ASSOLOMBARDA

1945 2025

Donne e Mercato del Lavoro in Lombardia

Manuela Samek Lodovici – Istituto per la Ricerca Sociale

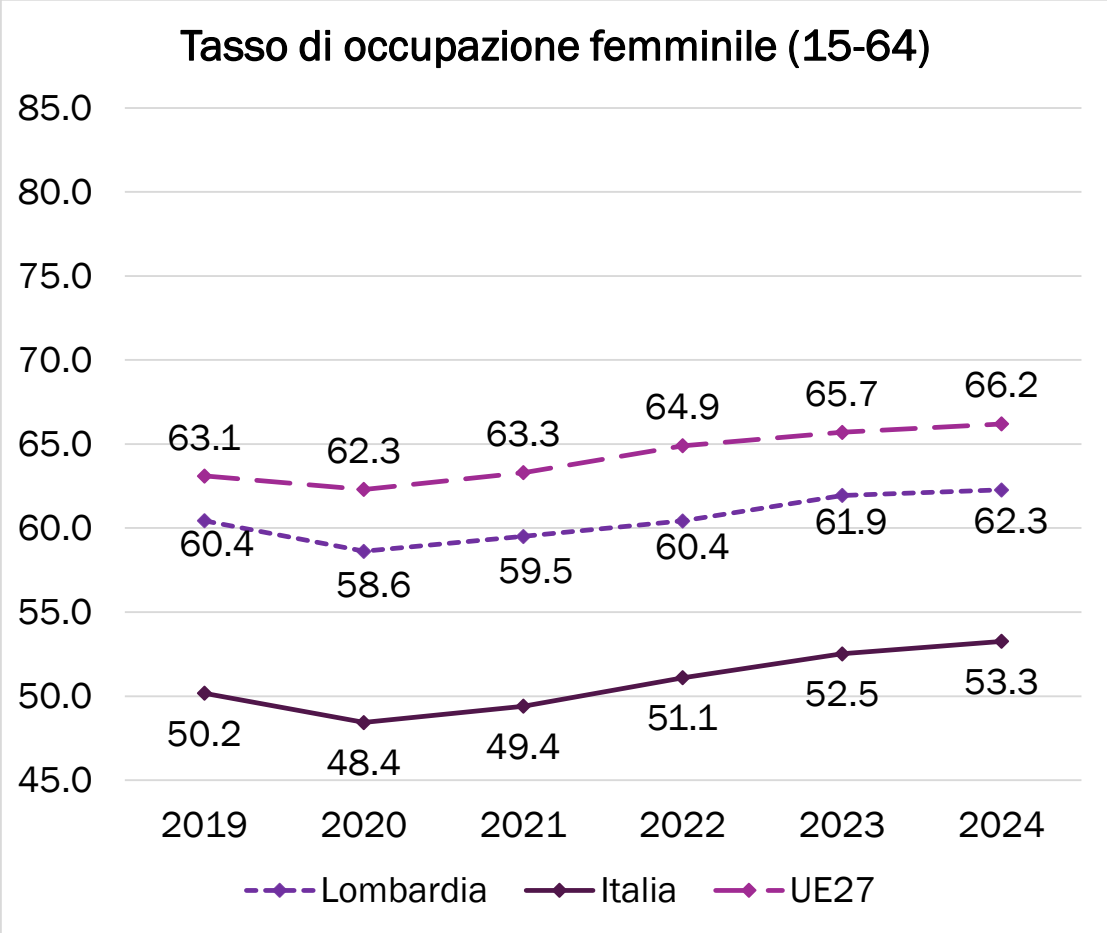
09.06.2025

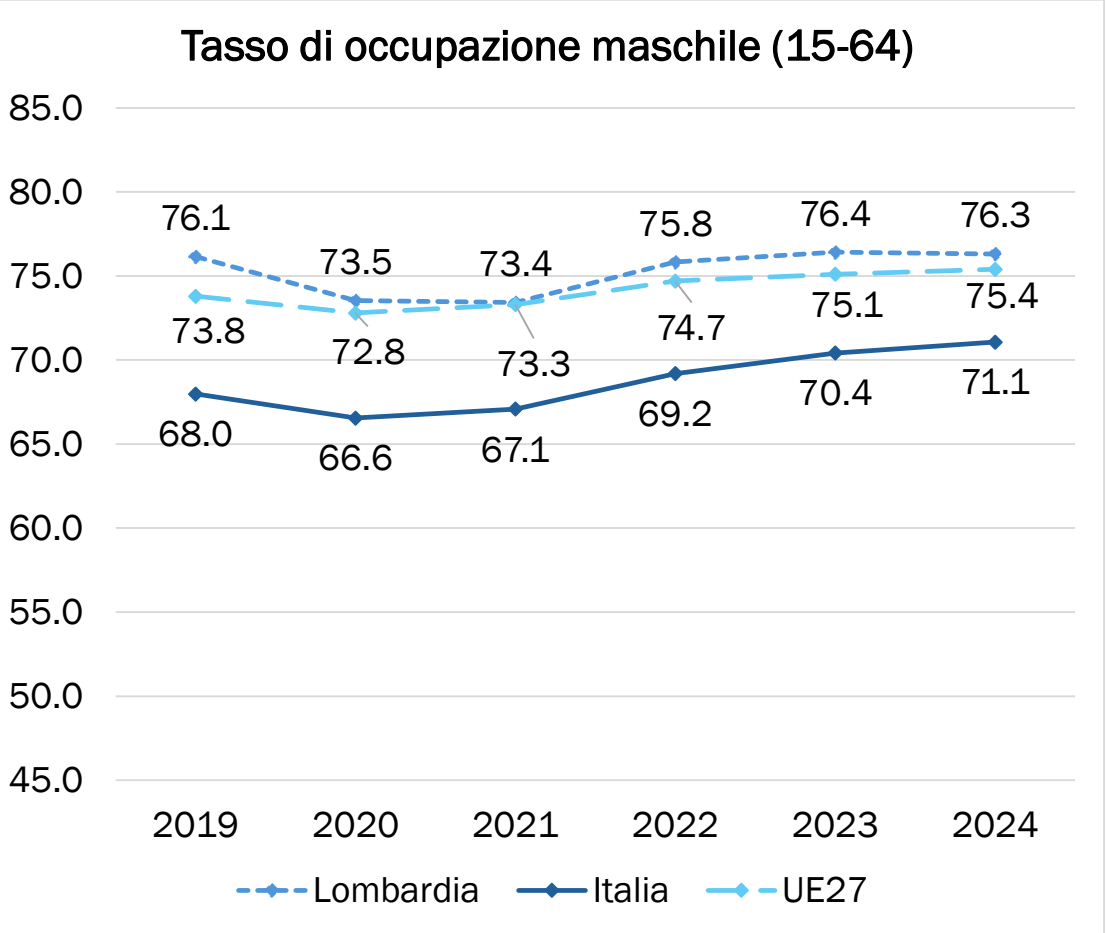
ISTITUTO PER LA RICERCA SOCIALE irs

1. DIFFERENZE DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO LOMBARDO (2019-2024)

Crescono occupazione e partecipazione femminile e si riducono i divari di genere in Lombardia, anche se rimangono più elevati di quelli europei

La ripresa post-pandemia è stata più robusta per le donne: l'occupazione femminile è aumentata del 3% sul 2019, rispetto al 1% maschile. Il tasso di occupazione femminile nel 2024 supera i valori pre-pandemia, ma rimane inferiore alla media europea; il tasso maschile torna al livello pre-pandemia, superiore a quello europeo. Il risultato è un divario di genere che si riduce da 15,7 a 14 p.p., ma continua ad essere molto più elevato di quello europeo (9,2 p.p. nel 2024)





Fonte: elaborazioni IRS- Centro Studi Assolombarda su dati I.STAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro ed Eurostat (lfst_r_lfp2actrt)

Nelle 4 Province di riferimento . . .

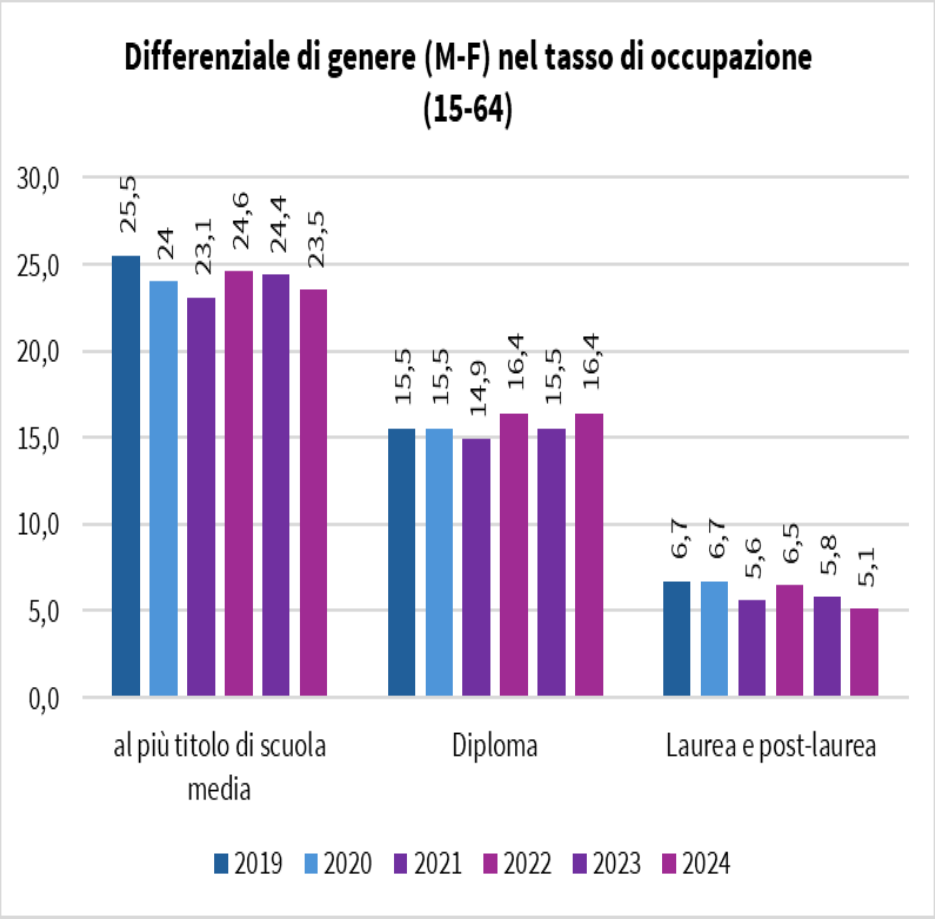
- Le province di **Milano e Monza-Brianza** registrano **divari di genere inferiori alla media regionale**, soprattutto per i maggiori e crescenti tassi di occupazione femminile: nel 2024 il tasso di occupazione femminile raggiunge il 66,4% a Milano e il 65,4% a MB rispetto al 62,3% regionale.

- Il divario di genere nei tassi di occupazione è:
  - relativamente stabile intorno ai 10,5 p.p. (nel 2024) in provincia di **Milano**
  - in forte calo a 10,8 p.p. nel 2024 in provincia di **Monza-Brianza**.

- Le province di **Lodi e Pavia** mostrano invece **divari di genere superiori alla media regionale** per la minore occupazione femminile: nel 2024 Pavia registra un tasso di occupazione femminile del 61,6% in crescita rispetto al 2019, mentre a Lodi il tasso è solo del 55%, in forte riduzione dal 2023.

- Il divario di genere registra andamenti molto diversi:
  - cresce a 21,2 punti nel 2024 in provincia di **Lodi**;
  - si riduce a 11,7 punti nel 2024 in provincia di **Pavia**

Tassi di occupazione più bassi e divari di genere più elevati tra le over 35, le meno istruite, le straniere, e …

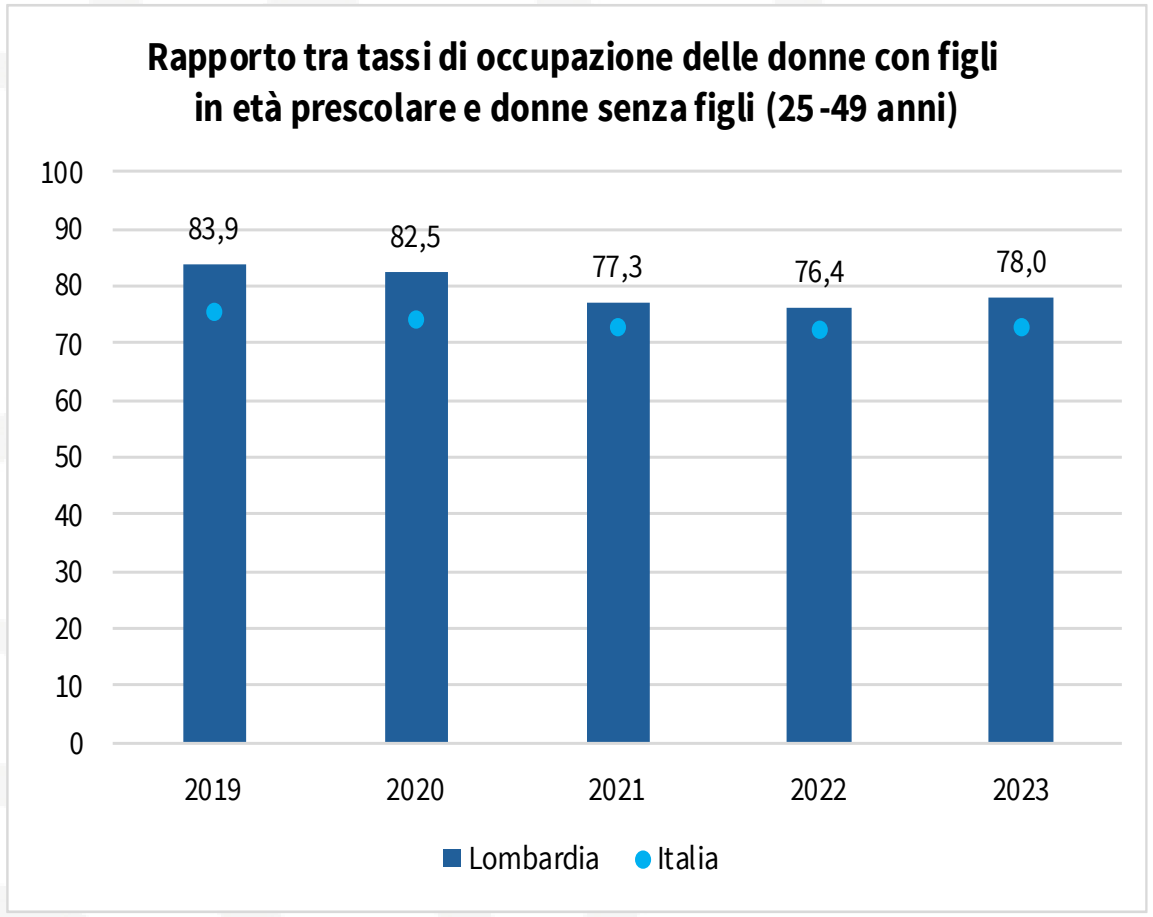


- **Età:** nel 2024 il divario di genere nei tassi di occupazione è massimo (17,6 p.p.) nella fascia dei 35-44 anni. Rispetto al 2019, si riduce tra i giovani adulti 25-34enni (da 14,8 a 10,3 p.p.), suggerendo possibili cambiamenti nei comportamenti delle coorti di età più giovani che andranno monitorati nel tempo.

- **Istruzione**: All'aumentare del livello di istruzione aumentano la partecipazione e l'occupazione femminile, mentre tra gli uomini le differenze sono minime.

- **Cittadinanza**: Differenziali elevati tra uomini e donne di cittadinanza non italiana. Nel 2023 il gap è di 12,2 p.p. per gli italiani, di 28.2 per cittadini UE e 29.6 per gli extra-UE.

…e le donne con carichi di cura e difficoltà di conciliazione



Il tasso di occupazione delle **madri con figli 0-5 anni** è inferiore al tasso delle donne senza figli. In Lombardia: si è passati da un rapporto tra i due tassi di 83,9 nel 2019 ad uno di 78 nel 2023.

Nel 2022 in Lombardia **oltre il 70% delle dimissioni volontarie nei primi anni tre anni di vita del figlio/figlia riguarda le madri**.

Anche le motivazioni delle dimissioni sono molto diverse tra padri e madri: il 61% delle madri per difficoltà di conciliazione, l'83,2% dei padri per passaggio a un'altra azienda .

Il posizionamento regionale nel **Mother's Index** del 2023 è migliorato (4° posto tra le regioni italiane).

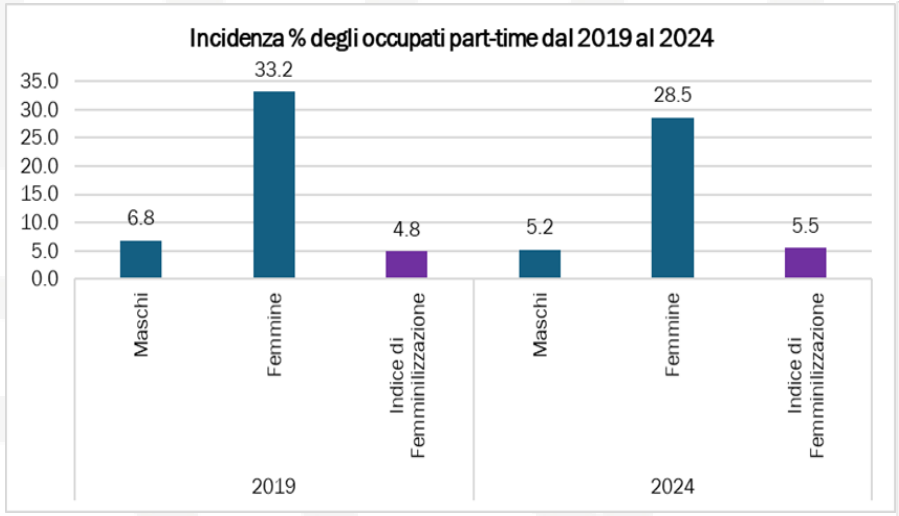
La penalità legata ai figli è più elevata per le madri più giovani, a basso reddito e per chi prende congedi lunghi.

Divari di genere nelle condizioni di lavoro

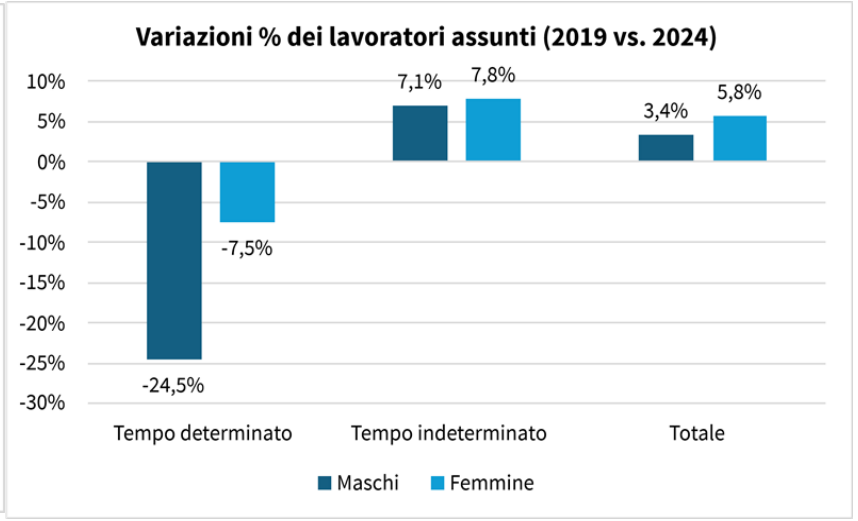
- Tra le occupate rimane più elevata che tra gli uomini l'incidenza:
  - del **part-time** (28,5% delle occupate vs 5,2% degli occupati), in larga parte **involontario** (41% delle occupate part-time). Il divario di genere è maggiore rispetto a quello medio UE27 (23,3p.p. vs 19,7 p.p.)
  - del **lavoro a termine** (11,5% delle dipendenti, vs 8,7% degli uomini). Maggiore permanenza nel lavoro a termine.
  - del lavoro **da remoto** (14,8% delle dipendenti, 19,9% delle autonome vs 13,2% e 16,6% maschili).

- **Sotto-rappresentazione nel lavoro autonomo** (14,3% vs 23,1%), soprattutto tra i datori di lavoro.
- **Imprese femminili** in leggera crescita sul 2019, ma incidenza sul totale delle imprese ancora inferiore alla media nazionale (19,9%% vs 22,7%).

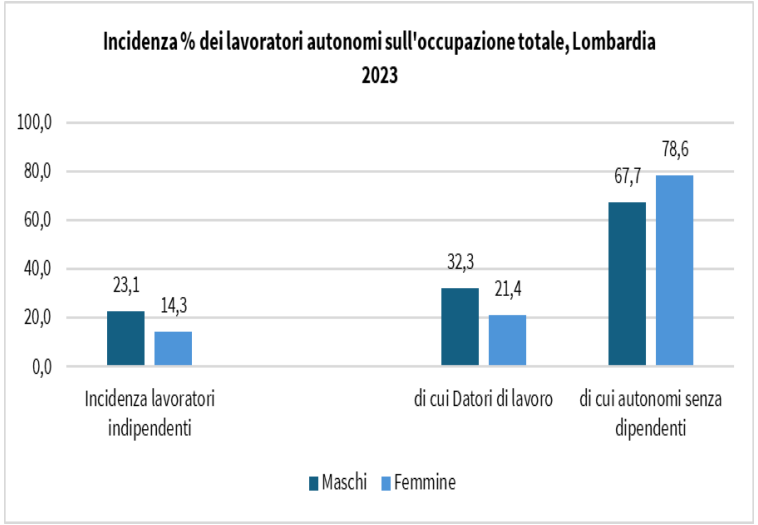
Incidenza % e indice femminilizzazione del part-time



Variazioni % dei lavoratori dipendenti per genere e tipologia di contratto



Incidenza % dei lavoratori autonomi sull'occupazione totale per genere

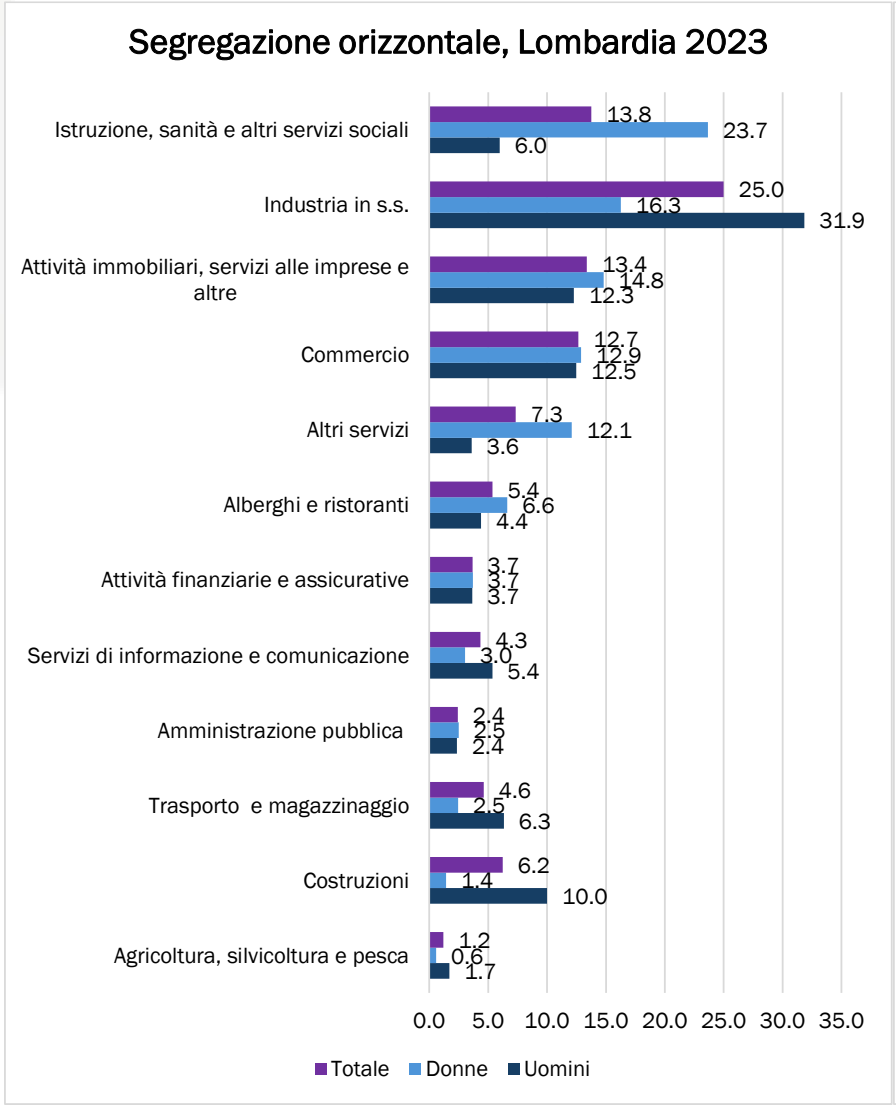


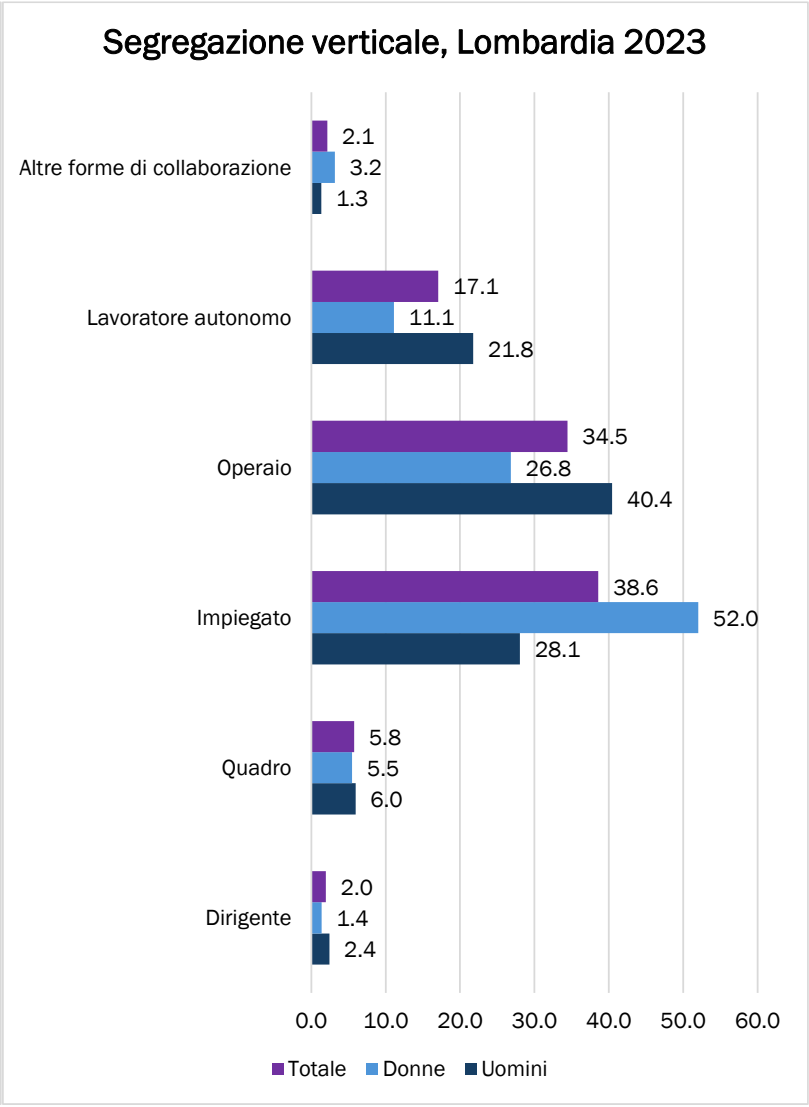
Fonte: elaborazione IRS- Centro Studi Assolombarda su dati ISTAT, Rilevazione sulle Forze di Lavoro MicroStat

Elevata segregazione di genere settoriale e professionale

- **L'occupazione femminile si concentra in settori e occupazioni poco valorizzate socialmente e meno retribuite**, con minori ritorni rispetto al livello di istruzione e un maggiore *mismatch* fra competenze possedute e mansioni

- Il **tasso di sovra-istruzione** femminile è in crescita e più elevato di quello maschile
  - nel 2023 raggiunge il 26% tra le occupate vs il 22% tra gli occupati, in crescita di 3 p.p. rispetto al 2019



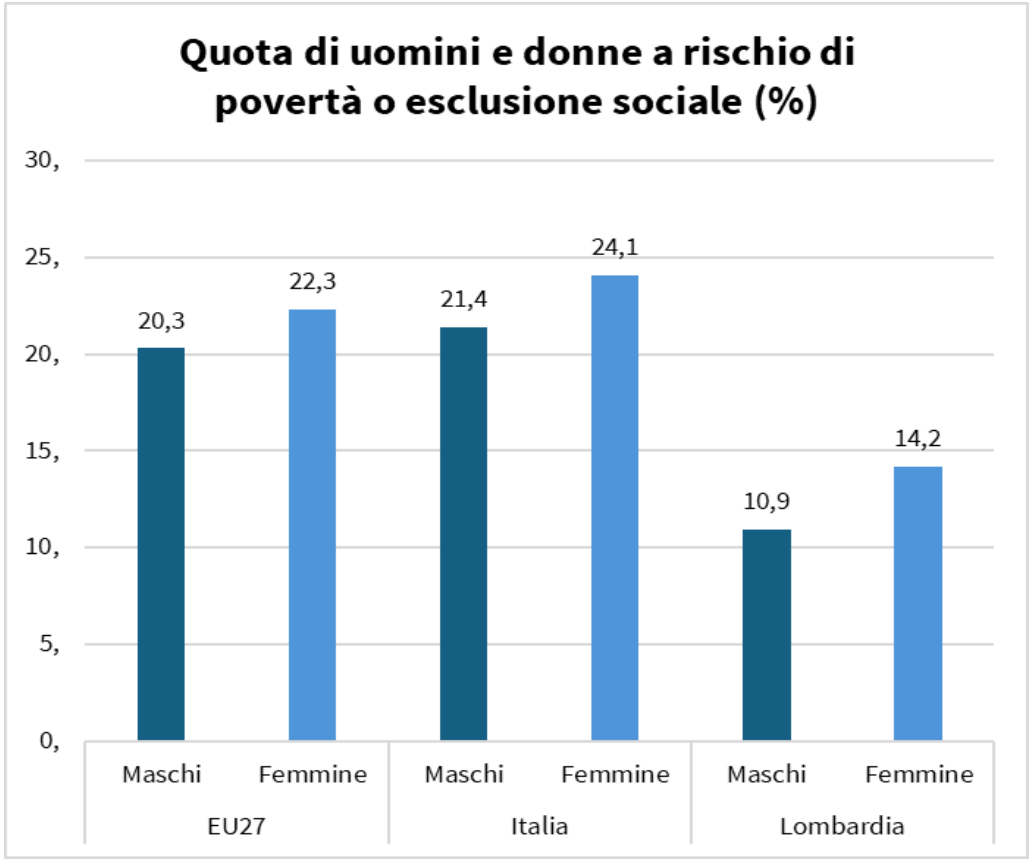


I divari nelle condizioni di lavoro si riflettono in retribuzioni e pensioni inferiori a quelle maschili, e in un maggiore rischio di povertà

- **INPS** riporta nel 2022 divari di genere nelle **retribuzioni medie lorde annue** in Lombardia pari al 30% per il lavoro dipendente nel settore privato. Al netto delle differenze osservabili nelle caratteristiche individuali e lavorative, il differenziale è del 14%. La **Lombardia è tra le regioni con le differenze retributive più elevate in Italia.**

- Le donne hanno un **rischio di povertà lavorativa più elevato degli uomini**, per la maggiore probabilità di lavorare part-time e a termine, oltre che in settori/occupazioni a bassi salari.

- Il **gap salariale si riflette nel divario dei redditi da pensione**: le donne sono sovra-rappresentate nei redditi da pensione più bassi, anche per le carriere lavorative più discontinue e la maggiore incidenza del part-time:
  - In Lombardia il reddito pensionistico medio annuo (pensione di vecchiaia) femminile è poco più della metà di quello maschile.



2. DIFFERENZE DI GENERE NEI PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Segregazione nei percorsi di istruzione e formazione ancora elevata /1 - Istruzione secondaria superiore e IeFP

- **Istruzione secondaria superiore:**
  - Le ragazze sono il 61% degli iscritti nei licei (solo 41% scientifico)
  - Il 34,5% degli iscritti istituti tecnici (ma solo 21% istituti tecnologici)
  - Il 51% degli iscritti agli istituti professionali (ma solo 15,7% industria e artigianato)
- **IeFP:**
  - Le ragazze sono il 39% degli iscritti (39% iscritti al triennio e 45% IV anno),
  - presenza nulla (o quasi) nei corsi con sbocchi nei settori manifatturieri o delle costruzioni a prevalenza maschile

Quota femminile degli iscritti alla scuola secondaria di II grado (esclusi i percorsi IeFP) per tipologia (a.s. 2023-2024)

	Italia	Lombardia
TOTALE LICEI	60,8%	61,0%
di cui liceo artistico	73,5%	76,6%
di cui liceo classico	70,1%	70,0%
di cui liceo europeo	69,4%	66,4%
di cui liceo internazionale	63,9%	75,2%
di cui liceo linguistico	77,6%	80,5%
di cui liceo musicale e coreutico	54,3%	54,0%
di cui liceo scientifico	42,3%	41,1%
di cui liceo scienze umane	80,7%	79,0%
TOTALE ISTITUTI TECNICI	31,6%	34,5%
istituto tecnico - economico	50,9%	53,6%
istituto tecnico - tecnologico	19,6%	21,0%
TOTALE ISTITUTI PROFESSIONALI	43,9%	51,1%
istituto professionale - nuovi professionali	43,6%	51,3%
istituto professionale - industria e artigianato	24,7%	15,7%
istituto professionale - servizi	53,2%	58,2%
TOTALE SCUOLE SEC. DI II GRADO	48,9%	50,4%

Dato aggiornato ad aprile 2024.

Segregazione nei percorsi di istruzione e formazione ancora elevata /2-IFTS e ITS

- **IFTS**: Iscrizioni femminili in crescita
  - dal 32,2% (a.f. 2011-2012), al 42,5% (2023-2024).
  - Nei percorsi delle tecnologie informatiche e della meccanica la presenza femminile è rispettivamente solo del 40% e del 18%.
- **ITS:**
  - Iscrizioni femminili solo 25,3%
  - Nei percorsi di area tecnologica, energetica e meccanica la quota femminile è inferiore al 20%.

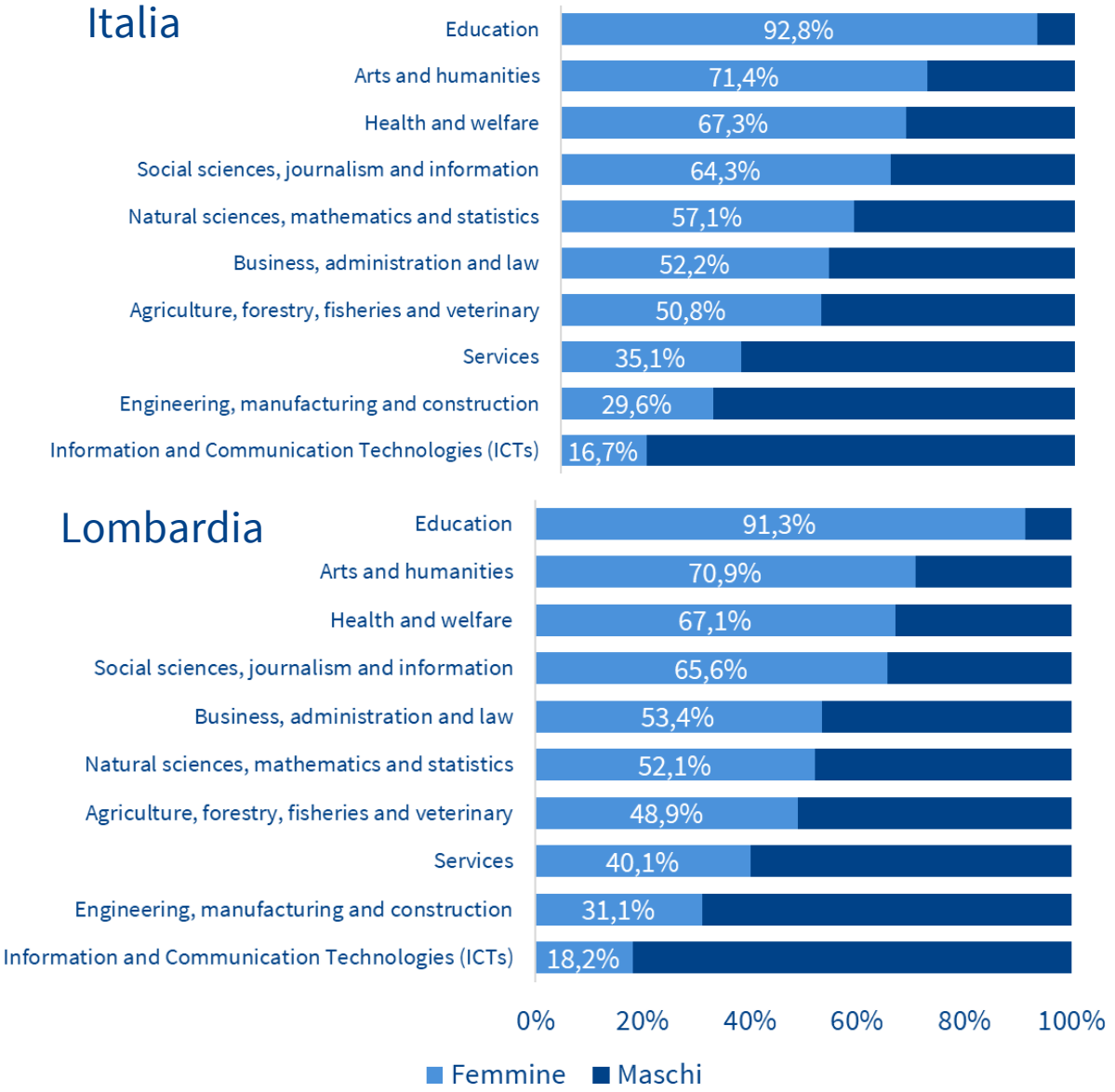
Quota femminile degli iscritti ai corsi ITS per tipologia (a.s. 2023-2024)

	Italia Femmine	Italia Maschi	Lombardia Femmine	Lombardia Maschi
Totale iscritti ai corsi ITS	**27,0%**	**73,0%**	**25,3%**	**74,7%**
Efficienza energetica	11,9%	88,1%	10,6%	89,4%
Mobilità sostenibile	15,4%	84,6%	13,9%	86,1%
Nuove tecnologie della vita	33,6%	66,4%	28,2%	71,8%
Nuove tecnologie per il made in Italy	30,4%	69,6%	24,4%	75,6%
di cui Servizi alle imprese	*35,5%*	*64,5%*	*36,3%*	*63,7%*
Sistema agro-alimentare	*37,2%*	*62,8%*	*25,5%*	*74,5%*
Sistema casa	*32,8%*	*67,2%*	*18,1%*	*81,9%*
Sistema meccanica	*5,5%*	*94,5%*	*6,2%*	*93,8%*
Sistema moda	*66,9%*	*33,1%*	*77,5%*	*22,5%*
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	16,1%	83,9%	17,3%	82,7%
Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali - turismo	57,7%	42,3%	62,0%	38,0%

Segregazione nei percorsi di istruzione /3 – Istruzione universitaria

- Sono ragazze il 55% degli iscritti a tutti i percorsi (e il 59,2% nei percorsi post-laurea) in Lombardia (57% e 56,2% Italia), ma si concentrano nei percorsi umanistici, socio-economici, giuridici e sanitari.
- Le ragazze sono solo il 35,4% degli iscritti STEM, una quota inferiore al dato nazionale (36,8%), ma in crescita rispetto al 33,8% del 2013-2014.
- La quota di iscritte ai percorsi STEM in Italia e Lombardia è maggiore della media europea (31,9%), della Germania (29,1%), Spagna (28,3%), Francia (33,5%).
- Tuttavia, negli ambiti ICTs le ragazze sono solo il 16,7% in Italia e il 18,2% in Lombardia rispetto al 20,0% medio UE27, al 21,7% in Germania, al 17,8% in Francia, e al il 15,2% in Spagna.

Iscritti a corsi di laurea per ambito e genere, a.a. 2023-24



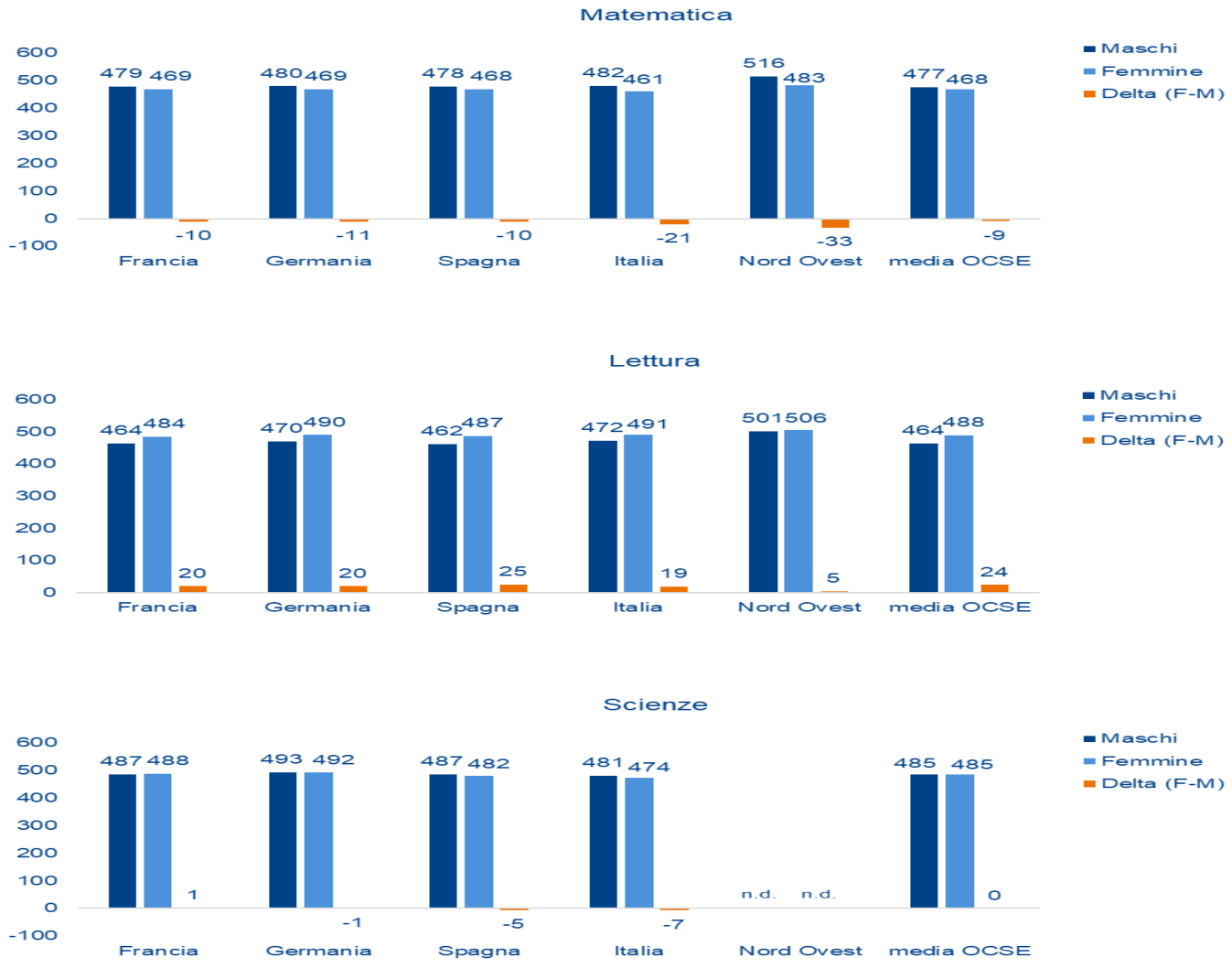
Migliori performance scolastiche, ma divari elevati nelle competenze matematiche e scientifiche

- Minori abbandoni scolastici tra le ragazze
- Maggiore regolarità negli studi e migliori esiti:
  - tra i laureati 2023 in Lombardia, il 50,5% delle ragazze ha ottenuto un voto superiore a 106 (il 25,6% 110 e lode), rispetto al 39,6% dei ragazzi (il 19,5% con 110 e lode).

Tuttavia:

- Segregazione nei percorsi di studio si riflette nei risultati dei test PISA (2022): migliori per le ragazze in lettura, ma peggiori in matematica (divari maggiori della media in Italia).
  - NB: nel secondo anno della scuola primaria, le differenze di genere sono minime (Invalsi)
- Basse aspettative di lavoro in ambito STEM anche tra le ragazze con migliori rendimenti in scienze e matematica: solo il 12,5% prevedeva di lavorare in ambito tecnico-scientifico (26% dei ragazzi) (PISA, 2018)

Punteggi medi in Matematica, Lettura e Scienze, per genere, PISA 2022



3. POLITICHE DI SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE IN LOMBARDIA

Politiche regionali di sostegno all'occupazione femminile e per la parità di genere nel lavoro

- Le differenze di genere nel lavoro e nei percorsi di istruzione e formazione si riducono, ma troppo lentamente.

- Crescente consapevolezza della necessità di misure di sostegno all'occupazione femminile sia nelle politiche pubbliche che in quelle aziendali per rafforzare le opportunità di crescita socio-economica e demografica.

- In Lombardia, la **Strategia regionale per l'Occupazione femminile**, lanciata dalla Regione nel 2021, definisce la cornice di riferimento delle politiche regionali, attraverso interventi mirati in diversi ambiti: competenze e orientamento scolastico e al lavoro, sostegno all'occupazione femminile, incentivi alle imprese, servizi e strumenti di conciliazione. Gli interventi promossi integrano le risorse del PNRR e quelle regionali, in particolare le risorse FSE+ 2021-2027.

Interventi di sostegno all'occupazione femminile in Lombardia

- Numerose politiche regionali a sostegno:
  - **della genitorialità e della conciliazione** (es. Bonus Nidi Gratis, Bonus Assistenti famigliari, Voucher servizi di cura, Piani territoriali di Conciliazione);
  - **dell'occupazione femminile** attraverso servizi per l'inserimento lavorativo, formazione, incentivi alle imprese (es. DUL, Dote GOL, Dote Empowerment, Azioni di rete per il lavoro, incentivi certificazione di genere, azioni di sistema)
  - **della presenza femminile nei percorsi formativi e nelle professioni STEM** (POR FSE) e per lo sviluppo di **pacchetti formativi sull'IA**.
- Interventi di **sensibilizzazione e formazione** dell'Ufficio della **Consigliera di Parità regionale** per prevenire, segnalare e contrastare discriminazioni di genere.
- Interventi **delle parti sociali** (es. STEAMiamoci lanciata da Assolombarda nel 2016).

Tutte misure importanti e spesso innovative, ma che richiedono una maggiore continuità ed estensione per generare impatti. Limiti nelle risorse disponibili, nell'accessibilità, nella copertura della popolazione di riferimento e nel monitoraggio/valutazione. Le donne più vulnerabili faticano a orientarsi tra le numerose iniziative disponibili e a beneficiarne. Inoltre, spesso i servizi sono concentrati nelle aree urbane.

4. INTELLIGENZA ARTIFICIALE: OPPORTUNITA' E RISCHI PER L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

IA e scenari occupazionali

- Il WEF (2025) riporta che **l'86% delle imprese prevede che l'IA sarà il principale fattore di trasformazione del proprio business entro il 2030**, seguito da **robotica e automazione** (58% delle imprese).

- I più recenti **scenari occupazionali di medio periodo** prevedono un **aumento dell'utilizzo dell'IA in tutti i settori e una maggiore esposizione all'automazione anche delle occupazioni non routinarie**, per la crescente automazione di processi cognitivi, di comunicazione e di coordinamento.

- **Crescerà la domanda** di professioni in ambito IA e ICT oltre a quella per Dirigenti e Professioni intellettuali e scientifiche. Tra le occupazioni **in più rapido declino**, ci saranno invece quelle amministrative, contabili, e di segreteria, oltre a quelle qualificate sostituite dall'gen-IA come ad es. traduttori e addetti alla scrittura di contenuti editoriali.

  - Le professioni ad elevata qualificazione e le professioni tecniche arriveranno a rappresentare quasi la metà della domanda di lavoro totale dal 2022 al 2035 in Europa (47%) e in Italia (49%) secondo le previsioni Cedefop.

  - In Lombardia le stime Excelsior sulla domanda di lavoro nel periodo 2024-2028 prevedono che il fabbisogno di dirigenti, specialisti e tecnici rappresenterà il 41,5% del fabbisogno complessivo (il 40,3% a livello nazionale).

- Per tutte le occupazioni, crescerà la domanda di **competenze cognitive (**pensiero analitico e pensiero creativo, autonomia, flessibilità, e capacità apprendimento continuo) e di **alfabetizzazione tecnologica**. Aumenterà inoltre la domanda di **competenze specifiche legate a IA e big data**, **gestione delle reti, sicurezza informatica e tutela ambientale**.

IA e occupazione femminile

- I **divari di competenze digitali e la segregazione occupazionale** rischiano di escludere le donne dalle opportunità create dall'IA, e di ostacolarne la capacità di adattarsi ai cambiamenti introdotti dall'IA.
  - Le donne sono **sottorappresentate nei settori e nelle professioni che saranno più avvantaggiati dall' IA** e/o che guideranno l'innovazione, come ad esempio gli specialisti IA e ICT, a causa della scarsa quota di donne con competenze STEM e ICT, e del minor livello medio di competenze digitali. Nel 2018 solo il 22% dei professionisti nell'IA a livello globale erano donne (WEF, 2025), e il divario di genere cresce nelle posizioni di più alto livello
  - Le **professioni a maggioranza femminile sono invece quelle più esposte all'IA sostituiva**: segreteria, contabilità e amministrazione, servizio clienti, traduzioni.
- Gli **interventi di formazione in materia di IA** rischiano di escludere le donne**.** L'indagine Cedefop sull'uso dell'IA (Cedefop, 2025a), evidenzia come **solo una piccola quota (15%) di lavoratori ha partecipato a tale formazione** e la **partecipazione è correlata al livello di alfabetizzazione sull'IA**.
- Un ulteriore rischio viene dal fatto che gli **algoritmi alla base dell'IA possono incorporare distorsioni** (bias) che rischiano di penalizzare ulteriormente le donne in processi come la selezione del personale, le promozioni, o nell'accesso ai servizi. La progettazione degli algoritmi di apprendimento automatico può perpetuare azioni discriminatorie quando riflette e amplifica norme sociali, opinioni e pregiudizi personali di coloro che progettano e sviluppano questi sistemi, oppure quando è basata su set di dati incompleti riguardo ai comportamenti femminili.

Composizione di genere delle professioni più esposte all'IA in Italia e Lombardia

- **Per l'Italia**, le stime disponibili (Della Zuanna et.al. e Ferri et al.) indicano una **maggiore esposizione delle donne rispetto agli uomini**
  - Della Zuanna et al., **stimano un indice medio di esposizione all'IA per le donne di 0,55 rispetto allo 0,45 maschile**. Le donne rappresentano il 57% dei lavoratori in occupazioni altamente esposte all'IA complementare ed il 54% di quelli in occupazioni altamente esposte all'IA sostitutiva.

- Per **la Lombardia** un'indicazione qualitativa si può derivare dal tasso di femminilizzazione dei fabbisogni professionali stimati da Excelsior per il periodo 2024-2028 e dal grado di esposizione all'IA.
  - **L'occupazione femminile dovrebbe essere più esposta agli effetti di sostituzione dell'IA** rispetto a quella maschile, prevalente nelle occupazioni ad elevato impatto complementare e a basso impatto sostitutivo (come gli operai specializzati).

Tasso di femminilizzazione dei fabbisogni professionali nel periodo 2024-2028 per grandi gruppi professionali in Lombardia

Grandi gruppi professionali (1 digit)	Grado e tipo prevalente di esposizione IA	Quote di fabbisogno totale 2024-2028	% donne nel 2023
1 Dirigenti	Elevato, complementare	1,6%	22,9%
2 Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	Elevato, complementare	19,6%	50,2%
3 Professioni tecniche	Elevato, complementare	20,2%	42,5%
4 Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Elevato, sostitutivo	15,5%	69,3%
5 Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Medio, complementare	17,4%	63,5%
6 Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Basso, sostitutivo	9,9%	9,3%
7. Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili	Medio complementare	6,4%	20,9%
8. Professioni non qualificate	Basso, sostitutivo	9,3%	48,7%

Fonte: Sistema Informativo Excelsior per le previsioni 2024-2028; Ferri et al. per l'esposizione a IA; % di donne nel 2023 da Figura 2.17 cap.2.

Implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile/1

- **Segnali di miglioramento**: crescita dell'occupazione e della partecipazione femminile, maggiore sensibilità istituzionale alla parità di genere e politiche innovative, diffusione di buone pratiche aziendali.

- **I divari di genere rimangono però elevati. Necessario un approccio integrato e strutturale** che agisca sulle loro cause
  - Con politiche di sostegno alla conciliazione universali, continuative e accessibili a tutti, soprattutto nelle aree meno servite.
  - Con la sensibilizzazione e l'incentivazione delle imprese per promuovere flessibilità, inclusione, trasparenza e parità nelle retribuzioni e nei percorsi di carriera, e una maggiore occupazione femminile
  - Con il contrasto agli stereotipi di genere attraverso un impegno condiviso di istituzioni, imprese, scuola, parti sociali e individui.

- **Investire sull'occupazione femminile** significa costruire una società più equa, un'economia più solida e un futuro più sostenibile. La Lombardia ha tutte le condizioni per diventare un laboratorio avanzato di politiche innovative per il sostegno alla parità di genere nel lavoro.

Implicazioni per le politiche di sostegno all'occupazione femminile/2

- Per evitare che l'IA peggiori i divari è necessario **monitorare il funzionamento degli algoritmi e il loro impatto di genere** e agire sui seguenti principali ambiti di intervento (in parte considerati nei recenti interventi normativi di regolazione dell' IA a livello EU e nazionale):

  - **Colmare il divario di genere nei percorsi di studio STEM e di Computer science** e nei percorsi di formazione per un utilizzo consapevole dell'IA. Questo consentirebbe anche di ridurre le difficoltà di reperimento delle imprese;

  - **Sostenere un maggiore equilibrio di genere nei settori e nelle professioni** più direttamente collegate all'IA e alle nuove tecnologie;

  - **Eliminare le distorsioni di genere nella progettazione/sviluppo dei sistemi di IA e utilizzare l'IA per combattere pregiudizi e discriminazioni**, attraverso una maggiore presenza femminile nei team di progettazione, sviluppo e utilizzo dell'IA che contribuirebbe a riconoscere le lacune nei dati e gli stereotipi nei sistemi utilizzati per lo sviluppo delle tecnologie IA e sostenere lo sviluppo di sistemi IA più inclusivi;

  - **Adottare un approccio trasparente su come gli strumenti IA vengono utilizzati** e promuoverne un'integrazione responsabile e inclusiva.

ASSOLOMBARDA

Donne e Mercato del Lavoro in Lombardia

IRS

Manuela Samek Lodovici – msamek@irsonline.it
Daniela Loi – dloi@irsonline.it
Monica Patrizio – mpatrizio@irsonline.it
Sofia Nardandrea – snardandrea@irsonline.it

Centro Studi Assolombarda

Andrea Fioni - andrea.fioni@assolombarda.it
Angela Signorelli - angela.signorelli@assolombarda.it

www.assolombarda.it
www.genioeimpresa.it