



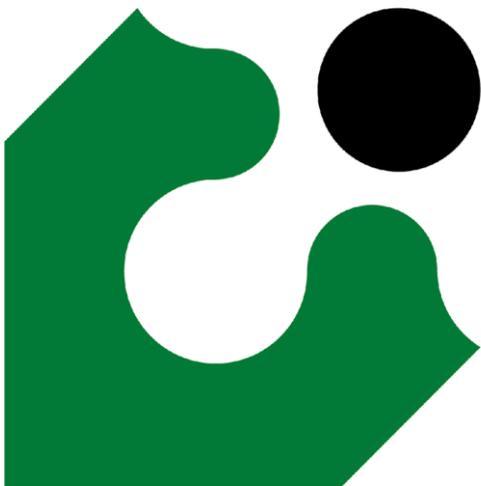
INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE IMPRESE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI BIENNI 2018/19 E 2020/21

OCCUPAZIONE FEMMINILE IN LOMBARDIA

I RAPPORTI BIENNALI DELLE IMPRESE PRIMA E DOPO IL
COVID: CRITICITÀ E PROPOSTE

14 SETTEMBRE 2023 - PALAZZO PIRELLI

Dario Ercolani – Istat, Collaboratore PoliS-Lombardia



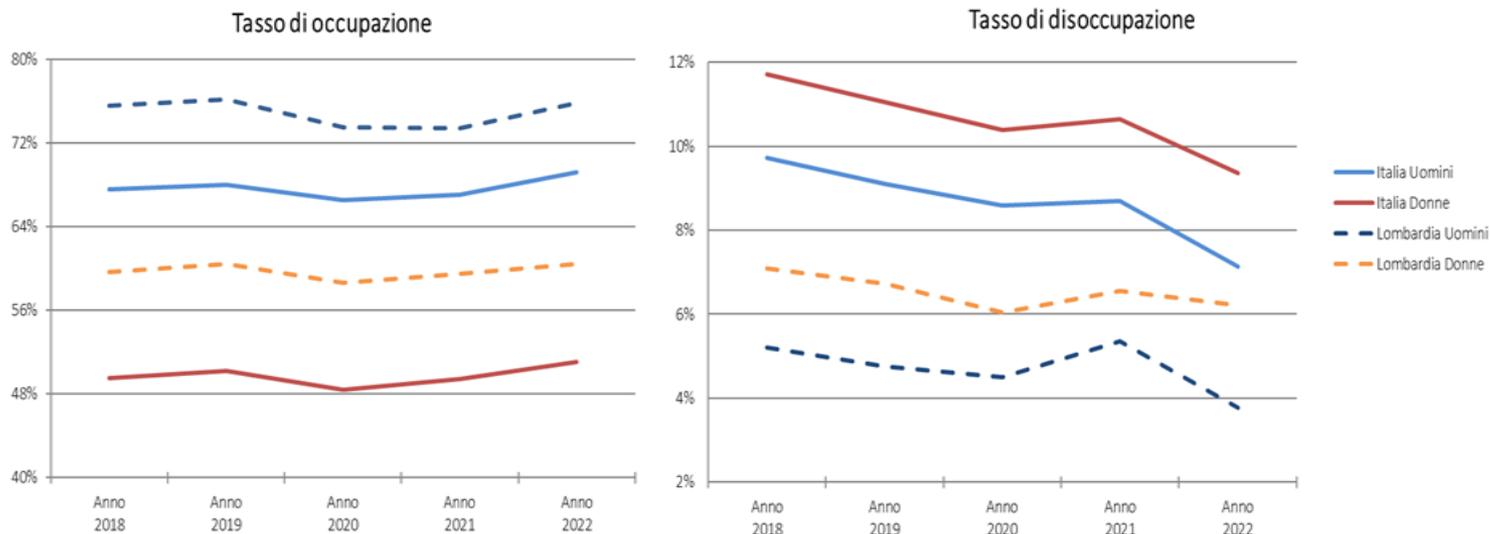
INDAGINE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE E MASCHILE NELLE IMPRESE IN LOMBARDIA (D.Lgs. 198/2006, modificato dalla L. 162/2021)

- Biennio 2018/19: imprese con oltre 100 dipendenti
- Biennio 2020/21: imprese con oltre 50 dipendenti
- La popolazione è quindi costituita da un campione di imprese (con sede legale in Lombardia)
- **Copertura** rispondenti nel biennio 2020/21: circa il **93%** (il 95% in industria, e poco più del 91% tra le imprese del terziario). Era il 90% nel biennio 2016/17
- **Dati per impresa** (non per individuo)
- **Informazioni raccolte:** imprese, settori, dimensione aziendale, occupazione, flussi in entrata e uscita, tipologie contrattuali, trasformazioni, qualifiche, promozione, formazione, salari
- **Nuovi contenuti** rilevati nel biennio 2020/21: lavoro agile, contratti di somministrazione, ore lavorate, specifici strumenti di selezione e gestione del personale



Mercato del lavoro

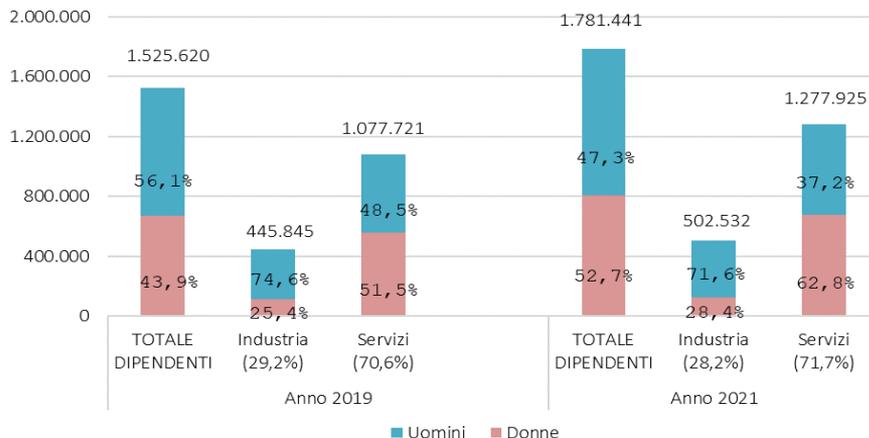
- **Incremento della disoccupazione tra il 2020 e il 2021 a causa della crisi pandemica** (in Lombardia 6,6% per le donne e 5,3% per gli uomini)
- **Successiva ripresa del mercato del lavoro nel 2022**, con un miglioramento più marcato in Italia, mentre a **livello regionale la ripresa è più lenta**, in particolar modo **per le donne** (disoccupazione che scende con meno intensità rispetto a quella degli uomini)



Fonte: Elaborazione PoliS-Lombardia su dati Istat – Rilevazione sulle Forze di lavoro

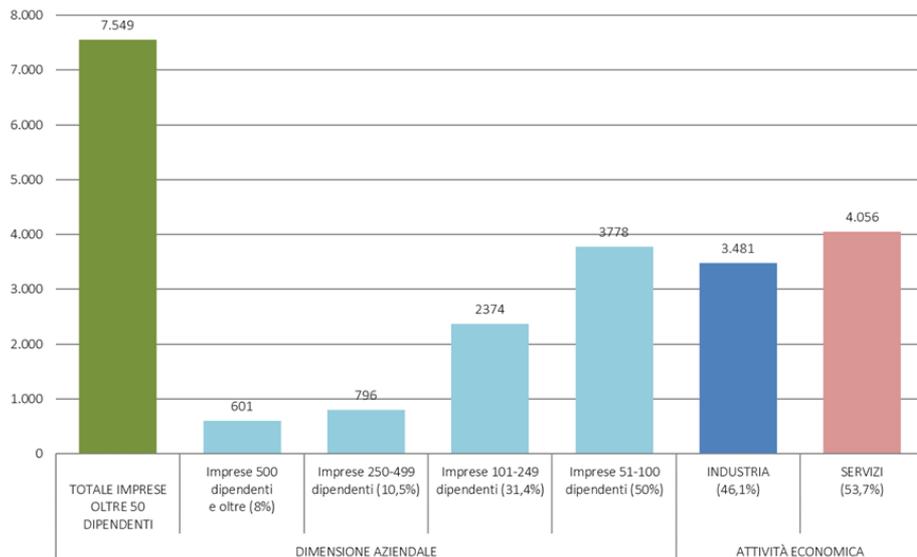
Confronto bienni 2018-2019 e 2020-2021 – Imprese con più di 100 dipendenti

- Biennio 2018/2019: **3.008 imprese con più di 100 dipendenti**
- Biennio 2020/2021: **3.771 imprese con più di 100 dipendenti**, con un **incremento di circa un quarto delle imprese** tenuto conto che il precedente periodo di intervista (coincidente con l'anno 2020) si è svolto durante l'emergenza pandemica (servizi che crescono del 31,4%, e industria del 18,6%)
- **Crescita del numero di dipendenti** da poco più di 1,5 milioni del 2019 a quasi 1,8 milioni del 2021 (crescita **del 16,8%**, rispettivamente 18,6% nel settore dei servizi e 12,7% nell'industria), con le lavoratrici che nel terziario aumentano con più intensità (21,8% contro 15,1% dei lavoratori)
- **Nel settore terziario si concentra la maggior parte dell'occupazione dipendente**: quasi il 72% del totale per l'anno 2021, e una **quota femminile che raggiunge quasi il 63%**. La quota femminile del settore industriale rappresenta poco più di un quarto del totale



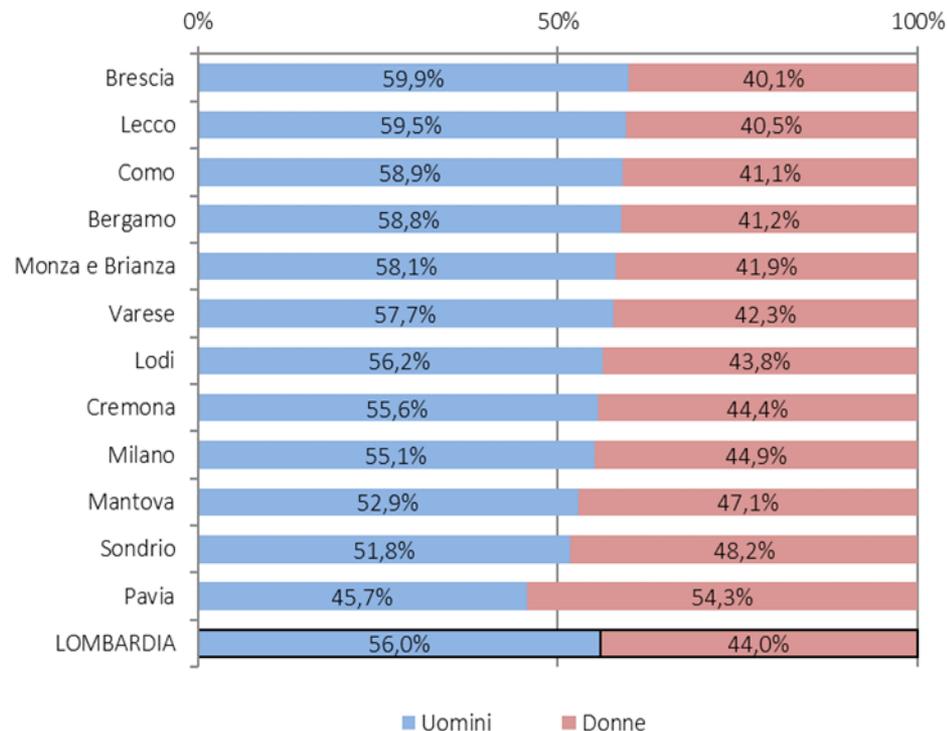
Biennio 2020-2021 – Le imprese con più di 50 dipendenti

- Le aziende rispondenti all'indagine nel 2021 sono **7.549**
- Le imprese con **dimensione aziendale 51-100 dipendenti rappresentano la quota maggiore delle rispondenti all'indagine** (circa la metà), seguite da quelle di classe 101-249 (31,4%)
- Le sedi legali d'impresa in Lombardia si distribuiscono sul territorio con un ordine che si avvicina a quello di consistenza dei residenti: nella provincia di Milano si concentrano la maggior parte delle imprese (49,4%); seguono a distanza le province di Brescia (11,9%) e Bergamo (11,1%); in coda Lodi e Sondrio (entrambe circa l'1,1%)
- Il **53,7% delle aziende svolge attività nel settore terziario** (in particolare nel comparto dei servizi orientati al mercato, il 79,5%) e il 46,1% delle unità opera nel settore industriale, con particolare presenza nel manifatturiero (87,4%); solamente 12 aziende sono agricole



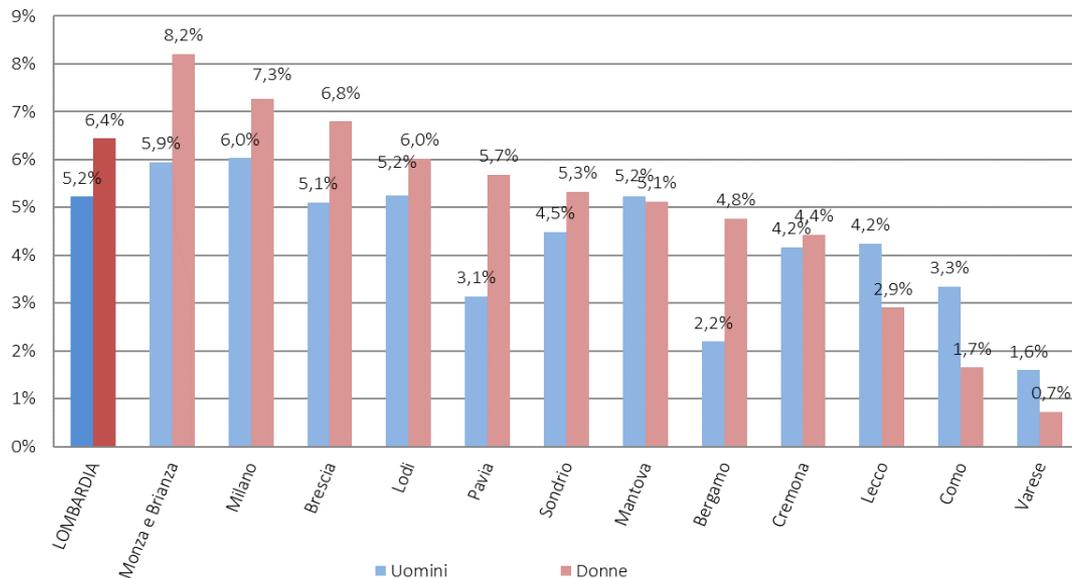
Biennio 2020-2021 – I dipendenti

- Le aziende rispondenti nel 2021 all'indagine costituiscono meno del **3% delle imprese residenti** e con dipendenti sul territorio lombardo, ma **in termini di risorse umane dipendenti rappresentano oltre la metà del complesso degli addetti nelle imprese lombarde con dipendenti**
- La distribuzione dei lavoratori dipendenti in Lombardia (**poco più di 2 milioni**) rispecchia quella del numero di imprese dislocate sul territorio, salvo poche eccezioni (sebbene sia una provincia coda per numero di occupati, Sondrio risulta essere l'area, dopo Milano, con maggiore densità occupazionale)
- **Le donne occupate nelle imprese lombarde nel 2021 sono poco più di 900 mila, ossia il 44% dei dipendenti totali.** Tale quota di presenza è rispecchiata su tutto il territorio regionale, ad eccezione della provincia di **Pavia, dove la presenza femminile è del 54,3%**



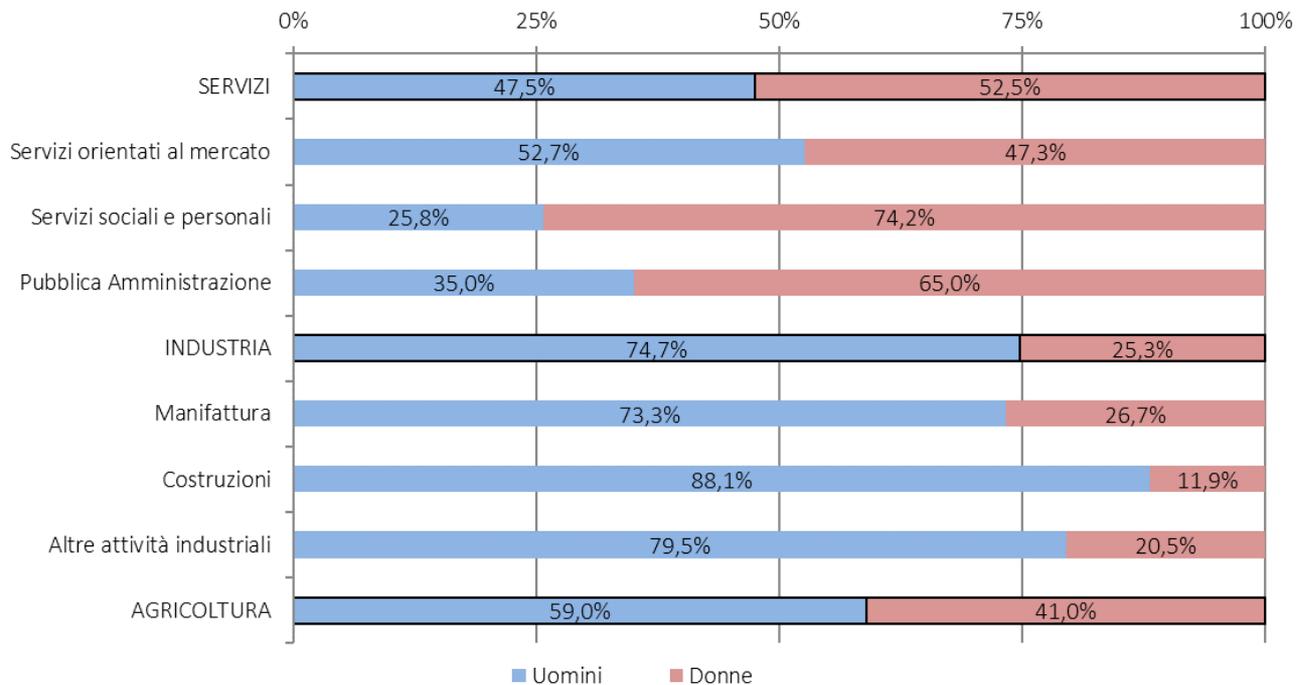
Biennio 2020-2021 – L'andamento del personale dipendente

- **Aumento** del personale dipendente nel corso del 2021 **del 5,8%**, in modo **più marcato per la componente femminile**: 6,4% per le lavoratrici e 5,2% per i lavoratori
- Crescita differenziata su tutto il territorio regionale: si registra infatti un **aumento della quota femminile maggiore nelle province di Monza e Brianza, e Milano**, rispettivamente dell'8,2% e del 7,3%. Il divario maggiore a favore del genere femminile si registra a Bergamo e Pavia (per entrambe +2,6 punti percentuali)



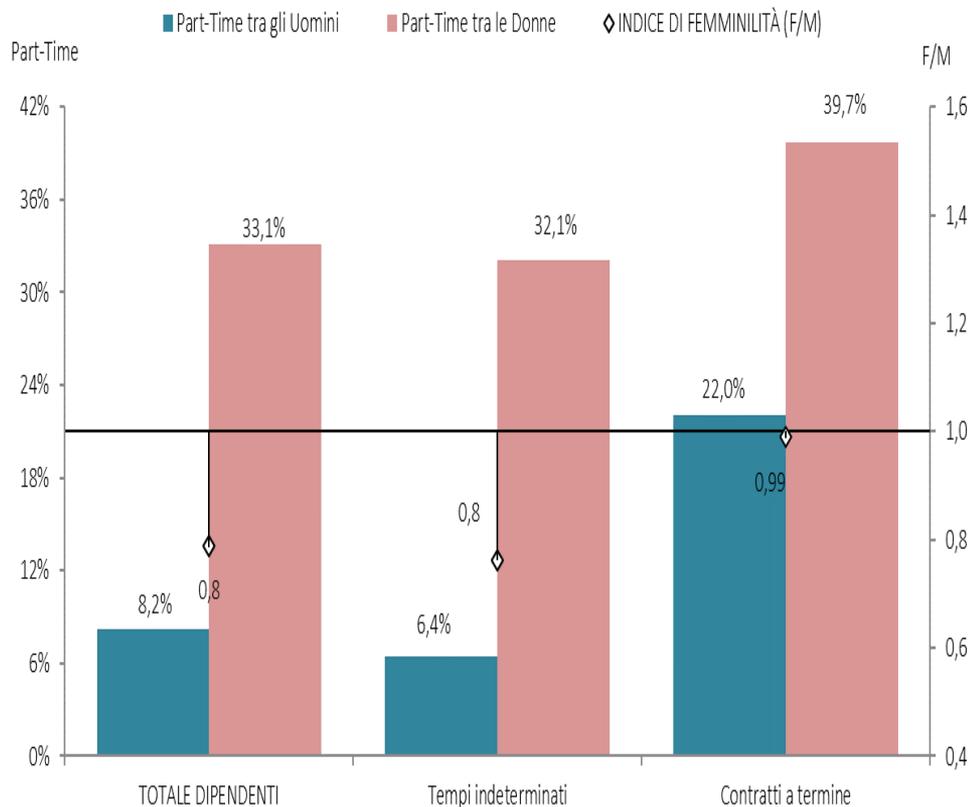
Biennio 2020-2021 – Il settore di attività

Persistono fenomeni di segregazione orizzontale: il settore industriale delle costruzioni è principalmente dominato dalla presenza maschile, mentre nel settore terziario si registra un maggior equilibrio, sebbene la presenza di lavoratrici raggiunga il 74,2% nei servizi sociali e personali



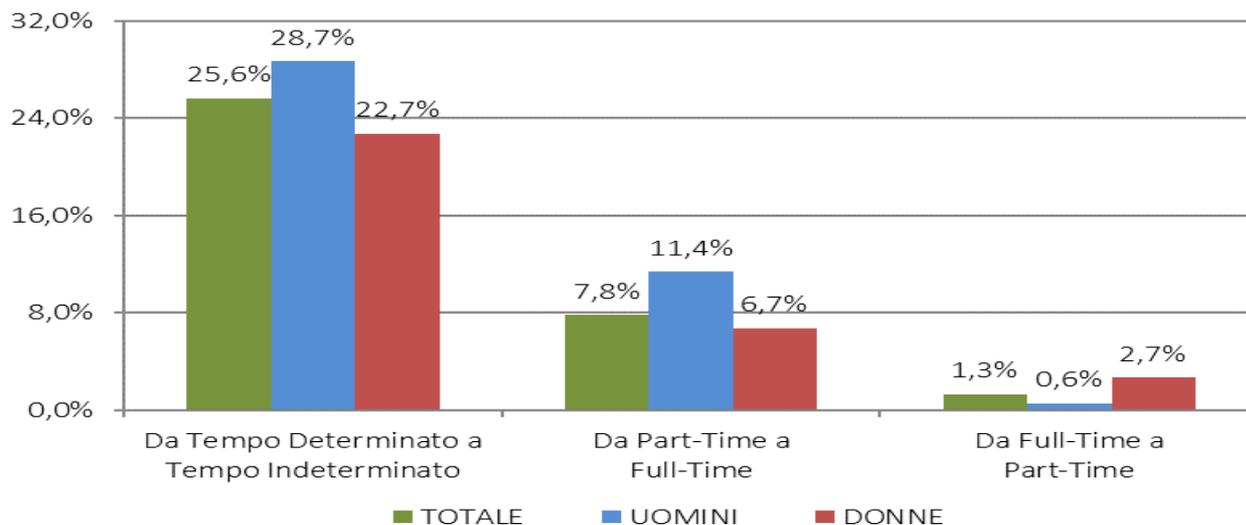
Biennio 2020-2021 – Le tipologie contrattuali

- Si evidenzia una prevalenza delle donne nelle tipologie contrattuali più instabili, con un **tasso di instabilità** pari all'11,9% tra le donne e del 9,2% tra gli uomini
- Il lavoro **part-time** rappresenta il 19,3% dei contratti, con un divario di genere di quasi 25 punti percentuali, dato che il **33,1% delle donne lavora a tempo parziale rispetto all'8,2% degli uomini**. Il lavoro part-time è più diffuso nei contratti a tempo determinato (38,2%), dove si registra una elevata percentuale di lavoro a tempo parziale sia tra le donne che tra gli uomini (rispettivamente fino al 39,7% e al 22%), anche se si riduce il divario di genere (sino a 17,7 punti percentuali)
- Emerge che il **lavoro agile** è stato utilizzato dal 15,2% del personale dipendente (quota equilibrata tra lavoratrici e lavoratori). Solo tra i contratti a tempo determinato le donne in lavoro agile hanno una incidenza più alta (3,4% contro il 2,3% degli uomini)



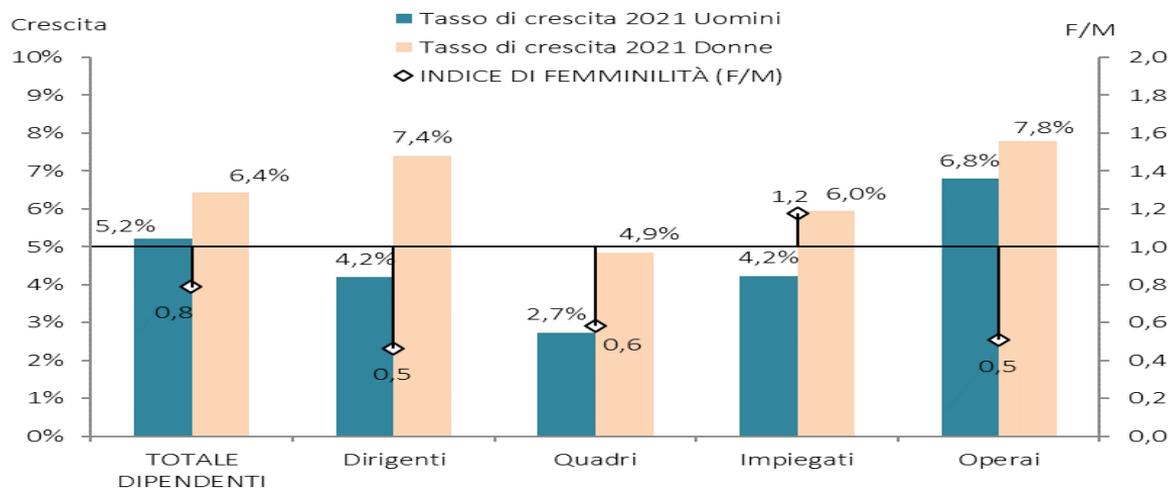
Biennio 2020-2021 – Le trasformazioni contrattuali

- Nel corso del 2021, quasi 50.000 contratti a tempo determinato sono stati trasformati in contratti a tempo indeterminato, con tassi di trasformazione più favorevoli per gli uomini (**stabilizzazione del 28,7% contro il 22,7% delle lavoratrici**)
- Il divario permane anche nei passaggi da **part-time a full-time** (11,4% per gli uomini, 6,7% per le donne), mentre le donne sono più frequentemente coinvolte in una **riduzione dell'orario di lavoro** (2,7% contro lo 0,6% degli uomini)



Biennio 2020-2021 – Le qualifiche professionali

- Sia a fine anno 2020 che a fine 2021, la maggioranza dei dipendenti appartiene alla categoria professionale degli impiegati, seguiti dagli operai dai quadri e dai dirigenti
- La quota delle donne è più alta tra gli impiegati (54% nel 2021) e meno del 32% del personale dirigente è femminile
- La crescita più evidente tra gli uomini si ha per gli operai, mentre tra le donne l'andamento crescente è sempre superiore a quello maschile, ed è particolarmente elevato per gli operai (7,8%) e per i dirigenti (7,4%)



Biennio 2020-2021 – Le promozioni

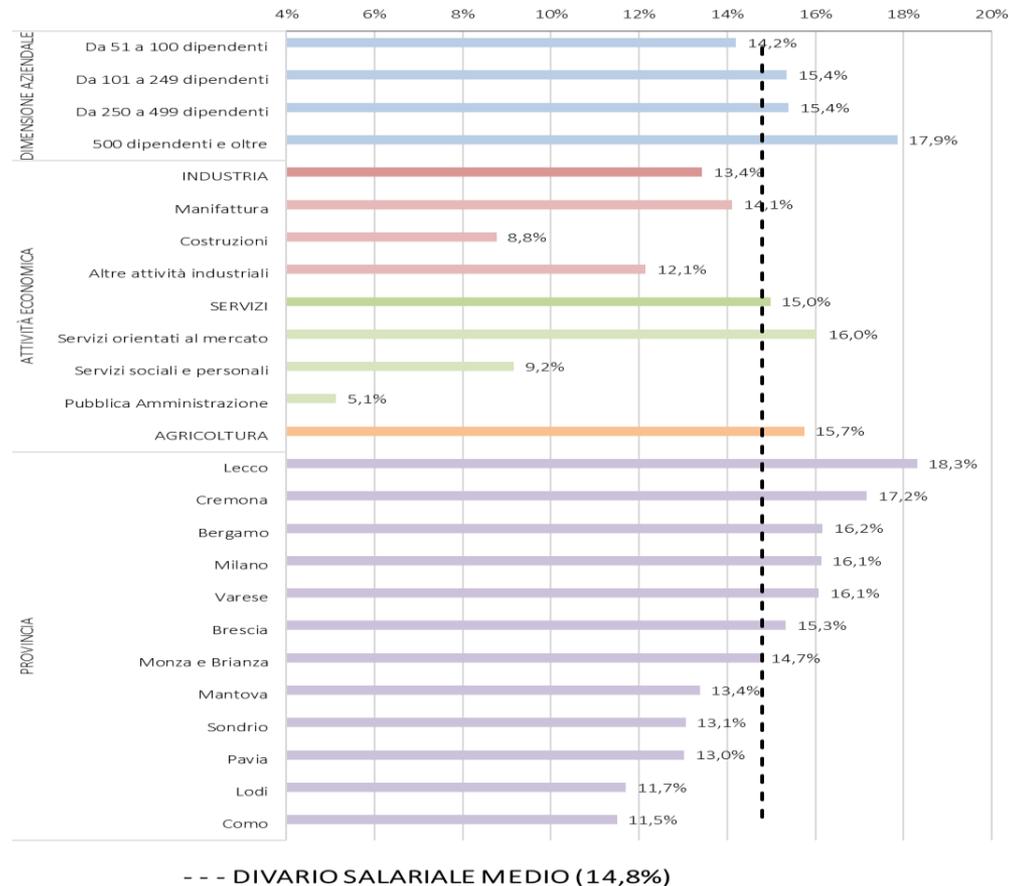
- Tra gli uomini, il tasso di promozione più elevato si osserva per il raggiungimento della categoria degli impiegati (9,8%) e degli operai (8,4%)
- Tra le donne invece, il tasso mostra dati meno intensi (7,7% per i quadri e 7,3% per gli impiegati), tranne che per la classe dei dirigenti dove le promozioni sono il 4,5% tra le lavoratrici e il 4% tra i lavoratori

Categoria professionale	Promozioni Anno 2021	%	% Donne	Tasso di promozione	
				Uomini	Donne
Dirigenti	2.555	1,6%	33,7%	4,0%	4,5%
Quadri	13.936	8,9%	35,6%	8,0%	7,7%
Impiegati	84.069	53,8%	46,3%	9,8%	7,3%
Operai	55.693	35,6%	24,4%	8,4%	5,3%
TOTALE PROMOZIONI	156.253	100,0%	37,3%	8,8%	6,7%
<i>Di cui relative a persone con disabilità</i>	3.186	1,0%	42,1%	5,1%	4,6%



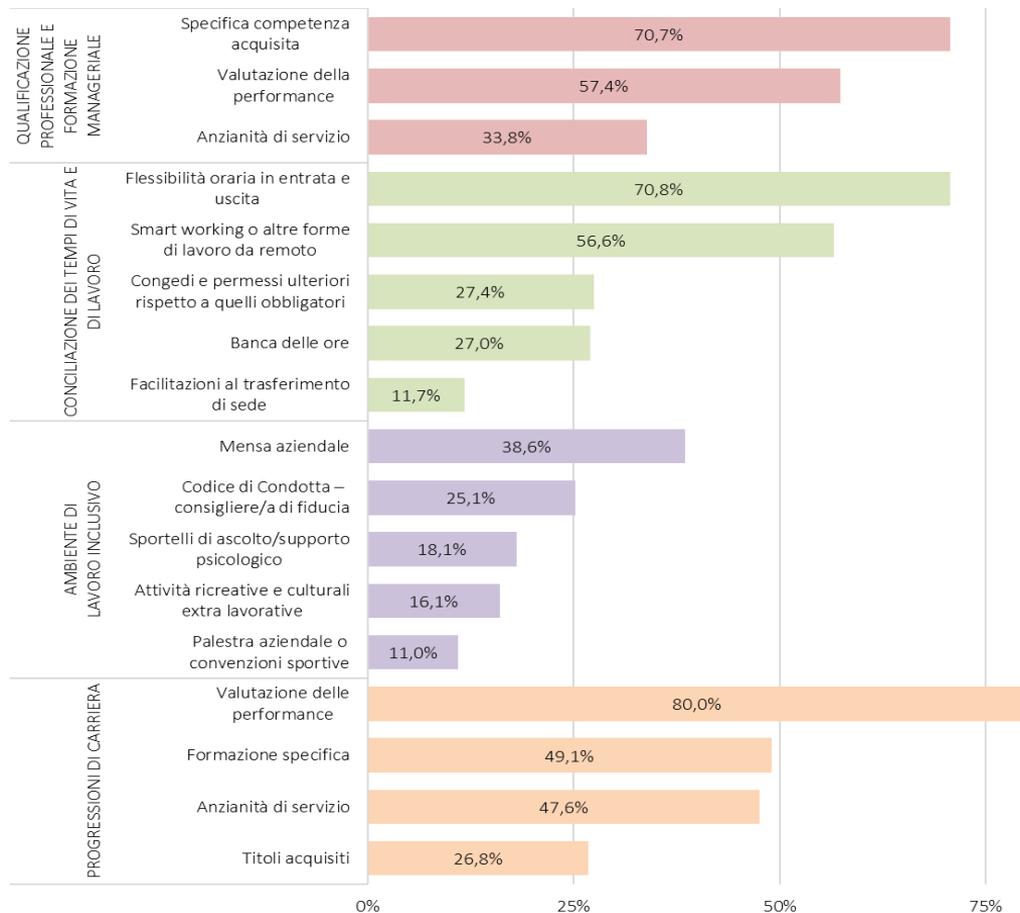
Biennio 2020-2021 – I divari salariali

- Il **divario salariale** tra uomini e donne nel 2021 (depurato dell'effetto part-time) è stato **pari al 14,8%**, con gli uomini che hanno una retribuzione lorda annua pari a 33.135 euro e le donne di 28.234 euro
- Gli **stipendi più alti si osservano nel settore dell'industria** (33.807 euro), mentre sono più modesti nel settore terziario (26.815 euro)
- I divari salariali hanno un andamento direttamente proporzionale alla dimensione aziendale (da 14,2% a 17,9%)
- I **divari salariali sono a svantaggio delle lavoratrici in tutto il territorio lombardo**: quelli più ampi si registrano per le province di Lecco e Cremona (rispettivamente 18,3% e 17,2%)



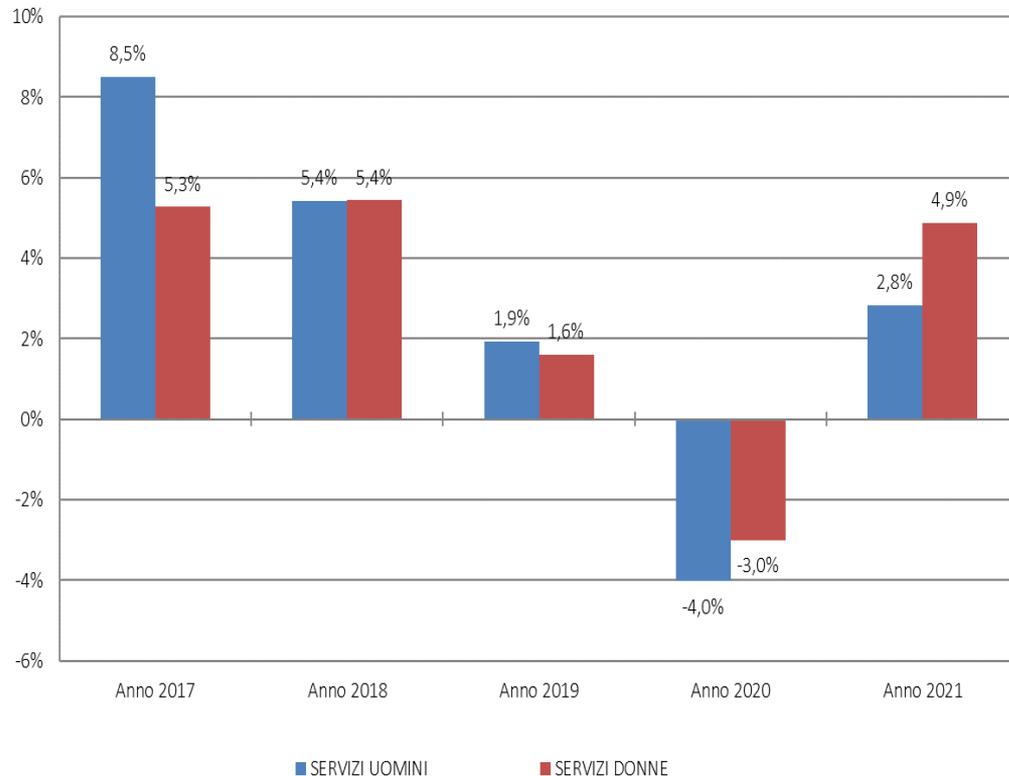
Biennio 2020-2021 – Strumenti di selezione e gestione del personale

- Gli strumenti aziendali più usati di **conciliazione tra professione e vita privata** sono la **flessibilità oraria in entrata e uscita (70,8%)** e il **lavoro agile o altre forme di lavoro da remoto (56,6%)**
- Gli strumenti di politica aziendale a garanzia di un **ambiente di lavoro inclusivo** sono stati adottati dalle seguenti quote di imprese: **Codice di Condotta – Consigliere/a di fiducia (25,1%)**; **sportelli di ascolto/supporto psicologico (18,1%)**; il **diversity manager (5,6%)**



Analisi longitudinale 2017-2021 (pre e post Covid)

- **2.085 imprese con oltre 100 dipendenti, partecipanti a tutte le tre ultime indagini**, al fine di depurare le variabili di interesse da quei fattori connessi ai più tipici eventi di demografia di impresa che possono influire sulle misurazioni
- Per le **imprese del terziario** si assiste ad una crescita delle quote di personale dipendente dall'anno 2017 al 2019, con una intensità che progressivamente si va attenuando fino al 2020, e comunque sempre sfavorevole alle lavoratrici
- **Il 2020 è l'anno in cui la crisi pandemica ha l'impatto più rilevante nella riduzione delle quote di personale**: la quota delle lavoratrici però diminuisce in misura minore rispetto a quella degli uomini (-3% contro il -4% dei lavoratori)
- **Nel 2021 si assiste alla nota ripresa**, anche e soprattutto nel settore dei servizi, **con particolare rilevanza per le donne (+4,9% contro +2,8% degli uomini)**





Grazie per la cortese attenzione

ercolani@istat.it



Polis-Lombardia
Via Taramelli, 12/F - 20124 Milano
www.polis.lombardia.it