Numero 02 / Maggio 2025

Focus Monotematico

"Le donne nel mercato del lavoro lombardo: aggiornamento al 2024"

PoliS Lombardia

Sintesi

Nel 2024, la Lombardia conferma un andamento positivo per quanto riguarda l'occupazione femminile, con un tasso di occupazione pari al 62,3% (+0,4 p.p. rispetto al 2023) e una riduzione del tasso di disoccupazione al 4,3% (- 0,5 p.p.). Il numero di donne occupate ha raggiunto i 2 milioni, con un incremento dell'1,1% su base annua e del 3,3% rispetto al 2019, a fronte di un incremento maschile più contenuto (+0,6% annuo e +1% rispetto al 2019). Tuttavia, il ritmo di crescita dell'occupazione femminile è in rallentamento rispetto all'anno precedente (+2,7%).

La crescita occupazionale femminile, rispetto al periodo pre-pandemia (anno 2019), ha coinvolto soprattutto le fasce d'età più mature (50-64 anni, +13,5%) e, in misura minore, le giovani (25-34 anni, +6,6%), mentre permane una criticità tra le donne di età centrale (35-49 anni), con una riduzione del 7,4% tra il 2019 e il 2024. Questi dati riflettono i cambiamenti demografici in atto e l'impatto dell'invecchiamento della popolazione attiva.

A livello europeo, permangono ampi divari: sebbene il tasso lombardo superi di 9,4 punti la media italiana, resta inferiore di 3,9 punti rispetto alla media UE. Il gender gap nel tasso di occupazione è pari a 14 p.p., contro i 9,2 p.p. della media UE. Per raggiungere l'obiettivo UE al 2030 (78%), sarebbero necessarie circa 188mila donne occupate in più in Lombardia.

Il livello di istruzione incide significativamente: il tasso di occupazione tra le donne con istruzione terziaria è pari all'84,9%, contro il 38,8% tra quelle con istruzione bassa. Tuttavia, si registra un fenomeno marcato di sovra-istruzione, che colpisce il 26% delle donne occupate, 4 punti percentuali in più rispetto agli uomini, con ripercussioni su guadagni e progressioni di carriera.

A livello settoriale, oltre 1,6 milioni di donne lavorano nei servizi (+3,4% rispetto al 2019). Tra il 2019 e il 2024, l'occupazione femminile nelle costruzioni è passata da 21mila a 30mila unità. Rispetto al periodo pre-Covid, la crescita dell'occupazione femminile è stata trainata dal lavoro dipendente a tempo indeterminato (+7,8%), mentre calano le occupazioni a tempo determinato (-7,4%) e il lavoro indipendente (-10,7%).

Il lavoro part-time continua a essere una condizione prevalente tra le donne, rappresentando l'82,7% dei lavoratori a tempo parziale nel 2024. Spesso questa modalità è scelta per motivi di cura: nel 2023, il 66,9% delle donne la indicava come motivazione principale. A ciò si aggiunga che anche il part-time involontario rimane più diffuso tra le donne (10,7%) che tra gli uomini (3,1%).

Nel 2024, le assunzioni femminili sono diminuite del 3,9% rispetto al 2023, con una maggiore incidenza di contratti atipici. Le trasformazioni a tempo indeterminato calano del 3,6% su base annua, mentre le cessazioni diminuiscono del 2%. Tuttavia, sia i nuovi contratti di lavoro dipendente che le cessazioni si collocano su livelli più elevati di quelli pre-pandemici. Persistono condizioni di precarietà più marcate tra le donne, anche in termini di retribuzione, con un gap di genere nelle retribuzioni annuali del 14% circa in Lombardia (secondo i dati INPS 2022).

Le dimissioni delle madri con figli sotto i 3 anni, dovute in larga parte a difficoltà di conciliazione, rappresentano oltre il 70% dei casi certificati nel 2022. In Lombardia, nel 2024, il rapporto tra tasso di occupazione delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli è salito al 79,3%, migliorando rispetto agli anni precedenti, ma restando inferiore al pieno equilibrio.

Il numero di donne disoccupate diminuisce di 49mila unità tra il 2024 e il 2019 e di 9mila unità rispetto al 2023. Anche tra gli uomini, le persone in cerca di occupazione si riducono sia rispetto al periodo pre-pandemia (-42mila unità) che all'anno precedente (-6mila unità). Il tasso di attività si mantiene stabile rispetto ad un anno prima, attestandosi al 72,1% nel 2024 (era il 72,2% del 2023), rallentando il trend crescente registrato a partire dal 2020 (anno della pandemia). La "stabilizzazione" dei livelli di attività è avvenuta, da un lato, per il rallentamento nella crescita degli occupati (registrato nel 2024 rispetto ad un anno prima) e, dall'altro, per il calo dei disoccupati, e ha riguardato sia le donne (tasso pari al 65,1%) che gli uomini (78,9%). Anche il confronto con i livelli pre-Covid non mostra progressi: il tasso femminile è infatti leggermente inferiore a quello del 2019 (quando era pari al 72,5%) e quello maschile è inferiore di oltre un punto percentuale al dato pre-pandemico (80%). La crescita occupazionale di questi anni ha quindi fortemente ridotto il bacino dei disoccupati ma non è stata in grado di attirare nel mercato del lavoro i cosiddetti inattivi, ovvero le persone che non cercano lavoro o non sono disponibili a lavorare.

Tra i giovani, nel 2024, il tasso di NEET si conferma più alto per le donne (11,6%) rispetto agli uomini (8,7%), sebbene il gap si sia ridotto di 0,7 p.p. rispetto al 2023. Anche in questo ambito, la disparità di genere si manifesta nonostante le ragazze mostrino migliori performance scolastiche e minori tassi di abbandono (4,4% contro 10,8% dei ragazzi).

Infine, si registra una maggiore partecipazione delle donne adulte all'apprendimento permanente (10,5% nel 2024), superiore alla media nazionale ma inferiore a quella europea, confermando una maggiore propensione femminile alla formazione, anche in età adulta.

Numero 02 / Maggio 2025

Focus Monotematico

“Le donne nel mercato del lavoro lombardo: aggiornamento al 2024”

PoliS Lombardia

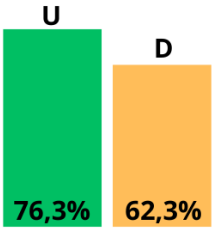
LE DONNE NEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO: un aggiornamento al 2024

Il tasso di occupazione continua a crescere, seppur in rallentamento, contribuendo a ridurre il divario di genere

TASSO DI OCCUPAZIONE

DONNE
62,3%
+ 0,4 p.p.
rispetto al 2023

GENDER GAP
+14 p.p.
+14,5 p.p.
nel 2023



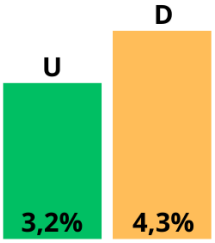
2024

Il tasso di disoccupazione femminile continua a diminuire più di quello maschile, riducendo così il divario di genere

TASSO DI DISOCCUPAZIONE

DONNE
4,3%
-0,5 p.p.
rispetto al 2023

GENDER GAP
-1,1 p.p.
-1,4 p.p.
nel 2023



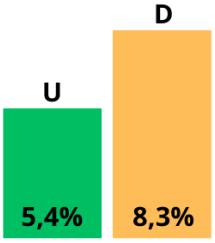
2024

Il tasso di mancata partecipazione prosegue la contrazione, più marcata per le donne che per gli uomini

TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE

DONNE
8,3%
-0,9 p.p.
rispetto al 2023

GENDER GAP
-2,9 p.p.
-3,4 p.p.
nel 2023



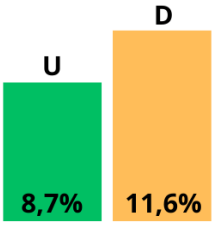
2024

Sebbene in calo, l'incidenza dei NEET rimane più elevata tra le donne rispetto agli uomini

TASSO DI NEET

DONNE
11,6%
-0,9 p.p.
rispetto al 2023

GENDER GAP
+2,9 p.p.
+3,6 p.p.
nel 2023



2024

Focus Monotematico

"Le donne nel mercato del lavoro lombardo: aggiornamento al 2024"

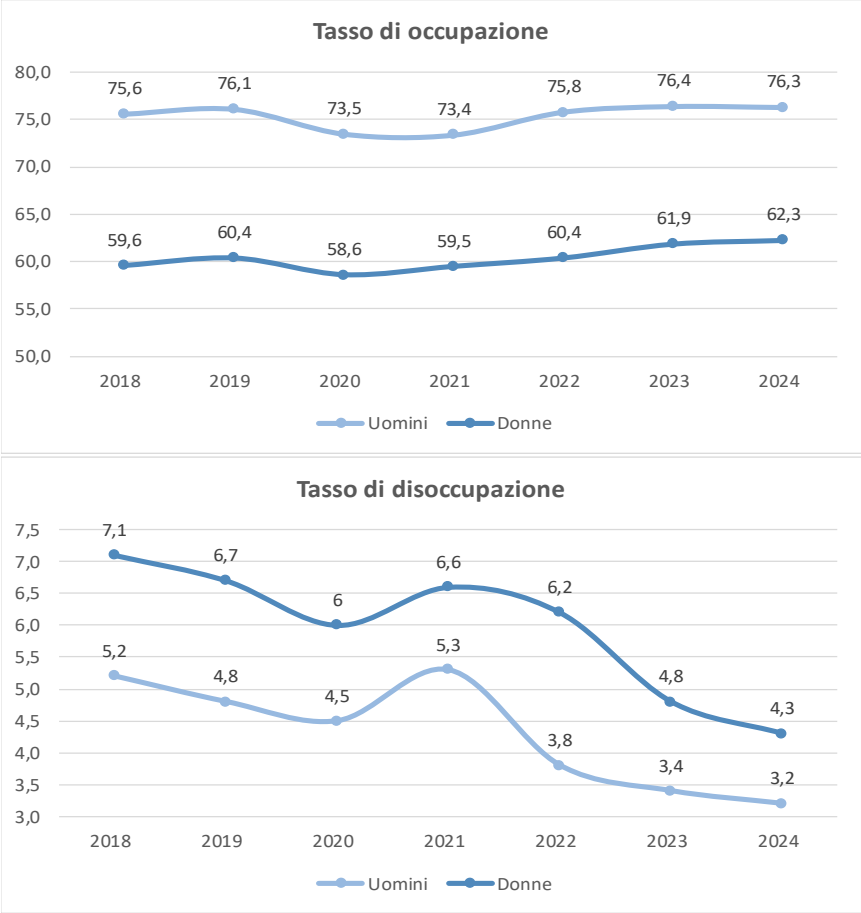
PoliS Lombardia

L'ANDAMENTO DELL' OCCUPAZIONE FEMMINILE

Nel 2024, in Lombardia, il numero di donne occupate ha raggiunto i 2 milioni, con un tasso di occupazione femminile nella fascia d'età 15-64 anni pari al 62,3%, in aumento di 0,4 punti percentuali su base annua. Contestualmente, il tasso di disoccupazione femminile si è ridotto al 4,3%, registrando una flessione di 0,5 punti percentuali rispetto al 2023 (Figura 1).

A livello regionale, il percorso di crescita occupazionale avviato nella fase di ripresa post-pandemica ha interessato principalmente la componente femminile del mercato del lavoro. Nel confronto con il 2019, l'occupazione femminile mostra, nel 2024, un incremento del 3,3%, superiore a quello osservato tra gli uomini (+1%) (Tabella 1). Anche nell'ultimo anno, la dinamica occupazionale femminile si conferma più vivace rispetto a quella maschile, con una crescita dell'1,1% contro lo 0,6% degli uomini. Tuttavia, l'aumento dell'occupazione femminile nel 2024 risulta inferiore a quello registrato nell'anno precedente (+2,7%), indicando un rallentamento nella tendenza espansiva del segmento femminile del mercato del lavoro.

Figura 1 - Tasso di occupazione (15-64 anni) e di disoccupazione (15-74 anni) per genere, Lombardia (2018-2024) (%)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Tabella 1 - Occupati per genere, Lombardia (2018-2024 e var. ass e % 2024/2019 e 2024/2023)

	Uomini	Donne	Totale
Numero (migliaia)			
2018	2.485	1.908	4.393
2019	2.514	1.937	4.451
2020	2.432	1.884	4.315
2021	2.427	1.905	4.333
2022	2.497	1.927	4.424
2023	2.522	1.979	4.501
2024	2.538	2.000	4.538
Variazione (migliaia)			
2024/2019	24	63	87
2024/2023	16	21	37
Variazione (%)			
2024/2019	1,0%	3,3%	2,0%
2024/2023	0,6%	1,1%	0,8%

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Dinamiche demografiche e occupazione femminile

Nel periodo 2019-2024, *la crescita dell’occupazione femminile in Lombardia ha interessato in misura preponderante le fasce d’età più mature*, con particolare riferimento al gruppo delle 50-64enni, che ha registrato un incremento pari a 85 mila unità (+13,5%) (Tabella 2). Tale dinamica risulta riconducibile sia al processo di invecchiamento della forza lavoro, sia all’innalzamento progressivo dell’età pensionabile, entrambi fattori strutturali che contribuiscono a ridefinire la composizione demografica dell’occupazione. In tale segmento, si osserva l’aumento più marcato del tasso di occupazione, passato dal 57,2% nel 2019 al 60,9% nel 2024 (Figura 2).

L’espansione delle opportunità occupazionali ha rappresentato un elemento determinante per il rafforzamento della partecipazione al mercato del lavoro delle coorti anagrafiche più avanzate, le quali, in particolare nel caso delle donne, continuano a confrontarsi con ostacoli significativi legati alla conciliazione tra vita lavorativa e carichi familiari. A questi aspetti si affiancano le trasformazioni strutturali già menzionate – innalzamento dell’età pensionabile e invecchiamento della popolazione attiva – che accrescono la centralità economica e il peso occupazionale di tale componente demografica.

Parallelamente, si rilevano segnali positivi anche tra le giovani donne. Nella fascia 25-34 anni, l’occupazione è cresciuta del 6,6% rispetto al 2019, mentre tra le under 25 si registra un aumento del 4,4%. Per le prime, il tasso di occupazione è salito dal 70,6% al 75,4%; per le seconde, invece, tra il 2023 e il 2024 si osserva una contrazione di 2,5 punti percentuali, con un valore attestato al 20,1%, leggermente inferiore a quello pre-pandemico (20,3%).

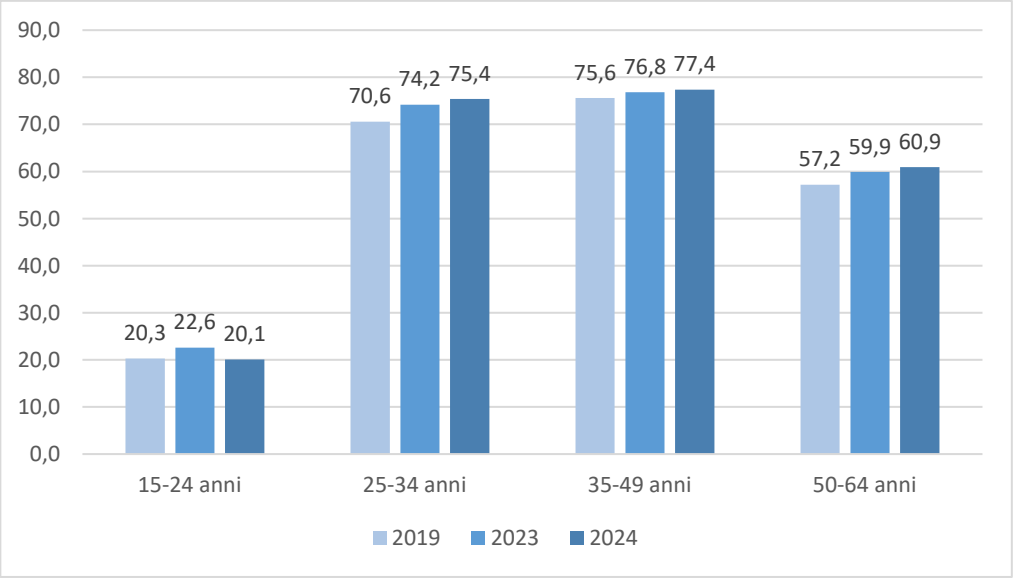
Al contrario, *si osserva una significativa contrazione dell’occupazione femminile nella fascia intermedia 35-49 anni*, che tra il 2019 e il 2024 registra una riduzione di 61 mila unità, pari a un calo del 7,4%, evidenziando una *possibile criticità nella tenuta occupazionale delle donne in età centrale, tradizionalmente più esposte a vincoli di conciliazione e transizioni lavorative complesse*.

Tabella 2 - Andamento occupazione femminile per classe d’età (migliaia), Lombardia (2018-2024 e var. ass. e % 2024/2019 e 2024/2023)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variazione 2024/2019		Variazione 2024/2023	
								v.a.	%	v.a.	%
15-24 anni	84	91	82	79	95	106	95	4	4,4%	-11	-10,4%
25-34 anni	363	365	351	348	363	378	389	24	6,6%	11	2,9%
35-49 anni	823	819	776	772	771	756	758	-61	-7,4%	2	0,3%
50-64 anni	606	628	638	668	663	696	713	85	13,5%	17	2,4%
65 anni ed oltre	32	34	37	38	35	43	45	11	32,4%	2	4,7%

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Figura 2 - Tasso di occupazione femminile per classe d’età, Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024) (%)



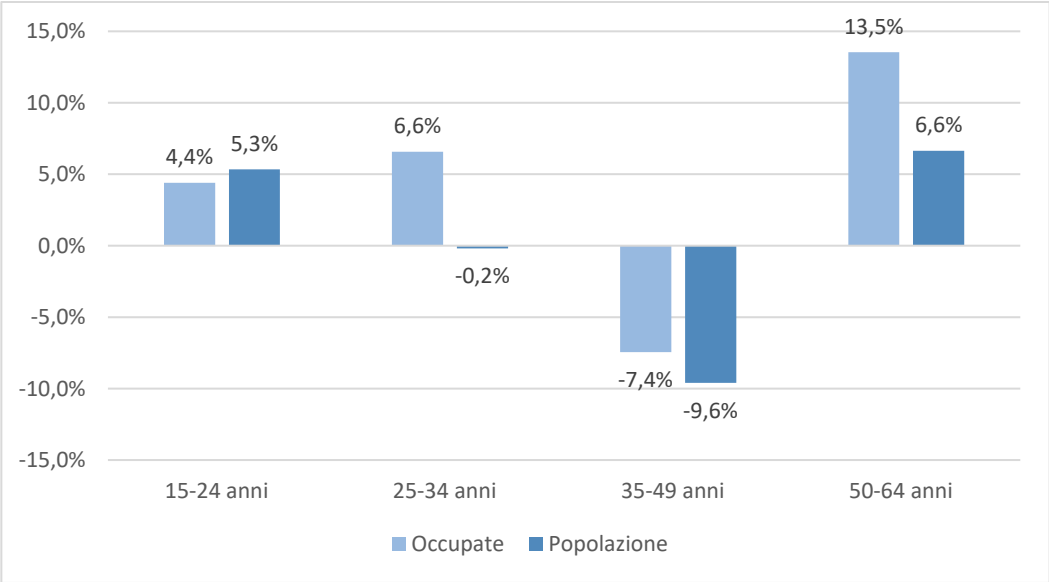
Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Nel quinquennio 2019-2024, la dinamica demografica della popolazione femminile in Lombardia evidenzia un incremento significativo nella fascia d’età 50-64 anni (+6,6%) e, in misura leggermente inferiore, tra le giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni (+5,3%) (Figura 3). Al contrario, si registra una contrazione marcata tra le donne di età compresa tra i 35 e i 49 anni, con una flessione del 9,6%.

Tale configurazione demografica solleva interrogativi rilevanti circa l’impatto che i processi di trasformazione strutturale della popolazione possono esercitare sul funzionamento del mercato del lavoro. Se da un lato si osservano segnali positivi in termini di crescita occupazionale, dall’altro la dinamica della partecipazione al lavoro non mostra un’espansione corrispondente, suggerendo la presenza di ostacoli – spesso meno visibili o indiretti – che limitano la piena valorizzazione del potenziale femminile, ovvero il pieno utilizzo delle competenze, delle capacità e della disponibilità lavorativa delle donne.

L’effetto più immediato di tali tendenze è rappresentato dalla *crescente incidenza delle lavoratrici anziane, elemento che riflette e al contempo accelera i processi di invecchiamento della forza lavoro.* Questo fenomeno presenta implicazioni rilevanti non solo in termini di sostenibilità occupazionale, ma anche per la definizione di strategie di lungo periodo in materia di produttività, formazione continua e adattamento del sistema di welfare.

Figura 3 - Variazione % delle donne occupate e della popolazione femminile, per classe d’età, (var. % 2024/2019)



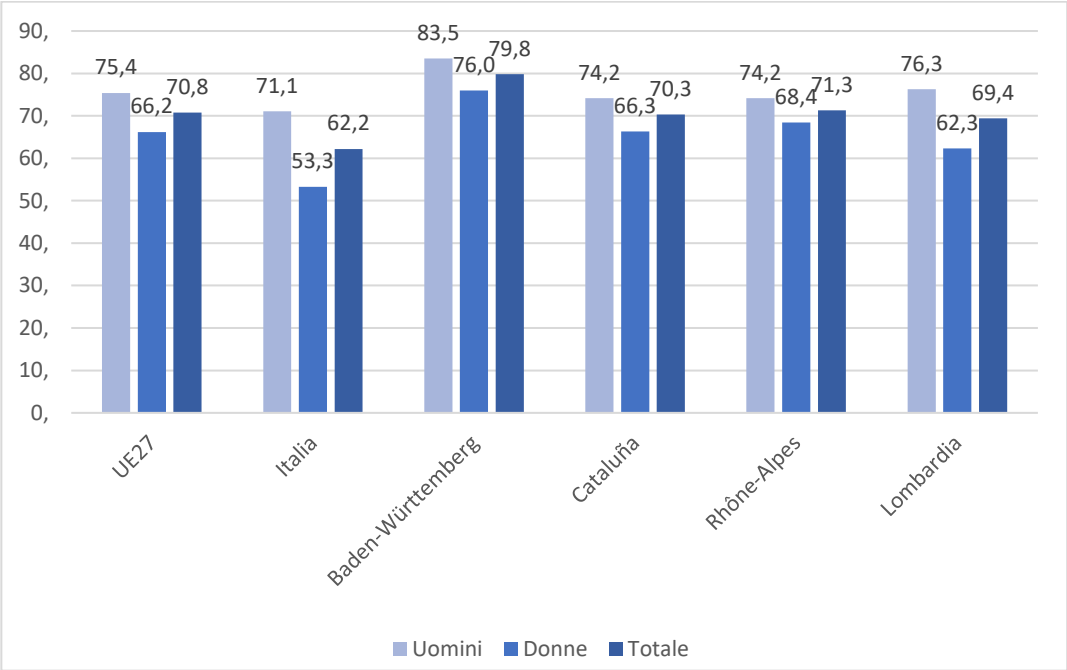
Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Il divario con l’Europa e il ruolo chiave del livello di istruzione nel ridurre il gap di genere

A tale dinamica positiva per le donne fa da contraltare il *persistente divario con l’Europa*: nel 2024 il tasso di occupazione femminile in Lombardia, pur essendo di 9,4 punti superiore alla media nazionale (ma l’Italia si conferma purtroppo il paese con il più basso tasso di occupazione femminile tra i 27 dell’Unione europea), è di 3,9 punti inferiore alla media UE (Figura 4). Il tasso di occupazione femminile lombardo nel 2024 si conferma il più basso tra i “quattro motori d’Europa”: infatti nel Baden-Wurttemberg raggiunge il 76%, mentre in Cataluna e nelle Rhone-Alpes raggiunge rispettivamente il 66,3% e il 68,4%[1].

[1] In Cataluna e Rhone-Alps addirittura la definizione di tasso di occupazione differisce in quanto in Spagna e Francia viene calcolato su tutta la popolazione di 15 anni ad oltre e non su quella 15-64 anni.

Figura 4 - Il tasso di occupazione (15-64 anni) per genere, UE27, Italia e 4 motori di Europa (Anno 2024) (%)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData (RCFL) e su dati Database Eurostat (LFS)

Nel 2024, in Lombardia, il gap di genere nel tasso di occupazione 15-64 anni è più elevato rispetto alla media UE27 (14 punti contro 9,2 punti). Considerando la popolazione tra i 20 e i 64 anni, per *raggiungere l’obiettivo per il 2030, fissato da “The European Pillar of Social Rights Action Plan”* (CE, 2021)[2] (tasso di occupazione medio al 78% per la popolazione 20-64), a parità di tasso maschile (82,3%) e di popolazione femminile nella fascia di età tra i 20 e i 64 anni, in Lombardia, *il tasso di occupazione femminile dovrebbe salire al 73,6%, il che implicherebbe circa 188mila donne occupate in più rispetto alla situazione attuale*, con un gap di genere che scenderebbe a 8,7 punti percentuali (rispetto agli attuali 15,2 p.p.). La bassa occupazione femminile rappresenta uno spreco di risorse qualificate, dato che, anche nel 2024, le donne sono in media più istruite degli uomini (le donne 25-64 con istruzione terziaria in Lombardia sono il 27,6% contro il 20,3% degli uomini).

Il livello di istruzione riveste un ruolo chiave nella partecipazione al mercato del lavoro delle donne e nella riduzione delle disuguaglianze: *all’aumentare del titolo di studio cresce il tasso di occupazione 15-64 anni e diminuisce progressivamente il gap di genere*. In Lombardia, nel 2024, il divario di genere nel tasso di occupazione scende da 23,5 pp per coloro che possiedono una bassa istruzione (fino alla licenza media inferiore) ai 5,1 pp per i più istruiti (laurea e post-laurea). Le donne più istruite presentano i tassi di partecipazione e occupazione molto più elevati e simili a quelli maschili (nel 2024, nella fascia di età tra i 15 e i 64 anni, l’84,9% delle donne con una

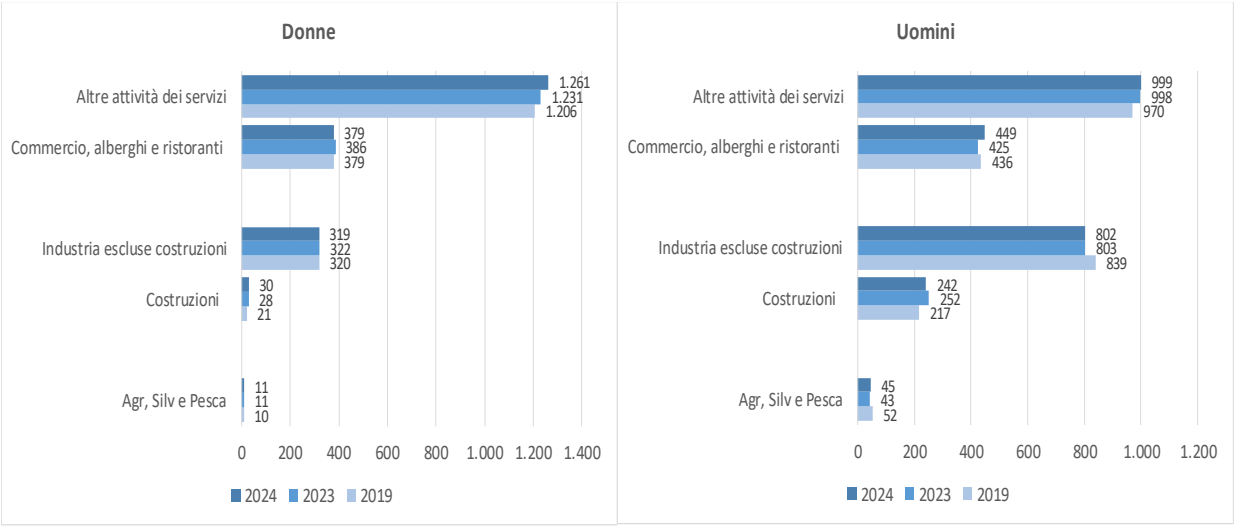
[2]Commissione Europea (2021), *The European Pillar of Social Rights action plan,* Luxembourg: Publications Office of the European Union

istruzione terziaria è occupato rispetto al 38,8% delle donne con al massimo la licenza media). *Le donne risultano tuttavia maggiormente occupate in mansioni che non richiedono le competenze possedute*. La *sovra-istruzione* implica minori guadagni, inferiori opportunità di carriera, e, più in generale, una minore soddisfazione lavorativa. Secondo i dati BES –Istat, nel 2023, in Lombardia il tasso di sovra-istruzione delle donne occupate (misurato dalla quota di occupati con un titolo di studio superiore a quello più frequentemente posseduto per svolgere la professione) è circa 4 punti percentuali più elevato di quello degli uomini occupati (26% contro il 22,1%).

Principali caratteristiche dell’evoluzione dell’occupazione femminile

Posto che, in Lombardia, *la quota maggioritaria di occupazione femminile si concentra nei servizi* (oltre 1,6 milioni su 2 milioni di occupate nel 2024), rispetto al periodo pre-pandemia, il numero delle donne occupate nel comparto è aumentato del 3,4%, guidato da un forte incremento delle lavoratrici nelle altre attività dei servizi (+ 4,6%) (Figura 5). Rispetto al 2019, il numero di lavoratici nel settore edile è da 21mila a 30mila (con un incremento in termini percentuali del 42,9%). La crescita nelle costruzioni ha determinato un aumento, tra il 2019 e il 2024, del 2,3% dell’occupazione femminile nel comparto industriale considerato nella sua interezza.

Figura 5 - Occupati per settore di attività economica e per genere (migliaia), Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

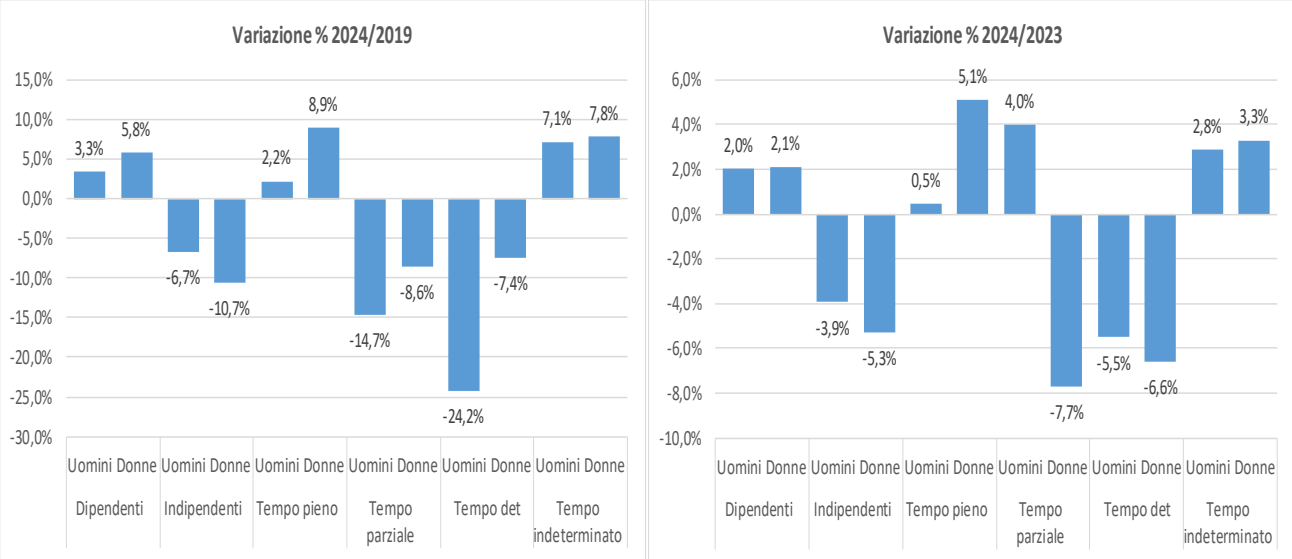
Anche per le donne, *la ripresa post-Covid si è caratterizzata*, da un lato, per un *aumento significativo del lavoro dipendente* (+5,8% tra il 2019 e il 2024) e, dall’altro, da un *calo di quello indipendente* (-10,7%) (Figura 6). Anche su base annua, si assiste da una contrazione del lavoro indipendente al femminile (-5,3%), che rimane così inferiore ai livelli pre-Covid.

La crescita del lavoro dipendente è stata determinata, nella gran parte dei casi, dalla componente a tempo indeterminato: tra il 2019 e il 2024 si contano 111mila occupate permanenti in più (+7,8%). Il numero delle lavoratrici a tempo determinato diminuisce di 16mila unità ovvero il

7,4% in meno tra il 2019 e il 2024, ma risulta in flessione continua dal 2022. Ciononostante, la quota di donne sul totale degli occupati a tempo determinato passa dal 48,5% nel 2019 al 53,6% nel 2024. Mentre la quota di donne sugli occupati a tempo indeterminato si attesta nell'intorno del 46% in tutte le annualità del periodo 2019-2024.

Sul totale degli occupati, *tra il 2019 e il 2024, i lavoratori part-time si riducono* dell'8,6% *tra le donne e* del 14,7% *tra gli uomini*. Rispetto al 2023, il tempo parziale si riduce tra le donne (-7,7%), ma aumenta tra gli uomini (+4%). *Rispetto al periodo pre-pandemia, tra i dipendenti si riducono i lavoratori a tempo parziale mentre aumentano quelli a tempo pieno*. Nel caso delle donne alle dipendenze, le lavoratici a tempo pieno aumentano del 13,1% rispetto al 2019. Tuttavia, la quota di donne tra i lavoratori dipendenti a tempo parziale continua ad essere assolutamente maggioritaria (l'82,7% nel 2024).

Figura 6 - Occupati (15+ anni) in Lombardia per condizione professionale, orario e tipologia di contratto (var. % 2024/2019 e 2024/2023)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

I dati Inps consentono un *approfondimento sui nuovi rapporti di lavoro subordinato, sulle trasformazioni e sulle cessazioni dei rapporti di lavoro subordinato esistenti*[3]. Nel corso del 2024, in Lombardia, sono stati istituiti 627.302 *nuovi contratti di lavoro dipendente* per le donne e 863.065 per gli uomini, con un aumento rispettivamente dell'8,7% e del 9,4% nel confronto col 2019 (Tabella 3). Nell'ultimo anno invece il numero di assunzioni è diminuito sia per gli uomini (-1,9%) sia soprattutto per le donne (-3,9%). La proporzione di donne dipendenti impiegate con contratti atipici (lavoro in somministrazione o intermittente) continua ad essere maggiore rispetto agli uomini e nel 2024 il divario si è ulteriormente allargato, spinto soprattutto dai contratti di lavoro intermittente, a fronte come visto di un calo su base annua di nuove assunzioni.

[3] INPS, Osservatorio sul precariato https://www.inps.it/osservatoristatistici/14

Nel 2024, nel confronto col periodo pre-Covid, si registra un *aumento del numero di stabilizzazioni contrattuali* (trasformazioni del contratto di lavoro pre-esistente in un rapporto a tempo indeterminato) *a favore delle donne* pari al 3,7%, mentre nel caso degli uomini diminuiscono (-5,2%). Concentrandosi nelle variazioni intervenute invece rispetto al 2023 si registra un calo di trasformazioni a tempo indeterminato non solo per gli uomini (-2,6%) ma anche e soprattutto per le donne (-3,6%). Questo calo al femminile, su base annua, è guidato da una riduzione delle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, stagionali ed intermittenti.

Le *cessazioni risultano complessivamente stabili rispetto all’anno precedente* nel caso degli uomini (-0,3%), mentre nel caso delle donne diminuiscono del 2%, a fronte di un calo registrato per tutte le tipologie di cessazioni e di un aumento del 2% delle sole cessazioni di contratti intermittenti. *Mentre nel confronto col periodo pre-pandemico, le cessazioni sono complessivamente aumentate sia per gli uomini che per le donne* (il 10% circa per entrambi i generi).

Tabella 3 - Nuovi rapporti, Trasformazioni e Cessazioni di rapporti di lavoro subordinato per genere in Lombardia, (Anni 2019, 2023 e 2024 e var. % 2024/2019 e 2024/2023)

	2019		2023		2024		Variazione % 2024/2019		Variazione % 2024/2023	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Nuovi rapporti										
Assunzioni a tempo indeterminato	182.920	104.608	205.854	119.753	195.433	111.888	6,8%	7,0%	-5,1%	-6,6%
Assunzioni a termine	339.453	230.333	369.274	247.219	370.972	236.104	9,3%	2,5%	0,5%	-4,5%
Assunzioni in apprendistato	36.842	28.203	36.366	28.690	33.425	25.694	-9,3%	-8,9%	-8,1%	-10,4%
Assunzioni stagionali	29.887	26.053	58.748	42.967	55.042	41.789	84,2%	60,4%	-6,3%	-2,7%
Assunzioni in somministrazione	141.072	113.914	141.866	122.799	136.764	118.622	-3,1%	4,1%	-3,6%	-3,4%
Assunzioni con contratto intermittente	58.850	73.756	67.754	91.028	71.429	93.205	21,4%	26,4%	5,4%	2,4%
Totale	*789.024*	*576.867*	*879.862*	*652.456*	*863.065*	*627.302*	*9,4%*	*8,7%*	*-1,9%*	*-3,9%*
Trasformazioni										
Trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine	96.635	64.975	91.626	68.892	87.444	65.019	-9,5%	0,1%	-4,6%	-5,6%
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti stagionali	424	332	666	494	589	472	38,9%	42,2%	-11,6%	-4,5%
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti in somministrazione	4.385	2.167	5.412	2.881	5.451	3.061	24,3%	41,3%	0,7%	6,2%
Trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti intermittenti	2.286	2.090	2.019	2.022	1.857	1.761	-18,8%	-15,7%	-8,0%	-12,9%
Apprendisti trasformati a tempo indeterminato	10.047	7.497	11.017	8.584	12.513	9.612	24,5%	28,2%	13,6%	12,0%
Totale	*113.777*	*77.061*	*110.740*	*82.873*	*107.854*	*79.925*	*-5,2%*	*3,7%*	*-2,6%*	*-3,6%*
Cessazioni										
Cessazioni a tempo indeterminato	233.064	136.245	261.754	158.290	255.349	153.204	9,6%	12,4%	-2,4%	-3,2%
Cessazioni a termine	267.965	184.359	272.440	179.670	281.641	176.382	5,1%	-4,3%	3,4%	-1,8%
Cessazioni in apprendistato	20.256	15.626	23.419	18.082	22.023	17.323	8,7%	10,9%	-6,0%	-4,2%
Cessazioni stagionali	29.307	25.541	58.339	42.563	54.444	41.219	85,8%	61,4%	-6,7%	-3,2%
Cessazioni in somministrazione	140.250	113.720	140.101	122.211	136.996	118.861	-2,3%	4,5%	-2,2%	-2,7%
Cessazioni con contratto intermittente	55.829	68.976	66.946	89.142	70.159	90.885	25,7%	31,8%	4,8%	2,0%
Totale	*746.671*	*544.467*	*822.999*	*609.958*	*820.612*	*597.874*	*9,9%*	*9,8%*	*-0,3%*	*-2,0%*

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Inps

Le condizioni di lavoro delle donne occupate rimangono peggiori di quelle maschili

Secondo l’*Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 50 dipendenti in Lombardia*[4] (PoliS-Lombardia, 2023), le donne costituiscono circa il 44% dei dipendenti totali. Tuttavia, da un lato, emerge il *persistere di alcuni fenomeni di segregazione orizzontale*, con una distribuzione squilibrata tra uomini e donne in alcuni settori di attività. Il settore industriale e delle costruzioni sono principalmente dominati dalla presenza maschile, mentre nel settore terziario si registra in generale un maggior equilibrio, sebbene in particolare, la presenza di lavoratrici raggiunge il 74,2% nei servizi sociali e personali, evidenziando una forte occupazione femminile in questi ambiti. Dall’altro, *si conferma la presenza di fenomeni di segregazione verticale con una minore presenza delle donne tra le qualifiche professionali più redditizie*: se circa la metà dei dipendenti appartiene alla categoria degli impiegati; gli operai sono circa il 38%, i quadri il 9% e i dirigenti il 3%, la quota delle donne è più alta solo tra gli impiegati (il 54% nel 2021), mentre meno di un terzo del personale dirigente appartiene al genere femminile (31,7% nel 2021).

Le analisi condotte confermano la persistenza di condizioni di segregazione orizzontale e verticale per le donne nel mercato del lavoro lombardo ed evidenziano l’elevata presenza femminile nel lavoro part time e nel lavoro a termine. Ma emerge anche una *permanenza in una condizione di precarietà* (misurata dalla quota degli occupati a termine da almeno 5 anni) più elevata per le donne rispetto agli uomini (il 14,1% contro l’11,6%), sebbene in Lombardia sia inferiore alla media italiana per entrambi i generi. Si aggiunga poi che la *retribuzione netta mensile delle donne è inferiore a quella degli uomini e la quota di lavoratori dipendenti 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) *è maggiore tra le lavoratrici rispetto ai lavoratori*. Nel 2020, in Lombardia, la quota di dipendenti con bassa paga era pari all’8,9% tra le donne, rispetto al 5,1% registrato tra gli uomini. L’INPS [5] ha recentemente stimato per ogni regione italiana, relativamente all’anno 2022, la dimensione del vantaggio salariale maschile, sia con riferimento alla retribuzione annuale che a quella giornaliera. *Per quanto concerne la retribuzione annuale sono tendenzialmente le regioni del Nord a collocarsi nel quartile più alto in termini di divario*, in particolare l’Emilia Romagna, il Friuli Venezia Giulia, la Lombardia e il Veneto, con un gap del 14%. *Anche considerando la retribuzione giornaliera l’andamento è simile.* Sono infatti le *regioni settentrionali* quelle *caratterizzate da un gender gap più cospicuo* che però ha una dimensione relativamente meno ampia: il valore massimo registrato per l’Emilia Romagna, il Friuli Venezia Giulia, la Lombardia, il Piemonte e il Veneto è pari al 12%; seguono la Basilicata, la Campania, le Marche, la Liguria e il Trentino-Alto Adige, il cui gap stimato è del 10%.

[4] PoliS-Lombardia (2023), *Indagine sull’occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 50 dipendenti in Lombardia* – Rapporto 2022, PoliS-Lombardia, Milano.
[5] INPS (2024), *Analisi dei divari di genere nel mercato del lavoro e nel sistema previdenziale attraverso i dati INPS*, INPS, ROMA

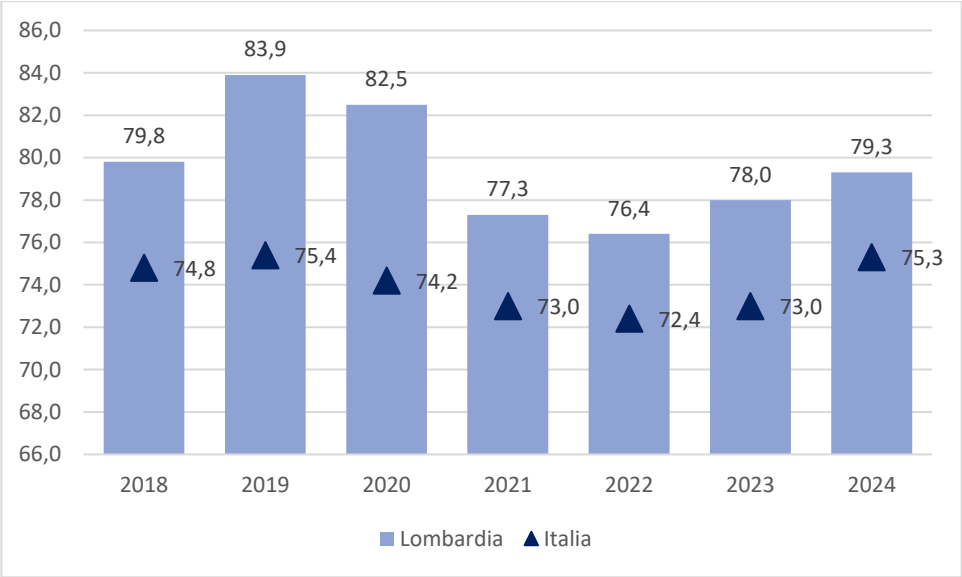
LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

La difficile sfida della conciliazione tra lavoro e famiglia

Il rapporto tra le donne e il mondo del lavoro risulta generalmente complesso; tuttavia, per le madri, la questione della conciliazione tra attività lavorative e/o professionali e responsabilità familiari rappresenta una sfida ancor più rilevante. Un fattore determinante nel livello di occupazione femminile è l’età del figlio più piccolo: la presenza di bambini in età prescolare può incidere negativamente sui tassi occupazionali delle madri, anche in una regione avanzata come la Lombardia. Tra le cause principali si evidenzia una carenza strutturale di servizi educativi per la prima infanzia rispetto al numero potenziale di utenti, ovvero i bambini di età inferiore ai tre anni. Tuttavia, i dati disponibili mostrano che *in Italia, nel 2022, la spesa dei comuni e quella totale per nidi (comprensiva della quota a carico delle famiglie) sono aumentate rispetto al 2021* (rispettivamente del 4,4 e del 6,1%). I comuni hanno speso per i servizi dei nidi d’infanzia 1.332 milioni di euro, mentre il contributo delle famiglie è stato di circa 298 milioni, pari al 18,3 % della spesa complessivamente impegnata. *Il numero di bambini iscritti (195.836) risulta superiore rispetto ai dieci anni precedenti e in aumento del 7,5 % rispetto al 2021*. A livello regionale, *la spesa più alta è stata sostenuta in Lombardia* (286 milioni di euro) dove risulta in aumento dell’8,3 % rispetto al 2021. *La Lombardia risulta essere anche la regione con il maggior numero di bambini iscritti* (circa 36 mila utenti). Nel 2023, secondo i dati BES – Istat la quota di bambini tra gli 0 e i 2 anni iscritti al nido era pari al 39,2% (superiore al dato nazionale pari al 35,2%), in crescita rispetto al 2022 (34,4%) e al 2021 (29,9%).

Tra gli indicatori BES – Istat, relativi al dominio "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita", c’è anche quello relativo al rapporto tra i tassi di occupazione (fascia 25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e quello delle donne senza figli (Figura 7). *Nel 2024, sebbene il tasso di occupazione delle madri lombarde con figli piccoli si confermi inferiore rispetto a quello delle donne senza prole, si osserva un miglioramento rispetto all’anno precedente*: il rapporto tra i due tassi è salito al 79,3%, rispetto al 78% del 2023 e al 76,4 del 2022. Emerge quindi una inversione di tendenza nell’andamento di questo indicatore, dopo il periodo di progressiva diminuzione registrato tra il 2019 e il 2022. Inoltre, nel 2024, in Lombardia, l’indicatore risulta superiore alla media nazionale (75,4%).

Figura 7 - Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli in Lombardia, 2018-2024



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati BES Istat

Non è da trascurare anche la penalizzazione sistemica che le donne subiscono nel mercato del lavoro a seguito della maternità (*motherhood penalty*), che si riflette in una serie di svantaggi, quali il rallentamento o l’interruzione della carriera, minori opportunità di avanzamento, una riduzione salariale rispetto alle colleghe senza figli e, in molti casi, una maggiore esposizione alla precarietà lavorativa (Budig e England, 2001; Correll et al., 2007)[6]. La *motherhood penalty* incide in modo significativamente diverso tra donne e uomini: mentre le madri sperimentano svantaggi occupazionali e retributivi, i padri, al contrario, possono beneficiare di un cosiddetto *fatherhood premium*, ovvero un premio salariale legato alla percezione della paternità come segno di maggiore stabilità, responsabilità e impegno (Budig et al., 2016)[7].

A questo proposito, è opportuno richiamare i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)[8] che forniscono una conferma in tal senso. Questi dati, infatti, mostrano una persistente *disparità di genere nella gestione delle responsabilità familiari e lavorative* in Lombardia. *Le donne continuano a essere maggiormente penalizzate, spesso costrette a lasciare il lavoro per assenza di supporti adeguati e condizioni lavorative flessibili*. Al contrario, *gli uomini tendono a cambiare lavoro per motivi di carriera, evidenziando un diverso impatto della genitorialità sulle scelte professionali*. Nel 2022, sono state convalidate complessivamente 15.086 dimissioni o risoluzioni

[6] Budig, M. J., e England, P. (2001), “The Wage Penalty for Motherhood”, *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. Correll, S. J., Benard, S., e Paik, I. (2007), “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?”, *American Journal of Sociology*, 112(5)

[7] Budig, M. J., Hodges, M. J., e England, P. (2016). *Statistical models of the motherhood wage penalty*. In M. K. Ryan & N. R. Branscombe (Eds.), *The SAGE Handbook of Gender and Psychology* (pp. 189–203). SAGE Publications

[8] INL (2023), *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri – Anno 2022*, INL, Roma. Questi dati, sebbene aggiornati al 2022, consentono di avere alcune evidenze di sintesi a supporto della presenza di fenomeni di *motherhood penalty* in Lombardia.

consensuali da parte di genitori con figli di età compresa tra 0 e 3 anni, ai sensi dell’art. 55 del D.Lgs. 151/2001. Di queste, oltre il 70% (10.710 casi) ha riguardato lavoratrici madri. La maggior parte delle dimissionarie (circa l'80%) rientra nella fascia d'età compresa tra i 29 e i 44 anni, mentre il 39% ha figli di età inferiore a un anno. L’analisi delle motivazioni dichiarate evidenzia che il 61% delle madri ha attribuito la decisione di interrompere il rapporto di lavoro a difficoltà di conciliazione tra attività professionale e responsabilità di cura: il 39% ha indicato criticità legate all'insufficienza o inadeguatezza dei servizi di cura, mentre il 22% ha fatto riferimento a problematiche di natura organizzativa o gestionale interne all’azienda. Al contrario, tra i lavoratori padri, la motivazione prevalente (83,2%) è risultata essere il passaggio a una diversa realtà lavorativa.

Per riuscire a rimanere nel mercato del lavoro le donne più spesso degli uomini “scelgono” di lavorare meno (e quindi a tempo parziale) per motivi di cura, mentre per gli uomini più spesso prevalgono i motivi di studio e di salute. L’indicatore BES relativo all’*asimmetria nel lavoro famigliare,* calcolato a livello nazionale e di ripartizioni, mostra che le donne tra i 25 e i 44 anni dedicano la quota maggiore del tempo totale dedicato al lavoro familiare da entrambi i partner. Questo indicatore in Italia e nel Nord-Ovest è pari rispettivamente al 61,6% e al 57,7% a conferma *che le donne affrontano il grasso delle difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia, in quanto è su di loro che ricade maggiormente il lavoro di cura*. Proprio *per riuscire a rimanere nel mercato del lavoro, le donne più spesso degli uomini “scelgono” quindi di lavorare meno, a tempo parziale, per motivi di cura, mentre per gli uomini più spesso prevalgono i motivi di studio e di salute*. Se, da un lato, nel 2024, la quota di lavoro part-time sul totale dell’occupazione in Lombardia è diminuita al 28,8%, dopo essersi mantenuta pressoché stabile dal 2020 al 2023 (31,5%), e anche l’indice di femminilizzazione del lavoro part-time[9], che era aumentato dal 3,4/3,5 nel 2019/2020 al 4,1 nel 2023, torna a calare (attestandosi al 3,7 nel 2024), dall’altro lato, i dati relativi al 2023 confermano che, tra le donne che scelgono di lavorare part-time, le responsabilità di cura e familiari rappresentano la principale motivazione (66,9% in diminuzione rispetto al 68,1% del 2022), mentre riguarda una quota molto inferiore anche se crescente di uomini: 14,1% rispetto al 10,6% nel 2022. Quindi, per riuscire a rimanere nel mercato del lavoro e conciliare il lavoro con la famiglia, le donne spesso scelgono di lavorare a tempo parziale. La quota di part-time involontario tra le donne invece si attesta al 10,7% (contro il 3,1% degli uomini), dunque in calo rispetto al 16,9% del periodo pre-pandemia e al 13,1% del 2023. Tuttavia, *il lavoro a tempo parziale continua ad essere una “condizione subita” più dalle donne che dagli uomini*.

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

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

Disoccupazione femminile e gap di genere in calo

Nel confronto tra il 2019 e il 2024 il numero dei disoccupati in Lombardia, passa da 264mila a 173mila (Tabella 4), con un picco di 270mila disoccupati nel 2021, riducendosi del 34,5%. Nello stesso periodo *il numero dei disoccupati si riduce in misura leggermente superiore tra le donne* (-35,3%) piuttosto cha tra gli uomini (- 33,6%). *I disoccupati diminuiscono anche nel confronto col 2023* (- 8%, pari a 15mila unità in meno), *anche in questo caso con un calo tra le donne mediamente superiore a quello registrato tra gli uomini* (- 9,1% contro – 6,7%). I disoccupati si attestano quindi a 90mila nel caso delle donne e a 83mila in quello degli uomini: la quota di donne sul totale di disoccupati quindi scende al 52%, in calo rispetto al 56,4% del 2022 e al 52,7% del 2023.

Il *tasso di disoccupazione femminile* nel 2024 si attesta al 4,3%, rispetto al 3,2% degli uomini (Figura 8). *Nel confronto col dato pre-pandemia* (2019), quando il tasso di disoccupazione era pari al 7,1% tra le donne e al 5,2%, dunque *il tasso cala in misura più marcata tra le donne che tra gli uomini*, *riducendo il divario di genere* da 1,9 pp a 1,1 pp. Il tasso di disoccupazione è diminuito sia tra le donne che tra gli uomini anche rispetto al 2023, quando era rispettivamente pari al 4,8% e al 3,4% con un gap di genere di 1,2 pp.

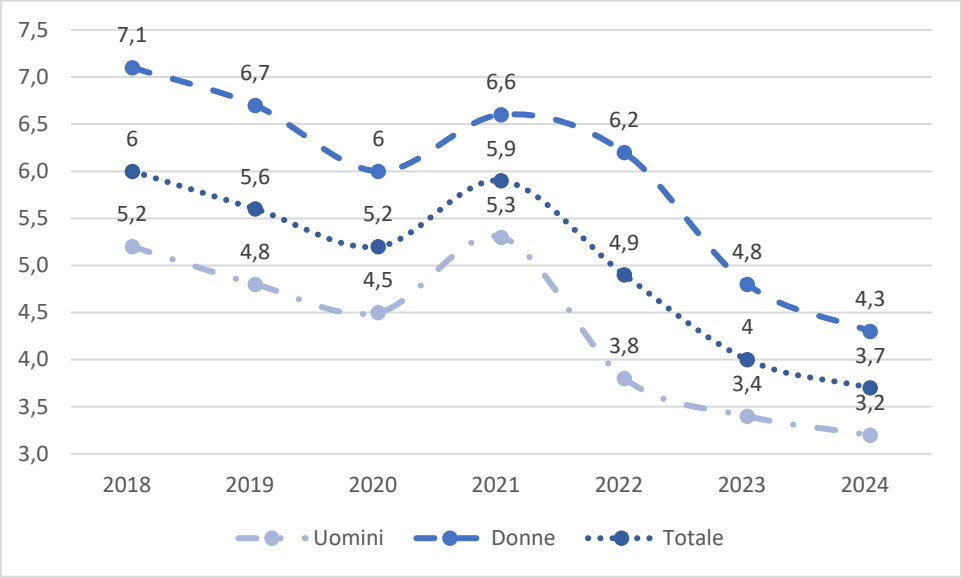
Nel 2024 *il tasso di disoccupazione femminile in Lombardia è inferiore sia a quello medio nazionale* (7,3%) *che a quello medio della UE27* (6,2%). Il *divario di genere è invece superiore a quello della UE27* (0,5 pp) *ma inferiore a quello nazionale* (1,4 pp).

Tabella 4-Numero di persone disoccupate (15+ anni) in Lombardia (migliaia), (Anni 2019, 2023 e 2024 e var. ass. 2024/2019 e 2024/2023)

	2019	2023	2024	Variazione assoluta 2024/2019	Variazione assoluta 2024/2023
Uomini	125	89	83	-42	-6
Donne	139	99	90	-49	-9
Totale	264	188	173	-91	-15

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Figura 8 -Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per genere, Lombardia (2018-2024) (%)

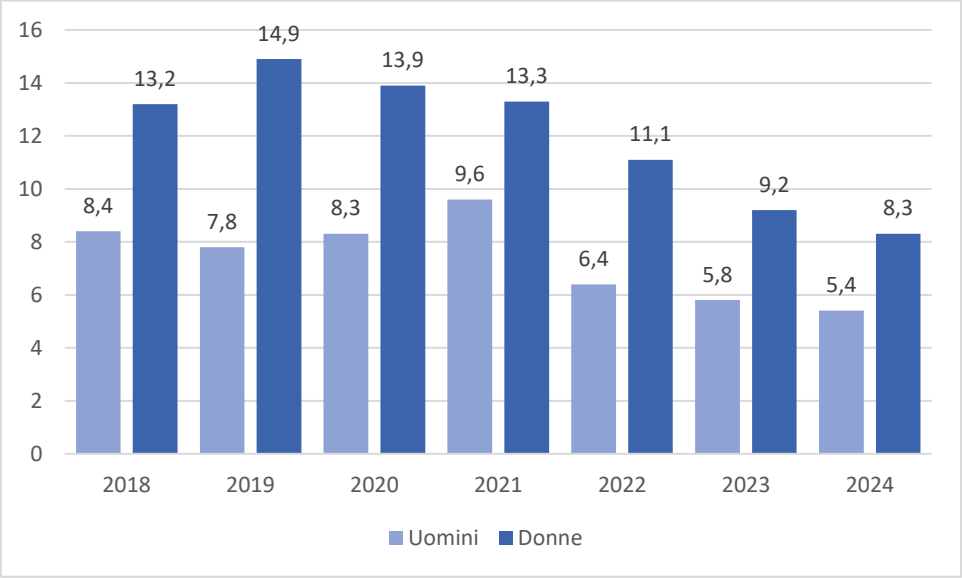


Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Diminuisce il divario di genere nella mancata partecipazione

Il *tasso di mancata partecipazione* fornisce una *misura più ampia delle difficoltà di accesso al mercato del lavoro*, comprendendo oltre ai disoccupati anche la quota di inattivi che sarebbero disponibili a lavorare pur non cercando attivamente un lavoro. Il *tasso di mancata partecipazione (15-74 anni) nel 2024 è più elevato tra le donne che tra gli uomini* (l’8,3% versus il 5,4%), con un *divario di genere* pari a 2,9 pp, *superiore quindi rispetto al gap di genere nel tasso di disoccupazione* per effetto di una quota maggiore di inattivi “disponibili” tra le donne piuttosto che tra gli uomini (Figura 9). Il tasso di mancata partecipazione delle donne è progressivamente diminuito a partire dal 2020, attestandosi già nel 2022 su un valore (11,1%) inferiore a quello del 2019 (11,9%). Sebbene su livelli più bassi, anche il tasso di mancata partecipazione degli uomini ha seguito un andamento simile. Ad esito di questo andamento simile, *nel 2024, si registra il minor differenziale di genere nel tasso di mancata partecipazione* a partire dal 2019 in virtù di una più consistente diminuzione del tasso femminile di mancata partecipazione rispetto a quello maschile, soprattutto a partire dal 2022.

Figura 9 -Tasso di mancata partecipazione (15-74 anni) per genere, Lombardia (2018-2024) (%)



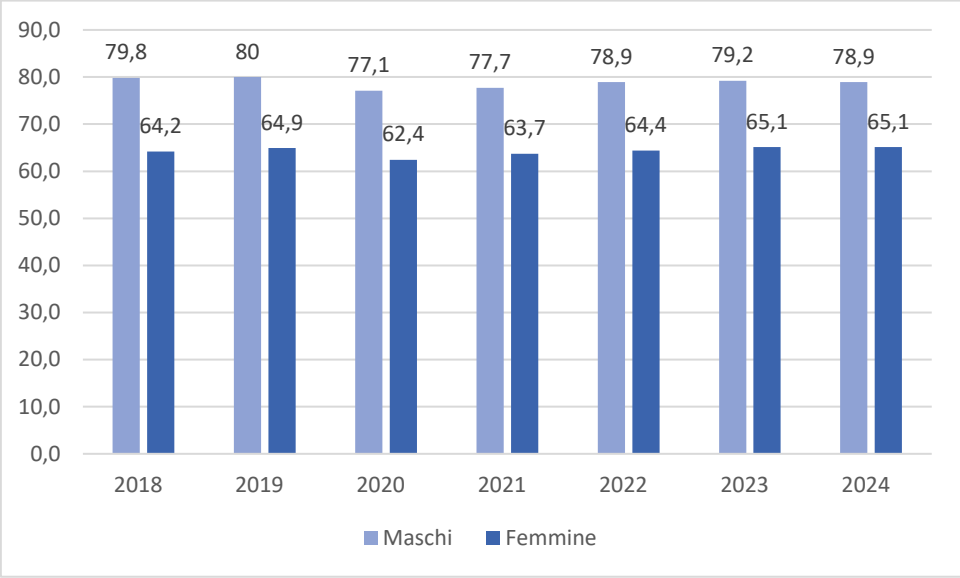
Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

La “stabilizzazione” dei livelli di attività riguarda sia le donne che gli uomini

Il *tasso di attività*, che misura la partecipazione al mercato del lavoro rapportando la somma di persone occupate e in cerca di lavoro al totale della popolazione in età lavorativa, mostra un *lieve calo*, attestandosi al 72,1% nel 2024 (rispetto al 72,2% del 2023), rallentando il trend crescente registrato a partire dal 2020 (anno della pandemia). Come sottolineato dal Focus mercato del lavoro 4° trimestre 2024 di Unioncamere Lombardia[10], *la “stabilizzazione” dei livelli di attività è avvenuta, da un lato, per il rallentamento nella crescita degli occupati* (registrato nel 2024 rispetto ad un anno prima) *e, dall’altro, per il calo dei disoccupati*, e ha riguardato sia le donne (tasso pari al 65,1%) che gli uomini (78,9%). *Anche il confronto con i livelli pre-Covid non mostra progressi*: il tasso femminile è infatti leggermente inferiore a quello del 2019 (quando era pari al 72,5%) e quello maschile è inferiore di oltre un punto percentuale al dato pre-pandemico (80%). La crescita occupazionale di questi anni ha quindi fortemente ridotto il bacino dei disoccupati ma non è stata in grado di attirare nel mercato del lavoro i cosiddetti inattivi, ovvero le persone che non cercano lavoro o non sono disponibili a lavorare.

10 https://www.unioncamerelombardia.it/fileadmin/dati__file_report_trimestrali/Mercato_del_lavoro/2024/Mercato_Lavoro_Focus4t24.pdf

Figura 10 -Tasso di attività (15-64 anni) per genere, Lombardia (2018-2024) (%)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

INATTIVITÀ E IL FENOMENO DEI GIOVANI NEET

Si interrompe il trend decrescente di inattivi in corso dall'anno della pandemia

Nel 2024*, il numero degli inattivi in Lombardia aumenta di 29mila unità rispetto al 2023* (+0,7%) (Tabella 5). Questo incremento ha interessato sia la popolazione femminile (+0,5%) che soprattutto quella maschile (+1,1%). Il *trend decrescente nel numero di inattivi in atto, in Lombardia, a partire dal 2020, si interrompe nel 2024*, mostrando ancora, anche in quest'ultima annualità, *dati superiori a quelli registrati nel 2019, ultimo anno pre-Covid, sia nel caso delle donne che in quello degli uomini.*

Tabella 5 - Numero di inattivi (15+ anni) per genere (migliaia), Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024 e var. ass. e % 2024/2019 e 2024/2023)

				Variazione assoluta		Variazione %	
	2019	2023	2024	2024/2019	2024/2023	2024/2019	2024/2023
Maschi	1.532	1.598	1.616	84	18	5,5%	1,1%
Femmine	2.335	2.336	2.347	12	11	0,5%	0,5%
Totale	3.867	3.933	3.962	95	29	2,5%	0,7%

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Aumenta anche il numero di individui che dichiarano di non cercare e di non essere disponibili a trovare un nuovo lavoro sia tra le donne che tra gli uomini (rispettivamente +16mila e +17mila rispetto al 2023) (Tabella 6). Nel 2024, il numero di uomini che non cercano e non sono disponibili a trovare un nuovo lavoro supera quello del 2019 di ben 65 mila unità, mentre nel caso delle donne il dato del 2024 supera quello pre-Covid di "soli" 12mila unità. *Tra il 2023 e il 2024,*

diminuisce invece, sia tra gli uomini che soprattutto tra le donne, il numero delle forze di lavoro potenziali[11] (-6 mila per gli uomini e -12mila le donne), attestandosi su valori inferiori a quelli pre-pandemia (del 2019), con 23mila unità in meno nel caso degli uomini e 27mila unità in meno nel caso delle donne.

Tabella 6 - Numero di inattivi (15 – 74 anni) per condizione professionale e per genere (migliaia), Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024 e var. ass. e % 2024/2019 e 2024/2023

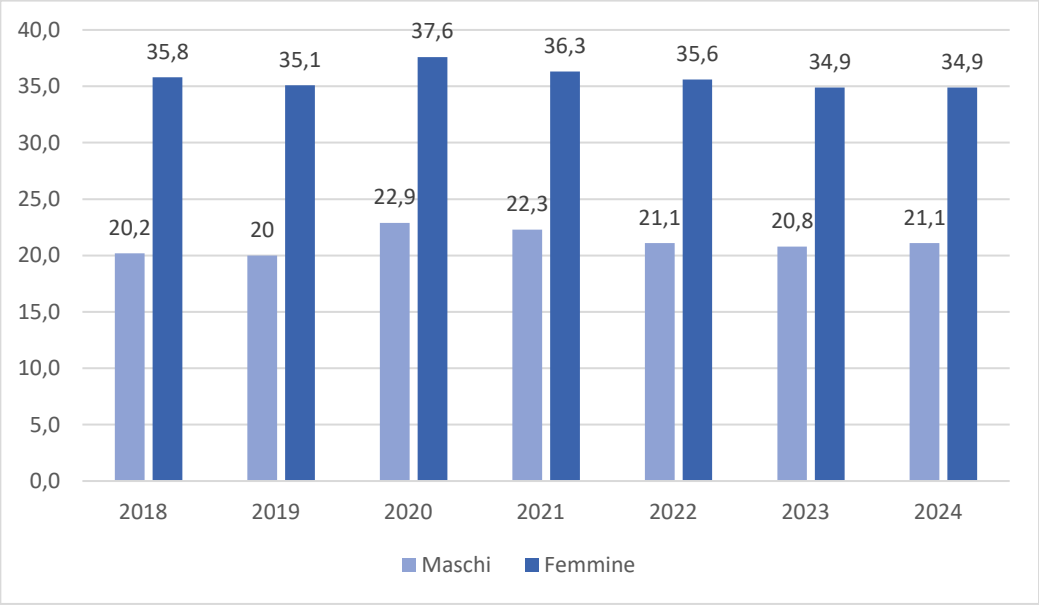
		2019	2023	2024	Variazione 2024/2019		Variazione 2024/2023	
					v.a.	%	v.a.	%
Inattivi (15-74 anni)	Uomini	1.091	1.121	1.132	41	3,8%	11	1,0%
	Donne	1.654	1.634	1.637	-17	-1,0%	3	0,2%
	Totale	2.744	2.755	2.770	26	0,9%	15	0,5%
Forze lavoro potenziali	Uomini	89	72	66	-23	-25,8%	-6	-8,3%
	Donne	127	112	100	-27	-21,3%	-12	-10,7%
	Totale	217	184	166	-51	-23,5%	-18	-9,8%
Persone che non cercano ma disponibili a lavorare	Uomini	86	67	61	-25	-29,1%	-6	-9,0%
	Donne	121	102	90	-31	-25,6%	-12	-11,8%
	Totale	207	169	151	-56	-27,1%	-18	-10,7%
Persone che cercano lavoro ma non immediatamente disponibili 15-74 anni (in migliaia)	Uomini	3	6	5	2	66,7%	-1	-16,7%
	Donne	6	10	9	3	50,0%	-1	-10,0%
	Totale	9	15	15	6	66,7%	0	0,0%
Non cercano e non disponibili	Uomini	1.001	1.049	1.066	65	6,5%	17	1,6%
	Donne	1.526	1.522	1.538	12	0,8%	16	1,1%
	Totale	2.528	2.571	2.604	76	3,0%	33	1,3%

Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

L'aumento nel numero di inattivi si rfilette in un aumento marginale del tasso di inattività in età lavorativa (15-64) dal 27,8% nel 2023 al 27,9% nel 2024, un dato leggermete superiore anche a quello del 2019 (27,5%), *interrompendo così il trend decrescente in corso dal 2020* (Figura 11). Questo trend si interrompe s*ia per gli uomini che per le donne*. Il tasso di inattività femminile in Lombardia rimane infatti stabile al 34,9% tra il 2023 e il 2024, un valore moderatamente inferiore a quello del 2019, mentre quello degli uomini aumenta di 3 decimi di punto percentuale nel 2024, attestandosi al 21,1%, un dato superiore al 20% pre-Covid. Il gap di genere nel tasso di inattività è pari a 13,8 pp nel 2024, inferiore a quello del 2023 (14,1 pp) ma anche a quello del 2019 (15,1 pp).

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

Figura 11 - Tasso di inattività (15-64 anni) per genere, Lombardia (2018-2024) (%)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

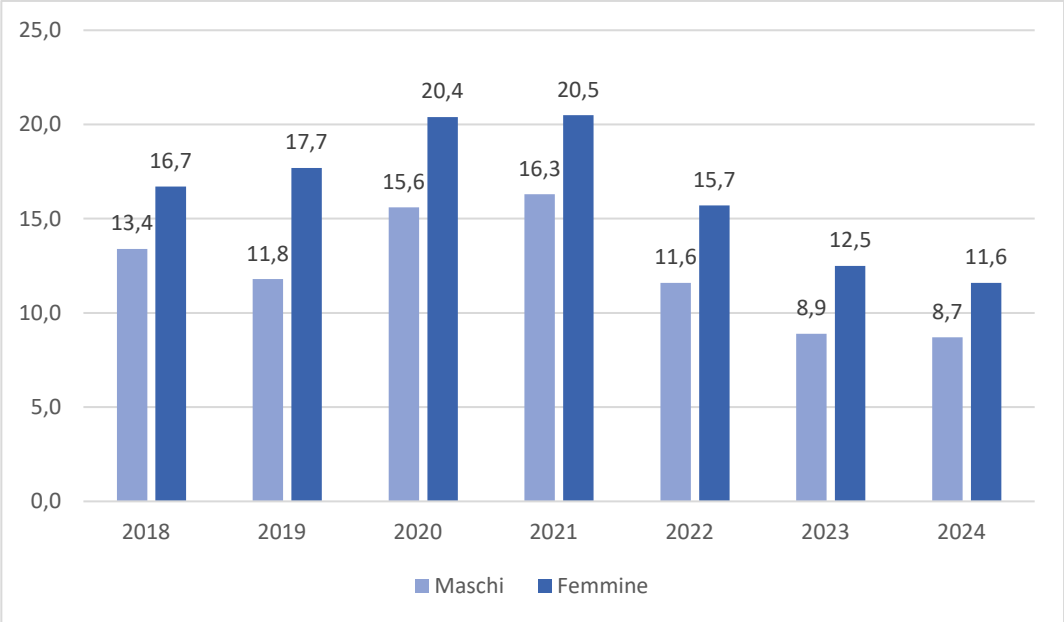
I tassi d NEET dei ragazzi e delle ragazze continuano a calare e diminuisce il gap di genere

Dall’analisi dei dati per il 2024, trova ancora una volta conferma che, sebbene le *ragazze* abbandonino precocemente gli studi in misura minore rispetto ai ragazzi (cfr. sezione successiva) risultano *maggiormente coinvolte nel fenomeno dei NEET* (*Not in Education, Employment and Training*), ovvero non occupati che non sono impegnati né in istruzione né in formazione.

Dopo essere aumentato sia per i ragazzi che per le ragazze nel biennio 2020/2021, *la quota di giovani NEET* (o tasso di NEET[12]) è diminuita negli anni successivi e *ha continuato a calare anche nel 2024*, anno nel quale in Lombardia il tasso di NEET, tra i 15 e i 29 anni, si attesta all’8,7% per la componente maschile e all’11,6% per la componente femminile, con un divario di genere pari a 2,9 pp, in calo rispetto a quello del 2023 (3,6 pp), in virtù di un calo del tasso di NEET su base annua più accentuato per le ragazze (-0,9 pp) che per i ragazzi (-0,2 pp). *Il tasso di NEET è tornato su livelli inferiori a quelli pre-Covid già nel 2022, sia per i ragazzi che per le ragazze.*

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

Figura 12 - Tasso di NEET (15-29 anni) per genere, Lombardia (2018-2024) (%)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati IstatData, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Nel 2024, il tasso di NEET in Lombardia è inferiore a quello medio nazionale sia per i ragazzi che le ragazze, dato che in Italia si attesta al 13,8% per i ragazzi e al 16,6%, con un gap di genere che, essendo pari a 2,8 pp, è sostanzialmente in linea con quello lombardo. I dati relativi alla quota di NEET tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 è inferiore al dato medio della UE27 sia per i ragazzi che per le ragazze. Nelle UE27, il tasso di NEET in quella fascia di età è infatti pari al 10% per la componente maschile e al 12,2% per quella femminile, con un divario di genere che, risultando pari a 2,2 p.p., è però inferiore a quello lombardo.

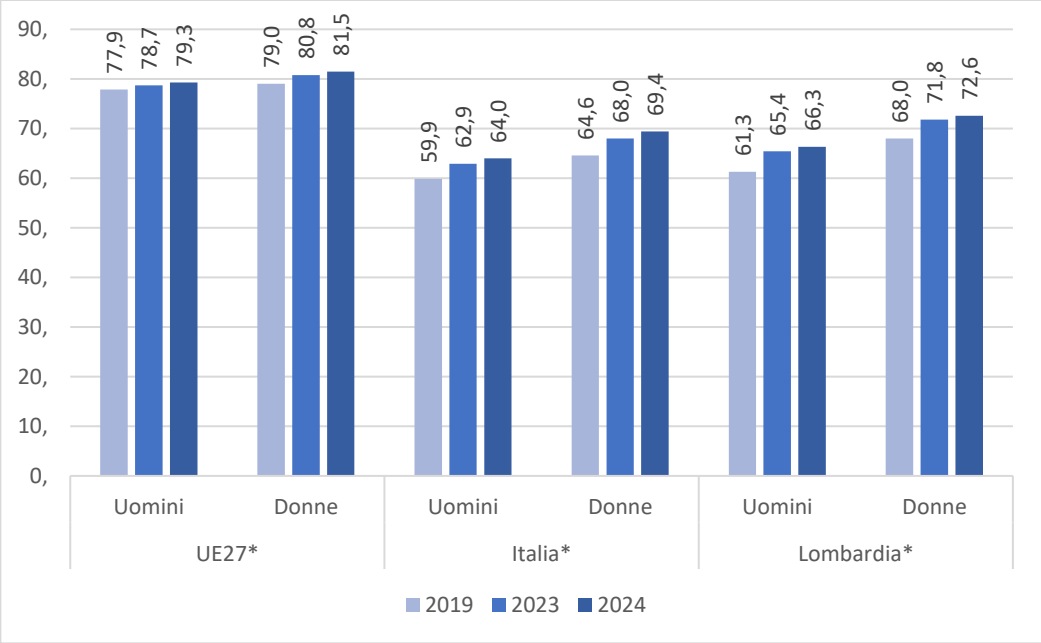
LIVELLO DI ISTRUZIONE, ABBANDONO SCOLASTICO E APPRENDIMENTO PERMANENTE

Le donne lombarde sono più istruite degli uomini e della media nazionale

L’analisi relativa al 2024 sul livello di istruzione della popolazione residente in Lombardia conferma le tendenze osservate nell’ultimo decennio, evidenziando un *progressivo innalzamento del titolo di studio tra i cittadini di età compresa tra i 25 e i 64 anni*. In particolare, nel periodo 2019–2024, la quota di popolazione adulta in possesso almeno di un diploma di istruzione secondaria superiore è cresciuta dal 64,6% al 69,4%, con un incremento di 0,8 punti percentuali nell’ultimo anno. Nel 2024, la Lombardia si distingue per una quota di adulti almeno diplomati superiore alla media nazionale (66,7%), pur rimanendo al di sotto della media registrata nell’Unione Europea a 27 Paesi (80,4%).

Analizzando i dati per genere, emerge che *le donne lombarde tra i 25 e i 64 anni in possesso almeno del diploma di istruzione secondaria superiore rappresentano il 72,6% del totale, superando la media nazionale (69,4%)* (Figura 13). Per gli uomini, la quota è pari al 66,3% in Lombardia e al 64% su scala nazionale. Ne consegue che il *contesto regionale si caratterizza non solo per livelli di istruzione mediamente più elevati rispetto al resto del Paese, ma anche per un livello di istruzione femminile mediamente superiore a quello maschile*.

Figura 13 - Popolazione per livello di istruzione (possesso di almeno il diploma di scuola secondaria superiore) e per genere, UE27, Italia e Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024) (%)



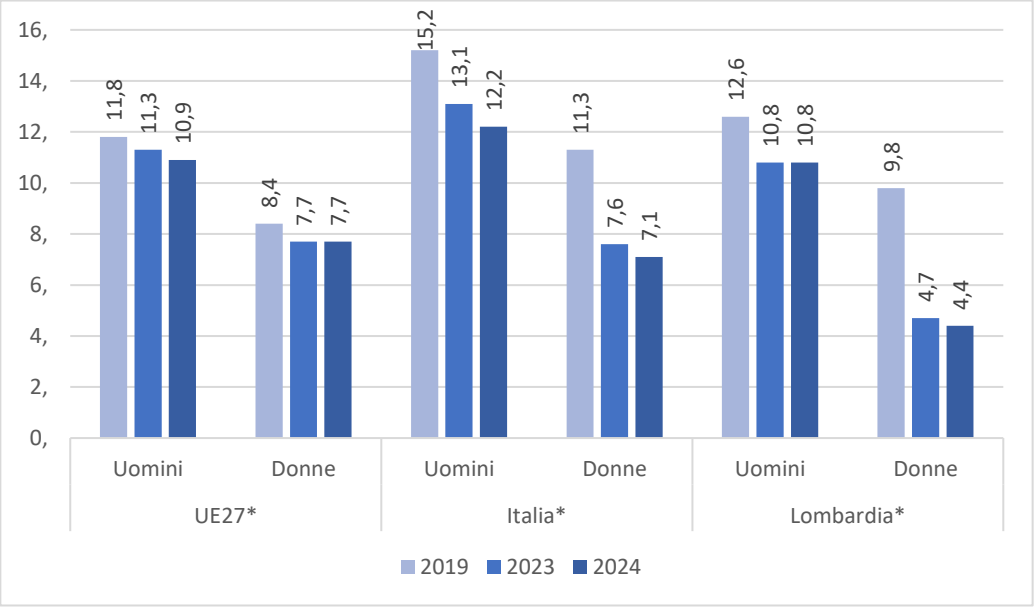
Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Database Eurostat (LFS)

*Nota: *nei dati, di fonte Eurostat, si segnala un'interruzione nella serie storica nel 2021*

<u>Il calo dell'abbandono scolastico è trainato dalle ragazze</u>

Nel 2024, in Lombardia, il *tasso di abbandono scolastico in calo dal 2021 ha continuato a diminuire* (*sebbene solo marginalmente* rispetto al 2023), *attestandosi al 7,7%, un dato inferiore a quello medio nazionale (9,8%), ma anche a quello medio della UE27 (9,3%)*. Tra il 2023 e il 2024 il tasso di abbandono è ulteriormente diminuito solo per la componente femminile (-0,3 pp), scendendo al 4,4%, mentre nel caso della componente maschile è rimasto sostanzialmente stabile al 10,8% (Figura 14). Trova conferma anche nel 2024 un *divario di genere a favore delle ragazze* pari a 6,4 pp., in leggero aumento rispetto al 2023 (quando era pari a 6,1 p.p.) e più alto del gap di genere nel tasso di abbandono, sempre a favore delle ragazze, registrato nel 2021 (+3,3 p.p.). Si evince quindi che, negli ultimi anni, il tasso di abbandono si è ridotto in misura mediamente superiore per le ragazze piuttosto che per i ragazzi, ampliando il differenziale a favore delle prime.

Figura 14– Giovani (18 -24) che abbandonano prematuramente gli studi, UE27, Italia e Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024) (%)



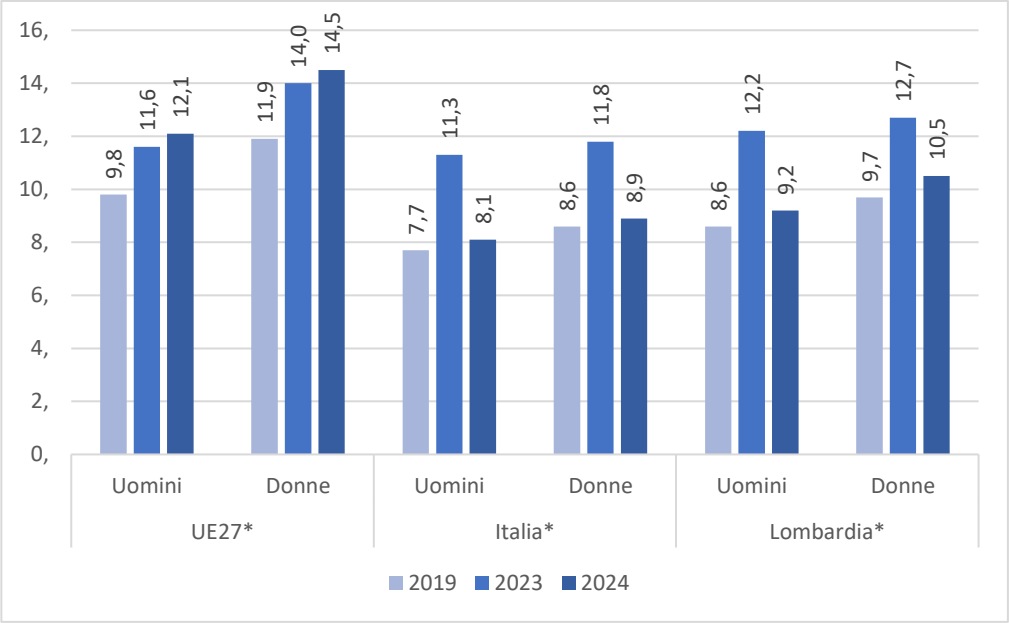
Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Database Eurostat (LFS)

*Nota: *nei dati, di fonte Eurostat, si segnala un’interruzione nella serie storica nel 2021*

<u>Cala l’apprendimento permanente, ma la partecipazione è più alta tra le donne ed è superiore alla media nazionale</u>

Il *tasso di partecipazione ad attività di istruzione e formazione della popolazione 25-64 anni* (apprendimento permanente degli adulti) *diminuisce* dal 12,2% per gli uomini e 12,7% per le donne nel 2023 a rispettivamente il 9,2% per i primi e al 10,5% per le seconde nel 2024, dopo l’aumento registrato nel 2023, rispetto al 2022, per entrambi i generi (Figura 15). Il *divario di genere*, nullo nel 2022, *è salito* a 0,5 p.p. nel 2023 e a 1,3 pp nel 2024, *a favore delle donne* in entrambe le annualità. *La quota di donne adulte in apprendimento permanente nel 2024 rimane superiore alla media nazionale (8,9%) ma inferiore a quella europea (14,5%)*. Anche il dato per gli uomini adulti lombardi è superiore a quello medio nazionale (8,1%) ma più basso di quello dell’Europa a 27 Paesi (il 12,1%).

Figura 15–Apprendimento permanente (25-64 anni), UE27, Italia e Lombardia (Anni 2019, 2023 e 2024) (%)



Fonte: elaborazioni PoliS-Lombardia su dati Database Eurostat (LFS)

*Nota: *nei dati, di fonte Eurostat, si segnala un’interruzione nella serie storica nel 2021*