM, invece, la quota femminile è pari al 37% (34% in Lombardia). Nei corsi post-laurea si conferma una maggiore presenza femminile tra gli iscritti, soprattutto nei master di I e II livello (69% dato nazionale, 64% in Lombardia) e nelle scuole di specializzazione (58% dato nazionale, 56% in Lombardia); nel caso dei dottorati di ricerca, invece, l'incidenza femminile è al di sotto, seppur di poco, del 50% sia a livello nazionale (49%) sia in Lombardia (47%).

Le performance:

- Nel **test internazionale PISA** del 2018 le 15enni italiane ottengono risultati migliori in Lettura, mentre i ragazzi hanno risultati più positivi in ambito matematico/scientifico. I 15enni italiani, interrogati sulle loro aspettative di carriera, mettono in evidenza che il desiderio di lavorare in ambito ICT è pari al 7% tra i maschi ed è (quasi) nullo tra le femmine. Persino tra gli studenti con migliori *performance* in ambito matematico/scientifico si osservano differenti aspettative: solo il 12,5% delle ragazze prevede di lavorare come ingegnere (rispetto al 26% tra i ragazzi), a favore delle professioni in campo sanitario (18,5% tra le femmine rispetto al 9,2% dei maschi).
- Per quanto riguarda **l'abbandono della scuola**, il dato della dispersione scolastica nella scuola secondaria di II grado dimostra che le ragazze abbandonano gli studi meno frequentemente dei ragazzi (la media nazionale di dispersione scolastica è pari al 3% per le femmine e al 4,6% per i maschi); anche nella fascia 18-24 anni l'abbandono dei percorsi formativi è più basso per le donne rispetto agli uomini, sia a livello nazionale (10% donne vs 16% uomini), sia in Lombardia (9% donne vs 14% uomini).
- Infine, in termini di **performance universitarie**, si sottolinea che le laureate mostrano una maggiore regolarità negli studi (nel 2018 conseguono il titolo nei tempi ordinamentali il 55,5% delle donne rispetto al 51% degli uomini) e ottengono valutazioni mediamente più elevate.

2.1 LA PRESENZA FEMMINILE E I DIVARI DI GENERE NELLE SCUOLE SUPERIORI DI II GRADO E NELLA IEFP

Nell'anno scolastico 2018-2019, nelle scuole secondarie di II grado italiane, sono iscritti 2,6 milioni di studenti, di cui 390 mila in Lombardia (esclusi i percorsi IeFP). Ragazze e ragazzi sono presenti (quasi) in egual misura: infatti, la quota femminile è pari al 49% a livello italiano e al 50% in Lombardia.

La distribuzione per genere varia nelle diverse tipologie di scuola (licei, istituti tecnici e istituti professionali): si osserva maggiore concentrazione maschile nei percorsi scientifico-tecnologici rispetto ad una presenza femminile più consistente nei percorsi umanistici o in quelli economici e dei servizi. Mediamente il percorso liceale è scelto più spesso dalle ragazze, anche se la partecipazione varia secondo l'indirizzo di studio: presentano una connotazione prettamente femminile i licei linguistico e delle scienze umane, con circa 8 studentesse su 10 iscritti, seguiti dai licei artistico e classico, con quasi il 70% di ragazze; al contrario, nel liceo scientifico prevalgono i ragazzi (circa il 58% a livello italiano). Stessa condizione si riscontra in Lombardia.

Negli istituti tecnici e negli istituti professionali la presenza femminile è più ridotta rispetto ai licei e si concentra nell'indirizzo economico e in quello dei servizi. A livello nazionale il 32% degli iscritti agli istituti tecnici è rappresentato da ragazze: la quota sale al 53% nell'indirizzo economico e crolla al 17% in quello tecnologico. La distribuzione di genere degli istituti professionali rispecchia quella degli istituti tecnici: a livello italiano il 43% degli iscritti sono ragazze, con il 23% nell'indirizzo industria e artigianato, il 42% nei nuovi indirizzi degli istituti professionali e il 50% nell'indirizzo dei servizi. In Lombardia si allarga il gap tra l'indirizzo industria e artigianato (20% di ragazze tra gli iscritti) e l'indirizzo servizi (59% di ragazze tra gli iscritti).

→ **Tabella 2.1 - Quota femminile degli studenti iscritti alla scuola secondaria di II grado (esclusi i percorsi IeFP) per tipologia e area territoriale (a.s. 2019-2020)**

	Italia	Lombardia
TOTALE LICEI	60,9%	61,0%
<i>di cui liceo artistico</i>	69,8%	73,1%
<i>di cui liceo classico</i>	70,0%	68,7%
<i>di cui liceo europeo</i>	67,9%	63,9%
<i>di cui liceo internazionale</i>	66,6%	61,3%
<i>di cui liceo linguistico</i>	79,3%	82,0%
<i>di cui liceo musicale e coreutico</i>	56,0%	58,0%
<i>di cui liceo scientifico</i>	42,4%	40,7%
<i>di cui liceo scienze umane</i>	81,8%	80,3%
TOTALE ISTITUTI TECNICI	31,7%	34,7%
<i>istituto tecnico - economico</i>	53,0%	56,9%
<i>istituto tecnico - tecnologico</i>	17,3%	18,2%
TOTALE ISTITUTI PROFESSIONALI	43,4%	49,7%
<i>istituto professionale - nuovi professionali</i>	41,6%	49,6%
<i>istituto professionale - industria e artigianato</i>	22,7%	19,8%
<i>istituto professionale - servizi</i>	50,9%	58,6%
TOTALE SCUOLE SEC. DI II GRADO	48,6%	50,1%

Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati MIUR – Ufficio Statistica e Studi

Nota: nelle celle rosa la quota femminile supera il 50%

IeFP – Istruzione e Formazione Professionale

I percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) sono destinati a studenti che hanno concluso il ciclo di istruzione (scuola secondaria di I grado) e si articolano in percorsi triennali di qualifica e di quarto anno per il conseguimento del diploma; tali percorsi consentono l'assolvimento dell'obbligo di istruzione e il diritto-dovere di istruzione e formazione. I percorsi IeFP sono di competenza regionale e possono essere erogati in sussidiarietà²⁰ complementare

²⁰ Con l'offerta di sussidiarietà integrativa si intende la possibilità, per gli studenti iscritti ai corsi quinquennali riformati degli Istituti professionali (IP), di acquisire, al termine del terzo anno, anche i titoli di qualifica professionale, come da corrispondenze individuate. Con l'offerta di sussidiarietà complementare gli allievi iscritti agli IP possono conseguire i titoli di qualifica e/o diploma professionale di IFP, di competenza regionale, presso apposite classi attivate negli istituti professionali statali (definizione INAPP).

(come in Lombardia e in Veneto) o in sussidiarietà integrativa (come in Emilia-Romagna). I corsi attivati fanno riferimento ad una rosa di 22 qualifiche per il triennio e 21 diplomi per il quarto anno. Il repertorio nazionale è stato rivisto a seguito dell'accordo del 1° agosto 2019 tra MIUR e Regioni, sarà in vigore dall'anno formativo 2020-2021 e prevederà 26 qualifiche triennali e 29 diplomi quadriennali, in risposta alle mutate esigenze di professionalità espresse dal sistema produttivo italiano.

Secondo i dati forniti da Regione Lombardia²¹ nella leFP sono iscritte 4 ragazze ogni 10 studenti. Più nel dettaglio, tra gli iscritti al triennio la quota di studentesse sul totale è il 39%, mentre al quarto anno l'incidenza raggiunge il 45%. Focalizzando l'attenzione sui corsi che possono rientrare nell'ambito STEM²², l'incidenza femminile si riduce ampiamente: nel triennio la partecipazione femminile tra gli iscritti STEM sfiora il 5% e supera di poco il 12% nel quarto anno.

Dispersione scolastica

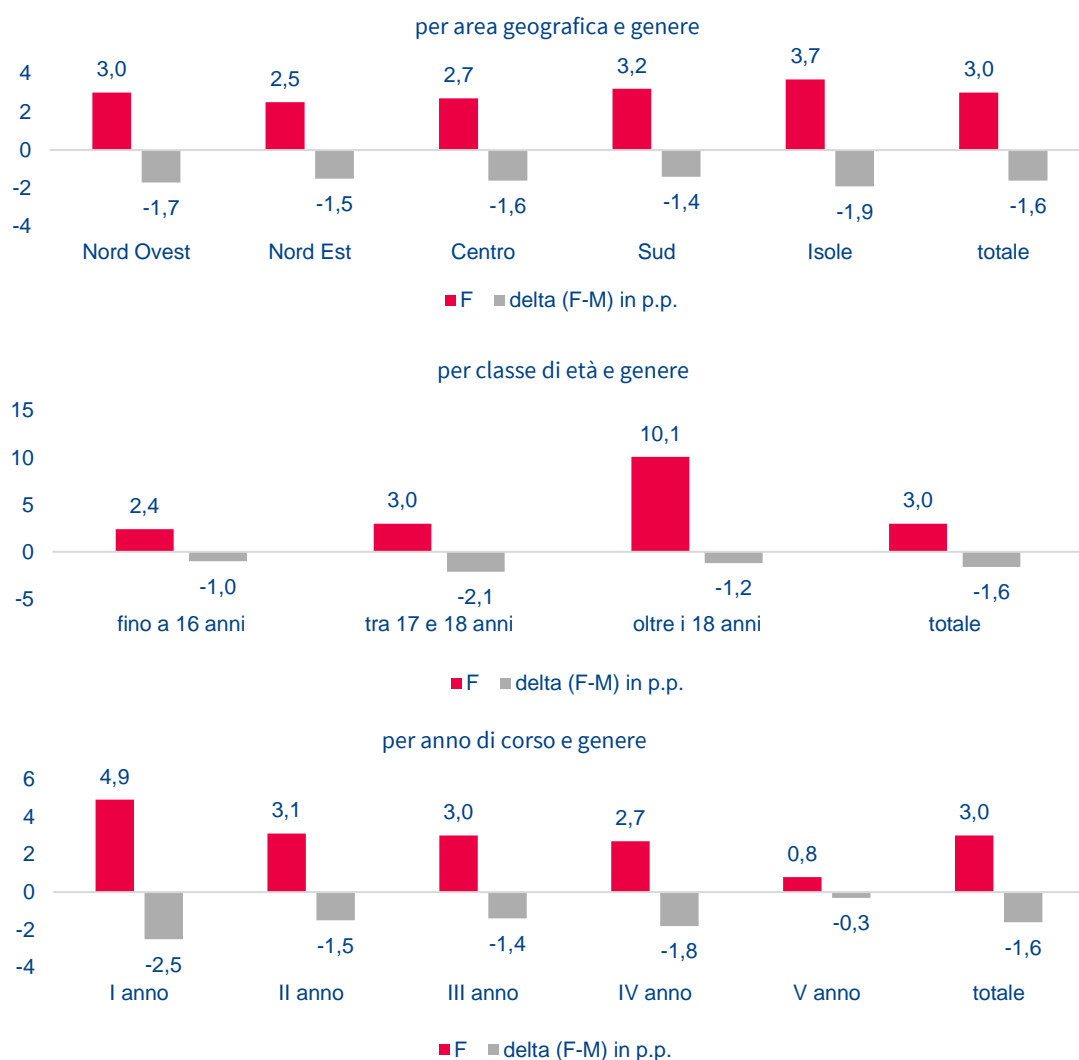
La diversa partecipazione femminile nei percorsi formativi non è l'unica differenza che si osserva nella scuola secondaria di II grado. Emergono differenze in termini di abbandono scolastico: infatti, il livello di dispersione scolastica degli studenti maschi è sempre superiore a quello femminile, un fenomeno che emerge e si conferma analizzando i dati per classe di età, per anno di corso e per area geografica (i dati territoriali distinti per genere sono disponibili a livello di ripartizione geografica, la Lombardia è compresa nel Nord-Ovest). Secondo la definizione del Ministero dell'Istruzione²³, per dispersione scolastica nella scuola secondaria di II grado si considerano due situazioni: l'abbandono in corso d'anno, dato dall'insieme di alunni che hanno interrotto la frequenza prima del termine dell'anno scolastico, nei 5 anni di corso; l'abbandono tra un anno e il successivo, dato dall'insieme di alunni che, avendo frequentato l'intero anno scolastico nel I, II, III e IV anno di corso, non hanno ripreso la frequenza a scuola nell'anno scolastico successivo. A livello nazionale la percentuale di studenti che abbandonano la scuola secondaria di II grado (a cui erano iscritti nell'a.a. 2016/2017, ultimo dato disponibile) varia dal 3% tra le ragazze al 4,6% tra i ragazzi. Il tasso di abbandono diminuisce passando dal primo al quinto anno di scuola ed è mediamente più elevato nelle aree del Sud e delle Isole del Paese, ma rimane sempre più favorevole per la popolazione studentesca femminile.

²¹ Elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati del Sistema Informativo Istruzione Formazione e Lavoro di Regione Lombardia.

²² Si veda Rapporto Assolombarda e IRS, Donne e STEAM: evoluzione e scenari in Lombardia, 2017

²³ MIUR, La dispersione scolastica nell'a.s.2016-17 e nel passaggio all'a.s.2017-18, 17 luglio 2019.

→ **Figura 2.1 - Abbandono complessivo nella scuola secondaria per anno di corso in Italia (valori % tasso di abbandono femminile e differenziale di genere in p.p. F-M), a.s. 2016-2017**



Fonte: MIUR - DGCASIS - Ufficio Gestione Patrimonio Informativo e Statistica - ANS

2.2 DIFFERENZE DI GENERE NELLE COMPETENZE E NELLE ASPETTATIVE DEI 15ENNI: I RISULTATI DEI TEST PISA

Uno strumento utile per valutare le differenze di genere nelle competenze dei quindicenni è il test PISA²⁴, una rilevazione condotta ogni tre anni con l'obiettivo di valutare in che misura gli studenti 15enni abbiano acquisito conoscenze e abilità essenziali per la piena partecipazione alla vita economica e sociale. Gli studenti sono valutati in tre domini: lettura, matematica e scienze, assegnando un punteggio per ciascuno

²⁴ L'indagine 2018 si è svolta in 79 Paesi/economie, ha coinvolto 600 mila studenti in rappresentanza di 32 milioni di quindicenni. In Italia il test è stato sottoposto a poco meno di 12 mila studenti (48% femmine e 52% maschi), che rappresentano circa 521 mila quindicenni. A livello territoriale il dato italiano è rappresentativo per le 5 macro aree Nord Ovest (Liguria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta); Nord Est (Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Veneto, Trentino-Alto Adige); Centro (Lazio, Marche, Toscana, Umbria); Sud (Abruzzo, Campania, Molise, Puglia); Sud Isole (Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia).

di essi. Oltre al punteggio nelle prove, PISA restituisce la quota di studenti *low performer*, cioè gli studenti che non raggiungono il livello minimo di competenza nell'ambito valutato (livello 1 e 2 del test) e i *top performer*, che, all'opposto, rappresentano gli studenti con le migliori *performance* (livello 5 e 6 del test).

In **Lettura** le ragazze ottengono risultati migliori dei ragazzi in tutti i Paesi partecipanti. A livello di media OCSE si osserva una differenza di 30 punti tra lo *score* delle ragazze e quello dei ragazzi. In Italia il divario di genere nel punteggio scende a 25 punti e varia tra le diverse macro-aree del territorio nazionale, da un minimo di 19 punti nel Nord-Ovest ad un massimo di 35 punti nel Sud e Isole, sempre a favore delle ragazze. In Italia le maggiori competenze in lettura da parte delle studentesse emergono a causa di una maggiore presenza femminile tra i *top performer* (6,3% ragazze vs 4,5% ragazzi) e di una minore incidenza di studentesse tra i *low performer* (solo il 9% delle quindicenni non raggiunge i livelli minimi in lettura rispetto al 28% tra i ragazzi).

In questo paragrafo lo scarto per genere viene calcolato come differenza tra i punteggi femminili e quelli maschili: quindi un valore negativo indica una situazione di svantaggio femminile e di vantaggio maschile.

→ **Tabella 2.2 - Punteggio medio e % top performer nei risultati in Lettura (femmine e differenziale di genere) per area geografica, (2018)**

	Punteggio medio FEMMINE	Differenza punteggio: (femmine - maschi)	Top performer FEMMINE (%)	Differenza in p.p top performer (femmine - maschi)
Nord Ovest	509	19	9,3	2,5
Nord Est	516	30	8,7	2,5
Centro	496	24	6,9	2,6
Sud	464	22	2,1	-0,6
Sud Isole	457	35	4,3	2,6
Italia	489	25	6,3	1,8
Media OCSE	502	30	10,4	3,3

Fonte: Invalsi su dati OCSE-PISA 2018.

Nota: i valori statisticamente significativi sono indicati nelle celle in grigio. Dalla media OCSE è escluso il dato della Spagna. Top performer: studenti con punteggio uguale o superiore 625.61 punti (Livello 5 o superiore).

Diversamente da quanto osservato per il dominio lettura, in **Matematica** sono i ragazzi ad avere le migliori *performance*. Nella media OCSE gli studenti superano le studentesse di 5 punti. Il divario in Italia, invece, è più ampio di quello medio OCSE: il gap è di 16 punti e raggiunge un massimo di 21 punti nel Nord-Ovest. La quota di studenti *low performer* non mostra particolari differenze di genere, mentre tra i 15enni *top performer* l'incidenza dei ragazzi è più elevata di quella femminile: in Italia si registra il 12% per i maschi rispetto al 7% per le femmine, con gap più evidenti nelle macro-aree settentrionali (Nord Ovest 19% maschi vs 11% femmine e Nord Est 17% maschi vs 9% femmine).

→ **Tabella 2.3 - Punteggio medio e % top performer nei risultati in Matematica (femmine e differenziale di genere) per area geografica, (2018)**

	Punteggio medio FEMMINE	Differenza punteggio: (femmine - maschi)	Top performer FEMMINE (%)	Differenza in p.p top performer (femmine - maschi)
Nord Ovest	502	-21	16,9	1,6
Nord Est	507	-16	13,9	1,0
Centro	486	-16	22,3	3,2
Sud	450	-17	35,8	5,0
Sud Isole	445	-1	37,6	-0,2
Italia	479	-16	25,1	2,4
Media OCSE	487	-5	24,0	0,1

Fonte: Invalsi su dati OCSE-PISA 2018.

Nota: i valori statisticamente significativi sono indicati nelle celle in grigio. La media OCSE è la media aritmetica dei paesi OCSE (compresa la Colombia). Top performer: studenti con punteggio uguale o superiore 606.99 punti (Livello 5 o superiore).

Mentre a livello internazionale le studentesse ottengono un punteggio superiore a quello degli studenti di soli due punti, in Italia le *performance* in ambito **Scientifico** sono mediamente simili tra maschi e femmine. Lo stesso vale all'interno delle macroaree geografiche, per le quali non si rilevano differenze di genere statisticamente significative. Una situazione identica a quella generale si osserva anche tra i 15enni *low performer*, per i quali non appaiono differenze significative. I divari di genere, invece, emergono esaminando i *top performer*: la quota maschile tra i 15enni "più bravi" supera quella femminile (3% maschi vs 2% femmine). Si nota che, rispetto al precedente test PISA (2015) il divario di genere in scienze è in calo: tuttavia l'OCSE sottolinea che la riduzione del gap in Italia non è dovuto ad un miglioramento delle studentesse, bensì al peggioramento dei risultati degli studenti maschi.

→ **Tabella 2.4- Punteggio medio e % top performer nei risultati in Scienze (femmine e differenziale di genere) per area geografica, (2018)**

	Punteggio medio FEMMINE	Differenza punteggio: (femmine - maschi)	Top performer FEMMINE (%)	Differenza in p.p top performer (femmine - maschi)
Nord Ovest	485	-11	3,5	-2,0
Nord Est	498	2	3,8	-0,9
Centro	471	-4	2,4	-0,6
Sud	440	-5	0,5	-0,9
Sud Isole	434	8	0,9	0,1
Italia	466	-3	2,2	-1,0
Media OCSE	490	2	6,2	-1,2

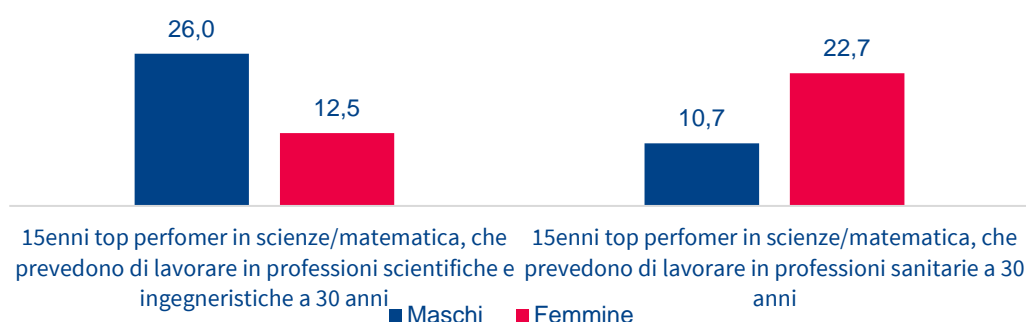
Fonte: Invalsi su dati OCSE-PISA 2018.

Nota: i valori statisticamente significativi sono indicati nelle celle in grigio. Top performer: studenti con punteggio uguale o superiore 409.54 punti (Livello 5 o superiore).

Aspettative di carriera

Il test PISA esamina anche le aspettative di carriera dei 15enni, con un focus sui *top performer* in ambito scientifico/matematico. Il dato, disponibile solo a livello nazionale, mette chiaramente in evidenza gli stereotipi di genere che si riflettono nel mercato del lavoro italiano. Infatti, mentre il 26% dei ragazzi “più bravi” in scienze e matematica prevede di lavorare come ingegnere (o, più in generale, in ambito scientifico), tra le ragazze *top performer* la percentuale si dimezza (12,5%), a favore delle professioni sanitarie (18,5% vs 9,2% dei maschi). Se poi si considerano tutti i 15enni italiani complessivamente, il desiderio di lavorare in ambito ICT risulta pari al 7% tra i maschi mentre è (quasi) nullo tra le femmine.

→ **Figura 2.2- Aspettative di carriera dei 15enni italiani top performer in scienze/matematica, per genere e professione (valori %), 2018**



Fonte: Dati OCSE-PISA 2018

→ **Figura 2.3 - Aspettative di carriera dei 15enni italiani, per genere e professione (valori %), 2018**



Fonte: Dati OCSE-PISA 2018

2.3 DIVARI DI GENERE NELLA FORMAZIONE TECNICA POST-DIPLOMA: I PERCORSI IFTS E ITS

Dopo il diploma la formazione può essere completata scegliendo un percorso di specializzazione tecnica conseguendo un certificato di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) oppure un diploma presso un Istituto Tecnico Superiore (ITS). Si fa qui riferimento a percorsi che, pur coinvolgendo un numero ancora limitato di studenti sono di sempre maggiore interesse, soprattutto in termini di *employability*.

IFTS

I corsi IFTS sono programmati dalle regioni, hanno una durata di un anno e formano tecnici specializzati. In termini di partecipazione femminile²⁵ nei corsi IFTS offerti in Lombardia sono presenti 3 ragazze ogni 10 iscritti (34%). Tra gli iscritti che hanno scelto qualifiche STEM²⁶ le ragazze rappresentano un terzo degli studenti.

ITS

Gli ITS sono scuole ad alta specializzazione tecnologica, di durata per lo più biennale (esistono comunque alcune esperienze triennali), che formano figure professionali di tecnici superiori e costituiscono un canale parallelo all'università. Tra gli studenti iscritti ad un corso ITS che ha avuto inizio nel 2019, 1 ogni 4 è femmina.

→ **Tabella 2.5 - Quota femminile degli iscritti ai corsi ITS che hanno avuto inizio nel 2019, per area tecnologica e per territorio**

Aree tecnologiche		Italia	Lombardia
Efficienza Energetica		9,5%	11,9%
Mobilità sostenibile		16,2%	19,4%
Nuove tecnologie della vita		26,6%	35,3%
Nuove tecnologie per il made in Italy	Servizi alle Imprese	41,1%	54,5%
	Sistema agro-alimentare	34,8%	20,5%
	Sistema casa	38,6%	27,8%
	Sistema meccanica	3,3%	3,3%
	Sistema moda	71,1%	86,0%
	Totale area	26,9%	31,4%
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - Turismo		59,6%	55,9%
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione		15,3%	19,8%
Totale		25,7%	29,0%

Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati Banca dati Indire; dati aggiornati a gennaio 2020.

Nota: nelle celle rosa la quota femminile supera il 50%

Tuttavia, si registrano differenze rilevanti tra le aree tecnologiche in cui sono articolati gli ITS. La presenza di ragazze è elevata in Sistema moda (un indirizzo dell'area Nuove tecnologie per il made in Italy), con il 71,1% tra gli iscritti. Si raggiunge un massimo di 86% in Lombardia, dato probabilmente connesso alla presenza di grandi brand del settore fashion.

²⁵ Elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati del Sistema Informativo Istruzione Formazione e Lavoro di Regione Lombardia.

²⁶ Si veda Rapporto Assolombarda e IRS, Donne e STEAM: evoluzione e scenari in Lombardia, 2017

2.4 DIVARI DI GENERE NELL'ISTRUZIONE TERZIARIA ACCADEMICA E POST LAUREA

Nell'a.a. 2019-2020 in Italia sono iscritti ai corsi di laurea di I livello, Il livello e ciclo unico 1,7 milioni di studenti, di cui 270 mila in atenei della Lombardia²⁷. Le donne rappresentano più del 50% della popolazione studentesca universitaria italiana. La quota di donne sul totale iscritti è diminuita, seppure di poco, rispetto all'a.a. 2010-2011, passando dal 57% al 55,5% a livello nazionale. A fronte di una generale contrazione del numero di studenti universitari, le donne iscritte sono diminuite di più di quanto è avvenuto per gli uomini. A questo si aggiunge un fattore demografico (le donne nella fascia di "età universitaria" sono di meno rispetto al passato). Sono invece aumentati gli iscritti (sia donne, sia uomini) in Lombardia che, assieme a Emilia-Romagna, Toscana e Lazio, rappresentano le regioni più attrattive in termini di popolazione universitaria iscritta²⁸.

Tuttavia, è esaminando la distribuzione negli indirizzi dei corsi di laurea che emergono differenze di genere. Ad esempio, se si considera l'insieme di corsi afferenti alle materie STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) la presenza femminile si riduce al 37% a livello italiano e al 34% a livello lombardo (a.a. 2019-2020).

→ **Tabella 2.6 - Quota femminile degli iscritti ai corsi di laurea di I livello, Il livello e ciclo unico (totale e STEM), per territorio, a.a. 2019-20 e 2010-11**

	Sul totale iscritti		Sul totale iscritti ai corsi STEM	
	2019-2020	2010-2011	2019-2020	2010-2011
Italia	55,5%	57,0%	36,6%	37,7%
Lombardia	54,3%	54,8%	34,1%	33,9%

Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati MIUR – Ufficio Statistica e Studi

Nota: nelle celle rosa la quota femminile supera il 50%

Analizzando gli iscritti per *field of education* è possibile osservare in quali ambiti disciplinari si concentrano le giovani universitarie. In Italia emerge una forte concentrazione in *Education* (9 donne su 10 iscritti), in *Arts and Humanities* (7 donne su 10 iscritti) e in *Health and Welfare* (poco meno di 7 su 10 iscritti). È elevata la presenza femminile anche in *Social sciences, journalism and information* (6 iscritti su 10 sono donne). Di contro, la partecipazione ai percorsi *ICT e Engineering, manufacturing and construction* è nettamente maschile (da 8 a 9 iscritti su 10 sono uomini). L'incidenza per *field of education* negli atenei lombardi è pressochè simile a quella nazionale.

²⁷ Per i dati regionali sono conteggiati gli iscritti degli atenei la cui sede centrale è presente nella regione, indipendentemente dalla sede del corso, e sono escluse le università telematiche.

²⁸ ISTAT, Studenti e bacini universitari, 2016, su dati dell'a.a. 2014/15.

→ **Tabella 2.7 - Quota femminile degli iscritti ai corsi di laurea per field of education, Italia e Lombardia, a.a. 2019-2020 e 2012-2013**

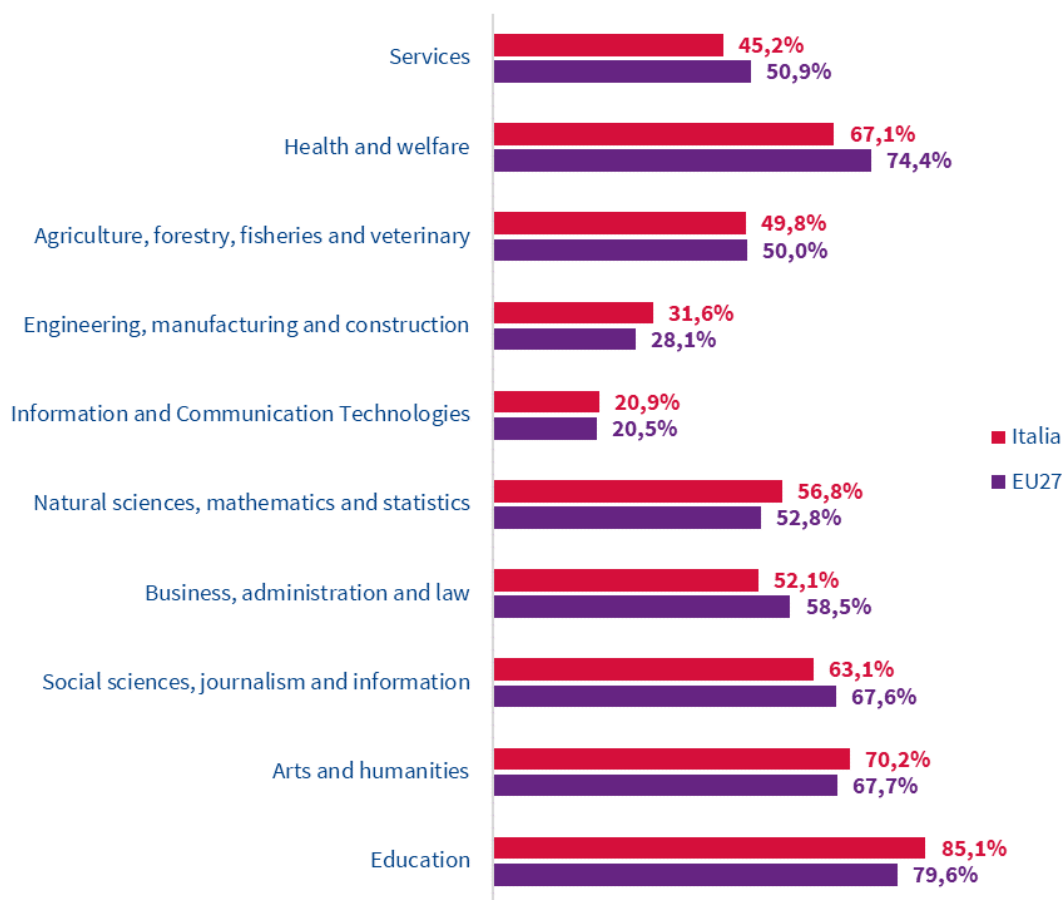
	% Femmine a.a. 2019-2020		% Femmine a.a. 2012-2013	
	Italia	Lombardia	Italia	Lombardia
Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	47,9%	46,7%	49,1%	49,7%
Arts and humanities	72,2%	71,7%	73,3%	71,9%
Business, administration and law	52,7%	52,5%	55,1%	53,6%
Education	92,0%	90,7%	90,9%	89,5%
Engineering, manufacturing and construction	28,8%	29,3%	30,1%	28,8%
Health and welfare	66,5%	66,1%	65,4%	64,1%
ICTs	13,6%	12,8%	13,2%	11,1%
Natural sciences, mathematics and statistics	56,9%	52,1%	58,9%	53,6%
Services	37,6%	43,0%	44,5%	41,5%
Social sciences, journalism and information	61,0%	62,1%	61,0%	62,1%

Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati MIUR – Ufficio Statistica e Studi

Nota: nelle celle rosa la quota femminile supera il 50%

La concentrazione femminile in alcuni percorsi disciplinari emerge anche dall'analisi dei dati sui laureati, che rappresentano il capitale umano a disposizione del mercato del lavoro. È un fenomeno che si riscontra in Italia ma anche a livello medio europeo, seppur con alcune differenze, come appare nel grafico successivo: ad esempio, in Italia la presenza femminile in *Education* è particolarmente evidente, mentre all'opposto la quota di laureate italiane in *ICT* e in *Engineering, manufacturing and construction* è estremamente bassa.

→ **Figura 2.4 - Quota femminile tra i laureati distinta per field of education, Italia e UE27, 2019**



Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat

Agli studenti iscritti negli atenei universitari si aggiungono i giovani che scelgono l'Alta Formazione Artistica Musicale e coreutica (AFAM). In questi corsi le donne sono ben rappresentate: nell'a.a. 2019-2020 sono poco meno di 6 donne ogni 10 iscritti a livello italiano e più di 6 donne ogni 10 iscritti in Lombardia.

→ **Tabella 2.8 - Quota femminile degli iscritti ai corsi AFAM, a.a. 2019-20 e 2010-11**

	2019-2020	2010-2011
Italia	55,8%	53,5%
Lombardia	61,7%	60,3%

Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati MIUR - Ufficio Statistica e Studi

Nota: nelle celle rosa la quota femminile supera il 50%

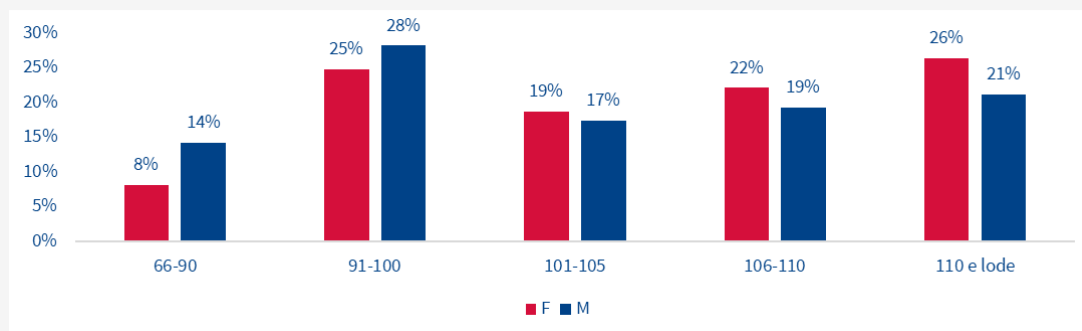
Box 2.1 - Migliori performance da parte delle studentesse universitarie

Prima di inserirsi nel mondo del lavoro, le studentesse universitarie dimostrano *performance* in media più brillanti rispetto ai maschi, grazie ad un rendimento mediamente migliore e ad un minore abbandono degli studi.

Se si prende, ad esempio, la distribuzione per classe di voto dei laureati nel 2019, si osserva che fra le donne il 26% raggiunge il voto di laurea massimo di 110 e lode rispetto al 21% tra gli uomini. Stessa situazione si verifica in Lombardia, dove il punteggio di 110 e lode è conseguito dal 23% delle laureate rispetto al 18% dei laureati.

Inoltre, uno studio di Almalaurea²⁹ mette in luce la maggiore regolarità nel corso di studi da parte della popolazione studentesca femminile: la quota delle donne che si laureano in corso (nei tempi ordinamentali) è pari al 55,5%, mentre per gli uomini è il 50,9% (laureati anno 2018).

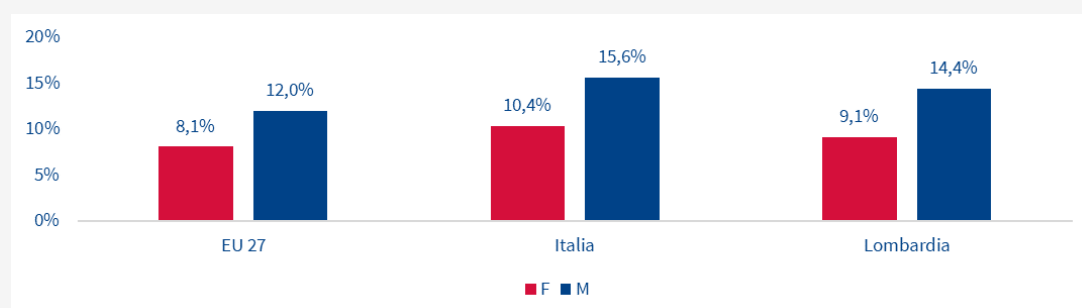
→ **Figura 2.5 - Distribuzione dei laureati in Italia nel 2019 per classe di voto (quota % sul totale maschi e sul totale femmine)**



Fonte: MIUR – Ufficio Statistica e Studi

Tra i 18 e i 24 anni il 10,4% delle giovani italiane abbandona i percorsi scolastici o formativi intrapresi, ben 5 punti percentuali in meno rispetto al gruppo degli uomini, così come si verifica anche in Lombardia. In Europa il gap è più ridotto (circa 4 punti percentuali), ma sempre a favore delle donne.

→ **Figura 2.6 - Abbandoni della scuola e della formazione da parte dei giovani di 18-24 anni, per genere (quota % sul totale della popolazione di 18-24 anni, 2020)**



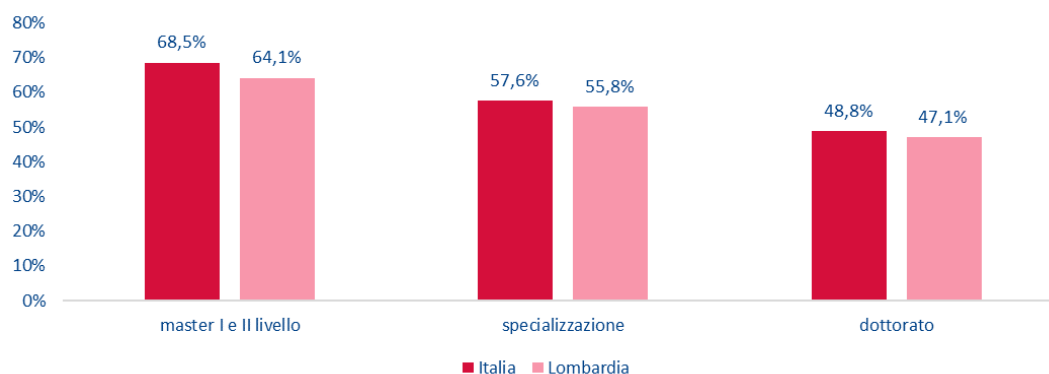
Fonte: Eurostat

²⁹ <https://www.almalaurea.it/universita/profilo/profilo2018>

Così come rilevato nei corsi di laurea anche in quelli di formazione post-laurea si conferma una maggiore presenza femminile tra gli iscritti ai corsi di master e alle scuole di specializzazione. Nel caso dei dottorati di ricerca, invece, la quota femminile scende seppur di poco al di sotto del 50%. La quota femminile in Lombardia è più bassa di quella rilevata a livello medio italiano, per tutti e tre gli ambiti di formazione post-laurea. Occorre però tener presente che la presenza femminile, come emerge dall'analisi dei dati sui corsi di laurea, è spesso connessa agli indirizzi di specializzazione che un territorio offre.

In termini di analisi occorre prestare attenzione all'evoluzione dell'incidenza. A livello italiano, la quota femminile nei master è passata dal 66,3% al 68,5% nell'arco di un decennio (dal 60,1% al 64,1% in Lombardia), mentre si è ridotta nelle scuole di specializzazione e nei dottorati di ricerca: rispettivamente da 65,1% a 57,6% (da 65,1% a 55,8% in Lombardia) e da 51,2% a 48,8% (da 53,2% a 47,1% in Lombardia).

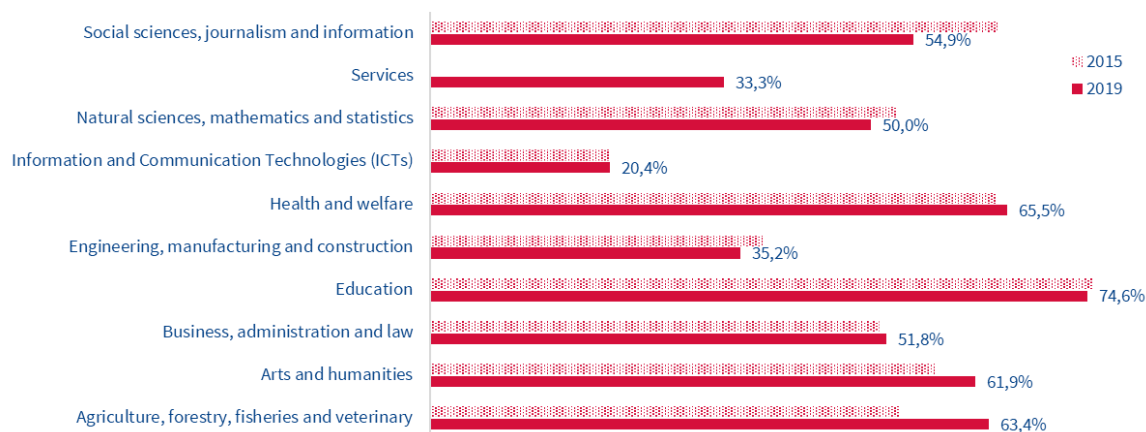
→ **Figura 2.7 - Quota femminile degli iscritti ai master di I e II livello, alle scuole di specializzazione e ai dottorati di ricerca, per territorio, a.a. 2019-2020**



Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati MIUR – Ufficio Statistica e Studi* a.a. 2018-2019

L'analisi dei dati relativi ai dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo nel 2019 conferma la maggiore presenza femminile in *Education e Health and Welfare*. Rispetto al 2015, considerando le materie STEM, si riduce la quota di donne in *Natural Sciences, Mathematics and Statistics* e quella in *Engineering, manufacturing and construction*, mentre rimane stabile quella in *ICT*.

→ **Figura 2.8 - Quota femminile dei dottori di ricerca per field of education in Italia, 2019 e 2015**



Fonte: elaborazioni Centro Studi Assolombarda su dati MIUR – Ufficio Statistica e Studi

Parte II

GLI EFFETTI DELLA PANDEMIA SUI DIVARI
DI GENERE NEL LAVORO IN LOMBARDIA

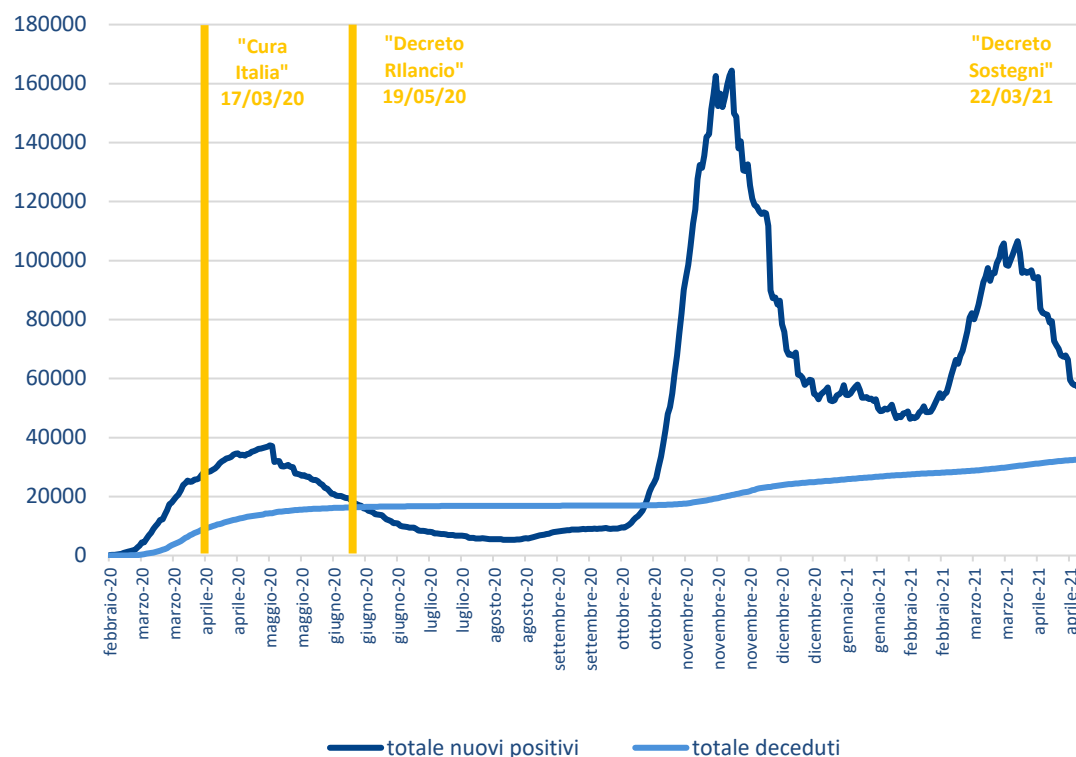
3

Evoluzione della Pandemia Covid-19 in Lombardia e delle misure di contenimento

- I diversi decreti governativi che si sono susseguiti da marzo 2020 hanno consentito di contenere la perdita di occupazione e di reddito che si sarebbe altrimenti registrata.
- Le misure adottate hanno però soprattutto protetto il lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato con il blocco dei licenziamenti e l'utilizzo massiccio ed esteso della Cassa Integrazione nelle sue varie forme, allargando ulteriormente le differenze nella protezione tra lavoratori, tra uomini e donne e tra generazioni.

Scopo del presente capitolo è offrire una rapida disamina delle diverse fasi dei contagi (guardando soprattutto alla Lombardia, riassunte nella Figura 3.1) e delle principali misure poste in essere.

→ **Figura 3.1 – Evoluzione dei contagi e dei decessi in Lombardia**



Fonte: Elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento di Protezione Civile (<https://dati-covid.italia.it/>)

Le misure emergenziali adottate a livello nazionale e regionale hanno contenuto la perdita complessiva di occupazione e di reddito, ma aggravato le diseguglianze tra lavoratori più e meno garantiti

I diversi decreti governativi che si sono susseguiti da marzo 2020 hanno consentito di contenere la perdita di occupazione e di reddito che si sarebbe altrimenti registrata³⁰. Tuttavia è stato adottato l’approccio categoriale che caratterizza da sempre il nostro paese, con una miriade di misure frammentate e differenziate negli importi, nella durata, nelle condizioni di accesso e nei controlli, che hanno reso ancora più complesso il sistema di sostegno dell’occupazione e del reddito e ulteriormente aggravato le disparità di trattamento riservate alle diverse categorie di lavoratori.

In complesso Inps³¹ registra ad ottobre 2020 un totale di poco più di 14 milioni di beneficiari delle misure Covid, pari a quasi un quarto della popolazione italiana, e una spesa stimata di 26,19 miliardi di euro. Anche se alcuni interventi di sostegno del reddito sono stati estesi a categorie prima escluse, come i lavoratori autonomi, i lavoratori domestici (fra i quali si registrano molte

³⁰ Secondo stime dell’Inps, le misure introdotte hanno ridotto del 55% la perdita di reddito che si sarebbe registrata in assenza di intervento ed evitato la caduta in povertà di circa 302 mila persone. INPS tra Emergenza e Rilancio, XIX Rapporto Annuale, Ottobre 2020.

³¹ INPS nel Rapporto citato, riporta circa 6,5 milioni di beneficiari di CIG, 4 milioni beneficiari di Bonus Covid, 3,1milioni di beneficiari di RdC e PdC, 600 mila nuclei famigliari beneficiari di REM, e circa 1,1 milioni domande per Congedi Covid, bonus lavoratori domestici, bonus baby sitter, bonus 600 euro per i lavoratori autonomi in alcuni settori. INPS tra Emergenza e Rilancio, XIX Rapporto Annuale, Ottobre 2020.

donne immigrate), i lavoratori stagionali dei settori più colpiti e i nuclei famigliari in difficoltà economica per l'emergenza Covid-19, si tratta tuttavia di misure temporanee e spesso di importo ridotto, caratterizzate da un approccio categoriale piuttosto che universale, che non tutela alcune fasce di lavoratori (in particolare quelli atipici).

Le misure adottate hanno soprattutto protetto il lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato con il blocco dei licenziamenti e l'utilizzo massiccio ed esteso della Cassa Integrazione nelle sue varie forme. L'Italia è l'unico paese in Europa che ha bloccato i licenziamenti per ragioni economiche fino a ottobre 2021.

Si tratta di una misura probabilmente ridondante, vista la massiccia estensione della Cassa Integrazione, e che ha diverse controindicazioni. In primo luogo, allarga ulteriormente le differenze di protezione tra i lavoratori a tempo indeterminato e gli altri. In secondo luogo, il blocco dei licenziamenti congela la struttura produttiva e occupazionale, riducendo gli incentivi a nuove assunzioni anche nel caso di imprese in espansione, e scarica l'aggiustamento occupazionale sui lavoratori meno garantiti. I più recenti dati INPS sulle assunzioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro³² ci dicono infatti che nel periodo gennaio-agosto 2020 le assunzioni sono crollate del 35%, soprattutto per i contratti a termine e sono diminuite le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato (-32%). Il saldo tra assunzioni e cessazioni nel periodo è stato particolarmente negativo per i contratti a termine, i rapporti di somministrazione, il lavoro intermittente e le prestazioni occasionali.

La pandemia ha drammaticamente aggravato i problemi strutturali del mercato del lavoro italiano in un contesto che vede incombere alcune grandi sfide da affrontare fin da ora, uscendo dalla logica emergenziale per investire con interventi strutturali di sostegno all'investimento in capitale umano e all'occupazione nei settori con maggiori prospettive di sviluppo (ambiente, salute, digitale, istruzione e formazione, sociale), riformando in senso universale il sistema di protezione sociale. Il nostro paese si trova di fronte a queste sfide in una posizione di debolezza strutturale, che rischia di aggravarsi nel 2021 con la fine delle misure emergenziali e del blocco dei licenziamenti. Se il paese non spreca le opportunità offerte dal sostegno europeo può uscire dalla crisi su un percorso di crescita più robusto e inclusivo di quello seguito negli ultimi decenni.

Box 3.1 – Le diverse fasi dei contagi in Lombardia e le principali misure di aiuto

Prima Ondata

A fronte dell'individuazione dei primi focolai e dei primi decessi³³, a febbraio 2020, la Regione Lombardia e la Regione Veneto creano le prime "zone rosse" che verranno poi estese su tutto il territorio regionale con la chiusura delle scuole e delle università, limitato le attività dei locali di aggregazione e imposto la chiusura dei centri commerciali nel weekend. Il 9 marzo 2020 con un Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, vengono introdotte le prime misure di contenimento a livello nazionale (limitazione degli spostamenti non necessari, la chiusura delle ristorazioni, delle attività al dettaglio e dei musei, la sospensione degli eventi, delle manifestazioni sportive e delle celebrazioni religiose, e il divieto degli assembramenti anche all'aperto). Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 (coronavirus), il 1° marzo 2020 è stato emanato anche un Decreto che

³² INPS, Osservatorio sul Precariato- Dati sui nuovi rapporti di lavoro. Report mensile gennaio - agosto 2020 https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Osservatori_statistici/Osservatorio_precariato/Osservatorio_Precariato_Gen-Ago_2020.pdf

³³ Per la ricostruzione temporale sono state utilizzate le seguenti risorse:

<https://lab24.ilsole24ore.com/storia-coronavirus/>;

https://it.wikipedia.org/wiki/Pandemia_di_COVID-19_in_Italia;

[https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/servizi-e-](https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/servizi-e-informazioni/cittadini/salute-e-prevenzione/coronavirus/notifiche-coronavirus)

<informazioni/cittadini/salute-e-prevenzione/coronavirus/notifiche-coronavirus> ; <https://www.gazzettaufficiale.it/>

interviene sulle modalità di accesso allo *smart working* che, oltre alla raccomandazione di utilizzare il più possibile lo strumento, introduce una misura semplificata di comunicazione tra azienda e lavoratori. Questa misura è stata poi confermata nelle successive disposizioni introdotte per far fronte all'emergenza.

Di pari passo alle misure di contenimento, sono stati previsti alcuni **provvedimenti di sostegno economico** alle categorie più penalizzate dalle chiusure. Il primo importante provvedimento, del valore di 25 miliardi, entra in vigore il 17 marzo 2020, con il Decreto-Legge n.18 "Cura Italia". Le misure a sostegno del lavoro riguardano principalmente norme speciali in tema di ammortizzatori sociali e di riduzione dell'orario di lavoro, con la previsione di appositi congedi ed indennità, nonché lo svolgimento del lavoro agile. Tra queste: l'estensione della cassa integrazione in deroga per le imprese, il divieto del licenziamento per "giustificato motivo oggettivo"; la possibilità ai lavoratori dipendenti di chiedere il congedo parentale; il bonus babysitter; un indennizzo di 600€, successivamente aumentato a 800€, per le partite IVA che dimostrano un danno economico rilevante in seguito al *lockdown*.

Il 22 marzo 2020, con l'aggravamento della crisi pandemica, un nuovo DPCM sospende gran parte delle attività produttive non essenziali e ai cittadini viene vietato lo spostamento in un comune diverso da quello di residenza (**Fase 2**).

Per quanto riguarda **l'aiuto economico alle imprese**, l'8 aprile 2020 viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto-Legge n. 23, noto come "Decreto Liquidità". Il principale obiettivo è garantire liquidità alle imprese travolte dall'emergenza utilizzando come strumento principale la garanzia statale sui prestiti. Successivamente, con la diminuzione dei contagi e con l'avvicinarsi della "Fase 3" - che porterà il paese e le regioni a una quasi completa normalità nel periodo estivo - il 19 maggio 2020 entra in vigore il "Decreto Rilancio" (Decreto-Legge n.34). Si tratta del più corposo intervento economico, dal valore di 54.9 miliardi di euro. Il testo estende le misure adottate nei decreti precedenti e introduce nuove misure relative a indennizzi e bonus. In particolare, il decreto prevede la proroga dell'estensione della cassa integrazione e della sospensione dei licenziamenti; presenta inoltre, nuovi indennizzi per le partite IVA, per colf e badanti e per altre categorie, e introduce il reddito di emergenza per le famiglie. Gli incentivi invece, riguardano i lavori per la riqualificazione energetica (EcoBonus al 110%), le vacanze estive in Italia (fino a 500€ a famiglia) e la mobilità alternativa per l'acquisto di biciclette o monopattini.

Seconda Ondata

Tra il 19 e il 26 ottobre vengono emanati nuovi DPCM che impongono nuovamente importanti restrizioni: si limitano i possibili assembramenti chiudendo cinema, teatri, musei e centri sportivi, e si consente la frequentazione di bar e ristoranti solamente entro le 18.00. Alcune regioni, prima tra tutte la Lombardia, considerando il particolare aggravarsi della crisi sanitaria, impongono un iniziale coprifuoco dalle 23.00 alle 5.00. Il 3 Novembre 2020 viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale un nuovo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, in cui le Regioni vengono raggruppate in tre scenari epidemiologici diversi, che entreranno in vigore dal 6 novembre 2020.

La Lombardia è subito tra le regioni nello "scenario 4" o "zona rossa", caratterizzato da casi in continuo aumento e un sovraccarico di presenze nelle terapie intensive e ospedali. Nelle zone rosse vige il divieto di spostamenti (se non per comprovati motivi) anche all'interno del Comune di residenza, la sospensione dei servizi di ristorazione, la chiusura delle attività di commercio al dettaglio e dei mercati ed è in vigore la didattica a distanza a partire dalla seconda media. Restano però attivi i servizi alla persona. La permanenza nella fascia a rischio più alta dura fino al 28 novembre 2020, giorno di passaggio allo "scenario 3" o "zona arancione". In questa fascia restrittiva viene vietato ogni spostamento al di fuori del Comune di residenza, se non per esigenze lavorative o comprovati motivi di salute o necessità, e vengono ancora sospesi i servizi di ristorazione (consentito solo l'asporto fino alle 22.00 e la consegna a domicilio). Tuttavia, tutte le altre attività, come i negozi e le scuole fino alla terza media, vengono riaperte.

La condizione epidemiologica della Lombardia continua a migliorare, con una diminuzione del numero dei contagi. Ciò, determina il cambiamento della fascia restrittiva: il 13 dicembre 2020 la regione diventa “scenario 2” o “zona gialla”. I bar e i ristoranti finalmente riaprono fino alle 18.00 e viene introdotta la libertà di movimento tra Comuni, consentito solo dalle 5.00 alle 22.00. La Lombardia rimane in fascia gialla solamente 11 giorni a causa delle nuove disposizioni governative per quanto riguarda il periodo natalizio. Il 18 dicembre 2020 infatti, il governo italiano vara il Decreto-Legge n.172, noto come “Decreto Natale”. Oltre alle restrizioni sugli spostamenti fra regioni, esso prevede il passaggio dell'intero territorio nazionale in zona rossa nei giorni festivi e prefestivi fra il 24 dicembre 2020 e il 6 gennaio 2021, e in zona arancione nelle giornate feriali.

Al termine delle festività, il Decreto-Legge n.1 del 5 gennaio 2021 determina nuove disposizioni per il periodo dal 7 al 15 gennaio 2021: due giorni di “zona gialla” nazionale per i giorni feriali e “zona arancione” per i giorni festivi e prefestivi. Con un’ordinanza del Ministro della Salute però, dal 10 gennaio 2021 la Lombardia insieme a Veneto, Emilia-Romagna, Calabria e Sicilia, vengono dichiarate “zona arancione”. Nello specifico, la Lombardia vi rimane fino al 17 gennaio 2021, data in cui viene retrocessa in “zona rossa”. Quest’ultima “zona rossa” dura solamente una settimana; infatti, il 24 gennaio 2021, si ritorna alla precedente fascia restrittiva e, dal 1° febbraio 2021, la Lombardia si sposta nuovamente in “zona gialla” per tutto il mese di febbraio.

Terza ondata

Dopo un mese di maggiore libertà di circolazione e di apertura della maggior parte delle attività commerciali, i casi di Covid-19 in Lombardia ritornano a crescere nuovamente, anche per la diffusione delle nuove varianti, determinando la trasformazione della regione in “zona arancione” a partire dal 1° marzo 2021. Successivamente però, con un’ordinanza regionale, l’intero territorio viene portato a un livello di restrizioni superiore, creando la suddetta “zona arancione rafforzata”. Nello specifico, tale fascia vieta gli spostamenti fuori comune, se non giustificati da situazioni di necessità, salute o lavoro, e impone la didattica a distanza per tutte le superiori e le ultime classi delle medie. Con il peggioramento ulteriore dei dati relativi ai contagi, la Lombardia ritorna in “zona rossa” fino all’ 11 aprile 2021. Anche il DPCM del 2 marzo 2021 raccomanda il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a distanza. Come previsto dall'art. 11 del D.L. 22 aprile 2021, n. 52 (c.d. Decreto Riapertura), fino al 31 luglio 2021 le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito in L. n. 77 del 17 luglio 2020, n. 77, utilizzando la procedura semplificata già in uso (per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore).

Il nuovo governo di unità nazionale, guidato dal Presidente del Consiglio Mario Draghi, attraverso il Decreto-Legge n. 30 del 12 marzo 2021, detta nuove misure urgenti per fronteggiare l'emergenza sanitaria con particolari previsioni per le Festività di Pasqua. Innanzitutto, viene sospesa la “zona gialla” e tutte le regioni in tale scenario epidemiologico passano ad applicare le regole previste per la “zona arancione”; per i giorni di festività invece, si applica in tutta Italia la “zona rossa”, con deroga agli spostamenti verso le abitazioni private. Tale provvedimento consente maggiore autonomia ai Presidenti di Regione e delle Province Autonome, che potranno disporre sulle singole provincie la “zona rossa” quando l’indice di contagio supera i 250 casi ogni 100 mila abitanti e nelle aree dove la circolazione di varianti genera forte diffusione del virus, o determina malattia grave.

Il 22 marzo 2021 viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto-Legge n.41, noto come “Decreto Sostegni”. Tale provvedimento integra e aggiunge nuove misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da Covid-19.

4

Gli effetti della pandemia e delle misure di contenimento sulle differenze di genere nel mercato del lavoro

- In Lombardia, a differenza che nel resto del paese, le donne non sembrano essere state più penalizzate degli uomini dalla pandemia e dalle misure di contenimento in termini di occupazione. L'occupazione femminile si è ridotta di 26mila occupate (-1,3%) tra il 2020 e il 2019, rispetto ad una riduzione di 51mila occupati tra gli uomini (-2%). Questi diversi andamenti si riflettono nel tasso di occupazione femminile che nel 2020 scende al 59,3% (- 1,1 pp rispetto al 2019), a fronte di una riduzione del tasso di occupazione maschile di 1,9 pp (al 74,3%). Questo comporta una riduzione del differenziale (tasso maschile - tasso femminile) di genere che passa dai 15,8pp del 2019 ai 15pp del 2020. Le dinamiche occupazionali sono però molto differenti a seconda dell'età, delle condizioni famigliari, delle tipologie di contratto e del settore economico di appartenenza.
- La riduzione dell'occupazione ha riguardato soprattutto i lavoratori a termine (-65,6mila sul 2019, pari al 14,6% in meno rispetto al 2019) e gli autonomi (-19,2mila, -2,1%). I giovani (donne e uomini) sono stati i più colpiti dal calo occupazionale e i meno protetti dalle misure di sostegno dell'occupazione e del reddito: l'occupazione dei giovani fino a 25 anni si è ridotta del

10,1% in Lombardia, con una riduzione di 8.272 giovani donne occupate (- 9%) e di 14.906 giovani occupati (- 10,8%).

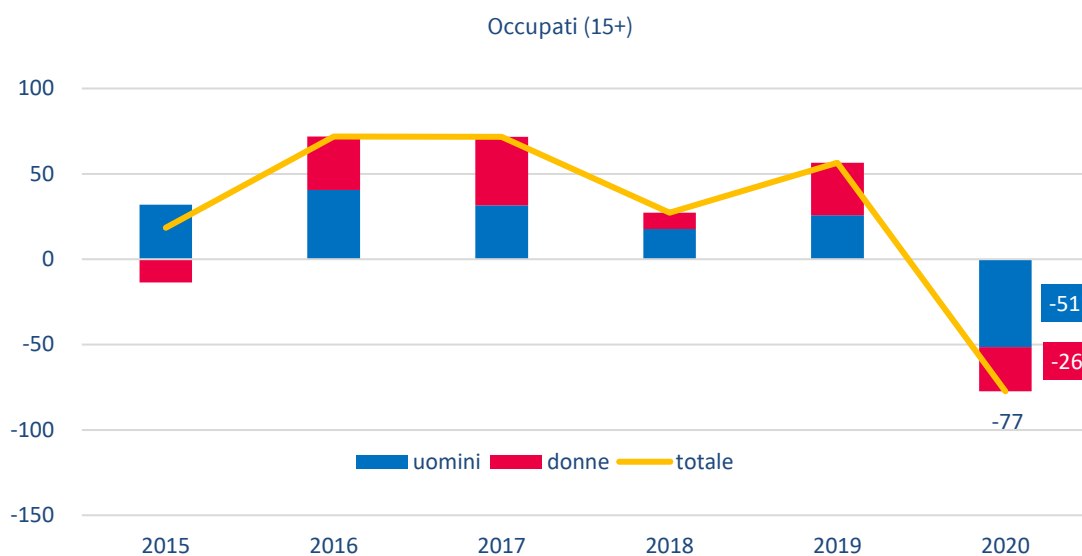
- Sono diminuite anche le ore lavorate per chi ha continuato a lavorare (sia per i lavoratori a tempo pieno che per quelli a tempo parziale) sia per gli uomini che per le donne. E' aumentato il ricorso alle varie forme di Cassa Integrazione Guadagni e Fondo di Solidarietà e la quota di lavoratori che hanno dichiarato di aver lavorato 0 ore. Questa quota è aumentata soprattutto tra le donne, passando dal 10,8% al 17,8%, mentre per gli uomini è cresciuta dal 6,8% al 13,7%.
- La crisi ha interessato settori economici e occupazioni con intensità diversa a seconda:
 - a) che fossero considerati settori/occupazioni essenziali;
 - b) che potessero ricorrere al telelavoro;
 - c) che potessero garantire il distanziamento sociale nel posto di lavoro.
- La riduzione più contenuta dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile è ascrivibile a vari fattori. Le donne, pur essendo sovra-rappresentate in alcuni dei settori più colpiti dalle misure di distanziamento, come i servizi di alloggio e ristorazione e il lavoro domestico, sono anche sovra-rappresentate nella maggior parte dei settori essenziali: come l'istruzione e il settore socio-sanitario. Le lavoratrici in questi settori hanno dovuto però fronteggiare carichi di lavoro straordinari, con elevati rischi per la salute, poche tutele e difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia particolarmente pressanti durante i lockdown e la chiusura dei servizi di cura e delle scuole.
- Un altro fattore che può spiegare il minor calo dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile è stato la possibilità di ricorrere al telelavoro, più diffusa tra le professioni impiegate dove le donne sono sovra-rappresentate. Nel 2020 la percentuale di donne in telelavoro completo o parziale è cresciuta molto in Lombardia, più che tra gli uomini e che nel resto del paese, passando dal 3,9% al 16,2% rispetto alla crescita dal 4,2% al 13,4% degli uomini. Lo *smart working* ha infatti riguardato soprattutto le occupazioni impiegate e intellettuali e richiede buone competenze digitali e di gestione del lavoro, oltre che condizioni e spazi di lavoro adeguati nelle abitazioni.
- Rispetto al 2019, il tasso di occupazione è invece diminuito soprattutto per le donne con responsabilità di cura e di lavoro domestico: chi vive in coppia senza figli o con un figlio in età prescolare. Per questi due gruppi il gap di genere è cresciuto: da 22,9 pp a 25,4 pp per le donne in coppia con un figlio con meno di 6 anni e da 18,7pp a 19,5 pp per quelle in coppia senza figli. Si registra anche un crollo del tasso di occupazione per le donne sole con un figlio in età prescolare e un conseguente aumento del gap di genere da quasi zero a 5 pp circa.
- Nel corso del 2020, le difficoltà occupazionali e le misure di distanziamento hanno portato in Lombardia, come in Italia e nei paesi europei, ad una crescita dell'inattività piuttosto che della disoccupazione, soprattutto tra le donne e i giovani. Nel 2020 i già elevati tassi di mancata partecipazione sono cresciuti ulteriormente per le donne (che in Lombardia passano da 11,8% a 12,9%), sebbene siano aumentati anche per gli uomini (da 7,7% a 8,5%). Il tasso di attività femminile si riduce di 1,7 punti percentuali rispetto al 2019 soprattutto per un effetto di scoraggiamento, ma il differenziale di genere si riduce per la maggiore riduzione del tasso di attività maschile.

4.1 OCCUPAZIONE FEMMINILE NEL PERIODO COVID

Il quadro generale del mercato del lavoro

Come mostra la Figura 4.1, la pandemia e le misure di contenimento in Lombardia non hanno penalizzato le **donne** più degli uomini, a differenza di quanto successo a livello nazionale. L'occupazione femminile si è ridotta di -26mila unità in Lombardia (-1,3%), rispetto ad una riduzione di 51mila unità tra gli uomini (-2%).

→ **Figura 4.1 - Variazione del numero di persone occupate (15+) rispetto all'anno precedente in Lombardia, 2015-2020**

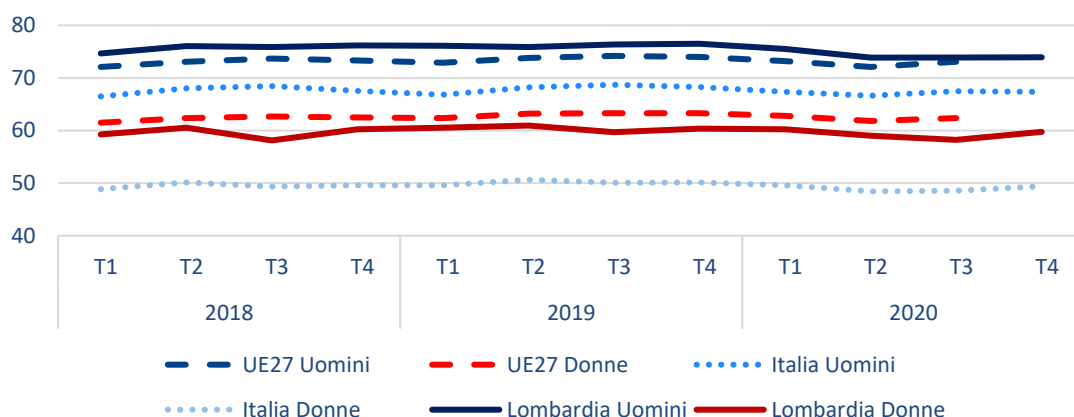


Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Considerando **le diverse classi d'età** (Tabella A32 in allegato), si notano importanti differenze. Il calo occupazionale ha riguardato soprattutto i giovani fino a 25 anni (-10,1%), in particolare l'occupazione delle giovani donne si è ridotta del 9% (- 8.272 occupate) e quella dei giovani uomini del 10,8% (- 14.906 occupati). L'occupazione nelle fasce centrali di età (35- 54 anni) si è ridotta del 2,5%, e questa riduzione è stata particolarmente accentuata per gli uomini 35-44 che calano del 3,9% (rispetto al 3,6% femminile) e per le donne 45-54 che subiscono una riduzione dell'1,7% (rispetto al -0,9% per gli uomini).

Questi andamenti si riflettono nel **tasso di occupazione (15-64)**, che si riduce nel 2020 per le donne dal 60,4% al 59,3%, con i valori trimestrali riportati nella seguente figura, costantemente più bassi rispetto allo stesso periodo del 2019; questa dinamica rappresenta una preoccupante inversione di tendenza dopo anni di ininterrotta crescita del tasso di occupazione femminile dalla crisi del 2008. Tuttavia in Lombardia le donne non sembrano aver pagato la crisi pandemica più degli uomini (il cui tasso passa dal 76,2% al 74,3%) a differenza del dato medio italiano. In Lombardia, il differenziale di genere (U-D) si è quindi ridotto nel periodo 2019-2020, passando da 15,8 pp a 15 pp.

→ **Figura 4.2 - Tasso di occupazione 15-64, Lombardia Italia e UE27, trimestri 2018/2020 (%)**



Fonte: elaborazioni IRS su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat [lfsq_ergan]

In presenza del blocco dei licenziamenti introdotto con il Decreto Cura Italia dal 17 marzo 2020, il principale strumento a disposizione delle aziende per fronteggiare la crisi indotta dall'emergenza sanitaria è stato il ricorso alla Cassa Integrazione, estesa anche alle aziende e ai lavoratori che tradizionalmente non ne potevano beneficiare e questo ha comportato una marcata riduzione delle **ore lavorate** da chi ha continuato ad essere occupato (sia per i full-time che per i part-time, come riassunto nella Tabella 4.1) e sono aumentate le ore utilizzate di Cassa Integrazione Guadagni e Fondo di Solidarietà.

Secondo i dati INPS, l'entità del ricorso alla **cassa integrazione** da parte delle imprese nel 2020 non ha precedenti e ha toccato livelli che non si erano raggiunti nemmeno all'apice della crisi economica del 2010, quando si era registrato il picco storico dell'utilizzo di questo strumento. È stato possibile raggiungere questi livelli derogando dalle ordinarie procedure di erogazione e nella sostanza "ridisegnando" la natura dello strumento. Nel 2020 sono state autorizzate in Lombardia oltre 716 milioni di ore rispetto ai 41 milioni del 2019. Se a questi numeri si aggiungono le ore autorizzate dai Fondi di Solidarietà (386 milioni di ore), che nel periodo 2017-2019 hanno di fatto sostituito la CIG in deroga, si raggiunge il valore record di oltre un miliardo di ore (1,1).

Traducendo le ore autorizzate (CIG+FIS) in lavoratori full-time equivalenti a 0 ore nel 2020 e considerando l'effettivo utilizzo dei provvedimenti utilizzati (tiraggio) si arriva a circa 263 mila i lavoratori rispetto ai circa 10 mila stimati nel 2019, ben il 7,5% dell'occupazione alle dipendenze (vs 0,4% del 2019), il 5,5% riferito alla CIG e il 2% ai Fondi di Solidarietà.

La riduzione delle ore medie lavorate è stata maggiore tra gli uomini rispetto alle donne, tuttavia la quota di lavoratori che hanno dichiarato di aver lavorato 0 ore è aumentata soprattutto tra le donne, passando dal 10,8% al 17,8%; si tratta di una crescita superiore sia a quella registrata dagli uomini (dal 6,8% al 13,7%), che a quella registrata dalle donne in Italia (dal 9,4% al 16,3%). Va a questo proposito sottolineato che, se da un lato la Cassa Integrazione ha consentito la tenuta dell'occupazione, dall'altro comporta una riduzione media del reddito mensile per i lavoratori coinvolti.

→ **Tabella 4.1 - Ore lavorate in Lombardia e Italia nel 2019 e 2020 (numero medio e % individui a 0 ore)**

	2019		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Lombardia				
Numero medio di ore lavorate nella settimana di riferimento				
- Full-time	39	34	35	32
- Part-time	22	20	17	17
% Lavoratori che hanno lavorato 0 ore	6,8	10,8	13,7	17,8
Italia				
Numero medio di ore lavorate nella settimana di riferimento				
- Full-time	39	34	34	31
- Part-time	22	20	18	18
% Lavoratori che hanno lavorato 0 ore	6,1	9,4	12,9	16,3

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

Per completare l'analisi dell'impatto della pandemia sull'occupazione, consideriamo anche la variazione **del tasso occupazione equivalente a tempo pieno** per le donne e per gli uomini³⁴.

Rispetto al tasso ufficiale, il tasso di occupazione equivalente è diminuito in maniera più marcata per le donne, passando in Lombardia dal 52,4% al 50,7%, mentre per gli uomini non ci sono differenze rispetto alla riduzione del tasso di occupazione ufficiale. Come evidenziato nella tabella che segue, questo indicatore registra un differenziale tra uomini e donne molto più elevato di quello che si riscontra nel tasso di occupazione standard, per effetto della maggior quota di donne occupata a tempo parziale rispetto agli uomini. Nel confronto, con il 2019, la riduzione del gap di genere risulta più contenuta rispetto a quella che si registra considerando il tasso di occupazione standard.

→ **Tabella 4.2 - I differenziali di genere nel tasso occupazione equivalente a tempo pieno**

Tasso	2019			2020		
	M	F	Gap	M	F	Gap
Lombardia						
Tasso di occupazione ufficiale	76,2	60,4	15,8	74,3	59,3	15,0
Tasso occupazione equivalente a tempo pieno	73,9	52,4	21,6	72,0	50,7	21,3
Italia						
Tasso di occupazione ufficiale	68,0	50,1	17,9	67,2	49,0	18,2
Tasso occupazione equivalente a tempo pieno	65,5	43,3	22,2	64,7	42,2	22,6

Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

Nota: **Tasso di occupazione in equivalenti a tempo pieno** = L'indicatore misura il tasso di occupazione considerando le ore di lavoro effettuate nella settimana di riferimento dai lavoratori part-time e full-time. Una persona a tempo pieno è quindi considerata come uno, mentre un lavoratore part-time viene considerato proporzionalmente alle ore di lavoro. Ad esempio, un lavoratore part-time impiegato per 20 ore a settimana in cui lavoro a tempo pieno consiste di 40 ore, viene conteggiato come 0,5.

$$\text{Tasso di occupazione in equivalenti FT} = \frac{\text{Occupati FT} + \left(\text{Occupati PT} \cdot \frac{\text{Numero medio di ore PT}}{\text{Numero medio di ore FT}} \right)}{\text{Popolazione 15-64 anni}}$$

³⁴ Per una descrizione dell'indicatore si veda il Box 1.2 nel Capitolo 1

Box 4.1 – I tassi di occupazione femminili (15-64) e i gap di genere nelle province lombarde tra il 2019 e il 2020

Per quanto riguarda il numero di occupati, 11 province lombarde nel 2020 hanno subito una riduzione del numero di occupati (Tabella A32 in allegato). **Nelle province che hanno registrato le maggiori riduzioni, queste hanno riguardato soprattutto la componente femminile.**

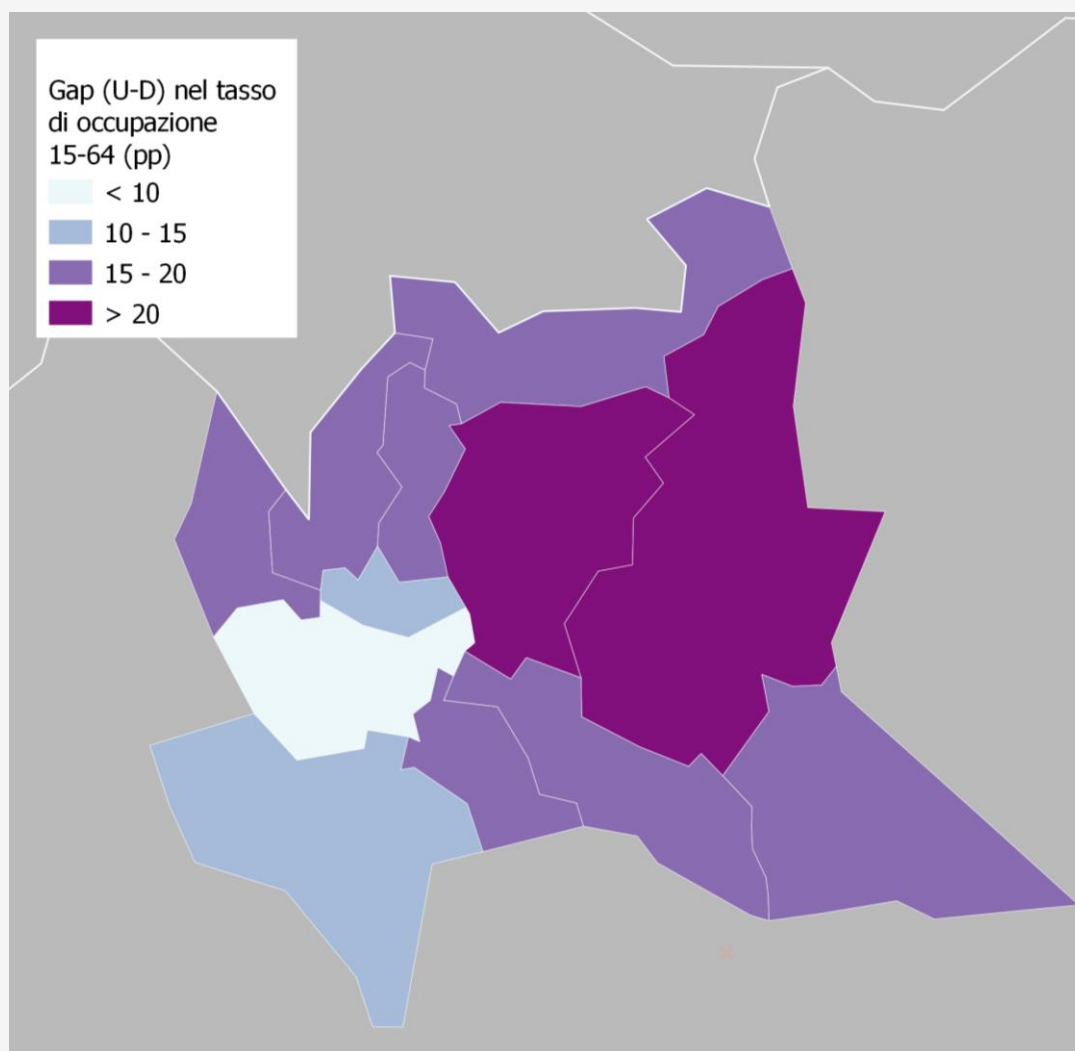
Cremona ha subito un calo del 6% rispetto al 2019, pari 9.247 occupati in meno (-6,1% per le donne vs -6% per gli uomini), Sondrio con -3,7% (-4,5% per le donne vs -3,1% per gli uomini) e Pavia con -3,7% (-4,7% per le donne vs -3,0% per gli uomini). Da segnalare, per quanto riguarda l'occupazione femminile, il forte calo nelle province di Varese (-5,1%) e Mantova (5,6%). Per quanto riguarda **Milano**, la perdita di occupazione femminile è invece relativamente più contenuta rispetto alla componente maschile: in termini assoluti il numero di occupate si riduce di 5.128 unità (-0,7%), rispetto alla riduzione di -14.907 occupati maschi (-1,8%). L'unica eccezione è rappresentata dalla provincia di Lodi, che registra una crescita del numero di occupati pari allo 1% rispetto al 2019; crescita determinata dall'aumento del 3,1% delle occupate con 1.297 lavoratrici in più.

Osservando **i tassi di occupazione femminile nelle 12 province lombarde** (Tabella A31 in allegato), si individuano importanti differenze. **Milano** rimane la provincia con il più alto tasso di occupazione femminile. Nel 2020 si è però assistito ad una riduzione del tasso di occupazione femminile di 1,2 pp, con una inversione di tendenza dopo ben 9 anni di ininterrotta crescita, durante il quale il tasso di occupazione femminile a Milano ha segnato un progresso di oltre 2 punti percentuali. Si tratta però di una riduzione più contenuta della media lombarda, in gran parte determinata dalla composizione settoriale del territorio milanese in cui si concentrano i servizi e in cui è stato possibile un uso più esteso del telelavoro.

Le riduzioni maggiori (-3,4pp) nell'occupazione femminile sono invece state registrate nelle province di Pavia e di Mantova, mentre moderati incrementi sono stati registrati nelle province di Monza e della Brianza (+1,9pp), Lodi (+1,5pp) e Bergamo (+1,1pp).

Considerando le differenze di genere nei tassi di occupazione (Figura B4.1 e Tabella A31 in allegato), **Milano** è la provincia lombarda con il differenziale più basso, pari a soli 9 punti percentuali, mentre le province di Bergamo e Brescia registrano i valori più alti: a Bergamo, il differenziale è pari a 24,5 pp nel 2019 e diminuisce a 21,3 pp nel 2020 grazie all'aumento del tasso di occupazione femminile (+1,1 pp). A Brescia invece il differenziale aumenta di 2 pp, raggiungendo i 23,6 punti percentuali per il forte calo del tasso di occupazione femminile (-2,3 pp), il differenziale aumenta anche nelle province di Varese, Sondrio, Brescia, Pavia, Mantova e Lecco.

→ **Figura B4.1 – Gap (M-F) nel tasso di occupazione 15-64 in Lombardia per 2020 (pp)**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Il diverso impatto della pandemia e delle misure di contenimento sulle dinamiche occupazionali di donne e uomini sono in larga parte ascrivibili alle preesistenti differenze nella concentrazione in settori e professioni più o meno colpiti dalla pandemia, nella possibilità di ricorrere al telelavoro, nelle forme contrattuali e nelle esigenze di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Le differenze di genere nell'occupazione dei settori essenziali e in quelli più colpiti dalla pandemia

La crisi del Covid-19 ha interessato settori economici e occupazioni con intensità diverse. I settori e le occupazioni meno colpite sono stati quelli considerati essenziali, e/o con la possibilità di ricorrere a telelavoro, e/o di garantire il distanziamento sociale sul posto di lavoro. I settori e le professioni più colpiti dalla crisi del Covid-19 sono invece cambiati nel corso dell'anno, in base ai picchi della pandemia e alle misure restrittive adottate dal governo nazionale e dalla Regione. La

tabella 4.3 confronta la variazione del numero di occupati per genere nei diversi settori produttivi tra il 2019 e il 2020³⁵.

→ **Tabella 4.3 – Occupati (15+) in Lombardia per settore economico nel 2020 e variazione rispetto al 2019 (valore assoluto e %)**

Settori	2020		Variazione rispetto al 2019		Variazione % rispetto al 2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Agricoltura, silvicoltura e pesca	55.186*	13.144*	663*	5791*	1,2*	78,8*
Industria in senso stretto	821.717	317.614	-40222	-15727	-4,7	-4,7
Costruzioni	231.121	20.199*	17950	1619*	8,4	8,7*
Commercio	304.284	251.246	-18508	-8930	-5,7	-3,4
Alberghi e ristoranti	109.168	115.822	-10168	-12003	-8,5	-9,4
Trasporto e magazzinaggio	156.640	51.565	1127	-1447	0,7	-2,7
Servizi di informazione e comunicazione (ICT)	116.879	51.309	16409	1168	16,3	2,3
Attività finanziarie e assicurative	97.725	86.959	-5766	6476	-5,6	8,0
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	284.404	296.937	-7850	1675	-2,7	0,6
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	64.055	47.037*	-1010	2835*	-1,6	6,4*
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	145.377	456.404	-3769	8213	-2,5	1,8
Altri servizi collettivi e personali	95.836	215.127	-334	-15573	-0,3	-6,8
Totale	2.482.392	1.923.363	-51478	-25903	-2,0	-1,3

Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat.

* i dati riportati hanno una bassa significatività a causa del basso numero di rispondenti risultanti nei microdati di uso pubblico

In complesso nel corso del 2020 la pandemia e le misure di distanziamento adottate hanno colpito, sebbene in misura diversa, più o meno tutti i settori, ad eccezione dei beni e dei servizi essenziali, come il settore socio-sanitario, dell'istruzione, e dell'approvvigionamento e distribuzione alimentare, della pubblica amministrazione.

Istruzione e settore socio-sanitario sono caratterizzati da una forte componente femminile, con le lavoratrici che rappresentano i due terzi degli occupati, ma sono ancora prevalentemente occupate nelle posizioni più precarie e meno retribuite (come indicato nel capitolo 1). In questi settori (Tabella 4.3), nel 2020 l'occupazione femminile aumenta (+1,8%), mentre si registra un calo dell'occupazione maschile (-2,5%). Le lavoratrici e i lavoratori in questi settori/occupazioni hanno dovuto fronteggiare carichi di lavoro straordinari con elevati rischi per la salute, difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia particolarmente pressanti durante i *lockdown* e la chiusura dei servizi di cura e delle scuole, e, nel caso dei lavoratori con contratti atipici, anche minori tutele rispetto ai lavoratori con contratti standard. D'altro canto, l'emergenza sanitaria ha sottolineato l'importanza dei servizi socio-sanitari ed educativi per la qualità della vita di un paese.

³⁵ Alcuni di questi dati vanno considerati con cautela a causa della bassa significatività per lo scarso numero di rispondenti nei microdati di uso pubblico (come, ad esempio, le donne nel settore agricolo).

L'occupazione femminile è aumentata molto anche nel settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca; tuttavia, i dati vanno considerati con cautela per la loro scarsa significatività.

Anche il **settore dell'ICT e quello delle costruzioni**, a prevalenza maschile, hanno registrato nel corso dell'anno una crescita positiva, soprattutto per quanto riguarda la componente maschile che nelle costruzioni è cresciuta di 17.950 occupati (+8,8%), e nell'ICT del 16% (+16.409 occupati). Secondo quanto riportato dall'aggiornamento congiunturale del report regionale di Banca d'Italia per la Lombardia³⁶, nel comparto edile le misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia hanno determinato un arresto della produzione nei mesi di marzo e aprile del 2020, seguito da un forte recupero grazie al riavvio dei cantieri a partire da maggio. Nelle previsioni delle aziende, l'attività dovrebbe ripartire nel 2021, beneficiando degli effetti del Decreto legge 19 maggio 2020 n.34 (con l'introduzione del "Super Ecobonus").

I **settori più colpiti** dalle protratte misure restrittive sono stati invece quelli degli Alberghi e Ristoranti³⁷, che a causa del crollo del turismo hanno perso il 9% degli occupati, soprattutto donne (-9,4% rispetto al -8,5% maschile), del Commercio (soprattutto il commercio al dettaglio non alimentare³⁸) che ha registrato un calo occupazionale del -8,5% tra gli uomini, rispetto al -3,4% delle donne, dell'Industria manifatturiera (-55.949 occupati, -4,7%), e degli altri servizi collettivi e personali, che includono i servizi domestici e di assistenza alle famiglie a prevalenza femminile e hanno registrato una perdita occupazionale soprattutto tra le donne (in larga parte straniere) la cui occupazione è calata del 6,8% rispetto al solo -0,3% maschile (Tabella A11 in Allegato).

Box 4.2 – I macrosettori maggiormente penalizzati a livello provinciale

Se si considera la variazione percentuale del numero di occupati nel 2020 rispetto all'anno precedente, risultano evidenti le differenze tra le province, in base alla diversa specializzazione produttiva.

In complesso, Cremona e Pavia sono le province con la maggior riduzione nel totale degli occupati. Nello specifico, Cremona registra una riduzione totale pari al 6% rispetto al 2019; tale valore può essere ricondotto alla più consistente variazione negativa del numero di occupati nel settore industriale di tutta la regione (-10,9%). In contro tendenza rispetto al resto della Lombardia, Lodi nel 2020 presenta un lieve aumento del numero totale degli occupati, +1% rispetto all'anno passato. Si riscontrano infatti, valori di crescita sia nel settore agricolo (+6,4%) sia in quello dei servizi (+3,7%).

L'analisi per macrosettore evidenzia come a livello regionale il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca abbia registrato un aumento del numero di occupati, pari al 13,5% in più rispetto al 2019. La maggior crescita di occupati nel settore agricolo si registra in provincia di Pavia (+ 42%), mentre la provincia di Milano registra un calo del 24,3%.

Gli altri due macrosettori, quello dell'industria e quello dei servizi, hanno invece subito una riduzione pari a -1,5% e a -2,1% rispettivamente. Nell'industria la diminuzione degli occupati si registra in media nella sola industria in senso stretto (-2,2%) mentre crescono le costruzioni (+1,9%). **Nell'industria in senso stretto** le maggiori riduzioni si registrano nella provincia di Mantova (-10,3%), Brescia (-8,7%) e Sondrio (-7,8%), mentre crescono maggiormente Monza e

³⁶ <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/>

³⁷ Secondo i dati presentati in aprile 2021 dal centro studi CNA Lombardia, nel 2020 quasi la metà delle minori presenze turistiche in Lombardia è imputabile alla Provincia di Milano (-7,1% rispetto al 2019)

<https://www.cnalombardia.it/comunicazioni/un-anno-di-covid-19-in-lombardia-il-terzo-focus-del-centro-studi-sintesi/>

³⁸ Secondo le indagini di Unioncamere Lombardia, la diminuzione delle vendite è stata molto intensa per gli esercizi di prodotti specializzati nei generi diversi dall'alimentare e contenuta per quelli di prodotti alimentari; gli esercizi non specializzati (che includono la grande distribuzione) hanno invece registrato un consistente aumento.

Brianza (+6,8%) e Varese (+5,7%). Nelle **costruzioni** la maggior crescita è invece registrata a Brescia (+31,5%) e Mantova (+16,2%) mentre le perdite maggiori a Monza e Brianza (-35%), Cremona (-26,3%) e Lodi (-21,4%).

Nel settore dei servizi, si registrano perdite soprattutto nei settori di **Commercio, alberghi e ristoranti** (-4,9%) mentre le altre attività di servizio calano dell'1,1%. Per quanto riguarda Commercio e attività alberghiere e di ristorazione, che rappresentano i settori più penalizzati dalla pandemia, le perdite più ingenti risultano a Pavia (-16,5%) e Brescia (-10%) mentre risultano in lieve crescita a Lecco (+2,5%), Lodi (+1,8%) e Sondrio (1,1). Infine, **le altre attività di servizio** risultano in calo principalmente a Varese (-6,7%) e Cremona (-4,5) e in crescita sopra la media a Lodi (+4,4%), Monza e Brianza (+1,1%), Brescia (+1%) e Como (+0,7%).

→ **Tabella B4.1 - Occupati (15+) in Lombardia per macrosettore economico nelle province lombarde, 2020 e variazione rispetto al 2019 (valori assoluti e %)**

Territorio	Totale	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio, alberghi e ristoranti	Altre attività dei servizi
Occupati nel 2020 (migliaia)						
Lombardia	4.406	71	1.143	245	781	2.166
VA	375	2	117	28	72	157
CO	261	1	78	16	53	112
SO	75	2	18	6	15	34
MI	1.476	7	253	63	259	893
BE	482	11	165	39	90	178
BS	548	15	187	39	80	227
PV	230	10	52	12	35	121
CR	145	7	42	5	25	66
MV	177	10	56	10	30	71
LE	150	2	52	9	27	59
LO	100	3	22	4	19	53
MB	387	1	101	14	75	196
Variazione % 2019-2020 (migliaia)						
Lombardia	-1,7	13,4	-2,2	1,9	-4,9	-1,1
VA	-2,5	16,6	5,7	7,7	-8,4	-6,7
CO	-1,9	-9,2	-4,3	-12,0	-0,3	0,7
SO	-3,7	13,4	-7,8	-9,4	1,1	-3,2
MI	-1,3	-24,3	1,6	8,9	-6,5	-1,0
BE	-0,3	24,0	-4,3	4,2	6,9	-2,0
BS	-2,1	24,2	-8,3	31,5	-10,0	1,0
PV	-3,7	42,0	-4,6	-1,3	-16,5	-2,1
CR	-6,0	1,1	-8,7	-26,3	-1,9	-4,5
MV	-3,2	25,1	-10,3	16,2	-7,0	-0,7
LE	-0,7	-12,4	1,4	-13,6	2,5	-1,2
LO	1,0	7,0	-2,8	-21,4	1,8	4,4
MB	-0,7	6,9	6,8	-35,0	-5,2	1,1

Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro Il livello provinciale è fornito da Istat (per ragioni di significatività) soltanto aggregato nei macrosettori

Le categorie di occupati più penalizzate

La pandemia si è abbattuta su un mercato del lavoro già caratterizzato da forti diseguaglianze, allargando il dualismo tra lavoratori più e meno garantiti. I dati più recenti dell'Istat, mostrano che il blocco dei licenziamenti economici e la cassa integrazione hanno finora contenuto la perdita immediata di occupazione (e quindi di reddito) soprattutto per i lavoratori alle dipendenze a tempo pieno e con contratto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo in Lombardia, come mostra la Tabella 4.4, mentre gli occupati a tempo indeterminato sono rimasti sostanzialmente stabili, grazie alla tenuta dell'occupazione femminile che ha compensato la leggera perdita maschile, **la perdita del lavoro nel 2020 ha riguardato soprattutto i lavoratori a termine (-65,6mila sul 2019, con un calo del 14,6%), e i lavoratori autonomi (-19,2mila, -2,1%)**, senza contare i lavoratori occupati in nero nei settori più colpiti dalle misure di *lockdown* e di distanziamento, in larga misura immigrati e lavoratori con bassi livelli di qualifica e istruzione.

→ **Tabella 4.4 – Occupati (15+) in Lombardia condizione professionale, orario e tipologia di contratto, 2019 e 2020 (numero e %)**

Tipologia occupati		Uomini				Donne			
		2019	2020	Var. ass.	Var. %	2019	2020	Var. ass.	Var. %
Condizione professionale	Dipendenti	1.932	1.890	-41,5	-2,1	1.648	1.631	-16,7	-1,0
	Autonomi	602	592	-10,0	-1,7	301	292	-9,2	-3,1
Orario	Full-time	2.347	2.305	-42,3	-1,8	1.316	1.314	-2,0	-0,2
	Part-time	187	178	-9,1	-4,9	634	610	-23,9	-3,8
Tipologia contratto	Determinato	231	195	-36,7	-	217	188	-28,9	-13,3
	Indeterminato	1.701	1.696	-4,8	-0,3	1.431	1.444	12,2	0,9

Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro

Mentre tra i lavoratori a termine (soprattutto giovani) il calo occupazionale è stato maggiore per gli uomini (-15,8%) rispetto alle donne (-13,3%), tra gli autonomi il calo ha riguardato soprattutto le lavoratrici, che hanno subito una perdita del -3,1%, rispetto al -1,7% maschile.

Sulla dinamica degli occupati a tempo determinato e indeterminato ha pesato il blocco dei licenziamenti, che ha finito per scaricarsi soprattutto sui contratti a termine non rinnovati, più diffusi tra i lavoratori più giovani e fra le donne, anche se in Lombardia nel 2020 la quota di occupati a tempo determinato rimane molto inferiore alla media nazionale sia tra gli uomini (10,3% rispetto al 14,9% nazionale) che tra le donne (11,5% rispetto al 15,3% italiano).

È diminuita molto anche l'occupazione a tempo parziale (-4%, pari a 44.354 occupati in meno rispetto al 2019), soprattutto tra le donne (-4,9% rispetto al -3,8% maschile). Nonostante tale calo, permane elevato l'indice di femminilizzazione del lavoro part-time (calcolato come numero di lavoratrici part-time sul numero di lavoratori uomini part-time), che rimane in Lombardia (4,4) su valori nettamente superiori alla media nazionale (3,7) come nel 2019.

Le responsabilità di cura e familiari rappresentano ancora la **principale motivazione** nella scelta del part-time volontario tra le donne in Lombardia (28,2%, rispetto al 22,6% nazionale), mentre riguarda solo il 3% degli uomini. Nel confronto con il 2019 aumentano le lavoratrici che scelgono il part-time per motivi di cura, mentre per gli uomini per studio e per motivi di salute: un dato a supporto della tesi per cui durante il lockdown il lavoro di cura si sia scaricato in maggior misura sulle donne.

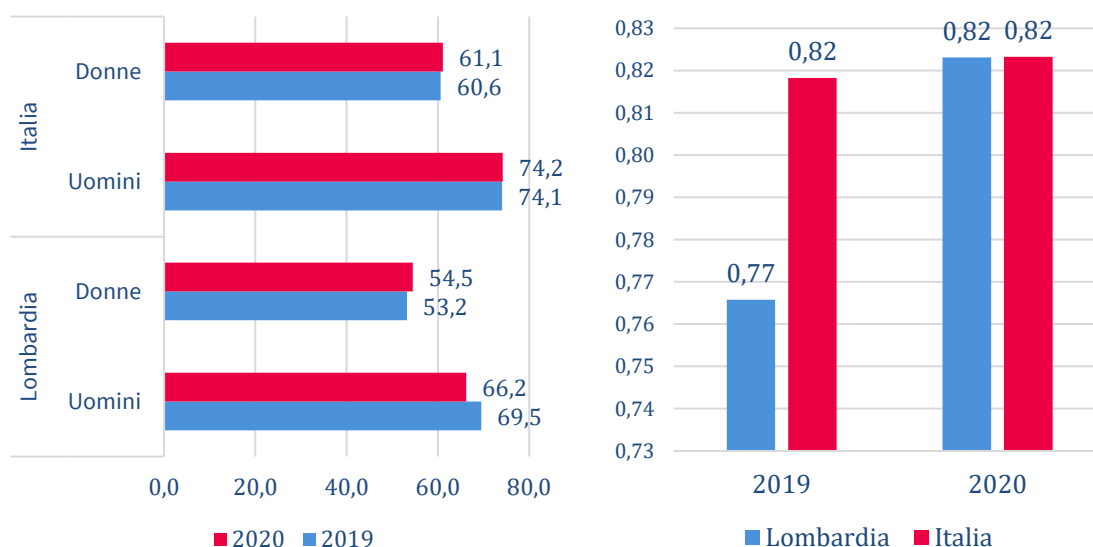
→ **Tabella 4.7 - Principali motivazioni per part-time escluso il part-time involontario per genere 2019 e 2020 (%)**

Motivazioni	Uomini				Donne			
	Italia		Lombardia		Italia		Lombardia	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Studio	3,5	3,2	5,3	7,0	1,5	1,5	1,4	1,5
Malattia, problemi di salute	2,5	2,4	2,7	3,8	1,6	1,6	2,1	1,6
Motivi di cura e familiari	2,6	2,7	3,4	3,0	23,1	22,6	27,0	28,2
Altro	16,9	17,3	18,9	24,3	13,1	13,0	16,3	15,0

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

Anche nel 2020 gran parte del **part-time è involontario** sia tra gli uomini che tra le donne, pur se con una incidenza inferiore che a livello nazionale. Il part-time involontario nel 2020 raggiunge in Lombardia il 54,5% delle donne (61,1% in Italia) e il 66,2% degli uomini (74,2%). Da sottolineare l'aumento in Lombardia dell'indice di femminilizzazione del part-time involontario, dovuto al lieve aumento della quota di donne in part-time involontario e, soprattutto, alla diminuzione fra gli uomini.

→ **Figura 4.3 - Quota di part-time involontario su totale part-time (%) per genere di lavoratori 15+ e indice di femminilizzazione* part-time involontario - 2019 e 2020**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

L'utilizzo dello smart working

Lo *smart working* (in particolare da remoto) è aumentato esponenzialmente durante la pandemia e 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.

I microdati ad uso pubblico forniti da Istat permettono di fare una stima della percentuale di occupati che hanno lavorato due o più volte in una settimana da casa. Da questo dato emerge come l'aumento dell'utilizzo del telelavoro da casa abbia riguardato soprattutto le donne.

Nel 2019 in Lombardia la quota di donne occupate che avevano lavorato almeno due volte a settimana in telelavoro era di poco inferiore a quella degli uomini (3,9% contro il 4,2%) in linea con la media italiana (3,4% e 3,8%). Nel 2020 la percentuale di donne in telelavoro completo o parziale è passata al 16,2% (14,1% in Italia) mentre quella degli uomini è risultata inferiore, sebbene anch'essa in forte aumento (13,4% in Lombardia e 10,6% in Italia).

→ **Tabella 4.5 - Percentuale di occupati che hanno lavorato a casa almeno due volte nella settimana di riferimento in Italia e Lombardia, 2019 e 2020 (%)**

% sul totale degli occupati	2019		2020	
	M	F	M	F
Lombardia	4,2	3,9	13,4	16,2
Italia	3,8	3,4	10,6	14,1

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

Nel capitolo 5 si presenta un approfondimento sulle opportunità e le sfide che derivano dall'espansione nell'uso dello *smart working* per l'occupazione femminile.

Aumentano le difficoltà di conciliazione di lavoro e cura

La pandemia e delle misure di *lockdown* hanno aggravato le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia. Guardando alla variazione nei tassi di occupazione femminile per condizioni familiari emerge infatti come, rispetto al 2019, il tasso di occupazione femminile sia diminuito soprattutto per le donne con responsabilità di cura (Tabelle A25-A30 in allegato): **le donne che vivono in coppia con un figlio in età prescolare** registrano una riduzione del tasso di occupazione di ben 3,9 punti percentuali, passando da un tasso del 63,3% nel 2019 al 59,7% nel 2020. Diversamente il tasso di occupazione maschile diminuisce maggiormente fra i single (da 83,8% a 80,9%) e per gli uomini in coppia con figli con più di 6 anni (da 71,8% a 68,9%). È quindi per le donne in coppia con almeno un figlio in età prescolare che il gap di genere è peggiorato maggiormente, passando da 22,9 pp a ben 25,4 pp. Si registra anche un crollo del tasso di occupazione per le donne sole con un figlio in età prescolare e un conseguente aumento del gap di genere da quasi nulla a 5 pp circa. Tuttavia, questo dato va considerato con cautela a causa del numero ridotto di osservazioni (microdati ad uso pubblico) presenti in questa categoria.

→ **Tabella 4.6 – Tasso di occupazione (15-64) e gap di genere (U-D) nei tassi di occupazione in Lombardia, 2019 e 2020 (% e pp)**

Tipologia familiare	Uomini			Donne			Gap (U-D)		
	2019 (%)	2020 (%)	Variazione (pp)	2019 (%)	2020 (%)	Variazione (pp)	2019 (%)	2020 (%)	Variazione (pp)
Single	83,8	80,9	-2,9	76,1	74,8	-1,3	7,7	6,1	-1,6
Coppia con figlio <6	86,2	85	-1,2	63,3	59,7	-3,6	22,9	25,4	2,5
Coppia con figlio >6	71,8	68,9	-2,9	54,2	54,4	0,2	17,6	14,4	-3,2
Coppia no figli	77,8	77,5	-0,3	59,1	58	-1,1	18,7	19,5	0,8
Mono con figlio <6	61,6	62,9	1,3	62,3	58,1	-4,2	-0,7	4,9	5,6
Mono con figlio >6	53,5	55,4	1,9	60,9	61,9	1	-7,4	-6,5	0,9

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

4.2 I DIFFERENZIALI NEI TASSI DI DISOCCUPAZIONE, MANCATA PARTECIPAZIONE E INATTIVITÀ

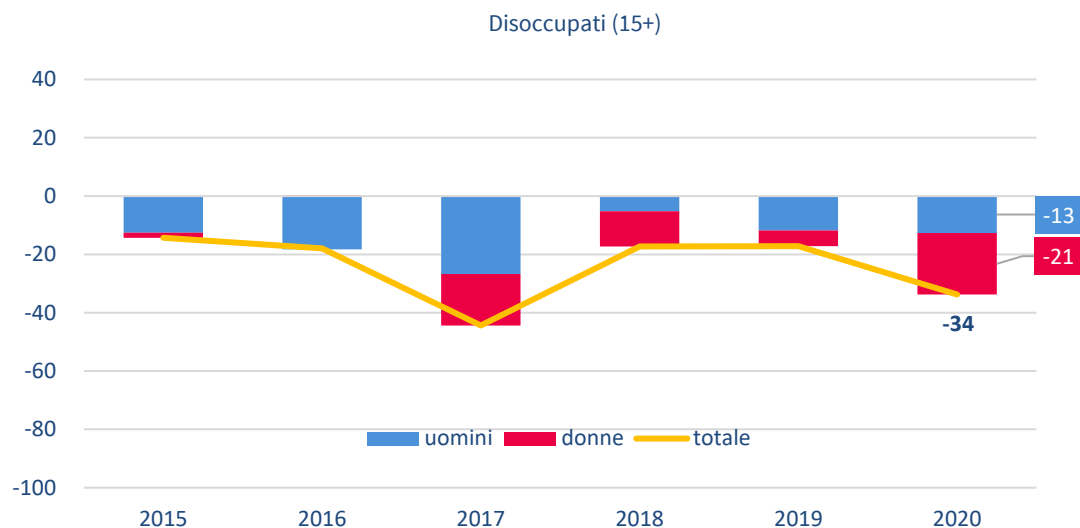
Il calo occupazionale non ha finora comportato un significativo aumento della disoccupazione, soprattutto per effetto del blocco dei licenziamenti e delle diverse forme di Cassa integrazione che hanno protetto i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

Per coloro che il lavoro lo hanno perso si sta registrando anche in Lombardia una preoccupante uscita dal mercato del lavoro verso l'inattività (+ 150 mila tra i 2019 e il 2020), soprattutto tra giovani e donne che rinunciano a cercare un lavoro perché scoraggiati. La crescita degli inattivi piuttosto che dei disoccupati ha caratterizzato il nostro paese anche nelle crisi passate e comporta gravi rischi sociali, dato che quanto più si rimane fuori dal mercato del lavoro e non si cerca lavoro attivamente, quanto più è poi difficile rientrare.

Diminuisce la disoccupazione ma aumenta il tasso di mancata partecipazione femminile

Nel 2020 in Lombardia il numero di disoccupati si riduce del 12,7% (-33.797 unità) rispetto all'anno precedente, arrivando ad un totale di 233.180 disoccupati. Diminuiscono soprattutto le donne disoccupate (- 15%) rispetto al 2019, mentre tra gli uomini i disoccupati si riducono del 10,1% rispetto all'anno precedente.

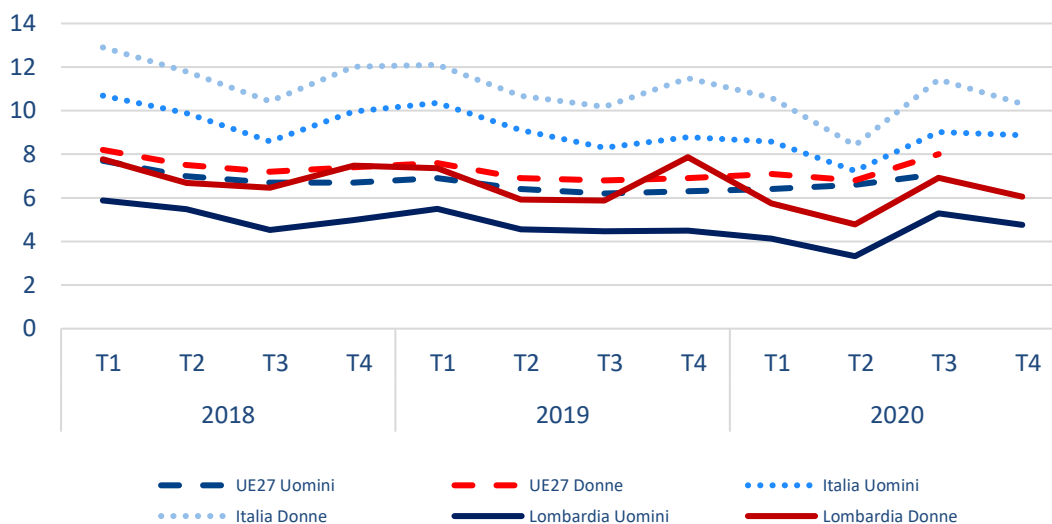
→ **Figura 4.4 - Variazione del numero di persone disoccupate (15+) rispetto all'anno precedente in Lombardia, 2015-2020 (migliaia)**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Considerando il **tasso di disoccupazione (15-74)**³⁹, emerge nel 2020 un andamento trimestrale simile per uomini e donne, in Lombardia come in Italia e Europa (Figura 4.5). I tassi di disoccupazione hanno registrato una diminuzione nei primi due trimestri del 2020 rispetto agli stessi trimestri del 2019, per poi crescere nel terzo trimestre, per effetto della ripresa delle attività nei mesi estivi, e ridiscendere leggermente nel quarto, un andamento che può essere collegato, al blocco dei licenziamenti, all'impossibilità di cercare attivamente lavoro durante il *lockdown* totale, e ad effetti di scoraggiamento.

→ **Figura 4.5 - Tasso di disoccupazione 15-74, Lombardia Italia e UE27, trimestri 2017/2019 (%)**



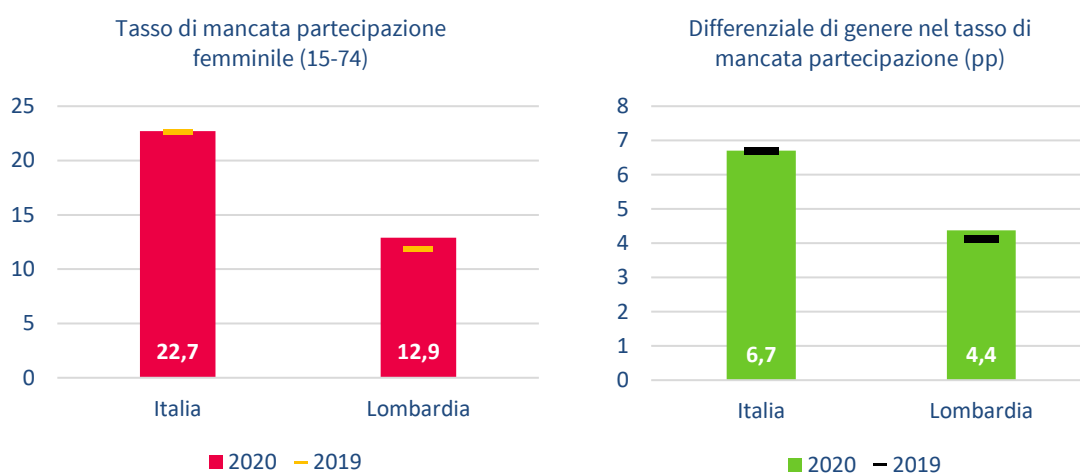
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat [lfsq_urgan]

³⁹ Per analisi trimestrale è stato considerato il dato dei 15-74 invece dei 15-64 per mancanza di dati a livello regionale.

Le tabelle A25-A30 in allegato presentano le disaggregazioni del tasso di disoccupazione 2019 e 2020 per alcune caratteristiche socio-economiche per la Lombardia e l'Italia. In particolare è da sottolineare come l'aumento del tasso di disoccupazione abbia riguardato soprattutto le donne più giovani (15-24 anni), passando dal 20,9% nel 2019 al 22,4 % nel 2020. Sebbene anche gli uomini della medesima coorte abbiano subito un aumento del tasso di disoccupazione, questo è avvenuto in misura più contenuta, esacerbando il gap di genere passato da 4,5 pp a 5,4 pp.

Sebbene in Lombardia siano più contenuti (12,9%) rispetto alla media nazionale (23,6%) e con un gap di genere inferiore (4,4 pp vs 6,7 pp), anche nel 2020, **i tassi di mancata partecipazione (15-74), che considerano anche coloro che non cercano lavoro ma sono disponibili a lavorare**, sono particolarmente elevati per le donne e presentano differenziali di genere maggiori rispetto ai tassi di disoccupazione, riflettendo anche effetti di scoraggiamento. Il confronto con il 2019 mostra un leggero aumento del differenziale in Lombardia, a causa di un aumento del tasso femminile di mancata partecipazione.

→ **Figura 4.6 - Tasso di mancata partecipazione femminile 15-74 (%) e differenziale di genere (F-M) nei tassi di disoccupazione (pp) - 2019/ 2020**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda dati Istat ed Eurostat

Le disaggregazioni per alcune caratteristiche socio-economiche presentate nelle tabelle A25-A30 in allegato, confermano anche nel 2020 un differenziale di genere più elevato tra i lavoratori con titoli di studio medio-bassi (al massimo licenza media) e tra chi è in coppia e chi ha un figlio riflettendo ancora una volta un 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).

Nel 2020 aumenta l'inattività sia tra gli uomini che tra le donne e si riducono i differenziali di genere

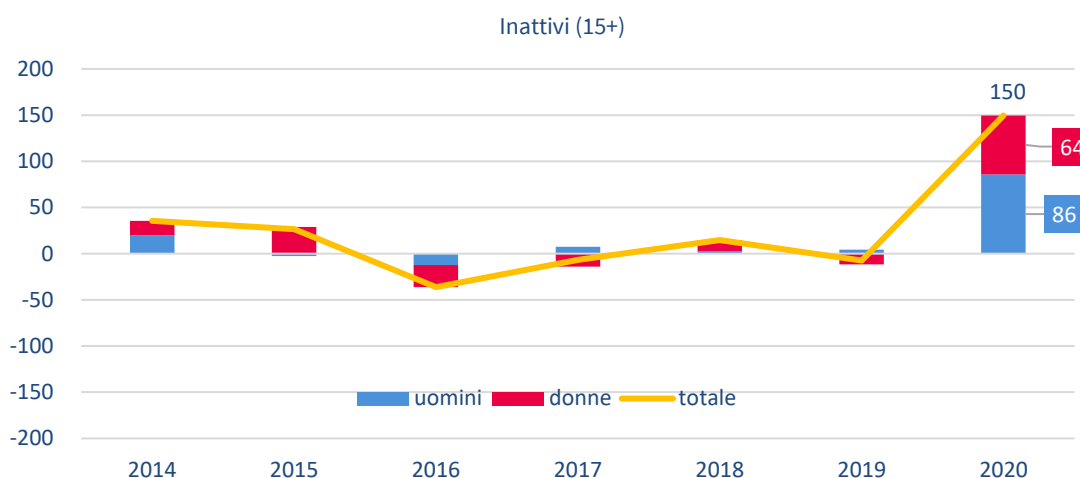
La riduzione della disoccupazione illustrata nel paragrafo precedente va letta alla luce della riduzione della partecipazione al lavoro, che nel 2020 in Lombardia diminuisce nettamente sia tra gli uomini che tra le donne, scoraggiati nella ricerca di un lavoro.

Il numero degli **inattivi** in Lombardia cresce infatti di 150mila unità, (+ 3,9%) rispetto al 2019, una crescita molto più elevata di quanto osservato dal 2014 in poi. Tale aumento ha maggiormente interessato la popolazione maschile che ha registrato una crescita degli inattivi del 5,6%, circa 86

mila unità in più rispetto al 2019, mentre la crescita dell'inattività tra la popolazione femminile è stata del 2,7% (pari a + 64 mila unità).

Tra le donne il tasso di inattività è motivato soprattutto da scoraggiamento e motivi familiari, e nel 2020⁴⁰ si registra un aumento dello scoraggiamento (che viene indicato tra le motivazioni dal 5,1% delle inattive, rispetto al 4,1% del 2019). Le motivazioni di cura rimangono invece costanti (7.9% nel 2019 e 7,7% nel 2020) sebbene nettamente al di sopra della percentuale registrata tra gli uomini (0,3%, sostanzialmente costate rispetto al 2019).

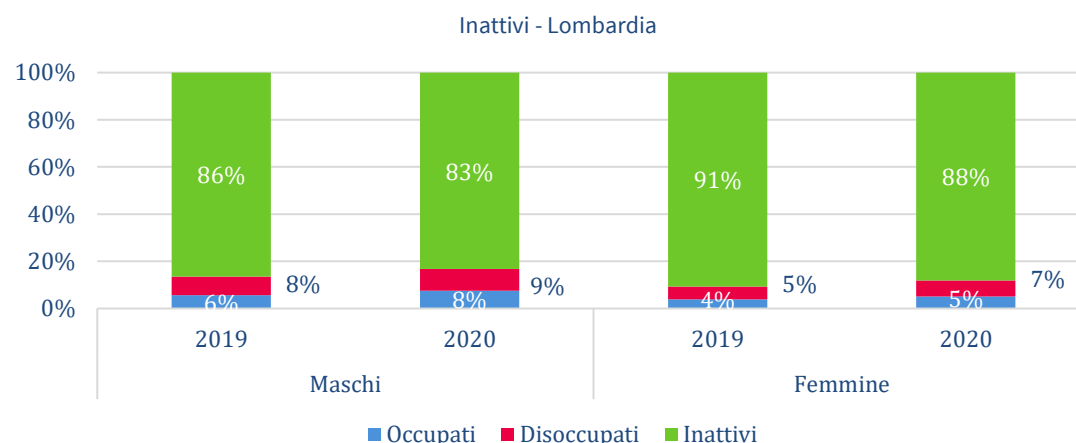
→ **Figura 4.7 - Variazione del numero di persone inattive (15+) rispetto all'anno precedente in Lombardia, 2015-2020 (migliaia)**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Nel 2020 emerge inoltre un aumento della transizione verso l'inattività sia dall'occupazione che dalla disoccupazione, ad indicazione di un aumento dell'effetto di scoraggiamento (Figura 4.8).

→ **Figura 4.8 - Provenienza degli inattivi in Lombardia per genere, 2019 e 2020 (%)**



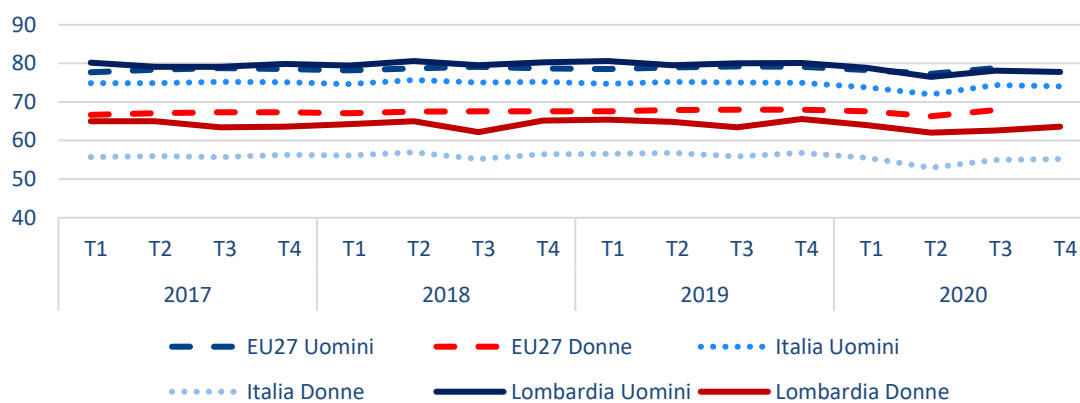
Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

⁴⁰ Analisi IRS su microdati Istat ad uso pubblico

L'aumento degli inattivi si riflette nella riduzione del **tasso di attività (15-64)** nel 2020 rispetto al 2019. Il tasso di attività femminile è passato dal 64,8% nel 2019 al 63,1% nel 2020 (-1,7pp) mentre quello maschile da 80,1% a 77,8 (-2,3pp): questo ha portato ad una riduzione del gap di genere in Lombardia (da a 15,3 pp a 14,7pp, crf Tabella A29 in allegato), a differenza della media italiana in cui il gap è aumentato 0,4 pp.

Il profilo trimestrale registra un calo del tasso di attività fino al 2° trimestre 2020 (dovuto sia alla riduzione dell'occupazione che della disoccupazione), e un recupero nella seconda parte dell'anno, con l'allentamento delle misure di distanziamento. Per quanto riguarda i tassi di attività trimestrale, nel 2020 in Lombardia le donne mostrano un andamento simile a quello degli uomini, sebbene si collochino su livelli più bassi di partecipazione. Fa eccezione il quarto trimestre del 2020 quando il tasso di attività femminile aumenta, a differenza di quello maschile. Questo dato è in linea con la media Europea (almeno fino al terzo trimestre, ultimo dato disponibile per UE27), mentre si discosta da quella Italiana, dove le donne hanno registrato in media riduzioni del tasso di attività molto più elevate di quelle maschili, e nel 4° trimestre sono sostanzialmente stabili.

→ **Figura 4.9 - Tasso di attività 15-64, Lombardia Italia e UE27, trimestri 2017/2020 (%)**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat [lfsq_argan]

La diminuzione delle componenti professionalmente attive della popolazione in età lavorativa è sintomatica del diffondersi di una condizione di scoraggiamento: a fronte della perdita del posto di lavoro, le persone non si attivano alla ricerca di una nuova opportunità lavorativa (come fisiologicamente avviene in periodi di fiducia).

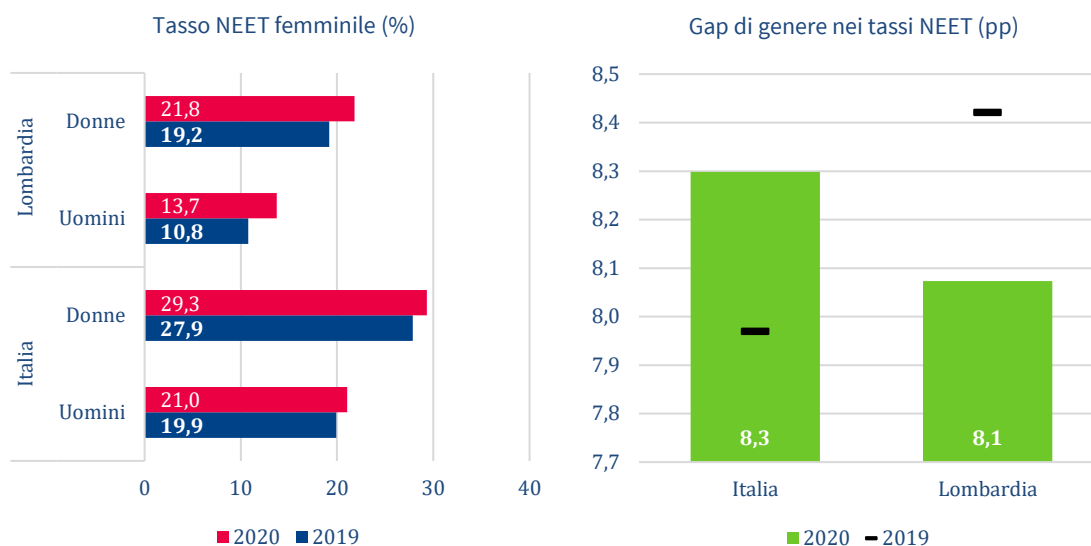
Aumentano i tassi NEET sia per le giovani donne che per gli uomini e si riduce il differenziale di genere

Come anticipato i giovani sono stati i più penalizzati dagli effetti della pandemia e delle misure di contenimento, e i meno tutelati dalle misure di sostegno dell'occupazione e del reddito perché maggiormente coinvolti nelle forme di lavoro a termine o autonomo. Il drammatico peggioramento delle condizioni dei giovani nel mercato del lavoro è illustrato dall'aumento del tasso NEET registrato per entrambi i sessi.

In Lombardia il **tasso NEET femminile**, calcolato per le donne tra i 15 e i 34 anni, raggiunge ben il 21,8% nel 2020, in aumento di 2,6 punti percentuali rispetto al 2019 anche se ancora inferiore alla media nazionale (29,3%), mentre quello maschile cresce di 2,9 punti percentuali al 13,7%. Il

differenziale di genere (8,1pp) si è ridotto rispetto al 2019 ed è ora più basso della media nazionale (8,3pp), che è invece leggermente aumentato.

→ **Figura 4.10 - Tasso di NEET femminile 15-34 (%) e differenziale di genere (F-M) nei tassi di NEET (pp) in Lombardia 2019 e 2020**



Fonte: elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda dati Istat

5

Scenari e implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile

- L'utilizzo dello *smart working* (in particolare nella forma di lavoro da remoto) ha subito una netta accelerazione durante l'emergenza pandemica, a causa delle misure di distanziamento sociale e di lockdown. Lo *smart working* può rappresentare un'opportunità per l'occupazione femminile perché facilita la conciliazione famiglia-lavoro, pur se con alcuni rischi che vanno attentamente considerati e governati. In particolare, il lavoro a distanza potrebbe implicare orari di lavoro più lunghi e atipici, difficoltà legate al “*diritto di disconnessione*”, rischi legati all'isolamento e alla perdita di visibilità con i conseguenti possibili effetti sulle prospettive di carriera, oltre che costi per la creazione di spazi di lavoro nella propria abitazione.
- Oltre allo *smart working*, il Covid-19 sta accelerando la creazione di piattaforme per il lavoro a distanza e il lavoro indipendente, tendenza già in atto con la diffusione dei servizi ICT avanzati e delle piattaforme digitali. Lo sviluppo delle piattaforme online per il lavoro indipendente potrebbe rappresentare un'opportunità per le donne, grazie alla flessibilità lavorativa che tali piattaforme offrono. Tuttavia, queste forme di lavoro sono ancora scarsamente tutelate, e le donne sono ancora sottorappresentate.
- La pandemia Covid-19 e le conseguenti chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole, hanno evidenziato drammaticamente i limiti del lavoro agile se non accompagnato da un'offerta adeguata di servizi di cura e l'importanza di politiche di sostegno alla conciliazione per le donne con carichi di cura: queste misure rappresentano uno degli ambiti principali di intervento per incentivare e facilitare la partecipazione e l'occupazione femminile, insieme al sostegno all'investimento in competenze digitali.

5.1 LA CRESCITA DEL LAVORO AGILE E DELLE PIATTAFORME DIGITALI DURANTE LA PANDEMIA

Lo sviluppo delle tecnologie digitali degli ultimi anni ha comportato la crescita di nuove forme di lavoro flessibile, sia autonomo sia alle dipendenze, che si stanno gradualmente diffondendo anche in Italia, grazie alla loro capacità di ridurre i costi di transazione e alla possibilità di lavorare a distanza.⁴¹ È così cresciuto il ricorso a forme di lavoro agile o *smart working*,⁴² che comprendono il lavoro mobile e a distanza, di *coworking*⁴³ e *crowdsourcing*.⁴⁴

Questa tendenza ha subito una netta accelerazione (in particolare per quanto riguarda il lavoro da remoto da casa) durante l'emergenza causata dalla pandemia di Covid-19, soprattutto a causa delle misure di distanziamento sociale e *lockdown* prese. Il Box 5.1 fornisce un approfondimento sull'effetto della pandemia su un campione di imprese associate ad Assolombarda.⁴⁵

Secondo i dati dell'Osservatorio sullo *smart working* del Politecnico di Milano⁴⁶, durante la **fase più acuta dell'emergenza pandemica**, lo *smart working* ha coinvolto in Italia (nel campione analizzato) il 97% delle grandi imprese, il 94% delle pubbliche amministrazioni italiane e il 58% delle PMI, per un totale di 6,58 milioni di lavoratori agili, circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani, oltre dieci volte più dei 570mila censiti nel 2019.

Con l'allentamento delle misure di distanziamento della Fase 2, imprese e PA hanno gradualmente iniziato a riaprire i posti di lavoro, riadattando spazi e orari per mantenere il distanziamento, integrando il lavoro in sede con il lavoro da remoto. A settembre, il numero complessivo di *smart worker* in Italia è sceso da 6,68 a 5,06 milioni. In media, nelle grandi aziende i dipendenti hanno lavorato da remoto 2,7 giorni a settimana, e nel settore pubblico 1,2 giorni (dati Osservatorio Smart working). Le organizzazioni si stanno attrezzando per tradurre le nuove abitudini e aspettative dei lavoratori in un nuovo approccio al lavoro.

⁴¹ Il lavoro agile (o *smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di *smart working*, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, tablet e smartphone). <https://www.lavoro.gov.it/strumenti-e-servizi/smart-working/Pagine/default.aspx>

⁴² 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

⁴³ Il *coworking* è un modello di lavoro che prevede la condivisione degli spazi di un ambiente lavorativo con altre persone non impiegate nella stessa azienda o organizzazione: strutture che offrono luoghi flessibili in cui lavorare e che si rivolgono non solo a liberi professionisti, start-up e microimprese ma anche alle aziende più grandi.

⁴⁴ Il *crowdsourcing* è un modello aziendale per cui le imprese aprono i propri progetti alla partecipazione collettiva: si tratta di esternalizzare alcune attività, ricorrendo a piattaforme di intermediazione, a volontari e professionisti freelance disposti ad offrire i propri servizi. Sul fenomeno si veda European Agency for Safety and Health at Work (2015) A review on the future of work: online labour exchanges, or 'crowdsourcing': implications for occupational safety and health. Discussion Paper http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/11/agenzia_europea_sicurezza_20_novembre_2015.pdf

⁴⁵ Assolombarda, Area Centro Studi, Rapporto n.04/2021. *Lo smart working in numeri* (2021)

⁴⁶ Osservatorio Smartworking (2020) *Smart Working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza*

Lo *smart working* ha riguardato soprattutto le professioni impiegate e intellettuali che non richiedono la presenza sul posto di lavoro, e ha interessato soprattutto la componente femminile. Ad esempio, secondo l'indagine di Eurofound "Living, working and COVID-19"⁴⁷ 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 UE27⁴⁸) e tra gli uomini della stessa età (38%).

La possibilità di ricorrere o meno allo *smart working* sta diventando una nuova forma di disuguaglianza nel mercato del lavoro, basata sul fatto che le mansioni consentano o meno il lavoro in remoto e sulla capacità dei lavoratori di telelavorare a seconda delle loro competenze digitali, dell'accesso a Internet e delle attrezzature ICT presenti in casa. I lavoratori che hanno potuto avvalersi dello *smart working* durante il periodo pandemico hanno potuto evitare di perdere il proprio posto di lavoro o di ridurre l'orario di lavoro rispetto a chi non ha potuto telelavorare.

Lo *smart working* può rappresentare **un'opportunità per l'occupazione femminile** perché può facilitare la conciliazione famiglia-lavoro e consentire, anche alle donne con carichi familiari, 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.⁴⁹ Sebbene lo *smart working* offra ai lavoratori una flessibilità temporale e spaziale (luogo di lavoro) senza precedenti, una maggiore autonomia nella gestione del proprio tempo, un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro e tempi di pendolarismo ridotti, può 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 lavoratore (Holdsworth e Mann, 2003). Lo *smart working* può inoltre rafforzare il soffitto di vetro, riducendo 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 familiari a sfavore delle donne che tele-lavorano da casa. Le donne risultano particolarmente influenzate sia dalle conseguenze positive sia da quelle negative dell'adozione dello *smart working*.

Sempre secondo i dati dell'Osservatorio del Politecnico di Milano, 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%). Il difficile equilibrio fra vita privata e lavoro è stata anche la prima barriera da superare per le grandi imprese (58%), seguita dalla disparità del carico di lavoro fra alcuni lavoratori meno impegnati e altri sovraccaricati (40%), dall'impreparazione dei manager a gestire il lavoro da remoto (33%) e dalle limitate competenze digitali del personale (31%). Nelle PA, invece, le difficoltà maggiori hanno riguardato l'inadeguatezza delle tecnologie a disposizione (46%) e la disparità nel carico di lavoro (39%), seguite dall'equilibrio fra vita privata e professionale (33%) e le scarse competenze digitali (31%).

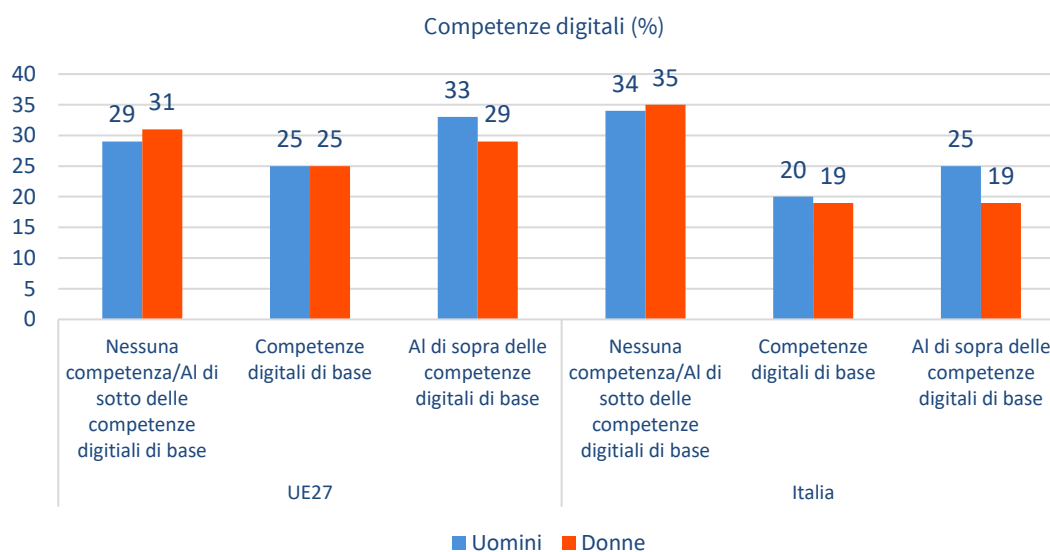
⁴⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>

⁴⁸ Il dato per l'Italia è fornito ripartito per genere ed età per problemi di significatività

⁴⁹ 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.

Inoltre, poiché le donne, in media, hanno meno accesso, meno esposizione e meno esperienza con le tecnologie digitali rispetto agli uomini, **rischiano di essere meno in grado di partecipare equamente a una società sempre più digitale e di essere potenzialmente svantaggiate quando lavorano da remoto**. Il divario digitale di genere aumenta se si considerano le competenze digitali al di sopra delle competenze di base ed è ampiamente rappresentato dalle donne anziane, mentre tra le generazioni più giovani il divario di genere nelle competenze digitali è scomparso (Tabella A36 in allegato).

→ **Figura 5.1- Competenze digitali in Italia e UE27, 2019 e 2020 (% popolazione)**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat [isoc_sk_dskl_i]

Box 5.1 – Lo *smart working* nelle imprese lombarde

Nel corso del 2020 l'emergenza causata dalla pandemia ha determinato una forte accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto in Europa e in Italia. Ciò ha consentito di continuare molte attività economiche, riducendo il rischio di contagio sui luoghi di lavoro e sui mezzi pubblici.

Nelle **statistiche ufficiali prodotte da Eurostat nel 2019**⁵⁰, che considera la categoria di lavoratori che lavorano normalmente o saltuariamente da casa (*home worker*), l'Italia risulta tra i paesi con la minor quota: solamente il 4,8% dei lavoratori si trovava in tale condizione nel 2019. Nello specifico, **l'Osservatorio sullo *Smart Working* del Politecnico di Milano** ha quantificato in 570 mila gli *smart workers* nel 2019, pari al 15% dei lavoratori potenziali. Tale dato è però in crescita rispetto agli anni precedenti. Secondo i dati dell'indagine ad hoc delle forze lavoro, le donne, già svantaggiate sotto il profilo della rigidità degli orari, usano più spesso degli uomini la casa come luogo di lavoro principale e secondario, ma comunque con incidenze basse (rispettivamente 4,3 per cento e 2,9 per cento) oltre ad essere più numerose tra coloro che lavorano in un unico luogo di lavoro (83,7 contro 65,9 per cento). Gli uomini, invece, usano più frequentemente la casa come luogo di lavoro occasionale (2,8 per cento contro 1,6 per cento).

La situazione è cambiata radicalmente con l'emergenza Covid-19 e l'Italia è risultata uno dei paesi più reattivi a impiegare tale modalità di lavoro. Infatti, nell'aprile 2020, in piena emergenza, il 40% dei lavoratori italiani risulta lavorare da casa. L'Osservatorio del Politecnico ha stimato in 6,6 milioni i lavoratori in *smart working* di emergenza attivi a marzo 2020, pari al 43,9% dei lavoratori dipendenti.

Considerando i dati relativi alle imprese associate ad **Assolombarda**, monitorate attraverso 'sondaggi flash' condotti tra marzo e novembre 2020, emerge che il 28% delle aziende dichiara di utilizzare lo *smart working* già prima della pandemia. Durante il *lockdown* invece, si raggiunge una quota pari al 93%, mentre a settembre 2020 si ritorna verso una quota più bassa pari al 72% delle imprese. All'interno di tali aziende prima dell'emergenza Covid-19, la percentuale di *smart worker* presenti è pari al 17% del totale dei dipendenti. Nel mese di aprile, tale percentuale raggiunge un valore decisamente più alto pari al 42% dei dipendenti; a novembre invece, circa il 49% della forza lavoro a campione opera, almeno in parte, da remoto. La diffusione dello *smart working* nelle imprese di Assolombarda è stata decisamente più elevata che nel totale italiano e lombardo. Dal confronto con le statistiche diffuse da Istat emerge, infatti, un ricorso molto maggiore: mediamente il 9 aprile l'incidenza rilevata per le imprese industriali e dei servizi associate ad Assolombarda è stata del 42%, contro una incidenza media tra marzo e aprile del 9% in Italia e dell'11% in Lombardia.

Il maggiore utilizzo di questa modalità di lavoro si riscontra, inoltre, sia a livello di settore industriale e dei servizi sia a livello di dimensione di impresa. Le imprese dei servizi e le grandi imprese hanno infatti un'incidenza media maggiore rispetto all'industria e alle piccole imprese.⁵¹

⁵⁰ 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.

⁵¹ Assolombarda, Area Centro Studi, Rapporto n.04/2021. *Lo smart working in numeri* (2021).

Oltre allo *smart working*, il Covid-19 sta accelerando la creazione di piattaforme per il lavoro a distanza e il lavoro autonomo, tendenza già in atto a causa della diffusione dei servizi ICT avanzati e delle piattaforme digitali. Lo sviluppo delle piattaforme online per il lavoro autonomo potrebbe offrire un'opportunità importante per le donne che possono beneficiare della flessibilità lavorativa che tali piattaforme offrono, soprattutto nel caso dei lavoratori a distanza freelance, quelli dedicati alla fornitura di servizi digitali (come software, progettazione o vendita) e marketing (Mc Kinsey, 2020).

Tuttavia, anche in questo caso ci sono dei rischi che vanno affrontati. La diffusione della cosiddetta GIG economy (Vitaud, 2016) potrebbe portare, secondo l'esperienza statunitense, alla riduzione delle prestazioni lavorative continuative e a lavorare sempre di più *on demand* attraverso piattaforme o app dedicate. La smaterializzazione dei modi di produzione dovrebbe favorire la nascita e lo sviluppo di nuove forme di lavoro autonomo, in grado di soddisfare le nuove esigenze di vita e carriera, ma che possono anche comportare un'erosione del confine tra vita privata e vita lavorativa, orari di lavoro molto lunghi, carriere e redditi discontinui, ancora scarse tutele per la sicurezza e la salute nel lavoro, ed elevati rischi di perdita di lavoro e di reddito (Unioncamere, 2015; Semenza and Pichault, 2019). Per questi lavoratori, che ancora registrano minori tutele rispetto al lavoro dipendente standard (incluse quelle previdenziali), è maggiore anche il rischio di povertà da anziani.

Le donne sono ancora sottorappresentate in questo tipo di lavori (EIGE, 2020). L'OCSE (2018 p. 37-42), esaminando una serie di studi sulle differenze di genere nell'uso delle piattaforme digitali e nell'economia GIG, rileva, ad esempio, che la maggior parte dei partecipanti all'economia delle piattaforme online degli Stati Uniti sono uomini (Farrell e Greig, 2017). Allo stesso modo, nel Regno Unito, circa il 69% dei lavoratori GIG sono uomini (RSA, 2017).

Infine, è importante considerare che nella maggior parte dei casi i *gig workers*, non rientrando negli schemi di previdenza sociale, non hanno a disposizione i sistemi di tutela o di indennizzo riservati alle categorie dei lavoratori standard. Per questo motivo, i *gig workers* possono essere più soggetti alle conseguenze negative dell'emergenza Covid-19 sul mercato del lavoro e sul reddito⁵².

Sebbene siano disponibili poche informazioni sugli impatti della pandemia Covid-19 sull'economia delle piattaforme digitali, i primi studi (Moulds, 2020) sottolineano le potenziali conseguenze negative della pandemia in termini di perdita di posti di lavoro, salari inferiori e opportunità di lavoro ridotte, soprattutto per quanto riguarda servizi come il trasporto di persone o i servizi domestici (EIGE 2020; Eurofound, 2020), mentre vi sono prove aneddotiche che alcuni lavoratori delle piattaforme per servizi in loco con reddito molto basso hanno continuato a lavorare nonostante i rischi per la salute legati alla pandemia (Eurofound, 2020).⁵³ Diversamente, alcuni servizi, come la consegna, sembrano essere meno colpiti e in alcuni casi l'aumento della domanda ha prodotto migliori opportunità per i lavoratori delle piattaforme, anche se resta da vedere se questa maggiore domanda continuerà nel tempo (Eurofound, 2020).

L'analisi sugli effetti della pandemia Covid-19 sulla *gig economy* a livello regionale o nazionale è assai complessa. L'ostacolo principale nasce dalla difficoltà nel reperire dati aggiornati che permettano di tracciare l'andamento reale della *gig economy*. I *gig workers*, infatti, contrariamente ai lavoratori tradizionali, tendono a essere pagati a prestazione; pertanto, le variazioni in termini di occupazione non sono identificabili attraverso gli indici d'impiego solitamente utilizzati. I dati

⁵² Orsetta Causa, Maria Chiara Cavalleri, How non-standard workers are affected and protected during the Covid-19 crisis, VOX, CEPR Policy Portal, 30 June 2020.

⁵³ Secondo Eurofound (2020), poche piattaforme del lavoro hanno fornito ai lavoratori informazioni sulla salute e la sicurezza (specialmente durante la prima ondata). Diversamente, altre piattaforme per proteggere lavoratori e clienti, informavano i lavoratori tramite l'app sui rischi intrinseci e sulle misure di sicurezza consigliate, inclusa la consegna senza contatto.

più aggiornati e attendibili riguardanti i lavoratori della *gig economy* in Italia risalgono soltanto al 2018, contenuti nel Rapporto Annuale dell'Inps⁵⁴.

5.2 LA PANDEMIA HA EVIDENZIATO L'URGENZA DI POLITICHE DI SOSTEGNO AI SERVIZI DI CURA

Sebbene il tasso di occupazione femminile sia in crescita nel lungo periodo, è oggi **fondamentale che le Istituzioni accompagnino questo processo e attivino misure adeguate ad agevolare l'accesso e la permanenza delle donne al mondo del lavoro e ne valorizzarne la professionalità in termini economici e di condizioni di lavoro.**

La disponibilità delle donne a lavorare è infatti **ostacolata** da una divisione dei ruoli familiari e da una distribuzione asimmetrica del lavoro retribuito, da un sistema di welfare che disincentiva la partecipazione femminile e il secondo reddito familiare, oltre che dalla scarsa domanda di lavoro femminile da parte delle imprese e dalla bassa qualità dei posti di lavoro disponibili per le donne.

La pandemia Covid-19 e le conseguenti chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole, hanno evidenziato drammaticamente le difficoltà di conciliazione anche del lavoro agile se non accompagnato da un'offerta adeguata di servizi di cura, e l'importanza di politiche di sostegno alla conciliazione per le madri: questi interventi rappresentano uno degli ambiti principali di intervento per incentivare e facilitare la partecipazione e l'occupazione femminile.

Il carico di cura delle donne, ed in particolare la cura dei figli, sono infatti considerati tra i fattori principali della persistenza di differenze di genere nel mercato del lavoro (Kleven et al., 2018, Lundborg et al., 2017). La maternità penalizza le donne in maniera duplice. Da un lato comportando una minor partecipazione delle madri al mercato del lavoro, come si è visto nel § 1.1 e anche con il gran numero di provvedimenti di dimissioni e risoluzioni consensuali hanno riguardato lavoratrici madri (come si è visto nel § 3.4). Dall'altro, comportando una riduzione delle ore lavorate, con il conseguente abbassamento del reddito da lavoro e delle opportunità di carriera, per conciliare vita lavorativa e responsabilità di cura.

La scarsa disponibilità di servizi a sostegno del lavoro domestico e di cura (dei figli e dei familiari non autosufficienti) influenza la partecipazione al lavoro delle donne con carichi famigliari, e soprattutto di quelle con i salari attesi più bassi, dal momento che il reddito da lavoro non consentirebbe di coprire i costi di sostituzione del lavoro di cura familiare. La pandemia ha avuto un forte impatto sull'organizzazione familiare con riflessi sui carichi di cura, sugli equilibri di convivenza e sulle opportunità di apprendimento dei bambini. Sono aspetti importanti della qualità del lavoro che penalizzano soprattutto le donne (Istat, 2020).

Uno studio del 2018 su dati Inps (Martino, 2018) ha mostrato che per le neo-madri il ritorno ai livelli di guadagno precedenti la maternità avviene solo dopo venti mesi dalla nascita del bambino, rispecchiando un rientro al lavoro molto lento, la riduzione delle ore lavorate e il rischio di lasciare o perdere la propria occupazione. La probabilità di lavorare con un contratto a tempo indeterminato o a tempo pieno, infatti, dopo 36 mesi si riduce rispettivamente dell'11 e del 16 per cento, mentre in media i giorni lavorati diminuiscono del 5 per cento.

L'Istat (Istat, 2019) a sua volta evidenzia come la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare è considerata difficile da più di un terzo degli occupati con figli a carico sotto i 15 anni (il 35,1% in proporzioni simili tra padri e madri). Tale percentuale cresce al 36,8% quando i figli sono più di uno e al 37,8% quando sono in età pre-scolare. Una indagine per Manageritalia - Edenred

⁵⁴ INPS, XVII Rapporto Annuale, luglio 2018.

2017⁵⁵, conferma questi problemi anche tra le donne manager. Per il 92 per cento delle donne manager intervistate gli impegni familiari sono gravosi, per il 37 per cento addirittura molto gravosi e solo l'1 per cento non avverte il peso di tale impegno. Gli impegni familiari più condizionanti riguardano la cura dei figli con il 71 per cento delle risposte, segue la cura dei genitori o altri parenti anziani con il 41 per cento, e infine, la cura dei familiari non autosufficienti con l'8 per cento. La cura dei figli è un impegno oneroso soprattutto per le donne sotto i 45 anni di età, mentre la cura dei familiari anziani e non autosufficienti è avvertita soprattutto nella fascia di età sopra i 54 anni.

L'offerta di *servizi di cura* di buona qualità e accessibili (in termini di disponibilità di posti, orari di apertura e costi) non solo sostiene la partecipazione al lavoro e l'occupazione femminile dal lato dell'offerta, facilitando la partecipazione al lavoro delle donne (e degli uomini) con carichi di cura, ma anche dal lato della domanda, creando posti di lavoro in settori di cura, che sono altamente femminilizzati. Le *prestazioni e agevolazioni familiari condizionate alla situazione economica della famiglia* (come, ad esempio, riduzioni delle rette per i nidi e le mense scolastiche legate al reddito familiare, ecc.), in assenza di misure di sostegno al lavoro femminile rischiano invece di disincentivare la partecipazione al lavoro delle donne a bassi salari e con carichi familiari, poiché la presenza di un secondo reddito rischia di far perdere il diritto ad usufruirne.

Nel 2020 la pandemia e le misure di distanziamento hanno reso drammaticamente evidente l'importanza di un'offerta adeguata di servizi di cura per il lavoro. I decreti che si sono susseguiti per gestire l'emergenza sanitaria del 2020 hanno previsto dei sostegni per i lavoratori che devono occuparsi dei figli. Tra questi i principali riguardano la possibilità di usufruire di congedi ordinari retribuiti e la fruizione di voucher per l'uso di servizi di baby-sitting.⁵⁶

Tuttavia, la concomitante chiusura di servizi per l'infanzia e scuole, ha aggravato notevolmente i problemi di conciliazione tra lavoro e famiglia sia per chi ha avuto la possibilità di lavorare da casa (in questi casi sovrapponendosi alla necessità dei figli di svolgere la didattica a distanza), sia per chi è stato obbligato a recarsi al lavoro.

Alle chiusure si è sommato il venir meno dei servizi informali, come l'affidamento ai nonni o a personale esterno, a causa dell'introduzione del distanziamento sociale.⁵⁷ Istat (2020) stima che lo shock organizzativo da coronavirus possa aver interessato almeno 853.000 nuclei familiari con figli sotto i 15 anni: 583.000 coppie e 270.000 monogenitori. Si tratta di casi in cui l'unico genitore, o entrambi, svolgono professioni che richiedono la presenza sul luogo di lavoro con elevati problemi di conciliazione senza l'aiuto dei nonni. Tra questi nuclei, sono 581.000 quelli con genitori occupati in settori rimasti attivi anche nella fase del lockdown.

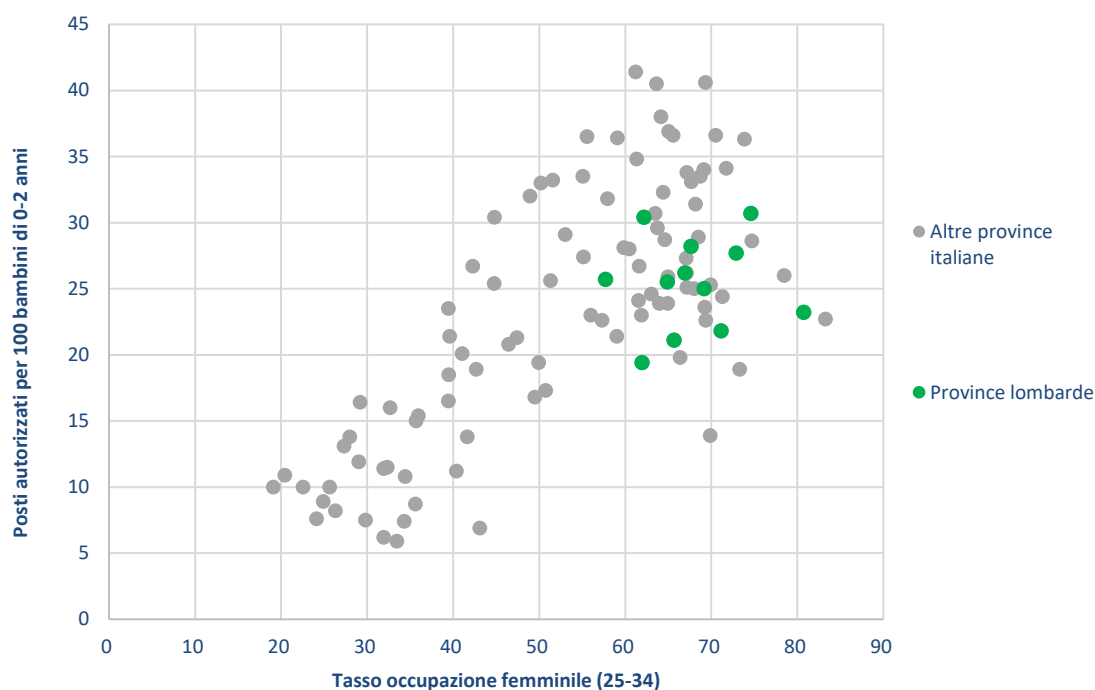
I servizi offerti alle famiglie nei primi anni di vita del bambino svolgono quindi un ruolo chiave per permettere alle madri di continuare a lavorare e non subire penalizzazioni future in termini di occupazione e salario. Il Box che segue presenta le caratteristiche principali dell'offerta di servizi socio-educativi per la prima infanzia in Lombardia a confronto con la media nazionale. L'importanza dell'offerta servizi socio-educativi per la prima infanzia nell'influenzare i tassi di occupazione femminile emerge dalla seguente figura che mostra come nelle province con più posti disponibili per la prima infanzia è più alto il tasso di occupazione tra le madri.

⁵⁵<https://www.edenred.it/news/donne-manager-per-il-60-per-cento-gli-impegni-familiari-condizionano-lattivita-lavorativa-e-di-carriera-pesa-soprattutto-la-cura-dei-figli-per-il-71-per-cento/>

⁵⁶ <https://www.mef.gov.it/covid-19/Le-misure-del-Governo-a-sostegno-delle-famiglie-italiane/>

⁵⁷ Secondo Istat (2020) il 46,8 per cento dei nuclei familiari con figli di 0-5 anni (38 per cento quelli con figli minori di 15 anni) all'aiuto per la cura fornito regolarmente da parenti o amici (perlopiù nonni).

→ **Figura 5.2 – Posti autorizzati in servizi socioeducativi per la prima infanzia per 100 bambini di 0-2 anni e tasso di occupazione femminile (25-34) nelle province italiane**



Fonte: Elaborazione IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Istat

Box 5.2 – Offerta servizi socio-educativi per la prima infanzia in Lombardia

Nell'anno scolastico 2018/2019 sono state censite sul territorio nazionale complessivamente 13.335 unità che offrono servizi socio-educativi per l'infanzia con 355.829 posti autorizzati, che coprono il 25,5% dei bambini di 0-2 anni (Tabella B5.1 e Tabella A.37 in allegato), un valore inferiore al target fissato dal Consiglio Europeo di Barcellona del 2002 di un tasso di copertura del 33%. La Lombardia si colloca al di sopra della media italiana, con il 30%, avvicinandosi al target europeo.

→ **Tabella B5.1 - Servizi attivi (n.) e Posti autorizzati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia (n. e valore per 100 bambini di 0-2 anni) - 2018**

	Tipo di servizio socio-educativo	servizi attivi	posti autorizzati	posti autorizzati per 100 bambini di 0-2 anni
Italia	asilo nido	11.204	323.302	23,2
	servizi integrativi per la prima infanzia	2.131	32.527	2,3
	tutte le voci	13.335	355.829	25,5
Lombardia	asilo nido	2.380	64.853	26,9
	servizi integrativi per la prima infanzia	333	7.510	3,1
	tutte le voci	2.713	72.363	30

Fonte Istat

In Lombardia oltre il 90% dei comuni offrono servizi di tipo socio educativo per l'infanzia, soprattutto attraverso gli asili nido (Tabella B5.2), mentre la media italiana si aggira intorno all'80%.

La Lombardia si caratterizza per una maggiore copertura rispetto alla media italiana (16,9% rispetto al 14,1%). Notevoli anche le differenze nella spesa comunale in rapporto al potenziale bacino di utenza. La spesa lombarda è di 805 euro per 100 bambini (0-2) residenti, al di sotto della media italiana (866 euro).

→ **Tabella B5.2 - Indicatori regionali socio-educativi per la prima infanzia - 2017**

Tipo di servizio socio-educativo	Territorio	utenti sulla popolazione di riferimento del servizio (%)	comuni che offrono il servizio sul totale comuni (%)	abitanti residenti in comuni che offrono il servizio sul totale abitanti (%)	spesa dei comuni per 100 residenti 0-2 anni (euro)
asilo nido	Italia	13,1	56,6	82,8	836
	Lombardia	15	76,3	92,6	756
servizi integrativi per la prima infanzia	Italia	1	15,8	31,9	29
	Lombardia	1,9	21,7	38,8	50
tutte le voci	Italia	14,1	59,6	83,9	866
	Lombardia	16,9	80,5	93,8	805

Comuni che offrono servizi socio-educativi per la prima infanzia sul totale Comuni (percentuale) Utenti sulla popolazione di riferimento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia (percentuale) Abitanti residenti in Comuni che offrono servizi socio-educativi per la prima infanzia sul totale degli abitanti (percentuale) e Spesa dei comuni per 100 residenti 0-2 anni (euro)

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 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 l'anno scolastico 2019/2020 lo stanziamento è stato di 42,2 milioni di euro, in aumento rispetto all'anno precedente. Per il 2020/2021 sono stati stanziati al momento 15 milioni di euro (fino al 2021 la misura sarà interamente finanziata da risorse regionali, in attesa della nuova programmazione Ue). Secondo la recente missione valutativa della misura (Polis Lombardia, 2020b), 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 e 15.210 domande. Dalla prima rendicontazione a valere sul nuovo avviso 2019-2020 risultano 581 Comuni ammessi per un numero di 1043 strutture pubbliche e private convenzionate.

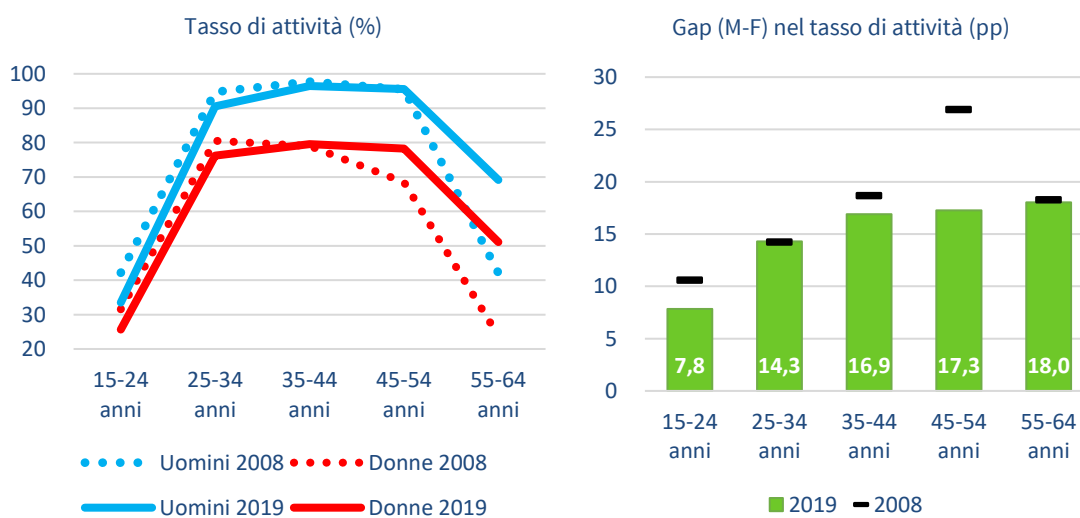
Nel 2019 Regione Lombardia ha approvato le linee guida per la definizione del Piano Territoriale di Conciliazione 2020-2023 e ha stanziato 3 milioni di euro, di cui 2,8 milioni alle Ats per la gestione dei piani dei rispettivi territori. Le azioni finanziabili riguardano il potenziamento dei servizi 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 rimborsi. A partire da marzo 2020 soggetti pubblici e privati del territorio possono proporre progetti per favorire la conciliazione vita-lavoro e il welfare aziendale. A partire da marzo 2020 soggetti pubblici e privati del territorio possono proporre progetti per favorire la conciliazione vita-lavoro e il welfare aziendale.

Anche a livello nazionale le azioni per migliorare le criticità nei servizi per la prima infanzia consistono soprattutto in trasferimenti monetari alle famiglie. Il principale è il cosiddetto *Bonus Asilo Nido* (Legge n.232 2016, art.1 comma 355) che prevede l'erogazione di un bonus annuo per un massimo di 3.000 euro a copertura delle spese per asili nido pubblici o privati per i genitori di bambini di meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche. Emerge però una notevole eterogeneità territoriale nel numero di beneficiari, che riflette la dotazione territoriale di servizi per la prima infanzia. Altri trasferimenti monetari comprendono il *Premio alla nascita* (ex *Bonus Mamma Domani*, 800 euro per le donne che nel 2020 entrano nel settimo mese di gravidanza, da spendere in esami clinici e beni per la prima infanzia), il *Bonus Bebè* (ex *Assegno di natalità*, beneficiari hanno diritto ad un contributo economico che varia in base all'ISEE, da 80 euro a 160 euro al mese per un anno in caso di primo figlio. Incrementa del 20% per ogni figlio successivo) il *Bonus BabySitter* (voucher baby-sitting Inps per i genitori che rinuncino al congedo parentale, valido fino al 2021) e la *Carta Famiglia 2020* (carta sconti per famiglie numerose)⁵⁸. Si tratta di strumenti rivolti soprattutto alle lavoratrici dipendenti e in misura minore alle autonome (iscritte alla gestione separata dell'Inps, imprenditrici e commercianti iscritte all'apposito fondo dell'Inps e alle professioniste iscritte agli ordini), grazie al recente statuto del lavoro autonomo (Legge, 22/05/2017 n° 81) che ha esteso tali misure anche alle professioniste con partita Iva. Infine va segnalato che a partire da luglio 2021, dal bonus bebè, fino agli ANF verranno inclusi in un *Assegno unico*, che punta a diventare strumento onnicomprensivo per il sostegno alle famiglie con figli, in sostituzione delle misure frammentate ad oggi vigenti.

⁵⁸ https://www.theitaliantimes.it/economia/legge-di-bilancio-bonus-famiglia-proroga-bonus-mamma-bebe-asilo-nido_270220/

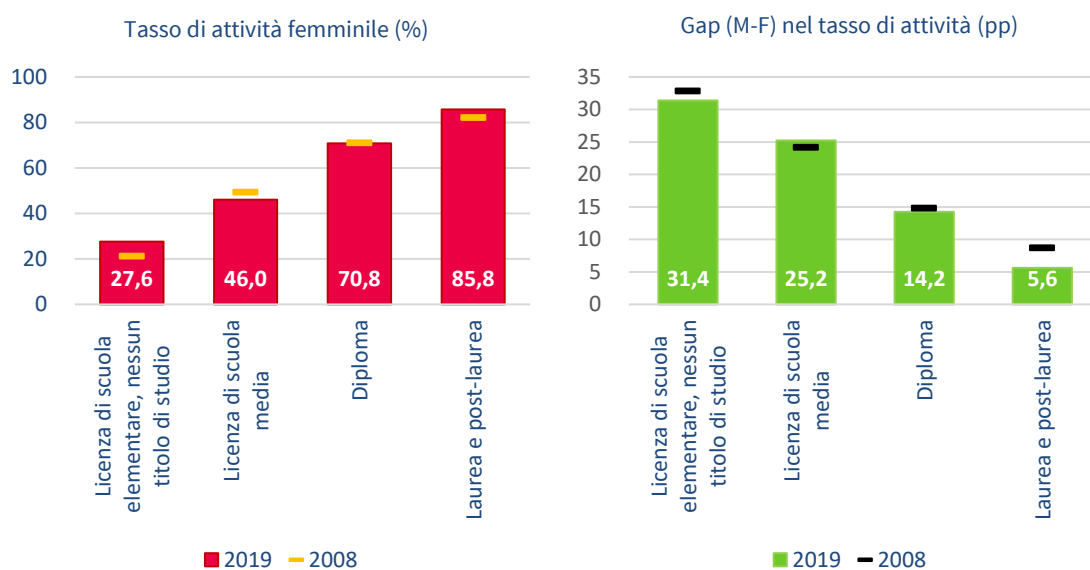
Allegato

→ **Figura A1 - Tasso di attività per genere (%) e differenziali di genere (pp) per età in Lombardia-2008/2019**



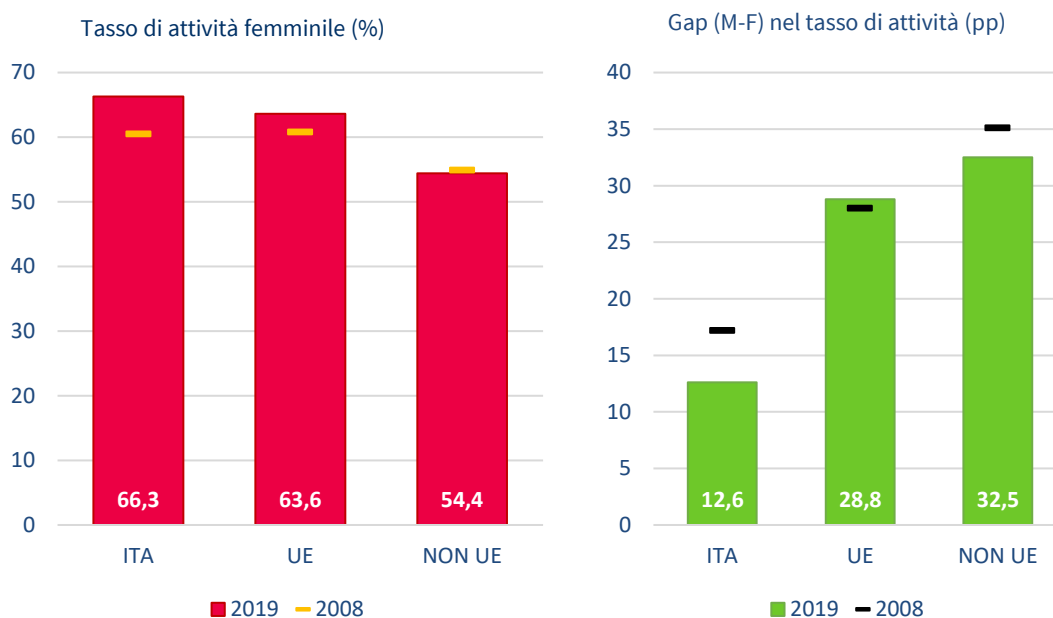
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A2 - Tasso di attività femminile (%) e differenziali di genere (pp) per titolo di studio in Lombardia- 2008/2019.**



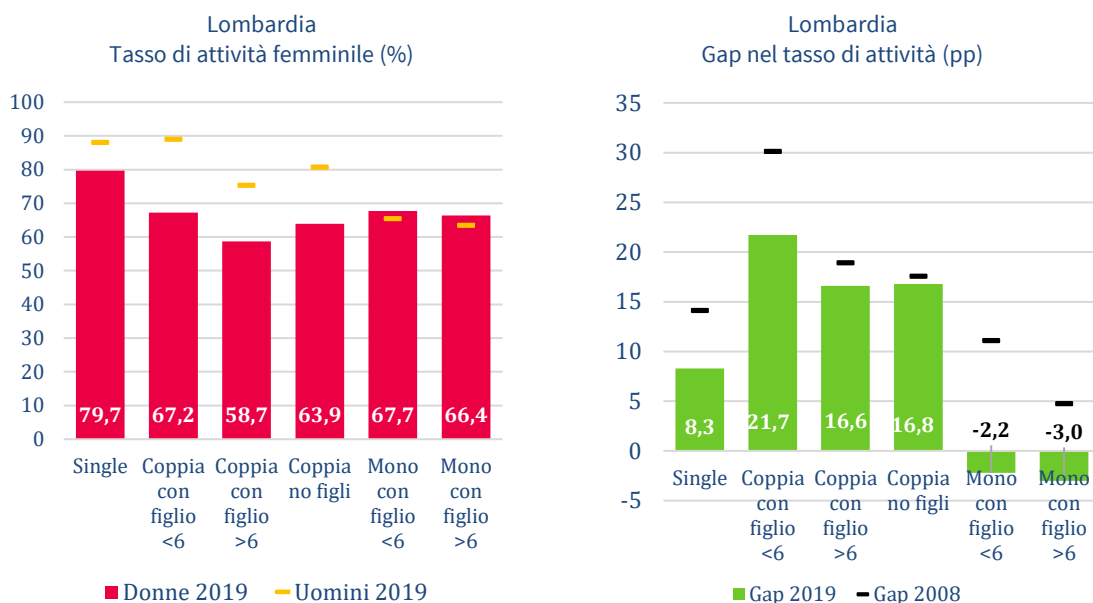
Fonte: elaborazioni IRS su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A3 - Tasso di attività femminile (%) e differenziali di genere (pp) per origine in Lombardia - 2008/2019**



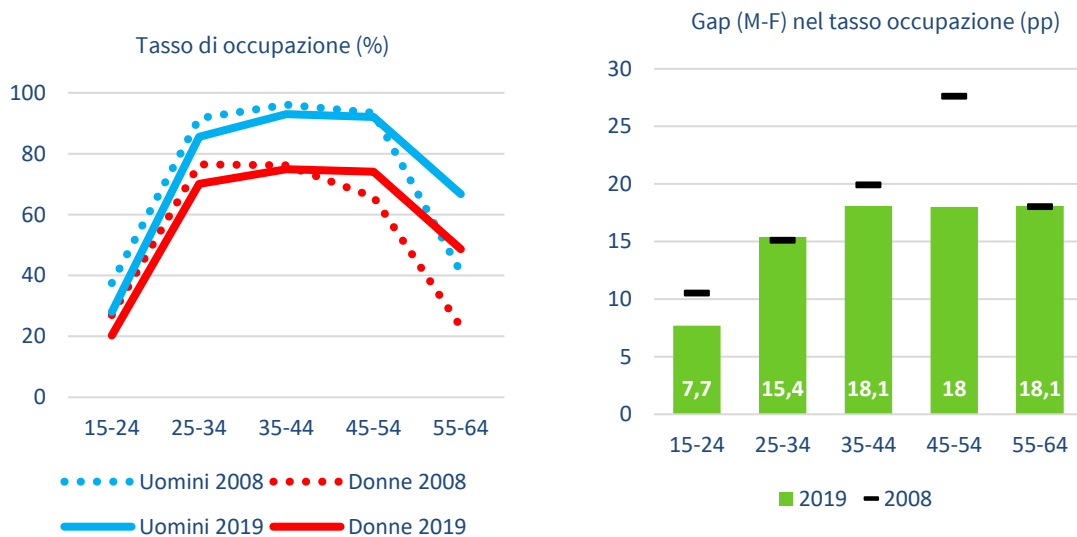
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat (lfst_r_lfp2acrtr)

→ **Figura A4 - Tasso di attività femminile (%) e differenziali di genere (pp) per tipologia familiare in Lombardia- 2008/2019**



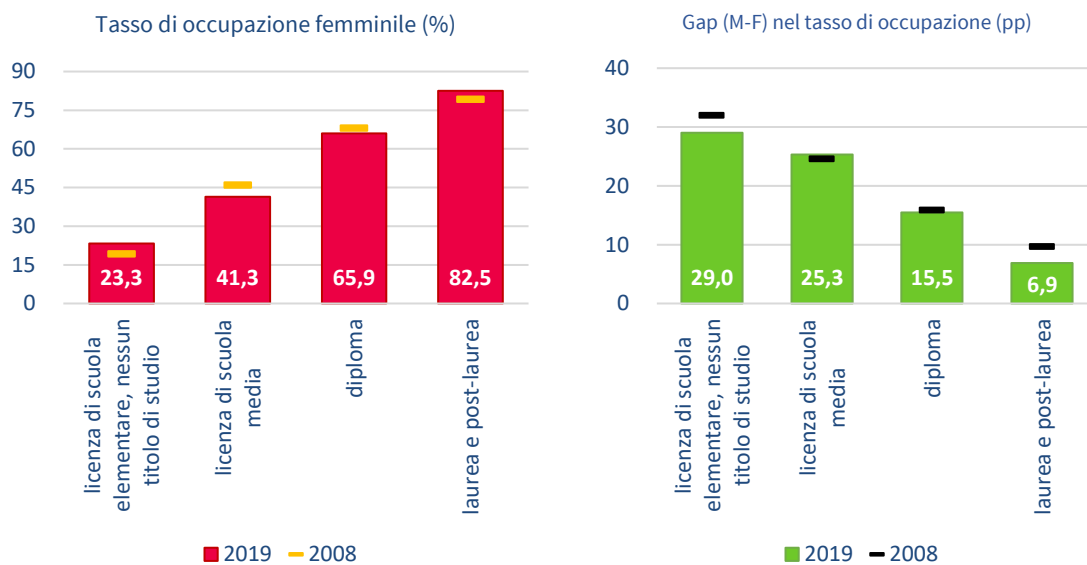
Fonte: elaborazioni IRS-Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A5 - Tasso di occupazione per genere (%) e differenziali di genere (pp) per età in Lombardia - 2008/2019**



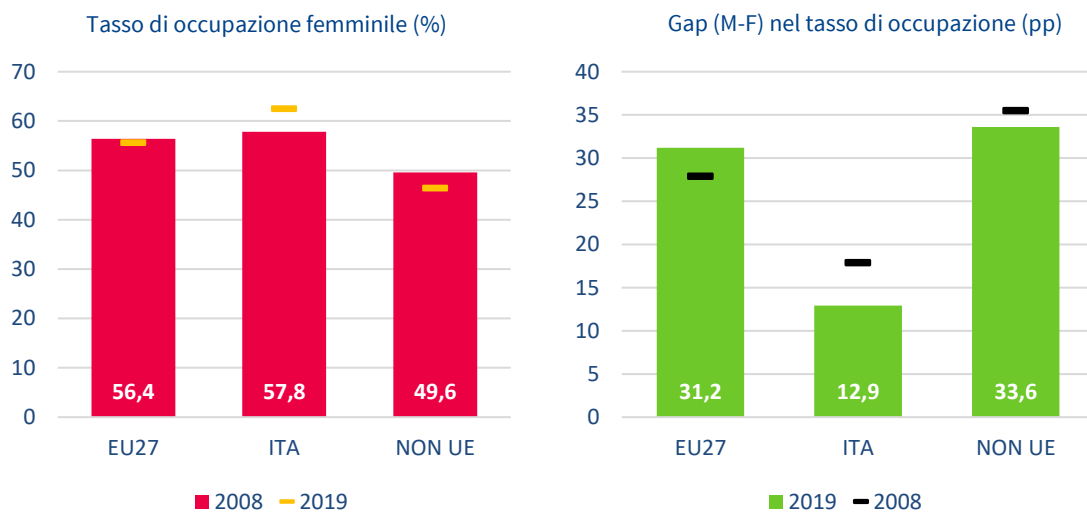
Fonte: elaborazioni IRS-Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A6 - Tasso di occupazione femminile (%) e differenziali di genere (pp) per titolo di studio in Lombardia - 2008/2019**



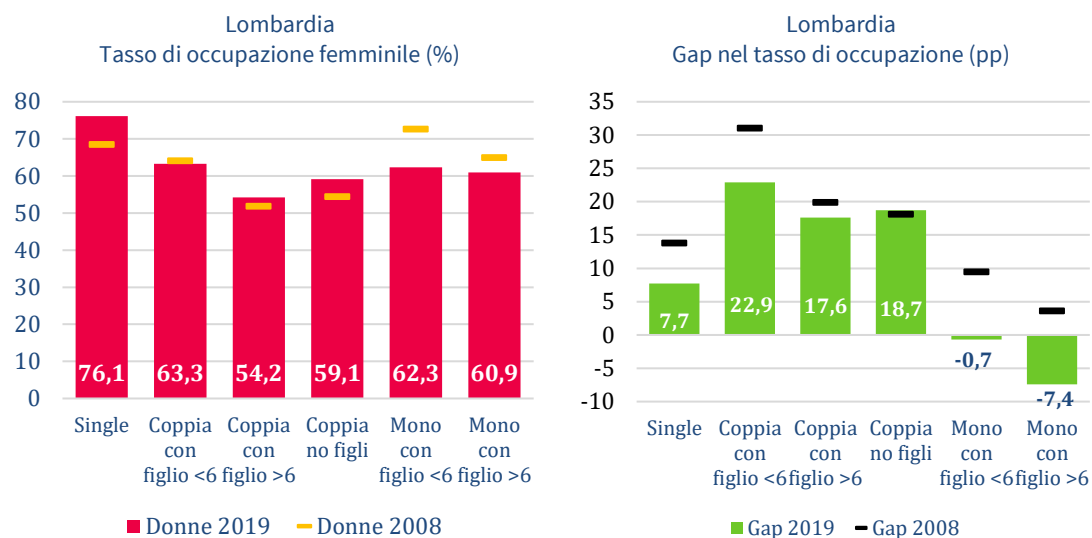
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A7 - Tasso di occupazione femminile (%) e differenziali di genere (pp) per origine in Lombardia - 2008/2019**



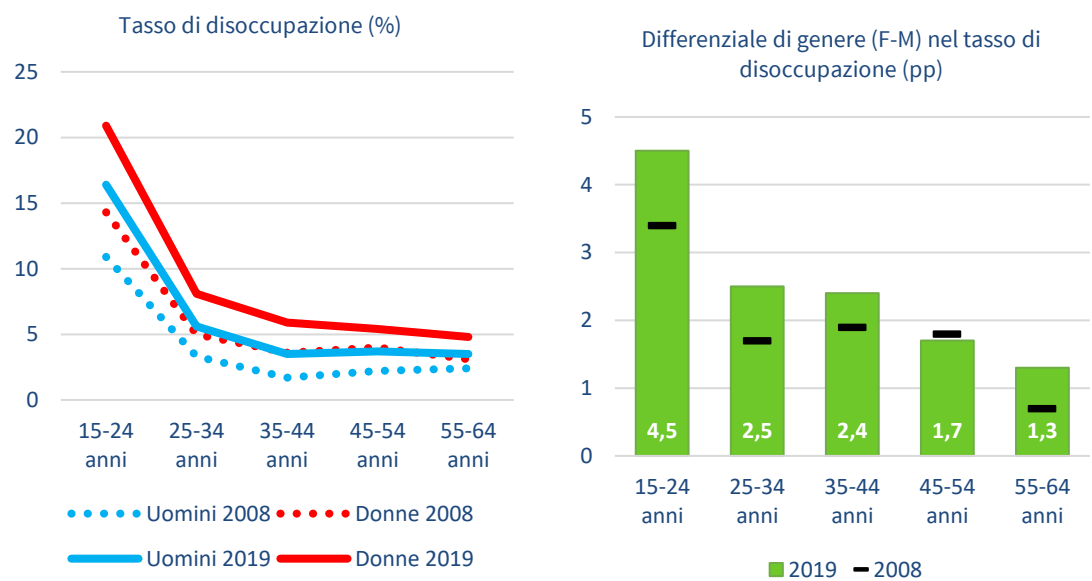
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat

→ **Figura A8 - Tasso di occupazione femminile (%) e differenziali di genere (pp) per tipologia familiare in Lombardia - 2008/2019**



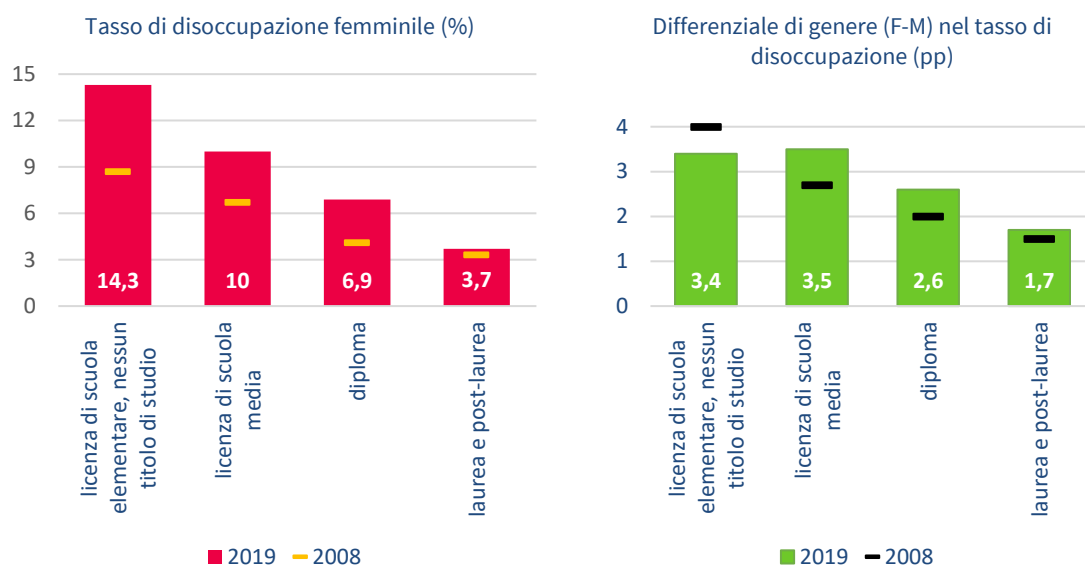
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat

→ **Figura A9 - Tasso di disoccupazione per genere (%) e differenziali di genere (pp) per età in Lombardia - 2008/2019**



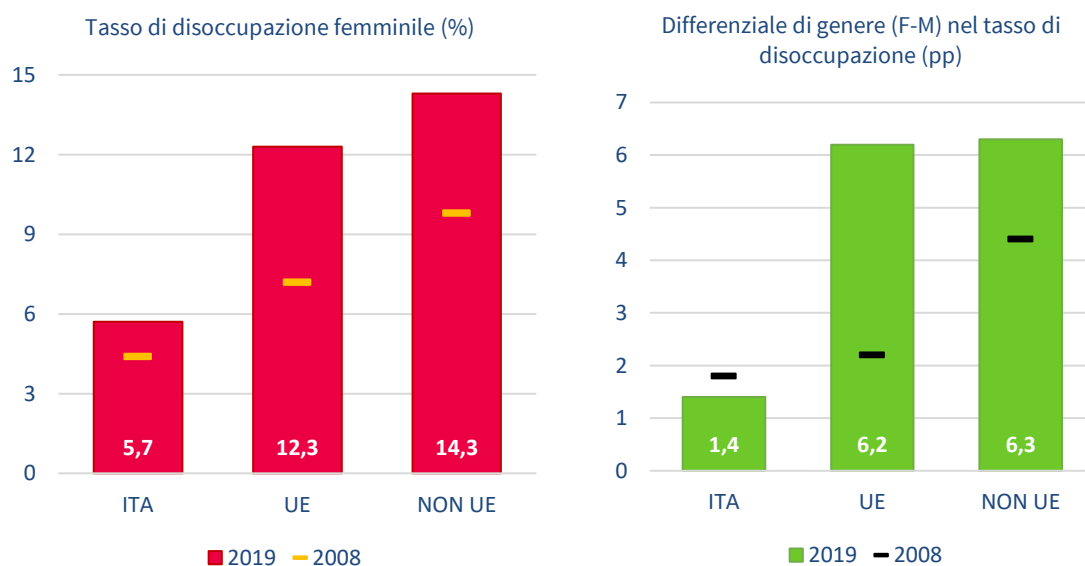
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A10 - Tasso di disoccupazione femminile (%) e differenziali di genere (pp) per titolo di studio in Lombardia - 2008/2019**



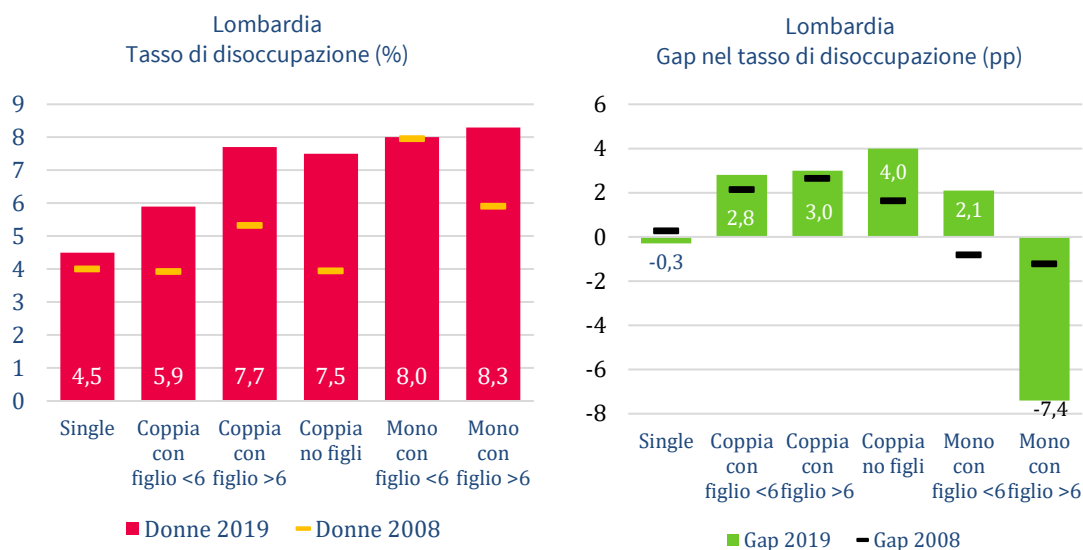
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

→ **Figura A11 - Tasso di disoccupazione femminile (%) e differenziali di genere (pp) per origine in Lombardia - 2008/2019**



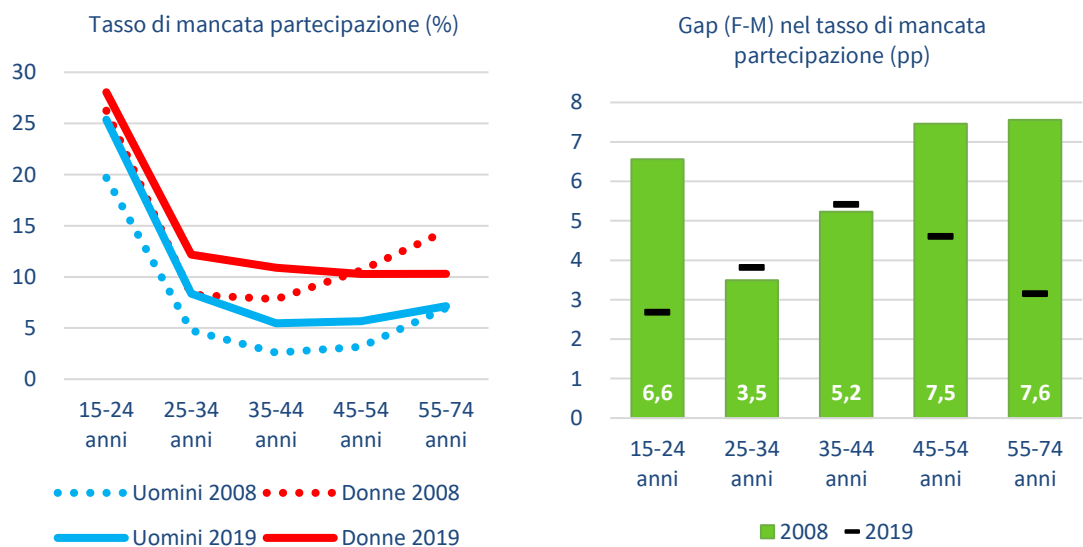
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat

→ **Figura A12 - Tasso di disoccupazione femminile (%) e differenziali di genere (pp) per tipologia familiare in Lombardia - 2008/2019**



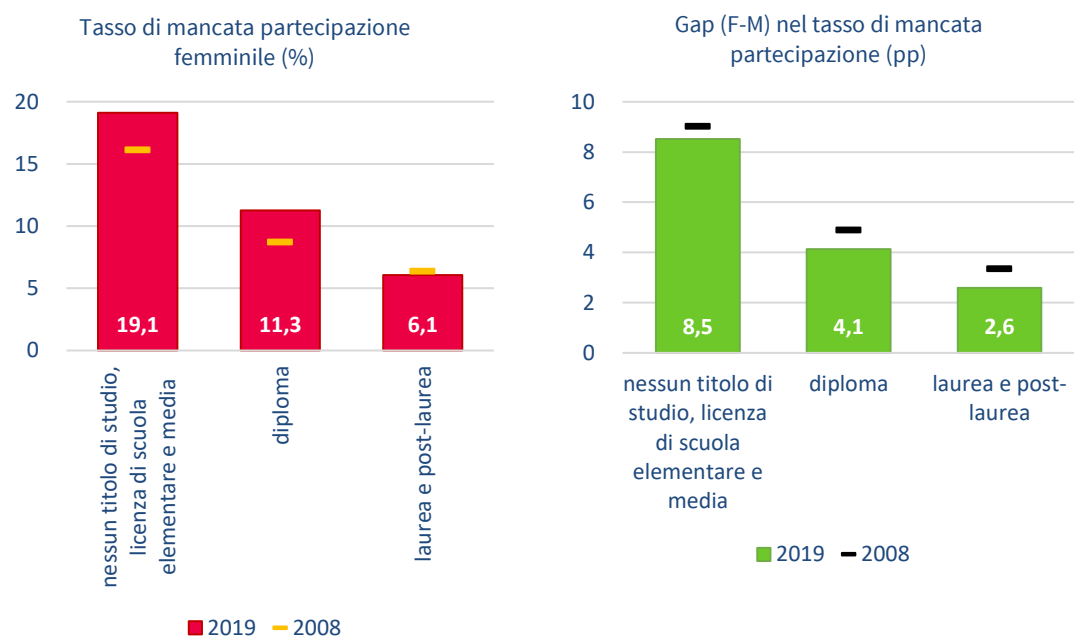
Fonte: elaborazioni IRS su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat

→ **Figura A13 - Tasso di mancata partecipazione per genere (%) e differenziali di genere (pp) per età in Lombardia - 2008/2019**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

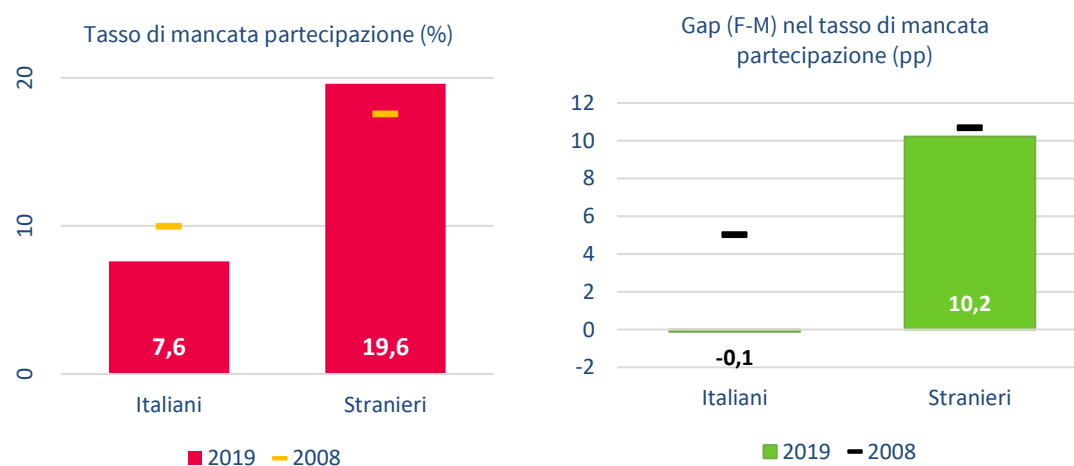
→ **Figura A14 - Tasso di mancata partecipazione femminile 15-74 (%) e differenziali di genere (pp) per titolo di studio in Lombardia - 2008/2019**



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

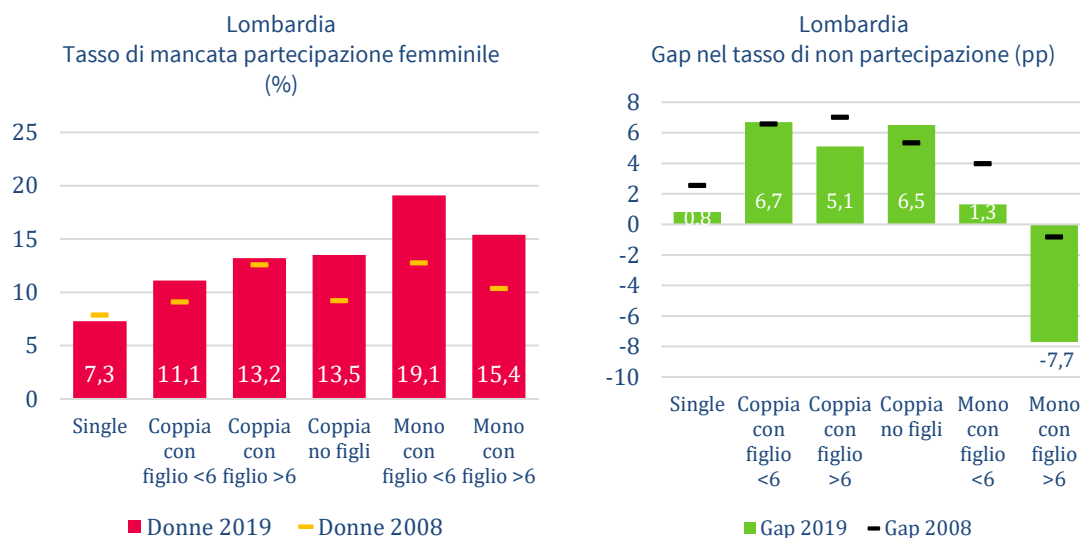
Nota: per questo tipo di indicatore ISTAT fornisce una disaggregazione per livello di istruzione a tre classi, unendo in una sola categoria coloro che hanno al massimo la licenza elementare e coloro che hanno la licenza media

→ **Figura A15 - Tasso di mancata partecipazione femminile 15-74 (%) in Lombardia e differenziali di genere (pp) per origine- 2008/2019**



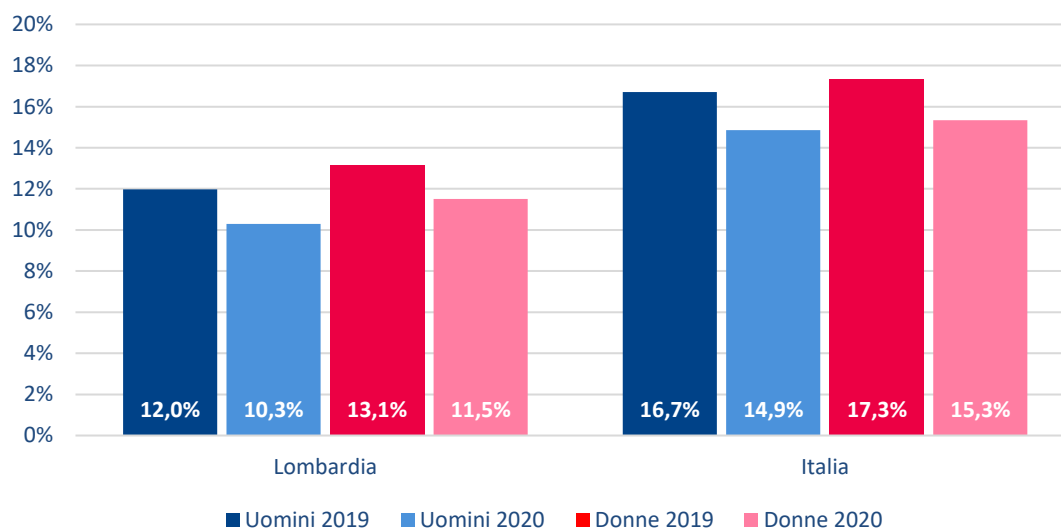
Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2008 e 2019

→ **Figura A16 - Tasso di mancata partecipazione femminile 15-74 (%) e differenziali di genere (pp) per tipologia familiare- 2008/2019**



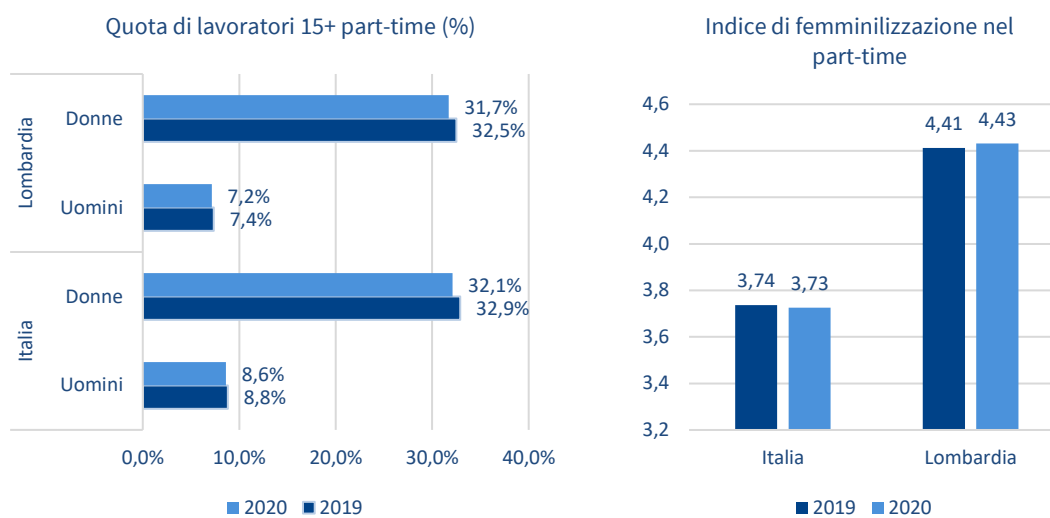
Fonte: elaborazioni IRS su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2008 e 2019

→ **Figura A17- Quota occupati a tempo determinato per genere, 2019 e 2020 (%)**



Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

→ **Figura A18 - Quota di lavoratori 15+ part-time (%) e indice di femminilizzazione* nel part-time - 2019 e 2020**



Fonte: elaborazioni IRS su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

Tabelle Aggiuntive

→ Tabella A1 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Lombardia (uomini) – 2019 (%)

Disaggregazioni		attività	occupazione	mancata partecipazione	disoccupazione
Età	15-64	80,1	76,2	7,8	4,8
	15-24	33,5	28	25,4	16,4
	25-34	90,5	85,5	8,4	5,6
	35-44	96,5	93	5,5	3,5
	45-54	95,6	92,1	5,7	3,7
	55-64	69,2	66,7	7,1*	3,5
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	59,0	52,3	10,6**	10,9
	Licenza media	71,3	66,6		6,5
	Diploma	85,1	81,4	7,1	4,3
	Laurea e post-laurea	91,4	89,4	3,5	2
Cittadinanza	ITA	78,9	86,8	7,7	4,3
	UE	92,4	75,4	8,0***	6,1
	Non UE	86,9	80		8
Famiglia	Single	88,0	83,8	6,5	4,8
	Coppia con figlio <6	89,0	86,2	4,4	3,1
	Coppia con figlio >6	75,3	71,8	8,1	4,7
	Coppia no figli	80,7	77,8	7,0	3,5
	Mono con figlio <6	65,4	61,6	17,8	5,9
	Mono con figlio >6	63,4	53,5	23,1	15,7

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019

* Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

** Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro.

***Per ragioni di significatività statistica, il tasso di mancata partecipazione per cittadinanza viene disaggregato su due classi (cittadino italiano o straniero).

→ **Tabella A2 - Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Lombardia (donne) - 2019 (%)**

Disaggregazioni		attività	occupazione	mancata partecipazione	disoccupazione
Età	15-64	64,8	60,4	12,0	6,8
	15-24	25,7	20,3	28,0	20,9
	25-34	76,2	70,1	12,2	8,1
	35-44	79,6	74,9	10,9	5,9
	45-54	78,3	74,1	10,3	5,4
	55-64	51,1	48,6	10,3*	4,8
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	27,6	23,3	19,1**	14,3
	Licenza media	46	41,3		10
	Diploma	70,8	65,9	11,3	6,9
	Laurea e post-laurea	85,8	82,5	6,1	3,7
Cittadinanza	ITA	66,3	62,5	7,6	5,7
	UE	63,6	55,6	9,2***	12,3
	Non UE	54,4	46,4		14,3
Famiglia	Single	79,7	76,1	7,3	4,5
	Coppia con figlio <6	67,2	63,3	11,1	5,9
	Coppia con figlio >6	58,7	54,2	13,2	7,7
	Coppia no figli	63,9	59,1	13,5	7,5
	Mono con figlio <6	67,7	62,3	19,1	8,0
	Mono con figlio >6	66,4	60,9	15,4	8,3

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019

* Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

** Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro.

*** Per ragioni di significatività statistica, il tasso di mancata partecipazione per cittadinanza viene disaggregato su due classi (cittadino italiano o straniero).

→ **Tabella A3 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Italia (uomini) – 2019 (%)**

Disaggregazioni		attività	occupazione	mancata partecipazione	disoccupazione
Età	15-64	75,0	68,0	16,2	9,3
	15-24	29,8	21,6	42,6	27,8
	25-34	81,8	70,8	21,4	13,5
	35-44	91,6	84,7	12,5	7,5
	45-54	90,5	84,5	11,5	6,6
	55-64	68,6	64,6	11,2*	5,8
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	58,8	47,6	22,1**	17,8
	Licenza media	65,5	57,6		11,8
	Diploma	80,8	74,1	13,6	8,2
	Laurea e post-laurea	87,6	83,3	7,7	4,6
Cittadinanza	ITA	74,0	67,3	15,9	8,8
	UE	84,3	74,0	16,6***	12,2
	Non UE	83,8	74,0		11,7
Famiglia	Single	82,6	75,3	12,1	8,9
	Coppia con figlio <6	84,0	77,7	13,0	7,5
	Coppia con figlio >6	70,3	63,5	17,6	9,7
	Coppia no figli	79,4	74,9	10,2	5,6
	Mono con figlio <6	56,5	46,6	33,0	17,6
	Mono con figlio >6	58,9	46,5	32,8	21,2

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019

*Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

**Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro. Qui fatto lo stesso per coerenza.

*** Per ragioni di significatività statistica, il tasso di mancata partecipazione per cittadinanza viene disaggregato su due classi (cittadino italiano o straniero).

→ **Tabella A4 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Italia (donne) – 2019 (%)**

Disaggregazioni		attività	occupazione	mancata partecipazione	disoccupazione
Età	15-64	56,5	50,1	22,9	11,3
	15-24	22,0	15,2	47,8	31,2
	25-34	64,8	54,1	28,0	16,5
	35-44	70,2	62,4	22,5	11,1
	45-54	67,8	62,3	19,2	8,2
	55-64	47,0	44,6	14,2*	5,0
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	22,2	17,1	34,9**	20,9
	Licenza media	38,8	32,5		16
	Diploma	62,7	55,7	21,4	11,1
	Laurea e post-laurea	81,1	75,7	11,6	6,6
Cittadinanza	ITA	56,1	50,2	26,5***	10,4
	UE	65,3	54,9		15,7
	Non UE	56,1	46,5		16,6
Famiglia	Single	74,3	67,9	16,0	8,6
	Coppia con figlio <6	56,1	50,0	23,5	10,9
	Coppia con figlio >6	50,5	44,1	27,2	12,6
	Coppia no figli	57,3	52,8	17,6	7,9
	Mono con figlio <6	61,6	51,9	28,9	15,8
	Mono con figlio >6	59,3	50,6	27,8	14,7

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019

*Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

**Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro. Qui fatto lo stesso per coerenza.

*** Per ragioni di significatività statistica, il tasso di mancata partecipazione per cittadinanza viene disaggregato su due classi (cittadino italiano o straniero).

→ **Tabella A9 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in EU27 (uomini) – 2019 (%)**

Disaggregazioni		attività	occupazione	mancata partecipazione*	Disoccupazione
Età	15-64	78,9	73,7	10,8**	6,4**
	15-24	42,2	35,7	-	15,4
	25-34	90,2	83,3	-	7,6
	35-44	93,6	88,7	-	5,2
	45-54	91,0	86,5	-	4,9
	55-64	69,6	66,0	-	5,2
Istruzione	Licenza elementare o media, nessun titolo di studio	61,2	53,4	-	12,5
	Diploma	82,2	77,6	-	5,5
	Laurea e post-laurea	91,8	88,2	-	3,8
Cittadinanza	Autoctono	78,6	73,8	-	6,0
	Straniero altro paese Ue	85,8	79,8	-	7,0
	Straniero extra Ue	79,4	68,7	-	13,5

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat

Nota:

* Eurostat non fornisce il tasso di non partecipazione (calcolato quello generale con i valori assoluti)

**15-74 anni

→ **Tabella A10 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in EU27 (donne) – 2019 (%)**

Disaggregazioni		attività	occupazione	mancata partecipazione*	Disoccupazione**
Età	15-64	67,9	63,0	14,4**	7,1**
	15-24	36,3	31,0	-	14,8
	25-34	77,7	71,0	-	8,5
	35-44	81,8	76,5	-	6,6
	45-54	80,6	76,1	-	5,6
	55-64	55,4	52,6	-	5,1
Istruzione	Licenza elementare o media, nessun titolo di studio	42,7	36,3	-	14,6
	Diploma	70,1	65,6	-	6,5
	Laurea e post-laurea	85,8	81,8	-	4,6
Cittadinanza	Autoctono	68,5	64,0	-	6,5
	Straniero altro paese Ue	72,3	65,5	-	9,3
	Straniero extra Ue	55,4	46,1	-	16,8

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat

Nota:

* Eurostat non fornisce il tasso di non partecipazione (calcolato quello generale con i valori assoluti)

**15-74 anni

→ **Tabella A11: Tasso di femminilizzazione (%) e concentrazione femminile settori di attività economica – 2019**

Macro Settore	TASSO		CONCENTRAZIONE	
	FEMMINILIZZAZIONE			
	LOMBARDIA	ITALIA	LOMBARDIA	ITALIA
A: agricoltura, silvicoltura e pesca	11,9	25,7	0,4	2,3
B: estrazione di minerali da cave e miniere	11,8	9,8	0,0	0,0
C: attività manifatturiere	27,8	26,3	16,1	11,5
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	39,1	27,6	0,5	0,3
E: fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	25,7	16,2	0,5	0,4
F: costruzioni	8,0	6,5	1,0	0,9
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	44,6	41,2	13,3	13,7
H: trasporto e magazzinaggio	25,4	21,2	2,7	2,5
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	51,7	49,6	6,6	7,6
J: servizi di informazione e comunicazione	33,3	30,2	2,6	1,8
K: attività finanziarie e assicurative	43,7	44,1	4,1	2,9
L: attività immobiliari	50,5	45,7	1,0	0,8
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	52,4	46,8	8,7	7,0
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	47,1	51,6	5,4	5,3
O: amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	40,5	35,1	2,3	4,3
P: istruzione	78,0	75,3	10,0	12,3
Q: sanità e assistenza sociale	72,9	69,7	13,0	13,7
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	38,6	40,6	1,1	1,3
S: altre attività di servizi	69,3	63,1	5,5	4,6
T: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	88,3	88,3	5,1	6,7
U: organizzazioni ed organismi extraterritoriali	81,0	43,4	0,1	0,1
Totale	43,5	42,3		

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat 2019

Nota: Tassi di femminilizzazione (quota percentuale di lavoratrici donne sul totale degli occupati per settore) e concentrazione femminile (quota donne in un settore rispetto alla quota media donne)

→ **Tabella A12 - Settori (Ateco a 2 digit) con tasso femminilizzazione maggiore di 60% e con quote di occupazione femminile superiori al 2%, 2019**

	Macro		Settore (Ateco 2 digit)	Tasso F	Quota Donne
LOMBARDIA	M	69	attività legali e contabilità	67,6	4,3
	P	85	istruzione	78,0	10,0
	Q	86	assistenza sanitaria	67,9	8,1
	Q	87	servizi di assistenza sociale residenziale	80,3	2,7
	Q	88	assistenza sociale non residenziale	87,0	2,2
	S	96	altre attività di servizi per la persona	81,2	4,3
	T	97	attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	88,2	5,1
ITALIA	P	85	istruzione	75,3	12,3
	Q	86	assistenza sanitaria	64,2	8,7
	Q	87	servizi di assistenza sociale residenziale	79,8	2,6
	Q	88	assistenza sociale non residenziale	84,5	2,4
	S	96	altre attività di servizi per la persona	71,9	3,5
	T	97	attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico	88,4	6,6

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat 2019

Nota: Tassi di femminilizzazione (quota percentuale di lavoratrici donne sul totale degli occupati per settore)

→ **Tabella A13 - Quota occupati sovra-istruiti per genere - 2008/2014/2019 (%)**

		2008	2014	2019
Lombardia	Uomini	17,1	19,7	20,9
	Donne	17,5	23,0	22,8
Italia	Uomini	18	21,7	23,7
	Donne	20,4	24,8	26,5

Fonte Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro

Nota. Occupati sovra-istruiti: Percentuale di occupati che possiedono un titolo di studio superiore a quello maggiormente posseduto per svolgere quella professione sul totale degli occupati.

→ **Tabella A15 - Imprese totali e femminili, tasso di femminilizzazione, saldo e var. % rispetto a dicembre 2018 e dicembre 2014 per regioni - 2019**

	Imprese femminili	Imprese totali	Tasso di femminilizzazione	Saldo Imprese femminili 2018-2019	Var. % imprese femminili 2018_2019	Var. % imprese femminili 2014_2019
Abruzzo	38.490	148.712	25,88%	-19	-0,05%	0,8%
Basilicata	16.081	60.493	26,58%	-56	-0,35%	1,7%
Calabria	44.123	187.107	23,58%	157	0,36%	5,3%
Campania	137.129	597.208	22,96%	872	0,64%	5,4%
Emilia-Romagna	93941	451976	20,78%	-7	-0,01%	1,1%
Friuli-Venezia Giulia	22.909	101.839	22,50%	-134	-0,58%	-1,4%
Lazio	146.392	662.514	22,10%	1.236	0,85%	7,1%
Liguria	36.041	162.368	22,20%	-12	-0,03%	-0,4%
Lombardia	179.728	954.672	18,83%	329	0,18%	4,0%
Marche	38.825	168.396	23,06%	-299	-0,76%	-2,4%
Molise	9.841	35.470	27,74%	-51	-0,52%	-0,4%
Piemonte	96.591	428.457	22,54%	-546	-0,56%	-2,2%
Puglia	87.847	381.313	23,04%	-256	-0,29%	2,9%
Sardegna	38.808	170.067	22,82%	99	0,26%	3,8%
Sicilia	114.275	467.750	24,43%	823	0,73%	4,9%
Toscana	95.397	412.820	23,11%	-156	-0,16%	1,8%
Trentino - Alto Adige	19.870	110.085	18,05%	429	2,21%	5,0%
Umbria	23.455	94.323	24,87%	-48	-0,20%	-0,3%
Valle d'Aosta	2.936	12.318	23,84%	5	0,17%	-2,0%
Veneto	97455	484083	20,13%	409	0,42%	2,7%
Totale	1.340.134	6.091.971	22,00%	2.775	0,21%	2,9%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile, Unioncamere – InfoCamere Dati al 31 dicembre 2019

→ **Tabella A16 - Imprese di stranieri, imprese di straniere, tasso di femminilizzazione, saldo e var. % rispetto a dicembre 2014 e 2018 per regioni**

	Imprese totali stranieri	Imprese di straniere	Tasso di femminilizzazione	Saldo imprese di straniere 2018_2019	Var. % imprese di straniere 2018_2019	Var. % imprese di straniere 2014_2019
Abruzzo	14387	4539	31,55%	74	1,66%	11,5%
Basilicata	2235	742	33,20%	-8	-1,07%	13,6%
Calabria	14803	3766	25,44%	-31	-0,82%	14,0%
Campania	47126	11015	23,37%	330	3,09%	29,6%
Emilia-Romagna	54501	12612	23,14%	434	3,56%	26,6%
Friuli-Venezia Giulia	12244	3214	26,25%	81	2,59%	17,5%
Lazio	82147	18365	22,36%	623	3,51%	25,7%
Liguria	21837	4339	19,87%	232	5,65%	28,2%
Lombardia	118484	25895	21,86%	762	3,03%	28,3%
Marche	16250	4551	28,01%	23	0,51%	12,0%
Molise	2221	775	34,89%	-6	-0,77%	12,5%
Piemonte	44785	10664	23,81%	323	3,12%	23,6%
Puglia	19775	5211	26,35%	96	1,88%	15,5%
Sardegna	10478	2574	24,57%	76	3,04%	18,0%
Sicilia	28000	7962	28,44%	155	1,99%	10,3%
Toscana	57843	15629	27,02%	432	2,84%	21,6%
Trentino - Alto Adige	7811	1860	23,81%	107	6,10%	27,5%
Umbria	8785	2448	27,87%	72	3,03%	12,6%
Valle d'Aosta	717	191	26,64%	-4	-2,05%	15,1%
Veneto	51559	12614	24,47%	527	4,36%	25,5%
Totale	615988	148966	24,18%	4298	2,97%	22,7%

Fonte: Osservatorio Imprenditoria Femminile, Unioncamere – InfoCamere Dati al 31 dicembre 2019

→ **Tabella A17 - Imprese totali e femminili e tasso di femminilizzazione (%) nelle province in Lombardia- 2019**

Provincia	Imprese totali	Imprese femminili	Tasso di femminilizzazione
Bergamo	84.193	16.971	20,2
Brescia	104.882	21.713	20,7
Como	42.526	8.206	19,3
Cremona	25.951	5.329	20,5
Lecco	22.967	4.522	19,7
Lodi	14.509	2.826	19,5
Mantova	35.507	7.413	20,9
Milano	306.552	54.491	17,8
Monza e Brianza	64.110	11.838	18,5
Pavia	41.275	9.237	22,4
Sondrio	13.732	3.338	24,3
Varese	58.029	12.090	20,8
Lombardia	814.233	157.974	19,4

Fonte: Elaborazioni Polis-Lombardia su dati Unioncamere Dati al 31 dicembre 2019

→ **Tabella A18 - Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni per genere – 2008-2019 (%)**

Genere	Territorio	2008	2014	2019
Maschi	Lombardia	13,1	12,3	9,0
Maschi	Italia	17,3	19,0	16,9
Femmine	Lombardia	16,1	16,4	10,8
Femmine	Italia	19,4	20,6	17,3
Totale	Lombardia	14,7	14,4	9,9
Totale	Italia	18,4	19,7	17,1

Fonte: Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro.

Nota. Percentuale di dipendenti a tempo determinato e collaboratori che hanno iniziato l'attuale lavoro da almeno 5 anni sul totale dei dipendenti a tempo determinato e collaboratori

→ **Tabella A19 - Percezione di insicurezza dell'occupazione per genere (%) – 2014 e 2019**

Genere	Territorio	2014	2019
Maschi	Lombardia	8,6	4,2
Maschi	Italia	10,3	5,5
Femmine	Lombardia	9	4,9
Femmine	Italia	10	6,0
Totale	Lombardia	8,8	4,5
Totale	Italia	10,2	5,7

Fonte Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro.

Occupati che nei successivi 6 mesi ritengono sia probabile perdere il lavoro attuale e sia poco o per nulla probabile trovarne un altro simile (per 100 occupati)

→ **Tabella A20 – Gender gap (F-M) nella partecipazione in attività di formazione continua – 2008/2014/2019 (%)**

Genere	Territorio	2008	2014	2019
Uomini	Lombardia	5,8	8,7	8,6
	Italia	6,0	7,8	7,7
	UE 27	7,3	9,3	9,8
Donne	Lombardia	6,2	9,4	9,6
	Italia	6,6	8,3	8,6
	UE 27	8,4	10,9	11,9

Fonte Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro ed Eurostat

→ **Tabella A21 – Quota di lavoratori con bassa paga per genere (%) – 2008/2014/2019**

SESSO	TERRITORIO	2008	2014	2019
Maschi	Lombardia	4,9	5,1	4,3
Maschi	Italia	8,6	9	7,9
Femmine	Lombardia	7,4	9,1	7,4
Femmine	Italia	12,1	12,3	11,5

Fonte Istat, Elaborazioni BES su dati Rilevazione sulle Forze di lavoro.

Percentuale di dipendenti con una retribuzione oraria inferiori ai 2/3 di quella mediana sul totale dei dipendenti

→ **Tabella A22 – Gap* di genere nelle pensioni degli over 65, UE27 e Italia, 2019 (%)**

TERRITORIO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
UE 27	33,9	33,9	33,6	33,3	33,3	33	31,1	30	29,5	29,4
Italia	31,1	33,3	31,6	33,1	33,4	32,2	32,5	32,1	32	33,2

Fonte: Eurostat [ILC_PNP13]

*Il gap è calcolato come differenza percentuale tra uomini e donne

→ **Tabella A23 - Pensioni: vecchiaia e anzianità per genere (numero beneficiari e importi) 2019**

		Italia			Lombardia		
		Una o più pensioni di vecchiaia	Cumulo con altri tipi di pensione	Totale	Una o più pensioni di vecchiaia	Cumulo con altri tipi di pensione	Totale
Totale	Numero pensionati	7.960.423	3.136.051	11.096.474	1.500.205	556.678	2.056.883
	Importo complessivo annuo pensioni di vecchiaia (milioni di euro)	172.527	43.366	215.893	34.328	7.725	42.053
	Importo complessivo annuo pensioni altre tipologie (milioni di euro)	-	30.232	30.232	-	5.752	5.752
	Reddito pensionistico complessivo annuo (milioni di euro)	172.527	73.598	246.126	34.328	13.477	47.805
	Reddito pensionistico medio annuo (euro)	21.673,13	13.828,28	19.456,04	22.882,23	13.877,60	20.445,21
Uomini	Numero pensionati	4.955.306	1.074.989	6.030.295	893.560	159.059	1.052.619
	Importo complessivo annuo pensioni di vecchiaia (milioni di euro)	123.428	20.281	143.709	24.311	3.398	27.709
	Importo complessivo annuo pensioni altre tipologie (milioni di euro)	-	7.604	7.604	-	1.072	1.072
	Reddito pensionistico complessivo annuo (milioni di euro)	123.428	27.886	151.313	24.311	4.470	28.781
	Reddito pensionistico medio annuo (euro)	24.908,16	18.866,53	23.831,15	27.206,87	21.362,96	26.323,81
Donne	Numero pensionati	3.005.117	2.061.062	5.066.179	606.645	397.619	1.004.264
	Importo complessivo annuo pensioni di vecchiaia (milioni di euro)	49.100	23.085	72.185	10.017	4.327	14.344
	Importo complessivo annuo pensioni altre tipologie (milioni di euro)	-	22.628	22.628	-	4.680	4.680
	Reddito pensionistico complessivo annuo (milioni di euro)	49.100	45.713	94.812	10.017	9.007	19.024
	Reddito pensionistico medio annuo (euro)	16.338,71	11.200,47	14.248,33	16.512	10.883	14.284

Fonte: INPS, Osservatorio statistico sulle prestazioni pensionistiche e i beneficiari del sistema pensionistico italiano.

→ **Tabella A24 - Tipologia di pensione: vecchiaia e anzianità per Classe di importo mensile, settore, tipologia ex occupazione – differenziale di genere (pp) 2019**

	Settore	Tipologia ex occupazione	Classe di importo mensile											
			fino a 249,99 euro	250,00 - 499,99 euro	500,00 - 749,99 euro	750,00 - 999,99 euro	1.000,00 - 1.249,99 euro	1.250,00 - 1.499,99 euro	1.500,00 - 1.749,99 euro	1.750,00 - 1.999,99 euro	2.000,00 - 2.249,99 euro	2.250,00 - 2.499,99 euro	2.500,00 - 2.999,99 euro	3.000 euro e più
Italia	settore privato	dipendenti	-2,2	-7,3	-31,7	-6,2	-2,5	2,7	9,2	7,9	7,3	5,1	7,0	10,7
		libero professionista	-7,3	-6,6	-0,2	-1,7	-0,6	0,5	1,0	1,0	0,9	0,9	1,7	10,5
		lavoratore autonomo	5,0	-5,5	-36,7	1,9	7,8	7,8	7,1	4,0	2,6	1,7	2,1	2,1
		totale	1,1	-6,2	-33,0	-3,0	1,5	4,5	7,9	6,1	5,2	3,6	4,9	7,5
	settore pubblico	dipendenti	0,2	0,0	-0,9	-6,2	-7,5	-4,3	3,1	0,6	-3,8	-4,0	2,8	20,1
		totale	0,2	0,0	-0,9	-6,2	-7,5	-4,3	3,1	0,6	-3,8	-4,0	2,8	20,1
	totale	dipendenti	-1,3	-5,0	-21,9	-5,9	-3,7	0,7	7,3	5,6	3,9	2,1	5,4	12,8
		libero professionista	-7,3	-6,6	-0,2	-1,7	-0,6	0,5	1,0	1,0	0,9	0,9	1,7	10,5
		lavoratore autonomo	5,0	-5,5	-36,7	1,9	7,8	7,8	7,1	4,0	2,6	1,7	2,1	2,1
		totale	1,3	-4,7	-25,5	-3,2	0,0	2,8	6,7	4,7	3,1	1,7	4,0	9,2
Lombardia	settore privato		0,4	-7,6	-30,6	-4,4	-1,8	3,3	8,7	6,6	5,7	3,9	5,5	10,2
	settore pubblico		1,0	0,0	-1,2	-11,3	-11,1	-6,2	5,1	3,1	0,3	-1,2	4,1	17,4
	totale	dipendenti	-1,9	-7,2	-25,1	-7,5	-6,7	0,1	9,4	7,4	6,2	3,8	6,7	14,8
		libero professionista	-8,4	-6,5	-0,6	-2,4	-0,9	0,2	0,2	0,8	0,7	0,8	1,5	14,8
		lavoratore autonomo	3,1	-5,3	-32,3	-2,5	4,6	7,7	7,9	4,9	3,4	2,2	2,9	3,2
		totale	1,0	-6,2	-25,5	-5,2	-2,9	2,0	7,9	5,9	4,7	2,8	4,9	10,7

Fonte Istat: *Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale. I trattamenti pensionistici: L'indagine fornisce statistiche sulla numerosità e sul reddito pensionistico dei beneficiari delle prestazioni pensionistiche distinti per tipologia*

→ **Tabella A25 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Lombardia (uomini) – 2019/2020 (%)**

Disaggregazioni		Attività		Occupazione		Disoccupazione		Mancata partecipazione	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Età	15-64	80,1	77,8	76,2	74,3	4,8***	4,4***	7,7***	8,5***
	15-24	33,5	29,7	28,0	24,6	16,4	16,9	25,4	28,0
	25-34	90,5	87,8	85,5	82,5	5,6	6,0	8,4	12,2
	35-44	96,5	95,4	93,0	92,2	3,5	3,4	5,5	10,9
	45-54	95,6	94,0	92,1	91,3	3,7	2,8	5,7	10,3
	55-64	69,2	67,8	66,7	65,6	3,5	3,3	7,0*	10,3*
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	59	53,8	52,3	48,0	10,9	9,4	10,6**	11,7**
	Licenza media	71,3	67,6	66,6	63,9	6,5	5,4		
	Diploma	85,1	83,3	81,4	79,9	4,3	4,1	7,1	7,6
	Laurea e post-laurea	91,4	90,2	89,4	87,6	2,0	2,8	3,5	4,7
Famiglia	Single	88,0	85,1	83,8	80,9	4,8	4,9	6,5	9,6
	Coppia con figlio <6	89,0	86,9	86,2	85,0	3,1	2,1	4,4	4,9
	Coppia con figlio >6	75,3	72,5	71,8	68,9	4,7	5,0	8,1	9,8
	Coppia no figli	80,7	80,2	77,8	77,5	3,5	3,3	7,0	7,0
	Mono con figlio <6	65,4	68,9	61,6	62,9	5,9	8,7	17,8	16,0
	Mono con figlio >6	63,4	62,0	53,5	55,4	15,7	10,7	23,1	22,9

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

*Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

**Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro.

***Si considera, in linea con la letteratura, la classe 15-74 anni.

→ **Tabella A28 – Tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Italia (donne) – 2019/2020 (%)**

Disaggregazioni		Attività		Occupazione		Disoccupazione		Mancata partecipazione	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Età	15-64	56,5	54,7	50,1	49,0	11,1***	10,2***	22,6***	22,7***
	15-24	22	18,8	15,2	12,8	31,2	31,8	47,8	44,8
	25-34	64,8	61,6	54,1	51,9	16,5	15,7	28,0	24,4
	35-44	70,2	68,6	62,4	61,7	11,1	10,0	22,5	17,0
	45-54	67,8	66,7	62,3	61,8	8,2	7,4	19,2	15,0
	55-64	47	46,9	44,6	44,6	5,0	4,9	14,0*	12,8*
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	22,2	20,0	17,1	15,4	20,9	20,0	34,9**	35,2**
	Licenza media	38,8	36,6	32,5	31,2	16,0	14,7		
	Diploma	62,7	60,3	55,7	54,1	11,1	10,3	21,4	21,6
	Laurea e post-laurea	81,1	79,4	75,7	74,4	6,6	6,2	11,6	12,2
Famiglia	Single	74,3	72,2	67,9	65,8	8,6	8,7	16,0	18,1
	Coppia con figlio <6	56,1	53,3	50,0	48,0	10,9	6,7	23,5	24,1
	Coppia con figlio >6	50,5	49,2	44,1	44,0	12,6	9,1	27,2	26,0
	Coppia no figli	57,3	55,8	52,8	51,5	7,9	5,0	17,6	18,3
	Mono con figlio <6	61,6	55,4	51,9	46,6	15,8	16,0	28,9	33,8
	Mono con figlio >6	59,3	59,1	50,6	50,5	14,7	18,1	27,8	28,7

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

*Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

**Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro.

***Si considera, in linea con la letteratura, la classe 15-74 anni

→ **Tabella A29 – Gap di genere nel tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Lombardia– 2019/2020 (pp)**

Disaggregazioni		Attività (M-F)		Occupazione (M-F)		Disoccupazione (F-M)		Mancata partecipazione (F-M)	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Età	15-64	15,3	14,7	15,8	15,0	2,0***	1,5***	4,1***	4,4***
	15-24	7,8	6,2	7,7	6,4	4,5	5,4	2,7	5,0
	25-34	14,3	13,7	15,4	14,2	2,5	1,9	3,8	3,5
	35-44	16,9	17,2	18,2	17,8	2,4	1,5	5,4	5,5
	45-54	17,3	17,9	18,0	18,4	1,8	1,3	4,6	5,1
	55-64	18,1	16,5	18,1	16,2	1,3	0,4	3,3*	3,2*
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	31,4	30,6	29,0	27,4	3,4	-0,5	8,5**	8,2**
	Licenza media	25,3	23,8	25,3	23,8	3,5	3,0		
	Diploma	14,3	14,4	15,5	15,2	2,6	2,0	4,2	5,0
	Laurea e post-laurea	5,6	7,0	6,9	7,2	1,6	0,6	2,6	2,6
Famiglia	Single	8,3	6,8	7,7	6,1	-0,3	-0,4	0,8	0,3
	Coppia con figlio <6	21,7	23,7	22,9	25,4	2,8	3,4	6,7	7,1
	Coppia con figlio >6	16,6	14,9	17,6	14,4	3,0	0,4	5,1	3,9
	Coppia no figli	16,8	18,7	18,7	19,5	4,0	2,3	6,5	6,9
	Mono con figlio <6	-2,2	2,4	-0,7	4,9	2,1	4,0	1,3	7,6
	Mono con figlio >6	-3,0	-6,5	-7,4	-6,5	-7,4	-1,0	-7,6	-4,2

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

*Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

**Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro.

***Si considera, in linea con la letteratura, la classe 15-74 anni

→ **Tabella A30 – Gap di genere nel tasso di attività, occupazione, mancata partecipazione e disoccupazione per età, istruzione, cittadinanza e condizione familiare in Italia– 2019/2020 (pp)**

Disaggregazioni		Attività (M-F)		Occupazione (M-F)		Disoccupazione e (F-M)		Mancata partecipazione (F-M)	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Età	15-64	18,5	18,9	17,9	18,2	2,8***	1,8***	6,7***	6,7***
	15-24	7,8	9,7	6,4	7,7	3,5	3,9	5,2	7,7
	25-34	17,0	17,9	16,7	17,4	3,0	2,9	6,7	7,0
	35-44	21,4	21,6	22,3	22,4	3,7	3,3	10,0	9,4
	45-54	22,7	22,9	22,2	22,4	1,6	1,3	7,7	7,6
	55-64	21,6	21,1	20,0	19,9	-0,8	-0,2	8,8*	8,4*
Istruzione	Licenza elementare, nessun titolo di studio	36,6	36,6	30,5	31,7	3,1	4,7	12,8**	13,1**
	Licenza media	27,3	27,3	25,1	25,5	4,2	3,4		
	Diploma	18,5	18,5	18,4	18,6	2,9	2,6	7,8	7,5
	Laurea e post-laurea	7,6	7,6	7,6	8,7	1,9	1,9	3,9	4,6
Famiglia	Single	8,3	8,6	7,4	8,0	-0,2	0,2	4,0	1,4
	Coppia con figlio <6	27,9	29,5	27,7	29,2	3,4	3,1	10,4	11,0
	Coppia con figlio >6	19,8	19,8	19,4	18,7	2,9	1,5	9,5	8,0
	Coppia no figli	22,0	22,4	22,1	22,9	2,3	2,8	7,4	8,3
	Mono con figlio <6	-5,1	6,2	-5,3	5,2	-1,9	-0,1	-4,1	4,0
	Mono con figlio >6	-0,4	-1,5	-4,1	-3,3	-6,4	-3,5	-5,0	-3,5

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT e MicroStat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro 2019 e 2020

*Per mancanza di dati si considera la classe 55-74.

**Il dato regionale per livello di istruzione viene fornito disaggregato su tre classi (nessun titolo di studio/licenza elementare/licenza media; diploma; laurea e post-laurea) invece di quattro.

***Si considera, in linea con la letteratura, la classe 15-74 anni.

→ **Tabella A31 – Tassi di occupazione (15-64) e gap di genere (U-D) nelle provincie lombarde-2019/2020 (% e pp)**

Provincia	2019			2020		
	Uomini (%)	Donne (%)	Gap (pp)	Uomini (%)	Donne (%)	Gap (pp)
Lombardia	76,2	60,4	15,8	74,3	59,3	15
Varese	73,8	59,6	14,2	74	57	17
Como	75,9	58,3	17,6	73,5	57,7	15,8
Sondrio	74,7	59,1	15,6	72,8	56,8	16
Milano	75,8	65,4	10,4	73,2	64,2	9
Bergamo	78,6	53,7	24,9	76,1	54,8	21,3
Brescia	78	56,4	21,6	77,7	54,1	23,6
Pavia	73,7	61,9	11,8	71,5	58,5	13
Cremona	76,3	57,1	19,2	72,4	54	18,4
Mantova	76,9	59,4	17,5	75,2	56	19,2
Lecco	76,8	60,7	16,1	76,9	60,7	16,2
Lodi	74,4	56,5	17,9	73,3	58	15,3
Monza e della Brianza	76,5	60,2	16,3	73,9	62,1	11,8

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT

→ **Tabella A32 – Numero di occupati (15+) in Lombardia per genere, età, settore, condizione professionale, orario, tipologia contratto, provincia 2019/2020 (migliaia e % e pp)**

Disaggregazioni		Uomini				Donne			
		2019	2020	Variazione		2019	2020	Variazione	
				migliaia	%			migliaia	%
Occupati (15+)		2.534	2.482	-51,5	-2,0	1.949	1.923	-25,9	-1,3
Età+	15-24	138	123	-14,9	-10,8	92	84	-8,3	-9,0
	25-34	458	444	-14,8	-3,2	365	356	-8,5	-2,3
	35-44	649	623	-25,4	-3,9	511	493	-18,3	-3,6
	45-54	774	768	-6,8	-0,9	614	604	-10,3	-1,7
	55-64	437	445	8,3	1,9	333	349	15,3	4,6
	65+	77	79	2,2	2,9	34	38	4,1	12,3
Settore	Agricoltura, silvicoltura e pesca	54523	55186*	663	1,2*	7353*	13144*	5791	78,8*
	Industria in senso stretto	861939	821717	-40222	-4,7	333341	317614	-15727	-4,7
	Costruzioni	213171	231121	17950	8,4	18580*	20199*	1619	8,7*
	Commercio	322792	304284	-18508	-5,7	260176	251246	-8930	-3,4
	Alberghi e ristoranti	119336	109168	-10168	-8,5	127825	115822	-12003	-9,4
	Trasporto e magazzinaggio	155513	156640	1127	0,7	53012	51565	-1447	-2,7
	Servizi di informazione e comunicazione	100470	116879	16409	16,3	50141	51309	1168	2,3
	Attività finanziarie e assicurative	103491	97725	-5766	-5,6	80483	86959	6476	8,0
	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	292254	284404	-7850	-2,7	295262	296937	1675	0,6
	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	65065*	64055*	-1010	-1,6*	44202*	47037*	2835	6,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	149146	145377	-3769	-2,5	448191	456404	8213	1,8	
Altri servizi collettivi e personali	96170	95836	-334	-0,3	230700	215127	-15573	-6,8	
Condizione professionale	Dipendenti	1.932	1.890	-41,5	-2,1	1.648	1.631	-16,7	-1,0
	Autonomi	602	592	-10,	-1,7	301	292	-9,2	-3,1
Orario	Full-time	2.347	2.305	-42,3	-1,8	1.316	1.314	-2,0	-0,2
	Part-time	187	178	-9,1	-4,9	634	610	-23,9	-3,8
Tipologia contratto	Determinato	231	195	-36,7	-15,8	217	188	-28,9	-13,3
	Indeterminato	1.701	1.696	-4,8	-0,3	1.431	1.444	12,2	0,9
Provincia	Varese	214	213	-0,8	-0,4	171	162	-8,7	-5,1
	Como	153	149	-3,9	-2,5	113	112	-1,3	-1,1
	Sondrio	44	43	-1,4	-3,1	34	33	-1,5	-4,5
	Milano	808	793	-14,9	-1,8	688	682	-5,1	-0,7
	Bergamo	292	285	-6,8	-2,3	192	197	5,4	2,8
	Brescia	330	327	-3,8	-1,2	229	221	-7,8	-3,4
	Pavia	132	129	-3,9	-3,0	106	101	-5,0	-4,7
	Cremona	90	84	-5,4	-6,0	64	60	-3,9	-6,1
	Mantova	106	105	-1,5	-1,4	77	72	-4,3	-5,6
	Lecco	86	85	-0,9	-1,0	65	64	-0,1	-0,2
	Lodi	57	57	-0,3	-0,6	42	43	1,3	3,1
Monza e della Brianza	221	213	-7,9	-3,6	169	174	5,1	3,0	

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat.

* dati riportati hanno una bassa significatività a causa del basso numero di rispondenti risultanti dai microdati di uso pubblico

→ **Tabella A33 – Numero di disoccupati (15+) in Lombardia per genere, età, settore, condizione professionale, orario, tipologia contratto, provincia 2019/2020 (migliaia e %)**

Disaggregazioni	Uomini				Donne				
	2019	2020	Variazione		2019	2020	Variazione		
			migliaia	%			migliaia	%	
Disoccupati (15+)	126	113	-12,6	-10,0	141	120	-21,2	-15,0	
Provincia	Varese	11	9	-1,8	-16,3	11	10	-0,8	-7,2
	Como	8	7	-1,3	-16,1	10	8	-2,3	-22,5
	Sondrio	2	2	-0,2	-9,5	2	3	0,2	8,3
	Milano	47	47	0,2	0,5	46	42	-4,5	-9,6
	Bergamo	8	7	-1,2	-14,1	10	8	-1,6	-17,2
	Brescia	12	9	-3,1	-25,9	16	16	0,2	1,1
	Pavia	8	7	-1,3	-16,9	9	7	-2,6	-28,1
	Cremona	4	4	0,3	7,4	4	5	0,3	8,0
	Mantova	6	5	-0,5	-8,9	7	4	-3,1	-44,8
	Lecco	3	3	-0,1	-1,6	5	5	-0,1	-2,7
	Lodi	4	4	-0,1	-3,6	4	3	-1,3	-33,4
Monza e della Brianza	12	9	-3,6	-28,6	17	11	-5,6	-33,2	

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT

→ **Tabella A34 – Numero di attivi (15+) in Lombardia per genere, età, settore, condizione professionale, orario, tipologia contratto, provincia 2019/2020 (migliaia e %)**

Disaggregazioni	Uomini				Donne				
	2019	2020	Variazione		2019	2020	Variazione		
			migliaia	%			migliaia	%	
Attivi (15+)	2.660	2.596	-64,1	-2,4	2.090	2.043	-47,1	-2,3	
	15-24	165	148	-17	-10,2	116	108	-8	-7,2
	25-34	485	472	-14	-2,8	397	387	-10	-2,6
	35-44	673	645	-27	-4,1	544	518	-25	-4,7
	45-54	804	790	-14	-1,7	649	630	-19	-3,0
	55-64	453	460	7	1,6	350	362	12	3,3
	65+	79	80	1	0,7	34	39	5	13,1
Provincia	Varese	225	222	-2,5	-1,1	182	172	-9,5	-5,2
	Como	161	156	-5,2	-3,2	123	120	-3,5	-2,9
	Sondrio	46	45	-1,6	-3,4	36	35	-1,3	4
	Milano	856	841	-14,7	-1,7	734	724	-9,6	-1,3
	Bergamo	300	292	-8,0	-2,7	201	205	3,7	1,9
	Brescia	342	335	-6,9	-2,0	245	237	-7,6	-3,1
	Pavia	140	135	-5,3	-3,7	115	108	-7,6	-6,6
	Cremona	94	89	-5,1	-5,4	69	65	-3,6	-5,2
	Mantova	112	110	-2,0	-1,8	84	76	-7,4	-8,9
	Lecco	89	89	-0,9	-1,0	70	69	-0,3	-0,4
	Lodi	61	61	-0,5	-0,8	46	46	-0,0	-0,0
Monza e della Brianza	233	222	-11,5	-4,9	186	185	-0,4	-0,2	

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT

→ **Tabella A35 – Numero di inattivi (15+) in Lombardia per genere, età, settore, condizione professionale, orario, tipologia contratto, provincia 2019/2020 (migliaia e %)**

Disaggregazioni		Uomini				Donne			
		2019	2020	Variazione		2019	2020	Variazione	
				migliaia	%			migliaia	%
Inattivi (15+)		1.530	1.615	85,7	5,6	2.344	2.408	63,9	2,7
Età	15-24	328	352	23	7	337	352	15	4
	25-34	51	66	15	30	124	135	12	9
	35-44	25	31	6	26	140	145	5	4
	45-54	37	50	13	35	180	197	18	10
	55-64	202	219	17	8	335	345	10	3
	65+	887	898	11	1	1.228	1.233	5	0
Provincia	Varese	145	149	4,1	2,8	214	224	10,6	5,0
	Como	90	98	7,3	8,1	141	146	4,9	3,5
	Sondrio	29	31	1,8	6,2	43	45	1,2	2,7
	Milano	485	514	28,4	5,9	718	739	21,1	2,9
	Bergamo	167	176	8,9	5,3	278	275	-2,9	-1,0
	Brescia	186	195	8,7	4,7	304	313	8,8	2,9
	Pavia	89	94	5,6	6,3	128	135	7,3	5,7
	Cremona	57	62	4,5	7,8	89	92	3,0	3,4
	Mantova	62	63	1,6	2,6	98	105	6,9	7,1
	Lecco	52	54	1,0	1,9	78	78	0,3	0,4
	Lodi	35	36	0,6	1,7	54	54	0,1	0,2
Monza e della Brianza	131	144	13,1	10,0	199	202	2,4	1,2	

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT

→ **Tabella A36- Competenze digitali in Italia e UE27 per fascia di età, 2019 e 2020 (% popolazione)**

			Nessuna competenza/ Al di sotto delle competenze digitali di base	Competenze digitali di base	Al di sopra delle competenze digitali di base
UE27	Uomini	16-19	16	25	56
		20-24	20	23	54
		25-54	29	26	38
		55-74	33	23	16
	Donne	16-19	14	25	58
		20-24	18	22	57
		25-54	30	29	35
		55-74	39	19	9
Italia	Uomini	16-19	29	27	36
		20-24	27	23	43
		25-54	34	21	29
		55-74	32	16	12
	Donne	16-19	26	29	37
		20-24	26	25	40
		25-54	37	22	24
		55-74	35	12	5

Fonte: elaborazioni IRS - Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat [isoc_sk_dskl_i]

→ **Tabella A37 - Servizi attivi (n.) e Posti autorizzati nei servizi socioeducativi per la prima infanzia (n. e valore per 100 bambini di 0-2 anni) – 2018**

Settore	Territorio	Tipo di servizio socio-educativo	servizi attivi	posti autorizzati	posti autorizzati per 100 bambini di 0-2 anni
settore privato	Italia	nido	6838	153702	11
		di cui nido o micronido	5340	128126	9,2
		di cui nido e micronido aziendali	178	5198	0,4
		di sezione primavera	1498	25576	1,8
		servizi integrativi per la prima infanzia	1589	18390	1,3
		di cui spazio gioco	640	11385	0,8
		di cui servizio in contesto domiciliare	867	5114	0,4
		di cui centro bambini genitori	82	1891	0,1
	tutte le voci	8427	172092	12,3	
	Lombardia	nido	1672	34707	14,4
		di cui nido o micronido	1429	30565	12,7
		di cui nido e micronido aziendali	40	1013	0,4
		di sezione primavera	243	4142	1,7
		servizi integrativi per la prima infanzia	192	2262	0,9
di cui spazio gioco		83	1236	0,5	
di cui servizio in contesto domiciliare		93	499	0,2	
di cui centro bambini genitori		16	527	0,2	
tutte le voci	1864	36969	15,3		
settore pubblico	Italia	nido	4366	169600	12,2
		di cui nido o micronido	3814	159849	11,5
		di cui nido e micronido aziendali	34	1072	0,1
		di sezione primavera	552	9751	0,7
		servizi integrativi per la prima infanzia	542	14137	1
		di cui spazio gioco	319	7585	0,5
		di cui servizio in contesto domiciliare	22	173	0
		di cui centro bambini genitori	201	6379	0,5
	tutte le voci	4908	183737	13,2	
	Lombardia	nido	708	30146	12,5
		di cui nido o micronido	633	28663	11,9
		di cui nido e micronido aziendali	2	39	0
		di sezione primavera	75	1483	0,6
		servizi integrativi per la prima infanzia	141	5248	2,2
di cui spazio gioco		101	3287	1,4	
di cui servizio in contesto domiciliare		0	0	0	
di cui centro bambini genitori		40	1961	0,8	
tutte le voci	849	35394	14,7		
totale	Italia	nido	11204	323302	23,2
		di cui nido o micronido	9154	287975	20,6
		di cui nido e micronido aziendali	212	6270	0,4
		di sezione primavera	2050	35327	2,5
		servizi integrativi per la prima infanzia	2131	32527	2,3
		di cui spazio gioco	959	18970	1,4
		di cui servizio in contesto domiciliare	889	5287	0,4
		di cui centro bambini genitori	283	8270	0,6
	tutte le voci	13335	355829	25,5	
	Lombardia	nido	2380	64853	26,9
		di cui nido o micronido	2062	59228	24,5
		di cui nido e micronido aziendali	42	1052	0,4
		di sezione primavera	318	5625	2,3
		servizi integrativi per la prima infanzia	333	7510	3,1
di cui spazio gioco		184	4523	1,9	
di cui servizio in contesto domiciliare		93	499	0,2	
di cui centro bambini genitori		56	2488	1	
tutte le voci	2713	72363	30		

Fonte Istat

Bibliografia

- Assolombarda (2021) Lo smart working in numeri. Area Centro Studi, Rapporto n.04/2021
- Bettio et al. (2013) The Gender Gap in Pensions in the EU
https://eige.europa.eu/library/resource/aleph_eige000002216
- Causa, O. and Cavalleri, M. C. (2020) How non-standard workers are affected and protected during the Covid-19 crisis, VOX, CEPR Policy Portal, 30 June 2020
- EIGE (2020), Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work.
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>
- Eurofound (2020g) Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis.
<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>
- European Agency for Safety and Health at Work (2015) A review on the future of work: online labour exchanges, or ‘crowdsourcing’: implications for occupational safety and health. Discussion Paper
http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2015/11/agenzia_europea_sicurezza_20_novembre_2015.pdf
- European Anti Poverty Network EAPN (2017) Gender and Poverty in Europe. EAPN BRIEFING NOTE. 12/1/2017
- Farrell, D. and F. Greig (2017), The Online Platform Economy: Has Growth Peaked?, JP Morgan Chase Institute, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2911194>.
- Frericks, P., and Maier, R. M. (2008), ‘Pension norms and pension reforms in Europe – the effects on gender pension gaps’, Community, Work & Family, Vol. 11, No 3, pp. 253-271
- Holdsworth, L. and Mann, S., (2003), ‘The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health’, New Technology Work and Employment, 18:3, October 2003
- INAPP (2018) Gender Policy Report. Dicembre.
https://inapp.org/sites/default/files/newsletter/8562_P8_0.pdf

- INPS (2018) XVII Rapporto Annuale, luglio
- Istat (2018) Rapporto Bes 2018: il benessere equo e sostenibile in Italia. Capitolo 3. <https://www.istat.it/it/files/2018/12/BES2018-cap-03.pdf>
- Istat (2019) CONCILIAZIONE TRA LAVORO E FAMIGLIA. Anno 2018. Statistiche report. <https://www.istat.it/it/archivio/235619>
- Istat (2020) Rapporto annuale 2020 – La situazione del Paese. <https://www.istat.it/it/archivio/244848>
- Kleven, H., Landais, C. e Sogaard E. *Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark*. NBER Working Paper No. 2419, January 2018
- Lundborg, P., Plug, E. and Rasmusse, W. *Can Women have Children and Career?* American Economic Review, Vol.107, Pag.1611-1637, 2017.
- Martino, E.M. (2018) *Quanto costa (alle donne) la maternità*.
- McKinsey (2020) Covid-19 and gender equality: Countering the regressive effects <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects#>
- Moulds, L. (2020), Gig workers among the hardest hit by coronavirus pandemic, <https://www.weforum.org/agenda/2020/04/gig-workers-hardest-hit-coronavirus-pandemic/>.
- OCSE (2018), *Bridging the digital gender divide, include, upskill, innovate*, <http://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>.
- Osservatorio Smar tworing (2020) Smart Working: il futuro del lavoro oltre l'emergenza
- Polis Lombardia (2020) L'imprenditoria femminile in Lombardia. Nota di ricerca. https://www.polis.lombardia.it/wps/wcm/connect/48f707bf-3d81-4b94-91ad-e9f728f01dd3/studioPL_imprenditoria+femminile+in+Lombardia+%28nel+2019%29_202010_ok.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-48f707bf-3d81-4b94-91ad-e9f728f01dd3-nmeDLE8
- Polis Lombardia (2020b) *Nidi Gratis in Lombardia: attuazione e risultati. Ricerca promossa dal Comitato Paritetico di Controllo e Valutazione del Consiglio regionale della Lombardia, Missione valutativa "Nidi Gratis in Lombardia: attuazione e risultati" (Cod. PoliS-Lombardia 1907021SOC)* https://www.consiglio.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/deb974d8-526b-4185-9aeb-c2f8881e90f1/MV_20_2019_NidiGratis_8apr2020_def.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-deb974d8-526b-4185-9aeb-c2f8881e90f1-nspR82U
- RSA (2017) Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy. <https://medium.com/rsa-reports/good-gigs-a-fairer-future-for-the-uks-gig-economy-f2485a22de09>
- Samek Lodovici, M. et al. (2021), The impact of teleworking and digital work on workers and society, European Parliament, 2021 [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU\(2021\)662904](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=IPOL_STU(2021)662904)
- Semenza R. and F. Pichault (eds., 2019), *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*. Edward Elgar
- Unioncamere (2015), *Alimentare il digitale: Il futuro del lavoro e della competitività dell'Italia*, Rapporto Unioncamere, 20 maggio
- Vitaud, L. (2016), *Gig Economy: Italy Has A Few Cards to Play*, 1.02.2016 <https://medium.com/switch-collective/gig-economy-italy-has-a-few-cards-to-play-7984582b7580#ivxpb619c>

Elenco ricerche pubblicate

- “La filiera del biometano: strumenti, meccanismi di funzionamento e opportunità” N° 01/2020
- “Platform Economy - Casi studio” N° 02/2020
- “Osservatorio Talents Venture e STEAMiamoci sul Gender Gap nelle facoltà STEM” N° 03/2020
- “Progetto: C.E.R.C.A. 2 Circular Economy come Risorsa Competitiva per le Aziende” N° 04/2020
- “Top500+ Le eccellenze di Monza e Brianza” N° 05/2020
- “Top200+ Le eccellenze di Lodi” N° 06/2020
- “Le professioni del futuro” N° 01/2021
- “L’internazionalizzazione degli atenei di Milano” N° 02/2021
- “Per la ricerca e l’innovazione” N° 03/2021
- “Il trasporto merci via aerea” N° 04/2021
- “Il lavoro agile oltre l’emergenza” N° 05/2021
- “La Legge 68/99 nell’esperienza delle imprese di Assolombarda e degli stakeholder: analisi proposte di miglioramento” N° 06/2021
- “Assistenza sanitaria integrativa e rapporto con i fondi” N° 07/2021

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it

