

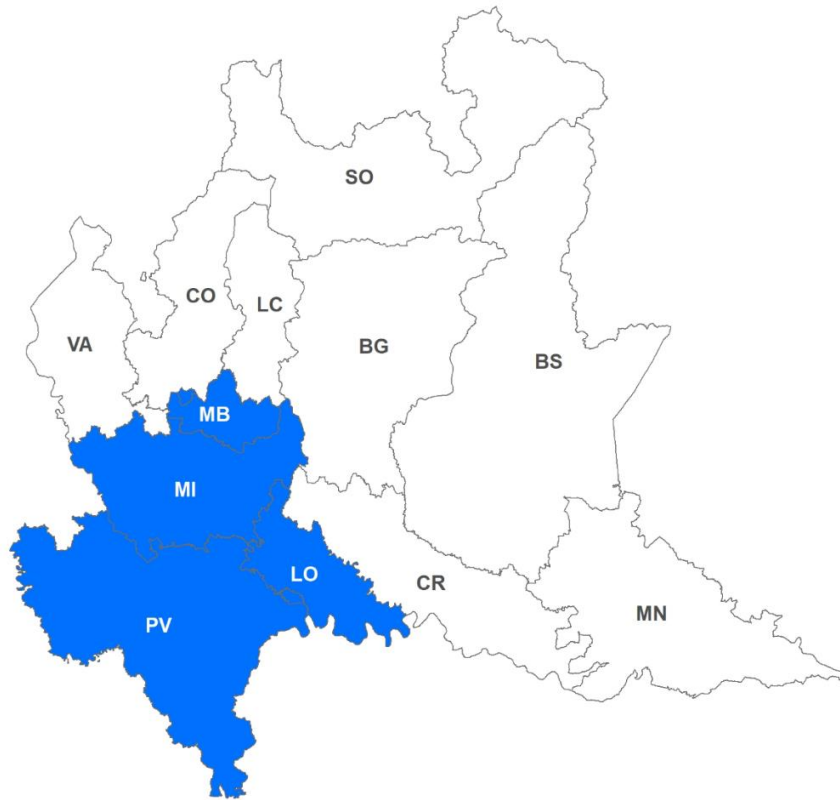


ASSOLOMBARDA



Il lavoro a Milano

Edizione 2021



Il rapporto è stato curato dalle strutture tecniche di Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil. Hanno collaborato: Andrea Fioni e Francesca Casiraghi (Assolombarda), Vincenzo Cesare (Uil), Antonio Verona (Cgil), Roberta Vaia (Cisl).

Indice

In sintesi	7
I principali risultati.....	7
I trend del 2020	7
<i>L'effetto della pandemia sul lavoro è lo scoraggiamento</i>	<i>7</i>
<i>Lavoratori a termine, donne e giovani i più colpiti dagli effetti della crisi</i>	<i>7</i>
<i>Gli effetti dell'emergenza sul lavoro attenuati dal ricorso allo smart-working</i>	<i>8</i>
<i>... e dall'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni</i>	<i>8</i>
Donne e lavoro in Lombardia	8
<i>Il mercato del lavoro al femminile nel 2019</i>	<i>8</i>
<i>... e l'impatto della pandemia</i>	<i>9</i>
1 Il quadro generale	11
1.1 Mercato del lavoro: dati strutturali.....	13
1.1.1 <i>Distribuzione degli addetti delle unità locali per settore di attività</i>	<i>19</i>
1.1.2 <i>Distribuzione delle unità locali per settore di attività</i>	<i>20</i>
1.1.3 <i>Distribuzione addetti e unità locali del manifatturiero per aggregazioni settoriali</i>	<i>21</i>
1.2 Mercato del lavoro: dati di flusso	24
1.2.1 <i>Il flusso di lavoratori rilevato attraverso le posizioni contributive</i>	<i>24</i>
1.2.2 <i>Il flusso di imprese rilevato da Movimprese.....</i>	<i>27</i>
1.3 Mercato del lavoro: indicatori di performance	37
1.3.1 <i>Tasso di occupazione</i>	<i>38</i>
1.3.2 <i>Tasso di attività.....</i>	<i>39</i>
1.3.3 <i>Tasso di disoccupazione</i>	<i>40</i>
1.4 Giovani e accesso al mercato del lavoro.....	41
1.4.1 <i>Tasso di disoccupazione giovanile.....</i>	<i>42</i>
1.4.2 <i>Il fenomeno dei NEET (Not in Employment, Education or Training).....</i>	<i>43</i>
1.5 Alternanza studio e lavoro.....	45
1.5.1 <i>Apprendistato: qualche numero</i>	<i>46</i>
1.6 Le nuove modalità di lavoro: lo smart working.....	47
1.6.1 <i>I numeri di confronto internazionale.....</i>	<i>47</i>
1.6.2 <i>I quadro disegnato dall'Osservatorio del Politecnico.....</i>	<i>48</i>
1.6.3 <i>L'effetto-Covid sul lavoro da remoto.....</i>	<i>50</i>
1.6.4 <i>Il focus su Milano</i>	<i>52</i>
1.7 Il tempo non lavorato	54
1.7.1 <i>Cassa Integrazione Guadagni</i>	<i>54</i>
1.7.2 <i>Infortuni sul lavoro e malattie professionali</i>	<i>62</i>
2 Parte Speciale - Donne e Lavoro in Lombardia	81
2.1 Premessa	83
2.2 Il periodo pre-pandemia	83
2.2.1 <i>Gli elevati divari di genere nel mercato del lavoro lombardo pre-pandemia</i>	<i>83</i>
2.2.2 <i>La segregazione nei percorsi di istruzione e formazione.....</i>	<i>87</i>
2.3 Gli effetti della pandemia sui divari di genere nel lavoro in Lombardia	88
2.3.1 <i>In Lombardia nel 2020 la riduzione dell'occupazione femminile è stata inferiore a quella maschile</i>	<i>88</i>
2.3.2 <i>Implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile.....</i>	<i>91</i>

In sintesi

“Lavoro a Milano” è una raccolta di dati sul mercato del lavoro predisposto da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil per descrivere le caratteristiche della forza lavoro e delle imprese di questo territorio e monitorarne l'andamento.

Nella prima parte del rapporto sono riuniti gli indicatori basati su **dati macroeconomici** provenienti da varie fonti esterne (quali Istat, Eurostat, Inps e Inail), con un dettaglio territoriale che arriva, dove possibile, fino al livello provinciale.

La seconda parte è invece dedicata ad **approfondimenti**. Quest'anno il tema scelto è quello dei **differenziali di genere** nel periodo pre-pandemico e dell'**impatto della pandemia sulle donne**.

I principali risultati

- ✓ Un anno di pandemia restituisce per Milano la fotografia di un mercato del lavoro condizionato dalle conseguenze dello shock registrato dal sistema economico, con più penalizzati i lavoratori a tempo determinato, i giovani e i settori del commercio, degli alberghi e della ristorazione, e con ricadute sul piano della tenuta sociale da monitorare con attenzione.
- ✓ I differenziali di genere rimangono elevati in Lombardia: anche se inferiori a quelli nazionali e in progressiva diminuzione rispetto al 2008, il solco che ci separa dall'Europa è decisamente ampio. La distanza da colmare tra uomini e donne non riguarda solo la quantità di opportunità lavorative (evidenti nei gap tra i tassi di occupazione e di mancata partecipazione), ma anche la loro qualità (visibile nelle differenze tra settori di attività, mansioni svolte, ore lavorate, retribuzioni).
- ✓ Lo smart-working ha contribuito a contenere l'impatto della crisi e può rappresentare un'opportunità per le donne. Tuttavia, la pandemia ha evidenziato ancora di più che lo strumento del lavoro agile mostra dei limiti, se non accompagnato da un'offerta adeguata di servizi di cura. Politiche di sostegno alla conciliazione per le madri rappresentano, quindi, uno degli ambiti principali di intervento per incentivare e facilitare la partecipazione e l'occupazione femminile.

I trend del 2020

L'effetto della pandemia sul lavoro è lo scoraggiamento

Nel 2020 la diminuzione del tasso di occupazione in Lombardia (al 66,9% dal 68,4% del 2019) è accompagnata da una flessione della disoccupazione (al 5,0%, dal 5,6% dell'anno precedente), e da un aumento ingente di inattivi che hanno rinunciato alla ricerca di un impiego. Un fenomeno che, viceversa, non emerge nelle regioni europee di confronto, dove l'impatto del calo di occupazione si riverbera chiaramente sul tasso di disoccupazione, in salita al 12,6% in Cataluña (dall'11,0%), al 2,4% in Bayern (dal 2,1%), al 3,6% in Baden-Württemberg (dal 3,2%).

Lavoratori a termine, donne e giovani i più colpiti dagli effetti della crisi

In Italia, nel 2020 il numero di occupati è diminuito di 456 mila unità, che in termini relativi corrisponde a un calo del -2,0% rispetto al 2019. Al risultato negativo contribuiscono principalmente i lavoratori dipendenti a tempo determinato (-391 mila, pari al -12,8%) e gli indipendenti (-154 mila, -2,9%), mentre i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato aumentano (+89 mila, +0,6%). Nel totale del Paese, dei 456 mila occupati in meno, 207 mila sono uomini (-1,5%) e 249 mila donne (-2,5%).

In Lombardia e a Milano, invece, la perdita di occupazione tra le donne è minore rispetto agli uomini: in regione il complessivo di -77 mila occupati si articola in -51 mila uomini e -26 mila le donne, nella città metropolitana i 20 mila posti di lavoro persi riguardano 15 mila uomini e 5 mila donne.

Davanti alla crisi pandemica i più giovani sono particolarmente vulnerabili. Nella media del 2020 il tasso di occupazione tra i 15 e i 24 anni è sceso in Italia al 16,8 (dal 18,5% del 2019), ma in parallelo il tasso di disoccupazione giovanile è salito “solo” di 0,2 punti percentuali (al 29,4% dal 29,2% del 2019). A crescere è soprattutto il tasso NEET (+0,9 punti percentuali, al 19,0% dal 18,1% precedente), che dimostra lo scoraggiamento degli under 24 di fronte alla crisi. Un fenomeno meno presente a Milano, dove la caduta del tasso di occupazione giovanile al 18,9% (dal 21,4% nel 2019) si traduce in un parallelo aumento del tasso di disoccupazione al 22,0% (dal 18,1%).

Gli effetti dell'emergenza sul lavoro attenuati dal ricorso allo smart-working ...

L'emergenza causata dalla pandemia ha determinato nel 2020, un po' in tutto il mondo ma in particolare in Europa, una forte accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto, con l'obiettivo principale di ridurre il rischio di contagio sui luoghi di lavoro e nei trasporti pubblici.

A fine 2020 l'Osservatorio sullo smart-working del Politecnico stima in oltre 6,6 milioni i lavoratori in cosiddetto *smart-working di emergenza* (o *semplificato*) attivi a marzo 2020 (scesi a 5 milioni a settembre, pari al 33,8% dei lavoratori dipendenti) e prevede che nella «nuova normalità» il numero si stabilizzerà a quota 5,3 milioni.

Milano, da anni laboratorio di sperimentazione del lavoro a distanza, meglio di altri territori si è adoperata per assorbire il contraccolpo delle improvvise chiusure imposte dall'emergenza e assecondare con gradualità le successive riaperture. Il consolidamento nel medio termine di nuove modalità di lavoro e il raggiungimento di nuovi equilibri tra vita e lavoro, tuttavia, impatterà in modo rilevante sul futuro della città.

... e dall'utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni

Per far fronte all'emergenza Covid-19 nel 2020 è stato fatto un massiccio ricorso alla Cassa Integrazione: in Italia sono state autorizzate quasi 3 miliardi di ore (2.960.687.000), pari a +147% rispetto al picco di 1,2 miliardi raggiunto nel 2010 per effetto della Grande Crisi.

Il numero di ore autorizzate per lavoratore dipendente, che i dati disponibili consentono di stimare solo per l'industria manifatturiera, permette un confronto tra settori e territori di dimensioni diverse per valutare l'intensità della crisi, anche rispetto alla precedente.

A livello di industria manifatturiera nel 2020 a Milano (inclusa Monza) sono state autorizzate 514 ore pro-capite, un numero analogo a quello della Lombardia (502) e dell'Italia (496); a Lodi le ore pro-capite autorizzate sono state in linea con la media italiana (492), mentre a Pavia il numero inferiore risulta molto inferiore (418).

Sulle imprese manifatturiere la pandemia ha avuto un impatto ben più negativo della grande crisi: rispetto al picco precedente (2010) le ore autorizzate per ciascun lavoratore sono aumentate del +79% a livello italiano (da 226 a 496), del +61% in Lombardia (da 311 a 502), del +121% a Lodi (da 223 a 492) e ben del +153% a Milano (da 203 a 514).

A Pavia si registra solo un +33% rispetto al precedente picco del 2009, quando le ore sul territorio erano arrivate a 410 (più del doppio delle 175 di Milano e delle 193 di Lodi). L'effetto della pandemia appare più contenuto solo perché il confronto è con un periodo di grande difficoltà per le imprese del territorio.

Il fenomeno emerge ancor più chiaramente a livello di comparto manifatturiero: per alcuni di questi (ad esempio le “altre industrie manifatturiere” e la “metallurgia”) le ore pro-capite autorizzate a Pavia nel 2010 per effetto della crisi sono state addirittura più di quelle del 2020.

Donne e lavoro in Lombardia

Il mercato del lavoro al femminile nel 2019 ...

Nel 2019 il tasso **occupazione** femminile in Lombardia risulta del 60,4%, un valore nettamente più elevato della media nazionale (50,1%), ma ancora inferiore alla media europea (63,0%); il differenziale rispetto agli uomini sfiora i 16 pp (15,8), nettamente più basso di quello del 2008 (19,3 pp) ma ancora ben distante da

quello europeo (10,7pp). Lo **stato familiare e la presenza di figli** influiscono sull'occupazione femminile, con le donne single che presentano tassi di occupazione notevolmente più elevati rispetto a quelle che vivono in coppia e hanno almeno un figlio.

Uno dei principali problemi è la **mancata partecipazione femminile**, che tiene conto delle persone disoccupate e di quelle inattive ma disponibili a lavorare e fornisce quindi una misura più ampia della difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro e degli effetti di scoraggiamento tra le donne. In Lombardia il tasso di mancata partecipazione femminile raggiunge l'11,8%, un valore molto più elevato del tasso di disoccupazione (6,8%). L'esclusione dal lavoro riguarda in particolare le giovani donne: nel 2019 in Lombardia il tasso di **giovani donne NEET** tra i 15 e i 34 anni raggiunge il 19,2%.

Le donne che un lavoro ce l'hanno si concentrano in settori e mansioni che tendono ad essere meno valorizzate socialmente e meno retribuite: l'indagine Istat sulle Forze di lavoro rileva un differenziale del 19% fra le **retribuzioni nette mensili** di uomini e donne. Questo gap raggiunge il 21% in Lombardia.

In regione 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 nell'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. Tra le donne è inoltre molto diffuso il lavoro a termine e il part time: lavora a tempo parziale il 30,6% delle occupate, in molti casi (53,2%) non è una scelta volontaria e quando lo è i motivi principali sono le responsabilità di cura e familiari.

... e l'impatto della pandemia

Come commentato nella parte generale dello studio, a differenza di quanto successo a livello nazionale in Lombardia le misure di contenimento non hanno penalizzato le **donne** più degli uomini. 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 tra generi che contrasta con l'aumento a livello italiano.

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 da remoto da casa 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 lavoro da remoto da casa 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). La pandemia e le misure di *lock-down* hanno però aggravato le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia: **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.

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. L'evidenza empirica mostra però anche alcuni rischi associati a queste forme di lavoro che vanno attentamente considerati e governati.

La pandemia COVID-19 e le conseguenti chiusure dei servizi per l'infanzia e delle scuole, hanno evidenziato 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.