

# **OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE**

RAPPORTO 2014

GENNAIO 2015

Il rapporto di ricerca è stato redatto per incarico della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro

*Dirigente responsabile*  
Antonio Lentini

*Project leader*  
Federico Rappelli

*Gruppo di lavoro*

La redazione del rapporto è stata curata da Gruppo CLAS e IRS, con il coordinamento di Luca Schionato e Manuela Samek e la collaborazione di Mariuccia Azzali, Daria Broglio, Gianni Menicatti, Daniela Oliva, Nicola Orlando, Bruno Paccagnella, Monica Patrizio, Enrico Quaini, Monica Redaelli, Marcello Spreafico e Marialuisa Di Bella (Éupolis Lombardia).

Si ringrazia per la collaborazione la Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, in particolare Guido Longoni e Anna Bigatti, Claudia Moneta, Paolo Formigoni, Giuseppe di Raimondo, Paola Antonicelli, Massimo Vasarotti.

Si ringrazia inoltre l'Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro, in particolare per i contributi riguardanti le politiche attive e passive del lavoro.

Il presente rapporto è stato completato nel dicembre 2014. Alcune parti sono state integrate con informazioni disponibili a gennaio 2015.

Pubblicazione non in vendita.

Nessuna riproduzione, traduzione o adattamento può essere pubblicata senza citarne la fonte.

**Éupolis Lombardia**

Istituto superiore per la ricerca, la statistica e la formazione  
via Taramelli 12/F - Milano  
[www.eupolislombardia.it](http://www.eupolislombardia.it)

Contatti: [federico.rappelli@eupolis.lombardia.it](mailto:federico.rappelli@eupolis.lombardia.it)

# **OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE**

RAPPORTO 2014



# Indice

PRESENTAZIONE	9
INTRODUZIONE	11
<b>PARTE PRIMA CRISI E MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>13</b>
<b>1. CONTESTO ECONOMICO E DEMOGRAFICO DELLA LOMBARDIA</b>	<b>15</b>
1.1 <i>Andamenti economici ed impatto della crisi</i>	15
1.2 <i>Andamenti demografici</i>	18
1.3 <i>La Lombardia nel contesto della Macroregione alpina</i>	20
1.4 <i>Andamenti demografici ed economici a livello provinciale</i>	22
1.4.1 La struttura e le dinamiche socio demografiche	22
1.4.2 Le dinamiche e la composizione del valore aggiunto	23
1.5 <i>Conclusioni</i>	24
<b>2 IL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>27</b>
2.1 <i>L'impatto della crisi sul mercato del lavoro lombardo</i>	27
2.2 <i>I cambiamenti dell'offerta di lavoro</i>	34
2.3 <i>La domanda di lavoro da parte delle imprese</i>	38
2.4 <i>Il confronto tra domanda e offerta di lavoro: disoccupazione, disoccupazione di lungo periodo, inattività e mismatch</i>	43
2.4.1 Le determinanti dell'aumento dello squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.	43
2.4.2 Stock dell'offerta non soddisfatta e flussi della domanda di lavoro.	45
2.4.3 Struttura dell'offerta e struttura della domanda di laureati.	48
2.5 <i>Occupazione e mercato del lavoro a livello provinciale</i>	50
2.5.1 Livelli occupazionali e posti di lavoro	50
2.5.2 I flussi nel mercato del lavoro	51
2.5.3 Alcune caratteristiche del mercato del lavoro a livello locale	52
2.6 <i>Conclusioni</i>	54
Struttura e dinamica degli addetti e dei posti di lavoro nelle imprese	56
Il rapporto tra livelli di istruzione e livelli professionali	58
Il mix generazionale degli occupati nelle imprese	59
I posti di lavoro nel pubblico impiego	60
I posti di lavoro nel settore non profit	62
Il lavoro autonomo e atipico	64
Gli avviamenti: un confronto tra Lombardia e Italia	66
Effetto demografico e partecipativo sull'offerta di lavoro	68

L'inserimento lavorativo dei disabili	69
Gli effetti occupazionali di expo 2015	71
<b>3 L'OCCUPAZIONE FEMMINILE</b>	<b>73</b>
3.1 <i>Si riducono i gap di genere nel mercato del lavoro, ma rimane elevata la segregazione occupazionale</i>	73
3.2 <i>Occupazione femminile: sviluppi di carriera e assunzioni nelle imprese medio-grandi</i>	79
3.3 <i>L'imprenditorialità femminile</i>	84
3.4 <i>La conciliazione e la condivisione dei tempi di lavoro e di cura</i>	85
3.5 <i>Conclusioni</i>	91
<b>PARTE SECONDA ISTRUZIONE SECONDARIA, TERZIARIA E FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>	<b>93</b>
<b>4 IL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE</b>	<b>95</b>
4.1 <i>L'organizzazione del sistema di istruzione secondaria superiore e della formazione professionale: l'offerta</i>	95
4.2 <i>La struttura e l'articolazione del sistema formativo lombardo: la domanda</i>	98
4.2.1 Le scelte degli studenti dopo la scuola secondaria di 1° grado	98
4.2.2 Gli iscritti in complesso nelle scuole superiori statali e nell'istruzione e formazione professionale	101
4.2.3 Il flusso dei diplomati e dei qualificati	102
4.2.4 Dal diploma all'università: gli immatricolati residenti in Lombardia	104
4.3 <i>Gli abbandoni e la dispersione scolastica</i>	105
4.4 <i>L'apprendistato</i>	107
4.5 <i>I tirocini extracurricolari in Lombardia</i>	108
4.6 <i>Conclusioni</i>	110
La Formazione continua	112
I disabili nel sistema formativo	113
I tirocini curriculari nella scuola secondaria di secondo grado	114
<b>5 L'OFFERTA TERZIARIA UNIVERSITARIA E NON ACCADEMICA</b>	<b>115</b>
5.1 <i>L'offerta terziaria universitaria, gli immatricolati e gli iscritti</i>	115
5.2 <i>Scelte e percorsi universitari prima e dentro la crisi</i>	121
5.3 <i>Gli interventi per il diritto allo studio.</i>	125
5.4 <i>Il ruolo dell'istruzione tecnica superiore (ITS) e della formazione tecnica superiore (IFTS)</i>	129
5.4.1 L'esito di una valutazione qualitativa dei diversi attori coinvolti nei percorsi ITS e IFTS	130
5.4.2 I percorsi ITS	130

5.4.3	I percorsi IFTS	132
<b>5.5</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>135</b>
	I servizi per i disabili nell'istruzione e formazione terziaria	136
	L'alta formazione post-laurea	137
	Lavorare in Lombardia dopo la laurea. I principali risultati dell'indagine Specula	138
	<b>PARTE TERZA POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE</b>	<b>139</b>
<b>6</b>	<b>POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE</b>	<b>141</b>
<b>6.1</b>	<b>Le politiche per il lavoro</b>	<b>142</b>
6.1.1	La dote unica lavoro	142
6.1.2	La gestione delle crisi aziendali	147
6.1.3	Azioni di Reimpiego in Partenariato	156
6.1.4	I beneficiari di ASpI e Mini ASpI	160
<b>6.2</b>	<b>Le Politiche per la formazione</b>	<b>162</b>
6.2.1	La Dote scuola	162
6.2.2	La sostenibilità del sistema di Istruzione e Formazione Professionale - IeFP	163
6.2.3	I Poli Tecnico Professionali - PTP	165
<b>6.3</b>	<b>Le politiche attivate per l'inclusione socio lavorativa delle persone sottoposte a restrizione della libertà personale</b>	<b>167</b>
<b>6.4</b>	<b>Gli Osservatori Provinciali del Mercato del Lavoro e l'informazione statistica sul lavoro</b>	<b>168</b>
<b>6.5</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>171</b>
	Il rating degli operatori che erogano servizi di istruzione e formazione professionale in diritto-dovere	174
	La nuova programmazione europea: il Fondo Sociale Europeo e i programmi comunitari	175
	<b>SEZIONE MONOGRAFICA I GIOVANI E IL LAVORO IN LOMBARDIA</b>	<b>177</b>
<b>7</b>	<b>I GIOVANI E IL LAVORO</b>	<b>179</b>
<b>7.1</b>	<b>La transizione scuola-lavoro</b>	<b>179</b>
<b>7.2</b>	<b>L'occupazione giovanile: settori e forme contrattuali</b>	<b>185</b>
<b>7.3</b>	<b>Le transizioni verso contratti più stabili e con maggiori tutele</b>	<b>189</b>
<b>7.4</b>	<b>Il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro giovanile</b>	<b>197</b>
<b>7.5</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>205</b>
	Garanzia giovani in Lombardia	208
	Analisi di genere sui livelli di istruzione, sui tassi di abbandono e sulla transizione scuola-lavoro	211
<b>8</b>	<b>CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE</b>	<b>213</b>

8.1	<i>Il quadro generale</i>	213
8.2	<i>Elementi di attenzione e implicazioni per le politiche</i>	220
9	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	225



## PRESENTAZIONE

La crisi economica che ha avuto inizio a partire dal 2008 ha colpito pesantemente le famiglie e le imprese lombarde, anche se l'impatto è stato meno grave che a livello nazionale. Il progressivo calo della domanda di lavoro da parte del sistema delle imprese ha interessato principalmente i giovani, le persone meno istruite e con scarse competenze trasversali. Questa recessione ha generato, tra il 2008 ed il 2013, un netto calo degli occupati che è stato solo in parte controbilanciato da un aumento registratosi nel triennio 2011/2013.

Il Rapporto annuale 2014, pubblicato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Eùpolis Lombardia, offre un quadro completo e dettagliato dello stato dell'arte del mercato del lavoro e della formazione in Lombardia. L'analisi permette di individuare anche il posizionamento della Regione rispetto agli obiettivi di Europa 2020: i punti di forza e di debolezza del sistema produttivo e del mercato del lavoro regionale insieme alle principali sfide future. Dai dati emerge un quadro positivo del notevole impegno della Regione nei confronti dei suoi giovani, degli inoccupati e dei disoccupati. In particolare, dall'analisi, si evince come le azioni poste in essere sia nel campo della formazione sia in quello delle politiche attive del lavoro e nel sostegno all'innovazione tecnologica hanno prodotto importanti risultati.

In generale, malgrado il peggioramento degli indici economici, la Lombardia si caratterizza per un livello del PIL che la colloca in buona posizione nelle graduatorie dei cosiddetti "quattro motori d'Europa" e della Macroregione alpina nel suo complesso. La Regione assume, infatti, un ruolo trainante per il sistema economico nel contesto nazionale con un tasso di occupazione maschile superiore alla media europea e ai target di Europa 2020 (75% tra i 20 e i 64 anni) e quello di disoccupazione, sia maschile che femminile, inferiore alla media europea. Anche il tasso di disoccupazione di lunga durata è inferiore alla media nazionale. È cresciuta l'occupazione delle persone con un livello di istruzione pari o superiore al diploma. È diminuita l'incidenza degli occupati non regolari rispetto alla media nazionale, così come si registra un calo di persone a rischio di povertà rispetto alla media europea e alla media italiana.

Nel campo dell'istruzione e della formazione, i risultati degli *studenti in matematica e lettura* registrano competenze più elevate rispetto alla media italiana; le donne che abbandonano gli studi sono meno numerose degli uomini, e si *osservano nelle ragazze buone performance* negli studi rispetto ai ragazzi.

L'incidenza di persone di 25-64 anni con titolo *universitario* risulta più elevata rispetto alla media italiana anche se ancora inferiore a quella europea, mentre il numero di laureati in materie tecnico-scientifiche è superiore alla media nazionale.

I risultati raggiunti sono *frutto* del grande *impegno* del mio assessorato che negli ultimi anni ha intensificato le misure in materia di politica attiva del lavoro. Ad esempio, l'introduzione della Dote Unica Lavoro (DUL) che prevede interventi di diversa intensità di aiuto a seconda del grado di "occupabilità" dei destinatari, con un sistema di operatori pubblici e privati accreditati che competono nel mercato. Questo ha agevolato l'avviamento al lavoro anche di persone con difficoltà di inserimento professionale e ha sostenuto la competitività tra gli operatori dei servizi al lavoro pubblici e privati. Il percorso *delle politiche attive* a contrasto *della crisi* è stato intensificato nell'ultimo anno attraverso il programma "Garanzia Giovani" che ha ripreso il modello della DUL e lo ha adattato alle esigenze dei giovani dai 15 fino ai 29 anni.

Sotto il profilo dell'istruzione e formazione professionale, il rapporto attesta la bontà del sistema lombardo che offre numerose opportunità in termini di offerta formativa di II Ciclo. In particolare si consolida la tendenza positiva delle iscrizioni e della frequenza da parte degli allievi nei *Centri di formazione professionale* (CFP), che sono oramai un punto fermo per il contrasto alla dispersione scolastica e lo stimolo al successo formativo attraverso il potenziamento dei percorsi di alternanza scuola lavoro.

La qualità della formazione lombarda è emblematica nell'Istruzione Tecnica Superiore con un'offerta triplicata nell'ultimo triennio, di qualità e variegata di ITS ed IFTS, e con una offerta universitaria che si conferma molto attrattiva anche per i giovani provenienti da altre parti del Paese.

Le nostre policy saranno potenziate grazie alle nuove risorse della programmazione comunitaria del POR FSE 2014-2020, ma soprattutto grazie alla costante integrazione delle politiche di istruzione, formazione, lavoro e inclusione attiva, potenziando gli strumenti dell'apprendistato e del tirocinio, puntando su una formazione professionale terziaria che sappia rispondere alla crescente concorrenza internazionale che richiede figure professionali con competenze elevate, sostenendo l'innovazione tecnologica e puntando alla riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Da ultimo, con la proposta di legge da me promossa e approvata dalla Giunta Regionale, Regione Lombardia potrà rafforzare il percorso intrapreso negli ultimi anni nel senso di un deciso orientamento in senso duale del sistema educativo, in cui si realizza una vera integrazione tra aula ed impresa, tra teoria e pratica, puntando decisamente sull'apprendistato

L'approccio che stiamo perseguendo con impegno dimostrerà come il modello lombardo sia vincente ed EXPO 2015 rappresenterà l'occasione per darne la giusta visibilità nel contesto internazionale. A questo compito è chiamata non solo la politica, ma tutte le componenti del tessuto produttivo.

Valentina Aprea  
Assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro

## INTRODUZIONE

Il presente Rapporto 2014 dell'«Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione» di Regione Lombardia si articola in tre parti:

- Parte I - Crisi e mercato del lavoro;
- Parte II - Istruzione secondaria, terziaria e formazione professionale;
- Parte III - Politiche per il lavoro e la formazione;

ed è completato da una sezione monografica su “I giovani e il lavoro” e da “Considerazioni conclusive”.

La prima parte su “**Crisi e mercato del lavoro**” è organizzata in tre capitoli (Capitoli 1, 2 e 3).

Nel capitolo 1 si analizzano alcuni aspetti del contesto produttivo e socio-demografico regionale a confronto con le regioni del nord Italia e della macroregione alpina. Si tratta di aspetti che vanno tenuti presenti sia per la comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro che per l'analisi delle prospettive future della regione e della sua capacità di uscire dalla crisi.

Il capitolo 2 approfondisce l'analisi della struttura e dell'evoluzione del mercato del lavoro lombardo attraverso una lettura integrata di diverse fonti di dati, sia statistiche (Istat, Sistema Informativo Excelsior) che di natura amministrativa (Comunicazioni Obbligatorie, INPS, SMAIL, Ragioneria Generale dello Stato, Sistemi Informativi di Regione Lombardia). L'analisi si concentra dapprima sugli effetti della crisi economica sul mercato del lavoro lombardo per poi analizzare in dettaglio i cambiamenti dell'offerta di lavoro, della domanda di lavoro e degli squilibri tra domanda e offerta di lavoro (disoccupazione e *mismatch*) ed arrivare a considerare l'andamento del mercato del lavoro a livello provinciale. Alcuni brevi approfondimenti su aspetti specifici del mercato del lavoro lombardo completano il Capitolo.

L'occupazione femminile è il focus del capitolo 3. Sebbene le differenze di genere siano considerate trasversalmente in tutto il Rapporto, il capitolo approfondisce l'analisi della posizione femminile nel mercato del lavoro lombardo, con attenzione in particolare ad alcuni importanti aspetti: i differenti effetti della crisi sulle condizioni occupazionali di uomini e donne sia a livello complessivo, che nelle imprese di medie e grandi dimensioni; gli aspetti legati al tema della conciliazione e condivisione del lavoro di cura, che rappresenta il principale fattore alla base delle differenze di genere nel mercato del lavoro; infine, il tema dell'imprenditorialità femminile.

La seconda parte su “**Istruzione secondaria, terziaria e formazione professionale**” si sviluppa su due capitoli (capitoli 4 e 5).

Il capitolo 4 “mette a fuoco” la struttura e l'articolazione per indirizzi di studio del sistema formativo regionale, distintamente per la scuola secondaria di 2° grado e per il canale dell'istruzione e formazione professionale (IeFP) che vanta, in Lombardia, una lunga e consolidata esperienza nelle attività di formazione e nelle relazioni con i siste-

mi economici locali. Uno specifico approfondimento riguarda gli abbandoni e, più in generale, il fenomeno della dispersione scolastica, un aspetto ancora critico, ma in progressiva riduzione in Lombardia. Le dinamiche relative all'apprendistato e ai tirocini extra-curricolari completano il capitolo, mentre la formazione continua, i tirocini curriculari, la presenza di alunni con disabilità trovano un puntuale approfondimento in tre schede tematiche.

Il capitolo 5 analizza l'offerta di istruzione universitaria presente in Lombardia secondo diverse articolazioni, da quella della distribuzione territoriale degli atenei e delle relative sedi, a quella delle tipologie di corso e degli indirizzi di studio presenti, in questo caso attraverso l'analisi delle scelte dei percorsi formativi all'atto dell'immatricolazione. Altri approfondimenti di particolare interesse sono stati dedicati ai tempi di completamento dei percorsi universitari e ai diversi servizi erogati per il diritto allo studio, compresi quelli specifici ai disabili. Completano l'analisi dell'offerta di istruzione superiore da un lato l'esame dell'offerta dei corsi di istruzione tecnica superiore (IFTS e ITS), dall'altro l'esame delle opportunità di prosecuzione degli studi dopo la laurea, vuoi attraverso corsi di dottorato e specializzazione, vuoi attraverso corsi di perfezionamento e master. Sono infine ripresi i risultati dell'ultima indagine Specula sugli sbocchi occupazionali dei laureati degli atenei lombardi.

La terza parte su **“Politiche per il lavoro e la formazione”** si struttura su un unico capitolo (capitolo 6).

Nel capitolo 6 vengono dapprima presentati i risultati che emergono dal monitoraggio dei principali interventi adottati in Lombardia negli ambiti di competenza regionale: il sostegno al (re)inserimento lavorativo attraverso lo strumento della Dote Unica, la gestione delle crisi aziendali, le politiche della formazione, le politiche di sostegno all'inclusione lavorativa dei soggetti più deboli. Vengono poi presi in esame, sia in termini quantitativi che qualitativi, gli interventi previsti dalle politiche regionali per l'istruzione e la formazione professionale, con particolare attenzione alla “Dote scuola” e agli interventi che riguardano i percorsi formativi post qualifica/diploma/laurea e finalizzati a migliorare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Alcune considerazioni finali riguardano le attività degli “Osservatori Provinciali del mercato del lavoro”. Dato l'importante ruolo della programmazione del Fondo Sociale Europeo per le politiche regionali del lavoro e della formazione il capitolo si conclude con un box di approfondimento sulla nuova programmazione 2014-2020.

Infine, il Rapporto presenta una sezione monografica su **“I giovani e il lavoro in Lombardia”**.

Questa sezione approfondisce, in particolare, la condizione dei giovani nel mercato del lavoro lombardo, con attenzione in particolare alla transizione dalla scuola al lavoro, alle caratteristiche dell'occupazione giovanile e alle transizioni verso contratti più stabili e tutelati e al disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro.

Il Rapporto è completato da un Allegato Statistico, dove sono riportate tavole e grafici la cui numerazione nel testo è preceduta dalla lettera “A”.

## **PARTE PRIMA**

### **CRISI E MERCATO DEL LAVORO**



## 1. CONTESTO ECONOMICO E DEMOGRAFICO DELLA LOMBARDIA

In questo capitolo si analizzano alcuni aspetti del contesto produttivo e socio-demografico regionale a confronto con le regioni del nord Italia e della macroregione alpina. Si tratta di aspetti che vanno tenuti presenti sia per la comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro che per l'analisi delle prospettive future della regione e della sua capacità di uscire dalla crisi.

L'analisi delle principali grandezze macroeconomiche (Prodotto Interno Lordo, Tasso di Occupazione, Esportazioni, Spesa in Ricerca e Sviluppo) e della struttura di un sistema economico consente di misurarne lo stato di salute e la capacità di crescita. L'analisi delle trasformazioni demografiche degli ultimi anni consente di evidenziare fenomeni di indubbia rilevanza per l'Italia e la Lombardia, come la diminuzione della fecondità, l'aumento delle migrazioni, l'innalzamento della vita media e il tendenziale invecchiamento della popolazione, che inevitabilmente influenzano anche i principali indicatori del mercato del lavoro.

### 1.1 Andamenti economici ed impatto della crisi

La crisi ha colpito pesantemente la Lombardia, anche se l'impatto è stato meno grave che a livello nazionale. Gli ultimi conti economici regionali disponibili (ISTAT, 2013) mostrano un calo del PIL lombardo tra il 2008 e il 2012 del 3,9%, molto inferiore a quello registrato a livello nazionale (-5,9%) e anche nel Nord Ovest (-4,9%), grazie alla tenuta della domanda estera e a una minore contrazione dei consumi interni. Di conseguenza anche il calo dell'occupazione (in termini di unità standard di lavoro) è risultato inferiore (cfr. tab. A1.1).

L'analisi del contributo dei diversi settori economici alla variazione del PIL mette in luce, per la Lombardia, come la recessione, abbia colpito in particolar modo l'industria e le costruzioni, mentre il terziario è riuscito a recuperare i livelli precedenti la crisi.<sup>1</sup>

Secondo recenti previsioni di Prometeia (2014) (cfr. fig. 1.1), nei prossimi anni la Lombardia dovrebbe mostrare una crescita del PIL più consistente rispetto al recupero atte-

<sup>1</sup> Come messo in luce dall'ultimo approfondimento sull'economia regionale lombarda della Banca d'Italia (2013), il valore aggiunto del comparto delle costruzioni, che tra il 1999 e il 2007 era cresciuto in misura superiore alla media nazionale (3,1% in media ogni anno, contro il 2,8% a livello nazionale), dal 2007 al 2011 ha cumulato una perdita del 10,7% tornando a livelli di poco superiori a quelli degli inizi degli anni Duemila. Nello stesso periodo 2007-2011 il settore dei servizi registra, invece una variazione positiva del 3,2% (ancora più elevata - +3,9% - se si prende in esame la componente relativa alle attività finanziarie, immobiliari e professionali), a fronte di una riduzione (-1,2%) a livello nazionale. Per maggiori approfondimenti si rimanda a Banca d'Italia (2013).

so a livello nazionale, anche se si tratta comunque di una ripresa ancora troppo lenta e debole per garantire il ripristino dei livelli produttivi e occupazionali pre-crisi.

Nel 2014 si stima un recupero in termini di PIL per quasi tutte le regioni settentrionali, ma la Lombardia si dovrebbe contraddistinguere per la performance migliore (+ 0,4%, immediatamente seguita dallo 0,3% di Piemonte ed Emilia Romagna) e tale *trend* di crescita dovrebbe rafforzarsi ulteriormente nel biennio seguente, portandosi sull'1,1% per il 2015 e sull'1,6% nel 2016: a fronte di una ripresa generalizzata su tutto il territorio italiano, dunque, l'andamento dell'economia lombarda si manterrà più vivace rispetto alle altre regioni.

Sempre in base agli ultimi conti economici regionali Istat disponibili, il PIL per abitante (a prezzi correnti) nel 2012 è pari in Lombardia a 33.066 euro, valore che posiziona la regione al terzo posto nella graduatoria regionale dopo Bolzano e la Valle d'Aosta, a fronte di un valore medio per la ripartizione del Nord Ovest pari a 31.094 euro. La Lombardia risulta invece al primo posto nella graduatoria regionale se si analizzano i redditi da lavoro dipendente per unità di lavoro, con 43.140 euro, a fronte di un valore medio per il Nord Ovest pari a 42.271 euro.

Anche se meno dell'Italia nel suo complesso, la gravità dell'impatto della crisi sul tessuto produttivo regionale è testimoniata dal saldo negativo a partire dal 2011, fra imprese iscritte e cessate<sup>2</sup> e dal progressivo aumento, dal 2008, del numero di imprese uscite dal mercato<sup>3</sup>: nel 2012 le procedure fallimentari aperte a carico delle imprese sono state circa 2.800 (+6,1% rispetto al 2011)<sup>4</sup> e le imprese poste in liquidazione circa 16.500 (+5,6% rispetto al 2011 per le società di capitali e -3,8% per quelle di persone e le ditte individuali), mentre il numero di concordati preventivi è passato dalle 195 procedure nel 2011 alle 225 nel 2012.

Per quanto concerne il commercio con l'estero (cfr. tab.A1.2), il valore delle esportazioni della Lombardia nel 2013 supera i 108 miliardi di euro (pari al 27,7% dell'export nazionale), a fronte di importazioni pari a oltre 111 miliardi di euro (il 30,9% dell'import italiano), con una capacità di esportare (ovvero il valore delle esportazioni di merci in % del prodotto interno lordo) che nel 2012, dopo la caduta nel 2009, riesce nuovamente a raggiungere i valori pre-crisi, pari a quasi un terzo del PIL regionale, al terzo posto fra le regioni italiane dopo Emilia Romagna e Veneto. Tuttavia, sebbene i dati mettano in luce il ruolo di primaria importanza rivestito dalla regione nel processo di internazionalizzazione – fattore, questo, indispensabile negli anni della crisi a fronte di una consistente diminuzione della domanda interna – la dinamica degli ultimi trimestri evidenzia per la Lombardia un andamento pressoché costante del valore delle merci esportate. Fra i mercati di destinazione in crescita quelli extra-UE, pari nel 2013 al 47,1% dell'export regionale totale (erano il 41,4% nel 2008), con un incremento delle esporta-

<sup>2</sup> Il saldo, calcolato come differenza tra Iscritte e Cessate, è pari a 1.252 nel 2010, a -2.030 nel 2011, a -3.896 nel 2012 e a -2.235 nel 2013.

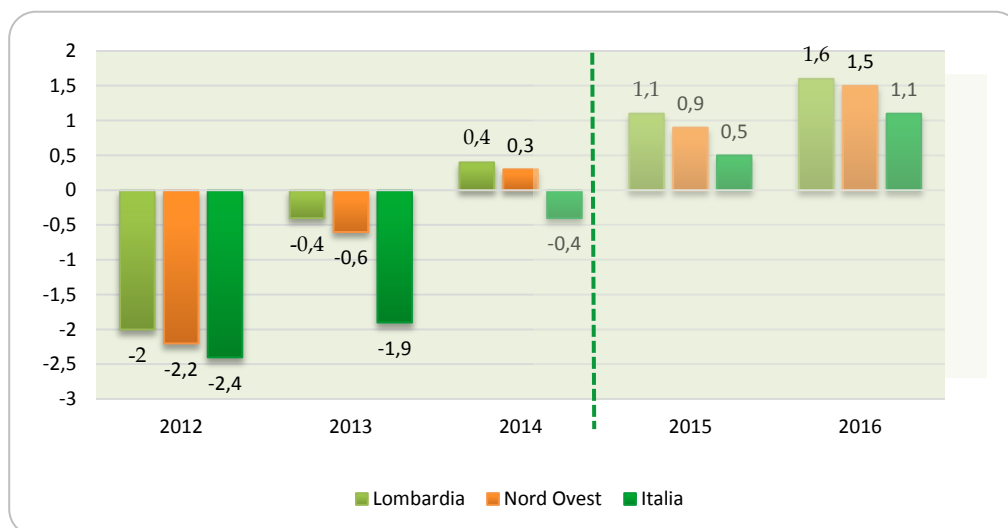
<sup>3</sup> I dati Infocamere – Movimprese mostrano che, tra il 2008 e il 2013, le imprese cessate sono cresciute del 12,2% (6.848 imprese in più), a sintesi di un incremento del 6,9% nelle costruzioni, dell'11,4% nel commercio e del 26,1% negli altri servizi che ha più che compensato il calo del 5,6% e del 9% registrato rispettivamente in agricoltura e nell'industria in senso stretto.

<sup>4</sup> Si rimanda, in merito, ai dati Cerved Group e Infocamere.



zioni soprattutto verso le aree emergenti o in via di sviluppo (in primis Cina e Turchia e Russia)<sup>5</sup> e, in qualche caso, verso altre economie avanzate (come la Svizzera, divenuta negli anni più recenti terzo mercato di destinazione delle esportazioni regionali).<sup>6</sup> Fra i comparti maggiormente interessati dalle esportazioni: la meccanica, la metallurgia e la chimica. Molti, quindi, i segnali positivi, seppure a fronte di un livello di crescita relativamente debole: da un lato gli sforzi della regione nell'indirizzarsi verso mercati emergenti che si contraddistinguono per una domanda più vivace, dall'altro la capacità di guadagnare quote di mercato anche in economie avanzate e di consolidare le esportazioni in settori su cui si è rilevato un significativo sviluppo della domanda internazionale nell'ultimo decennio, come nel caso della metallurgia; e, infine, l'intensificarsi degli scambi internazionali di servizi alle imprese, anche per effetto della progressiva terziarizzazione dell'economia.<sup>7</sup>

**Figura 1.1 - Il PIL in Lombardia, nel Nord Ovest e in Italia, 2012-2016**  
(var. % su valori concatenati 2005)



Fonte: Prometeia, Scenari per le economie locali, ottobre 2014

<sup>5</sup> La quota percentuale di export lombardo verso la Cina passa dal 2,3% del Totale nel 2008 al 2,8% nel 2013, quella verso la Turchia dal 2 al 2,6% e quella verso la Russia dall'1,3% nel 2001 al 2,8% nel 2008 al 2,9% nel 2013.

<sup>6</sup> Nel 2013 le esportazioni verso la Svizzera sono il 6,7% dell'export complessivo regionale, mentre nel 2008 erano il 4,8%.

<sup>7</sup> Le esportazioni e le importazioni di servizi alle imprese in Lombardia, nella media del 2009-2011, sono state rispettivamente il 40,3% e il 42,9% di quelle italiane (circa il doppio del peso della regione sul PIL nazionale nello stesso periodo), con una incidenza sul PIL regionale anch'essa superiore ai valori medi nazionali.

## 1.2 Andamenti demografici

La popolazione residente in Lombardia al 1° Gennaio 2014 è pari a poco meno di 10 milioni di persone, secondo un trend di crescita costante dal 2002 (+10,4% rispetto alla popolazione residente al 1° gennaio 2002).<sup>8</sup> La popolazione straniera residente alla stessa data è invece pari a oltre un milione e 129mila persone (circa l'11,3% del totale). La crescita nel tempo della popolazione lombarda – misurata dal tasso di crescita totale (somma del tasso di crescita naturale e del tasso migratorio totale)<sup>9</sup> – risulta esclusivamente imputabile alla componente migratoria (sia interna che estera), che soprattutto nel 2012 e nel 2013 è cresciuta in maniera consistente, mentre proprio a partire dal 2012 la crescita naturale è divenuta negativa (cfr. figura A1.2).

Si assiste, nel tempo, anche ad un cambiamento della struttura demografica regionale (in linea con quanto avviene nel resto del Paese), con un progressivo invecchiamento della popolazione che ha conseguenze rilevanti sia sul mercato del lavoro regionale che sul sistema socio-sanitario. Come messo in luce dalle piramidi della popolazione presentate nella figura 1.2 che riproducono, in base alla distribuzione dei valori assoluti, la struttura per età e per sesso della popolazione complessivamente residente al 1° gennaio 2014 in Lombardia distinta per cittadinanza, la regione si contraddistingue per una elevata presenza di over 45, nonché per una spiccata presenza di persone in età post lavorativa (65 anni e oltre), soprattutto donne (in ragione di una maggiore longevità femminile)<sup>10</sup>. La componente straniera si contraddistingue per una presenza relativamente molto più marcata di bambini di età inferiore ai 10 anni<sup>11</sup>, per una distribuzione tendenzialmente spostata verso le fasce di età più giovani dell'età lavorativa (dai 25 ai 44 anni, a fronte di italiani residenti più numerosi nelle classi comprese fra i 35 e i 55 anni), e per una presenza assai marginale di persone anziane.

L'analisi della struttura per età della popolazione nell'ultimo decennio, considerando le tre fasce di età dei giovani in età pre-lavorativa (0-14 anni), delle persone in età lavo-

<sup>8</sup> Nel dettaglio, i residenti al 1° gennaio 2014 nella regione sono 9.973.397. Per approfondimenti sugli aspetti demografici si rimanda ai dati disponibili nel sito Demo Istat, provenienti dalla Rilevazione sulla Popolazione residente comunale che ISTAT conduce presso le Anagrafi dei comuni italiani. Si ricorda, in merito, che in ragione dello scostamento emerso fra la popolazione residente rilevata attraverso il Censimento 2011 e quella (numericamente superiore) registrata presso le Anagrafi comunali per lo stesso anno, non soltanto le nuove serie della popolazione residente post-censuarie tengono conto delle risultanze del 15° Censimento demografico, ma - al fine di riallineare le serie della popolazione residente nel decennio 2001-2011 - è stato necessario effettuare anche per le serie della popolazione residente nel periodo 2001-2011 operazioni di ricostruzione intercensuaria, basandosi sulle evidenze fornite dall'ultimo Censimento unitamente all'esame comparato con i flussi demografici (nascite, decessi, migrazioni) intercorsi nel medesimo periodo (ricostruzioni di cui si è tenuto conto nel presente paragrafo).

<sup>9</sup> Il Saldo migratorio Totale è pari alla differenza tra il numero degli iscritti ed il numero dei cancellati dai registri anagrafici per trasferimento di residenza. Il Saldo naturale è calcolato come differenza tra il numero di iscritti per nascita e il numero di cancellati per decesso dai registri anagrafici dei residenti.

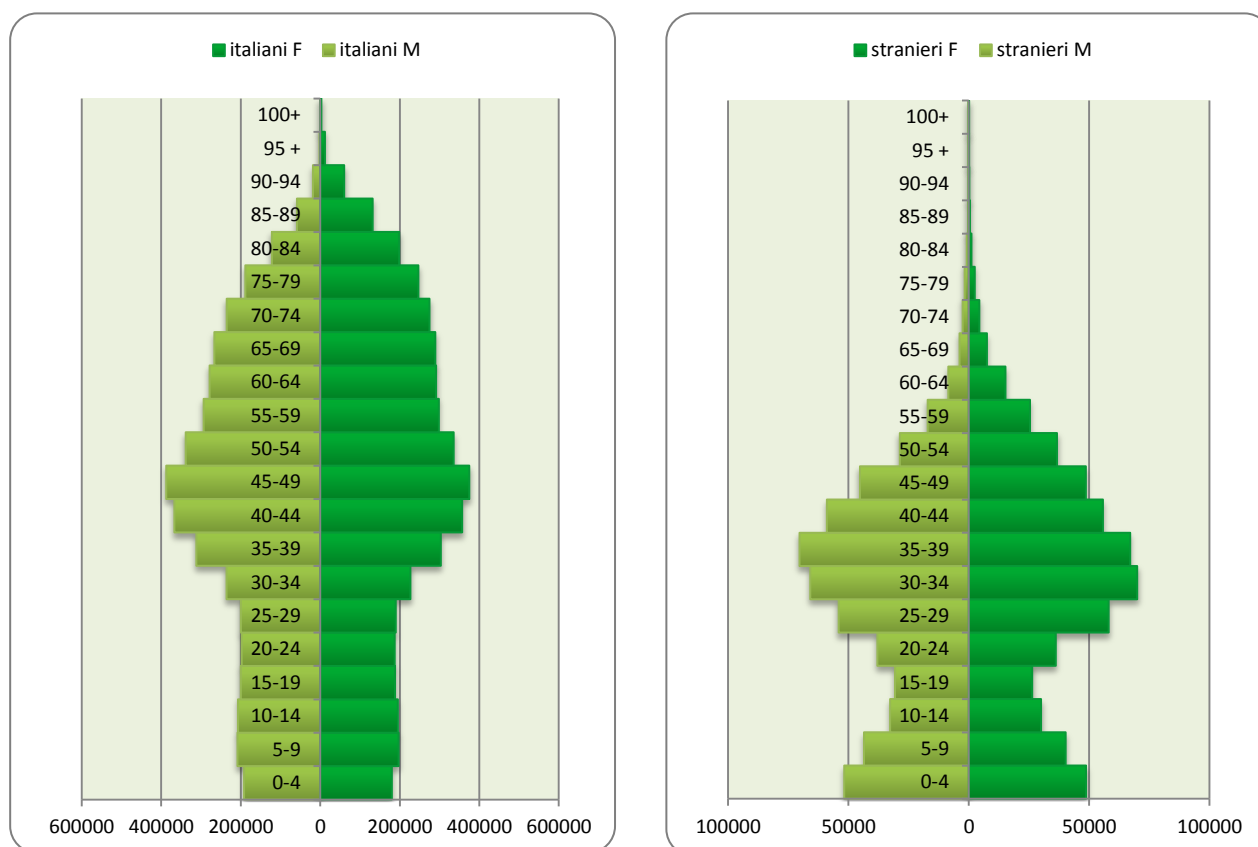
<sup>10</sup> L'ultimo dato ISTAT relativo al 2012 mette in luce una speranza di vita alla nascita (ovvero il numero medio di anni che restano da vivere a un neonato) pari a 84,9 anni per le donne e 79,9 per gli uomini (in progressivo aumento: nel 2002 i valori erano rispettivamente pari a 83,2 e 77 anni).

<sup>11</sup> L'ultimo dato disponibile relativo al tasso di fecondità Totale – TFT disaggregato per donne italiane e straniere, aggiornato al 2012, evidenzia che il numero medio di figli per donna in Lombardia è pari a 1,29 per le italiane, contro i 2,56 delle straniere.

rativa (15-64 anni) e degli anziani in età post-lavorativa (65 anni e oltre) mette in luce una struttura della popolazione di tipo “regressivo”, in cui cioè la popolazione giovane risulta inferiore di quella anziana. La percentuale di popolazione con 65 anni e oltre, peraltro, aumenta progressivamente, passando dal 18,2% nel 2002 (1.646.395 persone) al 21,4% nel 2014 (2.131.579 persone), evidenziando una variazione percentuale positiva del +29,5% (cfr. fig. A1.2).

Questo fenomeno risulta evidenziato da tutti i principali indicatori sintetici della struttura della popolazione per età (cfr. tab. A1.3): si rileva, infatti, una crescita sia dell'età media che passa dai 42,5 del 2002 ai 44,2 anni del 2014, che dell'indice di vecchiaia (rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione di età 0-14 anni, moltiplicato per 100), che aumenta di oltre 10 punti percentuali. Aumentano, infine, progressivamente dal 2002 ad oggi sia l'indice di dipendenza strutturale (dato dal rapporto tra popolazione in età non attiva - 0-14 anni e 65 anni e più - e popolazione in età attiva, dai 15 ai 64 anni moltiplicato per 100), sia l'indice di dipendenza degli anziani (calcolato come rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva 15-64 anni, moltiplicato per 100), con conseguente evidente aumento del carico sociale ed economico che pesa sulla popolazione in età lavorativa.

**Figura 1.2 – Piramidi delle età della popolazione italiana e straniera residenti al 1° gennaio 2014 (valori assoluti)**



Fonte: Demo Istat, Demografia in cifre

### 1.3 La Lombardia nel contesto della Macroregione alpina

Al fine di meglio contestualizzare la situazione della Lombardia si considerano ora alcuni dei principali indicatori demografici ed economici con riferimento (cfr. tab. A1.4):

- alla collocazione lombarda rispetto all'Italia settentrionale (analizzando sia il dato statistico relativo alle regioni settentrionali considerate singolarmente, sia i dati relativi alle due ripartizioni del Nord Ovest e del Nord Est);
- alla posizione della Lombardia rispetto alle regioni italiane ed europee facenti parte della Macroregione alpina
- ai “quattro motori d'Europa”, ovvero, oltre alla Lombardia, il Baden-Württemberg tedesco, la Cataluña spagnola e la regione francese Rhône-Alpes).

Per quanto concerne le dinamiche demografiche, il confronto con le regioni dell'Italia settentrionale mette in luce come, nonostante il progressivo invecchiamento della popolazione dell'ultimo decennio, la Lombardia mantenga ancora un carico sociale legato alla presenza di popolazione anziana in età post lavorativa comunque inferiore rispetto all'Italia settentrionale nel suo complesso (fatta eccezione per le province autonome di Trento e Bolzano e per il Veneto) e uno dei tassi di fecondità più elevati (prevalentemente dovuto alla componente straniera).

Al contrario, la comparazione dei principali indicatori di struttura della popolazione all'interno della Macroregione alpina evidenzia indici di dipendenza e di vecchiaia superiori a tutte le altre regioni ad esclusione di quelle italiane, con l'unica eccezione delle regioni francesi per quanto concerne l'indice di dipendenza strutturale. Risultati analoghi emergono se si rapporta la Lombardia ai quattro motori d'Europa, rispetto a cui si riscontra, però, un tasso di fecondità superiore sia alla Cataluña che al Baden-Württemberg.

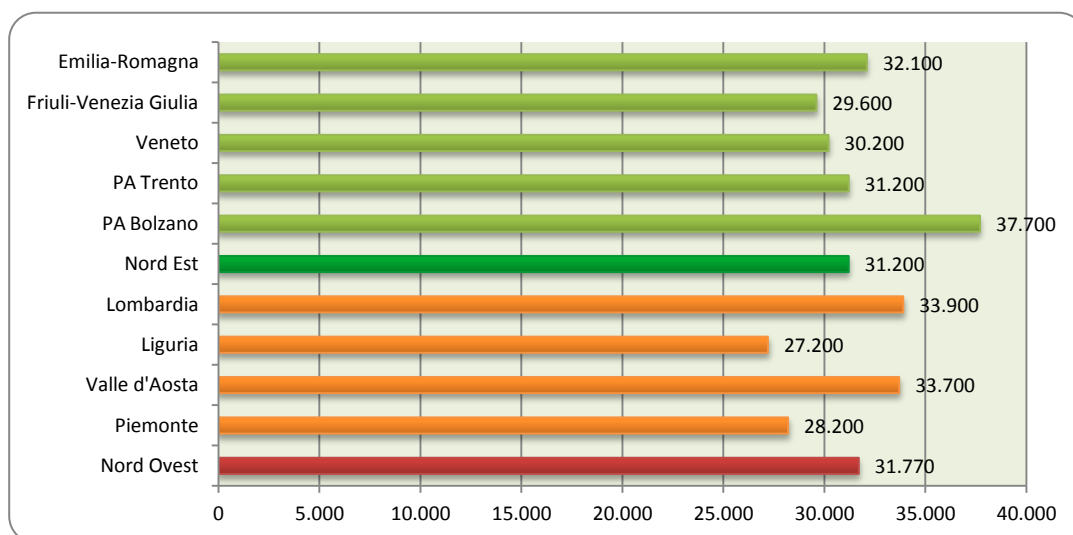
Passando a considerare gli andamenti economici, la Lombardia si contraddistingue per un prodotto interno lordo elevato non soltanto rispetto alle altre regioni italiane, ma anche nel contesto europeo: considerando il PIL di mercato a prezzi correnti in valore assoluto, nel 2011 (ultimo dato disponibile), la regione si colloca, infatti, al secondo posto dopo il Baden-Württemberg fra i 4 motori dell'Europa e al quarto posto dopo Svizzera, Bayern e Baden-Württemberg se si prende, invece, a riferimento la Macroregione alpina.

Con un PIL per abitante pari nel 2011 a 33.900 euro, la Lombardia presenta inoltre *performance* nettamente superiori non solo al valore medio per l'Italia (26mila euro), ma anche rispetto al Nord Ovest e all'Italia settentrionale nel suo complesso, con l'unica eccezione della Provincia Autonoma di Bolzano, come messo in luce dalla figura 1.3.

Rispetto alle regioni “4 motori d'Europa”, la Lombardia risulta seconda dopo la regione tedesca del Baden-Württemberg (35.800 euro) e precede largamente sia la regione francese Rhône-Alpes (30.600 euro) che la Cataluña spagnola (26.600 euro). Si colloca invece al nono posto nella graduatoria delle Regioni/Stati aderenti alla Macroregione alpina dopo la Svizzera (60.300 euro), le regioni austriache di Wien (45.600), Salzburg (41.300) e Vorarlberg (38.000), la Provincia Autonoma di Bolzano (37.700), il Tirolo austriaco (36.800) e le regioni tedesche del Bayern (36.600) e del Baden-Württemberg (35.800) (cfr. fig. 1.4).

Considerando infine la capacità regionale di produrre innovazione, espressa attraverso l'incidenza sul prodotto interno lordo della spesa in ricerca e sviluppo, risulta che, sebbene la quota di spese in R&S in percentuale sul PIL complessivo nel 2011 sia più elevata rispetto alla media nazionale (pari all'1,25%), la Lombardia si contraddistingue per un'incidenza sul prodotto della spesa in ricerca e sviluppo (l'1,32%) inferiore sia a quella delle regioni del Nord Ovest (cfr. fig. A1.3) che a quella del contesto europeo di riferimento. Tuttavia, se, da un lato, in rapporto al PIL regionale, le performance migliori a livello nazionale sono quelle della Provincia Autonoma di Trento (1,93%), del Piemonte (1,87%) e del Lazio (1,69%), in cui è dominante la quota di spesa investita dal settore pubblico e dalle università, dall'altro, rispetto all'intensità sul Pil della spesa del settore privato in R&S (escludendo l'attività del settore non profit), Piemonte (1,47%) Emilia Romagna (0,95%) e Lombardia (0,92%) si collocano ai primi 3 posti.

**Figura 1.3 – Prodotto interno lordo a prezzi correnti di mercato per abitante nelle regioni dell'Italia settentrionale. Anno 2011 (valori in euro)**



Fonte: Regione Lombardia-Sistema informativo SISEL su dati Eurostat

**Figura 1.4 – Prodotto interno lordo a prezzi correnti di mercato per abitante nella Macroregione Alpina. Anno 2011 (valori in euro)**



Fonte: Regione Lombardia-Sistema informativo SISEL su dati Eurostat

## 1.4 Andamenti demografici ed economici a livello provinciale

### 1.4.1 La struttura e le dinamiche socio demografiche

Le tendenze e le dinamiche che hanno caratterizzato negli anni più recenti il contesto socio-demografico regionale risultano, pur con intensità diverse, presenti anche a livello territoriale, nelle dodici province della regione Lombardia. Non mancano peraltro alcune eccezioni, province con dinamiche in controtendenza rispetto a quelle regionali; ma queste dinamiche sembrano più correlate alla struttura demografica che è andata consolidandosi nel lungo periodo che non a mutamenti dei trend negli anni più recenti, in particolare quelli tra il 2008 e il 2013, a partire quindi dall'inizio della lunga crisi economica. Eccezioni di minor rilievo, rispetto alla dinamica regionale nel suo complesso, si osservano con riferimento allo stock della popolazione residente che nel periodo considerato registra un aumento in tutte le province lombarde.

Gli scostamenti dei valori dei tassi di variazione provinciali rispetto a quello medio regionale (+4,5%, tra il 2008 e il 2013) non appaiono particolarmente elevati, con punte più alte rispetto alla media regionale per la provincia di Milano (+6,6%) e più contenute per la provincia di Sondrio (+0,9%). Rispetto all'aumento medio della popolazione residente in Lombardia, sono solo due le province che registrano un incremento più consistente (con Milano, la provincia di Monza e Brianza), con le altre dieci province nelle quali l'espansione demografica ha registrato una intensità più contenuta. In crescita diffusa anche lo stock (e l'incidenza in termini percentuali) della popolazione straniera residente. Quanto all'incidenza, gli incrementi di maggior rilievo si osservano nelle province di Milano, Pavia e Monza e Brianza; di contro, la componente straniera cresce in misura più contenuta nei territori di Sondrio, Lecco e Varese.

Tra il 2008 e il 2013 non si osservano evidenti modificazioni nella distribuzione della popolazione straniera fra le diverse province; se si amplia in tutte le province la presenza di residenti stranieri, non cambia significativamente il "peso" delle singole province, mentre cambiano di poco le posizioni nel ranking provinciale (con Brescia al 1° posto e Sondrio all'ultimo), con le uniche eccezioni di Milano e Monza e Brianza che salgono rispettivamente dal 6° e 11° posto al 3° e 8° posto, e di Cremona che scivola dal 3° al 6° posto.

Un dato per certi aspetti sorprendente nel quadro socio-demografico provinciale è rappresentato dal contemporaneo ampliamento (dell'incidenza in termini percentuali sulla popolazione complessiva) della fascia di popolazione anziana (oltre i 65 anni) e di quella giovanile (meno di 18 anni). Più rilevante – nell'arco temporale 2008-2013 – l'espansione del peso degli anziani, con punte più evidenti nelle province di Lecco e Sondrio (+1,7 punti percentuali) e pure di Varese (+1,5); il processo di invecchiamento si presenta invece più lento nelle province di Pavia (+0,4), Mantova (+0,7) e Milano (+0,8), territori però con un elevato peso della popolazione anziana consolidato da molti anni e che rimangono tuttora le province a più alto tasso di invecchiamento (con Cremona, con una quota di over 65 superiore al 22%).

Meno consistente risulta l'incremento della componente giovanile (con meno di 18 anni), ma esso ricorre in tutte le province con l'eccezione di quella di Sondrio (che segna



un minor peso del segmento giovanile pari a 0,4 punti). Il crescente peso della popolazione straniera (con tassi di natalità più elevati rispetto alla media) ha senza dubbio influito sull'espansione del segmento della popolazione giovanile. Il maggior ampliamento del segmento giovanile spetta alle province di Milano e Mantova, con un'espansione superiore alla media regionale anche nella provincia di Pavia. Al di sotto della media l'ampliamento del segmento giovanile nelle altre nove province (con una riduzione, come detto, a Sondrio).

I dati relativi alla struttura demografica e ai livelli di anzianità della popolazione delineano nel 2013 intensità diverse fra provincia e provincia: a Pavia (il 23,3% della popolazione, il livello più elevato in regione), Cremona, Mantova, Milano, Varese, Sondrio e Lecco l'incidenza della popolazione con oltre 65 anni supera la media regionale; nelle altre province si osservano valori più bassi, con Brescia e Bergamo agli ultimi due posti quanto a livello di anzianità. In generale gli scostamenti dei valori provinciali (sia positivi che negativi) rispetto alla media regionale non risultano particolarmente elevati e per di più in riduzione (la sommatoria degli scostamenti nel 2013 pari a 128 punti percentuali risulta inferiore a quella corrispondente del 2008, 153) e si riduce anche il differenziale fra i valori estremi (nel 2008 pari a 5,2 punti percentuali, nel 2013 a 4,3).

Se le differenze territoriali vanno progressivamente riducendosi quanto a livello di anzianità, non così appare con riferimento al segmento giovanile (al di sotto dei 25 anni). Sono sei le province dove il peso degli under 25 risulta inferiore al livello medio regionale (con Pavia decisamente al di sotto) e pure sei sono quelle con una presenza più diffusa di giovani rispetto alla Lombardia (in questo insieme, Bergamo e Brescia registrano una quota di giovani più ampia rispetto alle altre province).

#### 1.4.2 Le dinamiche e la composizione del valore aggiunto

Dal sistema demografico a quello economico. Il lungo periodo di crisi ha in parte modificato la struttura delle quote provinciali relative al valore aggiunto. La variazione di maggior rilievo nella ripartizione provinciale spetta alla provincia di Milano: nel 2008 con il 42,4% del valore aggiunto regionale e nel 2013 con il 44,0%; marginale, ma comunque significativo, considerando la struttura economica delle due province, il maggior peso in termini di valore aggiunto della provincia di Sondrio (che sale dall'1,5% nel 2008 all'1,6% nel 2013) e della provincia di Mantova (dal 3,8 al 3,9%). Rimane invariata la quota di valore aggiunto (sul totale regionale) nelle province di Lodi e Monza e Brianza, mentre si assottiglia in tutte le altre realtà territoriali: in misura più evidente a Brescia (-0,5 punti percentuali), a Varese (-0,3) e a Bergamo (-0,3).

I dati relativi alla distribuzione per macrosettori economici del valore aggiunto (ultimo stima 2012 Istituto Tagliacarne) confermano una realtà ormai consolidata, con il settore dei servizi a rappresentare la parte più consistente in tutte le province della regione Lombardia. L'incidenza del valore aggiunto prodotto dal settore dei servizi è superiore al 78% nella provincia di Milano, unica provincia a superare la soglia del 70%; il peso dei servizi è superiore al 60% in altre sette province, con Pavia e Sondrio oltre il 67% e con Brescia di poco superiore a tale soglia. Nelle altre quattro province il valore aggiunto nei servizi incide per una quota inferiore e risulta sul livello più basso nella provincia di Mantova (poco meno del 56%). La quota più consistente di valore aggiun-

to prodotto dal settore industriale (edilizia inclusa) spetta invece alle province di Bergamo e Lecco (con valori intorno al 42%); valori superiori alla media regionale si riscontrano in tutte le altre province lombarde, con l'unica eccezione di Milano dove il contributo dell'industria si limita al 21,5% (inferiore al 30% è anche la quota del valore aggiunto industriale in provincia di Pavia). Il contributo del settore agricolo assume una discreta rilevanza per le province di Cremona e Mantova, nelle quali il peso del valore aggiunto in termini percentuali supera la quota del 5%; di un certo rilievo il valore aggiunto nell'agricoltura nella provincia di Lodi (3,4%) e in quelle di Pavia e Brescia (con valori intorno al 2,5%). Sopra il livello medio regionale anche la quota di valore aggiunto in provincia di Sondrio. Del tutto marginale la quota del settore agricoltura nell'economia delle province dell'area nord est della regione (Varese, Como, Lecco e Monza Brianza) con valori al di sotto del mezzo punto percentuale; e ciò vale anche per la provincia di Milano.

## 1.5 Conclusioni

Il sistema produttivo regionale è stato pesantemente colpito dalla crisi. Dal 2008 si registra un progressivo aumento del numero di imprese uscite dal mercato e, a partire dal 2011, un saldo negativo fra imprese iscritte e cessate, parallelamente ad un peggioramento di tutti i principali indicatori economici territoriali: fra il 2008 e il 2012 si registrano, infatti, sia un calo del PIL che dell'occupazione (in termini di unità standard di lavoro) e una contrazione dei consumi interni.

L'impatto, tuttavia, è stato meno grave rispetto a quanto verificatosi a livello nazionale e nell'Italia Settentrionale, soprattutto in virtù della tenuta del terziario - meno colpito dalla recessione rispetto ai comparti delle costruzioni e dell'industria - e delle esportazioni (che nel 2011 tornano ai livelli pre-crisi), tanto che le stime per il prossimo biennio prevedono un recupero in termini di PIL più accentuato rispetto all'andamento dell'economia nazionale nel suo complesso, anche se si tratta comunque di una ripresa ancora troppo lenta e debole per garantire il ripristino dei livelli produttivi e occupazionali pre-crisi.

Gli andamenti demografici della regione mettono in luce un trend di crescita costante della popolazione residente dal 2002 ad oggi, legato esclusivamente alla componente migratoria (sia interna che estera) dal momento che la crescita naturale dal 2012 è divenuta negativa. Il progressivo invecchiamento della popolazione ha portato ad una struttura della popolazione di tipo regressivo, in cui cioè la popolazione giovane risulta inferiore a quella anziana, con conseguenze che diventano sempre più rilevanti sia sul mercato del lavoro regionale che sul sistema socio-sanitario. Si tratta di una dinamica comunque meno accentuata rispetto all'Italia settentrionale nel suo complesso - anche grazie a tassi di fecondità tra i più elevati fra le regioni del Nord Italia (prevalentemente dovuto alla componente straniera) - ma più marcata rispetto alle altre regioni non italiane della Macroregione alpina, che si contraddistinguono per indici di dipendenza anziani e indici di vecchiaia più contenuti, al pari delle regioni che costituiscono i "quattro motori d'Europa".



Le tendenze e le dinamiche regionali risultano, pur con intensità diverse, presenti anche a livello territoriale, nelle dodici province della regione Lombardia. Le dinamiche in controtendenza rispetto a quelle regionali in alcune province (Pavia, Cremona e Mantova, in primo luogo) sembrano più correlate alla struttura demografica, che è andata consolidandosi nel lungo periodo, che non a mutamenti dei trend negli anni più recenti, in particolare quelli tra il 2008 e il 2013, a partire quindi dall'inizio della lunga crisi economica.

Il confronto con il contesto europeo mette in evidenza come, nonostante il peggioramento degli andamenti economici, la Lombardia si caratterizza per un livello del Prodotto Interno Lordo – considerato sia a prezzi correnti che per abitante – che la colloca in buona posizione nelle graduatorie dei cosiddetti “quattro motori d’Europa” e della Macroregione alpina nel suo complesso. L’incidenza della spesa totale in R&S sul PIL in Lombardia è superiore alla media nazionale, anche se inferiore a quella del Nord Ovest e a quella della Macroregione alpina. Considerando invece l’incidenza sul PIL della spesa in R&S del settore privato (escludendo l’attività del settore non profit), il divario si riduce e, a livello nazionale, la Lombardia si colloca al terzo posto, dopo Piemonte ed Emilia-Romagna.



## 2 IL MERCATO DEL LAVORO

In questo capitolo si approfondisce l'analisi della struttura e dell'evoluzione del mercato del lavoro lombardo attraverso una lettura integrata di diverse fonti di dati, sia statistiche (Istat, Sistema Informativo Excelsior) che di natura amministrativa (Comunicazioni Obbligatorie di Regione Lombardia, INPS, SMAIL, Ragioneria Generale dello Stato, Regione Lombardia, DG Famiglia). L'analisi si concentra dapprima sugli effetti della crisi economica sul mercato del lavoro lombardo (par. 2.1) per poi analizzare in dettaglio i cambiamenti dell'offerta di lavoro (par. 2.2), della domanda di lavoro (par. 2.3) e degli squilibri tra domanda e offerta di lavoro (disoccupazione e *mismatch*) (par. 2.4). Si considera infine l'andamento del mercato del lavoro a livello provinciale (par. 2.5). Il capitolo è completato da alcuni brevi approfondimenti su aspetti specifici del mercato del lavoro lombardo.

### 2.1 L'impatto della crisi sul mercato del lavoro lombardo

Dopo diversi anni di crescita favorevole e di discrete prestazioni in termini occupazionali, nella seconda parte del 2008, a causa della crisi, sia le condizioni economiche che quelle del mercato del lavoro si sono deteriorate.

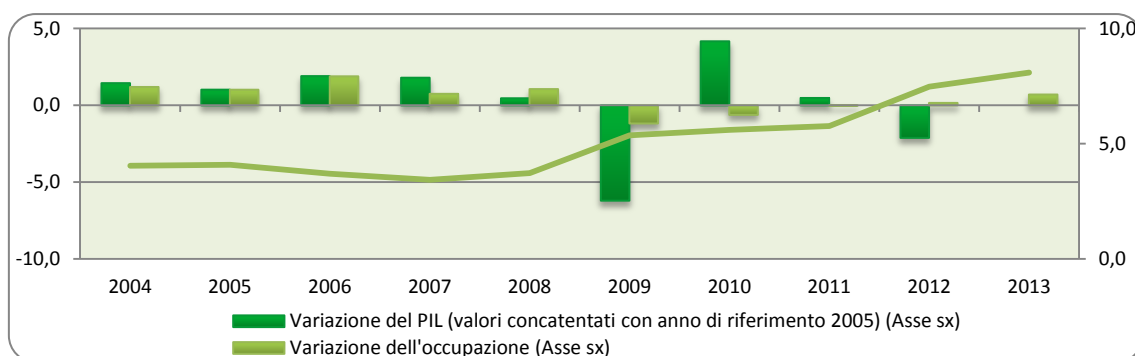
In Lombardia, la recessione dell'economia ha iniziato a manifestarsi nel 2008 con un forte rallentamento della crescita del PIL per poi mostrare un calo consistente nel 2009 (cfr. fig. 2.1). Con il consueto ritardo si è registrata da fine 2009 una significativa riduzione dell'occupazione, mentre il tasso di disoccupazione, dopo aver raggiunto il livello minimo nel 2007, ha iniziato a crescere nel 2008, per poi ampliarsi in maniera rilevante dal 2009. Il calo dell'occupazione in Lombardia si è fermato nel 2011, con un anno di ritardo rispetto alla lieve ripresa dell'economia registrata nel 2010. Nel 2012, il PIL lombardo è nuovamente diminuito, l'occupazione è aumentata lievemente, mentre il tasso di disoccupazione è cresciuto in maniera rilevante.

Le tendenze delineate mostrano quindi che l'occupazione ha reagito e reagisce alla recessione, e al suo perdurare, con dei ritardi, grazie all'aggiustamento dell'input di lavoro effettuato inizialmente soprattutto attraverso la riduzione dell'orario di lavoro, con l'estensione del part-time, la Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e i contratti di solidarietà, piuttosto che la riduzione dell'occupazione. CIG, contratti di solidarietà ed uso del part-time hanno infatti contribuito ad ammortizzare gli effetti della crisi sull'occupazione.

I dati amministrativi di flusso relativi alle Comunicazioni Obbligatorie di Regione Lombardia confermano questi andamenti, evidenziando come nel periodo 2009-2013 il peggioramento del saldo occupazionale sia stato dovuto soprattutto alla riduzione degli avviamenti (-4,8%), piuttosto che all'aumento delle cessazioni, che crescono "solo" dell'1,9%. Nel 2014, gli avviamenti (dati SeCO) crescono dell'8,8% rispetto all'anno precedente, ma il saldo delle posizioni lavorative si conferma negativo in quanto le ces-

sazioni di contratti sono aumentate in termini percentuali nella stessa misura degli avviamenti (elaborazioni ARIFL).

**Figura 2.1 – Variazione del PIL e dell'occupazione (anno su anno) e tasso di disoccupazione in Lombardia**



Note: dato sul PIL regionale aggiornato al 2012.

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati ISTAT, Conti economici territoriali e Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro.

**L'occupazione si riduce soprattutto nell'industria.** La marcata contrazione dell'occupazione iniziata nel 2009 e proseguita nel 2010, per poi rallentare nel 2011, è uno degli effetti più evidenti della prima fase della crisi economica, che ha comportato una riduzione della base occupazionale di circa 78mila addetti rispetto al 2008 (-1,8%) ed un calo del tasso di occupazione lombardo dal 67% del 2008 al 64,7% del 2011. La lieve ripresa occupazionale del 2012-2013 (+ 37mila occupati) porta il tasso di occupazione al 64,9% nel 2013, un tasso superiore sia al dato medio nazionale (55,6%) che a quello medio della UE28 (64,1%), senza consentire tuttavia di tornare ai livelli pre-crisi.

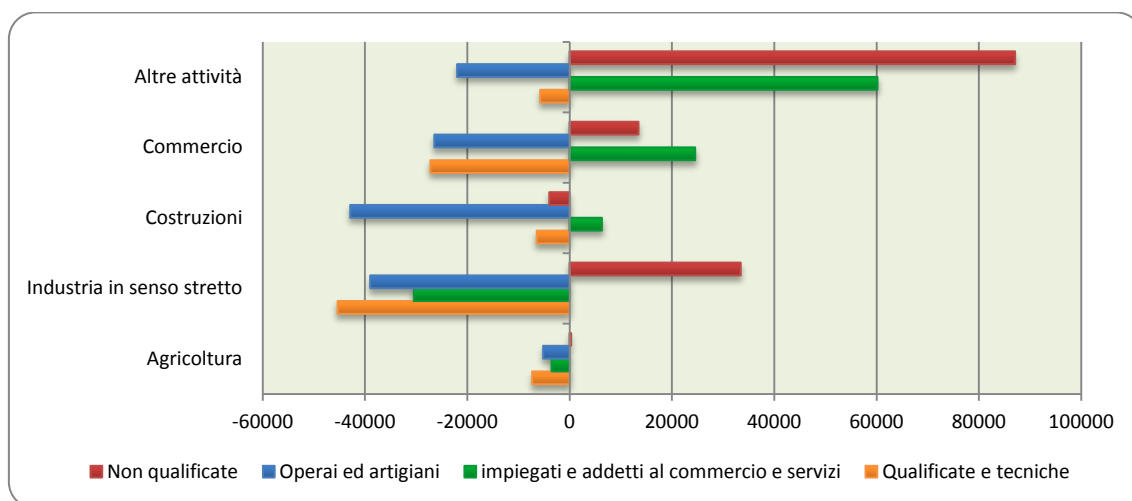
Complessivamente, tra il 2008 e il 2013, l'occupazione si è ridotta di 41mila unità, mostrando un calo in termini percentuali (- 0,9%) inferiore a quelli registrati sia a livello nazionale (-4,2%) che a livello europeo (-2,9%). Nel I semestre 2014 si registra un ulteriore calo dell'occupazione dello 0,8% (pari a 33mila unità in meno) rispetto al I semestre 2013, con il tasso di occupazione che scende al 64,7%. Anche i dati Excelsior – Unioncamere prevedono per il 2014 una contrazione della base occupazionale: a fronte di un tasso di entrata pari al 4%, le imprese prevedono infatti un tasso di uscita del 5%.

Le perdite occupazionali più consistenti si sono registrate nel comparto industriale che, nel 2013, registra 110 mila occupati in meno rispetto al 2008 (-7,2%), sia nell'industria manifatturiera (-4,9%, corrispondenti a 59 mila lavoratori in meno) che, soprattutto, nelle costruzioni (-15%, 52mila occupati in meno). Tiene invece il comparto dei servizi (+3%), all'interno del quale però si riduce il numero degli occupati nella "Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria", che passa da 141mila a 110mila unità (per un'analisi approfondita, cfr. il box sulla "Struttura e dinamica dei posti di lavoro nel pubblico impiego").

Il diverso impatto settoriale della crisi influisce anche sulla struttura dell'occupazione per professioni: tra il 2008 e il 2013 si riduce infatti sia il numero degli operai e degli ar-

tigiani che quello di dirigenti, tecnici ed imprenditori. Le professioni più colpite sono quelle operaie ed artigiane che, tra il 2008 e il 2013, si riducono del 13% (-135mila occupati) (Cfr. fig. 2.2). Anche le professioni qualificate e tecniche calano, sia pure in misura più modesta (-5,7%, pari a 92mila unità in meno). Crescono invece del 4,8% (+57mila unità) le professioni esecutive nel commercio, nei servizi e nel lavoro d'ufficio e, soprattutto, le professioni non qualificate (+29,3%, pari a 130mila unità in più nel quinquennio 2008-2013), in particolare nei servizi alle persone. Nel complesso dunque la crisi appare aver mediamente impoverito la qualità dell'occupazione.

**Figura 2.2 - Numero di occupati per settore di attività economica e per professione in Lombardia. Variazioni 2013/2008\***



(\*): non vengono considerate le forze armate.

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

**Cresce il lavoro a tempo parziale, soprattutto involontario.** La crisi ha colpito soprattutto le posizioni lavorative indipendenti (diminuite dell'8% tra il 2008 e il 2013) e tra queste in particolare le collaborazioni e, in misura inferiore, il lavoro autonomo. Cala anche moderatamente il lavoro a tempo determinato; i dati delle Comunicazioni Obbligatorie riferite al periodo marzo 2014-gennaio 2015 mostrano, però, rispetto allo stesso periodo di un anno prima, un incremento dei rapporti di lavoro a tempo determinato probabilmente per effetto del Decreto Poletti<sup>12</sup> (cfr. box sugli "Avviamenti: un confronto tra Lombardia e Italia"). Cresce invece il lavoro dipendente a tempo indeterminato che registra però una riduzione delle posizioni a tempo pieno (occupazione standard), il cui peso sull'occupazione dipendente passa dall'85,8% del 2008 all'82,2% del 2013 (cfr. fig. A2.1).

<sup>12</sup> L'introduzione del cosiddetto Decreto "Poletti", trasformato nella Legge 78/2014, ha riformato i contratti a tempo determinato e di apprendistato. Il cuore del provvedimento è l'*acausalità* del contratto a termine, ovvero l'eliminazione dell'obbligo di inserire nel contratto la motivazione per cui l'azienda ricorre a un contratto a tempo determinato, specificando cioè le ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive che rendono legittimo l'apposizione di un termine al contratto del suo dipendente. Questi possono inoltre essere rinnovati continuativamente fino a 36 mesi e, non più, come previsto dalla "riforma Fornero", per 12 mesi.

Si registra invece una sostenuta crescita del ricorso al lavoro part-time da parte delle imprese come strategia per rispondere alla riduzione della domanda aggregata, aggustando l'orario di lavoro piuttosto che l'occupazione. Nel 2013 gli occupati part-time sono 786mila, in crescita di 144mila unità rispetto al 2008. Il lavoro part-time arriva così a rappresentare il 18,2% dell'occupazione totale, rispetto al 14,8% pre-crisi. Si tratta in larga misura di part-time involontario, di chi accetta un part-time perché non riesce a trovare una occupazione a tempo pieno, che nel 2013 arriva a rappresentare il 54,5% del lavoro a tempo parziale (rispetto al 29,5% nel 2008).

Sia il lavoro flessibile alle dipendenze (tempo determinato e part-time) che il lavoro indipendente (che include le collaborazioni) sono in generale molto sensibili al ciclo economico, soprattutto in condizioni di incertezza. Questo andamento è confermato nel periodo di crisi in esame: la variazione dell'occupazione ha riguardato infatti soprattutto le forme di lavoro flessibili che hanno consentito alle imprese più rapidi e meno costosi aggiustamenti dell'input di lavoro rispetto alle esigenze della produzione.

**Si riduce l'occupazione maschile e quella dei giovani.** La Figura 2.3 riassume anche la variazione dell'occupazione tra il 2008 e il 2013 per le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori. Emerge con chiarezza come la crisi abbia colpito in modo selettivo soprattutto gli uomini, i giovani, i lavoratori meno istruiti e gli italiani.

La riduzione dell'occupazione in Lombardia ha riguardato in particolare la componente maschile (-3,8%), che ha scontato le difficoltà dell'industria manifatturiera e delle costruzioni, mentre la segregazione femminile nei servizi, nel lavoro part-time e nelle professioni meno qualificate ha protetto l'occupazione femminile, che è aumentata (+3%), soprattutto nei servizi privati. Il calo dell'occupazione nella Pubblica Amministrazione ha invece interessato sia la componente maschile (diminuita da 74mila a 63mila unità tra il 2008 e il 2013), che (soprattutto) quella femminile (ridottasi dalle 66mila unità del 2008 alle 47mila del 2013).

Il tasso di occupazione maschile è sceso di ben 4,3 punti percentuali fino al 72,3% nel 2013, un tasso che rimane comunque sempre superiore sia a quello medio nazionale (64,8%) che a quello medio della UE28 (69,4%). Il tasso di occupazione femminile è invece salito leggermente al 57,3% (rispetto al 57,1% pre-crisi), risultando di poco inferiore alla media europea (58,8%) e molto superiore a quella italiana (46,5%).

Nel I semestre 2014 si registra un ulteriore calo dell'occupazione maschile (-3,4%, pari a circa 86mila occupati in meno rispetto al I semestre 2013) e un aumento di quella femminile (+ 2,9%, pari a circa 53mila occupate in più), con il tasso di occupazione maschile che scende ancora al 71,9% e quello femminile che invece raggiunge il 57,4%.

L'impatto della crisi sull'occupazione maschile è stato fino al 2010 più contenuto grazie all'utilizzo della Cassa Integrazione che ha sospeso i licenziamenti, ma si è successivamente aggravato a causa della difficoltà per le imprese di rimandare oltre la riduzione dell'organico. Gli effetti della crisi sull'occupazione femminile sono stati invece più accentuati nella fase iniziale, soprattutto per via del mancato rinnovo dei contratti a termine, ma dal 2011 l'occupazione femminile ha ripreso a crescere.

La crisi economica ha però peggiorato soprattutto le prospettive occupazionali dei più giovani. Tra il 2008 e il 2013, infatti, in Lombardia il numero degli occupati con meno

di 35 anni si è ridotto del 22,8%. Gli occupati diminuiscono anche tra i 35 e i 44 anni (-6,3%), mentre aumentano tra i 55 e i 64 anni (+45,5%), molto probabilmente in virtù del progressivo innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi per accedere alla pensione. I tassi di occupazione presentano quindi un andamento fortemente differenziato per classi di età: il tasso di occupazione si riduce in tutte le fasce di età fino ai 54 anni, ed in particolare tra i 15 e i 29 anni con un calo di ben 11,7 punti percentuali. Solo la popolazione tra i 55 e i 64 anni vede crescere il proprio tasso di occupazione dal 32% del 2008 al 44,9% del 2013. Queste diverse dinamiche per fasce di età sono confermate dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie che mostrano come gli avviamenti di giovani, tra il 2009 e il 2013 si siano ridotti del 15,4% tra i 15 e i 24 anni e dell'11,5% tra i 25 e i 34 anni, mentre sono cresciute nelle fasce adulte (+4,9% tra i 35 e i 54 anni e +10,4% tra i 55 e i 64 anni). Le difficoltà occupazionali dei giovani hanno portato ad una forte crescita dei giovani che cercano lavoro all'estero, soprattutto tra i più istruiti e qualificati, generando un preoccupante fenomeno di *"brain drain"* anche in Lombardia, qualora non si riuscirà a riattrarre questi giovani. Gli andamenti più recenti mostrano tuttavia che, tra il 2013 e il 2014, in controtendenza col periodo 2009-2013, gli avviamenti (dati SeCO) dei giovani sono aumentati (+9,1% fino a 29 anni) (elaborazioni ARIFL).

In relazione al livello di istruzione, le maggiori perdite occupazionali tra il 2008 e il 2013 si osservano tra coloro che hanno un basso livello di istruzione (fino alla licenza secondaria inferiore) e che, una volta perso il lavoro, incontrano le difficoltà maggiori a ricollocarsi. Per gli occupati con un diploma o con un titolo di studio universitario si registra, invece, una variazione positiva tra il 2008 e il 2013, particolarmente elevata nel caso delle donne con un livello di istruzione universitaria (+17,5%). Il confronto tra l'andamento occupazionale per titolo di studio (con la crescita dell'occupazione di chi possiede almeno il diploma di scuola secondaria superiore) e quello per posizioni professionali (con la crescita delle professioni meno qualificate) sembra però delineare un fenomeno di sovra-istruzione, che ha riguardato soprattutto i più giovani (si veda il *Box* sul "Rapporto tra livelli di istruzione e livelli professionali").

Considerando l'occupazione per cittadinanza risulta che il calo degli occupati in Lombardia nel periodo di riferimento è dovuto alla riduzione del 4,4% dei lavoratori italiani, mentre gli occupati stranieri (con cittadinanza UE o extra-UE) aumentano del 31,3% (circa 132mila unità in più rispetto al 2008). In particolare, gli occupati extra-comunitari, disponibili ad accettare anche condizioni di lavoro molto precarie e penalizzanti, crescono del 25,9% (oltre 89mila unità in più). Il peso dell'occupazione straniera sul totale degli occupati passa quindi dal 9,7% del 2008 al 12,8% del 2013, quello dell'occupazione extra-comunitaria si attese al 10%, in crescita di 2,1 punti rispetto al periodo pre-crisi.

**Ammortizzatori sociali e disoccupazione.** Oltre al part-time, anche la Cassa Integrazione Guadagni (CIG) ha giocato un ruolo importante nel contenere le perdite occupazionali, soprattutto all'inizio della crisi, ed il reintegro dei lavoratori in CIG rappresenta uno degli aspetti da considerare nell'analizzare le tendenze future del mercato del lavoro. Infatti, se da un lato il rientro dei lavoratori in CIG potrà ritardare la creazione di nuova occupazione, un eventuale mancato reintegro si potrà tradurre in disoccupazione.

L'andamento delle ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate in Lombardia mostra una forte impennata nel 2009, con le ore autorizzate che crescono di quasi sei volte rispetto al 2008 (cfr. fig. 2.3). Nel 2009 il ricorso alla CIG ordinaria (CIGO) raggiunge il suo picco. La componente straordinaria della CIG (CIGS) e la CIG in deroga (CIGD) crescono invece in maniera rilevante sia nel 2009 che nel 2010. Dopo il calo delle ore autorizzate registrato nel 2011, nell'anno successivo torna a crescere il ricorso alla Cassa Integrazione in tutte le sue componenti. Crescita che trova conferma nel 2013 sia per la gestione ordinaria che per quella straordinaria. Nel complesso le ore di Cassa Integrazione autorizzate nel 2013 sono quasi sei volte superiori a quelle autorizzate nel 2008. Questo incremento riguarda tutti i tipi di intervento, con la CIGO più che quadruplicata, la CIGS più che sestuplicata e la CIGD più che decuplicata.

Le ore autorizzate di CIG continuano a crescere anche nel periodo gennaio-ottobre 2014 arrivando complessivamente a 232 milioni (rispetto ai 35 milioni del 1° semestre 2008). L'incremento riguarda tutti i tipi di gestione.

Una larga quota di occupati è stata dunque coinvolta in situazioni di crisi. Nel 2013, i lavoratori in CIG equivalenti a zero ore<sup>13</sup> sono pari a 79.471, ovvero il 2,4% dell'occupazione dipendente in Lombardia (cfr. fig. A2.2): erano il 2,8% nel 2009 quando l'utilizzo della CIG ha raggiunto il suo massimo, ma solo lo 0,5% nel 2008<sup>14</sup>. Nel periodo gennaio - ottobre 2014, i lavoratori in CIG equivalenti a zero ore arrivano a 79.727. Permane l'incognita dell'effettiva possibilità per i lavoratori in cassa integrazione di essere riassorbiti, possibilità che dipenderà anche dalla capacità del sistema economico regionale di uscire dalla crisi con una buona capacità competitiva.

Nonostante l'utilizzo della CIG, tra il 2009 e il 2013 si registra un aumento progressivo del numero di lavoratori coinvolti in licenziamenti collettivi per crisi e ristrutturazioni aziendali e beneficiari dell'indennità di mobilità<sup>15</sup>, che passano da 21.599 a 31.601 (+46,3%). Cresce sia il numero dei beneficiari della mobilità ordinaria, che rappresentano la maggioranza (+41,5%), che quello dei beneficiari della mobilità in deroga (più che triplicati rispetto al 2009).

La stima dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, considerando sia i beneficiari delle indennità di mobilità che quelli in CIG equivalenti a zero ore, permette di sintetizzare l'impatto complessivo delle situazioni di crisi aziendale sull'occupazione lombarda. L'incidenza del numero di lavoratori in situazioni di crisi rispetto agli occupati alle dipendenze raggiunge il 3,5% nel 2009, decresce negli anni successivi fino ad arrivare al 2,8% nel 2011, per poi risalire dal 2012 e continuare a crescere nel 2013, anno in cui si attesta al 3,3%<sup>16</sup> (cfr. fig. A2.3). Tra il 2009 e il 2013, è cresciuta la quota di lavoratori

<sup>13</sup> Stimati rapportando il monte ore utilizzato di CIG all'orario di lavoro medio annuale di 1702 ore; le ore effettivamente utilizzate sono state calcolate considerando anche i dati sul tiraggio medio nazionale diffusi dall'INPS; si ottiene così un numero (teorico) di lavoratori sospesi integralmente ("a 0 ore").

<sup>14</sup> Lavoratori equivalenti in CIG a zero ore nel 2008 calcolati sulla base del tiraggio 2009.

<sup>15</sup> Prestazione erogata a particolari categorie di lavoratori come sostegno economico per un determinato periodo successivo al licenziamento. I dati, di fonte INPS, sono disponibili sul sito dell'Istituto Previdenziale a partire dal 2009.

<sup>16</sup> Il confronto viene proposto dal 2009 in quanto i beneficiari dell'indennità di mobilità sono disponibili sul sito INPS a partire da quell'anno e fino al 2013.



coinvolti nelle crisi più strutturali, che hanno portato all'utilizzo della CIGS e della mobilità (ordinaria e in deroga).

Se nella prima fase della crisi, l'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali sembra aver permesso alle imprese di contenere le riduzioni del personale e limitare la crescita della disoccupazione, successivamente si è registrato un marcato innalzamento del tasso di disoccupazione. Nel I semestre 2014, il tasso di disoccupazione ha raggiunto l'8,4% (+4,8 punti rispetto al I semestre 2008, ma comunque inferiore sia al dato medio nazionale che europeo), e il numero dei disoccupati ha raggiunto le 398mila unità, facendo registrare una crescita di oltre 231mila unità rispetto al I semestre 2008. Aggiungendo al numero di disoccupati, gli oltre 42mila lavoratori equivalenti in CIGS a zero ore, si raggiungono all'incirca 440mila unità nel I semestre 2014.

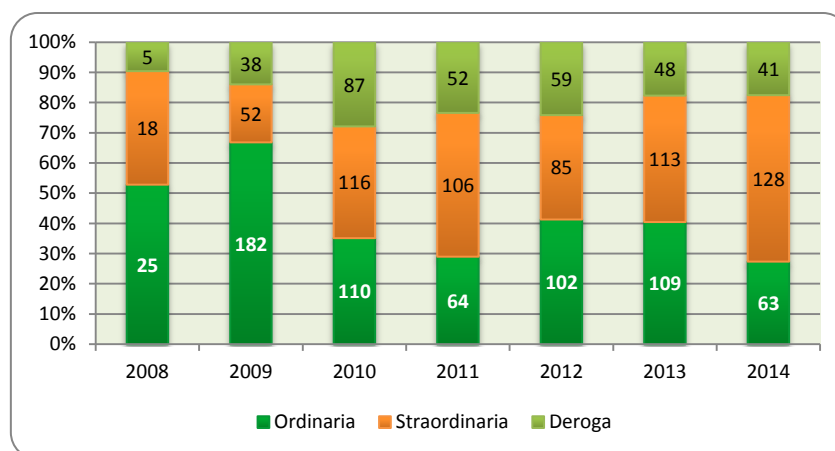
La composizione delle persone in cerca di occupazione mostra che, per effetto della crisi, è aumentata la quota degli ex-occupati sul totale dei disoccupati dal 47,5% del 2008 al 56,7% del 2013, mentre si è ridotta di ben 9,8 punti quella degli ex-inattivi. Cresce solo leggermente (+0,7 punti) la quota dei disoccupati senza precedenti esperienze di lavoro. A seguito delle crisi dunque lo stock dei disoccupati viene alimentato soprattutto da coloro che cercano un nuovo lavoro dopo averne perso un altro.

L'aumento nel tasso di disoccupazione ha riguardato sia gli uomini, il cui tasso è passato dal 3% al 7,6% (comunque sempre inferiore al 10,8% della UE28), che le donne, che registrano una crescita dal 4,8% all'8,8% (comunque inferiore sia al 13,1% nazionale che al 10,8% della UE28), soprattutto per effetto di una maggiore partecipazione femminile al lavoro (cfr. fig. A2.4). Il carattere ormai strutturale della crisi si è altresì manifestato in un marcato aumento del tasso di disoccupazione di lunga durata (12 mesi ed oltre) che, nel 2013 ha raggiunto il 4,1%, ben 2,9 punti percentuali in più rispetto al 2008 quando si attestava all'1,3%.

L'inserimento lavorativo dei giovani appare particolarmente problematico e la crisi ha ulteriormente aggravato i problemi preesistenti. Nell'analisi della situazione dei giovani nel mercato del lavoro da alcuni anni si presta attenzione al tasso Neet (*Neet rate*), un indicatore più adatto a rappresentare la condizione giovanile perché considera la quota di giovani che non lavorano e non studiano sulla popolazione giovanile, cogliendo anche possibili fenomeni di scoraggiamento e inattività non dovuta all'essere studenti.

Tra il 2008 e il 2013, il *Neet rate* aumenta dal 12,4% al 18,5% per i giovani tra i 15 e i 34 anni (cfr. fig. 2.4). La crescita del *Neet rate* nel periodo considerato è più elevata per i ragazzi, ma tra i 25 e i 34 anni il livello è molto più elevato tra le ragazze, che in questa fascia di età iniziano ad avere problemi di conciliazione per la nascita dei figli e ad uscire dal mercato del lavoro, soprattutto se con livelli di istruzione medio-bassi (per un approfondimento sui problemi di conciliazione cfr. il paragrafo 5.4, mentre sui giovani Neet, cfr. il paragrafo 7.5).

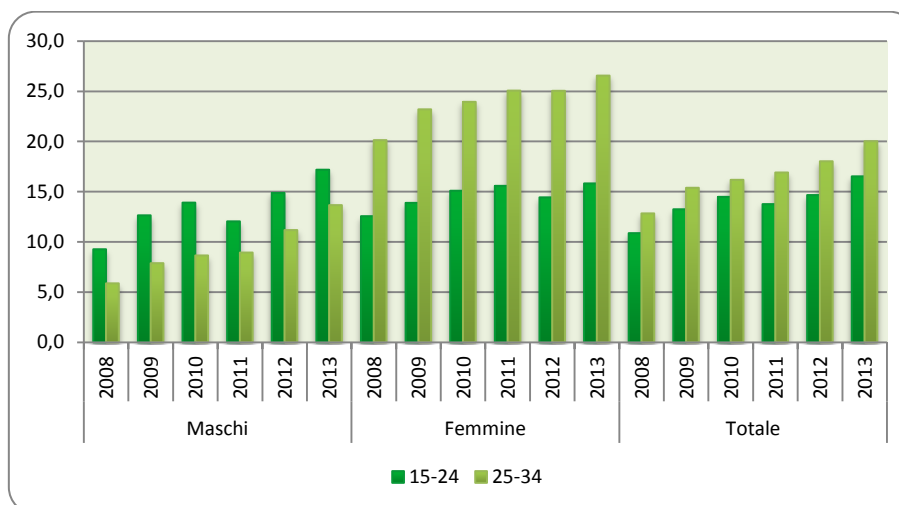
**Figura 2.3 – Dinamica delle ore di cassa integrazione autorizzate in Lombardia e peso % per tipo di intervento. Valori assoluti in milioni di ore. Anni 2008-2014\***



(\*) periodo gennaio-ottobre 2014

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati INPS

**Figura 2.4 -. NEET rate nelle fasce di età giovanili in Lombardia. Anni 2008-2013**



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

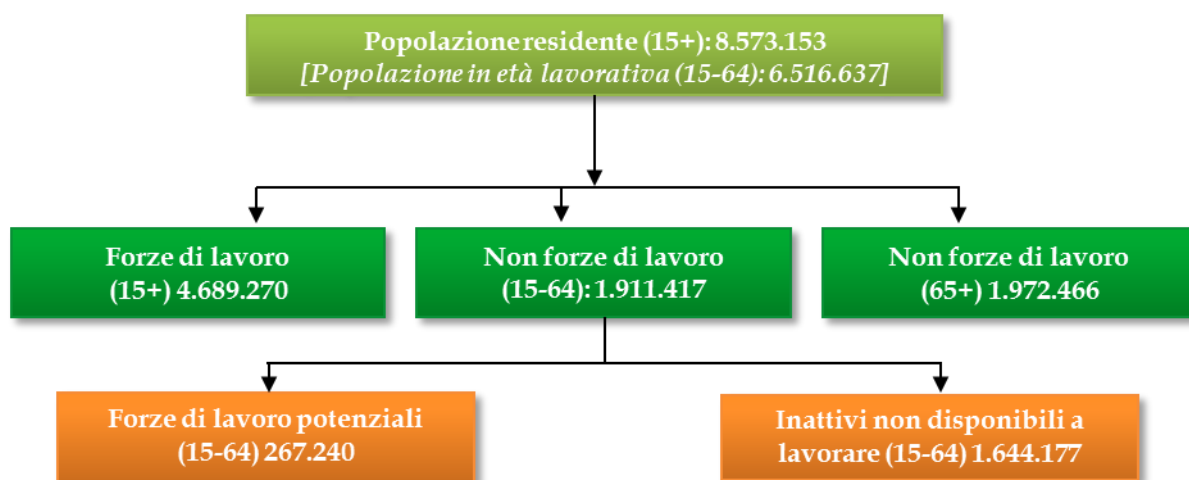
## 2.2 I cambiamenti dell'offerta di lavoro

L'andamento del numero di persone in età da lavoro, di quelle che entrano nel mercato del lavoro e di quelle che ne escono è uno degli aspetti centrali per l'analisi del mercato del lavoro. Per analizzare l'offerta di lavoro è necessario precisare che la popolazione in età lavorativa (con almeno 15 anni nell'accezione più ampia, o con età compresa tra i 15 e i 64 anni nell'accezione più ristretta) è costituita da persone che offrono lavoro (le forze di lavoro, costituite dagli occupati e dalle persone in cerca di occupazione) e da

persone che invece non solo non lavorano, ma nemmeno cercano attivamente un lavoro (le non forze di lavoro o gli inattivi) (cfr. fig. 2.5).

Tra gli inattivi in età lavorativa si possono però distinguere coloro che non sono disponibili a lavorare e coloro che, invece, pur non cercando attivamente un lavoro sarebbero disponibili a lavorare se trovassero un impiego (le cosiddette “forze di lavoro potenziali”). Mentre i primi sono usciti definitivamente dal mercato del lavoro, presumibilmente per effetto dei ritiri anticipati per anzianità o vecchiaia tra i più anziani e della ripresa degli studi per i più giovani, i secondi rappresentano la cosiddetta “zona grigia” della popolazione inattiva, a cavallo tra disoccupazione e inattività, in cui si colloca chi è più propenso a rientrare nel mercato del lavoro al mutare delle condizioni economiche.

**Figura 2.5 – Popolazione 15 anni ed oltre per partecipazione al mercato del lavoro in Lombardia. Anno 2013**



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

**Aumenta la partecipazione al lavoro delle donne e degli over45, si riduce quella dei giovani.** La popolazione in età lavorativa (15-64 anni) in Lombardia è cresciuta sia tra gli uomini (+2%) che tra le donne (+2,5%). Le forze di lavoro sono cresciute più della popolazione in età lavorativa (+ 3,8% tra il 2008 e il 2013), soprattutto tra le donne (+7,5% rispetto al +1% degli uomini) (cfr. fig. 2.6). Questi dati suggeriscono che la crisi economica ha indotto molte persone (soprattutto donne) precedentemente inattive (i cosiddetti lavoratori secondari) ad entrare nel mercato del lavoro (“effetto del lavoratore aggiuntivo”) per sopperire alla perdita di lavoro e di reddito di chi, col suo lavoro, rappresentava l’unica fonte di reddito della famiglia (il cosiddetto lavoratore primario).

La composizione per età delle forze di lavoro evidenzia invece un forte calo dell’offerta di lavoro giovanile, sia tra i 15 e i 24 anni (-12,6%) che tra i 25 e i 34 anni (-5,5%). Questo calo non è solo dovuto alla riduzione della popolazione in questa fascia di età (effetto demografico), ma anche ad effetti di scoraggiamento tra i giovani a fronte della difficoltà

tà di trovare un lavoro<sup>17</sup>. Tra il 2008 e il 2013, infatti, non solo crescono i giovani Neet disoccupati più che raddoppiati nella fascia di età tra i 15 e i 34 anni), ma aumentano anche i giovani Neet inattivi (+16,3%) soprattutto tra i giovani uomini (cfr. fig. A2.5).

Considerando il titolo di studio, si osserva che la crescita dell'offerta di lavoro riguarda soprattutto chi ha un titolo di istruzione universitario (+15,7%), seguiti da coloro in possesso della licenza secondaria superiore (+8,3%). Si riducono invece le forze di lavoro con un livello di istruzione inferiore (-3,8%). Questo andamento riflette il crescente livello di istruzione della popolazione e della componente femminile in particolare, oltre che la relazione positiva tra partecipazione al lavoro e livello di istruzione (cfr. fig. A2.6).

Infine, a fronte di una riduzione dell'offerta di lavoro degli italiani (-0,8%), aumenta quella delle persone con cittadinanza straniera, ed in particolare extra-comunitaria (+38,8%), anche per effetto dei provvedimenti di regolarizzazione delle posizioni degli immigrati irregolari che sono stati adottati successivamente al 2008.

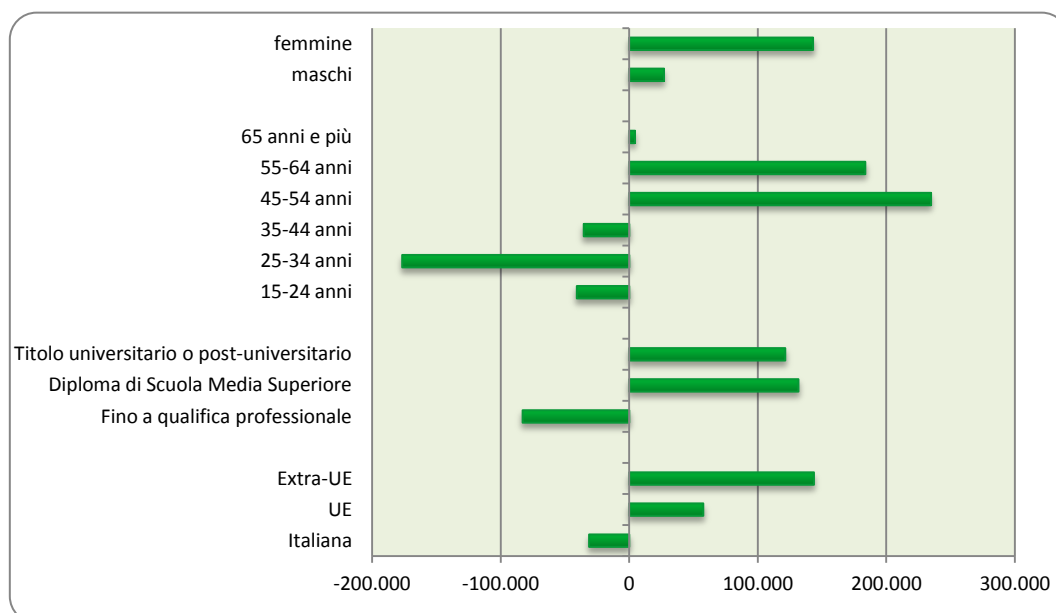
La maggior crescita delle forze di lavoro rispetto alla popolazione in età lavorativa determina un aumento del tasso di attività o di partecipazione al mercato del lavoro, che si è attestato al 70,7% (un punto percentuale in più rispetto al 2008), risultando molto più elevato della media nazionale (63,5%), ma ancora inferiore alla media della UE28 (72%). Aumenta in particolare il tasso di attività femminile (+2,8 punti tra il 2008 e il 2013), che raggiunge il 62,8% (rispetto al 53,6% nazionale e al 66% dell'Europa a 28 paesi), mentre quello maschile è sceso al 78,3% (dal 79% del 2008), pur mantenendosi superiore alla media italiana (73,4%) e a quella della UE28 (78%).

L'analisi della partecipazione al mercato del lavoro per genere e per classi di età evidenzia che il tasso di attività femminile aumenta nelle fasce centrali del ciclo di vita (tra i 35 e i 54 anni) e, soprattutto, tra le donne meno giovani (55-64 anni), mentre quello maschile aumenta solamente tra i meno giovani (cfr. fig. 2.7). A ridursi per effetto della crisi è soprattutto il tasso di attività dei giovani con meno di 25 anni che nel 2013 scende al 31,2%, rispetto al 37,2% del 2008. La partecipazione si riduce in questa fascia di età sia tra le ragazze (4 punti in meno rispetto al 2008), sia (soprattutto) tra i ragazzi, con una riduzione di 7,9 punti nel quinquennio 2008-2013. Il tasso di attività si riduce dall'87,7% del 2008 all'83,9% del 2013 anche nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni, sia per la componente maschile (-4,4 punti) che per quella femminile (-2,9 punti).

Cresce il tasso di attività dei cittadini italiani (dal 69,3% del 2008 al 70,7% del 2013), mentre si riduce di 2,6 punti nel quinquennio considerato quello delle persone con cittadinanza straniera (UE ed extra-UE). Le forze di lavoro straniere sono mediamente più giovani di quelle italiane (nel 2013, il 36,7% ha tra i 15 e i 34 anni contro il 25% degli italiani) e la quota di NEET tra i giovani (15-34 anni) di cittadinanza straniera è molto più elevata di quella registrata tra i loro coetanei di cittadinanza italiana: nel 2013, il 36,7% contro il 28,5%.

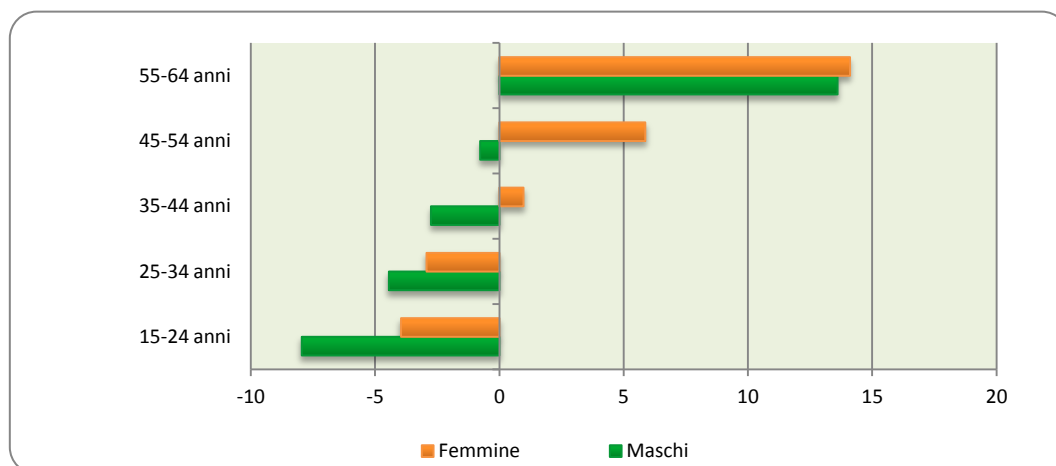
<sup>17</sup> Si veda il Box "Effetto demografico e partecipativo sull'offerta di lavoro".

**Figura 2.6 – Forze di lavoro per sesso, classi di età, titolo di studio e cittadinanza.**  
**Variazioni Anni 2013/2008**



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

**Figura 2.7 – Tasso di attività per sesso e per classi di età in Lombardia. Variazione % Anni 2008 e 2013**



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

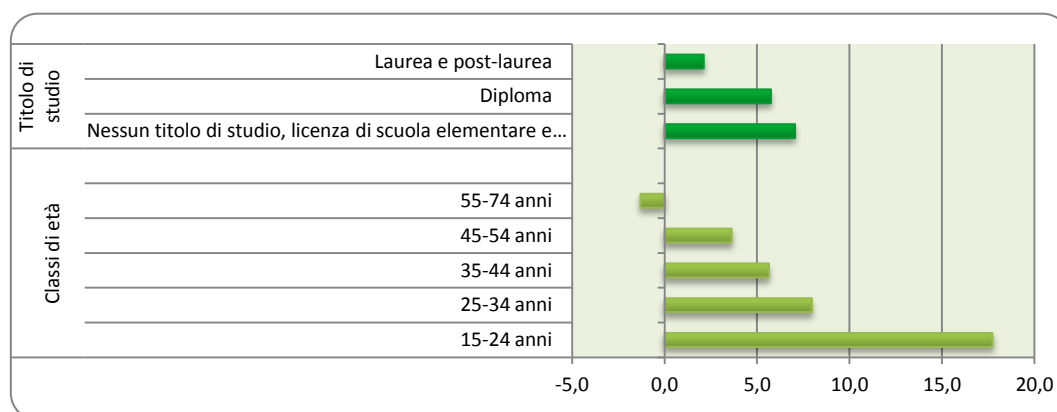
**Crescono le forze di lavoro potenziali.** In complesso, gli inattivi in età lavorativa in Lombardia sono diminuiti dell'1,2% tra il 2008 e il 2013 attestandosi a 1 milione e 911 mila unità nel 2013. Tra gli inattivi, come già sottolineato, è importante individuare coloro che pur non effettuando azioni di ricerca attiva del lavoro sono disposti a lavorare. Questa tipologia di inattivi, le cosiddette forze di lavoro potenziali, presenta molte somiglianze con i disoccupati e una probabilità di attivarsi per cercare un lavoro di poco inferiore a quella delle persone in cerca di lavoro, anche se molto sensibile ai cambiamenti delle condizioni economiche. In Lombardia, tra il 2008 e il 2013, le cosid-

dette “forze di lavoro potenziali”, rappresentate sia dalle persone che non cercano attivamente un lavoro ma sono disponibili a lavorare, che da quelle che cercano lavoro ma non sono subito disponibili, sono cresciute del 32% rispetto al 2008, arrivando a 267mila unità (pari al 6,5% delle forze di lavoro rispetto al 4,5% del 2008) (cfr. fig. A2.7).

Per rendere propriamente conto anche delle forze di lavoro potenziali, è utile considerare il tasso di mancata partecipazione. Si tratta di un indicatore più ampio del tasso di disoccupazione, che permette di cogliere anche quella parte di popolazione inattiva ma potenzialmente disponibile a lavorare<sup>18</sup>. A seguito della crisi economica, il tasso di mancata partecipazione in Lombardia è aumentato dal 7,5% del 2008 al 12,9% del 2013 (restando comunque molto inferiore alla media nazionale pari al 21,9%).

Il tasso di mancata partecipazione è cresciuto più per gli uomini (+5,7 punti) che per le donne (+4,7 punti)<sup>19</sup> e per tutte le fasce di età fino ai 55 anni (cfr. fig. 2.8). L'aumento del tasso di mancata partecipazione è stato particolarmente elevato tra i giovani tra i 15 e i 24 anni (dal 22,6% del 2008 al 40,3% del 2013) e tra coloro con bassi titoli di studio.

**Figura 2.8 – Tasso di mancata partecipazione per classi di età e per livello di istruzione.**  
Variazione %. Anni 2013-2008



## 2.3 La domanda di lavoro da parte delle imprese

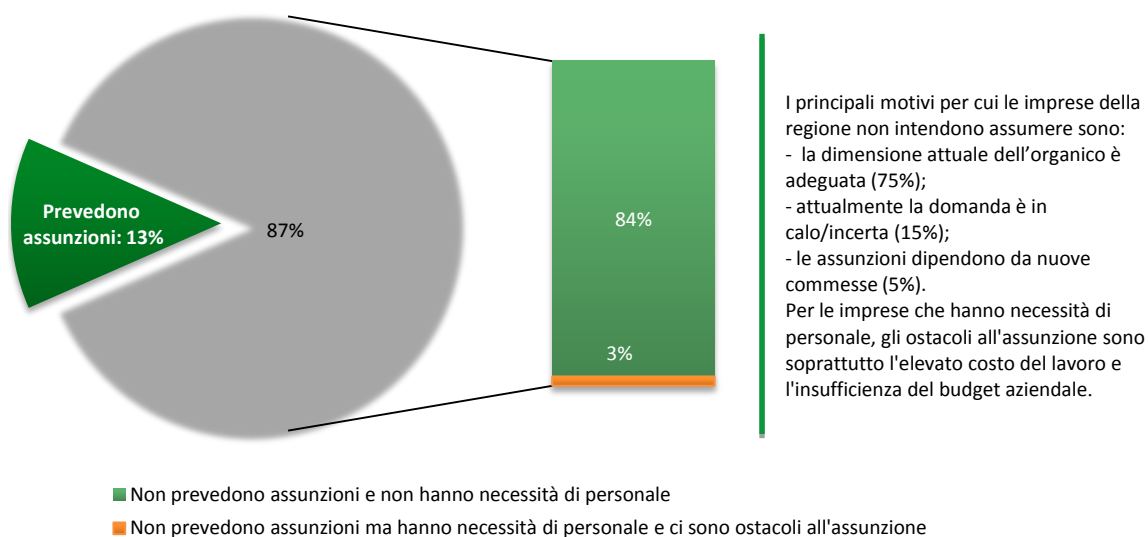
Nel 2014 solo il 13% delle imprese lombarde ha dichiarato di prevedere assunzioni, per un totale stimato in 102.900 lavoratori in entrata. Il rimanente 87% delle imprese non ha previsto assunzioni e la gran parte di queste dichiarava di non aver necessità di personale mentre una piccola quota, pari al 3% delle imprese complessive, ha dichiarato di

<sup>18</sup> Questo indicatore al numeratore comprende i disoccupati e gli inattivi che non cercano lavoro ma sarebbero subito disponibili a lavorare e al denominatore questi ultimi più le forze di lavoro.

<sup>19</sup> Il tasso di mancata partecipazione delle donne lombarde nel 2013 è pari al 15,4%, marcatamente inferiore a quello italiano (26,1%). Quello degli uomini lombardi nello stesso anno si attesta al 10,8% contro il 18,3% degli uomini italiani.

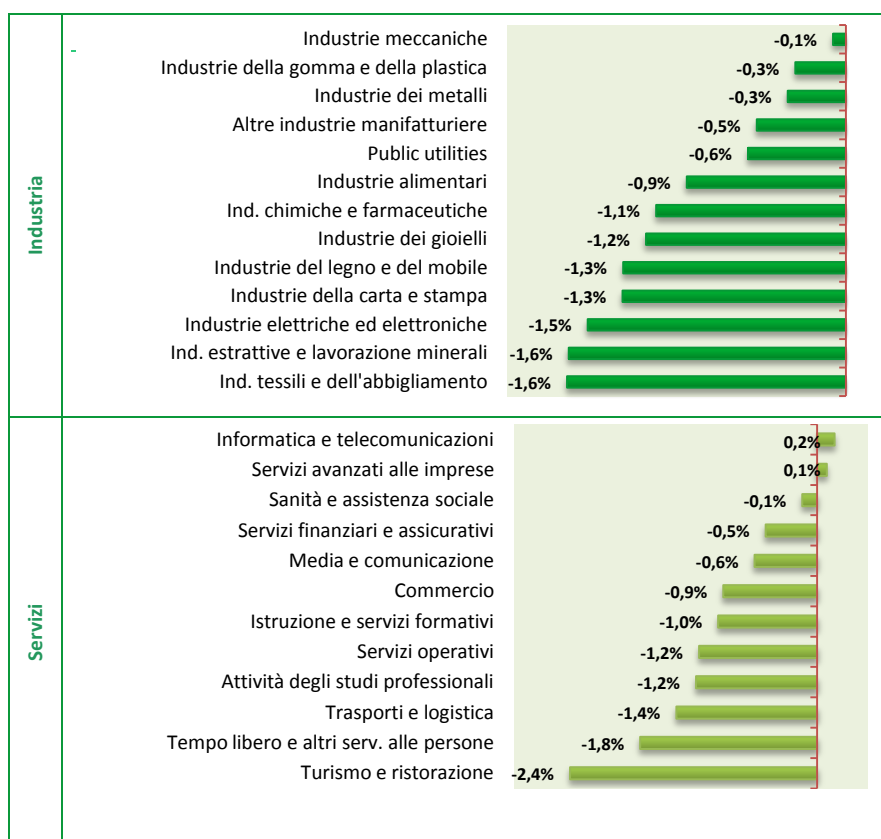
avere necessità di personale ma a causa dell'elevato costo del lavoro o dell'insufficienza del budget aziendale è costretta a non programmare assunzioni.

**Figura 2.9 – Imprese che hanno o non hanno previsto assunzioni nel 2014**



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2014

In corrispondenza delle 102.900 assunzioni (stabili o a termine) previste sono quasi 128.600 le uscite di lavoratori dipendenti, da cui un saldo occupazionale previsto pari a circa -25.700 unità. In relazione al numero di dipendenti presenti nelle imprese, il saldo corrisponde a una variazione del -1,0%, un dato che evidenzia un lieve miglioramento rispetto al 2013, quando la flessione prevista era stata del -1,3%. Variazioni occupazionali negative si sono osservate nella maggior parte dei comparti dell'industria lombarda, e tra queste le più marcate hanno riguardato le industrie tessili e quelle estrattive (-1,6%). Le industrie meccaniche si mantengono invece stabili, con saldi prossimi allo zero. Nei servizi i saldi rilevati sono compresi tra il -2,4% del turismo e il +0,2% dell'informatica e telecomunicazioni.

**Figura 2.10 – Variazioni occupazionali previste nella regione per attività economica. Anno 2014**

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2014

Le quasi 103.000 assunzioni di lavoratori dipendenti previste quest'anno dalle imprese della Lombardia evidenziano un aumento del 6% rispetto alle quasi 97.400 del 2013 (anno in cui hanno toccato il valore più basso in assoluto), superando anche i flussi previsti per il 2012. Nella regione circa il 26% delle assunzioni saranno part-time, quota che risulta in aumento rispetto al 24% del 2013 e al 21% di cinque anni fa.

I bassi livelli della domanda di lavoro e gli alti livelli dell'offerta hanno generato negli ultimi anni, sia in Lombardia che in Italia, una riduzione dei problemi segnalati dalle imprese nel trovare le figure che intendono assumere. Nel 2014 questi problemi interesseranno il 12% delle assunzioni previste nella regione (circa 2 punti in più della media nazionale); nel 2013 tale quota era pari al 13%. Le difficoltà sono attribuite più spesso a una inadeguata preparazione dei candidati (7% del totale) che non a una scarsità di persone disponibili all'assunzione (5%). Tra i diversi settori dell'economia regionale, le difficoltà di reperimento sono più frequenti nelle industrie manifatturiere, in particolare nelle industrie dei gioielli, nelle quali quasi il 30% dei profili ricercati risulta difficile da trovare. Al contrario, le assunzioni risultano particolarmente agevoli negli studi professionali e nelle attività legate al tempo libero e altri servizi alle persone (settori non presenti nel grafico).



Le imprese lombarde tendono a ricorrere prevalentemente a candidati in possesso di esperienza: nel 2014, al 20% dei nuovi assunti verrà richiesta un'esperienza nella professione (contro il 21% in media in Italia) e a un'ulteriore 35% un'esperienza almeno nel settore in cui opera l'azienda (37% in Italia). La frequenza con cui le imprese richiedono una precedente esperienza specifica varia però in misura significativa da settore a settore, con quote sulle assunzioni totali comprese tra il 36% nelle *Public Utilities* e il 72% nell'istruzione e servizi formativi. Il 32% delle assunzioni programmate dalle imprese lombarde interesserà giovani con meno di 30 anni, nel 24% dei casi candidati meno giovani e nel 44% dei casi l'età è irrilevante. Ripartendo le assunzioni per cui l'età non è un requisito importante fra le due classi di età (con meno di 30 anni e con 30 o più anni), si stima che le opportunità per i giovani potranno raggiungere il 56% delle assunzioni totali. E' però interessante osservare che, negli ultimi anni, la quota di assunzioni esplicitamente rivolte ai giovani è diminuita sensibilmente, scendendo dal 38% del 2009 all'attuale 32%, mentre è aumentata quella delle assunzioni per cui l'età non è importante (dal 30 al 44%).

Tra il 2009 e il 2014 risulta in aumento la quota di assunzioni per cui le imprese dichiarano di assumere indifferentemente uomini e donne (dal 51 al 59%) mentre diminuisce quella per cui viene indicata una preferenza (dal 49 al 41%). Ripartendo le assunzioni per cui il genere è ritenuto indifferente in proporzione a quanto espressamente dichiarato (preferenza verso figura femminile o maschile), emerge che nel 2014 le opportunità per le donne in Lombardia potranno raggiungere il 38% del totale (a fronte del 37% in Italia).

Nel 2014, in Lombardia, le assunzioni di figure *high skill*, ossia dirigenti, specialisti e tecnici, si attesteranno a poco più di 26.300 unità, pari al 26% del totale, quota di 10 punti superiore alla media nazionale. Le assunzioni di figure di livello intermedio saranno circa 43.700 (per una quota pari al 42%, contro una media nazionale del 47%): di questi circa 13.500 saranno impiegati (13% del totale) e oltre 30.000 saranno figure tipiche del commercio e dei servizi (29%). Le restanti 33.000 assunzioni previste riguarderanno figure di livello più basso, la cui quota sarà pari al 32% (38% la media nazionale). Di questo gruppo faranno parte circa 20.500 figure operaie (il 20% del totale) e 12.400 figure generiche e non qualificate (12%). Da un confronto con il 2013 emerge che, in Lombardia, la quota dei profili *high skill* sulle assunzioni totali programmate rimane invariata (circa mezzo punto percentuale in meno).

Si può quindi parlare di una sostanziale stabilità della propensione delle imprese a inserire figure specialistiche e tecniche, stabilità che emerge anche a livello nazionale. Nella regione risulta invece in aumento la quota di profili intermedi (+1 punto), a scapito delle professioni operaie, che perdono quasi 1 punto.

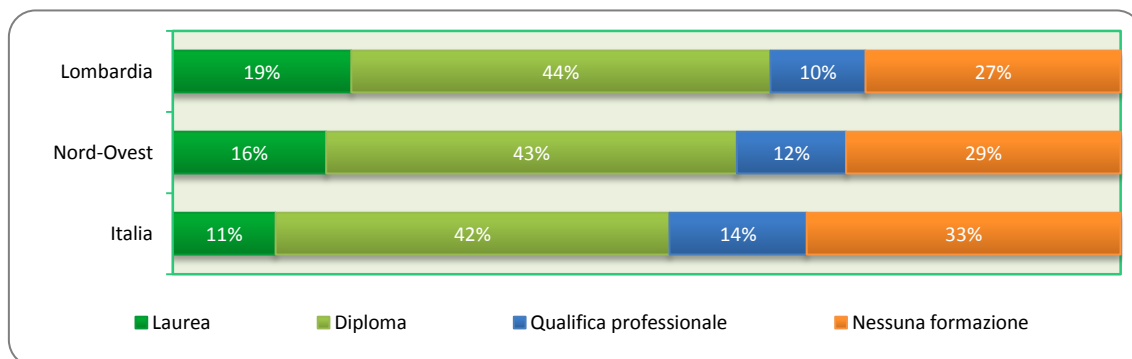
Guardando più in dettaglio alle professioni richieste dalle imprese lombarde, si rileva che oltre la metà delle assunzioni programmate è concentrata su sole sei figure. Nella parte più alta della classifica troviamo le professioni qualificate nelle attività commerciali (tipicamente commessi e personale di vendita), con 13.820 assunzioni, i profili non qualificati nel commercio e nei servizi e quelli qualificati nelle attività ricettive e della ristorazione. Queste sono professioni caratterizzate da un'elevata rotazione del personale, che spesso viene assunto con un contratto a termine. Per le figure non qualificate nel commercio e nei servizi le imprese della regione non segnalano particolari problemi

di reperimento. Tra le altre principali professioni, difficoltà di reclutamento più frequenti (19% del totale) sono previste solo per gli operai specializzati, installatori e manutentori nelle industrie metalmeccaniche, elettriche ed elettroniche.

Delle quasi 103 mila assunzioni programmate nel 2014 in Lombardia, circa 19.500 interesseranno persone laureate, 45.500 diplomati della scuola secondaria superiore, oltre 10.000 persone in possesso della qualifica professionale e 27.700 figure a cui non verrà richiesta una formazione scolastica specifica. Al di là della consistenza delle assunzioni, il 2014 conferma la tendenza, verso un innalzamento della richiesta di scolarità, intesa come assunzioni di laureati e diplomati. Questa maggiore richiesta di scolarità non sembra dipendere dall'incidenza di figure *high skill*, che come si è visto resta stabile tra il 2013 e il 2014. In particolare, rimane invariata, attorno al 44%, la quota di diplomati, mentre aumenta leggermente quella dei laureati, dal 18 al 19%.

Laureati e diplomati insieme detengono quindi il 63% delle assunzioni programmate nella regione per il 2014, quota superiore di 11 punti alla media nazionale. Il contenuto aumento dell'incidenza di laureati e diplomati che si registra in Lombardia non modifica la consistenza di coloro che hanno conseguito una qualifica professionale (la cui quota sulle assunzioni totali aumenta dal 9 al 10%), e neppure quella di chi non ha una formazione scolastica specifica: la relativa quota si riduce, infatti, di 1 solo punto (dal 28 al 27%).

**Figura 2.11 – Assunzioni previste per livello di istruzione. (distrib. %) Anno 2014**



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2014

Per quanto riguarda le competenze "trasversali", e cioè non specifiche della professione da svolgere, quelle che le imprese lombarde considerano più importanti quando assumono personale laureato e diplomato sono la capacità comunicativa e la capacità di lavorare in gruppo, entrambe indicate come "molto importanti" per circa la metà delle assunzioni programmate. Nelle posizioni successive, con un numero di segnalazioni tra il 42 e il 45% figurano la flessibilità e l'adattamento al lavoro e la capacità di lavorare in autonomia. Appaiono invece poco rilevanti caratteristiche quali la capacità di pianificare e coordinare, la creatività e la capacità di ideazione, e l'attitudine al risparmio energetico, indicate come molto importanti in circa un caso su cinque. Queste competenze vengono in genere richieste solo alle figure che avranno funzioni dirigenziali o

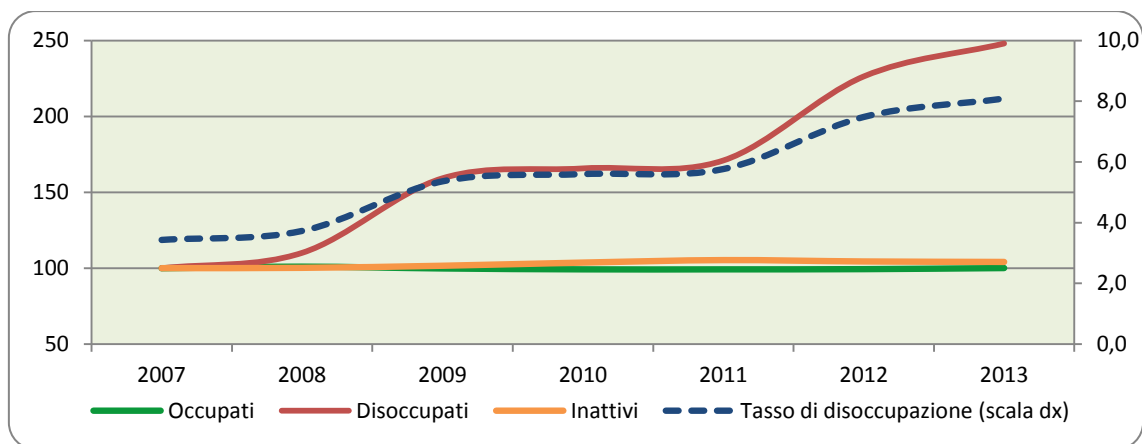
molto specifiche, per le quali le assunzioni previste sono tradizionalmente poco numerose.

## 2.4 Il confronto tra domanda e offerta di lavoro: disoccupazione, disoccupazione di lungo periodo, inattività e mismatch

Lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro può essere definito come la differenza tra quanti sono complessivamente presenti sul mercato del lavoro (vale a dire le forze di lavoro, o “popolazione attiva”) e quanti sono occupati; lo squilibrio è cioè quella parte dell’offerta che rimane “non soddisfatta”, mentre gli occupati sono la parte “soddisfatta”; in valore assoluto l’offerta “non soddisfatta” è quindi costituita dalle persone disoccupate e *attivamente* alla ricerca di un impiego, mentre in termini relativi viene espressa dal tasso di disoccupazione (la percentuale dei disoccupati sul totale delle forze di lavoro). Essendo una differenza (o un rapporto) tra due termini, la componente “non soddisfatta” dipende da entrambi: vale a dire, sia dall’ammontare complessivo dell’offerta, sia dal numero degli occupati; le forze di lavoro, a loro volta, costituiscono quella quota della popolazione in età di lavoro (15 anni e oltre) che risulta attivamente presente sul mercato, vuoi come occupata, vuoi alla ricerca di un impiego; questa quota, denominata tasso di attività, esprime quindi il grado di partecipazione della popolazione al mercato del lavoro. Questo richiamo forse “scolastico” alle definizioni delle principali grandezze e indicatori del mercato del lavoro è importante perché, andando oltre la semplice misurazione di quanto sia variato nel tempo lo squilibrio quantitativo tra domanda e offerta, consente anche di mettere in evidenza il contributo alla variazione da parte di ciascuna componente.

### 2.4.1 Le determinanti dell’aumento dello squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

Come noto l’offerta di lavoro “non soddisfatta” a partire dal 2008, vale a dire dall’inizio della più profonda e prolungata crisi delle economie occidentali dal secondo dopoguerra in poi, ha conosciuto una crescita eccezionale, arrivando a toccare, in Lombardia come in Italia, e come in altri paesi, nuovi massimi storici, sia in valore assoluto che in termini relativi. In Lombardia i disoccupati, che nel 2007 erano al minimo storico di 153 mila unità, sono arrivati, nella media del 2013 a quasi 380 mila unità, ben 226 mila in più rispetto alla situazione pre-crisi, per una variazione “a tre cifre”, del +148%, più accentuata di quanto avvenuto in Italia (+107%). Ma in Lombardia – come detto – la disoccupazione pre crisi era estremamante contenuta.

**Figura 2.12 – Grandezze e indicatori del mercato del lavoro. Lombardia 2007=100**

Fonte: elaborazione dati Istat

Grazie alla mini-ripresa del 2009-2010 le condizioni del mercato del lavoro hanno conosciuto un temporaneo miglioramento, completamente annullato dai successivi sviluppi della situazione economica; di conseguenza anche il tasso di disoccupazione è più che raddoppiato, passando dal 3,4% del 2007 all'8,1% del 2013; esso resta inferiore al dato medio nazionale (12,2%), ma il "vantaggio" che nell'anno iniziale aveva nei confronti della media nazionale, si è notevolmente ridotto. Tutte le componenti dell'offerta di lavoro sono state penalizzate dall'accentuazione dello squilibrio tra domanda e offerta, ma oltre che in misura diversa, ciò è avvenuto con modalità diverse tra loro.

In Lombardia, a differenza dell'Italia, il periodo 2007-2013 si chiude con un sia pur leggero incremento dell'occupazione (5 mila unità); non è questa quindi, la causa dell'aumento di 226 mila persone in cerca di lavoro, che invece è dovuto per 209 mila unità alla crescita demografica e per 22 mila unità a un leggerissimo innalzamento del tasso di attività; in altre parole, senza un'apprezzabile variazione della domanda di lavoro, praticamente l'intero incremento dell'offerta (le forze di lavoro) dovuto alle dinamiche demografiche, si è tradotto in un incremento della disoccupazione; in questo la Lombardia si differenzia nettamente rispetto all'Italia, dove l'aumento della disoccupazione è dovuto in misura quasi paritetica alla dinamica demografica e al calo dell'occupazione. In entrambi i casi l'effetto "partecipativo", vale a dire l'impatto della variazione del grado di partecipazione al mercato del lavoro, ha inciso in misura molto esigua, anche se il confronto tra due singoli anni nasconde in realtà andamenti alterni di anno in anno.

Questo andamento complessivo nasconde inoltre situazioni molto diversificate, la prima delle quali è tra uomini e donne. I primi, nel 2007 contavano in Lombardia 68 mila persone in cerca di lavoro, diventate 200 mila nel 2013; questo incremento di 132 mila uomini disoccupati è dovuto, in massima parte, alla crescita demografica (+126 mila unità), a fronte della quale non vi è stato un corrispondente aumento della domanda di lavoro, anzi, vi è stata una riduzione di 78 mila unità occupate; questi due soli fattori, aumento dell'offerta e calo della domanda, avrebbero quindi determinato, congiuntamente, un incremento della disoccupazione di 204 mila persone; l'effetto occupazionale

è stato però quasi interamente compensato da quello che abbiamo indicato come effetto “partecipativo”, vale a dire l’abbassamento del tasso di attività (dal 65,2 al 63,4%), che ha comportato una contrazione dell’offerta di 71 mila persone, che ha compensato quasi interamente il calo dell’occupazione e senza la quale l’ammontare della disoccupazione maschile sarebbe arrivato a 271 mila unità. Le donne, al contrario, pur penalizzate da una maggiore offerta di 92 mila unità dovuta all’innalzamento del tasso di attività (dal 44,3 al 46,4%), hanno beneficiato di un incremento occupazionale di 83 mila unità, non dissimile dall’aumento di 85 mila unità dell’offerta di lavoro per ragioni demografiche; l’intero aumento della disoccupazione femminile può essere essenzialmente ricondotto all’effetto partecipativo, che, come quello occupazionale, è stato di segno diametralmente opposto a quello avuto per gli uomini (e questa differenza tra uomini e donne, sia pure con intensità diversa, si osserva anche in Italia).

In altre parole, la crisi ha spinto gli uomini non solo fuori dall’occupazione, ma anche fuori dal mercato del lavoro tout court: dei 193 mila uomini in più in età di lavoro solo 54 mila (appena il 28%) sono andati ad aumentare l’offerta di lavoro, mentre ben 139 mila (il 72%) hanno incrementato la componente degli “inattivi”; l’aumento di 191 mila donne in età di lavoro si è invece trasferito in massima parte (177 mila persone, oltre il 92% del totale) tra la popolazione attiva, e solo in minima parte (meno dell’8%) fra la componente inattiva; ciò non di meno le donne hanno anche aumentato i propri livelli occupazionali di 83 mila unità. Al di là di situazioni e scelte individuali che possono aver innalzato il grado della presenza femminile sul mercato del lavoro (ad esempio in risposta alle difficoltà economiche delle famiglie), ciò riflette anche cambiamenti strutturali della domanda di lavoro, quali diverse tipologie professionali richieste, diversi livelli retributivi, nonché cambiamenti di composizione settoriale della domanda di lavoro, (diminuita marcatamente nel settore industriale, dove la presenza maschile è tradizionalmente maggioritaria), che hanno favorito un aumento dei livelli occupazionali della popolazione femminile.

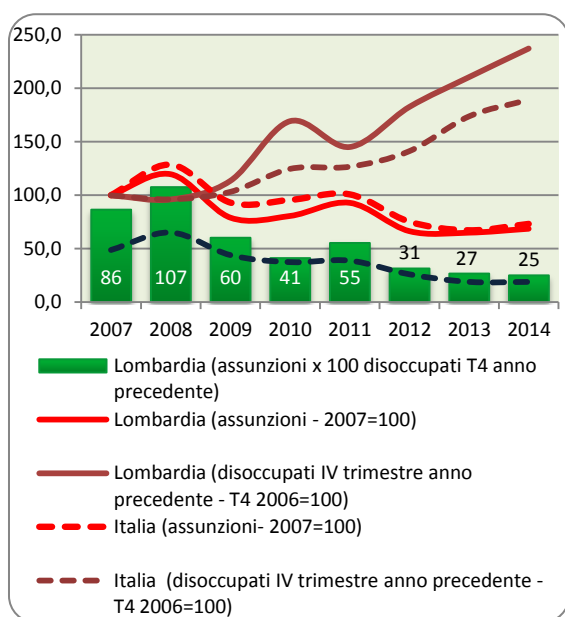
#### 2.4.2 Stock dell’offerta non soddisfatta e flussi della domanda di lavoro.

I dati sin qui analizzati hanno considerato domanda e offerta in termini di stock; vi è però anche la possibilità di rapportare offerta e domanda di lavoro considerando, per la seconda, il flusso previsto in ingresso, sia pure limitatamente alle assunzioni di lavoratori dipendenti. Queste sono oggetto dell’indagine Excelsior, condotta da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro, finalizzata specificatamente a rilevare le “entrate” di forza lavoro (e le loro molteplici caratteristiche) previste dalle imprese italiane<sup>20</sup>. Pregio e limite dell’indagine, unica in Italia di tale natura, è il suo carat-

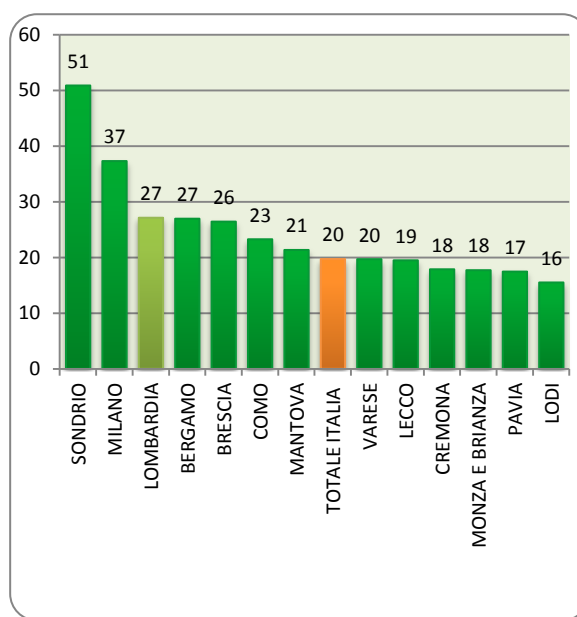
<sup>20</sup> Dal 2013 l’indagine ha iniziato la rilevazione delle entrate previste anche di lavoratori con contratto atipico (internali) e parasubordinati (collaboratori e a partita IVA); in questa sede, per coerenza con l’analisi precedente in serie storica saranno considerate solo le assunzioni, che attengono gli organici aziendali in senso stretto. Il campo di osservazione dell’indagine è costituito dalle imprese italiane dell’industria e dei servizi, in attività all’inizio di ciascun anno, e che a tale data abbiano almeno un occupato alle dipendenze; oltre ai settori pubblico e dell’agricoltura (oggetto di stime e rilevazioni separate), sono escluse le imprese che iniziano l’attività nel corso dell’anno o che nel corso dell’anno assumono dipendenti, pur non avendone a inizio anno; dal 2012 l’indagine ha assunto anche cadenza trimestrale.

tere *previsionale*, per cui se nel corso dell'anno lo scenario economico si modifica marcatamente rispetto a quello di inizio anno, quando l'indagine viene condotta, le previsioni possono discostarsi anche sensibilmente rispetto a quanto si determina nella realtà (questo è quanto avvenuto ad esempio nel 2008, quando le risposte delle imprese non potevano certo tener conto dell'esplosione della crisi internazionale che si sarebbe manifestata a metà anno). Proprio nel 2008 veniva infatti previsto, in Lombardia come in Italia, il massimo storico di assunzioni (oltre 179 mila in Lombardia, quasi 1,08 milioni in Italia), che già nel 2009 crollavano quasi del 34% in Lombardia e di oltre il 27% in Italia. Salvo una leggera ripresa nel 2010, il peggioramento proseguiva di anno in anno, fino al 2013, per conoscere infine una modesta ripresa nelle previsioni per il 2014 (+5,6% in Lombardia, +8,9% in Italia); anche in questo caso le previsioni, delle imprese - che hanno sicuramente fatto conto sull'inversione del ciclo economico che sembrava esservi stata nel IV trimestre del 2013, ma smentita già nel I trimestre del 2014 - saranno purtroppo sovrastimate rispetto all'andamento effettivo.

**Figura 2.13 – Indicatori di domanda e offerta di lavoro. Lombardia e Italia. Anni 2007-2014**



**Figura 2.14 – Assunzioni previste x 100 disoccupati nell'anno precedente. Anno 2014. Lombardia (per provincia) e Italia**



Fonte: elaborazioni dati Excelsior-Istat

In questa sede ciò che si vuol porre in evidenza è un aspetto dell'indagine, vale a dire la relazione tra domanda e offerta di lavoro, e non tanto per vedere quanto si sia deteriorata negli ultimi anni, di cui vi è già ampia evidenza, quanto piuttosto per segnalare come questo deterioramento sia destinato a proseguire anche nel 2014, in misura forse anche maggiore di quanto non dicano i dati, tenendo conto di quanto detto più sopra circa la sovra-stima delle assunzioni previste nel 2014. A tal fine si sono rapportate le assunzioni previste in ciascun anno allo stock dei disoccupati al IV trimestre dell'anno

precedente: in pratica, un *tasso di occupabilità* dei disoccupati presenti nel settore privato dell'industria e dei servizi.

Questo rapporto ha toccato il valore massimo nel 2008, quando le assunzioni previste (oltre 179 mila) superavano del 7,5% lo stock dei disoccupati presenti a fine 2007 (167 mila); già nel 2009 questo rapporto crollava da 107 a 60 x 100 e salvo un leggero rialzo nel 2011, la sua riduzione è proseguita ininterrottamente, compreso l'ultimo anno, quando si passa dalle 27 assunzioni x 100 disoccupati del 2013 alle 25 x 100: in altre parole, nel 2014 il sistema dell'industria e dei servizi è in grado di offrire un'opportunità di assunzione solo a uno su quattro dei disoccupati presenti in Lombardia a fine 2013. In Italia la situazione è ancora peggiore (appena 19 assunzioni ogni 100 disoccupati), ma stabile rispetto al 2013, e in questi anni peggiorata in misura leggermente minore rispetto alla Lombardia (penalizzata dalla maggiore presenza di attività industriali).

Tra le province lombarde lo stesso rapporto (calcolato però rispetto alla media dei disoccupati dell'anno precedente), è compreso tra le appena 16 assunzioni x 100 disoccupati in provincia di Lodi e le 51 in provincia di Sondrio, l'unica, insieme a Milano (37 x 100) a superare la media regionale.

Lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro ha anche un altro aspetto, oltre a quello meramente quantitativo fin qui analizzato; un aspetto cioè qualitativo, con molte sfaccettature e per certi versi di difficile misurazione, o misurabile solo indirettamente, come si vedrà nel prosieguo. Tale squilibrio deriva dal fatto che le caratteristiche della domanda e le *caratteristiche* dell'offerta di lavoro non coincidono tra loro: è il caso che si presenta quando le imprese vorrebbero assumere un lavoratore, ma sul mercato locale del lavoro non vi è nessuno con le caratteristiche richieste, o non vi è nessuno disponibile alle condizioni offerte, o i pochi che vi sono, sono già occupati in altre imprese. Questo già dice due diversi aspetti del *mismatch*: uno professionale (in buona parte legato ai percorsi formativi e alle esperienze di lavoro) e uno territoriale; ne abbiamo sotto mano esempi storici di grandissima rilevanza: da quello tra nord e sud del paese, e tra nord-est e nord-ovest, che negli anni '50 e '60 del secolo scorso determinò la migrazione di vari milioni di persone dal Mezzogiorno e dalle regioni del nord-est verso quelle del "triangolo" Milano-Torino-Genova, in via di rapida industrializzazione; fenomeno per molti versi analogo a quello dell'immigrazione comunitaria ed extra-comunitaria degli ultimi decenni, e comune a tutti i paesi più industrializzati, per rispondere a una domanda di lavoro per molte professioni che le nuove generazioni, sempre più scolarizzate, non intendono più svolgere (nell'agricoltura, nell'edilizia, in molti servizi alla persona).

Accanto a questi, vi è anche uno squilibrio per certi aspetti più sottile, ma non meno importante, che riguarda anche in questo caso le specifiche specializzazioni e competenze di cui un sistema produttivo in rapida e continua trasformazione ha necessità: ad esempio la crescente preferenza per gli indirizzi di tipo liceale (meno professionalizzanti, essendo più orientati alla prosecuzione degli studi dopo la scuola media superiore) ha ridotto considerevolmente l'offerta di diplomati tecnici; allo stesso modo la preferenza, a livello universitario, per gli studi umanistici e politico-sociali, rende talvolta difficile soddisfare la domanda di professioni tecnico-scientifiche.



E' ovvio che tutti questi squilibri hanno vari "costi", collettivi e individuali: da quello dell'integrazione dei migranti per compensare lo squilibrio territoriale, a quello di una formazione integrativa che le imprese devono sostenere, dai costi, per le imprese, per estendere il raggio della ricerca a quello, per i lavoratori, del pendolarismo o del trasferimento lavorativo, da quello dell'insoddisfazione personale per trovare un lavoro corrispondente agli studi fatti (e conseguenti aspettative), al doversi comunque "adattare", imprese e lavoratori, a soluzioni non ottimali; ma soprattutto questo squilibrio qualitativo può accentuare quello quantitativo, nel momento in cui anche una sola assunzione non viene fatta, perché la figura richiesta proprio non si trova. Nell'attuale situazione di sovra-abbondanza dell'offerta questi squilibri sono certamente attenuati, ma covano sotto la cenere, potremmo dire, e comunque la necessità, per molti giovani, o per coloro che hanno perso un posto di lavoro di adattarsi a un lavoro che non sentono come "loro", rappresenta una allocazione distorta delle risorse e quindi, complessivamente, una indubbia diseconomia e fonte di possibili tensioni retributive sul mercato del lavoro.

L'indagine Excelsior fornisce, a tale riguardo, alcune interessanti indicazioni, sia pure in modo indiretto. La prima riguarda le imprese che prospettano difficoltà nella ricerca dei lavoratori che intendono assumere: erano il 38% nel 2007, sono appena il 19,4% nel 2014; la seconda riguarda le stesse assunzioni considerate di difficile reperimento: erano quasi il 30% nel 2007, sono solo il 12,5% nel 2014. Pur avendo lo stesso andamento, sia per le imprese che per le assunzioni, le percentuali di cui sopra sono maggiori nell'industria che nei servizi, pur essendo le assunzioni dell'industria circa dimezzate rispetto a quelle dei servizi.

In secondo luogo l'indagine rileva che le assunzioni di difficile reperimento sono dovute in via maggioritaria a carenze qualitative dell'offerta, piuttosto che a carenze quantitative, rispettivamente il 56 e il 44%. Queste ultime sono dovute in larga parte al fatto che poche persone esercitano, o sono interessate a esercitare, la professione richiesta (46%) o al fatto che trattasi di professioni molto richieste, per le quali vi è grande concorrenza tra le imprese (40,9%); i motivi delle carenze qualitative sono invece più equidistribuiti; in via maggioritaria prevale l'assenza della preparazione richiesta (29,2% dei casi), seguita dalla mancanza delle caratteristiche personali ritenute necessarie (23,4%) e quindi dalla mancanza di esperienza (21,2%); di rilievo anche l'eccesso di aspettative da parte dei candidati, sia di natura economica, sia di percorso professionale (11,8%).

### 2.4.3 Struttura dell'offerta e struttura della domanda di laureati.

Una situazione di squilibrio particolarmente grave è quella che riguarda domanda e offerta di laureati, con molte implicazioni anche per la componente giovanile, e che le modalità con cui avviene oggi l'orientamento alla scelta del percorso universitario (troppo spesso a carattere preminentemente promozionale) non sembra ancora aver corretto.

Per documentare tale squilibrio la struttura delle assunzioni di laureati per gruppo di corsi previsti nel 2014 è stata posta a confronto con l'analoga struttura sia dei laureati disoccupati nel 2013, sia dei giovani (residenti in Lombardia, a prescindere dall'ateneo frequentato) che si sono laureati nel 2012 (sia dei corsi triennali - una parte dei quali



proseguirà di studi - che dei corsi specialistici o a ciclo unico); il diverso anno di riferimento delle tre serie di dati ha scarsa incidenza, stante che verranno confrontati i rapporti di composizione fra le stesse per indirizzo di studio, relativamente stabili nel breve periodo; va piuttosto tenuto presente che il campo di osservazione di Excelsior, limitato all'occupazione dipendente nei settori privati dell'industria e dei servizi, penalizza quegli indirizzi di studio che trovano sbocco lavorativo soprattutto nella Pubblica Amministrazione o nel lavoro autonomo (giuridico, insegnamento, medico in modo particolare).

Le tre serie di dati presentano una struttura molto differenziata (come segnala un indice di dissomiglianza compreso fra 22 e 32 punti percentuali circa) ma è nel dettaglio che emergono le differenze più interessanti. Si può innanzitutto osservare che vi sono quattro gruppi di corsi la cui domanda, in termini relativi, appare sovra-dimensionata rispetto all'offerta: il chimico-farmaceutico, con il 4,3% delle assunzioni previste, ma appena lo 0,5% dei laureati disoccupati e il 2,6% dei laureati del 2012; ne consegue, ad esempio, che le assunzioni previste nel 2014 saranno circa 416 ogni 100 disoccupati laureati di questo gruppo, a fronte di una media di appena 44; oltre a questo si segnala il gruppo insegnamento, ma uno squilibrio decisamente accentuato si riscontra però per due altri gruppi di corsi, numericamente ben più consistenti: quello dei laureati del gruppo economico-statistico e quelli del gruppo ingegneria; per i primi le assunzioni previste sono oltre un terzo del totale, mentre i disoccupati sono appena il 6,8% e i laureati in uscita dall'università quasi il 17%; anche in questo caso il rapporto tra assunzioni previste e disoccupati presenti è decisamente favorevole, pari a 223 x 100; i laureati in ingegneria sono poco meno di un terzo degli assunti totali previsti (32,7%), a fronte dei quali i disoccupati presenti sono meno del 10% e i neo-laureati il 13,4%, anche per questi il rapporto assunzioni previste/disoccupati presenti è molto favorevole (147 x 100) e a ciò si accompagna una quota di assunzioni di difficile reperimento quasi del 30%. Anche in un contesto di debolezza della domanda di lavoro, per i laureati di questi gruppi di corsi si profila quindi, sempre in termini relativi, uno squilibrio per carenza di offerta, sia presente (i laureati in cerca di lavoro) che in prospettiva (i neo-laureati in uscita dall'università).

Diametralmente opposta la situazione dei gruppi agrario, letterario e linguistico, con quote di assunti previsti nettamente inferiori a quelle sia dei disoccupati presenti, sia dei neo-laureati; ciò determina rapporti tra assunzioni previste e disoccupati presenti particolarmente sfavorevoli (da 2 a 11 x 100) e per i due gruppi maggiori, letterario e linguistico, quote molto basse (del 7-8% circa) di figure di difficile reperimento. Indirizzi di studio per i quali sembra quindi esservi nettamente un eccesso di offerta, anche in questo caso sia pregressa che prospettica, con una misura dello squilibrio così accentuata che difficilmente può essere compensata dalle entrate nel settore pubblico o dall'intrapresa di un'attività autonoma.

Vi sono poi situazioni intermedie, ma orientate prevalentemente all'eccesso di offerta (gruppi agrario, architettura, educazione fisica, geo-biologico, giuridico, medico e psicologico); fa parzialmente eccezione il gruppo insegnamento, con una quota di assunzioni eccedente quella dei neo-laureati, ma anch'essa decisamente inferiore a quella dei disoccupati presenti e, all'opposto il gruppo medico, le cui assunzioni previste (7,4%), riguardanti soprattutto i titoli delle professioni sanitarie, sono proporzionalmente infe-

riori ai disoccupati presenti (0,4%), gap che invece è di segno opposto considerando la quota dei neo-laureati (8,7%).

Sia pure con i limiti intrinseci e di confrontabilità delle serie di dati considerati, esse sembrano documentare con indubbia attendibilità la diversa natura di due opposti squilibri: quello di carenza di offerta (quanto meno potenziale), che riguarda gli indirizzi economico e ingegneristico e quella di segno opposto per i laureati delle altre aree disciplinari, ma soprattutto quelle a indirizzo umanistico: indirizzi non fungibili tra loro, e squilibri destinati ad aumentare quello quantitativo tra domanda e offerta di lavoro.

## 2.5 Occupazione e mercato del lavoro a livello provinciale

### 2.5.1 Livelli occupazionali e posti di lavoro

Le dinamiche che hanno caratterizzato la struttura occupazionale e il mercato del lavoro nelle singole province della regione Lombardia risultano in linea generale allineate a quelle già analizzate a livello regionale, pur se non mancano – come sopra sottolineato a proposito di quelle socio-demografiche – alcune dinamiche provinciali di segno e di intensità diverse rispetto alla media della Lombardia.

Il tasso di attività (riferito alla popolazione di 15-64 anni) nel 2013 risulta più elevato rispetto alla media regionale nelle province di Monza e Brianza (74,5%) e di Milano (72,2%): un differenziale non marginale che – tenuto conto del peso delle due province – colloca tutte le altre province al di sotto del valore del tasso di attività medio regionale (70,7%); a Como, Lecco, Varese e Mantova il tasso di attività supera comunque il 70%, con il valore più basso nella provincia di Bergamo (67,4%).

Nell'insieme della popolazione attiva il segmento di coloro che si dichiarano “in cerca di occupazione” (2013) varia tra il massimo del 6,5% (a Mantova) e il minimo del 5,0% a Bergamo (e questo valore spiega la posizione di Bergamo, ultima fra le province lombarde quanto a tasso di attività). Le posizioni relative delle province per quanto attiene al tasso di occupazione non variano in modo evidente se non per il recupero di due posizioni di Brescia (al 5° posto per tasso di occupazione e al 7° per tasso di attività) e di Pavia (dal 10° all'8° posto).

Con riferimento al tasso di occupazione le considerazioni di maggior interesse riguardano la variazione di medio-lungo periodo fra il 2008 e il 2013, gli anni della crisi economica; ed in particolare riguardano la consistenza e le variazioni del tasso stesso per genere. Nel caso del segmento maschile le variazioni risultano negative su tutto il territorio regionale, con punte più consistenti nelle province di Varese (-7,5 punti percentuali), Mantova (-6,2) e Cremona (-6,0) e con flessioni molto più contenute per Lodi e Brescia (-3,6), Como (-2,6) e soprattutto per Sondrio (-1,4).

Nel 2013 il tasso di occupazione maschile più elevato spetta alla provincia di Monza e Brianza (74,4%) con Brescia e Sondrio al 73,5%; è inferiore al 70 per cento solo a Pavia (68,9) e Varese (68,8), provincia quest'ultima che ha fin qui subito più pesantemente, almeno quanto ad uomini occupati, gli effetti della crisi. La leadership di Mantova nel

2008 (tasso di occupazione maschile al 79,6%) passa nel 2013 alla provincia di Monza e Brianza (nel 2008 con Milano), mentre Pavia lascia l'ultimo posto fra le province nel 2008 a Varese nel 2013. Provincia di Varese che, registrando una significativa performance nei livelli occupazionali femminili, guida la classifica delle province per quanto riguarda la variazione (2008-2013) del tasso di occupazione femminile, guadagnando 3,4 punti percentuali (dal 55,6 del 2008 al 59,0% del 2013). E non è solo Varese a registrare una crescita: il tasso di occupazione femminile sale di 2,2 punti a Pavia, di 1,7 punti a Brescia e pure nella realtà territoriale di Milano e Monza e Brianza insieme considerate (il dato 2008 relativo a Monza e Brianza non è stato rilevato), mentre rimane invariato a Bergamo. Nelle altre province anche il segmento femminile subisce una flessione quanto a personale occupato: la variazione negativa più accentuata riguarda Lodi (-5 punti percentuali); meno rilevanti le variazioni negative di Cremona (-2,0), Mantova (-1,8), Lecco (-1,7), Sondrio (-1,5) e Como (-1,3). Le province di Monza e Brianza (61,8%) e Milano (61,0%) sono le sole a superare la soglia del 60 per cento; nelle altre province il tasso di occupazione femminile oscilla fra il 59,0% di Varese e 51,5% di Bergamo, il livello più basso nel contesto regionale.

Solo in parte le dinamiche relative agli addetti (e ai posti di lavoro nelle imprese) sono allineate con quelle relative agli occupati: l'elevata mobilità di persone occupate in Lombardia fra provincia (di residenza) e provincia (di lavoro) determina in misura non trascurabile livelli e valori diversi (se riferiti alle persone occupate o ai posti di lavoro nelle imprese) all'interno dei territori provinciali. In provincia di Milano, unica in Lombardia, fra il 2009 e il 2013 il numero degli addetti (dipendenti e imprenditori) nelle imprese private registra una crescita di circa 26mila unità, pari al +1,9% (sostenuta dalle imprese dei servizi e dal comparto delle public utilities che hanno ampiamente compensato la caduta del manifatturiero). Secondo i dati elaborati da Unioncamere Lombardia (progetto SMAIL) la flessione degli addetti fra il 2009 e il 2013 si presenta diffusa, e in alcuni casi non trascurabile, in tutte le altre province con punte più consistenti a Varese (-4,2%, valore che sale a -4,9% per l'insieme degli addetti dipendenti) e Lecco (-4,0% in complesso e -5,1% per gli addetti dipendenti). A completare un quadro particolarmente negativo nell'area nord-ovest della Lombardia sono la riduzione degli addetti a Sondrio (-3,8%) e Como (-3,3%). Dinamiche meno pesanti si osservano nelle altre realtà provinciali con in evidenza Pavia (-3,1%), Brescia (-2,8%) e Mantova (-2,6%), mentre in provincia di Bergamo (-1,4%) e Lodi (-1,5%) le perdite di addetti risultano più contenute.

### 2.5.2 I flussi nel mercato del lavoro

Il leggero incremento degli addetti in provincia di Milano – esito di un discreto andamento nel biennio 2011-2012, in parte ridimensionato in quello successivo – trova una prima, anche se parziale, spiegazione nel ruolo attrattivo del suo sistema di imprese in grado di assorbire un'ampia quota di avviamenti di lavoratori residenti in provincia (91% nel 2009 e ancora il 90% nel 2012) e in grado di attrarre lavoratori avviati da altre province (nell'ultimo triennio un flusso intorno al 18-20% degli avviamenti al di fuori della provincia di Milano riguardava lavoratori avviati in imprese della provincia di Milano).

Nel biennio 2012-2013 i flussi all'interno del mercato del lavoro segnano senza eccezioni la prevalenza di uscite (cessazioni dei rapporti di lavoro) rispetto alle entrate (avviamenti); e pure nella prima parte del 2014 non si registra una chiara inversione di tendenza. In tutte le dodici province lombarde, sia nel 2012 che nel 2013, il flusso delle cessazioni risulta superiore a quello degli avviamenti. Nel 2012 i saldi più negativi riguardano le province di Lecco (108 cessazioni per 100 avviamenti), Varese e Bergamo (107), Brescia (106), le province settentrionali della regione a più alta intensità manifatturiera; province che nel 2013 vedono crescere la criticità del fattore lavoro con un innalzamento delle cessazioni rispetto agli avviamenti; a Lecco sono 112 ogni 100 avviamenti, a Bergamo e Brescia sono 111, con Varese a 110.

### 2.5.3 Alcune caratteristiche del mercato del lavoro a livello locale

A completare il quadro occupazionale a livello provinciale – delineato sinteticamente nei tratti e negli aspetti generali – può essere interessante considerare le tendenze relative ad alcuni segmenti del lavoro. Nell'ultimo quinquennio – come già sottolineato – cresce la presenza del segmento femminile, non tanto in valori assoluti quanto in rapporto al peso dell'occupazione maschile. Nel 2013 – secondo le rilevazioni ISTAT – il livello dell'occupazione femminile risulta superiore al 40% in tutte le province, con Varese e Milano a superare la soglia del 45%. Ma il dato più interessante, e probabilmente meno conosciuto, riguarda la maggior propensione delle imprese a segnalare una preferenza verso il segmento femminile in caso di assunzione.

I dati rilevati dall'indagine Excelsior-Unioncamere relativi alle previsioni di assunzione per il 2014 mostrano, in quasi tutte le province (fanno eccezione Lecco e Varese), una crescente propensione al genere femminile rispetto al 2008: propensione che supera la soglia del 40% a Lodi, Milano, Pavia e Monza e Brianza (con la sola provincia di Varese che rimane al di sotto del 30%). Rispetto al 2008, nel 2014 l'orientamento verso le assunzioni femminili risulta più diffuso nelle province di Pavia (+12,4 punti percentuali, passando dal 29,2 al 41,6%), Bergamo (+10,4), Lodi (+9,2) e Cremona (+8,1); di contro – come anticipato – si osserva un orientamento meno favorevole a Varese (-5,6) e Lecco (-1,6).

In forte crescita anche la quota di assunzioni (previste) di soggetti con un livello di istruzione universitaria; quota che nel 2014, rispetto al 2008, risulta in aumento in tutte le province con la sola eccezione di Sondrio. Nel 2014 le assunzioni di laureati, sulle assunzioni complessivamente previste dalle imprese, sono pari al 27% in provincia di Milano, si attestano tra il 20 e il 15% a Varese e Monza e Brianza e sfiorano il 15% a Bergamo, Lodi e Lecco. Al di sotto del 10% le province di Mantova e Sondrio. Nell'arco temporale considerato le indicazioni delle imprese circa l'assunzione di laureati aumentano in misura particolarmente consistente a Varese, Lecco, Bergamo e Milano e comunque crescono in misura significativa anche a Brescia e Como; in queste province, dove più radicato e diffuso è il tessuto manifatturiero, una rilevante propensione all'assunzione di laureati viene manifestata dalle imprese del settore industriale.

Infine da sottolineare la generale e rilevante riduzione delle difficoltà di reperimento di personale; secondo l'indagine Excelsior-Unioncamere in tutte le province diminuisce in misura sensibile la quota di assunzioni ritenute "difficili" da parte delle imprese, con

flessioni più evidenti a Pavia, Brescia, Como e Cremona e più contenute a Sondrio, Monza e Brianza, Milano e Lodi. L'offerta ridotta e inadeguata di personale e di specifiche figure professionali che nel 2008 le imprese indicavano quale principale ragione delle difficoltà di reperimento di lavoratori, si è allargata ampiamente a seguito della crisi determinando anno dopo anno una corrispondente riduzione delle difficoltà segnalate dalle imprese.

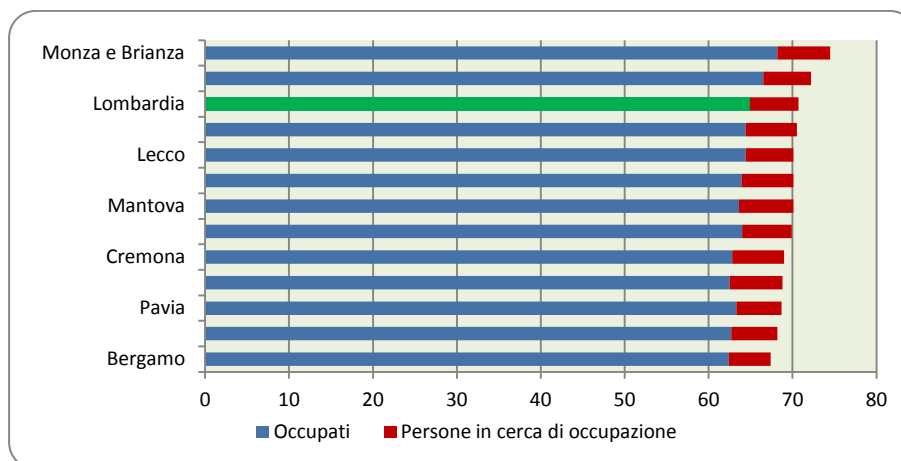
**Tabella 2.1 - Tasso di occupazione per genere. Anni 2008-2013**

	Maschi		Femmine	
	2008	2013	2008	2013
Bergamo	77,7	72,7	51,5	51,5
Brescia	77,3	73,5	52,5	54,2
Como	75,6	73,0	56,9	55,6
Cremona	78,0	72,0	55,1	53,1
Lecco	78,0	73,4	56,7	55,0
Lodi	75,1	71,3	58,3	53,3
Mantova	79,6	73,4	56,8	55,0
Milano (1)	76,3	72,1	61,0	61,0
Monza B. (1)	...	74,4	...	61,8
Pavia	74,6	68,9	55,4	57,6
Sondrio	74,9	73,5	53,2	51,7
Varese	76,3	68,8	55,6	59,0

(1) Il dato relativo al 2008 per la Provincia di Milano comprende anche quello di Monza e Brianza

Fonte: Istat, Rilevazione Forze di Lavoro

**Figura 2.15 - Tasso di attività e ripartizione della popolazione attiva fra occupati e in cerca di occupazione. Anno 2013**



Fonte: Istat, Rilevazione Forze di Lavoro

## 2.6 Conclusioni

La crisi economica ha avuto effetti molto differenziati nel mercato del lavoro lombardo.

L'occupazione è diminuita tra il 2008 e il 2013, a sintesi di un calo tra il 2008 e il 2011 non completamente controbilanciato dall'aumento registrato tra il 2011 e il 2013. Le perdite occupazionali più consistenti si sono registrate nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni, mentre è aumentata l'occupazione nei servizi e in particolare nei servizi alle persone. Il calo dell'occupazione ha interessato anche la Pubblica Amministrazione e il Settore Non Profit. Il diverso impatto settoriale della crisi ha influito sulla struttura dell'occupazione per professioni: sono diminuite le professioni qualificate e tecniche e quelle operaie ed artigiane, mentre sono aumentate le professioni impiegate e, soprattutto, quelle non qualificate. È aumentato il ricorso al lavoro part-time (in larga misura involontario) come strategia per rispondere alla riduzione della domanda aggregata, aggiustando l'orario di lavoro piuttosto che l'occupazione. Nonostante la crisi, si registra inoltre una sostanziale stabilità del numero di imprenditori e un aumento del numero di liberi professionisti, mentre diminuisce leggermente il lavoro a tempo determinato e, soprattutto, si riduce il numero di collaboratori a progetto tra il 2012 e il 2013, probabilmente per effetto della legge di riforma del mercato del lavoro (L. 82/2012) che ha inteso limitare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale. Il numero dei lavoratori dipendenti delle agenzie di somministrazione, dopo essere notevolmente diminuito tra il 2008 e il 2009, è aumentato in maniera significativa negli anni successivi e soprattutto nel biennio 2012-2013, probabilmente per l'interesse delle imprese a disporre di personale temporaneo già formato per garantire la copertura necessaria alle variazioni della produzione.

I dati delle Comunicazioni Obbligatorie riferite al periodo marzo 2014-gennaio 2015 mostrano, rispetto allo stesso periodo di un anno prima, un incremento dei rapporti di lavoro a tempo determinato, delineando dunque una inversione di tendenza nell'andamento di questa tipologia di contratti, probabilmente per effetto del Decreto Poletti.

La riduzione dell'occupazione ha riguardato soprattutto gli uomini, che hanno scontato le difficoltà dell'industria manifatturiera e delle costruzioni, mentre la segregazione nei servizi ha favorito l'aumento dell'occupazione femminile. Le maggiori perdite occupazionali si sono registrate tra i giovani, i meno istruiti e i cittadini italiani. Sono cresciuti invece gli occupati in possesso di un livello di istruzione pari o superiore al diploma di scuola secondaria superiore, ma appare essersi acuito il fenomeno della sovra-istruzione, specie tra i giovani diplomati fino a 34 anni. Oltre al part-time, anche l'accresciuto ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni ha giocato un ruolo cruciale nel contenere le perdite occupazionali dall'inizio della crisi ad oggi. L'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali ha permesso alle imprese di contenere le riduzioni del personale perlomeno fino al 2011, limitando la crescita della disoccupazione. Successivamente si è tuttavia registrato un marcato innalzamento della disoccupazione che, alimentata soprattutto da coloro con precedenti esperienze di lavoro, ha assunto un carattere sempre più strutturale e di lungo periodo.

La crisi economica ha avuto un impatto negativo anche sul numero degli avviamenti delle persone con disabilità, il cui andamento risulta in calo tra il 2012 e il 2013. A sof-

fruire maggiormente è la componente maschile. Tra il 2008 e il 2013, l'offerta di lavoro è aumentata principalmente tra le donne e gli over45 (e soprattutto tra i 55 e i 64 anni) per effetto dell'aumento del tasso di attività, che ha più che compensato la minore partecipazione per scoraggiamento dei giovani e degli uomini. La crisi economica ha indotto molte persone (soprattutto donne) precedentemente inattive (lavoratori secondari) ad entrare nel mercato del lavoro ("effetto del lavoratore aggiuntivo") per sopperire alla perdita di lavoro o di reddito del capofamiglia (lavoratore primario). L'evoluzione demografica e il progressivo innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi per accedere alla pensione hanno inoltre contribuito alla maggiore partecipazione al lavoro e all'aumento del tasso di occupazione soprattutto tra i 55 e i 64 anni.

La crisi economica ha determinato un calo progressivo della domanda di lavoro che ha riguardato soprattutto i giovani e i meno istruiti con scarse competenze trasversali e senza esperienze di lavoro. La maggioranza delle imprese lombarde non prevede nuove assunzioni nel 2014, ma anzi prevede di contrarre ulteriormente la propria base occupazionale in quanto le uscite di lavoratori dipendenti superano le assunzioni (stabili o a termine) previste. Le imprese che prevedono di assumere tendono a ricorrere prevalentemente a candidati in possesso di un livello di istruzione medio-alto (diploma e laurea) e di esperienza nella professione o nel settore in cui opera l'azienda.

Expo Milano 2015 dovrebbe rappresentare un evento di grande importanza, anche occupazionale, per la città e per l'intera economia italiana con una ricaduta significativa sull'economia lombarda e nazionale. Si prevede infatti che Expo attiverà un volume totale di occupazione pari a 191 mila unità di lavoro annue.

Lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro è aumentato a causa della crisi economica, come dimostrato dal rilevante aumento del numero di persone in cerca di occupazione rispetto al periodo pre-crisi. Tutte le componenti dell'offerta di lavoro sono state penalizzate, ma in misura diversa e con modalità diverse tra loro. Una situazione di squilibrio particolarmente grave è quella che riguarda la domanda e l'offerta di laureati, anche se alcune differenze si possono distinguere per gruppi di corsi. Per i laureati del gruppo economico-statistico e quelli del gruppo ingegneria, anche in un contesto di debolezza della domanda di lavoro, si profila uno squilibrio per carenza di offerta, sia presente (i laureati in cerca di lavoro) che in prospettiva (i neo-laureati in uscita dall'università). Diametralmente opposta è invece la situazione dei gruppi agrario, letterario e linguistico, indirizzi di studio per quali sembra esservi nettamente un eccesso di offerta, con una misura dello squilibrio così accentuata che difficilmente può essere compensata dalle entrate nel settore pubblico o dall'intrapresa di un'attività autonoma.

Le dinamiche che hanno caratterizzato la struttura occupazionale e il mercato del lavoro nelle singole province della regione Lombardia risultano in linea generale allineate a quelle regionali, pur con alcune dinamiche provinciali di segno e di intensità diversi rispetto alla media della Lombardia. Il tasso di attività (15-64 anni) nel 2013 risulta più elevato rispetto alla media regionale solo nelle province di Monza e Brianza e di Milano. Il tasso di disoccupazione più alto si registra a Mantova, mentre quello più basso a Bergamo (peraltro caratterizzata anche dal più basso tasso di attività). Quest'ultima è anche la provincia col più basso tasso di occupazione, mentre quella col tasso di occupazione più elevato è Monza e Brianza.



## STRUTTURA E DINAMICA DEGLI ADDETTI E DEI POSTI DI LAVORO NELLE IMPRESE

La banca dati SMAIL (Sistema di Monitoraggio Annuale delle Imprese e del Lavoro), aggiornata a cadenza semestrale utilizzando le informazioni provenienti dal Registro imprese e dagli archivi dell'INPS, consente di disporre di informazioni tempestive e altamente affidabili sulla struttura e sull'evoluzione del sistema produttivo lombardo.

A fine 2013 si contano sul territorio regionale circa 893.100 unità locali delle imprese (cioè i luoghi in cui viene svolta l'attività produttiva: uffici, stabilimenti, negozi, depositi, ecc.). La maggior parte di esse (circa 574.500 unità, pari al 64% del totale) appartiene a imprese dei servizi.

E' però molto più interessante valutare i dati relativi all'occupazione. Da questo punto di vista si contano sul territorio lombardo a fine 2013 circa 3.411.800 addetti (dipendenti e indipendenti). Questi si concentrano soprattutto nei servizi (quasi 2.010.000 unità, pari al 59% del totale). Nell'industria in senso stretto operano oltre 958.600 addetti (28% del totale) e 308.900 nelle costruzioni (9%). Sono invece meno rilevanti le quote degli altri settori, vale a dire l'agricoltura (quasi 87.000 unità e 2,5%) e le Public Utilities, cioè le attività di produzione/distribuzione di energia elettrica, gas, acqua e di gestione dei rifiuti e delle reti fognarie (47.400 unità, 1,4%).

### Addetti delle unità locali delle imprese per settore di attività. Variazioni 2009-2013

	Valori assoluti			Variazioni 2009/2013	
	Dic.2009	Dic.2011	Dic.2013	Absolute	Percentuali
Agricoltura, silvicoltura e pesca	.537	.986	.913	24	7
Industria in senso stretto					
Costruzioni	32.210	3.407	8.617	3.593	1
Public Utilities (energia gas, acqua, ambiente)					
Servizi	8.398	6.022	8.900	3.498	3,8
Commercio					
Trasporto e magazzinaggio	.355	.014	.394	39	3
Servizi di alloggio e di ristorazione					
Attività finanziarie e assicurative	23.515	81.815	109.935	.420	3
Attiv. professionali e servizi di informaz. e comunicaz.	9.725	9.184	8.288	63	1
Servizi operativi alle imprese e alle persone	4.931	8.424	8.117	186	3
Sanità, istruzione e altri servizi alle persone	8.895	6.209	2.443	.548	3
<b>Totale</b>	<b>15t</b>	<b>15t</b>	<b>15t</b>	<b>-t</b>	

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati SMAIL Lombardia

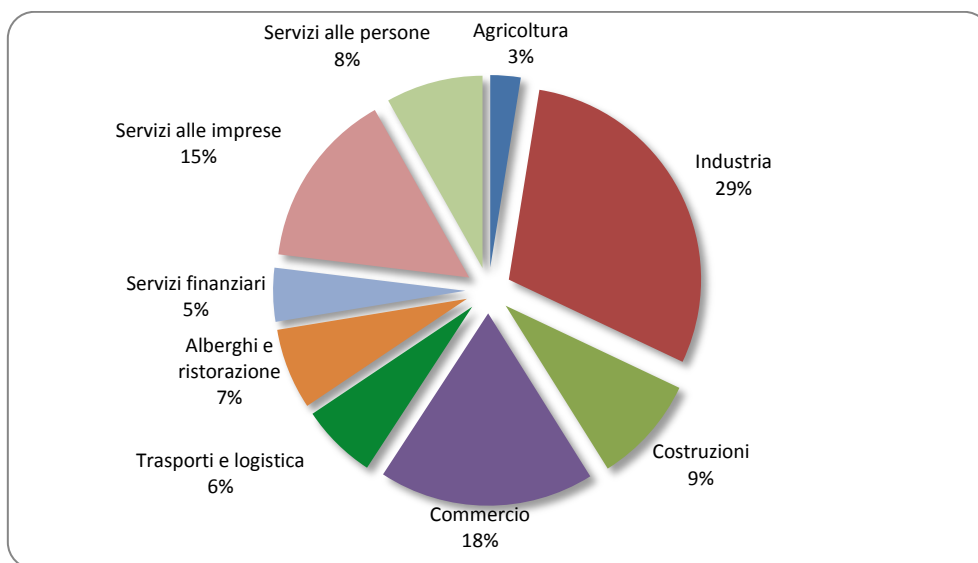
Tra i servizi, prevale largamente il commercio (618.300 addetti, 18% del totale complessivo), seguito dalle attività tecnico-professionali e servizi di informazione e comunicazione (291.200 unità e 9%) e dai servizi alle persone (278.600 unità e 8%).

Tra il 2009 e il 2013, la crisi ha determinato la perdita di circa 33.300 addetti in Lombardia, pari a una flessione dell'1% (che deve essere però sommata alle perdite avvenute tra il 2008 e il 2009). L'occupazione regionale non ha avuto un andamento lineare, mostrando una perdita nel 2010, un parziale recupero nel biennio successivo e un nuovo regresso nel 2013.

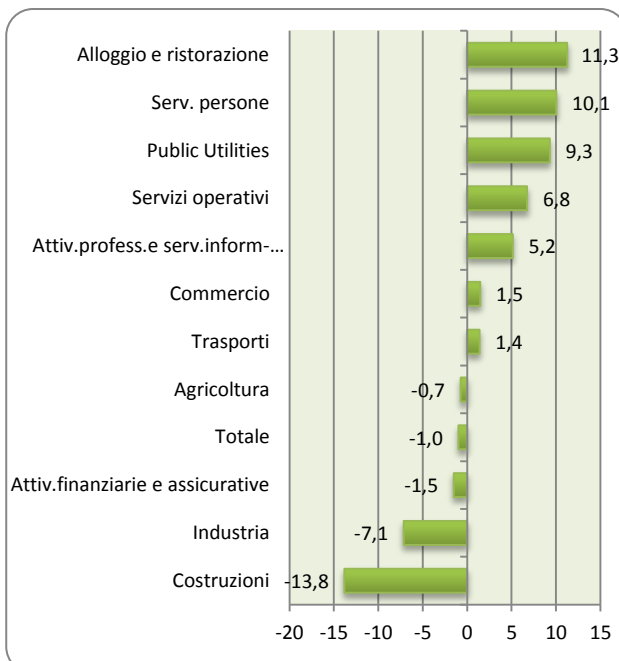
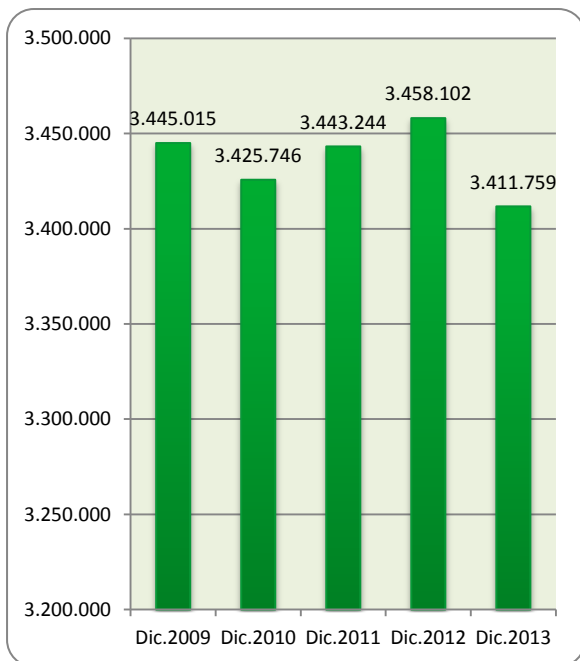
A un livello di maggiore dettaglio, nei quattro anni considerati le perdite occupazionali hanno interessato soprattutto le costruzioni (-49.500 unità, con una contrazione del 14%) e l'industria in senso stretto (-73.600 unità e -7%). La recessione si è quindi concentrata in gran parte in questi due settori, mentre i servizi nel loro insieme presentano un incremento di 86.400 unità (+4%).

Al loro interno si riscontrano però variazioni assai diversificate, con valori positivi per i servizi alle persone (+10%), i servizi di alloggio e di ristorazione (+11%), le attività professionali e i servizi di informazione e comunicazione (+5%), i servizi operativi (+7%), il commercio e i trasporti (+1% in entrambi i casi). Mostrano invece una variazione negativa le attività finanziarie e assicurative (-1%). Risultano poi in aumento anche gli addetti nelle Public Utilities (+9%), mentre l'agricoltura è rimasta sostanzialmente stabile.



**La struttura settoriale dell'occupazione a dicembre 2013**

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati SMAIL Lombardia

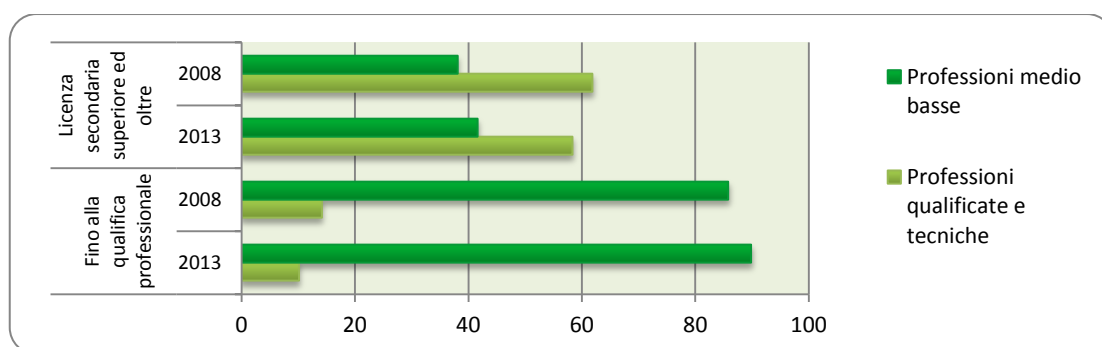
**L'andamento complessivo dell'occupazione 2009-2013 e le variazioni settoriali (valori%)**

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati SMAIL Lombardia

## IL RAPPORTO TRA LIVELLI DI ISTRUZIONE E LIVELLI PROFESSIONALI

In Lombardia gli occupati in possesso di un livello di istruzione pari o superiore al diploma di scuola secondaria superiore raggiungono, nel 2013, 2milioni 445mila unità (il 56,9% del totale degli occupati in regione, ad esclusione delle forze armate), in crescita del 6,8% rispetto al 2008 quando erano 2milioni e 289mila (il 52,8% della media degli occupati in quell'anno, forze armate escluse). È importante analizzare le professioni svolte dagli occupati in possesso di almeno un diploma di scuola secondaria superiore per verificare l'eventuale presenza di fenomeni di sovra-istruzione (overeducation), di cui si parla quando un individuo svolge una professione che richiede un titolo di studio inferiore a quello posseduto. L'overeducation è una forma di spreco di capitale umano per l'individuo e la società nel suo complesso in quanto l'investimento in capitale umano è estremamente costoso. La crisi economica sembra aver acuito il fenomeno della sovra-istruzione: nel 2013 la quota di occupati con almeno il diploma di scuola superiore che svolgono professioni impiegate, operaie e non qualificate raggiunge il 41,6%, con un aumento di 3,5 punti rispetto al 2008.

**Occupati per livello di istruzione e professione in Lombardia. (valori %) Anni 2008 e 2013**

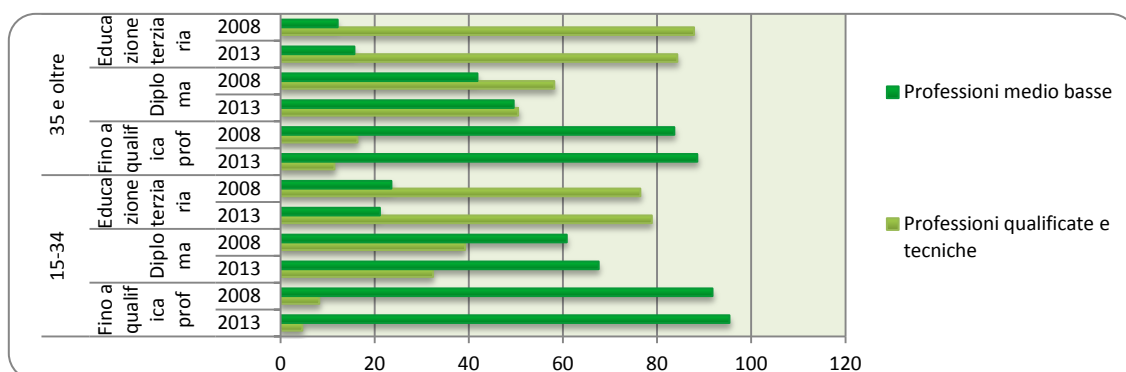


Note: *Professioni medio-basse* (Professioni esecutive nel lavoro di ufficio, Professioni qualificate nelle attività commerciali e servizi, Artigiani, operai specializzati e agricoltori, Conduttori di impianti, Operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli, Professioni non qualificate); *Professioni qualificate e tecniche* (Legislatori, imprenditori e alta dirigenza, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione, Professioni tecniche).

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

La scomposizione per età e titolo di studio mostra che la sovra-istruzione riguarda prevalentemente i giovani diplomati fino a 34 anni. La quota di quanti svolgono professioni medio-basse è infatti pari al 67,6% nel 2013, rispetto al 60,8% nel 2008.

**Occupati per classi di età, livello di istruzione e professione in lombardia. (valori %). Anni 2008 e 2013**



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

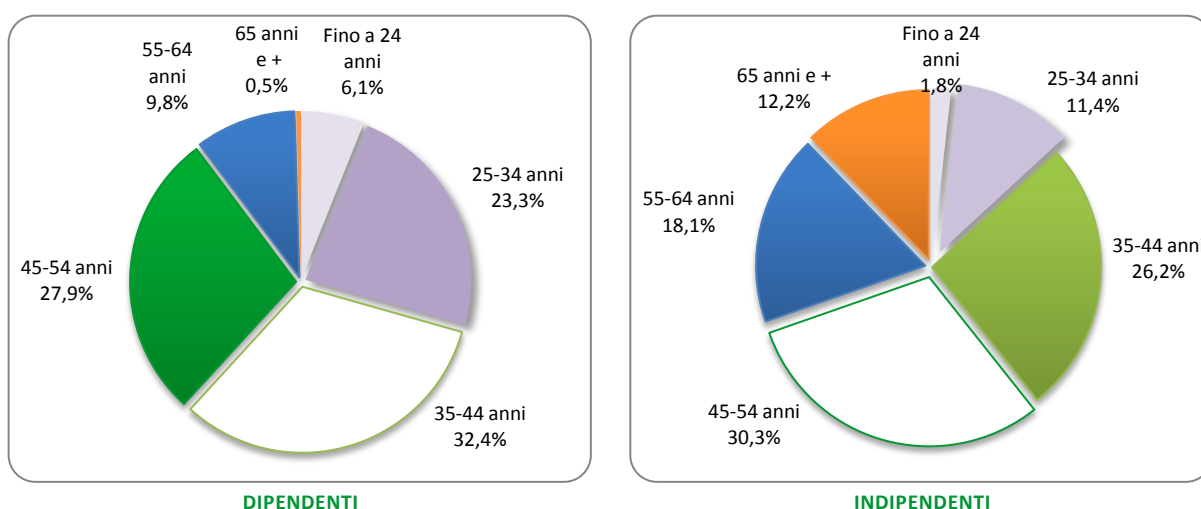
## IL MIX GENERAZIONALE DEGLI OCCUPATI NELLE IMPRESE

Da qualche anno la banca dati SMAIL Lombardia comprende anche dati relativi all'età, al genere e alla nazionalità degli addetti operanti nelle imprese.

Considerando l'importante variabile dell'età, si osserva che a fine 2013 le quote più rilevanti di addetti si concentrano nelle classi 35-44 anni (31% del Totale), 45-54 anni (29%) e 25-34 anni (20%). I giovani con meno di 25 anni rappresentano solo il 5% del totale. Le persone con età superiore a 54 anni sono invece il 15% del totale, di cui il 12% nella fascia compresa tra 55 e 64 anni, e solo il 3% ha raggiunto o superato i 65 anni.

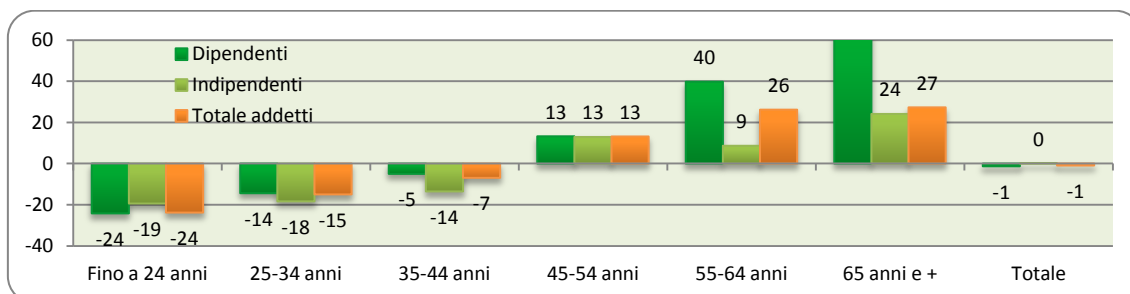
Si riscontrano tuttavia rilevanti differenze tra dipendenti e indipendenti. I secondi hanno un'età media più elevata dei primi e le relative quote per classe di età sono più elevate rispetto ai dipendenti a partire da quella compresa tra 45 e 54 anni. I maggiori divari si registrano nelle classi estreme: tra gli addetti con meno di 25 anni solo il 9% sono indipendenti, mentre tale quota sale a quasi il 90% tra le persone con almeno 65 anni.

*Composizione % dei dipendenti e indipendenti per classi di età. Anno 2013*



Tra il 2009 e il 2013 sono avvenute significative modificazioni della struttura occupazionale lombarda per classi di età. La crisi ha colpito soprattutto i giovani fino a 24 anni, diminuiti del 24% in quattro anni, e la classe 25-34 (-15%). I due gruppi più numerosi presentano un andamento del tutto opposto: +13% per la classe 45-54 anni e -7% per quella tra 35 e 44 anni. Le due classi con età più elevata mostrano aumenti rilevanti: +26% per i 55-64enni e +27% per i lavoratori con almeno 65 anni. In entrambi i casi, tale crescita è stata determinata soprattutto dai dipendenti.

*Variazioni % degli addetti per classi di età 2009-2013*



Fonte: SMAIL – Unioncamere Lombardia

## I POSTI DI LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

In Lombardia i posti di lavoro nella Pubblica Amministrazione (istruzione e università, sistema sanitario, regione ed enti locali, ministeri-agenzie ed enti di livello nazionale) dovrebbero sfiorare a fine 2014 le 401.500 unità (valori stimati dal Sistema Informativo Excelsior-Unioncamere). L'ultimo dato reale disponibile – fornito dalla RGS – è relativo al 2012 quantifica in 406mila unità gli occupati nelle istituzioni pubbliche operative in Lombardia (di questi il 92,7% a tempo indeterminato e il 7,3% a tempo determinato o con altre forme contrattuali flessibili).

Nel 2012 si osserva una flessione di circa 17.000 unità rispetto al 2007 (flessione che dovrebbe salire a 21.000 sulla base delle stime al 2014) corrispondente ad una variazione in termini percentuali pari al -4% (più consistente, -5%, se riferita alle previsioni stimate per il 2014). L'incidenza dei posti di lavoro nella P.A. (2013) dovrebbe attestarsi poco al di sotto del 10% rispetto ai posti complessivamente presenti sul territorio regionale. La riduzione del personale nella P.A. ha inizio nel 2008 a seguito di una serie di provvedimenti finalizzati al riordino del settore e al contenimento della spesa pubblica. Norme e disposizioni rivolte alla riduzione del personale (attraverso forti limitazioni alle assunzioni, possibili ma in misura decisamente inferiore alle uscite) sono state più volte reiterate nell'ultimo quinquennio con effetti negativi per il pubblico impiego: riduzioni non rilevanti, ma costanti negli anni.

In Lombardia non è però diminuita l'offerta di servizi pubblici – sia in termini qualitativi che quantitativi – a seguito di una rapida riorganizzazione delle attività delle istituzioni pubbliche, del riordino dei confini dell'intervento pubblico, della progressiva digitalizzazione della P.A. Dal punto di vista occupazionale la continua riduzione dei posti di lavoro nella P.A. sta penalizzando con sempre maggior evidenza:

- il segmento femminile che rappresenta una parte consistente del pubblico impiego (64% nel 2007 e 65% nel 2012, ultimo dato disponibile): le uscite – relative al genere femminile – sono solo in parte compensate da nuove assunzioni;
- il segmento giovanile, che trova minori occasioni di inserimento per via di assunzioni estremamente contenute;
- i soggetti (giovani e meno giovani, uomini e donne) con livelli di istruzione elevati, ma fortemente specializzati (in indirizzi sanitari, formativi, ecc.) e tipicamente orientati verso una domanda pubblica sempre meno espansiva.

Nel “comparto sanità” – unico in espansione – la consistenza degli addetti (di cui il 31,5% con laurea specialistica o triennale) è passata dalle 101.300 unità del 2007 alle 103.300 del 2012 (confermandosi stabile, secondo le stime per il 2014, nell'ultimo biennio). Decisa riduzione di personale si osserva invece nel “comparto scuola-università” fortemente caratterizzato dalla presenza di soggetti con titolo di studio universitario e da un'ampia fascia di genere femminile (quasi l'80%). L'occupazione in questo comparto è scesa da 172,4mila unità del 2007, a 165,6 del 2012 (con una previsione per il 2014 intorno alle 160mila unità). In termini relativi il comparto più penalizzato, quanto a posti di lavoro, è quello degli “enti locali”, con una perdita pari al 4,2% tra il 2007 e il 2012 (che sale al 6,9% secondo le previsioni per il 2014): in valori assoluti oltre 5.000 unità in meno. Cura dimagrante anche per il “comparto ministeri-agenzie e altre istituzioni a carattere nazionale” presenti sul territorio lombardo: i posti di lavoro che nel 2007 superavano le 72.300 unità, si attestano nel 2012 appena al di sopra della soglia di 68.500, con una flessione pari al 5,5% (le previsioni per il 2014 indicano una ulteriore riduzione dei posti di lavoro che dovrebbero superare di poco le 68mila unità; in termini percentuali una riduzione del 5,8% negli ultimi sette anni).

### Posti di lavoro nella P.A in Lombardia per genere e tipo di contratto

	2007	2010	2012	2014 (*)
<b>Maschi</b>	153.050	145.060	140.910	n.d.
<b>Femmine</b>	269.760	267.720	265.090	n.d.
<b>A tempo indeterminato</b>	380.340	375.130	376.450	379.620
<b>Altri contratti</b>	42.470	37.660	29.550	21.900
<b>Totale</b>	<b>422.810</b>	<b>412.780</b>	<b>406.010</b>	<b>401.520</b>

(\*) previsioni Sistema Informativo Excelsior – Unioncamere

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati RGS e Sistema Informativo Excelsior - Unioncamere

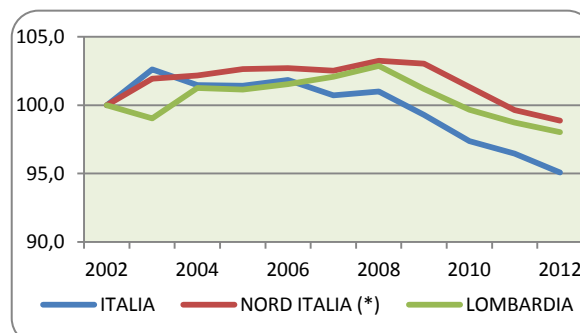
### Posti di lavoro nella P.A. in Lombardia per macrocomparti

	2007	2010	2012	2014 (*)
<b>Scuola</b>	159.810	151.720	149.050	148.040
<b>Ministeri, Agenzie</b>	21.740	21.440	20.920	20.490
<b>Enti pubblici non economici</b>	6.550	5.960	5.570	5.440
<b>Enti di ricerca e Università</b>	13.630	13.600	12.580	12.150
<b>Servizio sanitario</b>	101.260	102.410	103.290	103.420
<b>Regioni e auton. locali</b>	75.810	75.570	72.600	70.570
<b>Totale</b>	<b>422.810</b>	<b>412.780</b>	<b>406.010</b>	<b>401.520</b>

(\*) previsioni Sistema Informativo Excelsior – Unioncamere

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati RGS e Sistema Informativo Excelsior - Unioncamere

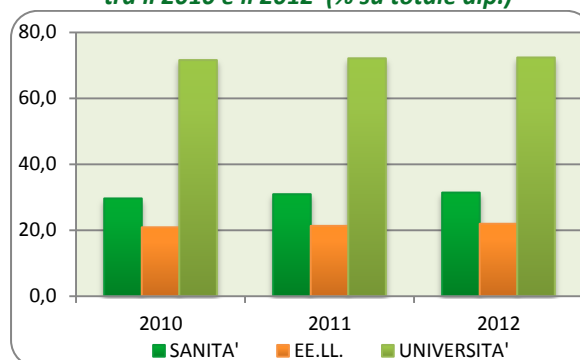
### Dinamica dei dipendenti nella P.A. tra il 2002 e il 2012 (2002=base 100)



(\*) I valori relativi al Nord Italia non comprendono la Regione Lombardia e le Province Autonome di Trento e Bolzano

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati RGS

### Laureati in alcuni comparti della P.A. in Lombardia tra il 2010 e il 2012 (% su totale dip.)



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati RGS

### Posti di lavoro nella Pubblica Amministrazione in complesso e per provincia; ripartizioni % dei posti di lavoro all'interno dei macrocomparti

	Posti di lavoro				% comparti 2007				% comparti 2014 (*)			
	2007	2010	2012	2014 (*)	EE.LL.	Scuola e Università	Sanità	Ministeri e altri enti	EE.LL.	Scuola e Università	Sanità	Ministeri e altri enti
Bergamo	39.640	38.710	38.560	38.150	16,8	45,7	23,1	14,4	16,3	45,1	24,5	14,2
Brescia	48.700	47.490	48.230	47.710	17,6	42,7	25,5	14,2	16,8	41,2	27,5	14,5
Como	21.180	20.580	20.470	20.220	21,2	44,2	19,1	15,5	20,7	43,6	20,4	15,3
Cremona	15.560	15.240	15.280	15.110	20,4	39,5	26,9	13,2	19,6	38,6	28,3	13,5
Lecco	12.630	12.300	12.350	12.220	17,7	41,3	26,4	14,5	17,1	40,0	27,8	15,0
Lodi	8.910	8.720	8.890	8.800	16,2	42,5	28,6	12,7	15,3	40,8	29,4	14,4
Mantova	16.700	16.270	16.410	16.230	19,4	39,7	27,7	13,2	18,6	38,3	29,0	14,0
Milano	152.470	148.780	144.950	143.230	22,0	37,0	21,6	19,4	22,0	37,3	22,4	18,3
Monza B.	33.260	32.500	30.610	30.270	22,8	36,6	27,9	12,7	20,0	37,7	29,6	12,7
Pavia	28.600	28.060	26.250	26.030	15,2	39,3	27,4	18,1	11,6	41,0	29,0	18,3
Sondrio	10.210	10.040	10.030	9.940	15,9	39,5	34,2	10,5	15,2	38,8	35,8	10,2
Varese	34.940	34.100	33.970	33.610	17,5	40,9	27,2	14,5	17,0	40,0	28,7	14,2
<b>Lombardia</b>	<b>422.810</b>	<b>412.780</b>	<b>406.010</b>	<b>401.520</b>	<b>19,6</b>	<b>39,8</b>	<b>24,4</b>	<b>16,1</b>	<b>18,8</b>	<b>39,6</b>	<b>25,8</b>	<b>15,8</b>

(\*) previsioni Sistema Informativo Excelsior – Unioncamere

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati RGS e Sistema Informativo Excelsior - Unioncamere

## I POSTI DI LAVORO NEL SETTORE NON PROFIT

Alla luce dei dati dell'ultimo censimento (2011) i posti di lavoro nel settore non profit in Lombardia rappresentano il 3,9% dei posti in complesso (in Italia sono il 2,7%), agricoltura esclusa, con valori però superiori alla media regionale in numerose province. Il numero totale degli addetti nel settore non profit nel 2011 (dati censuari) superava le 157 mila unità, presenti in oltre 10.200 unità locali con addetti; considerando anche l'insieme dei lavoratori esterni (sistematicamente coinvolti nelle attività delle imprese non profit) il numero di addetti in regione Lombardia superava di poco la soglia delle 210 mila unità. Un insieme di posti di lavoro particolarmente consistente ed in forte aumento rispetto al 2001 quando risultavano pari a 97.500 unità (in termini percentuali un incremento del 61,2%).

In forte crescita, nel decennio 2001-2011, è il numero di occupati nelle cooperative sociali (+41 mila unità, secondo le rilevazioni della Regione Lombardia) in particolare in quelle di tipo A (+33 mila unità) cooperative che gestiscono servizi di natura socio-sanitaria assistenziale ed educativa; di rilievo anche se meno consistente la crescita occupazionale nelle cooperative di tipo B (che svolgono attività di vario genere finalizzate all'inserimento nel mondo del lavoro di persone cosiddette "svantaggiate") che nello stesso periodo segnano un incremento pari a 7.600 posti di lavoro.

Dopo aver toccato nel 2011 il livello record quanto a numero di occupati (70.200 unità, erano 29.300 nel 2001), l'insieme delle cooperative sociali ha registrato una contrazione occupazionale nel biennio 2012-2013 (-5.200 unità, pari al -7,4%, soprattutto per la riduzione delle risorse pubbliche destinate ai servizi di pubblica utilità).

Una flessione che ha interessato 10 province (fanno eccezione quelle di Mantova e Lodi) con cadute occupazionali più evidenti a Milano (-14%), a Varese e Sondrio (-9%).

Il trend negativo dell'ultimo biennio ha interessato in misura considerevole sia le cooperative di tipo B (-1.500 occupati, pari al -10,4%) che quelle di tipo A (-3.700 occupati, pari al -6,6%). Per quanto consistente la flessione occupazionale nelle cooperative sociali rilevata nel 2012 e nel 2013, ha solo in parte ridimensionato la decisa crescita che le cooperative hanno registrato fra il 2008 (anno di inizio della crisi) e il 2011: +9.400 occupati in questo triennio, con una diminuzione di 5.200 unità nel biennio successivo. È importante sottolineare come tra il 2008 e il 2013 quasi tutte le province lombarde registrino un trend espansivo (a Bergamo quello più significativo), con minor occupazione solo nelle province di Varese, Pavia e Cremona.

Le difficoltà occupazionali delle imprese non profit che – come sottolineato – iniziano nel 2011 trovano conferma anche nei dati dell'indagine Excelsior-Unioncamere relativa alle previsioni sui movimenti occupazionali delle imprese e sui loro fabbisogni professionali; i dati relativi al tasso di variazione occupazionale previsto dalle imprese sociali che operano nel comparto dell'istruzione e dei servizi formativi e nel comparto sanitario e di assistenza sociale mostrano riduzioni di personale, con uscite previste superiori alle entrate, già per l'anno 2011 e che si ripropongono negli anni successivi, con previsioni di segno negativo anche per il 2014; con maggiori difficoltà per le imprese sociali nel campo dell'istruzione rispetto a quelle che operano nel socio-sanitario. Pur tuttavia le dinamiche previste a livello regionale si attestano su valori negativi più contenuti rispetto ai corrispondenti valori a livello nazionale. Un ulteriore elemento che conferma la minor presenza di posti di lavoro nel settore non profit riguarda i lavoratori dipendenti da imprese non profit che risultano in flessione sia nel 2012 che nel 2013.

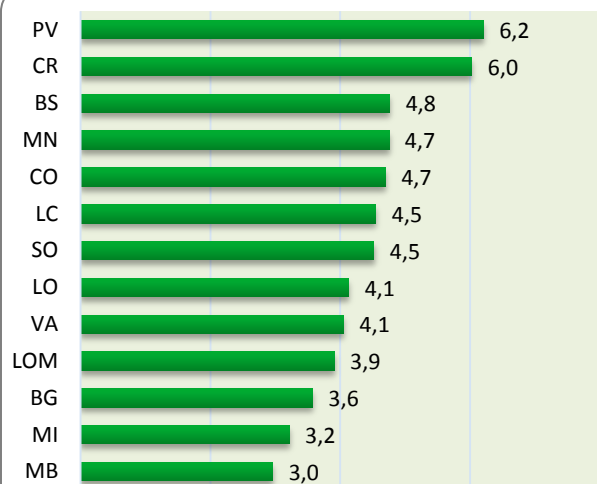
### Istituzioni non profit - Unità locali e addetti nel 2011, per forma giuridica e settore di attività

	Totale Unità Locale	Unità Locali con addetti	Totale addetti	Totale dip. ed esterni
<b>Cooperative sociali</b>	3.213	2.905	63.430	73.005
<b>Associazioni e Fondazioni</b>	47.813	5.868	68.012	71.024
<b>Altre forme</b>	2.908	1.460	25.691	66.126
<b>Istruzione</b>	3.996	2.805	39.313	39.393
<b>Sanità e assistenza sociale</b>	9.084	3.698	98.042	73.114
<b>Totale</b>	<b>53.934</b>	<b>10.233</b>	<b>157.133</b>	<b>210.155</b>

### Tasso di variazione occupazionale previsto dalle imprese sociali nel settore dell'istruzione e della sanità

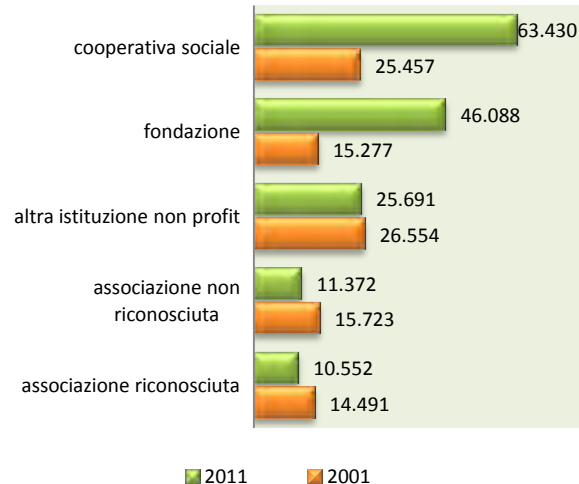
	2011	2012	2013	2014
<b>Lombardia</b>				
<b>Istruzione</b>	-0,8	-1,5	-0,9	-1,5
<b>Sanità-Assistenza</b>	1,7	0,3	-0,4	-0,1
<b>Italia</b>				
<b>Istruzione</b>	-1,2	-1,5	-2,2	-1,9
<b>Sanità-Assistenza</b>	1,2	0,3	-0,7	-0,3

Fonte: elaborazione dati Istat, Censimento 2011

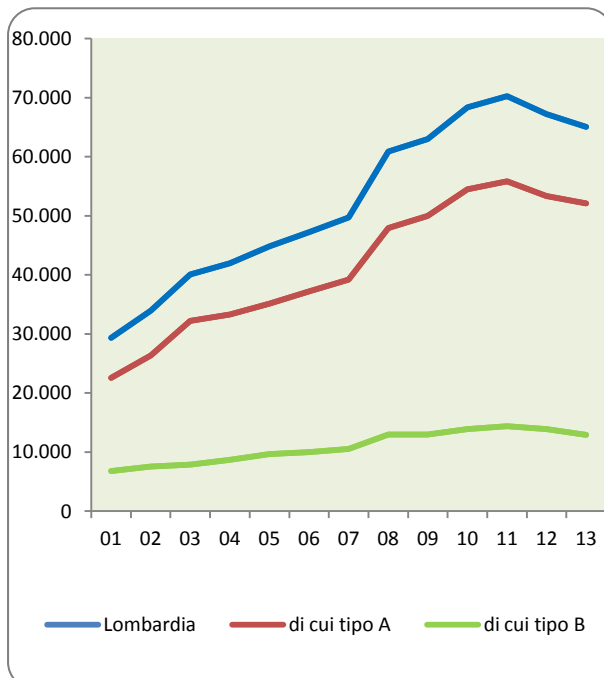
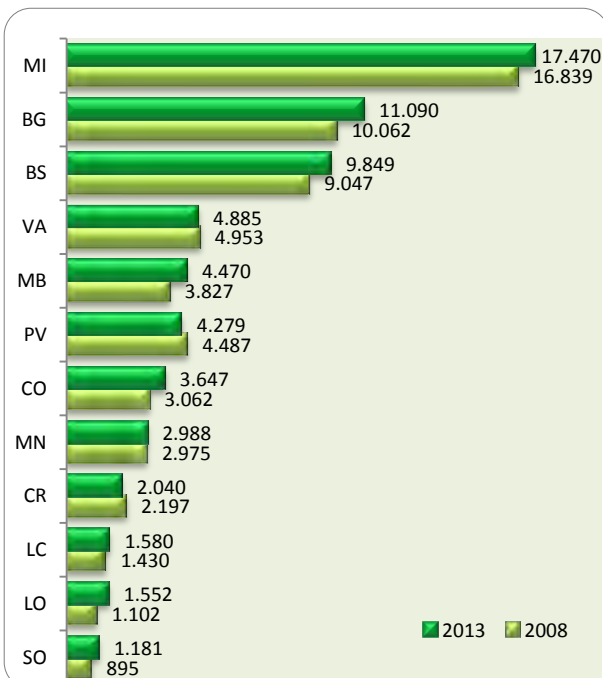
**Quota % di addetti non profit sul totale addetti per provincia. Anno 2011**

Fonte: elaborazione dati Istat, Censimento 2011

Fonte: Sistema informativo Excelsior-Unioncamere

**Addetti nelle Unità Locali delle istituzioni non profit. Censimenti 2001-2011**

Fonte: elaborazione dati Istat, Censimenti 2001 e 2011

**Dinamica degli occupati nelle Cooperative sociali in Lombardia****Occupati nelle cooperative sociali per provincia. Anni 2008 e 2013**

Fonte: elaborazione dati Regione Lombardia, DG Famiglia

## IL LAVORO AUTONOMO E ATIPICO

Il lavoro autonomo si compone sostanzialmente di due componenti:

- gli imprenditori, cioè i titolari e soci di imprese iscritte al Registro delle Imprese;
- i liberi professionisti, titolari di partita IVA e iscritti o meno a albi professionali.

Vi sono poi due tipologie contrattuali “atipiche”, vale a dire:

- i collaboratori a progetto (chiamati anche “parasubordinati”), iscritti alla gestione separata INPS;
- i lavoratori con contratto in somministrazione, spesso definiti anche lavoratori interinali, dal nome della precedente normativa, sostituita poi dall’attuale contratto di lavoro in somministrazione.

Non si considera in questa sede l’ulteriore componente – più volatile e molto difficile da quantificare – costituita dai collaboratori occasionali.

Considerando in primo luogo gli imprenditori (fonte SMAIL) si può osservare che a fine 2013 il loro numero è pari a circa 835.600 unità. Nonostante la crisi, in Lombardia il numero di imprenditori è rimasto sostanzialmente stabile negli ultimi anni, mostrando anzi un leggerissimo incremento dello 0,2% tra il 2009 e il 2013 (circa 1.600 unità in termini assoluti). In questo insieme sono compresi i coadiuvanti familiari solo se possiedono cariche e sono iscritti al Registro Imprese. Pertanto il numero “effettivo” di imprenditori potrebbe essere più elevato. Non essendovi informazioni sul tempo di lavoro effettivamente svolto dagli imprenditori, lo stock considerato comprende sia chi gestisce realmente l’impresa di cui è titolare, sia coloro che invece delegano in parte o in tutto a altri questo compito.

**Imprenditori in Lombardia per genere. Anni 2009-2013**

Valori assoluti	Imprenditori		
	Totale	Uomini	Donne
<b>2009</b>	834.014	633.059	200.955
<b>2011</b>	833.887	627.549	206.338
<b>2013</b>	835.631	627.352	208.279
Variazioni %	Totale	Uomini	Donne
<b>2009-2011</b>	0,0	-0,9	2,7
<b>2011-2013</b>	0,2	0,0	0,9
<b>2009-2013</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,9</b>	<b>3,6</b>

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati SMAIL Lombardia

Nel 2013 le donne rappresentano solo un quarto degli imprenditori attivi in Lombardia, ma va sottolineato che negli ultimi quattro anni il loro numero è aumentato del 3,6%, mentre gli imprenditori maschi si sono ridotti di circa l’1%.

Tra il 2009 e il 2013 è invece aumentato del 5,4% il numero di liberi professionisti (quasi 9.000 unità in più) stimati dal Sistema Informativo Excelsior in Lombardia. Tale aumento riflette il fatto che probabilmente per molte persone, in particolare giovani, la scelta di iniziare un’attività professionale è stata l’unica modalità, pur non facile, per entrare nel mondo del lavoro. L’aumento riflette comunque anche le significative agevolazioni fiscali accordate per i primi anni di attività a alcune categorie di titolari di partita IVA dal regime dei “nuovi contribuenti minimi”, entrato in vigore nel 2012.

Si segnala che tra i liberi professionisti sono compresi sia quelli iscritti a albi professionali, che quindi versano i contributi alle rispettive Casse di previdenza, sia quelli “senza albo” iscritti alla gestione separata INPS.



**Liberi professionisti, collaboratori a progetto e lavoratori in somministrazione in Lombardia.  
Anni 2009-2013**

Liberi professionisti		Collaboratori a progetto			Lavoratori in somministrazione
		Totale	Uomini	Donne	
Valori assoluti					
2009	165.400	326.539	195.740	130799	55.500
2011	169.110	335.832	198.570	137262	64.100
2013	174.300	277.468	171.397	106071	65.400
Variazioni %					
2009-2011	2,2	2,8	1,4	4,9	15,5
2011-2013	3,1	-17,4	-13,7	-22,7	2,0
2009-2013	5,4	-15,0	-12,4	-18,9	17,8

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Excelsior (Unioncamere-Ministero del Lavoro)

Nello stesso periodo 2009-2013 è invece diminuito del 15% il numero di collaboratori a progetto operanti in Lombardia che hanno effettivamente svolto un'attività, versando all'INPS i relativi contributi. Tale diminuzione si è concentrata in gran parte tra il 2012 e il 2013 e può essere prevalentemente attribuita agli effetti della legge di riforma del mercato del lavoro (L. 82/2012), che ha inteso limitare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale e contrastare i casi in cui questa è di fatto equiparabile a una posizione di lavoro dipendente.

Nel 2009 le donne rappresentavano il 40% del totale dei collaboratori a progetto. Quattro anni dopo, questa percentuale si è ridotta al 38%, data la maggiore diminuzione mostrata dalle donne rispetto agli uomini (-18,9% contro -12,4%). Si può ritenere che le persone con età inferiore a 35 anni che sono fuoriuscite da questa tipologia contrattuale abbiano optato per l'apertura della partita IVA per sfruttare le agevolazioni fiscali prima ricordate. E' più difficile invece rilevare il percorso degli ex-collaboratori con 35 anni o più, anche se pochi di essi sono probabilmente approdati a un contratto di lavoro dipendente.

Un'ultima tipologia riguarda i lavoratori in somministrazione. La somministrazione di manodopera permette ad un soggetto (utilizzatore) di rivolgersi ad un altro soggetto (somministratore, cioè agenzie di intermediazione) per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente del somministratore. Nella somministrazione vi sono quindi due contratti diversi: un contratto di somministrazione, stipulato tra il soggetto utilizzatore (in genere l'impresa) e il somministratore, di natura commerciale e un contratto di lavoro subordinato stipulato tra il somministratore e il lavoratore.

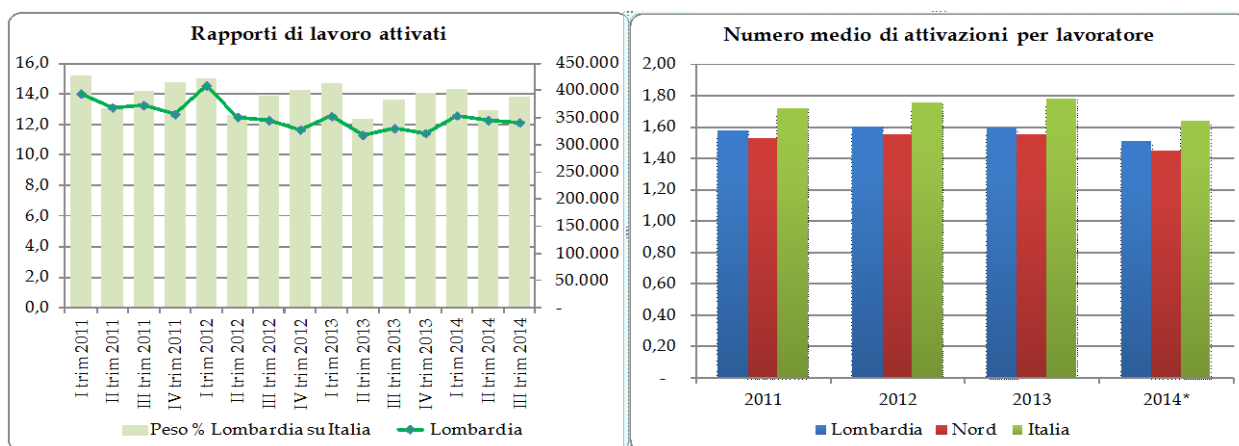
Il lavoratore in somministrazione è a tutti gli effetti un lavoratore dipendente, la cui peculiarità è quella di operare presso le imprese utilizzatrici. In alcuni casi questo contratto è utilizzato per selezionare personale da inserire poi direttamente in azienda.

In Lombardia a fine 2013 si contano 65.400 lavoratori dipendenti delle agenzie di somministrazione. Il loro numero è cresciuto di circa il 18% rispetto al 2009 (9.900 unità in più), dopo essere notevolmente diminuito tra il 2008 e il 2009, all'inizio della crisi. Probabilmente la crescita avvenuta nell'ultimo biennio evidenzia l'interesse delle imprese a disporre di personale temporaneo già formato per coprire picchi di attività senza ampliare gli organici.

## GLI AVVIAMENTI: UN CONFRONTO TRA LOMBARDIA E ITALIA

Nei primi tre trimestri del 2014, i rapporti di lavoro attivati (avviamenti) registrati in Lombardia dal Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie sono 1.039.837, in crescita del 3,9% (oltre 39mila in più) rispetto allo stesso periodo del 2013. I rapporti di lavoro attivati in Lombardia in questo periodo rappresentano il 13,7% del totale degli avviamenti registrati a livello nazionale (7.610.050) e hanno interessato complessivamente 691.849 lavoratori (in ciascun trimestre i lavoratori interessati da più di una attivazione sono considerati una sola volta), il numero più elevato a livello nazionale. Nei primi tre trimestri del 2014 il numero medio di attivazioni per lavoratore è stato pari a 1,50, inferiore a quello registrato a livello nazionale (1,64), mostrando quindi un minor turnover (o una maggiore continuità/stabilità).

**Rapporti di lavoro attivati e numero medio di lavoratori. Anni 2011-2014\***



(\*) Per il 2014 si considerano i primi tre trimestri dell'anno.

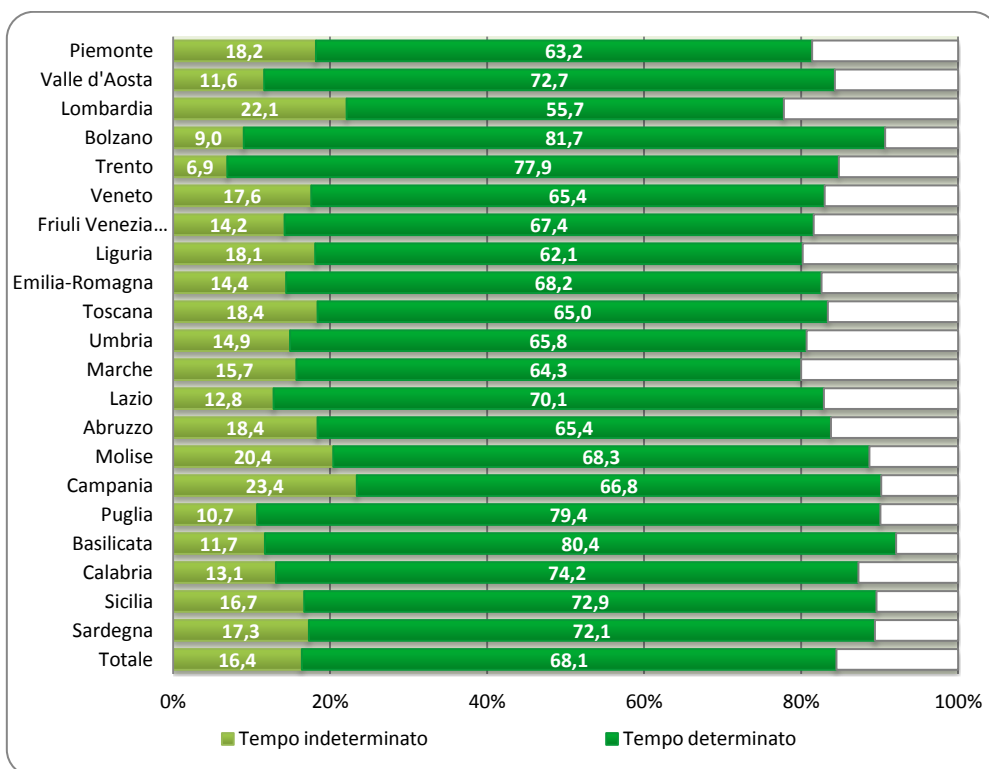
Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il confronto tra la distribuzione regionale dei rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto e quella nazionale mostra che, nel 2013, sia in Lombardia che in Italia la maggior parte degli avviamenti avviene con contratti di lavoro a tempo determinato. La quota di rapporti di lavoro a tempo determinato attivati in regione è però marcatamente più bassa di quella registrata a livello nazionale (55,7% contro 68,1%) e la Lombardia è la regione con la percentuale più bassa di rapporti di lavoro a tempo determinato. La quota di avviamenti a tempo indeterminato in regione (22,1%) è invece molto più elevata di quella registrata in Italia (16,4%) e la Lombardia è la regione con la percentuale più alta di rapporti a tempo indeterminato.

Rispetto ai rapporti di lavoro a tempo determinato, è interessante verificare se, con riferimento al periodo più recente, l'acausalità del contratto a termine per l'intera durata di tre anni (non è più necessario fornire una ragione per l'assunzione a termine) e la più larga disponibilità di proroghe consecutive (cinque al posto di una), previsti dal decreto Poletti, hanno portato ad un aumento del loro numero e della loro durata.

Il confronto degli avviamenti per tipologia contrattuale registrati dalla data del decreto (21 marzo 2014) fino a gennaio 2015 con gli avviamenti registrati nello stesso periodo un anno prima ci consente di osservare che il numero di rapporti di lavoro a tempo determinato avviati tra marzo 2014 e gennaio 2015 è aumentato del 3,1% rispetto al periodo marzo 2013-gennaio 2014, attestandosi a 846.303 unità (circa 26mila unità in più). Anche la loro durata media è aumentata passando da 111 a 205 mesi. I contratti a tempo determinato appaiono dunque essere cresciuti in numero e durata dopo l'introduzione del Decreto Poletti.

La nuova legge ha altresì semplificato le disposizioni in materia di contratto di apprendistato da applicare, a partire dalla data di entrata in vigore della nuova normativa, ai rapporti di lavoro costituiti, anche se dopo l'introduzione del Decreto il numero dei contratti di apprendistato non è aumentato in maniera significativa (+0,2%).

**Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto e regione (composiz. %). Anno 2013**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie.

**Rapporti di lavoro attivati e loro durata in Lombardia**

Tipo di contratto	Tra Marzo 2013 e Gennaio 2014			Tra Marzo 2014 e Gennaio 2015		
	Numero contratti	Durata (giorni)	Durata media	Numero contratti	Durata (giorni)	Durata media
<b>Apprendistato</b>	35.975	40.956.689	1.138	36.059	52.578.069	1.458
<b>Associazione in partecipazione</b>	2.122	1.783.391	840	1.510	1.967.238	1.302
<b>Borsa lavoro e altre work experiences</b>	179	67.483	377	761	207.022	272
<b>Contratto di agenzia</b>	1.772	1.749.211	987	1.243	1.609.495	1.294
<b>Contratto di formazione lavoro (P.A.)</b>	83	19.212	231	34	8.057	236
<b>Lavoro a domicilio</b>	441	332.483	753	375	338.827	903
<b>Lav. a progetto / collab. coordinata</b>	101.515	56.178.113	553	92.018	149.920.643	1.629
<b>Lavoro autonomo nello spettacolo</b>	51.700	938.352	18	44.082	1.077.790	24
<b>Lavoro domestico</b>	56.654	45.022.965	794	46.548	59.451.067	1.277
<b>Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione)</b>	3	1.827	1.826			
<b>Lavoro intermittente</b>	63.094	28.716.509	455	66.290	30.471.878	459
<b>Lavoro o attività socialmente utile</b>	4.506	1.217.326	270	4.857	3.929.415	809
<b>Lavoro occasionale</b>	38.979	1.415.533	36	18.284	769.045	42
<b>Lavoro ripartito</b>	60	53.250	887	80	108.398	1.354
<b>Tempo determinato</b>	<b>820.568</b>	<b>91.286.463</b>	<b>111</b>	<b>846.303</b>	<b>173.898.673</b>	<b>205</b>
<b>Tempo indeterminato</b>	271.943	345.913.434	1.272	213.967	315.829.046	1.476
<b>Tirocinio</b>	40.816	6.041.126	148	42.417	8.638.531	203

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati del sistema informativo comunicazioni obbligatorie di Regione Lombardia, estratti da Lombardia Informatica S.p.A. in data 26 gennaio 2015.

## EFFETTO DEMOGRAFICO E PARTECIPATIVO SULL'OFFERTA DI LAVORO

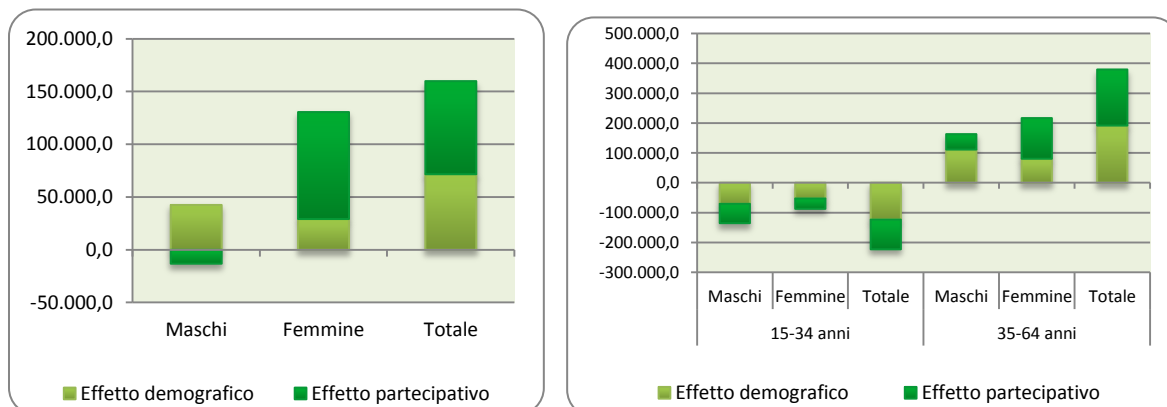
La variazione dell'offerta di lavoro tra il 2008 e il 2013 può essere scomposta in:

- un effetto demografico, ovvero la variazione dovuta ai cambiamenti nelle dimensioni e nella struttura per età/sexo della popolazione, mantenendo costanti i tassi di attività;
- un effetto partecipazione, ovvero la variazione legata ai cambiamenti nei tassi di attività per ogni classe di età e sesso, mantenendo costanti dimensioni e struttura per età/sexo della popolazione tra i 15 e i 64 anni;
- un residuo, dovuto alla natura discreta delle serie temporali.

Le stime mostrano che la crescita dell'offerta di lavoro nel periodo considerato è dovuta soprattutto all'accresciuta partecipazione al mercato del lavoro (+88mila unità, pari al 53,3% dell'aumento complessivo), mentre l'effetto demografico (+ 72 mila unità) rappresenta il 43,3% dell'aumento complessivo) e il residuo pesa per il 3,4% della variazione dell'offerta di lavoro.

Nel caso degli uomini l'incremento delle forze di lavoro (+27mila unità) è attribuibile esclusivamente all'effetto demografico (+43mila unità) che compensa ampiamente l'effetto negativo della partecipazione (-13mila unità), dovuta all'operare di effetti di scoraggiamento. Nel caso delle donne, invece, il notevole incremento dell'offerta di lavoro nel periodo considerato (+ 138mila unità) è spiegato soprattutto (per il 73,4%, pari a 101mila unità in più) dall'effetto partecipazione, mentre l'effetto demografico contribuisce a tale incremento solo per il 21,1% (29mila unità in più).

### *Ruolo del fattore demografico e del fattore comportamentale nell'indurre variazioni nelle dimensioni delle forze di lavoro per genere e per classi di età in Lombardia tra il 2008 e il 2013*



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati ISTAT – Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

L'analisi per classi di età mostra che a ridurre l'offerta di lavoro giovanile (maschile e femminile) contribuiscono sia la diminuita partecipazione al mercato del lavoro che (in misura maggiore) la contrazione demografica nella fascia 15-34 anni, con gli effetti demografico e di partecipazione più accentuati nel caso dei giovani uomini.

La crescita dell'offerta di lavoro degli adulti (35-64 anni), è spiegata in misura simile sia dall'incremento demografico che dall'accresciuta partecipazione al mercato del lavoro, ma mentre nel caso delle donne prevale l'effetto partecipazione, in quello degli uomini prevale il cambiamento demografico.

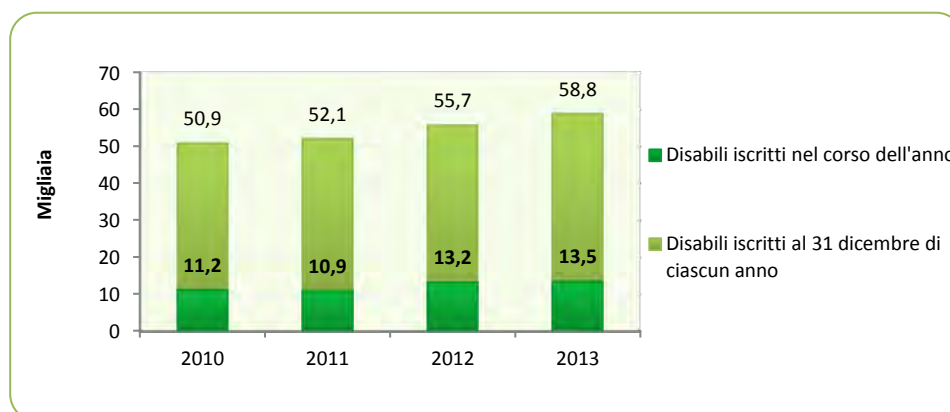
## L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISABILI

Secondo l'indagine ISFOL-PLUS del 2011 (rilevazione campionaria nazionale ricorrente, la cui numerosità non è sufficiente per stime affidabili a livello regionale), in Italia le persone in età attiva con disabilità sono quasi 595mila. I tassi di occupazione e disoccupazione di queste persone risultano più sfavorevoli di quelli riguardanti le persone normodotate nonostante che la distanza tra i due gruppi sia in continua riduzione, anche per effetto delle norme per il diritto al lavoro dei disabili, la principale delle quali è la L.68/1999 diretta all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità per mezzo del collocamento mirato, nel rispetto delle loro abilità e attitudini.

La VII relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della L.68/1999 presenta da chi evidenzia che a fine 2013 lo stock degli iscritti nelle liste uniche provinciali sono in Italia quasi 677mila, il 7% in meno del dato rilevato nell'anno precedente. Viceversa, in Lombardia lo stock di iscritti al 2013 (quasi 59mila) risulta in crescita del 5,6% su base annua (dati provvisori, elaborazione Éupolis Lombardia su dati Regione Lombardia - indagine ISFOL). La regione si differenzia dal resto dell'Italia anche in riferimento all'andamento dei nuovi iscritti, e cioè coloro che si iscrivono per la prima volta o che si riscrivono nel corso dell'anno: infatti, tra il 2012 e il 2013, nel Paese il dato risulta in flessione di oltre l'8%, mentre in Lombardia cresce dell'1,7% sfiorando le 13.500 unità.

L'incidenza della componente femminile risulta inferiore a quella maschile sia in riferimento al dato di stock che a quello di flusso: più nello specifico, per la Lombardia, nel primo caso il peso delle donne si ferma al 42,7% e nel secondo al 39,7% (entrambi in lieve calo in confronto al 2012).

### Disabili iscritti negli elenchi unici provinciali. Lombardia. Anni 2010-2013



(\*) i dati relativi al 2012 e al 2013 sono provvisori in attesa di validazione da parte delle Province

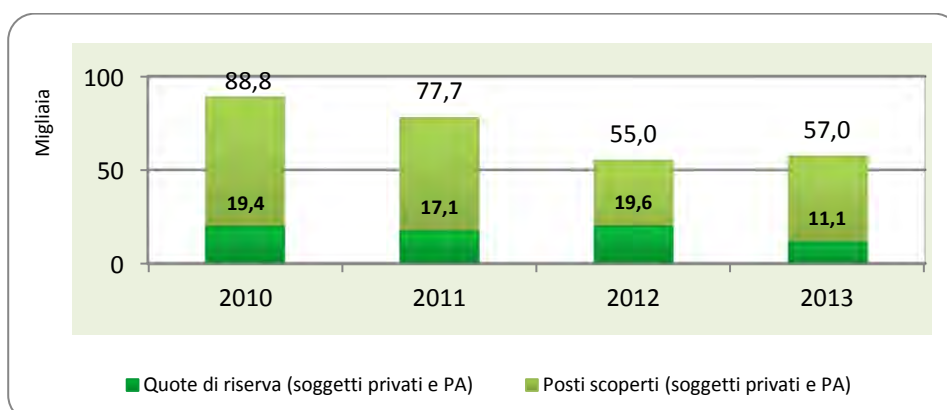
Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Regione Lombardia (indagine ISFOL)

La crisi economica in atto ormai da diversi anni ha ovviamente avuto un impatto negativo anche sul numero degli avviamenti delle persone con disabilità il cui andamento risulta in calo tra il 2012 e il 2013. Da questo punto di vista i dati evidenziano un decremento più marcato in Lombardia che non nel Paese nel suo insieme: la flessione degli avviamenti è infatti pari a -8,4% nella regione (quasi 3.700 avviamenti nel 2013, di cui il 41% donne) a fronte del -4% in Italia. A soffrire maggiormente è la componente maschile per la quale la flessione supera il 9%, mentre gli avviamenti di donne disabili calano "solo" del 7%.

Il rapporto tra il numero degli avviamenti e quello dei nuovi iscritti nelle liste uniche provinciali - indicatore sintetico in grado di catturare l'impatto su base annuale della congiuntura economica sul funzionamento della normativa e che consente di comparare periodi diversi in modo più preciso rispetto ai soli valori assoluti - permane su livelli piuttosto elevati sia in Italia che in Lombardia (attorno al 27% nel 2013 in entrambe le aree). Tuttavia, a differenza di quanto accade a livello nazionale, nella regione nell'ultimo anno l'indicatore si riduce di 3 punti percentuali.

Sul versante della domanda di lavoro da parte delle imprese e delle amministrazioni pubbliche, negli ultimi anni le quote di riserva, e cioè i posti complessivamente riservati per le assunzioni di persone con disabilità, e i posti effettivamente disponibili, e cioè le quote di riserva al netto dei posti già coperti da disabili, degli esoneri, delle sospensioni e degli esuberi, mostrano andamenti contrastanti e fortemente oscillatori. Mentre il Lombardia tra il 2012 e il 2013 le quote di riserva registrano un lieve aumento (+4%) dopo il crollo osservato tra il 2011 e il 2012 (-29%), a livello nazionale calano decisamente (-21%) dopo il rialzo evidenziato tra il 2011 e il 2012 (+3%). Viceversa, i posti effettivamente disponibili (le scoperture) diminuiscono in Lombardia (-44%) più che nel Paese nel suo complesso (-24%).

#### Quote di riserva e posti scoperti in Lombardia. Anni 2010-2013



(\*) i dati relativi al 2012 e al 2013 sono provvisori in attesa di validazione da parte delle Province

Fonte: elaborazione Éupolis Lombardia su dati Regione Lombardia (indagine ISFOL)

In attuazione della normativa nazionale e regionale, Regione Lombardia fissa periodicamente delle “linee di indirizzo regionali a sostegno delle iniziative in favore dell’inserimento socio-lavorativo dei disabili” sulla scorta delle quali le Province elaborano i propri Piani Disabili (pluriennali). Le azioni previste nei Piani sono finanziate dalla Regione a valere sul Fondo Regionale istituito con la Legge regionale 13/2003 alimentato da quanto dovuto dalle imprese che sono in obbligo di assunzione ma che non assumono disabili. Nell’ambito dei Piani Provinciali la persona con disabilità può avvalersi della Dote per usufruire di interventi finalizzati all’inserimento lavorativo e al sostegno dell’occupazione. I Piani prevedono inoltre finanziamenti volti a favorire l’occupazione di disabili psichici in cooperative sociali. Nel triennio 2010-2013 sono state erogate 15.361 doti, delle quali quasi il 77% è del primo tipo (inserimento), e sono state coinvolte 12.158 persone. Nei sei mesi successivi alla conclusione della dote, il 58% dei beneficiari ha avuto almeno un contratto di lavoro o è stato impegnato in attività di avvicinamento al lavoro (es. tirocinio).

Una quota consistente dei contratti attivati, il 43,6%, è a tempo indeterminato e il 24% a tempo determinato, mentre nel 26% dei casi, i disabili sono stati inseriti con un tirocinio. Si evidenzia infine che, mentre fino a tutto il 2013 gli interventi previsti nei Piani provinciali risultavano particolarmente articolati e disomogenei fra di loro, nei nuovi indirizzi regionali a valere sugli anni 2014-2016, Regione Lombardia ha fornito un modello omogeneo di riferimento che prevede l’utilizzo della Dote Lavoro-Persone con disabilità secondo caratteristiche uniformi a quelle della Dote Unica in tutte le province lombarde. Accanto alla Dote Lavoro è prevista una Dote Impresa-Collocamento mirato della quale possono usufruire le imprese per acquisire servizi di consulenza e accompagnamento e per ricevere incentivi e contributi all’assunzione o incentivi per percorsi in tirocinio. Una voce specifica della Dote Impresa-Collocamento mirato è dedicata alle cooperative sociali di tipo B.

## GLI EFFETTI OCCUPAZIONALI DI EXPO 2015

Expo Milano 2015 costituirà un evento di enorme importanza per la città, per la Lombardia e per l'intera economia italiana con una ricaduta significativa sull'economia lombarda e nazionale, che produrrà i suoi effetti anche successivamente la conclusione dell'Esposizione Universale.

Dopo alcuni studi preliminari effettuati tra il 2008 e il 2010, nel corso del 2013 è stato realizzato uno studio sul possibile impatto complessivo che l'evento EXPO potrà avere sull'economia lombarda e italiana. Tale studio - svolto per conto della Camera di Commercio di Milano - ha portato alla definizione di una metodologia per la misurazione degli impatti economici conseguenti all'organizzazione di Expo 2015, che rappresenta il primo modello prodotto a livello internazionale per misurare gli impatti economici di un evento Expo, e alla sua concreta applicazione pre-evento.

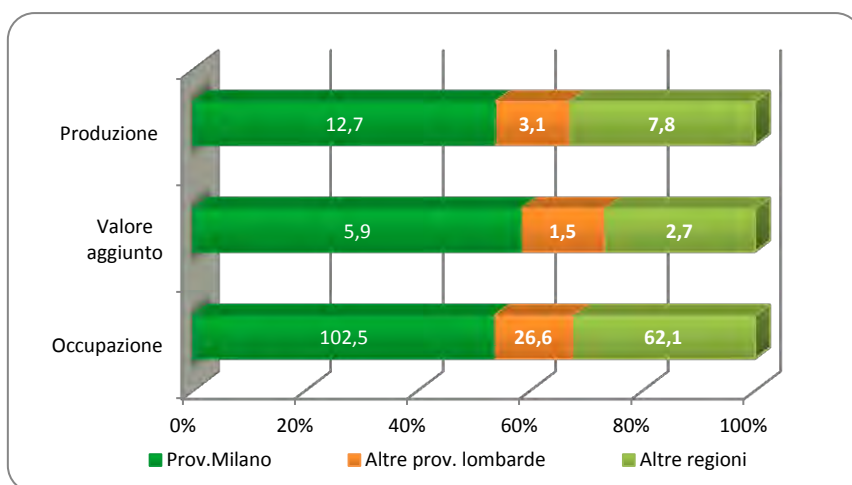
L'impatto economico complessivo per l'economia italiana può essere espresso in produzione aggiuntiva, valore aggiunto (incrementale) e occupazione aggiuntiva. La produzione aggiuntiva che EXPO2015 potrà generare tra il 2012 e il 2020 è stimata pari a 23,6 miliardi di euro. Tale valore corrisponde allo 0,8% della produzione totale nazionale.

Di questi 23,6 miliardi, 3,2 miliardi saranno dovuti all'impatto diretto (spese per la realizzazione del sito espositivo, costi di gestione EXPO e investimenti dei paesi partecipanti), 14,2 miliardi all'impatto indiretto e indotto (che comprende gli effetti delle interdipendenze settoriali, gli effetti sui consumi dei maggiori redditi e tutti gli effetti dei flussi turistici determinati da EXPO) e 6,2 miliardi saranno determinati dalla legacy dell'evento. Quest'ultima comprende la successiva valorizzazione delle aree destinate all'esposizione, gli effetti positivi delle nuove imprese nate grazie a EXPO e l'incremento di attrattività dell'area milanese, che dovrebbe determinare negli anni successivi maggiori investimenti diretti esteri (IDE) e maggiori presenze turistiche internazionali.

Dal punto di vista territoriale, le ipotesi adottate nel modello portano a attribuire 15,8 miliardi di produzione aggiuntiva alla Lombardia (su un totale di 23,6 miliardi). Di questi, 12,7 dovrebbero riguardare la sola provincia di Milano, mentre gli altri 3,1 miliardi dovrebbero distribuirsi sul resto della regione. Le restanti regioni italiane dovrebbero quindi beneficiare di una produzione aggiuntiva pari a circa 7,8 miliardi di euro nell'intero periodo 2012-2020.

Sotto l'aspetto occupazionale, si stima un volume totale di occupazione attivata pari a 191 mila unità di lavoro annue (per unità di lavoro si intende l'impiego di un lavoratore a tempo pieno per un anno) di cui quasi il 54% in provincia di Milano e un ulteriore 14% nelle altre province lombarde (in complesso il 68% in Lombardia, pari a 129 mila unità di lavoro).

**Distribuzione territoriale dell'impatto di expo 2015 (produzione e valore aggiunto in miliardi di euro, occupazione in migliaia di unità di lavoro annue)**







### 3 L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'Italia ha il più basso tasso di occupazione femminile in Europa, dopo la Grecia. Le donne lavorano più degli uomini, ma soltanto un quarto delle ore di lavoro si svolge nel mercato in cambio di una remunerazione. La letteratura più recente è concorde nel sottolineare che aumentare il lavoro retribuito delle donne produrrebbe una catena di effetti positivi sulla crescita e sulle condizioni sociali<sup>21</sup>. Aumentare l'occupazione femminile è inoltre necessario per raggiungere l'obiettivo europeo di un tasso di occupazione al 75% nel 2020 e controbilanciare l'effetto negativo dell'invecchiamento della popolazione.

Le differenze di genere sono considerate trasversalmente in tutto il rapporto. In questa sezione si approfondisce l'analisi della posizione femminile nel mercato del lavoro lombardo, con attenzione in particolare ad alcuni importanti aspetti: i differenti effetti della crisi sulle condizioni occupazionali di uomini e donne sia a livello complessivo (par. 3.1), che nelle imprese di medie e grandi dimensioni (par. 3.2); gli aspetti legati al tema della conciliazione e condivisione del lavoro di cura, che rappresenta il principale fattore alla base delle differenze di genere nel mercato del lavoro (par. 3.3); e, infine, il tema dell'imprenditorialità femminile (par. 3.4).

#### 3.1 Si riducono i gap di genere nel mercato del lavoro, ma rimane elevata la segregazione occupazionale

Si è visto nel capitolo precedente come la crisi abbia colpito soprattutto l'occupazione maschile (diminuita del 3,9% tra il 2008 e il 2013), mentre quella femminile è cresciuta (+3,3%), grazie alla concentrazione femminile nei servizi alla persona. Il migliore andamento dell'occupazione femminile e la necessità di contribuire al reddito familiare in condizioni di incertezza hanno inoltre portato ad un significativo aumento della partecipazione femminile al lavoro (il tasso di attività è cresciuto dal 60% nel 2008 al 62,8% nel 2013) che ha più che compensato il calo (per scoraggiamento) di quella maschile.

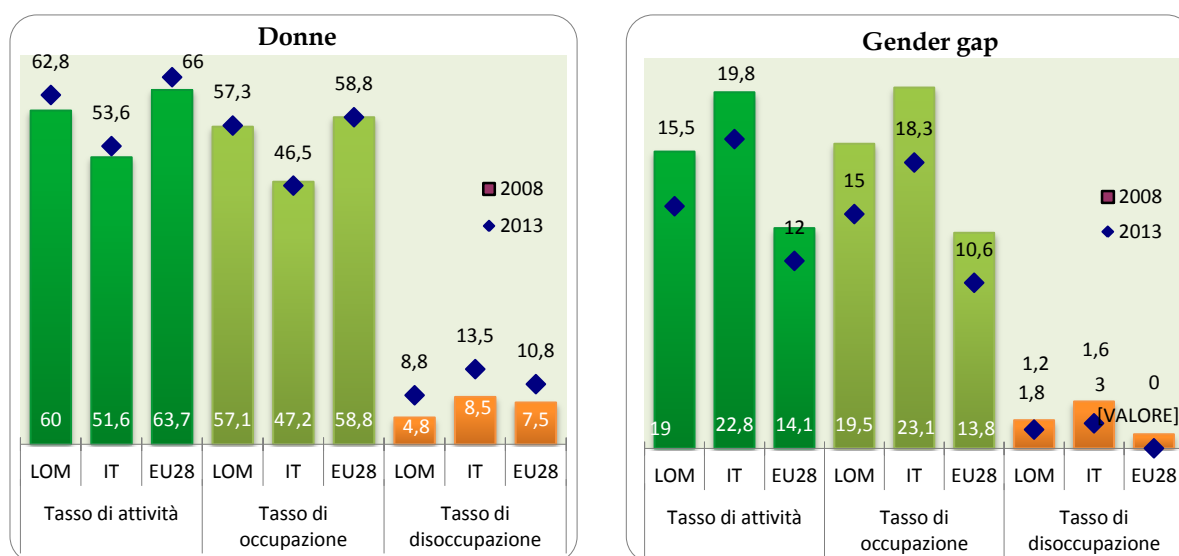
Il tasso di occupazione femminile è rimasto sostanzialmente stabile (dal 57,1% nel 2008 a 57,3% nel 2013), mentre il tasso di disoccupazione è cresciuto di 4 punti percentuali (dal 4,8% all'8,8%) per effetto della crescita dell'offerta di lavoro femminile, un aumento comunque più contenuto di quello registrato a livello nazionale (arrivato al 13,5%).

Come mostra la Figura 3.1, la tenuta della componente femminile contrapposta al crollo di quella maschile ha comportato una riduzione dei gap di genere in tutti i principali

<sup>21</sup> Secondo un'indagine del World Economic Forum (2011), i paesi in cui le donne hanno elevati tassi di occupazione presentano migliori performance economiche in termini di prodotto interno lordo pro-capite e di competitività del sistema. Casarico e Profeta (2010) stimano che se in Italia lavorassero solo centomila donne in più, il maggiore valore aggiunto ammonterebbe allo 0,28% del Pil corrente, che potrebbe da solo finanziare un incremento del 30% per la spesa pubblica italiana per le famiglie.

indicatori del mercato del lavoro. Il differenziale nella partecipazione al mercato del lavoro si riduce di 3,5 punti percentuali, da 19 a 15,5 punti percentuali, una riduzione più marcata di quella registrata a livello nazionale; la riduzione del gap di genere è ancora maggiore se si considera il tasso di occupazione (- 4,5 punti) sebbene leggermente più contenuta di quella registrata a livello nazionale (- 4,8 punti); si riducono anche i differenziali nel tasso di disoccupazione (da 1,8 a 1,2 punti).

**Figura 3.1 – Indicatori del mercato del lavoro per le donne e gender gap, Lombardia e Italia. Anni 2008 e 2013**



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, e su dati Eurostat (LFS)

**Aumenta la partecipazione al lavoro delle donne over 35.** Nonostante la riduzione del gap di genere negli anni della crisi, i tassi di partecipazione e di occupazione femminili presentano valori ancora sensibilmente inferiori a quelli maschili soprattutto nelle classi centrali di età quando le donne tendono a ridurre la partecipazione al lavoro per la nascita dei figli.

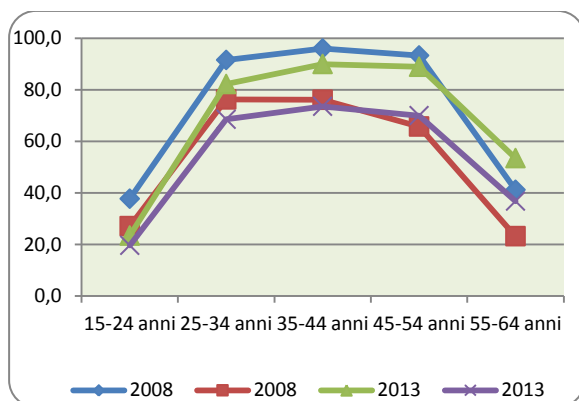
La crisi sembra però aver modificato questo pattern: tra il 2008 ed il 2013 crescono soprattutto i tassi di attività e di occupazione delle donne con più di 35 anni di età, mentre si riducono quelli delle donne nelle classi di età più giovani, anche se meno di quanto succede tra gli uomini. Sembra dunque diffondersi sempre di più anche in Lombardia il modello della doppia partecipazione al lavoro, che si riflette in un maggiore attaccamento al lavoro da parte delle nuove generazioni femminili, la cui partecipazione al mercato del lavoro (ingresso posticipato, permanenza stabile anche in presenza di figli, uscita intorno all'età della pensione), appare oggi molto simile a quello maschile, come mostrano le curve a campana nelle figure successive (cfr. fig. A3.1 e A3.3).

Per spiegare i cambiamenti nella partecipazione e nell'occupazione femminile è necessario considerare il crescente livello di istruzione femminile e i cambiamenti intervenuti nel sistema di regolazione del lavoro e di protezione sociale. Il modello che ha caratterizzato le generazioni più anziane era infatti impostato sull'entrata precoce (livelli di

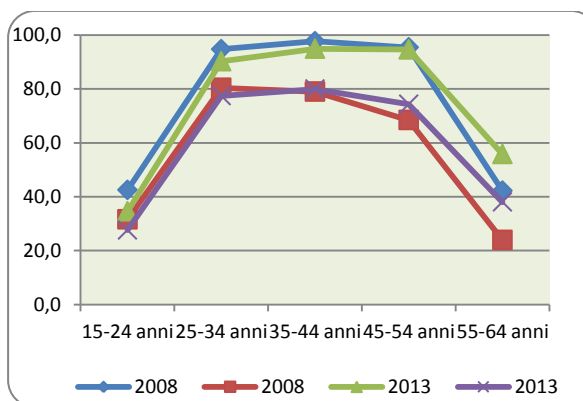
istruzione medio-bassi) e l'uscita anticipata non appena acquisito il diritto alla pensione. Una volta raggiunto il minimo contributivo (fissato a 15 anni di contributi fino al 1993 e successivamente elevato a 20 anni), una quota consistente di donne decideva di ritirarsi dal mercato del lavoro, o almeno da quello regolare, fino all'età pensionabile, anche in ragione della elevata stabilità occupazionale maschile, che ha caratterizzato per lungo tempo la realtà regionale lombarda. Sono inoltre relativamente numerose le donne di queste fasce di età che sono presumibilmente occupate nell'economia sommersa, perché il diritto a percepire la pensione e/o altri sussidi è condizionato all'uscita dal mercato del lavoro. La crisi dell'occupazione maschile e la riforma delle pensioni hanno radicalmente modificato i comportamenti femminili negli ultimi anni come risulta dalla crescita dei tassi di attività e di occupazione tra le over 35.

Anche il livello di istruzione ha una forte influenza sui tassi di partecipazione e di occupazione femminili, mentre non è altrettanto rilevante per gli uomini (cfr. fig. 3.4 e 3.5). L'investimento in istruzione non solo incentiva una maggiore e più continuativa partecipazione al mercato del lavoro, ma attenua anche l'effetto negativo del carico familiare come si vedrà meglio nel paragrafo 3.4. Il tasso di partecipazione femminile è infatti molto elevato tra le donne laureate (86,5%, un valore molto vicino a quello medio europeo), mentre è solo del 40,3% per le donne con al massimo la licenza elementare. La crescita della partecipazione e dell'occupazione femminile durante la crisi ha riguardato soprattutto le donne con bassi ed elevati titoli di studio, mentre si sono ridotti i tassi per le donne con titoli di studio intermedi.

**Figura 3.2 – Tassi di occupazione per genere ed età. Lombardia 2008 e 2013**



**Figura 3.3 - Tassi di partecipazione per genere ed età. Lombardia 2008 e 2013**



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Aumentano le donne breadwinner.** Un altro importante effetto della crisi è l'aumento del numero di famiglie in cui è la donna il "breadwinner", cioè l'unico occupato. La percentuale di coppie lombarde con figli in cui è la donna l'unico occupato passa dal 9,6% del 2008 al 15,8% del 2013, una crescita più elevata di quella registrata a livello nazionale, dove le famiglie sostenute dal solo reddito femminile passano dal 9,4% al 12,2%. La Tabella 3.1 mostra anche che, a fronte di una generale crescente incidenza del lavoro non standard tra le coppie con un unico occupato, tale quota è molto più elevata quando il breadwinner è una donna, dato che riflette la più generale concentrazione

femminile nel lavoro part time e atipico ed ha come effetto un elevato rischio di povertà nelle famiglie con donne breadwinner.

**Permane una significativa segregazione occupazionale di genere.** I dati presentati nella Tabella 3.2 evidenziano una significativa segregazione di genere in relazione alla tipologia contrattuale: l'incidenza delle donne nel lavoro part-time (sempre più involontario anche tra le donne) e atipico (tempo determinato, collaborazioni) è molto superiore a quella che si registra tra gli uomini. Questo è dovuto, in parte, alla maggiore diffusione del part time e delle forme contrattuali atipiche nel settore dei servizi, dove le donne si concentrano maggiormente.

Si conferma, e accentua, inoltre un'elevata segregazione "orizzontale", con la percentuale di donne occupate nei servizi che sale dal 51,5% del 2008 al 53,5% del 2013, e "verticale" con solo il 4,2% delle donne occupate come dirigenti o quadro (rispetto all'8,3% degli uomini), in calo di 1,8 punti percentuali.

La Tabella 3.3 presenta alcuni indicatori riassuntivi della segregazione di genere: il tasso di femminilizzazione (TF) e il coefficiente di rappresentazione femminile (CFR). Il primo presenta la quota di occupazione femminile sull'occupazione totale di ogni categoria di riferimento, mentre il secondo riporta la stessa quota divisa per l'incidenza complessiva dell'occupazione femminile sull'occupazione totale. Un valore maggiore di 1 indica una sovra-rappresentazione femminile nella categoria di riferimento.

**Tabella 3.1 - Coppie con figli in cui c'è un solo occupato per genere. Lombardia. (valori %). 2008 e 2013**

	Uomo		Donna	
	2008	2013	2008	2013
Standard	94,3	90,5	58,8	55,2
Parzialmente standard (part-time)	1,9	4,4	33,3	37,2
Atipici	3,8	5,1	7,9	7,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Ancora elevati differenziali salariali di genere e maggior rischio di povertà tra le donne.** Nonostante un livello di istruzione femminile in media più elevato di quello maschile, la forte concentrazione dell'occupazione femminile nel lavoro part-time e in settori e occupazioni a bassi salari comporta il permanere di un differenziale salariale tra donne e uomini, che si riflette anche in un maggior rischio di povertà e più basse pensioni da anziane. I dati INPS disponibili mostrano che in Lombardia la retribuzione media annua di una donna occupata alle dipendenze è pari a circa il 68% di quella media annua maschile nel 2013.

**Tabella 3.2 - Occupati per sesso e tipo di contratto. Lombardia. Anni 2008-2013**

		Incidenze % 2013	Incidenze % 2008
<b>Maschi</b>	Standard	86,3	88,8
	Dipendenti a tempo pieno	63,0	63,5
	Autonomi a tempo pieno	23,3	25,3
	Parzialmente standard	5,6	3,5
	Dipendenti permanenti a tempo parziale	3,6	2,0
	Autonomi a tempo parziale	2,0	1,5
	Atipici	8,1	7,7
	Dipendenti a tempo determinato	6,6	6,1
		Collaboratori	1,5
<b>Totale</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Femmine</b>	Standard	61,3	63,7
	Dipendenti a tempo pieno	51,4	53,0
	Autonomi a tempo pieno	9,9	10,7
	Parzialmente standard	28,2	24,1
	Dipendenti permanenti a tempo parziale	24,3	20,6
	Autonomi a tempo parziale	3,9	3,4
	Atipici	10,5	12,3
	Dipendenti a tempo determinato	8,5	9,2
		Collaboratori	2,0
<b>Totale</b>		<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Tabella 3.3 - Indicatori di segregazione di genere. Lombardia. Anni 2008-2013**

	2008		2013	
	TF	CFR	TF	CFR
<b>Settore (ateco 2007)</b>				
Agricoltura, silvicoltura e pesca	21.6	0.5	17.4	0.4
Industria	25.1	0.6	24.2	0.6
Servizi	51.5	1.2	53.5	1.2
<b>Totale</b>	<b>41.6</b>	<b>1.0</b>	<b>43.3</b>	<b>1.0</b>
<b>Posizione professionale</b>				
Dipendenti	45.2	1.1	46.8	1.1
Indipendenti	30.2	0.7	31.1	0.7
<b>Totale</b>	<b>41.6</b>	<b>1.0</b>	<b>43.3</b>	<b>1.0</b>
<b>Regime orario</b>				
Tempo pieno	34.8	0.8	35.7	0.8
Tempo parziale	81.0	1.9	77.3	1.8
<b>Totale</b>	<b>41.6</b>	<b>1.0</b>	<b>43.3</b>	<b>1.0</b>
<b>Carattere occupazione</b>				
Tempo indeterminato	44.5	1.0	46.5	1.0
Tempo determinato	51.7	1.1	49.6	1.1
<b>Totale</b>	<b>45.2</b>	<b>1.0</b>	<b>46.8</b>	<b>1.0</b>

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

**Il confronto europeo.** Se rispetto al dato nazionale la Lombardia si caratterizza per una elevata partecipazione e occupazione femminile al mercato del lavoro, l'evoluzione degli ultimi anni evidenzia un avvicinamento ai livelli medi europei (EU 28), anche se ancora lontani dal target di Europa 2020 di un tasso di occupazione del 75% (cfr. fig. A3.3). In Lombardia nel 2013 i tassi di occupazione e partecipazione femminile sono ancora inferiori a quelli medi europei soprattutto per le classi di età estreme: le giovani fino a 24 anni e le donne con almeno 55 anni, queste ultime in genere meno istruite e

con una elevata convenienza economica all'inattività. E' invece aumentata in misura significativa la partecipazione al lavoro e l'occupazione delle donne tra i 35 e i 54 anni, i cui tassi di occupazione e partecipazione hanno raggiunto quelli europei (intorno al 70%), per superarli nel caso del tasso di occupazione delle donne tra i 35 e i 45 anni.

La maggiore debolezza della condizione femminile in Lombardia (come in Italia) risiede nella sovra-rappresentazione delle donne nei contratti di lavoro atipici (tempo determinato e parasubordinato), nel lavoro part time (che spesso significa scarse prospettive di carriera professionale e bassi redditi) e nel lavoro sommerso o irregolare, nelle posizioni meno qualificate e nei settori a bassi salari. A ciò si aggiungono le difficoltà di conciliazione tra lavoro (remunerato) per il mercato e lavoro (non remunerato) per la famiglia che verranno analizzate in dettaglio nel paragrafo 3.4. Si tratta di condizioni che comportano un maggiore rischio di povertà, soprattutto per le donne sole con figli o anziane, e una minore protezione sociale e pensionistica, derivante da un sistema di welfare di stampo assicurativo- occupazionale, che si basa in larga misura sulla continuità lavorativa.

Non sono disponibili dati disaggregati per genere del rischio di povertà a livello regionale, ma alcune indicazioni si possono trarre dalla Tabella 3.4 sull'incidenza della povertà assoluta per tipologia familiare, sapendo che sono donne la maggioranza delle persone anziane sole<sup>22</sup> e dei monogenitori. Come mostra la tabella queste due tipologie presentano l'incidenza più elevata della povertà assoluta tra le tipologie indicate in Lombardia.

**Tabella 3.4 - Incidenza della povertà assoluta per tipologia familiare, presenza di minori o anziani in famiglia e ampiezza familiare: confronto Lombardia e Italia**

	Lombardia		Italia	
	2008	2009	2010	2010
Tipologia familiare				
Persona sola con meno di 65 anni	2,3	3,1	2,9	2,8
Persona sola con 65 anni e più	6,9	5	6	5,7
Coppia con p.r. con meno di 65 anni	1,6	2,8	1,3	1,9
Coppia con p.r. con 65 anni e più	3,6	3,3	4,7	3,8
Coppia con 1 figlio	2,4	0,9	2,8	2,9
Coppia con 2 o più figli	1,7	5	1,7	5,1
Monogenitore	3,6	3,3	5,8	6,9
Altre tipologie	5,2	5	6,8	10,4
Presenza di minori o anziani in famiglia				
Famiglie con minori di 18 anni	2,9	3,8	3,2	5,2
Famiglie con anziani di 75 e più anni	7,1	6,2	7,5	7,1
Ampiezza familiare				
1 componente	4,5	4	4,4	4,3
2 componenti	3,2	3,2	3,2	3,6
3 componenti	2,2	1,4	3,3	4,1
4 componenti	2,4	5	2,2	5,7
5 o più componenti	0,9	5,8	6	10,7

Fonte: elaborazione ORES su dati Istat "I consumi delle famiglie"

<sup>22</sup> Secondo l'indagine ORES del 2011 in Lombardia presso gli enti che si occupano di assistenza a famiglie in condizioni di povertà, il 56,7% delle famiglie formate da una sola persona assistite sono donne.

### 3.2 Occupazione femminile: sviluppi di carriera e assunzioni nelle imprese medio-grandi

Il Rapporto biennale 2012/2013 sull'occupazione femminile e maschile in Lombardia nelle imprese con più di 100 dipendenti<sup>23</sup> conferma gli andamenti sopra descritti e propone ulteriori spunti di riflessione sull'andamento dell'occupazione femminile nelle imprese medio-grandi, nonostante alcuni limiti dell'indagine<sup>24</sup>.

Il campione è costituito da 2.780 imprese medio-grandi che occupano complessivamente 1.549.149 addetti, pari a circa il 42% dell'intera popolazione occupata nelle imprese presenti in regione. La maggioranza delle imprese, il 61,1%, ha una dimensione da 100 a 249 addetti, mentre solo il 9,8% ha 1.000 o più addetti, che però concentrano il 60,3% degli occupati del campione. Le imprese del campione appartengono per il 46,8% al settore industriale (soprattutto manifatturiero), per il 52,8% al terziario (soprattutto imprese commerciali, della sanità e del terziario avanzato) e per il resto al comparto agricolo. Gli occupati sono concentrati per circa due terzi nel settore terziario, il resto nell'industria e una piccolissima quota nell'agricoltura. La dislocazione territoriale delle imprese evidenzia il peso del capoluogo con 1.408 imprese pari al 50,6% del totale, seguito dalle province di Bergamo e Brescia, rispettivamente al 10,9 e al 10% del totale. Milano concentra circa il 55% degli occupati.

L'andamento dell'occupazione nelle imprese del campione, conferma il trend di crescita dell'occupazione femminile, che rallenta ma non si arresta durante gli anni di crisi. Come evidenziato nella figura 3.4, al 31 dicembre 2013 la quota di donne sul totale degli occupati nelle imprese del campione si attestava al 44,3%, in crescita di quasi 10 punti percentuali rispetto al 2001 e di 3,2 punti percentuali dal dicembre 2007. L'incidenza dell'occupazione femminile è più elevata (47,3%) nelle imprese più grandi, con almeno 1000 addetti, e più bassa (38,2%) nelle imprese tra i 100 e i 249 addetti.

I dati sulle imprese del campione confermano l'elevata segregazione di genere dell'occupazione per settore, per qualifica e per tipologia contrattuale. L'80,5% dell'occupazione femminile è concentrata nel settore terziario, mentre nell'industria trova occupazione il 19,2% del totale delle donne occupate. Un maggiore equilibrio lo si ritrova nell'occupazione maschile, rispettivamente al 45,2% nell'industria e al 54,5% nei servizi. Quasi il 75% degli addetti dell'industria è composto da uomini e per poco più del 25% da donne, mentre nel terziario la predominanza si inverte con valori meno distanti: in questo settore, infatti, la quota femminile sul totale degli occupati è del 54%

<sup>23</sup> Il Rapporto, elaborato da Eupolis, analizza i dati che risultano dall'indagine curata dalla Consiglieria di Parità regionale in adempimento al Decreto Legislativo 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna". I dati sono trasmessi dalle aziende con più di 100 dipendenti operanti in Lombardia attraverso la compilazione di una modulistica ministeriale articolata in otto tabelle che rilevano informazioni sull'azienda e sui suoi occupati per tipologia di contratto, categoria professionale di inquadramento, promozioni ed assunzioni nell'anno, entrate ed uscite, trasformazione dei contratti, assenze contrattuali, formazione e retribuzione.

<sup>24</sup> Malgrado la progressiva sensibilizzazione delle imprese sull'importanza di questo adempimento, si continua a registrare una quota di aziende che disattendono la norma attraverso un invio parziale o un mancato invio dei dati richiesti. A ciò si aggiunge una certa obsolescenza dello strumento di rilevazione che rende difficile gestire alcune delle informazioni raccolte.



contro il 46% di quella maschile. Nel decennio 2003-2013 la presenza femminile è cresciuta dal 48,7% al 54% nel terziario a fronte di un calo del 4,1% nell'industria (dal 29,4% al 25,3%).

Il dettaglio per comparti del terziario conferma un tasso di femminilizzazione (dato dal rapporto tra numero di addetti di sesso femminile e numero totale degli addetti) superiore al 70% nella sanità e servizi sociali, nell'istruzione e in alberghi e ristoranti, seguono pubblica amministrazione, altri servizi alla persona, attività immobiliari fino a commercio e attività professionali, rispettivamente al 56,3% e 54,1% (cfr. fig. A3.4). La presenza femminile si attesta al di sotto della soglia del 50% nelle attività finanziarie e assicurative, nell'informazione e comunicazione e nei trasporti.

Le donne occupate continuano ad essere sottorappresentate tra i dirigenti e i quadri, mentre sono sovra-rappresentate tra gli impiegati e le altre qualifiche, che includono apprendistato e soprattutto le principali professioni sanitarie. Come mostra la figura 3.5, il 56,5% delle occupate nelle imprese del campione è inquadrato nella qualifica impiegatizia, il 23,5% nella qualifica operaia, solo il 6,8% come quadro e meno dell'1% sono dirigenti. Nel 2013 sono donne solo il 17,8% degli occupati in ruoli dirigenziali e il 29,7% dei quadri (cfr. fig. A3.5).

Il mancato raggiungimento dei vertici delle imprese da parte delle donne apre le considerazioni rispetto alla segregazione verticale, di cui si parla spesso come "soffitto di cristallo"; l'analisi degli andamenti negli ultimi anni evidenzia però alcune dinamiche parzialmente positive. Rispetto al 2005 il peso delle donne con la qualifica di "quadro" sul totale degli occupati è cresciuto dal 2005 ad oggi di 2,4 punti percentuali, aumentando anche negli ultimi critici anni dal 2009 al 2013 (cfr. fig. A3.6). Si tratta comunque di una crescita inferiore a quella registrata dagli uomini nella stessa qualifica professionale (+ 3,6 punti percentuali). Non è inoltre chiaro se l'aumento delle donne tra i quadri indichi una conquista di posizioni o il traguardo ultimo della carriera professionale femminile, con il riconoscimento di una mansione organizzativa di grande responsabilità ma che non arriva al livello dirigenziale.

I dati relativi ai movimenti registrati dalle qualifiche dirigenziali negli ultimi anni, mostrano complessivamente una maggiore sensibilità al ciclo economico rispetto a quelli registrati per i quadri, ma mostrano anche una maggiore tenuta delle dirigenti donne rispetto agli uomini, anche per effetto del migliore andamento dei servizi rispetto all'industria. Al 31/12/2013 si registra la più bassa percentuale di donne dirigenti (non raggiunge l'1%) sul totale degli occupati degli ultimi anni (cfr. fig. A3.7); tuttavia, nella decrescita complessiva della quota di dirigenti sul totale degli occupati si può evidenziare una tenuta della presenza femminile sul totale dei livelli apicali con una quota del 18%, più elevata di 2,1 punti percentuali rispetto alla quota del 2005 e sostanzialmente invariata rispetto agli anni precedenti.

In un panorama segnato dall'oggettiva difficoltà incontrata dalle donne a raggiungere le posizioni apicali nelle imprese medio-grandi, un indicatore della tenuta femminile in queste posizioni è dato anche dalla comparazione tra i movimenti in entrata e in uscita registrati alla fine degli ultimi bienni di osservazione. Nel 2013 tra i dirigenti usciti dalle aziende osservate, il 15,2% erano donne, mentre la quota femminile tra i dirigenti entrati si attestava al 17,5%. Differenze positive, tra 2 e 4 punti percentuali, si erano registrate anche alla fine dei due bienni precedentemente osservati, nel 2011 e nel 2009.



Questi dati sembrano dunque confermare che il migliore andamento dell'occupazione femminile sia non solo dovuto alla diversa performance settoriale nella crisi, ma anche il risultato, e il prezzo pagato, della maggiore adattabilità delle donne a contratti e retribuzioni più flessibili. E' infatti noto che negli ultimi anni sono usciti dalle aziende, e a volte dal mercato del lavoro, dirigenti senior uomini con alte retribuzioni, mentre entravano donne più giovani, motivate, flessibili ma con retribuzioni decisamente più basse a parità di carico di responsabilità.

Nelle imprese medio-grandi del campione si conferma la segregazione di genere per tipologia contrattuale, con le donne che si concentrano di più nelle forme contrattuali flessibili e gli uomini in quelle più stabili, nelle vecchie e nuove accezioni che questi termini comportano in relazione all'attuale mercato del lavoro.

La tipologia contrattuale prevalentemente utilizzata dalle imprese del campione è il contratto a tempo indeterminato, con l'88,6% degli occupati inserito con questo tipo di contratto, il 7% con un contratto a tempo determinato e solo il 4,5% con altra tipologia contrattuale. Le donne rappresentano però solo il 43% del totale dei titolari di un contratto a tempo indeterminato e il 60,3% del totale dei titolari di contratto a tempo determinato (cfr. fig. 3.13). In parte queste differenze sono dovute alle differenze nel grado di strutturazione e flessibilità del lavoro dei diversi settori, con l'industria che utilizza maggiormente il contratto a tempo indeterminato (93,5% delle donne), e il settore terziario che utilizza anche contratti diversi, con l'11% delle donne occupate a tempo determinato e il 4,5% con altre tipologie contrattuali.

Anche in queste imprese di medio - grande dimensione è aumentata in questi anni di crisi l'occupazione a tempo parziale. Lavora part-time il 17,6% degli occupati: il 33,2% delle donne e il 5,2% degli uomini (cfr. fig. A3.8). Il part-time risulta più diffuso, sia per gli uomini che per le donne, nei contratti a tempo determinato, che sommano dunque due condizioni di rischio occupazionale.

Il nuovo lavoro part-time si connota sempre più come involontario, cioè come una forma di sotto-occupazione forzata per mancanza di alternative di lavoro a tempo pieno, con molti occupati part-time che vorrebbero e/o avrebbero bisogno di lavorare di più. Questa prospettiva ci allontana dalla tradizionale lettura del lavoro femminile a tempo parziale quale strumento di conciliazione famiglia-lavoro, con tutti i pro e, soprattutto, i contro, ad esso associati (sui versanti retributivo, contributivo - previdenziale, di prospettive di carriera). In passato è stata rilevata come prassi l'opzione del part-time da parte di molte donne che sono passate da una prima richiesta per motivi di conciliazione alla preferenza del part-time come modalità lavorativa non a tempo pieno. Oggi invece il part-time appare come opzione volontaria solo per i lavoratori giovani ancora impegnati in percorsi di formazione/istruzione e per i lavoratori anziani che decidono di avvicinarsi in maniera graduale al pensionamento. Tutte le altre opzioni sono in qualche modo segreganti.

**Le donne registrano minori passaggi al tempo indeterminato degli uomini e maggiori passaggi da e al lavoro part time.** Importanti differenze di genere emergono anche in relazione alle trasformazioni dei contratti intervenute nel 2013 (cfr. fig. 3.7), un fenomeno che ha interessato circa il 3% del totale dei contratti degli addetti del campione di imprese. La trasformazione del tipo di contratto ha coinvolto l'occupazione femminile nel 66,4% dei casi ed ha evidenziato un divario di genere a sfavore delle donne nel

passaggio dal contratto a tempo determinato al contratto a tempo indeterminato, e una chiara prevalenza della componente femminile nei passaggi da e per il lavoro part-time. Di conseguenza, si conferma una minore possibilità per le donne di essere riconfermate a scadenza di un contratto a termine, rispetto a quanto accade per gli uomini, e una minore dinamicità nel passaggio dal tempo parziale al tempo pieno rispetto al passaggio contrario da tempo pieno a part-time.

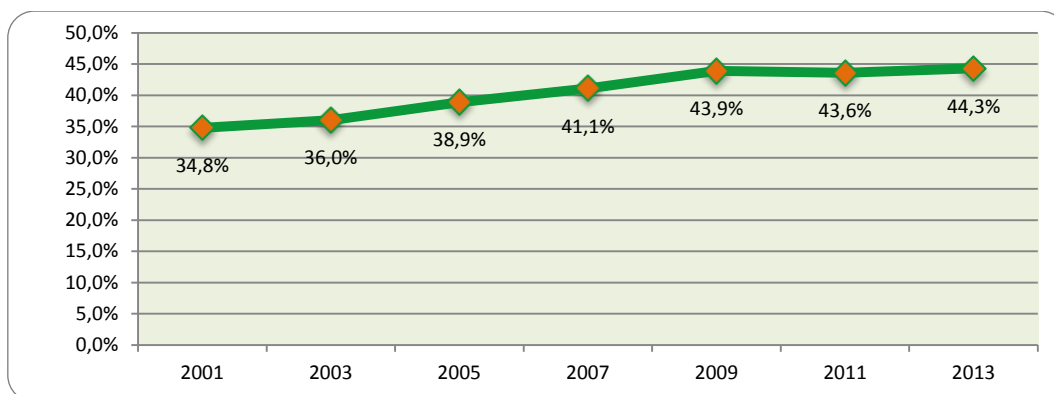
Differenze di genere emergono anche in relazione ai flussi di entrata e uscita per modalità (cfr. fig. A3.9 e A3.10). In complesso le donne entrano nell'occupazione più degli uomini e ne escono di più. Inoltre le donne entrano più degli uomini come prime assunzioni ed escono di più per scadenza del contratto, mentre gli uomini escono di più per dimissioni volontarie o a fine carriera per pensionamento / prepensionamento.

Il saldo occupazionale tra entrate e uscite nel 2013 è positivo grazie al settore dei servizi, mentre il comparto industriale ha registrato un saldo negativo. Il turnover femminile, in particolare, registra un saldo attivo. Questo risultato è stato trainato soprattutto da flussi di entrata che hanno interessato le qualifiche professionali dei medici e degli ausiliari tra le professioni sanitarie, e in generale dei quadri e delle qualifiche impiegate.

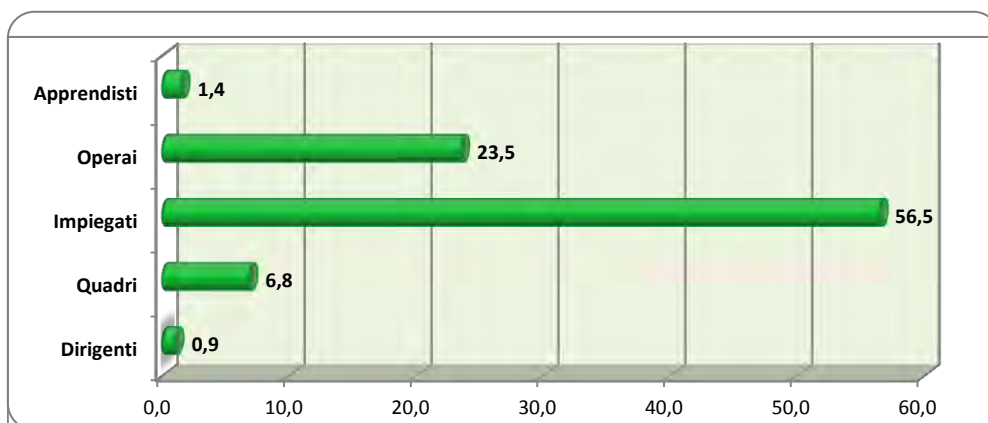
Dall'indagine emergono differenze di genere anche nella partecipazione alle attività di formazione aziendale. L'80% delle imprese del campione dichiara di realizzare attività di formazione a favore dei propri dipendenti<sup>25</sup>, ma solo il 40,4% dei formati sono donne. Tale quota sale al 48% nel caso dei servizi (dove però le donne rappresentano ben il 54% degli occupati totali), e scende al 21,4% nell'industria. Inoltre, mentre le donne hanno beneficiato soprattutto della formazione obbligatoria (33% contro 30,5%, in larga misura sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro), gli uomini hanno beneficiato di una quota maggiore di formazione più direttamente legata alle attività aziendali e professionali.

Infine emergono differenze tra uomini e donne nelle assenze dal lavoro di natura straordinaria, dovute o a necessità individuali (aspettative) o al ricorso da parte dell'azienda agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge. Nel 2013, poco più di 38mila occupati hanno chiesto l'aspettativa e di questi ben il 76,6% sono donne che la richiedono soprattutto per motivi legati alla maternità (nell'80% dei casi). E' comunque importante sottolineare la crescita della quota di uomini assenti per congedi parentali, quota che raggiunge il 5,7% nel 2013. Il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni (CIG) invece interessa più gli uomini che le donne. Dei 54.153 occupati coinvolti nella CIG, il 71% sono uomini, dato il maggior ricorso alla CIG delle imprese del settore industriale in cui prevale l'occupazione maschile.

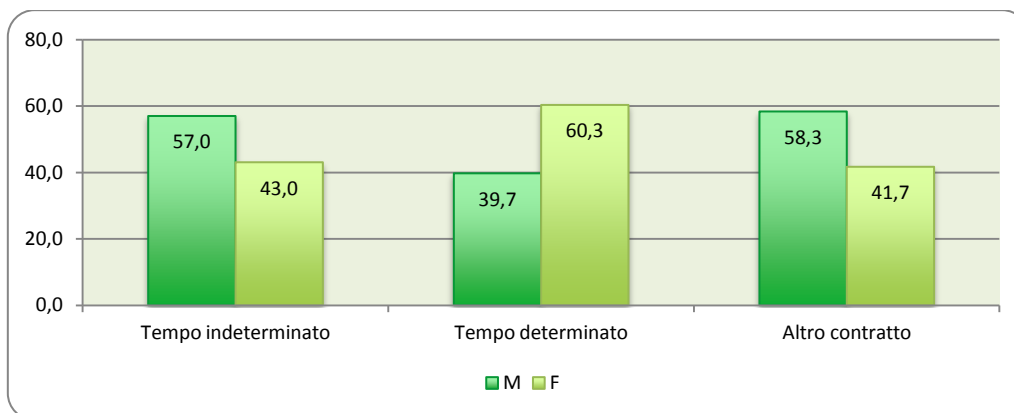
<sup>25</sup> Il numero delle persone che hanno partecipato alle attività formative conteggia più volte il personale che ha partecipato a più corsi di formazione nello stesso anno, raggiungendo in questo modo la cifra di 2milioni di allievi.

**Figura 3.4 - Quota % donne occupate sul totale occupati. Anni 2001-2013.**

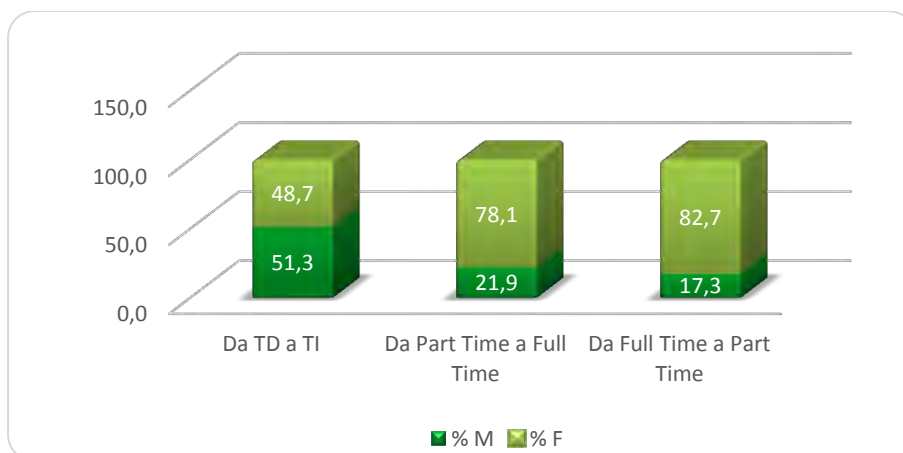
Fonte: Éupolis – Indagine Consigliera di Parità regionale

**Figura 3.5 – Distribuzione % occupazione femminile per qualifica. Anno 2013**

Fonte: Éupolis – Indagine Consigliera di Parità regionale

**Figura 3.6 – Composizione per genere degli occupati per tipologie contrattuali. Anno 2013**

Fonte: Éupolis – Indagine Consigliera di Parità regionale

**Figura 3.7 – Trasformazioni di contratto per genere, Anno 2013**

Fonte: Éupolis – Indagine Consigliera di Parità regionale

### 3.3 L'imprenditorialità femminile

I dati SMAIL Unioncamere Lombardia relativi ad età, genere e nazionalità degli addetti consentono di fare luce sulle principali caratteristiche delle imprenditrici operanti in Lombardia<sup>26</sup>. In primo luogo, la loro distribuzione per classi di età a dicembre 2013 mostra una prevalenza della classe di età centrale (35-54 anni), che raggiunge il 56% del totale (cfr. fig. 3.8). Un altro 17% ha un'età compresa tra 55 e 64 anni, a cui si aggiunge un 12% di imprenditrici con almeno 65 anni. Le imprenditrici più giovani non superano quindi il 16% del totale, di cui il 13% è compreso nella classe 25-34 anni e solo poco più del 2% ha meno di 25 anni.

Tra il 2009 e il 2013 il numero complessivo delle imprenditrici lombarde è aumentato di oltre 6.000 unità in termini assoluti (+3%) (Tabella A3.1). Tale aumento ha riguardato soprattutto le persone con almeno 65 anni (+26%) e, in misura inferiore, le classi 55-64 anni (+6%) e 35-54 anni (+3%). Sono invece diminuite dell'11% le giovani con età inferiore a 35 anni.

Una seconda caratteristica delle imprenditrici si riferisce alla nazionalità. A fine 2013, quelle straniere sfiorano nel complesso l'8% del totale (Tabella A3.2). Tra loro, il gruppo più numeroso è quello proveniente dall'Asia (in gran parte cinesi), con una quota del 3%. Un altro 2,6% proviene da altri paesi europei e l'1,2% dall'Africa, mentre le latino-americane non superano lo 0,7%.

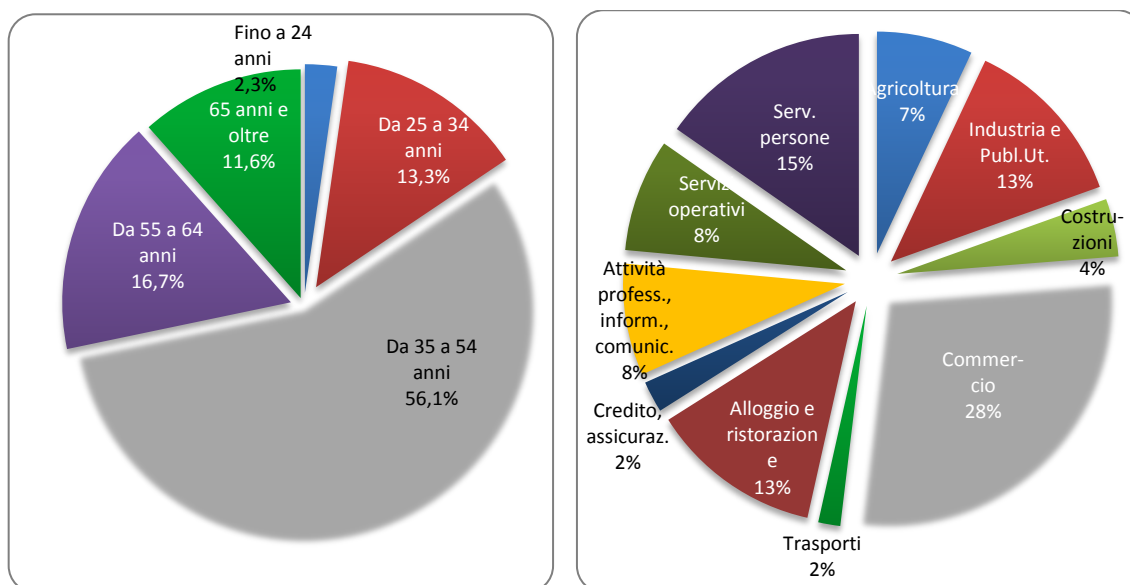
Nell'ultimo quadriennio, a fronte del già osservato aumento complessivo del 3%, i maggiori tassi di crescita sono stati evidenziati dalle persone provenienti dall'Asia (+53%) e dall'Africa (+47%), mentre le italiane sono aumentate del solo 0,8%.

<sup>26</sup> In questo paragrafo si considerano le imprenditrici titolari di cariche in imprese iscritte al Registro Imprese, con l'esclusione dei liberi professionisti titolari di partita IVA ma non iscritti alla Camera di Commercio.

Considerando poi il settore di attività economica delle imprenditrici, si può osservare che oltre tre quarti del totale opera nei servizi (Tabella A3.3). Tra questi, prevale nettamente il commercio, con il 28% del Totale, seguito dai servizi alle persone (15%), dai servizi di alloggio e ristorazione (12%), dalle attività professionali e servizi di informazione e comunicazione (8%) e dai servizi operativi (8% anche in questo caso). Il 13% delle imprenditrici svolge invece un'attività industriale, il 7% è attivo in agricoltura e solo il 4% nelle costruzioni.

Nel periodo 2009-2013 le donne titolari di cariche in imprese operanti nei servizi sono aumentato di circa il 5%. Si registra un aumento anche nelle costruzioni (+3%), nonostante la grave crisi del settore, mentre si riscontra una flessione nell'ordine del 4,5-5% per l'industria e per l'agricoltura.

**Figura 3.8 – Imprenditrici per classi di età e settore di attività. Lombardia. Anno 2013**



Fonte: SMAIL – Unioncamere Lombardia

### 3.4 La conciliazione e la condivisione dei tempi di lavoro e di cura

**Le responsabilità familiari sono la fonte prioritaria delle differenze di genere nel mercato del lavoro, ma la crisi ha cambiato i comportamenti delle donne con carichi famigliari in Lombardia.** Gran parte delle differenze di genere nel mercato del lavoro, è legata al perdurare di stereotipi culturali che sono alla base della divisione dei ruoli famigliari e della distribuzione asimmetrica del lavoro retribuito e non retribuito. Tali aspetti in Lombardia e in Italia continuano a pesare più che in altri paesi europei. Le responsabilità familiari sono infatti la fonte prioritaria delle differenze di genere nel

mercato del lavoro, durante tutto il ciclo di vita<sup>27</sup>, insieme alla debolezza del sistema di welfare italiano.

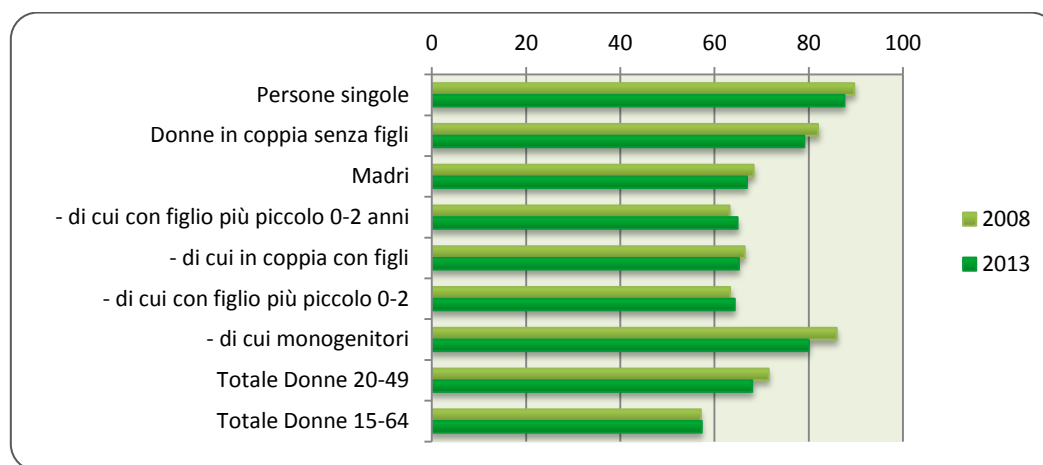
L'importanza dei carichi famigliari, in un contesto caratterizzato dalla carenza di servizi di cura e da una ancora tradizionale divisione del lavoro all'interno delle famiglie, emerge con chiarezza dal confronto dell'impatto della genitorialità sulla partecipazione al lavoro e sull'occupazione. Mentre tra gli uomini nella fascia di età 20 - 49 anni essere padri aumenta il tasso di occupazione di ben 18,5 punti percentuali nel 2013, tra le donne della stessa fascia di età essere madri riduce il tasso di occupazione di quasi 3 punti percentuali rispetto alle donne che non hanno figli (cfr. fig. A3.11).

Negli anni della crisi qui analizzati emerge comunque una crescente partecipazione e una maggiore tenuta dell'occupazione delle madri al mercato del lavoro spiegabile sia con la necessità di contribuire al reddito familiare che con la maggiore istruzione delle nuove generazioni femminili. In questi anni, diminuiscono soprattutto i tassi di attività e di occupazione degli uomini e delle donne senza figli. La differenza nei tassi di occupazione tra donne con e senza figli è diminuita notevolmente dagli 8 punti percentuali del 2008, mentre è aumentato quello tra uomini con e senza figli che nel 2008 era solo di poco più di 11 punti percentuali.

Rispetto all'Italia e anche alla media della UE28, la Lombardia si distingue nel 2013 per un impatto negativo decisamente inferiore sulla occupazione femminile ed un maggiore impatto positivo della genitorialità sulla occupazione maschile. Tra le madri è importante distinguere le donne in coppia e le madri sole: in entrambi gli anni considerati le madri sole, costrette a lavorare per mantenere i propri figli, presentano tassi di occupazione molto più elevati della media delle donne tra i 20 e i 49 anni, anche se in forte calo nel 2013 rispetto al 2008 (cfr. fig. 3.9), dato che suggerisce crescenti rischi di povertà e la necessità di considerare questi nuclei famigliari nelle politiche di welfare e del lavoro. Secondo i dati Istat presentati nel paragrafo 3.1 (cfr. tab. 3.4), l'incidenza della povertà assoluta tra il 2008 e il 2010 è cresciuta soprattutto nelle famiglie con almeno 5 componenti e nelle famiglie con un solo genitore (che sono soprattutto madri sole); in Lombardia è salita rispettivamente dallo 0,9% al 6% nel caso delle famiglie con almeno 5 componenti e dal 3,6% al 5,8% nel caso delle famiglie monogenitore.

L'impatto dei carichi famigliari sulle decisioni di partecipazione al lavoro emerge dalle motivazioni dell'inattività: in Lombardia, come del resto in tutti i paesi europei, l'inattività femminile è soprattutto motivata dal carico familiare, mentre tra gli uomini prevalgono i motivi di studio e formazione e l'essere in pensione o inabili al lavoro (cfr. tab. A3.12). I carichi di famiglia spiegano anche la minore progressione di carriera e il divario di genere nelle posizioni dirigenziali (Del Boca, 2007). Anche in questo caso la Lombardia si differenzia rispetto alla media europea e al dato nazionale per una minore incidenza tra le donne dei motivi di cura e famigliari (22,5% rispetto al 25% della media italiana ed europea), ed una maggiore incidenza rispetto alla media italiana delle motivazioni legate allo studio anche tra le donne (25,5% rispetto al 24,2% nazionale).

<sup>27</sup> Nei casi in cui sono gli uomini a doversi occupare dei compiti familiari (ad esempio in caso di vedovanza), la carriera lavorativa risente in breve tempo delle stesse difficoltà e discriminazioni che si verificano di norma nei percorsi di lavoro femminili (Crompton, 2000).

**Figura 3.9 - Lombardia - Tassi occupazione donne 20-49 per condizione familiare. Anni 2008 e 2013**

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro

La difficoltà di conciliare lavoro di cura e lavoro per il mercato emerge anche dai dati del Modulo ad hoc sulla conciliazione dell'Indagine Istat sulle Forze di Lavoro del 2010. In quell'anno il 3,9% delle donne con un figlio minore di 8 anni che lavoravano prima della nascita hanno smesso definitivamente di lavorare, mentre il 40,9% ha fatto assenze per almeno un mese continuativo per prendersi cura del figlio più piccolo, senza considerare le assenze obbligatorie per maternità.

**Pur se in crescita l'offerta di servizi di cura è ancora insufficiente.** Un aspetto, che certamente influisce sulla bassa partecipazione e occupazione femminile è imputabile all'insufficiente offerta di servizi di cura per bambini e anziani.

In merito ai servizi alla prima infanzia, la Tabella 3.5 mostra che i nidi in Lombardia prendono in carico circa il 15,3% della domanda nel 2012, un dato superiore a quello nazionale (12,3%), ma ancora molto inferiore all'obiettivo europeo del 33%. Secondo l'indagine ISTAT (2014) sull'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia, al 31 dicembre 2012 i bambini con meno di 3 anni iscritti agli asili nido comunali lombardi sono 29.587. A questi si aggiungono 7.933 iscritti ad asili nido privati convenzionati e 5.446 beneficiari di contributi (compresi i voucher) erogati dai Comuni per la frequenza di asili nido pubblici e privati. La percentuale di Comuni lombardi che offrono, anche in forma associata, il servizio di asilo nido, direttamente o attraverso trasferimenti economici alle famiglie, è aumentata notevolmente, passando dal 56,2% del 2008 all'87% nel 2012, il dato più alto fra le Regioni italiane a Statuto ordinario (media nazionale: 50,7%). All'offerta del servizio nidi si aggiungono, seppure con una minore diffusione, i servizi integrativi per la prima infanzia. Sono 6.277 i bambini beneficiari di tali servizi in Lombardia nel 2012. Mentre in Italia solo il 15,2% dei Comuni finanzia questo tipo di interventi, in Lombardia la percentuale è al 23,2% (comunque in netto calo rispetto al 38,4% registrato nel 2009). Considerando anche questi servizi integrativi, nell'anno scolastico 2012/2013 in Lombardia l'indicatore di presa in carico degli utenti (dato dalla percentuale di utenti rispetto ai minori residenti in età 0 e

2 anni) è pari al 17,5%, un livello molto superiore alla media nazionale (pari al 13,5%) e il secondo più alto fra le Regioni del Nord a statuto ordinario, dopo l'Emilia Romagna.

Alla cura dei figli si accompagna negli ultimi anni anche una crescente esigenza di assistenza agli anziani. Dalla Rilevazione Continua sulle Forze Lavoro dell'Istat risulta che nel 2013 nel 19,3% delle famiglie lombarde è presente almeno un anziano over 75 e sono soprattutto le donne a farsene carico: sempre secondo dati Istat nel 2010<sup>28</sup> l'11% delle donne tra i 20 e i 64 anni ha dichiarato di prendersi gratuitamente e regolarmente cura di persone adulte perché malate, disabili o anziane. I servizi per gli anziani pur se diffusi sul territorio lombardo (in particolare per quanto riguarda i servizi domiciliari), hanno una capacità di presa in carico molto bassa rispetto alla domanda potenziale, come mostra la tab. A3.13. Pur trattandosi di servizi di buona qualità, la loro offerta è razionata<sup>29</sup> non solo in relazione alla disponibilità di strutture e posti, ma anche agli orari e al calendario di apertura, sempre meno adeguati rispetto alla crescente incidenza di orari di lavoro atipici (serali o festivi) in molti settori e professioni.

Tuttavia sono soprattutto i costi a carico delle famiglie che sono considerati elevati. Ad esempio, il 71% delle donne con figli minori che non utilizzano gli asili nido li considera troppo costosi, e il 17% perché gli orari non compatibili con le esigenze personali. Il risultato è che in Lombardia solo il 35% delle madri con figli che lavorano utilizzano i servizi per l'infanzia, percentuale che cresce col titolo di studio (correlato col reddito familiare) passando dal 31% delle donne che hanno al massimo la qualifica professionale, al 48% delle laureate.

In merito ai trasferimenti monetari (indennità di maternità o voucher), il principale problema è dovuto al fatto che in genere sono disponibili solo per le occupate alle dipendenze con contratti stabili, mentre le lavoratrici atipiche, le studentesse, le disoccupate e le inattive non ne hanno diritto. Ad esempio stime relative al 2009 riportate in un recente Rapporto Éupolis<sup>30</sup> indicano che "in Lombardia una donna su tre sotto i 40 anni - ma oltre il 55% sotto i 30 anni - non hanno diritto all'indennità di maternità prevista dalla legge 53/2000, in quanto studentesse, non occupate, stagiste e tirocinanti o lavoratrici non standard (socie di cooperativa, parasubordinate, partite IVA)." Anche i congedi parentali sono irrisori o inesistenti per chi non è occupato alle dipendenze con un contratto standard.

A fronte della scarsità di servizi e di trasferimenti monetari, l'elevato e crescente tasso di attività e di occupazione delle donne in età fertile si basa largamente sull'aiuto informale dei familiari, ed in particolare delle donne ultra cinquantenni, che si occupano anche dei propri genitori. In futuro questo aiuto rischia di venir meno per effetto delle nuove norme pensionistiche che hanno aumentato l'età di pensionamento e reso la pensione strettamente correlata ai contributi pagati nel corso della vita lavorativa,

<sup>28</sup> Istat, Indagine sulle Forze di Lavoro, Modulo ad hoc sulla conciliazione famiglia e lavoro.

<sup>29</sup> Secondo le stime di Zollino (2008) in Italia le cosiddette famiglie "razionate" sono il 5%, le "famiglie scoraggiate" sono l'8%, e le "famiglie dissuase" per costi e qualità dei servizi nido sono il 10%. Usano il nido soprattutto le madri più istruite e con maggiore reddito, anche considerando solo le madri occupate.

<sup>30</sup> Eupolis Lombardia (2012), politiche per le Famiglie lombarde. Come conciliare lavoro e cura, Novembre 2012.



incentivando quindi a rimanere il più a lungo possibile nel mercato del lavoro per avere una pensione decente nella vecchiaia. A peggiorare i problemi di conciliazione delle famiglie contribuiscono inoltre i crescenti vincoli di bilancio dei Comuni che rischiano di ridurre l'offerta di servizi pubblici, con pesanti ricadute sulle spalle delle donne.

In questo quadro problematico rimane scarsa anche la diffusione di soluzioni di flessibilità e servizi di sostegno nelle imprese lombarde. Nonostante gli strumenti di sostegno esistenti sia a livello nazionale (come la legge 53/2000) che regionale, è ancora molto limitata nelle imprese lombarde ed italiane l'adozione di forme di organizzazione degli orari e del lavoro flessibili e finalizzati alla conciliazione. In Italia l'aumento dei tassi di occupazione femminile è avvenuta in passato senza una crescita concomitante del lavoro part-time, che solo negli ultimi anni è aumentato sensibilmente e quasi esclusivamente fra le donne per la progressiva terziarizzazione dell'economia. Anche la forte crescita del lavoro part-time durante la crisi è stata determinata soprattutto dall'esigenza di adeguare l'input di lavoro ai minori livelli produttivi delle imprese, piuttosto che dalle esigenze di conciliazione, come mostra l'elevato livello di involontarietà del part-time, anche tra le donne<sup>31</sup>. Ben il 63% delle lavoratrici alle dipendenze in Lombardia dichiara di avere un orario di lavoro rigido, con percentuali più elevate tra le occupate a tempo determinato (75%) (cfr. A3.12). Paradossalmente la quota di uomini occupati alle dipendenze con un orario rigido è molto inferiore (59%). La flessibilità negli orari di entrata e di uscita riguarda un terzo delle occupate (rispetto al 36% degli uomini), mentre solo il 3,8% delle occupate non ha vincoli di orari o può accedere ad una banca delle ore (rispetto al 5,1% degli uomini).

---

<sup>31</sup> Secondo i dati Istat 2013, il lavoro part-time in Lombardia è diffuso soprattutto tra le donne con titoli medio bassi (solo il 19% delle donne che lavorano part-time è laureata, rispetto al 26% delle full time, mentre il 44% delle occupate part-time ha al più una qualifica professionale, rispetto al 55% delle full time; nelle professioni a bassa qualifica la percentuale di donne occupate part-time sale fino al 57,8%. L'occupazione part-time "volontaria" è più alta in Lombardia rispetto al dato nazionale (nel 2013 il 40% delle donne lombarde occupate part-time rispetto al 33% delle donne italiane) e tra le donne con carichi di cura. L'involontarietà è più diffusa tra le donne più giovani e tra quelle con bassi titoli di studio che hanno bisogno di reddito.

**Tabella 3.5 - Servizi socio-educativi per la prima infanzia in Italia e Lombardia. Anni 2008 e 2012**

	2008			2012		
<b>Lombardia</b>	<i>Asilo nido</i>	<i>Servizi integrativi prima infanzia</i>	<i>Totale</i>	<i>Asilo nido</i>	<i>Servizi integrativi prima infanzia</i>	<i>Totale</i>
Percentuale di comuni che offrono il servizio	56,2	23,6	62,5	87	23,2	89,4
Indice di copertura territoriale per il servizio	84,1	33,1	87,2	96,5	41,3	97
Indice di presa in carico degli utenti per il servizio	13,3	3,1	16,5	15,3	2,2	17,5
	2008			2012		
<b>Italia</b>	<i>Asilo nido</i>	<i>Servizi integrativi prima infanzia</i>	<i>Totale</i>	<i>Asilo nido</i>	<i>Servizi integrativi prima infanzia</i>	<i>Totale</i>
Percentuale di comuni che offrono il servizio	40,9	23,7	51	50,7	15,2	54,6
Indice di copertura territoriale per il servizio	73,4	40,8	78,2	78,6	32,9	81,1
Indice di presa in carico degli utenti per il servizio	10,4	2,3	12,7	12,3	1,2	13,5

Fonte: Istat, Indagine sugli interventi e i servizi sociali dei comuni singoli e associati

Il 32,8% delle occupate alle dipendenze inoltre dichiara di non potersi assentare dal lavoro per una giornata intera senza utilizzare le ferie (percentuale che sale al 40% tra le occupate con un contratto a tempo determinato). Il 74% delle donne con figli minori di 8 anni (rispetto a solo il 26% degli uomini) ha usufruito dell'assenza facoltativa per maternità/paternità interrompendo l'attività lavorativa per almeno un mese continuativo, combinando eventualmente anche ferie e/o giornate intere di riposo. Tra chi non ha mai utilizzato il congedo facoltativo, la maggioranza relativa (il 36%) non ne ha avuto bisogno, ma il 15% dichiara di non averne diritto (soprattutto perché lavoratrice autonoma), il 7% di non avere flessibilità nella scelta o di rischiare di essere penalizzata sul lavoro mentre il 6,6% non sapeva di averne diritto.

La ancora scarsa attenzione delle imprese lombarde (ed italiane) all'utilizzo di orari e forme di organizzazione del lavoro *family friendly* è riconducibile a difficoltà e costi organizzativi e di gestione delle risorse umane, in particolare nelle piccole e medie imprese che spesso non hanno le competenze specifiche necessarie, ma anche alla scarsa consapevolezza dei potenziali vantaggi in termini di motivazione e produttività del lavoro di una gestione più attenta alle esigenze di conciliazione di chi ha carichi di lavoro.

Secondo una ricerca Eupolis del 2012<sup>32</sup>, gli esempi di buone prassi per la conciliazione lavoro e famiglia realizzate in Lombardia coinvolgerebbero solo un piccolo numero di grandi imprese, soprattutto multinazionali (Whirlpool, Ibm, Ikea, Lindt, Danone, ecc.) o grandi imprese bancarie e assicurative (Unicredit, Banca Popolare di Milano, Servizi Interbancari, Italiana Assicurazioni), o imprese pubbliche di servizio (Trenord) o pubbliche amministrazioni (ASL, Ospedali, Amministrazioni provinciali o comunali). Sono, anche in questo caso, soprattutto le imprese più grandi (oltre i 50 addetti) ad attuare politiche di conciliazione: oltre l'80% contro il 48% delle imprese medio-piccole (fino ai 50 addetti).

Le politiche di conciliazione lavoro/famiglia prevalentemente adottate dalle imprese lombarde riguardano la concessione del part-time per periodi limitati di tempo, la fles-

<sup>32</sup> Per una rassegna delle pratiche di conciliazione delle imprese lombarde e delle politiche regionali di sostegno si veda il rapporto Eupolis, *Politiche per le famiglie lombarde. Come conciliare lavoro e cura*, Milano, novembre 2012

[http://www.eupolis.regione.lombardia.it/shared/ccurl/640/130/2012C006RF\\_dasitoconsiglio.pdf](http://www.eupolis.regione.lombardia.it/shared/ccurl/640/130/2012C006RF_dasitoconsiglio.pdf)

sibilità nell'orario di entrata e/o uscita dal lavoro e permessi per chi ha carichi familiari; in alcuni casi vengono anche offerti nidi aziendali o altri servizi di assistenza, oppure integrazioni per il pagamento delle rette dei servizi o convenzioni. Alcune esperienze realizzate in Lombardia evidenziano l'importanza di agire contemporaneamente su tre aspetti: la flessibilità dell'orario/organizzazione del lavoro (soprattutto promozione del part-time, ma anche del telelavoro e di orari di lavoro flessibili), la predisposizione di servizi di cura e/o assistenza aziendali (ancor meglio se destinati indifferentemente a bambini e a familiari anziani/non autosufficienti dei lavoratori), ed interventi di supporto/affiancamento della lavoratrice nei periodi di maternità e di reinserimento al lavoro post maternità per rafforzarne la posizione professionale.

### 3.5 Conclusioni

Sostenere l'occupazione femminile diventa sempre più necessario per la crescita economica di un territorio e per contrastare la riduzione della popolazione in età lavorativa. La letteratura empirica ha evidenziato una relazione positiva tra crescita economica ed occupazione femminile ed ha dimostrato che l'occupazione delle donne contribuisce a diminuire il rischio di povertà delle famiglie numerose (Del Boca, 2007), a creare altro lavoro attraverso i maggiori servizi consumati dalle famiglie dove lavorano anche le donne (Ferrera, 2008)<sup>33</sup>, ad aumentare l'investimento in capitale umano delle nuove generazioni in quanto le donne che lavorano spendono una parte maggiore dei loro redditi per i figli (salute, istruzione) rispetto ai loro partner (Boeri et al., 2005) e la loro autonomia economica ha anche un importante impatto sulle scelte di investimento in capitale umano e di lavoro dei figli e, soprattutto, delle figlie.

In Lombardia il tasso di occupazione femminile è più elevato della media nazionale e si sta avvicinando alla media della UE28. La tenuta della componente femminile contrapposta al crollo di quella maschile ha comportato una riduzione dei gap di genere in tutti i principali indicatori del mercato del lavoro. E' aumentata soprattutto la partecipazione e l'occupazione delle donne con più di 35 anni. Un andamento che avvicina la Lombardia alla media europea ed è spiegabile con la necessità di contribuire al reddito familiare (sono aumentate le donne breadwinner), con la maggiore istruzione delle coorti più giovani, con l'effetto della riforma delle pensioni che incentiva una presenza più continuativa che in passato nel mercato del lavoro. Permane però una elevata segregazione di genere sia settoriale (con le donne sempre più concentrate nei servizi), che verticale (poche donne nelle posizioni apicali), che per tipologia contrattuale (le donne sono più concentrate nel part-time e nel lavoro atipico), con rischi elevati di povertà nelle famiglie monoparentali e in quelle dove l'unica persona che lavora è una donna.

I risultati dell'indagine sulle imprese con almeno 100 addetti curata dalla Consiglieria di Parità regionale confermano i dati complessivi. Cresce l'incidenza dell'occupazione femminile su quella totale delle imprese del campione, ma rimane elevata la segrega-

<sup>33</sup> In particolare, Ferrera (2008) dimostra che per ogni 100 donne che entrano sul mercato del lavoro si creano fino a 15 posti aggiuntivi nel settore dei servizi: assistenza all'infanzia, agli anziani, ai disabili.

zione settoriale, verticale e contrattuale. Le lavoratrici inoltre registrano meno passaggi degli uomini al tempo indeterminato e maggiori passaggi al lavoro part-time. Le donne sono inoltre meno coinvolte nella formazione aziendale e, quando lo sono, beneficiano soprattutto della formazione obbligatoria. Il ricorso alla CIG interessa le lavoratrici meno dei lavoratori. La richiesta di aspettative per motivi familiari riguarda in misura marcatamente prevalente le lavoratrici, anche se sta aumentando la quota di uomini coinvolti nei congedi parentali.

L'analisi delle principali caratteristiche socio-anagrafiche delle imprenditrici operanti in Lombardia mostra che si tratta prevalentemente di donne tra i 35 e i 54 anni e che il loro numero è cresciuto tra dicembre 2009 e dicembre 2013, in tutte le classi di età, tranne che tra le giovani con meno di 35 anni. E' ridotta la quota di imprenditrici con cittadinanza straniera. La maggioranza delle imprenditrici è attiva nel settore dei servizi e tra dicembre 2009 e dicembre 2013 il loro numero è aumentato nei settori dei servizi e delle costruzioni, mentre è diminuito in quelli dell'agricoltura, dell'industria e delle public utilities.

Le responsabilità familiari sono la fonte prioritaria delle differenze di genere nel mercato del lavoro. La crisi ha però modificato i comportamenti delle donne con carichi familiari in Lombardia.

Diminuiscono soprattutto i tassi di attività e di occupazione degli uomini e delle donne senza figli, inoltre l'impatto della genitorialità è diminuito tra le donne, mentre è aumentato tra gli uomini. Rispetto all'Italia e anche alla media della UE28, la Lombardia si distingue nel 2013 per un minore impatto negativo della genitorialità sulla occupazione femminile ed un maggiore impatto positivo sulla occupazione maschile.

Anche se cresciuta negli ultimi anni e superiore alla media nazionale, l'offerta di servizi rimane razionata non solo in relazione ai posti disponibili, ma anche agli orari e al calendario di apertura. Il costo a carico delle famiglie è inoltre considerato elevato e disincentiva il loro utilizzo, soprattutto tra le donne con bassi titoli di studio.

È anche limitata l'offerta di orari di lavoro e servizi *family friendly* da parte delle imprese lombarde. La maggior parte delle lavoratrici alle dipendenze ha infatti un orario rigido e la flessibilità degli orari di entrata /uscita riguarda una minoranza delle occupate.

## **PARTE SECONDA ISTRUZIONE SECONDARIA, TERZIARIA E FORMAZIONE PROFESSIONALE**



## 4 IL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

L'analisi che segue "mette a fuoco" la struttura e l'articolazione per indirizzi di studio del sistema formativo regionale, distintamente per la scuola secondaria di 2° grado e per il canale dell'istruzione e formazione professionale (IeFP) che vanta, in Lombardia, una lunga e consolidata esperienza nelle attività di formazione e nelle relazioni con i sistemi economici locali. L'offerta formativa viene descritta e valutata con riferimento alla presenza, nei singoli territori provinciali, di sedi e plessi scolastici; strutture dove è possibile "scegliere" e frequentare un indirizzo di studi superiori o di formazione professionale. I dati elaborati offrono un quadro articolato dell'offerta a disposizione della domanda (studenti, famiglie) e permettono di valutare le diversità territoriali, peraltro non elevate, che caratterizzano l'offerta stessa.

Sul versante della domanda una particolare attenzione viene rivolta al delicato passaggio dal 1° al 2° grado della scuola secondaria, in altri termini il passaggio dalla scuola media alle superiori e alla formazione professionale. Le statistiche relative alle scelte degli studenti dopo la "terza media", segnalano alcune modifiche negli orientamenti (rallentamento del processo di liceizzazione, crescita dei percorsi tecnici e professionali) i cui effetti sono da valutare con riferimento sia al sistema universitario, sia a quello occupazionale e del mercato del lavoro. La conoscenza di domanda di istruzione si completa con i dati relativi agli iscritti in complesso, distintamente nelle scuole superiori e nel sistema di istruzione e formazione professionale; i dati – quando disponibili – considerano anche gli alunni che frequentano le scuole paritarie.

Uno specifico approfondimento riguarda gli abbandoni e, più in generale, il fenomeno della dispersione scolastica, un aspetto ancora critico, ma in progressiva riduzione in Lombardia. Due altri aspetti sono poi sviluppati nel capitolo; il primo riguarda gli esiti finali del percorso formativo con i flussi in uscita dei diplomati e dei qualificati; il secondo focalizza le scelte degli studenti lombardi di proseguire gli studi immatricolandosi all'università, in gran parte nelle sedi regionali, pur se non mancano opzioni per sedi universitarie fuori regione. Le dinamiche relative all'apprendistato completano il capitolo, mentre la formazione continua, i tirocini curriculari, la presenza di alunni con disabilità trovano un puntuale approfondimento in tre schede tematiche.

### 4.1 L'organizzazione del sistema di istruzione secondaria superiore e della formazione professionale: l'offerta

Come noto con l'anno scolastico 2010/2011 ha preso avvio la riforma della scuola secondaria di 2° grado (in precedenza, la scuola media superiore) che ha ridisegnato l'offerta formativa del secondo ciclo di istruzione e formazione. In particolare sono stati istituiti sei licei (classico, scientifico, linguistico, delle scienze umane, artistico, musicale e coreutico, tutti presenti sul territorio lombardo), gli istituti tecnici sono stati ridotti di numero (e in Lombardia offrono 11 indirizzi formativi) e gli istituti professionali sono

stati riordinati in sei indirizzi di durata quinquennale (pure questi presenti in regione) al termine dei quali si consegue il diploma di istruzione professionale che rende possibile la continuazione degli studi in qualunque facoltà universitaria. La riforma del secondo ciclo ha previsto, inoltre, la messa a regime dei percorsi di istruzione e formazione professionale (sia negli Istituti Professionali Statali che nei Centri di Formazione Professionale-CFP) gestiti dai sistemi regionali ai quali viene riconosciuto un ordinamento di rilievo nazionale e nei quali è possibile assolvere l'obbligo di istruzione.

Nell'anno scolastico 2014/2015 le scuole secondarie di 2° grado statali presenti sul territorio regionale (intese come punti di erogazione del servizio) sono 723; un numero leggermente inferiore a quello riferito all'anno scolastico precedente (735). Poco meno di 380 sono le scuole superiori non statali paritarie (in leggero ridimensionamento, 416 nell'anno scolastico 2013/2014) a seguito di una flessione della domanda (alunni), in gran parte da correlare ai costi per la frequenza in una fase di particolari difficoltà economiche e finanziarie per molte famiglie.

A fianco dell'offerta scolastica statale è presente, in Lombardia, un'offerta di istruzione e formazione professionale (IeFP) che si articola in parte all'interno degli istituti statali con indirizzo professionale (sussidiaria complementare), in parte nei Centri di Formazione Professionale-CFP, la cui presenza è da tempo consolidata su tutto il territorio regionale. Le informazioni a disposizione dell'Ufficio Scolastico per la Lombardia e della Regione, riferiti all'anno formativo 2014-2015, registrano la presenza formativa di corsi IeFP in 90 istituti scolastici statali e in oltre 220 CFP. Il quadro dell'offerta formativa – regionale e nelle articolazioni provinciali – si delinea però con maggior ampiezza considerando la presenza di indirizzi di studio sul territorio; in altri termini l'offerta scolastica e formativa a disposizione dell'utenza (vale a dire della domanda di studenti e famiglie).

L'offerta liceale risulta decisamente ampia e ben strutturata nei sei indirizzi che la caratterizzano; nell'anno scolastico 2014-2015:

- l'indirizzo scientifico (con le diverse articolazioni e opzioni proposte) è presente in oltre 200 unità scolastiche statali sul territorio regionale; e numerosa risulta pure l'offerta nelle scuole paritarie;
- superano le 100 unità le sedi con l'indirizzo artistico (oltre 130 con quelle paritarie) e con l'indirizzo "delle scienze umane" (quasi 110); e anche questi indirizzi liceali si arricchiscono dell'offerta di strutture scolastiche paritarie;
- sfiora le 90 unità la presenza sul territorio regionale di licei linguistici (oltre 120 con i licei paritari);
- di minor rilievo l'offerta del liceo classico statale (circa 50 licei) peraltro ampliata da quella paritaria;
- ancora limitata l'offerta dell'indirizzo musicale/coreutico – quello di più recente introduzione – con la presenza media di 1 unità scolastica per provincia.

Di una certa consistenza è l'offerta tecnica, con numerosi indirizzi presenti a livello provinciale ed in grado di rispondere in misura sufficiente alle esigenze della domanda. In larga prevalenza l'offerta tecnica è rappresentata da scuole statali, con un'offerta aggiuntiva limitata in quelle paritarie.

L'offerta formativa di tipo tecnico per l'anno scolastico 2014-2015:



- è particolarmente consistente per l'indirizzo "amministrazione, finanza e marketing", con oltre 250 unità scolastiche ben ripartite nei territori provinciali;
- poco al di sotto delle cento unità gli indirizzi per la formazione "elettronica ed elettrotecnica", per quella "informatica e TLC" e per l'indirizzo "costruzioni, ambiente e territorio"; anche per questi indirizzi l'offerta a livello territoriale appare sufficientemente diffusa e in grado di rispondere alle esigenze dell'utenza;
- sono circa 70 le unità scolastiche con l'indirizzo "meccanica, mecatronica ed energia" e quelle con l'indirizzo "chimica, materiali e biotecnologie", mentre sfiorano le 60 unità gli indirizzi "per il turismo": per tutti si osserva una sufficiente copertura a livello locale;
- meno diffusa, ma comunque articolata sul territorio, l'offerta di altri indirizzi tecnici: quello "agrario" (non presente in tre province), quello "grafico e della comunicazione" (manca in tre province), quello relativo al "sistema moda" (anche in questo caso assente in tre province) e quello "trasporti e logistica" (con l'offerta meno ampia sul territorio lombardo).

Pur inferiore all'offerta liceale e a quella tecnica, l'offerta professionale statale risulta comunque di rilievo e ben distribuita a livello territoriale. Nell'anno scolastico 2014-2015:

- sono oltre 90 le sedi di istituti scolastici che offrono corsi nell'indirizzo "servizi per l'enogastronomia e l'ospitalità alberghiera" ed in quello "manutenzione e assistenza tecnica"; indirizzi presenti con una o più unità in tutte le province;
- copertura completa del territorio anche per gli indirizzi "servizi socio-sanitari" e "servizi commerciali", rispettivamente con oltre 60 e 80 unità di formazione scolastica sul territorio regionale;
- si presenta invece più limitata l'offerta di indirizzi relativi ai "servizi per l'agricoltura e lo sviluppo rurale" e quella di indirizzi relativi alle "produzioni industriali e artigianali" (quest'ultima decisamente debole in territori a forte caratterizzazione manifatturiera; è il caso di Bergamo, Como e Lecco in primo luogo).

Un parziale completamento dell'offerta professionale statale è garantito dalle scuole secondarie di 2° grado paritarie.

Meno ampia – soprattutto in termini di punti di erogazione – ma assolutamente non marginale è l'offerta di istruzione e formazione professionale (IeFP) presente in regione Lombardia. Istituti professionali statali e Centri di Formazione Professionale offrono un ampio ventaglio di indirizzi formativi, con una distribuzione territoriale però non sempre equilibrata.

All'interno dell'offerta professionale statale gli indirizzi di IeFP sono prevalentemente orientati ad una formazione per l'industria, con una discreta presenza territoriale degli indirizzi di "operatore elettrico", "operatore meccanico", "operatore elettronico"; buona anche la presenza di unità scolastiche con l'indirizzo di "operatore grafico", "operatore dell'abbigliamento" e "operatore di impianti termoidraulici". In generale negli istituti statali appare più limitata l'offerta di indirizzi orientati alle qualifiche professionali maggiormente spendibili nelle imprese dei servizi, fatti salvi quelli di "operatore della ristorazione" e "operatore dei servizi di promozione e accoglienza".

Più orientata alle professioni tipiche nel settore dei servizi (benessere, ristorazione, attività di amministrazione e segreteria in primo luogo) l'offerta di istruzione e formazione professionale promossa e gestita dai CFP; oltre la metà degli indirizzi offerti (12 su 21) a livello regionale è presente in almeno nove province (nel caso degli "operatori amministrativi segretariali", degli "operatori del benessere" e degli "operatori della ristorazione" la copertura territoriale è totale, con la possibilità di frequentare questi corsi in tutte le province).

Complessivamente considerato il sistema di IeFP è attualmente in grado di garantire un'offerta consistente, ben articolata per indirizzi e presenza sul territorio; un'offerta caratterizzata da un trend espansivo favorito anche da una programmazione - regionale e provinciale - che nel tempo si è adeguata alla domanda delle famiglie e degli studenti, attenta a valorizzare le caratteristiche dei soggetti coinvolti, ad aumentare i livelli di apprendimento e, di riflesso, quelli del successo formativo.

## 4.2 La struttura e l'articolazione del sistema formativo lombardo: la domanda

### 4.2.1 Le scelte degli studenti dopo la scuola secondaria di 1° grado

Gli iscritti nella prima classe della scuola secondaria di 2° grado (statale) all'inizio dell'anno scolastico 2014-2015, quello attualmente in corso, sfiorano le 88.700 unità; considerando anche gli iscritti nelle scuole superiori paritarie il numero complessivo supera la soglia delle 100mila unità. Negli ultimi cinque anni (a partire dall'anno scolastico 2010-2011) le iscrizioni sono aumentate nella scuola statale di oltre 4.000 unità, con un incremento pari al 4,8%. La crescita è ben più consistente se si prende come riferimento l'anno scolastico 2001-2002 quando il numero degli iscritti non superava le 78mila unità: in questo periodo l'incremento è pari al 14,3%.

Ma il dato più significativo a riguardo delle scelte degli studenti in uscita dal primo ciclo secondario (la ex scuola media) è rappresentato dall'interruzione del trend di crescita verso il percorso liceale; la quota di studenti all'inizio di un percorso liceale pari al 32,0% nel 2001-2002 è andata costantemente aumentando fino a raggiungere il livello massimo del 45,4% nel 2010-2011 (valore ancora più elevato considerando gli studenti delle scuole paritarie). Dal 2011-2012 e fino all'anno scolastico in corso le iscrizioni nei diversi indirizzi liceali rimangono consistenti, ma su livelli inferiori al 45%. Pur tuttavia va rilevato come il flusso di iscritti nei licei nell'anno scolastico 2014-2015, superando la soglia delle 39mila unità, rappresenti un record per la regione Lombardia.

La crescente propensione ad intraprendere un percorso formativo liceale ha inevitabilmente comportato una riduzione del numero di iscritti sia negli indirizzi tecnici che in quelli professionali statali. Nel lungo periodo si osserva come gli iscritti negli indirizzi tecnici al 1° anno di corso che nell'anno scolastico 2001-2002 erano pari a 32.700 unità, risultino attualmente (2014-2015) ancora sugli stessi livelli (32.500 unità), dopo aver toccato un livello minimo nel 2010-2011, con 29.300 iscritti, anno nel quale - come detto - si è registrata la massima concentrazione nei corsi liceali. Quanto ad incidenza

percentuale la quota di iscritti negli indirizzi tecnici che nel 2001-2002 rappresentava il 42,2% è attualmente pari al 36,7%, un dato inferiore rispetto a quello registrato all'inizio dello scorso decennio, ma comunque superiore al livello minimo registrato nell'anno scolastico 2010-2011 quando gli iscritti nella prima classe degli indirizzi tecnici rappresentavano il 34,6% degli iscritti in complesso nelle scuole superiori statali.

Se per gli indirizzi tecnici è in atto una leggera ripresa, così non avviene negli istituti professionali statali. In questi istituti la quota di iscritti che nel 2001-2002 incideva per il 25,8% è andata progressivamente riducendosi fino al 2010-2011 (19,9%) per stabilizzarsi successivamente intorno al 20%, registrando peraltro una flessione fino al 19,3% nell'anno in corso. In valori assoluti gli iscritti al 1° anno negli indirizzi professionali statali, che superavano le 20mila unità nel 2001-2002, sono via via diminuiti fino a risultare di poco superiori alle 17mila unità nell'anno in corso.

**Figura 4.1 - Quadro riepilogativo degli iscritti in 1° classe nella scuola di 2° grado statale e paritaria e nell'istruzione e formazione professionale. Anno scolastico 2014-2015**



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Regione Lombardia – USR

Sempre con riferimento all'anno scolastico in corso (2014-2015) è interessante sottolineare come le scelte a riguardo della scuola secondaria di 2° grado presentino alcune differenziazioni a livello provinciale. Per quanto riguarda gli indirizzi liceali nelle province di Milano, Monza Brianza e Varese la quota di studenti supera quella media regionale, con valori che a Milano e Monza sfiorano il 50%. Al di sotto del 40% si trovano quattro province, Cremona, Mantova, Brescia e Sondrio, provincia nella quale la propensione verso un percorso liceale risulta la più bassa a livello regionale.

La minor propensione verso gli studi liceali determina, viceversa, un maggior interesse degli studenti verso gli indirizzi professionali statali; sono infatti le province di Sondrio, Brescia, Mantova, con l'aggiunta di Pavia, a risultare quelle dove appare più consistente la quota di studenti. Rispetto al valore medio regionale si osservano valori inferiori nelle province di Varese, Milano, Monza Brianza e Lodi nelle quali la quota di iscritti al 1° anno negli indirizzi professionali oscillano tra il 14 e il 16%.

Scostamenti meno evidenti rispetto al dato medio della Lombardia si rilevano con riferimento agli indirizzi tecnici, con sei province dove l'incidenza degli iscritti è superiore alla media regionale ed altre sei dove l'incidenza risulta inferiore; la provincia di Lodi con circa il 45% di iscritti nella prima classe guida il ranking regionale, mentre quella di Milano con circa il 34% degli iscritti si colloca all'ultimo posto in regione.

Un segmento non irrilevante di studenti ha iniziato un percorso formativo all'interno dei CFP-Centri di Formazione Professionale; all'inizio dell'anno formativo 2014-2015

questi superavano di poco le 15mila unità, un livello decisamente superiore (+9,9%) rispetto alle 13.750 unità dell'anno precedente. L'aumento degli iscritti riguarda tutte le province con l'esclusione di quella di Mantova: a Monza (+22,0%), Brescia (+12,8%), Cremona (+12,5%), Milano (+10,7%) e Bergamo (+10,6%) la crescita degli iscritti nei CFP è superiore a quella media regionale.

Oltre il 23% degli iscritti al primo anno nei CFP ha scelto l'indirizzo di "operatore del benessere": rispetto all'anno precedente un calo in termini relativi di 2 punti percentuali pur in presenza di un leggero aumento in valori assoluti. Assolutamente di rilievo anche le scelte per l'indirizzo "operatore della ristorazione" (19,2% nell'ultimo anno formativo, rispetto al 19,0% dell'anno precedente). Tutti gli altri indirizzi offerti dal sistema dei CFP non superano il 10% quanto a numero di iscritti rispetto al totale: fra questi gli indirizzi più frequentati riguardano l'"operatore alla riparazione di veicoli a motore" (9,8%), l'"operatore alla trasformazione agro-alimentare" (7,9%) e l'"operatore elettrico" (7,7%).

A livello territoriale il numero di iscritti negli indirizzi presenti nei Centri di Formazione Professionale mostra intensità diverse fra provincia e provincia. In talune realtà territoriali il numero di iscritti è ampiamente superiore al dato medio regionale, e viceversa in altre realtà la presenza di studenti iscritti al primo anno è inferiore alla media. La tabella che segue indica - con riferimento agli indirizzi che registrano oltre 500 iscritti - di quante volte il numero di iscritti in una provincia è superiore alla media regionale (nel caso degli "operatori della ristorazione" la provincia di Sondrio concentra il doppio degli iscritti rispetto al valore medio lombardo).

**Tabella 4.1 - CFP - Intensità degli iscritti al 1°. Anno 2014-2015 nelle province rispetto alla media regionale (=1) \***

Benessere		Ristorazione		Rip.veicoli		Trasf.agroalim.		Elettrico		Meccanico		Amministrativo		Grafico	
LO	1,8	SO	2,0	CR	1,8	MN	2,2	BS	1,6	BS	2,2	LO	4,4	BG	1,7
CR	1,7	PV	1,5	BS	1,4	LC	1,6	MI	1,2	CO	1,4	MN	1,8	VA	1,6
PV	1,6	MI	1,3	MI	1,1	VA	1,4	LC	1,1	VA	1,3	MB	1,2	CO	1,4
MB	1,4	LC	1,2	BG	1,1	PV	1,3			LC	1,2	CO	1,2	LO	1,4
SO	1,1	MN	1,1	VA	1,1	BG	1,2			MN	1,1	BS	1,1		
				SO	1,1	CO	1,2					MI	1,1		

(\*) con riferimento agli indirizzi con oltre 500 iscritti

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati Regione Lombardia

#### 4.2.2 Gli iscritti in complesso nelle scuole superiori statali e nell'istruzione e formazione professionale

Secondo i dati diffusi dall'Ufficio Scolastico Regionale all'inizio dell'anno scolastico 2014-2015 gli alunni iscritti in complesso nelle scuole secondarie di 2° grado sfiorano le 400 mila unità: poco meno di 368mila nelle scuole statali (92,3%) e circa 31mila iscritti in quelle paritarie (7,7%). Nell'ultimo quinquennio il tasso di variazione degli iscritti nelle scuole statali è risultato sempre positivo e maggiore dell'1% all'anno.

Rispetto a cinque anni fa (2009-2010) lo stock complessivo di iscritti è aumentato di poco più di 25mila unità (+6,8%), con un incremento più rilevante nelle scuole statali (+29mila unità, pari all'8,5%), a fronte di una non marginale flessione nelle scuole paritarie (-3.600 unità, pari al -10,4%, nell'ultimo quinquennio).

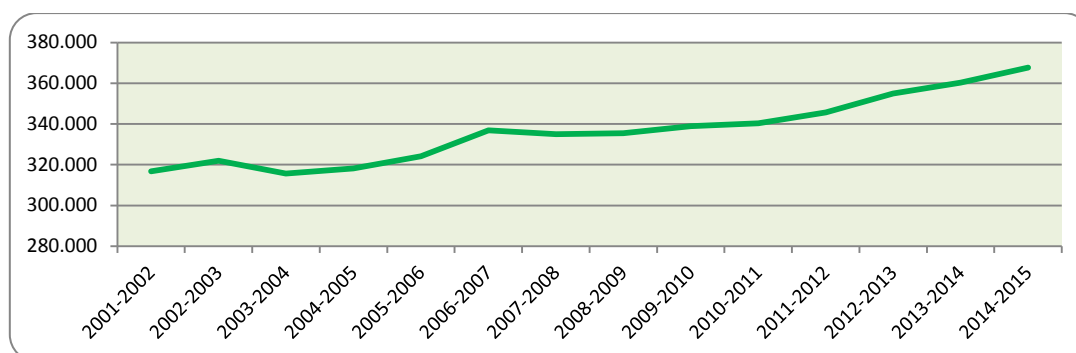
Nell'anno scolastico in corso (2014-2015) l'incidenza degli iscritti nelle scuole superiori paritarie risulta più elevata nelle province di Monza Brianza (11,1%), Milano (10,3%), Como (10,3%), Lecco (7,5%) e Varese (7,2%); aree con elevati livelli di benessere economico e con una antica e radicata tradizione cattolica orientata all'educazione e alla formazione.

L'insieme degli iscritti nei diversi indirizzi liceali rappresenta una quota di poco superiore al 40% degli iscritti in complesso nelle scuole statali (un livello meno elevato rispetto a quello del primo anno di corso, per via di una maggior selezione – soprattutto nel biennio iniziale – che in molti casi comporta un passaggio verso indirizzi tecnici e professionali). Intorno al 40% anche la quota degli iscritti negli istituti tecnici (in leggera ripresa negli ultimi anni), mentre gli alunni degli indirizzi professionali statali confermano un insieme equivalente al 20% circa (con un trend però orientato negativamente).

Dinamica positiva anche per quanto riguarda gli iscritti nell'istruzione e formazione professionale; gli alunni frequentanti indirizzi professionali nelle scuole statali sono, nell'anno formativo in corso (2014-2015), circa 14.500, in crescita rispetto ad un livello di poco superiore alle 10mila unità del 2009-2010 (e – sempre secondo i dati diffusi dal MIUR – pari a 9mila unità nel 2008-2009).

Particolarmente consistente è anche la crescita degli iscritti nei percorsi di IeFP presso i CFP: i dati più completi riferiti all'anno 2013-2014 registrano oltre 46mila iscritti (di cui circa 4mila con disabilità e circa 9mila stranieri), con un incremento superiore alle 14mila unità rispetto allo stock registrato nell'anno formativo 2009-2010 (+45%).

Le statistiche elaborate e diffuse dall'Ufficio Scolastico per la Lombardia, e riferiti al 2013-2014, indicano nel 13% il peso degli iscritti dell'IeFP sul numero complessivo di iscritti in regione; con la scuola secondaria di 2° grado (statale e paritaria) a concentrare l'87%. Interessante osservare come i valori provinciali non risultino prossimi alla media regionale ed in alcuni casi si discostino in misura significativa (in particolare, a Milano gli iscritti nella IeFP sono meno del 10% del totale).

**Figura 4.2 - Evoluzione degli iscritti in complesso nelle scuole di 2° grado in Lombardia**

Fonte: MIUR - Ufficio Scolastico della Lombardia

### 4.2.3 Il flusso dei diplomati e dei qualificati

Sono poco più di 58.700 gli studenti della scuola secondaria di 2° grado (statale e paritaria) che hanno superato l'esame di stato nel 2014 conseguendo il diploma/maturità al termine del loro percorso quinquennale di studi; rispetto all'anno precedente si osserva una marginale flessione (-0,6%).

La quasi totalità degli alunni ammessi agli esami ha superato la prova (98,8%); valori in linea con quelli relativi al 2013 (98,9%, di poco inferiore a quello medio nazionale pari al 99,1%) e al 2012 (98,3%, anche in questo caso appena al di sotto della media nazionale pari al 98,7%).

Tenendo conto del segmento di popolazione rappresentato dai diciannovenenni, l'insieme dei diplomati nella scuola statale nel 2014 è pari al 67,0, inferiore di circa 7 punti alla corrispondente quota nazionale; la quota di diplomati in Lombardia nell'ultimo anno risulta di poco superiore alla stessa quota osservata nel 2008 (66,6%).

La ripartizione di diplomati per macro indirizzo di studio evidenzia - come già sottolineato per gli iscritti in prima classe e per gli iscritti in complesso - la prevalenza di diplomati che hanno seguito un percorso liceale: 43,1%, livello che sale al 47,3% considerando i diplomati nei licei artistici e negli istituti d'arte. Nelle province di Milano e Monza Brianza (il dato statistico è unico) la quota di diplomati liceali sfiora il 53%, distanziando ampiamente le altre province con Mantova (48,2%) e Como (47,9%) a registrare la quota più elevata (quella più bassa spetta alla provincia di Brescia, 35%).

Poco al di sotto del 34% l'insieme dei diplomati negli indirizzi tecnici; insieme ben più consistente, rispetto al valore medio regionale, si osserva nelle province di Lodi (44,7%) e Lecco (41,0%), con le province di Milano-Monza Brianza (30,5%) e Sondrio (30,2%) a registrare i valori meno elevati.

Nell'ultimo anno scolastico (2013-2014) i diplomati nel percorso professionale statale rappresentano il 18,8% del totale, con valori però molto differenziati all'interno delle singole realtà provinciali. In provincia di Sondrio i diplomati negli indirizzi professionali incidono per il 29,3%, con Brescia al 25,3% e Varese, Pavia e Cremona intorno al 22%; viceversa a Lodi la quota è pari al 10,6%, con Lecco e Cremona intorno al 12-13%.

Un dato interessante che fotografa il “percorso” degli studenti emerge dal confronto fra la ripartizione percentuale per macro-indirizzi degli studenti iscritti al primo anno nel 2009-2010 e dei diplomati dopo 5 anni, al termine dell’anno scolastico 2013-2014.

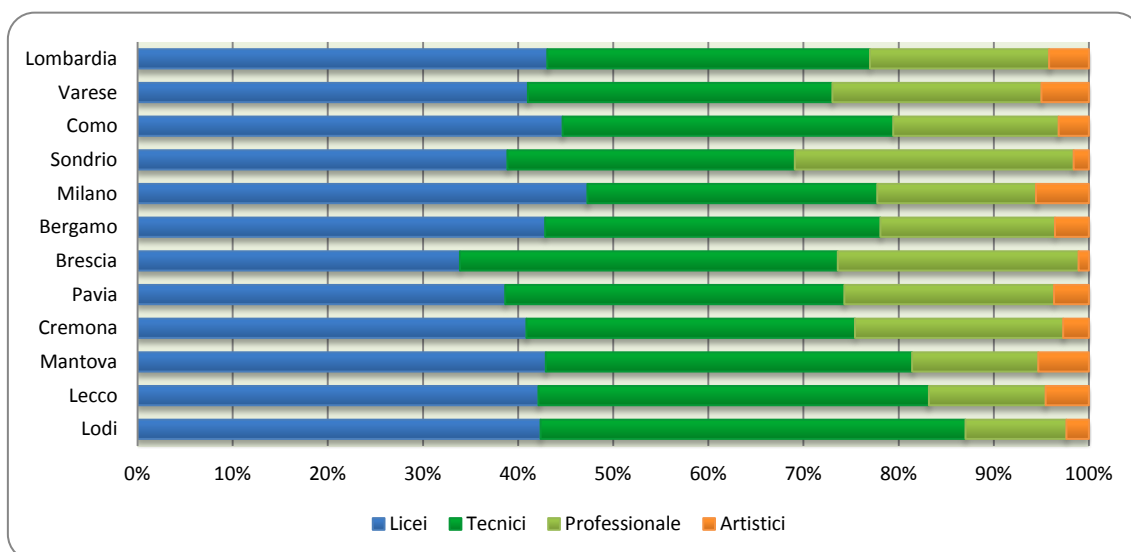
Tale confronto richiede una particolare cautela in quanto nel percorso quinquennale si registrano casi di ripetenza e ritardi accumulati, pur tuttavia il confronto evidenzia la tenuta degli iscritti e la minor presenza di abbandoni e di dispersione scolastica. Fenomeni questi meno presenti negli indirizzi liceali che contavano il 39,5% degli iscritti al primo anno nel 2009-2010 (statali e paritarie) ed oltre il 47% dei diplomati nel 2014. Un ampliamento quindi della base degli iscritti alla conclusione del quinquennio a scapito di quella dei tecnici (37,1% alla “partenza” e 33,8% alla maturità) e dei professionali (dal 23,4 al 18,8%): indirizzi dove più diffusi sono i casi di vero e proprio abbandono del sistema scolastico e dove sono di un certo rilievo i passaggi verso percorsi di istruzione e formazione professionale.

Di una certa consistenza – ed in progressiva crescita negli ultimi anni – è il flusso di alunni che conclude, conseguendo una qualifica o un diploma, il percorso di studi nel canale dell’istruzione e formazione professionale regionale. Alla conclusione dell’anno formativo 2013-2014 circa 13.400 allievi dei corsi professionali hanno ottenuto la qualifica (+9,0% rispetto al 2013, con una performance ancor più significativa rispetto al 2010, +78,7%). Altri 6.300 hanno conseguito il diploma: rispetto al 2013 una variazione positiva superiore al 43%, mentre è pari a 2,5 volte il numero dei diplomati (nel 2014) rispetto al 2010. Una crescita decisamente significativa quella dei qualificati/diplomati nell’IeFP, testimoniata dal rapporto con i diplomati nella scuola statale: da 4,7 nel 2012 a 3,5 nel 2013 e a 3,0 nel 2014 diplomati nella scuola statale per 1 nell’IeFP.

Fra i qualificati (CFP) prevalgono i profili di “operatore del benessere” (20,6%, in crescita di un punto rispetto all’anno precedente) e di “operatore della ristorazione” (14,9%, era il 13,6% nel 2013); rilevante anche l’insieme dei qualificati come “operatore elettrico” (13,4% in linea con l’anno precedente), “operatore alla riparazione di veicoli a motore” (9,4%, era l’8%) e di “operatore meccanico” (8,4%, era il 9,3%).

Anche fra i diplomati nella IeFP l’insieme più numeroso è rappresentato dai “tecnici del benessere” (23,4% nel 2014, quota inferiore al 30,2% del 2013) e dai “tecnici della ristorazione” (11,6%, era il 13,6%); discreto flusso in uscita con diploma anche per i “tecnici elettrici” (9,8%), i “tecnici dei servizi d’impresa” (8,9%), i “tecnici della riparazione dei veicoli a motore” (7,7%) e i “tecnici per l’automazione industriale” (7,0%) che registrano un discreto incremento (erano il 5,9% nel 2013).

**Figura 4.3 – Diplomati nella scuola secondaria di 2° grado per "percorsi formativi" e provincia. Anno 2014**



Fonte: MIUR - Ufficio Scolastico della Lombardia

#### 4.2.4 Dal diploma all'università: gli immatricolati residenti in Lombardia

Sono poco più di 36mila gli studenti lombardi immatricolati all'università per l'anno accademico 2012-2013 (per gli anni più recenti i dati elaborati dal MIUR non sono ancora definitivi): rispetto al numero dei diplomati nel 2012 rappresentano il 61%, una quota meno consistente rispetto al 2008 (68%), anno in cui gli immatricolati residenti in Lombardia superavano la soglia delle 37.600 unità.

La crisi ha senza dubbio influito sulla propensione al proseguimento degli studi (per molti studenti costi di frequenza elevati rispetto ai redditi della famiglia oppure necessità di un impiego, o comunque, di un'attività lavorativa) che, pur in flessione, rappresenta ancora una quota considerevole. La scelta dei diplomati verso un percorso universitario può infatti rappresentare un fattore determinante nella ricerca e nell'inserimento nel mercato del lavoro, soprattutto nella fase attuale in cui il segmento giovanile si trova a fronteggiare uno scenario occupazionale piuttosto complesso e non sempre favorevole. La riduzione degli immatricolati - rilevata confrontando i dati dell'anno accademico 2008-2009 con quelli dell'anno accademico 2012-2013 - pari per la Lombardia al 3,8% ha investito anche la gran parte delle province, con l'eccezione di Sondrio (+6,4%), Mantova (+5,9%), Pavia (+2,7%) e Bergamo (+1,9%); la flessione più evidente nel numero di immatricolati si osserva a Cremona (-13,1%) e Lodi (-11,0%), ma non trascurabile è quella di Como (-8,2%) e Varese (-6,6%).

Più elevata, rispetto alla media regionale, la flessione degli immatricolati in università fuori dal territorio lombardo (-6,1%), con Mantova unica provincia in evidente controtendenza (+10,7%, con un forte orientamento degli studenti - oltre due su tre - verso università emiliane più facilmente raggiungibili). Nel 2012 il 90,6% degli immatricolati residenti in Lombardia ha scelto sedi presenti sul territorio regionale; un livello ancora



più alto si osserva a Bergamo, Como, Lecco, Milano e Monza Brianza (oltre il 95%), ma superano la media anche le province di Varese, Pavia e Sondrio.

La presenza di sedi universitarie “storiche” o radicate da tempo sul territorio influisce in misura rilevante nelle scelte degli studenti che si immatricolano per la prima volta (anno accademico 2012-2013): l’88% dei neouniversitari milanesi sceglie una sede a Milano e il 70% dei residenti in provincia di Pavia opta per la sede del capoluogo. All’università di Brescia si immatricola oltre il 57% dei residenti in provincia e a quella di Bergamo quasi il 45%. Non irrilevante è il 23% di studenti di Varese che sceglie una sede universitaria locale (così come il 17% di Como e il 14% di Cremona). Al di sotto del 10% l’attrattività, per gli immatricolati, della sede universitaria di Lecco (9%) e di altre province.

**Tabella 4.2 - Immatricolati residenti in Lombardia nell'anno accademico 2012-13**

	Immatricolati a corsi (v.a.):				Immatricolati a corsi (%):			
	in provincia	in altra provincia lombarda	fuori regione	TOTALE	in provincia	in altra provincia lombarda	fuori regione	TOTALE
Bergamo	1.798	2.091	152	4.041	44,5	51,7	3,8	100,0
Brescia	2.408	1.009	782	4.199	57,3	24,0	18,6	100,0
Como	335	1.613	73	2.021	16,6	79,8	3,6	100,0
Cremona	172	789	292	1.253	13,7	63,0	23,3	100,0
Lecco	126	1.243	51	1.420	8,9	87,5	3,6	100,0
Lodi	20	657	99	776	2,6	84,7	12,8	100,0
Mantova	50	308	957	1.315	3,8	23,4	72,8	100,0
Milano	10.726	924	528	12.178	88,1	7,6	4,3	100,0
Monza b.	192	2.978	98	3.268	5,9	91,1	3,0	100,0
Pavia	1.381	441	146	1.968	70,2	22,4	7,4	100,0
Sondrio	18	539	38	595	3,0	90,6	6,4	100,0
Varese	720	2.246	180	3.146	22,9	71,4	5,7	100,0
<b>Lombardia</b>	<b>17.946</b>	<b>14.838</b>	<b>3.396</b>	<b>36.180</b>	<b>49,6</b>	<b>41,0</b>	<b>9,4</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

### 4.3 Gli abbandoni e la dispersione scolastica

Col termine “abbandono scolastico” si intendono tutte le forme di abbandono dei percorsi di istruzione e di formazione prima del completamento dell’istruzione secondaria superiore e dei percorsi di FP. L’indicatore che si riferisce ai “giovani che abbandonano prematuramente gli studi” misura la quota di popolazione nella fascia di età compresa fra i 18-24 che ha abbandonato gli studi senza aver conseguito un titolo superiore al livello “3Cshort” della classificazione internazionale sui livelli di istruzione (in altri termini quella fascia di popolazione che dopo aver conseguito la licenza media - o di scuola secondaria di 1° grado - non ha concluso un percorso di formazione professionale regionale o un percorso di scuola secondaria di 2° grado, né lo sta frequentando).

Sul tema dell’abbandono scolastico l’indicatore utilizzato in ambito europeo per l’analisi del fenomeno è quello degli *Early School Leavers - ESL* (abbandoni precoci della scuola) con cui si prende a riferimento la quota di giovani con 18-24 anni in possesso della sola licenza media e che sono fuori dal sistema nazionale di istruzione e da quello regionale di IeFP. Nel 2006 il valore dell’indice ESL era pari in Lombardia a 18,5 punti,

inferiore a quello nazionale (20,6), ma superiore a quello europeo-27 (15,3). Negli ultimi anni il valore dell'indice si è ridotto in regione al 15,3 (anno 2012), e rimane migliore rispetto a quello italiano che pure si è ridotto al 17,6; resta comunque più alto rispetto all'indice europeo che è sceso al 12,8. L'ultimo dato disponibile, quello relativo al 2013, conferma il dato dell'anno precedente (con un marginale incremento al 15,4) a fronte di una riduzione più evidente a livello nazionale (dal 17,6 al 17,0).

La riduzione del tasso di abbandono scolastico al 10% è uno dei principali obiettivi fissati dalla strategia "Europa 2020" per lo sviluppo del capitale umano, per migliorare la qualità e l'equità nell'ambito del sistema di istruzione e formazione al fine di permettere ad un numero sempre crescente di giovani di acquisire le competenze per accedere all'apprendimento permanente.

Un dato più puntuale, pur se circoscritto agli iscritti nel primo biennio delle scuole secondarie superiori, riguarda gli abbandoni al termine del primo anno e quelli nell'anno successivo (nel primo biennio si concentra infatti un'ampia quota degli abbandoni nelle scuole superiori). In Lombardia il livello del tasso di abbandono nel primo biennio superiore si attesta nel 2011 (ultimo dato annuale elaborato dell'ISTAT) al 14,3%, valore, anche se di poco, più elevato rispetto a quello medio nazionale (13,9%). Per quanto ancora elevato il tasso di abbandono nel 2011 segna una flessione sia rispetto a quello relativo al 2010 (15,7%, con l'Italia al 14,8%) che a quello registrato nel 2009 (17,1%, il 15,5 in Italia).

La quota di abbandoni nella secondaria superiore – in Lombardia, così come a livello nazionale – si concentra soprattutto durante o alla conclusione del 1° anno di corso (nel triennio 2009-2011 quattro abbandoni su cinque).

Occorre peraltro considerare – pur in assenza di specifiche informazioni statistiche – come in Lombardia una quota non marginale di abbandoni registrati nelle scuole superiori, non coincida con l'uscita definitiva del sistema di istruzione e formazione, bensì con un passaggio nel percorso regionale di IeFP che permette l'assolvimento dell'obbligo formativo (e contribuisce a contenere la quota percentuale dei giovani con 18-24 anni che abbandona prematuramente gli studi, processo che – sulla base di statistiche disponibili – non si osserva a livello nazionale).

**Tabella 4.3 - Indicatori di dispersione scolastica e tassi di abbandono nelle scuole secondarie superiori. Lombardia e Italia. Anni 2005-2013**

area	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Tasso di abbandono alla fine del 1° anno delle scuole secondarie superiori (1)</b>									
Lombardia	9,8	9,5	10,7	11,6	12,9	12,0	11,1	...	...
Italia	10,9	11,1	11,3	12,2	12,6	12,1	11,4	...	...
<b>Tasso di abbandono alla fine del 2° anno delle scuole secondarie superiori (2)</b>									
Lombardia	3,3	4,0	4,7	5,4	4,2	3,7	3,2	...	...
Italia	2,7	2,6	2,7	3,4	2,9	2,7	2,5	...	...
<b>Giovani che abbandonano prematuramente gli studi (3) (4)</b>									
Lombardia	21,5	18,5	18,3	19,8	19,9	18,4	17,3	15,3	15,4
Italia	22,3	20,6	19,7	19,7	19,2	18,8	18,2	17,6	17,0

(1) Abbandoni sul Totale degli iscritti al primo anno delle scuole secondarie superiori (percentuale)

(2) Abbandoni sul Totale degli iscritti al secondo anno delle scuole secondarie superiori (percentuale)

(3) Popolazione 18-24 anni con al più la licenza media e che non frequenta altri corsi scolastici o svolge attività formative superiori ai 2 anni (percentuale)

(4) A partire dal 2012 la serie storica è stata rivista per tener conto delle modifiche di Eurostat nella metodologia di calcolo

Fonte: Istat

## 4.4 L'apprendistato

I giovani occupati come apprendisti sono in Lombardia, a dicembre del 2013, circa 73mila e cinquecento, secondo le informazioni rese disponibili grazie al Sistema di Monitoraggio Annuale delle Imprese e del Lavoro (SMAIL)<sup>34</sup>, con una incidenza sul totale dei dipendenti che è piuttosto limitata (2,9%) e in continuo calo dal 2009 (quando era del 3,4%). Oltre i due terzi degli apprendisti lavorano in unità locali attive nel settore dei servizi, soprattutto nel commercio al dettaglio (quasi 10mila unità), nella ristorazione (8mila) e negli "altri" servizi alle persone (oltre 5mila). Nell'industria utilizzano apprendisti soprattutto le imprese delle costruzioni, specializzate e non specializzate (circa 6.800). Nel corso degli ultimi anni le variazioni nel numero degli apprendisti risultano più marcate e in parte si differenziano da quelle che caratterizzano l'insieme dell'aggregato dei lavoratori dipendenti. Ciò è probabilmente ascrivibile anche al susseguirsi dei numerosi provvedimenti legislativi che hanno interessato questa specifica forma contrattuale e che hanno aumentato il livello di incertezza nell'uso dell'apprendistato da parte degli imprenditori. In particolare nel biennio tra il 2009 e il 2011, gli apprendisti sono calati complessivamente del 22% (da quasi 89mila a poco più di 69mila unità), per poi tornare a crescere nel 2012 (+5%) e stabilizzarsi l'anno successivo, per il quale non si registrano variazioni.

Secondo le informazioni di fonte Comunicazioni Obbligatorie, i lavoratori tra i 15 e i 29 anni con un contratto di apprendistato sono, in Lombardia, circa il 16% del totale degli occupati con contratto di questa fascia di età. La gran parte dei contratti di apprendistato in essere nel 2014, per i 15-29enni, afferiscono alla tipologia dell'apprendistato professionalizzante che concentra il 95% circa dei quasi 92mila contratti di apprendistato in essere. Rientrano in queste tipologie sia l'apprendistato professionalizzante ex art. 49 del d.lgs 276/2003 che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere ex art. 4 del d.lgs 167/2011 (circa 15% del totale il primo e l'80% il secondo). Un altro 3,4% del totale si riferisce al cosiddetto "vecchio apprendistato" (ex art.16 L. 196/97), che è via via sostituito dal professionalizzante. Le altre forme di apprendistato, che prevedono una quota più significativa di tempo dedicato alla formazione esterna all'impresa, e rientrano a pieno titolo nel sistema dell'alternanza formazione e lavoro, rappresentano una quota piuttosto limitata del totale, pari a meno del 2%. Più nello specifico, per circa l'1,6% si tratta complessivamente di apprendistato per l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale<sup>35</sup> (circa 1.300 giovani) o per l'espletamento del diritto dovere di istruzione formazione<sup>36</sup> (circa 150) e per circa lo 0,3% si tratta di apprendistato di alta formazione e ricerca<sup>37</sup> e per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione<sup>38</sup> (complessivamente quasi 250 giovani).

<sup>34</sup> SMAIL: sistema informativo di Unioncamere Lombardia che raccoglie i dati statistici sulle imprese e sulle unità locali economicamente attive in un determinato territorio e sui relativi addetti

<sup>35</sup> Apprendistato ex art. 3 d.lgs. n. 167/2011.

<sup>36</sup> Apprendistato ex art. 48 d.lgs. n. 276/2003.

<sup>37</sup> Apprendistato ex art. 5 d.lgs 167/2011.

<sup>38</sup> Apprendistato ex art. 50 d.lgs 276/2003)

Queste tipologie specifiche di apprendistato mostrano andamenti piuttosto divergenti nel corso degli ultimi cinque anni. Dopo l'incremento fatto registrare tra il 2010 e il 2011, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale cala decisamente per tutto il quadriennio successivo: nel 2011 sfiorava le 2.100 unità per ridursi a 1.450 nel 2014. Viceversa, l'apprendistato per l'alta formazione, pur rappresentando solo una piccola quota del totale, è cresciuta nettamente passando da una ottantina di unità nel 2010 a quasi 260 nel 2014.

## 4.5 I tirocini extracurricolari in Lombardia

Il quadro normativo che regola i tirocini ha conosciuto diversi cambiamenti negli ultimi anni. Nel 2011, il D.L.138 (convertito nella legge 148/2011) ha limitato a sei mesi la durata massima dei tirocini formativi e di orientamento e ha imposto l'obbligo di svolgimento degli stessi entro 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio per i neodiplomati e i neolaureati.

Nel 2012, la legge 92 (cosiddetta "legge Fornero") ha indicato delle linee-guida in materia di tirocini al fine di delineare un quadro normativo chiaro ed omogeneo sull'intero territorio nazionale fondato su standard minimi condivisi. Queste linee-guida sono state poi definite dalla Conferenza stato-regioni del 24 gennaio 2013 e nei mesi successivi ogni Regione vi ha dato attuazione con propria deliberazione. La Lombardia ha ottemperato con il D.G.R. 25 ottobre 2013 n. 825: "Nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini". In realtà poi il quadro che si è delineato dopo le disposizioni emesse dalle Regioni appare piuttosto differenziato sotto diversi aspetti (tipologie di tirocini, soggetti promotori, limiti numerici, durata minima e massima, indennità di partecipazione prevista).

Nel presente paragrafo vengono riportati i dati sui tirocini extracurricolari attivati in Lombardia tra il 2010 e il 2014, cioè il periodo immediatamente precedente il rinnovamento della normativa e il periodo immediatamente successivo.

Questi dati dovrebbero quindi riflettere i primi effetti dei recenti cambiamenti normativi. Peraltro i dati disponibili per il 2014 hanno carattere provvisorio perché incompleti. Pertanto le variazioni relative a quest'ultimo anno devono essere valutate con molta cautela e nel caso delle variazioni assolute si considera la variazione 2010-2013.

Il numero complessivo di tirocini attivati è passato da 32.651 nel 2010 a 38.836 nel 2013, con una crescita del 19% che ha interessato soprattutto le donne (+24%, contro il +15% degli uomini). Sono però in aumento anche le cessazioni, i cui dati 2014 sono invece probabilmente più completi. E' importante sottolineare come tale crescita sia avvenuta in un contesto economico molto difficile, e ciò mette in evidenza l'ampio gradimento che questo strumento sta conoscendo presso le imprese.

Un'indicazione di massima su questo aspetto è fornita dall'ultima indagine Excelsior, secondo la quale le imprese lombarde hanno assunto o intendono assumere circa l'11% dei tirocinanti ospitati nel 2013, a fronte del 9,5% in Italia. Le quote maggiori si riscontrano nei servizi, in particolare nell'informatica-telecomunicazioni (34%), nei trasporti e

logistica (20%), nei servizi avanzati alle imprese (17%) e nel commercio (14%). Inoltre, il numero medio di tirocini realizzati tra le imprese lombarde che li hanno svolti è pari a 1,6, contro 1,4 in Italia.

**Tabella 4.4 - Tirocini extracurricolari di giovani 15-29 anni attivati e cessati in Lombardia, per genere**

	Maschi	Attivati Femmine	Totale	Maschi	Cessati Femmine	Totale
valori assoluti						
2010	17.760	14.891	32.651	15.895	13.443	29.338
2011	18.941	16.290	35.231	19.295	16.462	35.757
2012	18.147	15.836	33.983	17.416	15.259	32.675
2013	20.371	18.465	38.836	18.479	16.542	35.021
2014*	18.474	16.813	35.287	21.179	19.328	40.507
N.indici (2010=100)						
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	106,6	109,4	107,9	121,4	122,5	121,9
2012	102,2	106,3	104,1	109,6	113,5	111,4
2013	114,7	124,0	118,9	116,3	123,1	119,4
2014*	104,0	112,9	108,1	133,2	143,8	138,1
*dati provvisori						

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

L'età dei giovani tirocinanti è nel 40-45% dei casi compresa tra 20 e 24 anni; quelli al di sotto di tale soglia non superano un quinto del totale, mentre oltre un terzo di essi si colloca nella classe 25-29 anni. Come ci si poteva attendere considerata questa distribuzione per classi di età, oltre il 40% dei tirocinanti possiede una laurea o un diploma universitario, ma cresce nel tempo la quota dei diplomati, pari nel 2014 a circa un terzo del totale.

Dal punto di vista del settore di utilizzo dei tirocinanti, prevalgono largamente i servizi, con oltre tre quarti del totale. Tra questi, le quote più rilevanti si riferiscono al commercio (19% del totale nel 2014), alle attività professionali (12%) e ai servizi di informazione e comunicazione (11%). Risulta però in crescita la quota dell'industria, passata da meno del 17% nel 2010 al 20% nell'ultimo anno.

Un ultimo ma non secondario aspetto da considerare è l'incidenza dei tirocini sul totale degli avviamenti lavorativi<sup>39</sup> e se la loro crescita ha inciso sull'andamento dei contratti di apprendistato, come sembra sia avvenuto in alcune regioni. A tal fine è stato considerato il totale degli avviamenti avvenuti in Lombardia di persone con età compresa tra 15 e 29 anni nel periodo 2010-2014 (compresi quelli cessati nell'anno) e i sottoinsiemi relativi ai contratti di apprendistato e ai tirocini.

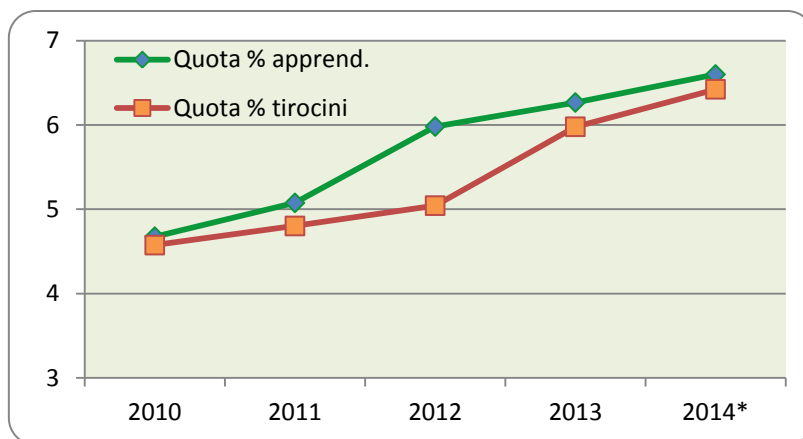
I risultati, riassunti nel grafico successivo, sembrano indicare che entrambe le tipologie contrattuali risultano in costante crescita in questi ultimi anni. L'apprendistato passa

<sup>39</sup> L'avvio di un tirocinio richiede infatti, come gli altri contratti di lavoro, l'invio della comunicazione al sistema delle comunicazioni obbligatorie.

dal 4,7% al 6,6% del totale 15-29 anni, mentre i tirocini crescono in misura analoga dal 4,6% al 6,4%.

Nel caso della Lombardia, almeno sulla base di questo primo esame dei dati, non sembra quindi sia avvenuta una “sostituzione” dei tirocini rispetto all’apprendistato.

**Tabella 4.5 - Avviamenti effettuati in Lombardia con contratto di apprendistato e con tirocinio.**  
Quote % sul totale degli avviamenti di persone con età 15-29 anni



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie

## 4.6 Conclusioni

Agli studenti lombardi il sistema scolastico e quello di istruzione e formazione professionale della Lombardia offre numerose opportunità in termini di indirizzi formativi, distribuiti in numerose strutture (sedi e plessi scolastici), ben localizzate e articolate sul territorio; e ciò vale soprattutto per l’offerta liceale e quella tecnica. Fra i licei l’indirizzo scientifico (nelle diverse opzioni previste dalla riforma) è presente in oltre 150 sedi scolastiche e pure ampia è la presenza dell’indirizzo linguistico (in circa 90 sedi) e di quello delle Scienze umane (poco più di 70). All’offerta liceale statale si affianca una discreta presenza di licei paritari che, pur registrando una flessione in termini numerici, mantengono una quota di un certo rilievo quanto a studenti frequentanti (l’aumento della “dote scuola” di Regione Lombardia per le famiglie “con figli alle superiori” ha certamente limitato il probabile calo delle iscrizioni determinato dai costi di frequenza, in molti casi non più sostenibili per il perdurare della crisi).

Ancor più ampia è l’offerta di indirizzi tecnici statali (11 presenti in Lombardia) con l’indirizzo amministrativo frequentabile in oltre 110 sedi sul territorio; diffusa anche la rete degli indirizzi informatico, turistico, elettrico-elettronico, meccanico, per le costruzioni. Meno consistente l’offerta di indirizzi professionali; pur tuttavia superano la soglia delle 50 unità le sedi scolastiche dove è possibile frequentare corsi di indirizzo socio-sanitario, commerciale e di manutenzione tecnica. Decisamente diffusa l’offerta nei percorsi leFP, in particolare quella dei Centri di Formazione Professionale; le sedi con

l'indirizzo di "operatore del benessere" e di "operatore della ristorazione" sono attualmente quelle più numerose sul territorio (oltre 70), e presenti in tutte le province. Pure consistente è la rete dei centri di formazione dove è possibile frequentare un percorso formativo per la qualifica di "operatore amministrativo" e operatore "elettrico" (60 sedi).

Ad una adeguata offerta formativa corrisponde una crescente domanda di formazione; gli iscritti – sia al primo anno di corso, che in complesso – risultano negli ultimi anni in aumento, pur registrando tassi di incremento non particolarmente elevati. Va considerato, per taluni aspetti positivamente, che la crescita degli iscritti è spiegata da una maggior propensione degli studenti a proseguire gli studi "dopo la 3° media", che non da un effetto demo-geografico; il consistente incremento degli iscritti nei CFP mostra l'interesse (degli studenti, ma anche delle famiglie) per percorsi formativi professionalizzanti permettendo così ad un segmento non trascurabile di giovani di restare nel sistema formativo (con tutte le conseguenze positive che ne derivano). In frenata, dall'anno scolastico 2010-11, il processo di liceizzazione a vantaggio dell'istruzione tecnica che, pur lentamente, sta recuperando quote di alunni perse nel primo decennio degli anni duemila. Recupero che non si avvia invece all'interno della formazione professionale statale. Decisamente positiva la recente dinamica delle iscrizioni e della frequenza in complesso nel sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP), soprattutto nei CFP.

Per quanto in diminuzione rimane ancora elevato – soprattutto con riferimento alla media europea – il tasso di abbandono scolastico nella secondaria di 2° grado, peraltro concentrato quasi esclusivamente nel primo biennio. Il "passaggio" però di non pochi soggetti verso il sistema dell'istruzione e formazione professionale concorre a limitare il fenomeno della dispersione scolastica.

In leggera flessione il flusso dei diplomati in uscita dal sistema scolastico al termine del percorso quinquennale; il "tasso di diploma" riferito alla classe dei 19enni si mantiene sui valori medio-alti (67%), ma comunque al di sotto della media nazionale. In Lombardia, però più che in altre regioni, risulta più elevata la quota di coloro che concludono gli studi conseguendo una qualifica (in genere dopo un percorso formativo triennale).

Appare in flessione, a partire dal 2010, anche la propensione agli studi dopo il conseguimento del diploma. Diminuisce infatti il numero di immatricolati all'università, la gran parte dei quali rimane in Lombardia e in molti casi scegliendo sedi universitarie prossime al luogo di residenza (e ciò vale non solo per gli studenti di Milano, ma anche per quelli di Brescia, Pavia e Bergamo). Al di fuori del sistema scolastico "formale" è da rilevare la discreta propensione delle imprese per la formazione dei propri dipendenti (più di 1 su 3 in Lombardia, meno di 1 su 4 nella media nazionale). Di rilievo anche la partecipazione delle imprese nei percorsi di alternanza scuola lavoro e nello specifico nei tirocini curriculari in collaborazione con gli istituti scolastici di 2° grado.



## LA FORMAZIONE CONTINUA

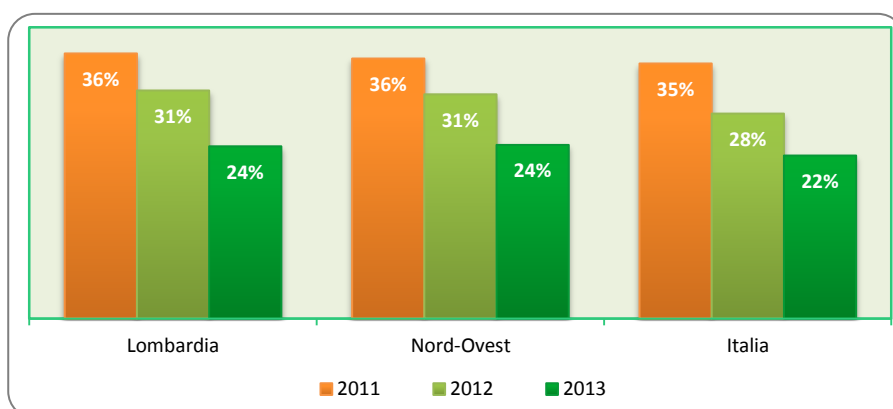
La formazione professionale continua è l'attività rivolta a lavoratori e/o imprenditori, al fine di adeguare o di elevare il loro livello professionale in funzione dell'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e degli obiettivi aziendali.

La Regione Lombardia ha proposto diverse iniziative, con lo scopo di promuovere e migliorare la formazione continua dei lavoratori e degli imprenditori per il riallineamento delle competenze e delle conoscenze, in considerazione delle profonde trasformazioni in atto nei modelli organizzativi e di business. Tali iniziative sono finanziate dai seguenti strumenti:

- i fondi della Legge 236/93 (che però nell'ultimo periodo non sono stati utilizzati per sostenere progetti formativi a gestione regionale, bensì a sostenere il reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro);
- il Fondo Sociale Europeo per le componenti di sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese;
- la Legge 53/00 che prevede il finanziamento di iniziative di formazione per lavoratori occupati e non del settore pubblico e privato due tipologie d'intervento, la prima per progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro; la seconda per progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori (cosiddetta formazione a domanda individuale);
- i Fondi interprofessionali finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda).

Tali strumenti, integrati da iniziative autonome delle imprese, consentono di erogare formazione ai lavoratori. L'indagine Excelsior rileva tra le varie informazioni anche quelle relative alla formazione continua promossa dall'impresa per l'aggiornamento e la qualificazione dei propri dipendenti indipendentemente dalle risorse utilizzate. I risultati dell'ultima indagine riferita al 2013 evidenziano che, presumibilmente a causa della difficile situazione economica, che ha condizionato la possibilità di utilizzare i fondi abitualmente utilizzati per la formazione finanziata, la propensione delle imprese a svolgere attività di formazione mediante corsi specifici rivolti ai propri dipendenti è diminuita sensibilmente a partire dal 2011. In quell'anno, il 36% delle imprese della Lombardia aveva attivato corsi di formazione; la percentuale è poi scesa al 31% nel 2012 e al 24% nel 2013. Questa diminuzione si registra non solo nella regione, ma nell'intero Paese. Diminuisce anche il numero di dipendenti che hanno partecipato a corsi, che in Lombardia sono stati, nel 2013, il 31% del totale (contro il 33% dell'anno prima).

### *Imprese che hanno effettuato corsi di formazione per i propri dipendenti (% sul totale delle imprese)*



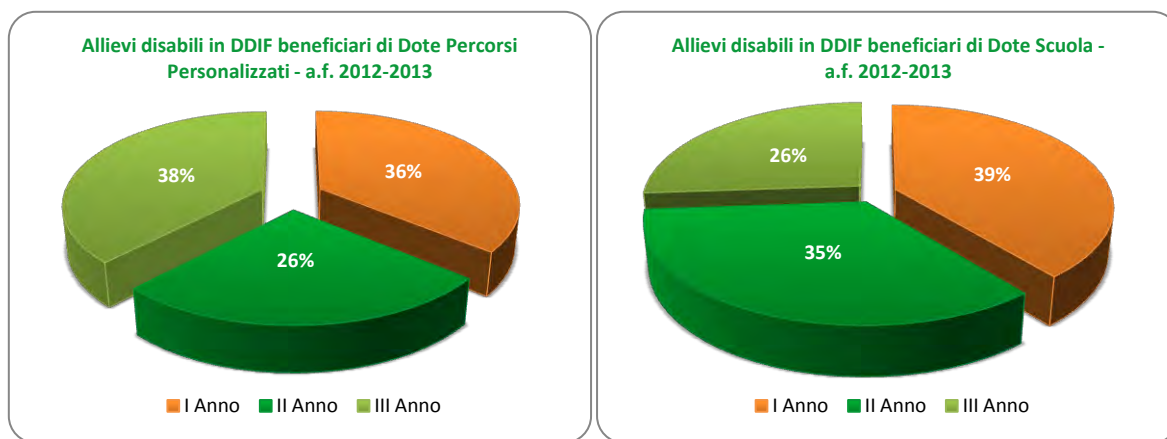
Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2014



## I DISABILI NEL SISTEMA FORMATIVO

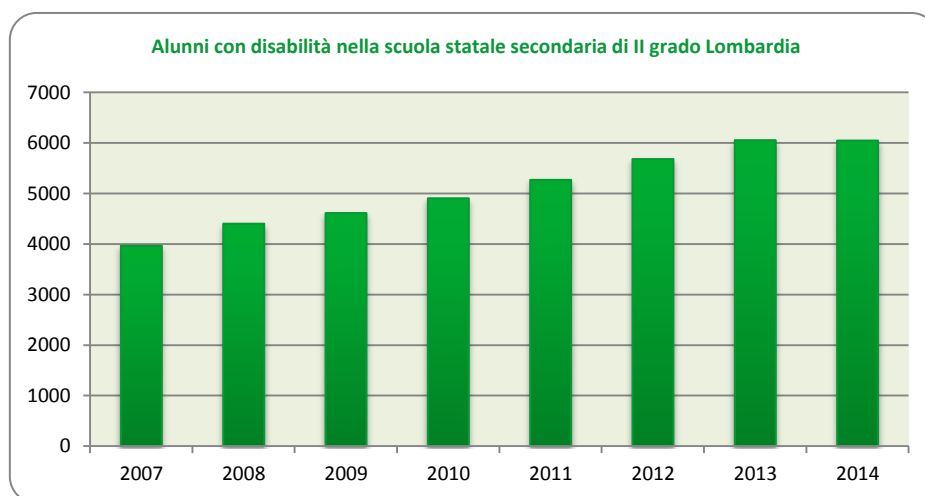
In Lombardia, a partire dall'a.f. 2008-2009, i percorsi di qualifica triennale di leFP sono "percorsi ordinamentali" (non più sperimentali). Questi percorsi, che hanno una durata media di 1.050 ore e vengono erogati da operatori accreditati, sono finalizzati all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione. Il numero di studenti con disabilità coinvolti in percorsi di Diritto-Dovere di Istruzione e Formazione (DDIF) nell'a.f. 2012-2013 (ultimo dato disponibile) e che hanno beneficiato della Dote Scuola sono stati 3.395 nel complesso per il I, II e III anno di frequenza. Gli studenti che nello stesso periodo hanno usufruito della Dote Percorsi Personalizzati per allievi con Disabilità (si tratta di percorsi formativi deputati a sostenere la formazione di giovani che, per natura e caratteristiche proprie della loro disabilità, non sarebbero nelle condizioni di raggiungere agevolmente il successo formativo all'interno dei normali percorsi di leFP) sono stati 1.036.

Più contenuto è il numero di allievi beneficiari di dote ed iscritti alla IV annualità, che sono complessivamente 216.



Fonte: Regione Lombardia

Gli alunni con disabilità che frequentano nell'a.s. 2014-2015 la scuola statale secondaria di II grado sono, in Italia poco più di 55mila, il 2,1% dei ragazzi frequentanti, e in Lombardia poco più di 6mila, l'1,6% del totale. In Lombardia, per agevolare l'ingresso e la permanenza nel sistema di istruzione dei ragazzi disabili, alle famiglie di studenti con disabilità certificata, indipendentemente dal reddito familiare, è riconosciuto un contributo di 3mila euro annui finalizzati a sostenere il costo degli insegnanti di sostegno. Nell'anno scolastico 2013-2014 i beneficiari della Dote Scuola Componente Disabilità frequentanti le scuole superiori di II grado sono stati 338, un centinaio in più rispetto all'anno precedente.



Fonte: 2007-2013: Istat; 2014: MIUR,

## I TIROCINI CURRICULARI NELLA SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO

Il tema del lavoro e del suo valore didattico è ormai parte integrante di tutte le riflessioni che sono in corso sul sistema scolastico e formativo, sollecitate tra l'altro dai documenti che le istituzioni europee e nazionali hanno prodotto negli ultimi anni; anni nei quali si è assistito ad un grande sforzo da parte delle istituzioni nazionali e regionali per favorire interventi differenziati e complementari, rivolti a studenti e più in generale al sistema dell'istruzione, per migliorare la formazione in uscita dei giovani e integrarla sempre più con esperienze in contesti di lavoro.

Lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro, e specificamente del tirocinio curricolare, si è pertanto progressivamente diffuso nelle diverse scuole ed è oggetto di periodiche rilevazioni realizzate da Indire su tutto il territorio nazionale. Di queste rilevazioni sono disponibili anche i dati regionali.

Con riferimento specifico alla scuola secondaria superiore dagli esiti del monitoraggio sull'alternanza scuola-lavoro (realizzato dall'Indire, per conto del MIUR) risulta che, nell'anno scolastico 2012/13, il 45,6% delle scuole secondarie di secondo grado in Italia (3.177 su 6.972) ha utilizzato l'alternanza come metodologia didattica per sviluppare le competenze previste dall'ordinamento degli studi.

In Lombardia, nello stesso anno scolastico, sono state 598 le scuole superiori in cui sono stati promossi e realizzati percorsi in alternanza, 251 istituti professionali, 225 istituti tecnici e 122 licei.

Complessivamente sono stati realizzati 2.573 percorsi di alternanza con una media di 4,3 percorsi per istituto e con il coinvolgimento di 52.600 studenti e 44.550 operatori della didattica.

Sono state erogate quasi 260mila ore di didattica in alternanza con una quota del 6,6% specificamente dedicata all'orientamento. Quasi due terzi dei percorsi di alternanza hanno però comunque una durata limitata, inferiore alle 100 ore, mentre per circa un terzo la quota di ore risulta compresa tra le 100 e le 300, con una quota residuale dei percorsi dove la durata è stata superiore alle 300 ore.

In regione i percorsi hanno coinvolto 21.838 strutture ospitanti; di queste il 56% circa sono imprese. Particolarmente interessanti sono 136 percorsi realizzati all'estero che hanno coinvolto 141 imprese e altre strutture ospitanti con la partecipazione di circa 2.400 studenti lombardi.

Infine è interessante analizzare gli esiti dell'indagine che a partire dall'anno scolastico 2011/12, l'Indire conduce sugli ex studenti delle classi V degli istituti tecnici, degli istituti professionali e dei licei che negli anni scolastici 2009/10, 2010/11 e 2011/12 hanno partecipato ad un percorso di alternanza scuola lavoro. Per la Lombardia sono stati intervistati circa 1200 diplomati con una quota di occupati pari al 21,5%, di inoccupati o disoccupati pari 19%, mentre il 24,4% frequenta l'università.

## 5 L'OFFERTA TERZIARIA UNIVERSITARIA E NON ACCADEMICA

Questo capitolo analizza l'offerta di istruzione universitaria presente in Lombardia secondo diverse articolazioni, da quella della distribuzione territoriale degli atenei e delle relative sedi, a quella delle tipologie di corso e degli indirizzi di studio presenti, in questo caso attraverso l'analisi delle scelte dei percorsi formativi all'atto dell'immatricolazione. Dal punto di vista territoriale uno specifico approfondimento ha riguardato i flussi di studenti in ingresso e in uscita dalla regione, quale proxy dell'attrattività degli atenei lombardi. Altri approfondimenti di particolare interesse sono stati dedicati ai tempi di completamento dei percorsi universitari e ai diversi servizi erogati per il diritto allo studio, compresi quelli specifici ai portatori di disabilità.

Hanno completato l'analisi dell'offerta di istruzione superiore da un lato l'esame dell'offerta dei corsi di istruzione tecnica superiore (IFTS e ITS), dall'altro l'esame delle opportunità di prosecuzione degli studi dopo la laurea, vuoi attraverso corsi di dottorato e specializzazione, vuoi attraverso corsi di perfezionamento e master. Sono stati infine ripresi i risultati dell'ultima indagine Specula sugli sbocchi occupazionali dei laureati degli atenei lombardi.

### 5.1 L'offerta terziaria universitaria, gli immatricolati e gli iscritti

In Lombardia è presente un'offerta formativa di livello universitario sicuramente molto ampia, articolata per indirizzo dei corsi, concentrata territorialmente, ma al tempo stesso molto diffusa, e con punte di eccellenza e specializzazione, che rappresentano indubbi fattori di attrattività<sup>40</sup>.

Gli istituti universitari presenti in Lombardia sono complessivamente tredici, sette dei quali in provincia di Milano (Università degli Studi, Università degli Studi di Milano Bicocca, Politecnico, Università Cattolica, IULM, Università Vita Salute San Raffaele, Università Commerciale Bocconi), due in provincia di Varese (Università dell'Insubria e LIUC di Castellanza), e quindi le Università degli Studi di Bergamo, Brescia e Pavia (fondata nel 1361, la più antica fra tutte le università lombarde e 15esima per "anzianità" fra le università italiane); a questi atenei "tradizionali" si è affiancata, dall'anno accademico 2007/2008, l'università telematica E-Campus, con sede a Novedrate in provincia di Como.

<sup>40</sup> Da alcuni anni vari istituti di ricerca stilano periodicamente classifiche "di merito" delle università, sia a livello nazionale che internazionale; ciascuna basata su indicatori "oggettivi" che non sempre però evitano il rischio di scarsa aderenza alla realtà, soprattutto nelle posizioni di rincalzo ai tradizionali "mostri sacri" (Harvard, Stanford, Berkley, Cambridge, MIT e pochi altri), o, assegnando per la stessa università, posizioni lontanissime tra una graduatoria e l'altra; pur senza enfatizzare tali classifiche, ci limiteremo a citare la più recente, con riferimento alla università italiane, stilata dal "Il Sole 24 Ore" (ottobre 2014), che vede, nelle prime posizioni, ben 3 atenei lombardi: il San Raffaele, in prima posizione assoluta, il Politecnico di Milano, in quarta e l'Università Bocconi in quinta.

La presenza sul territorio dei 13 atenei si articola in 72 sedi didattiche<sup>41</sup>: 14 le sedi principali, 43 le sedi (decentrate o distaccate) in altri comuni della Lombardia, 15 quelle in altre regioni; in ambito regionale sono quindi presenti 57 sedi universitarie, distribuite su 35 comuni: in 7 di essi vi è la sede principale di almeno un ateneo<sup>42</sup> e negli altri 28 sono presenti sedi decentrate o distaccate, in cui viene svolta attività didattica. Tra le diverse università si distinguono, per numero di sedi secondarie, la Cattolica e la Statale di Milano: la prima con 17 sedi oltre quella principale (3 in Lombardia 14 in altre regioni), la seconda con 12 sedi, tutte in ambito regionale; un discreto numero di sedi secondarie (tutte in Lombardia) hanno anche il Politecnico di Milano e l'Università di Brescia (5 ciascuna), la Statale di Pavia (6) e l'Università di Milano-Bicocca (8).

Questa diffusione territoriale delle sedi universitarie è fenomeno abbastanza recente, iniziato nei primi anni del secolo, favorito dal crescente grado di autonomia concessa agli istituti universitari con la riforma dell'ordinamento entrato in vigore nell'anno 2000; una scelta, a dire il vero, che non trova unanime consenso, in quanto, se da un lato "avvicina" sicuramente i giovani all'università (quanto meno in termini geografici), dall'altro si ritiene che porti a un abbassamento qualitativo dei percorsi formativi. E' infatti una scelta che non tutte le università hanno fatto, soprattutto quella di operare al di fuori dei confini regionali. Nelle sedi principali resta comunque concentrata la grandissima parte degli iscritti ai corsi universitari<sup>43</sup>, ben l'88,6% del totale; dei restanti, l'8,9% studia in sedi decentrate o distaccate in altri comuni della Lombardia, e il 2,8% in sedi localizzate al di fuori della regione.

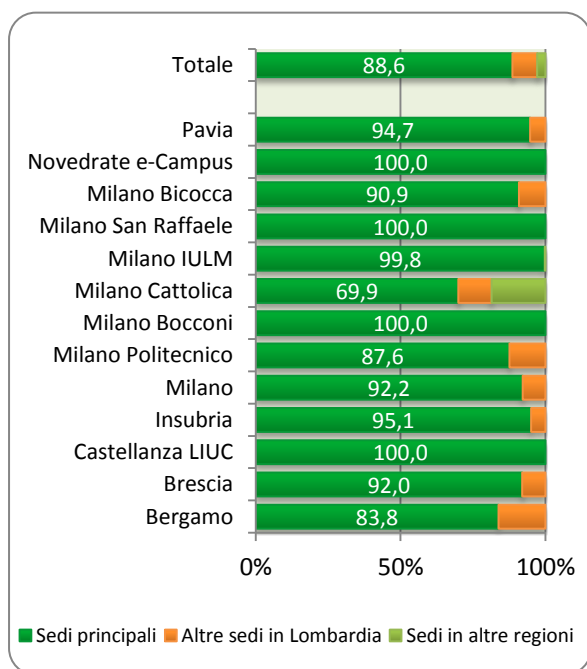
---

<sup>41</sup> Situazione riferita all'a.a. 2011/2012, ultimo anno per il quale è disponibile la disaggregazione degli iscritti per sede didattica (principale, decentrata o distaccata, con presenza di corsi).

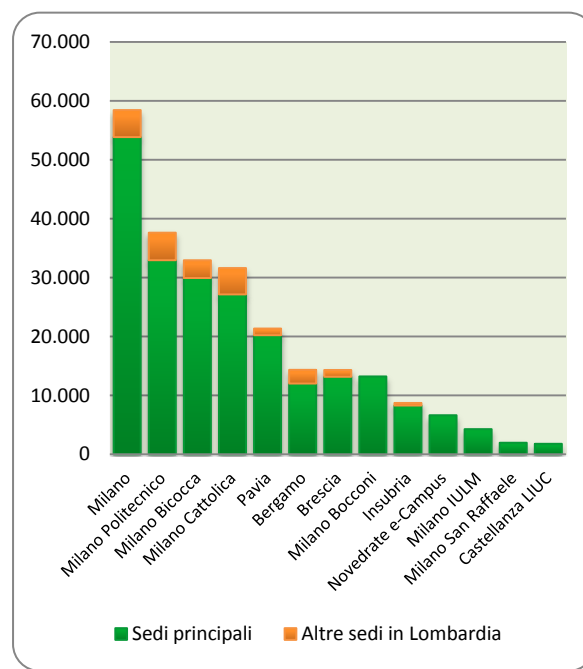
<sup>42</sup> L'università dell'Insubria ha due sedi principali di pari livello, rispettivamente a Como e Varese (oltre a sedi didattiche a Saronno e Busto Arsizio).

<sup>43</sup> Nell'a.a. 2011/2012 sono risultati 254.440 gli iscritti totali alle università lombarde, pari al 14,6% del Totale nazionale (1.747.585).

**Figura 5.1 - Ripartizione per sede degli studenti delle Università lombarde. A.A. 2011-2012**



**Figura 5.2 – Iscritti nelle sedi didattiche in regione Lombardia delle Università lombarde. A.A. 2011-2012**



Fonte: elaborazioni dati MIUR

All'interno della regione fortissima è la concentrazione di università e studenti in provincia di Milano: ben 7 dei 13 atenei lombardi è localizzato a Milano, le cui sedi principali nell'a.a. 2011/2012 accoglievano quasi 163.400 studenti, pari al 72,5% dei 225.500 studenti di tutte le sedi principali degli atenei lombardi e al 66% degli oltre 247 mila studenti di tutte le sedi didattiche che questi hanno in regione Lombardia. L'87,2% degli studenti delle università milanesi frequenta le sedi principali, l'8,9% una sede secondaria in ambito regionale e il 3,9% una sede al di fuori della regione. L'università con la maggior quota di studenti in sedi secondarie (il 30,1%) è la Cattolica di Milano (11,5% in sedi della Lombardia, 18,6% in sedi di altre regioni<sup>44</sup>), ma è quella di Brescia l'università con la maggior quota di studenti in sedi secondarie della Lombardia, ben il 16,2% (due terzi dei quali a Cremona e Mantova), seguita dal Politecnico (12,4%, con importanti presenti a Como, Lecco, Mantova e, fuori regione, a Piacenza) quindi dalla Cattolica, di cui si è detto (11,5%).

L'offerta formativa delle università lombarde si concretizza in 337 corsi di studio: questo è il numero di corsi (sicuramente attivi) con studenti *immatricolati* nell'anno accademico 2012/2013, pari al 14% dei corsi attivati da tutte università italiane. A tali corsi si sono immatricolati 44.280 studenti (dei quali il 54,8% donne), vale a dire il 17,4% di tutti gli immatricolati in Italia nello stesso anno accademico (253.800, per una presenza femminile del 56,1%).

<sup>44</sup> Il particolare la Cattolica conta quasi 4 mila iscritti nella sede di Brescia, 2.200 circa in quella di Piacenza, quasi 3.800 in quella di Roma.

Per singola università il numero di corsi attivati presenta una grandissima variabilità: meno di 10 (da 3 a 9) quelli delle università di Castellanza, IULM, Bocconi, San Raffaele ed E-Campus), 15 quelli dell'Università di Bergamo, 24 quelli dell'Insubria, 28 quelli di Brescia, 34 al Politecnico di Milano, 36 quelli di Milano Bicocca, 46 in Cattolica e nell'Università di Pavia e infine ben 76 alla Statale di Milano; altrettanto ampia l'escursione del numero degli immatricolati (da poche centinaia delle università E-Campus, San Raffaele, Castellanza e IULM, a quasi 10.500 alla Statale di Milano)<sup>45</sup>, così come il numero di immatricolati per corso (in media 131 - 105 in Italia - con valori compresi tra 71 al San Raffaele e 374 alla Bocconi); lo stesso vale infine per la quota di donne sul totale degli immatricolati: dal 31,5% al Politecnico di Milano, al 72,4% allo IULM.

Per quanto riguarda la tipologia dei corsi, i "triennali" sono 302, quelli "a ciclo unico" 35, vale a dire il 90 e il 10% circa, ripartizione non molto diversa da quella degli immatricolati (86,6 e 13,4%); è interessante invece notare come la quota di donne sia molto differenziata: il 53,3% quella tra gli immatricolati dei corsi triennali, il 64,2% tra quelli dei corsi a ciclo unico, sicuramente più impegnativi, non foss'altro per il fatto di non avere "tappe" intermedie<sup>46</sup>.

L'aspetto più importante da prendere in esame è però la distribuzione dell'offerta di corsi presente in Lombardia secondo l'indirizzo di studi, elaborato secondo due livelli: le aree disciplinari (6) e i "gruppi" di corsi (16, di cui per quello di medicina sono stati distinti i sotto-gruppi di medicina in senso stretto e delle professioni sanitarie<sup>47</sup>).

La maggioranza relativa dei corsi attivati dalle università lombarde sono quelli dell'area medico-sanitaria: 95 corsi, (14 di *medicina*, 81 delle *professioni sanitarie*) pari al 28,2% dei corsi, anche se con appena il 9,8% degli immatricolati totali, che sono poco più di 4.300); questa differenza tra le due quote (analoga a quella che si riscontra in Italia: 21% i corsi, 8,7% gli immatricolati) deriva da un lato dal fatto che trattasi di corsi a numero chiuso, e dall'altro dalla loro diffusione territoriale<sup>48</sup>, spesso in appoggio ai principali nosocomi e promossa anche per favorire la partecipazione ai corsi delle professioni sanitarie, per le quali per diversi anni vi è stata un'insufficienza di offerta sul mercato del lavoro; la diffusione territoriale e l'elevato livello di specializzazione fanno sì che questi corsi siano tra i meno "affollati", con una media di appena 46 immatricolati per corso, un terzo di quella generale; superiore alla media è invece il tasso femminilizzazione, pari al 65, %.

<sup>45</sup> Da un punto di vista territoriale quasi il 63% dei corsi è attivato alle università milanesi, con una quota di immatricolato che arriva a superare i tre quarti del Totale.

<sup>46</sup> I corsi a ciclo unico comprendono solo 7 indirizzi: giurisprudenza, architettura e ingegneria edile, farmacia, medicina e chirurgia, odontoiatria, medicina veterinaria e scienze della formazione primaria.

<sup>47</sup> A differenza di tutti gli altri corsi di primo livello, i corsi triennali delle professioni sanitarie non rappresentano una tappa intermedia dei corsi di medicina in senso stretto e salvo pochi casi non consentono l'ulteriore prosecuzione degli studi, se non con qualche laurea specialistica di II livello, anch'essa comunque assolutamente non in campo medico in senso stretto.

<sup>48</sup> Guardando alle sedi didattiche in Lombardia dei principali atenei, i corsi delle professioni sanitarie attivati dall'università di Brescia sono 22, quelli della Statale di Milano 32, quelli dell'Università di Pavia 19; corsi in gran parte con poche decine di iscritti totali.

La seconda area disciplinare per numero di corsi (72 pari al 21,4% del totale), ma non di immatricolati (poco più di 6.500, il 14,7% del Totale, inferiore di 4,6 punti alla media italiana) è l'area *scientifica*, comprendente i gruppi *agrario* (15 corsi, 1.500 immatricolati circa), *chimico-farmaceutico* (14 corsi, 1.400 immatricolati), *geo-biologico* (21 corsi, quasi 1.750 immatricolati) e *scientifico* in senso stretto (22 corsi, oltre 1.800 immatricolati); anche in questo caso il numero medio di immatricolati per corso è abbastanza basso (91), così come inferiore alla media è la quota femminile (51,6%), in particolare nel gruppo scientifico in senso stretto (33,1%).

Terza area disciplinare per numero di corsi (54), ma prima per numero di immatricolati (quasi 11.200), 16% i primi, 25,2% i secondi, è quella *umanistica*. Ne fanno parte i gruppi *letterario*, con 31 corsi, quasi 4.400 matricole (142 per corso) e una quota di donne del 67,5%; il gruppo *linguistico*, con 7 corsi e oltre 3.200 matricole (da cui 462 immatricolati per corso, il valore più alto in assoluto; molta elevata è anche la percentuale di donne, pari quasi all'84% del totale; il gruppo *psicologico*: 6 corsi, 1.200 immatricolati, quasi 200 per corso e una presenza femminile anche in questo caso tra le più alte, superiore all'80%; i due ultimi gruppi, quello di *educazione fisica* e quello dell'*insegnamento* hanno entrambi 5 corsi; il primo però con circa 860 immatricolati (dei quali le donne sono meno di un quarto del totale, la quota più bassa in assoluto) il secondo con quasi 1.700, e una presenza femminile superiore al 93%, la più alta fra tutti i gruppi di corsi.

Viene quindi l'area disciplinare di *ingegneria e architettura*, con 53 corsi attivati (il 15,7% del Totale), 8 di *architettura*, 45 di *ingegneria*; gli immatricolati complessivi sono oltre 8.600 (19,5%), dei quali meno di 1.900 ad *architettura* e oltre 6.700 a *ingegneria*; tra i primi le donne sono quasi il 59%, tra i secondi meno del 21%; molto diverso è anche il grado di affollamento dei corsi, con 235 matricole per corso in quelli di *architettura* e 150 in quelli di *ingegneria*. La quinta area disciplinare, quella *economico-sociale*, conta complessivamente 43 corsi (12,8% del totale), ma è seconda per numero di matricole, oltre 10 mila, per una quota del 22,6%; ne fanno parte i gruppi *economico-statistico* e *politico-sociale*: il primo con 34 corsi e oltre 8.500 matricole, il secondo con 9 corsi e poco più di 1.500 matricole; i corsi di economia e statistica hanno una presenza femminile del 47,2%, quelli del gruppo politico-sociale del 58,7%; decisamente più affollati i primi rispetto ai secondi, con 250 e 168 matricole per corso.

L'ultima area disciplinare è quella giuridica, che conta complessivamente 20 corsi (il 5,9% del totale), uno del gruppo difesa e sicurezza, 19 del gruppo giuridico; quest'ultimo concentra la maggioranza degli immatricolati, oltre 3.600, che sono invece poche decine nell'unico corso del gruppo Difesa e sicurezza (quindi il meno affollato in assoluto, mentre quello giuridico conta in media 190 matricole per corso); infine, nel primo le donne sono poco più di un terzo del Totale, mentre arrivano al 63,2% nei corsi a indirizzo giuridico in senso stretto.

Il confronto per distribuzione delle matricole, mostra, in Lombardia, un minore orientamento agli studi umanistici (in particolare dell'insegnamento), giuridici e scientifici (in particolare in campo geo-biologico); ciò è compensato dal maggiore orientamento verso gli studi medici, economico-statistici (ma non politico-sociali), ma soprattutto nei campi dell'architettura e dell'ingegneria.

**“Offerta” e “domanda” di istruzione universitaria.** L’ampiezza, la distribuzione territoriale e l’articolazione dell’offerta formativa presente in Lombardia, nonché il prestigio di taluni atenei, da un lato favoriscono una forte attrattività nei confronti di altre regioni italiane, dall’altro riducono l’esigenza di mobilità “in uscita”, e da un altro ancora, determinano comunque una notevole mobilità intra-regionale.

Nell’anno accademico 2012/2013 gli iscritti agli atenei con sede in Lombardia erano oltre 255 mila; di essi poco più di 187 mila residenti nella stessa regione (il 73,5% del Totale), oltre 63 mila residenti in altre regioni italiane (24,8%) e poco più di 4.500 (1,8%) provenienti dall’estero o da regioni non specificate; complessivamente gli iscritti alle università lombarde *non residenti* in Lombardia (al momento dell’immatricolazione) erano quasi 67.700, pari al 26,5% degli iscritti totali; di questi, quasi 13.300 provenivano da altre regioni del Nord-Ovest, oltre 14.400 da regioni del Nord-Est (22,9%), quasi 8.200 da regioni del Centro (13,1%) e poco meno di 27.200 dal Mezzogiorno (43,0%); per singola regione, i maggiori flussi in ingresso provenivano da Piemonte (10.700), Emilia Romagna, Puglia e Sicilia, ciascuna con almeno 7 mila studenti. Nel contempo, dei quasi 210.700 giovani lombardi iscritti all’università, oltre 187.400 frequentavano atenei della stessa regione e meno di 23.300, l’11% del Totale, erano iscritti a università di altre regioni (in particolare circa 7.200 in atenei dell’Emilia-Romagna, 5.300 del Veneto, 3.800 del Lazio, 2.600 del Piemonte). La Lombardia presenta quindi un saldo positivo tra studenti in entrata e studenti in uscita di oltre 44.300 unità e il rapporto tra i due flussi è di 291 entrate ogni 100 uscite; valori più elevati di questo rapporto si riscontrano solo in Emilia-Romagna, Lazio e Toscana, rispettivamente del 392 del 420 e del 301x100).

Dei quasi 67.700 studenti in entrata nelle università lombarde da altre regioni o dall’estero, oltre tre quarti (il 77,3%) era iscritto a una università milanese, in particolare Cattolica (21,1%), Politecnico (17,7%), Statale (14,6%) e Bocconi (13,8%); quest’ultima detiene la maggiore quota in assoluto (70,6%) di studenti di provenienza extra-regionale, seguita da IULM e San Raffaele, anch’esse private, ed entrambe con una quota nell’ordine del 43%<sup>49</sup>; la stessa Bocconi detiene la quota più elevata di studenti di provenienza estera (10,3%), seguita, a grande distanza, dal Politecnico di Milano (3,3%).

Un ulteriore aspetto da porre in evidenza è la forte attrazione che le università milanesi esercitano nei confronti delle altre province della regione. Dei quasi 188.300 iscritti che esse contavano nell’a.a. 2012/2013, poco più di 63.500 erano residenti in provincia di Milano, per una quota del 33,8%; dei restanti, oltre 52.300 risultavano residenti in altre regioni italiane (il 27,8% del Totale) e quasi 72.400, il 38,8%, risiedevano in altre province della Lombardia. La situazione opposta è quella delle università di Bergamo e Brescia, nettamente al servizio dell’utenza delle rispettive province: i residenti nella stessa provincia sede dell’ateneo sono infatti rispettivamente il 68 e il 77% degli iscritti totali alle due università; simile alla situazione di Milano è quella dell’università di Pavia, con una quota di studenti residenti nella stessa provincia del 36,4%.

<sup>49</sup> Non fa testo, in questo caso, l’80,6% dell’Università telematica E-Campus, di natura che potremmo definire extra-territoriale.



Per contro dei giovani milanesi che frequentano l'università (72.800 circa) 63.500 sono iscritti a università milanesi (87,3%), 4.400 circa ad altre università lombarde (6,1%) e 4.800 a università di altre regioni (6,6%): una mobilità in uscita quindi molto ridotta, stante, ovviamente, l'offerta di opportunità formative decisamente ampia.

## 5.2 Scelte e percorsi universitari prima e dentro la crisi

**Le immatricolazioni tra saturazione, aspettative disattese e crisi economica.** Con sempre maggiore apprensione si sta osservando, ormai da alcuni anni, anche in Lombardia, un calo delle immatricolazioni all'università, dopo il boom che esse hanno avuto nella prima metà del decennio scorso. Le cause sono molteplici, ma sostanzialmente di due tipi. La riforma dell'ordinamento universitario, entrata in vigore nel 2000, ha consentito, con numerose facilitazioni, il completamento degli studi universitari a moltissimi studenti fuori corso; questo, insieme all'accorciamento dei tempi per il conseguimento della laurea, con l'istituzione pressoché generalizzata di corsi triennali, ha determinato un forte incremento della popolazione in possesso di un titolo universitario, che per buona parte del decennio scorso si è accresciuta a ritmi doppi rispetto a quelli precedenti. Sul mercato del lavoro gran parte di questi laureati è stata assorbita, ma a condizioni professionali e retributive largamente inferiori alle aspettative correlate all'investimento formativo (ed economico) dei giovani e delle loro famiglie. In altre parole, buona parte dei laureati in uscita dall'università nel decennio scorso è stata sì assorbita dal mondo del lavoro, ma senza che a ciò corrispondesse un posto "da laureato", anzi con retribuzioni d'ingresso decrescenti e condizioni contrattuali sempre più "a termine", né più né meno di quanto offerto alle altre componenti.

Il possesso di un titolo universitario sempre meno si è dimostrato, a differenza del passato, una "garanzia" per un posto di lavoro soddisfacente, ben retribuito e con prospettive di carriera e di promozione sociale. Essendo ormai questa una percezione diffusa, inevitabilmente a ciò ha fatto seguito una crescente demotivazione a proseguire gli studi dopo la scuola media superiore. A ciò si è aggiunto, negli ultimi anni, l'impatto di una crisi economica che ha ridotto in misura notevole la capacità di spesa delle famiglie, e quindi la possibilità di sostenere i costi di una formazione lunga e impegnativa, che nonostante l'accorciamento della durata dei corsi, non ha visto diminuire in misura sensibile la loro durata effettiva.

La riforma dell'ordinamento universitario introdotta nell'anno Duemila, ha determinato, in Lombardia come in Italia, un forte innalzamento degli immatricolati, attratti anche dalla generalizzazione dei corsi triennali. In pochi anni le immatricolazioni, che nell'a.a. 1999/2000 erano state in Lombardia<sup>49</sup> poco più di 32.200, sono arrivate a quasi 47 mila nel biennio 2003/2004 – 2004/2005; facevano seguito due anni in leggera flessione, ma dal 2007/2008 la crescita riprendeva, per arrivare, nel 2010/2011, al massimo storico di 48.613 immatricolati; nei tre anni successivi riprendeva la tendenza al ribasso, ma i 44.280 immatricolati nell'a.a.2012/2013 sono pur sempre superiori di oltre un terzo di quelli registrati nell'ultimo anno del vecchio ordinamento. Parzialmente diver-

49: Dati riferiti agli atenei lombardi, comprensivi degli immatricolati in sedi decentrate o distaccate in altre regioni

so quanto si osserva un'Italia, dove si raggiunge un massimo storico di oltre 338 mila immatricolazioni nell'a.a. 2003/2004, dopo di che si è avviato un movimento discendente in modo pressoché lineare, che ha portato gli immatricolati dell'ultimo anno a meno di 254 mila unità, appena il 3,1% in più rispetto all'ultimo anno pre-riforma. Uomini e donne hanno avuto andamenti non dissimili da quelli complessivi, ma le seconde, sia pure in modo irregolare, hanno rafforzato (in Italia) o mantenuto (in Lombardia) la posizione maggioritaria che già detenevano all'inizio del decennio scorso, superando di circa 10 punti la quota degli uomini (55 e 45%).

In Lombardia la profonda crisi iniziata nel 2008 non ha inciso, inizialmente, sulla tendenza alla crescita delle immatricolazioni, che hanno iniziato a diminuire solo dall'a.a. 2011/2012, ma in misura sempre più accentuata, fino al -6,9% dell'ultimo anno; in Italia, l'andamento decrescente, iniziato già dal 2004/2005, ha subito anch'esso, negli ultimi anni, una evidente accelerazione, con variazioni sempre più negative, arrivate nel 2012/2013 quasi al -9%. Sia pure con il ritardo di un triennio, la lunga crisi che ha eroso occupazione e livelli di reddito delle famiglie, ha quindi innescato o accelerato, un calo delle immatricolazioni sempre più vistoso, in Lombardia come in Italia: -9,0 e -12,0% le rispettive variazioni negli ultimi 2 anni.

In questa fase la più penalizzata è risultata la componente femminile, le cui immatricolazioni nell'ultimo biennio sono diminuite del 10,5%, rispetto al -7,0% degli uomini; al contrario, a livello nazionale uomini e donne diminuiscono in misura analoga, rispettivamente del -12,2% e del -11,8%.

**Le scelte dei percorsi di studio: corsi brevi o corsi lunghi?** A parte pochi casi, l'ordinamento universitario ha generalizzato l'istituzione di corsi triennali, ai quali può far seguito, quasi sempre, un ulteriore biennio per il conseguimento di un titolo specialistico; accanto ai corsi triennali vi sono poi alcuni corsi a "ciclo unico", riguardanti indirizzi particolarmente impegnativi, caso esemplare quello di medicina, che non prevede se non quest'unica possibilità (e che per contro non prevede che poche opportunità di prosecuzione per i laureati dei corsi triennali nelle professioni della sanità). Ancora nel 2007/2008 la Lombardia si differenziava notevolmente dal contesto nazionale con una quota di immatricolati ai corsi "lunghi" del solo 6,9%, a fronte di una media nazionale già del 15,5%; oltre a ciò vi era un grande divario tra uomini e donne: 11,9% i primi, 3,1% le seconde, oltretutto di segno opposto a quello della media italiana (13,6% gli uomini, 17% le donne). Nel 2012/13 questa situazione si è notevolmente modificata, con un sostanziale riequilibrio tra la situazione regionale e nazionale e tra uomini e donne: 13,4% in Lombardia gli immatricolati ai corsi a ciclo unico, 16,2% in Italia; sempre in Lombardia, 10,6% gli uomini 15,7% le donne, così come in Italia (13,4 e 18,3%).

Forse ancor più importante di quella della durata dei corsi (quando non sia obbligata) è la scelta dell'indirizzo degli studi, numero chiuso permettendo. Dei 44.280 immatricolati nell'a.a. 2012/2013 negli atenei lombardi, la maggioranza relativa (11.120 giovani, pari al 25,1% del totale), ha scelto un indirizzo di tipo **umanistico** (7.270) o **politico-sociale** (quasi 3.850); questa stessa quota è del 26,3% in Italia, e sia in Lombardia che in Italia è molto differenziata tra uomini e donne: tra i primi è del 14-15%, tra le seconde del 34-35%.

**Ingegneria e architettura**, con 6.400 e 2.500 immatricolati circa, raggruppano un quinto degli immatricolati, superando di 2,6 punti la media nazionale (17,4%); per gli uomini la stessa quota è quasi un terzo del totale (31,2%), circa il triplo di quella delle donne (10,8%); lo stesso rapporto è di oltre uno a tre anche in Italia (27,9 e 9,2%).

Con oltre 8.300 immatricolati il gruppo **economico-statistico** è quello che in termini relativi supera in misura maggiore la corrispondente quota nazionale (15,1%), con un distacco di 3,7 punti. Tra gli uomini questo indirizzo detiene una quota del 21,8%, seconda solo a quella delle matricole di ingegneria e architettura; ma è seconda anche per le donne (16,4%).

Il quarto raggruppamento per numero di immatricolati è quello **medico-psicologico**, con quasi 6.200 matricole e una quota sul totale del 14%, leggermente superiore alla media italiana (13,8%); la stessa quota è molto differenziata tra uomini e donne (11,1 e 16,3%), come del resto anche in Italia (12,3 e 15,1%); tra questi indirizzi il più numeroso è quello delle professioni sanitarie (con quasi 3 mila matricole), seguito da medicina e chirurgia (circa 1.400), psicologia (poco meno di 1.200) e da educazione fisica (poco più di 650).

I quasi 4.900 immatricolati ai corsi di indirizzo **tecnico-scientifico** sono l'11% del totale (14% in Italia), e senza un grande distacco tra uomini e donne (11,8 e 10,3%); il gruppo comprende oltre 1.400 matricole ai corsi di chimica e farmaceutica, oltre 1.600 a quelli di indirizzo geo-biologico, e oltre 1.800 a quelli a indirizzo scientifico in senso stretto.

Una discreta quota (8,2%) detengono anche gli oltre 3.600 immatricolati ai corsi di **giurisprudenza** (10% in Italia); sia in Lombardia che in Italia si osservano valori superiori per le donne che non per gli uomini, (9,4 e 11% il segmento femminile e il 6,7% e l'8,7% gli uomini).

Da ultimo gli immatricolati ai corsi di indirizzo **agrario e veterinario** sono stati 1.265, per una quota del 2,9%, inferiore alla media nazionale (3,3%); quota che per gli uomini è del 3,1% e per le donne del 2,6% (3,8 e 2,9% in Italia).

In via generale si osserva infine che la ripartizione degli immatricolati a ciascun indirizzo tra uomini e donne vede le prime arrivare a quasi tre quarti del Totale fra le matricole dei corsi a indirizzo umanistico-sociale e a circa due terzi per gli indirizzi giuridico e medico-psicologico; seppur di poco, le donne sono maggioritarie anche tra le matricole dei corsi a indirizzo scientifico (31,2%) e agrario (50,8%); nei restanti prevalgono invece gli uomini, che sono oltre il 70% tra le matricole di ingegneria e architettura e il 52,4% tra quelle dei corsi in economia e statistica. In Lombardia come in Italia la quota delle donne raggiunge il massimo tra le matricole dei corsi a indirizzo linguistico (oltre l'83%); gli uomini hanno invece la massima prevalenza tra le matricole di ingegneria, delle quali sono otto su dieci. In Totale le donne, con il 54,8%, sopravanzano gli uomini (45,2%) di 9,6 punti.

**Durata degli studi, tassi di successo ed età dei laureati.** L'ultimo aspetto cui viene dedicato un breve approfondimento concerne il percorso degli studi universitari, di particolare attinenza con il mercato del lavoro, in quanto da esso dipende concretamente l'ingresso dei laureati nella vita attiva.

A partire dalla distribuzione dei laureati di ciascun anno per anno di immatricolazione si è potuto ricostruire il percorso dei quasi 46.900 immatricolati negli atenei della Lombardia nell'a.a. 2003/2004 (ai corsi triennali e a quelli a ciclo unico): di essi dopo tre anni, il 23,3% conseguiva la laurea, e a 5 anni dall'immatricolazione la stessa quota saliva al 53%. Considerando che a parte medicina e chirurgia, 5 anni è la durata di tutti i corsi, poco più della metà sono quindi gli immatricolati che hanno concluso gli studi nei termini previsti (ed è una stima per eccesso, perché comprende anche gli immatricolati ai corsi triennali, ai quali, in questo calcolo aggregato, vengono "concessi" 5 anni di studio; "consola" il fatto che nella media nazionale questa percentuale (38,9%) è inferiore a quella degli studenti negli atenei lombardi di oltre 14 punti percentuali. Anche in Lombardia troviamo però una differenza non marginale tra maschi e femmine, con percentuali di "regolarità" negli studi del 48,2% per i maschi e del 57% per le femmine).

Estendendo il monitoraggio a 10 anni dall'immatricolazione, quindi nel 2013, "manca all'appello" una quota di immatricolati nell'a.a. 2003/2004 non trascurabile, pari al 26,1%; anche in questo caso gli studenti degli atenei lombardi fanno meglio dei loro colleghi nel resto d'Italia, dove i "non laureati" a 10 anni dall'immatricolazione sono il 34%; di poco inferiore (31%) è la stessa quota per i maschi in Lombardia, mentre per le donne la stessa percentuale di insuccesso è del solo 22%.

Con una seconda elaborazione è stata calcolata la distribuzione dei laureati nell'anno 2011 secondo l'età alla laurea, in questo caso confrontando, oltre ai dati regionali e nazionali, di uomini e donne, anche quelli per tipo di corso, triennale o quinquennale. L'età "modale" (quella col maggior numero di soggetti) per i laureati triennali degli atenei lombardi è di 22 anni, con una quota del 30% del corrispondente Totale: età che per un immatricolato appena conclusi gli studi medi superiori, equivale al conseguimento della laurea nei 3 anni di durata "legale" di questi corsi; a livello nazionale non solo l'età modale è di 23 anni (quindi uno in più), e con una quota del solo 24%, ma i laureati di 22 anni sono appena il 19%, ben 11 punti in meno rispetto al dato medio dei laureati negli atenei lombardi. In altri termini, un terzo degli immatricolati lombardi e un quinto di quelli a livello nazionale completano gli studi nei tempi stabiliti; nonostante questa apprezzabile differenza, anche il dato regionale non può comunque essere considerato soddisfacente. In Lombardia, come si ci poteva aspettare, visti i tassi di conseguimento del titolo di studio esaminati in precedenza, uomini e donne si differenziano tra loro in misura non marginale: per entrambi l'età modale in cui ottengono la laurea triennale è di 22 anni, ma a questa corrisponde una quota del 27% per i primi e del 33% per le seconde.

Per i laureati dei corsi "lunghi" si nota innanzitutto che l'età modale non è superiore di due anni a quella dei laureati dei corsi triennali, vale a dire 24 anni, ma è quella dei venticinquenni, con una quota del 30% in Lombardia e del 20% in Italia. Questo slittamento di un anno è in parte dovuto alla presenza di alcuni corsi (come quelli in medicina) della durata di 6 anni; per questo, conteggiando quindi congiuntamente le quote dei 24enni e dei 25enni, si arriva al 49% in Lombardia e al 32% in Italia, vale a dire, circa uno su due in Lombardia e uno su tre in Italia. Diversamente da quanto visto per i laureati dei corsi "brevi", maschi e femmine delle università lombarde che hanno iniziato corsi "lunghi" presentano percorsi molto simili, con le "curve" delle due distribu-

zioni praticamente sovrapposte; per entrambi l'età modale è di 25 anni, con quote distanziate di appena un punto percentuale: 30% per i primi, 31% per le seconde.

Anche con riferimento all'età media dei laureati nell'anno 2011, si osserva un valore più basso in Lombardia (25,1 anni) rispetto alla media nazionale (26,3 anni). Questo valore è ovviamente la media ponderata dell'età alla laurea per i diversi tipi di corso; con riferimento ai laureati delle università lombarde:

- 30,4 anni per i laureati dei corsi del "vecchio" ordinamento (le cui iscrizioni sono cessate quasi per tutti a partire dal 2001);
- 25 anni esatti per i laureati dei corsi del nuovo ordinamento, scomponibili in 24,2 anni per i laureati dei corsi triennali, 26,1 anni per quelli dei corsi specialistici biennali, cui si accede dopo la laurea triennale, 26 anni per i laureati dei corsi a ciclo unico; come si vede, il "ritardo" rispetto ai tempi di durata legale dei corsi si accumula per tutti nel primo triennio di studi; in particolare le lauree specialistiche vengono conseguite in meno di due anni dalla laurea triennale.

La stessa età media è stata infine calcolata per i laureati di tutte le università lombarde; tenendo conto che i valori ottenuti dipendono anche dalla composizione per tipo e durata dei corsi presenti in ciascun ateneo, l'età media dei laureati è compresa fra 23,1 anni degli studenti della Bocconi di Milano e i 33,1 anni di quelli dell'università telematica e-campus (che possiamo supporre siano in buona parte lavoratori, quindi non dedicati completamente allo studio); escluse le università telematiche si raggiungono al massimo i 25,7 anni in quella di Brescia.

Due ultime osservazioni: in tutte le università (con la marginale eccezione dei laureati dell'università e-campus), l'età media delle donne è inferiore a quella degli uomini, in particolare nelle università di Castellanza e Statale di Milano; in secondo luogo si osserva che in quasi tutte le università milanesi l'età alla laurea è inferiore al valore medio regionale, sia per uomini che per donne; fanno eccezione le due università pubbliche, Statale e Milano Bicocca, mentre sotto l'età media troviamo anche i laureati dell'unica università privata non in provincia di Milano, quella di Castellanza; fra le università pubbliche solo al Politecnico di Milano i laureati hanno un'età inferiore alla media regionale complessiva.

### 5.3 Gli interventi per il diritto allo studio.<sup>51</sup>

Sul fronte del diritto allo studio universitario la Regione Lombardia è impegnata finanziariamente in misura considerevole, che si è tradotta, per l'a.a. 2013/14, in erogazioni per quasi 81,5 milioni di euro<sup>52</sup>; di questi, quasi 52 milioni di euro hanno finanziato le borse di studio (per una quota dell'88,6% del fabbisogno richiesto) e poco meno di 30 milioni hanno finanziato la gestione degli enti per il DSU.

<sup>51</sup> Salvo diversa citazione, i dati utilizzati in questo capitolo sono di fonte MIUR. I dati relativi agli interventi e relativi beneficiari sono riferiti all'A.A. 2012/2013; i dati di spesa sono riferiti all'anno 2012. I rapporti tra interventi e spesa vanno quindi considerati prudenzialmente, per il diverso periodo di riferimento,

<sup>52</sup> Fonte Regione Lombardia.

Le erogazioni a favore delle borse di studio, dopo la flessione del 10,2% nel 2011/12 (rispetto all'anno precedente), nel biennio successivo sono aumentate del 22,4 e dell'8,6%, cosicché nell'ultimo anno (2014/13) sono superiori del 19,4% rispetto quelle dell'a.a. 2010/11. Grazie a ciò, si è innalzato sensibilmente anche il grado di copertura dei fondi erogati rispetto al fabbisogno richiesto dal Enti, aumentato, nello stesso intervallo temporale, di quasi 14 punti percentuali (dal 74,8 all'88,6%). Questa maggiore copertura del fabbisogno è frutto però anche di un andamento molto meno accentuato dei fondi richiesti (aumentati del solo 0,7%), probabilmente non già perché sia diminuita l'esigenza di questo sostegno, ma per il calo della popolazione studentesca: un calo indotto soprattutto dalla grave recessione economica che anche la Lombardia sta attraversando, la quale ha sicuramente allontanato dagli studi universitari le fasce di giovani appartenenti a famiglie meno abbienti, o diventate tali proprio in ragione della crisi.

Più lineare, e senza flessioni, è stato invece l'andamento delle erogazioni regionali per la gestione degli Enti, aumentate mediamente dell'1,3% anno, con un incremento totale, nel periodo considerato, del 4%.

I dati raccolti dal MIUR, pur riguardando solo parte dei finanziamenti erogati da Regione Lombardia, consentono un'analisi più dettagliata delle erogazioni e dei beneficiari.

Gli interventi effettuati da enti e consorzi, per l'anno accademico 2012-2013,<sup>53</sup> finalizzati al diritto allo studio della Lombardia, sono di 7 tipi<sup>54</sup> (per ciascuno dei quali farà seguito una sintetica esposizione riguardante i soggetti beneficiari, l'onere di spesa e i servizi offerti). Questi interventi sono rivolti agli studenti sia dei corsi di laurea (o di livello equivalente), sia dei corsi di dottorato o di specializzazione.

Nell'anno accademico 2012/2013 gli interventi o assegnazioni hanno riguardato complessivamente oltre 21 mila studenti, pari al 9,5% del totale nazionale, in aumento del 10,4% rispetto all'anno precedente (+5,0% in Italia). I beneficiari di ben 20.900 interventi sono stati gli studenti dei corsi di laurea (dei quali 4.250 circa extra-comunitari), mentre poco meno di 230 studenti dei corsi di dottorato o di specializzazione hanno beneficiato di qualche intervento.

La spesa sostenuta in Lombardia nell'anno 2012 ha sfiorato i 45,2 milioni di euro, in calo dello 0,7% rispetto all'anno precedente e pari al 10,9% del totale nazionale (dove però è aumentata del 6,9%); in grandissima parte (quasi il 42,5%) questa spesa è stata destinata a borse di studio, delle quali gli studenti dei corsi di laurea hanno beneficiato per poco meno di 41,9 milioni di euro. Gli studenti beneficiari di borse sono stati il

<sup>53</sup> Oltre ad enti che fanno riferimento a singoli atenei, in Lombardia esiste il Consorzio CiDis (Consorzio Pubblico Interuniversitario per la gestione degli interventi per il Diritto allo Studio Universitario) cui fanno riferimento le Università Statale di Milano, Statale di Milano-Bicocca e l'Università dell'Insubria (con sedi a Varese e Como). Oltre a questo consorzio sono presenti altri 23 enti: 8 con riferimento ad altrettanti atenei, 12 con riferimento a istituti di alta formazione artistica e musicale (con sedi a Como, Bergamo, Brescia, Milano e Pavia), 3 con riferimento ad altrettante scuole superiori di mediazione linguistica (2 a Milano e una a Varese). Le statistiche MIUR non riportano alcun dato per lo IULM e per l'Università telematica e-campus.

<sup>54</sup> In alcuni regioni, ma non in Lombardia, sono previsti anche contributi per gli alloggi; anche in Lombardia sono previsti servizi di mensa, sia a gestione diretta che indiretta.

4,6% degli iscritti ai corsi di laurea, di dottorato e di specializzazione (7,0% in Italia); l'importo medio delle borse è stato di 3.450 euro, superiore del 16,5% alla media nazionale; in rapporto all'intera popolazione universitaria la spesa per tutti i tipi di intervento è stata di 10,3 euro per studente, circa un terzo in meno rispetto al valore medio nazionale di 15,5 euro per studente.

Gli enti facenti capo agli atenei in senso stretto hanno sostenuto ben il 96,7% delle spesa totale, e tra essi primeggia il Politecnico di Milano, con oltre 11 milioni di euro, seguito dal Consorzio CiDis (quasi 8,4 milioni), dalla Fondazione EduCatt (6,8 milioni), dall'EDISU di Pavia (quasi 6 milioni), dal CEDISU dell'Università di Brescia e da ISU Bocconi (ciascuno con circa 4 milioni) e quindi via via tutti i restanti enti con importi decrescenti.

**Le borse di studio.** Le domande per l'assegnazione di borse di studio nell'a.a. 2012/2013 sono state, in Lombardia, quasi 22.650; per il 64% di esse è stata riconosciuta la validità, e per l'86% di queste ultime (12.393) si è proceduto all'assegnazione: 12.273 a favore di studenti dei corsi di laurea (o equivalenti<sup>55</sup>), dei quali 2.640 extra-comunitari, 86 a favore di studenti dei corsi di dottorato, 34 a favore di studenti dei corsi di specializzazione.

Il maggior numero di assegnazioni (2.796) è stato effettuato dal consorzio CiDis di Milano (per gli studenti di 3 università<sup>56</sup>), con un rapporto di 2,6 borse ogni 100 studenti; nettamente superiori, in termini relativi, le assegnazioni del CEDISU di Brescia (7,3 borse per 100 studenti), dell'EDISU di Pavia (6,9), del Politecnico di Milano (6,4), mentre in ultima posizione figura l'Università Vita e Salute San Raffaele (1,5).

La spesa complessiva per le borse di studio assegnate è stata di quasi 42,5 milioni euro (il 93,9% della spesa totale): 41 milioni dagli enti che fanno capo agli atenei, meno di 1,4 milioni dagli Uffici per DSU degli istituti di alta formazione artistica e musicale, quasi 57.750 euro da parte degli stessi uffici delle tre scuole superiori di mediazione linguistica.

**I prestiti d'onore e altri prestiti agevolati.** Questa tipologia di intervento in Lombardia è scarsamente diffusa; le domande presentate sono state solo 44 e di esse quelle accolte sono state appena 18<sup>57</sup>. Molto modesto anche l'importo complessivamente erogato, pari a 70.500 euro (lo 0,2% della spesa totale), in media poco più di 3.900 euro.

**Mobilità internazionale.** Gli interventi finanziati dagli enti regionali a sostegno della mobilità internazionale degli studenti sono stati complessivamente 561; di essi 548 da parte degli enti per DSU di 6 atenei e 13 da parte degli stessi enti di 3 istituti per l'alta formazione artistica e musicale; i primi hanno riguardato il C.I.Di.S. di Milano (140 in-

<sup>55</sup> Di queste 11.896 borse sono andate a studenti universitari, 467 a studenti degli istituti di alta formazione artistica e musicale (dei quali 297 dell'Accademia di Belle Arti di Brera), e 30 a studenti delle scuole superiori di mediazione linguistica.

<sup>56</sup> Le tre università cui tale ente fa capo contano complessivamente oltre 106 mila studenti, pari al 40,9% degli atenei lombardi considerati; le borse di studio assegnate sono invece il 23,5% e la relativa spesa il 19,7%.

<sup>57</sup> Prestiti di tale natura sono scarsamente diffusi anche in Italia, dove si sono avute 356 domande e 218 concessioni.

terventi), l'EDISU di Pavia (67) la Fondazione EUCatt di Milano (56), l'ISU Bocconi (198), il SIS di Bergamo (78) e l'Università di Castellanza (9); tra i secondi quasi la metà degli interventi (6 su 13) hanno riguardato studenti dell'Accademia di Brera.

La spesa complessiva è stata di quasi un milione di euro (il 2,2% della spesa totale), con importi ciascuno nell'ordine dei 200 mila euro da parte di 4 enti: il consorzio C.I.Di.S., e gli enti delle università Bocconi, Politecnico di Milano e di Bergamo. L'importo medio è stato di circa 1.760 euro.

**Interventi a sostegno di studenti in situazione di handicap.** Questi interventi sono stati complessivamente 85 (tutti riguardanti studenti delle università), superando le 20 unità in tre soli casi: per il consorzio C.I.Di.S. (20) e per gli enti delle università di Pavia e Cattolica di Milano (rispettivamente 22 e 25). La spesa, pari appena allo 0,7% del totale, ha complessivamente sfiorato i 304.500 euro, per una media di quasi 3.600 euro per intervento; questo importo unitario presenta per altro una grandissima variabilità: 746 euro l'importo unitario speso dall'ente dell'università di Bergamo, 7.460 euro quello dell'ente del Politecnico di Milano.

**Attività di collaborazione a tempo parziale.** Una tipologia di intervento che ha riguardato 890 studenti: 842 degli atenei e 48 degli istituti di alta formazione artistica e musicale. I primi presentano una grande concentrazione, riguardando, in ben 718 casi, studenti dell'Università di Brescia; i secondi si ripartiscono invece tra gli studenti dell'Accademia di Brera (29), e dell'Accademia Santa Giulia di Brescia (9). Quasi 835 milioni la spesa complessiva (l'1,8% del totale), per un importo medio di quasi 940 euro.

**Posti alloggio.** I beneficiari di posti alloggio (per i quali non viene quantificata alcuna spesa), sono stati 6.361<sup>58</sup>. Oltre il 60% di essi riguarda le università milanesi: un'offerta comunque ampiamente insufficiente considerando che esse concentrano oltre il 70% degli universitari lombardi e che sono le più attrattive di studenti da altre regioni e dall'estero: dei quasi 68 mila studenti di provenienze extra-regionale (oltre 63 mila dall'Italia, più di 4.500 dall'estero), oltre il 77% frequenta le università milanesi e non a caso oltre 1.100 beneficiari di questo servizio sono di provenienza extra-comunitaria.

**Altri Interventi finanziari.** In questo raggruppamento residuale sono compresi poco più di 800 interventi, 772 erogati dagli enti degli istituti universitari, 49 dall'ufficio DSU dell'Accademia di Brera. Tra i primi i soggetti più attivi sono la Fondazione Educatt (440 interventi) e l'EDISU di Pavia (205). Le erogazioni sono complessivamente ammontate a oltre 537 mila euro (l'1,2% del totale), per una media in verità modesta di 654 euro per intervento, che solo nel caso dell'ente del Politecnico di Milano raggiunge i 4 mila euro (riferiti però ad appena 23 interventi).

<sup>58</sup> Nella disponibilità degli enti lombardi per il diritto allo studio vi erano, al 1 novembre 2013, 7.912 posti alloggio (poco più di 40 mila in Italia), dei quali 1.536 del C.I.Di.S. di Milano, 1.433 del Politecnico, 1.426 dell'EDISU di Pavia, 1.378 dell'ISU Bocconi, 1.480 della Fondazione UniCatt. A quei si affiancavano 40 mense, delle quali 9 a gestione diretta, per un Totale di poco superiore a 9 mila posti.



## 5.4 Il ruolo dell'istruzione tecnica superiore (ITS) e della formazione tecnica superiore (IFTS)

Dal 2011 Regione Lombardia ha posto grande attenzione e impegno per migliorare la corrispondenza tra fabbisogno professionale delle imprese e disponibilità di tecnici specializzati. Tale obiettivo strategico è stato perseguito con l'attuazione del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (7 febbraio 2013) recante "linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori" e attraverso la programmazione regionale 2011-2013 della formazione tecnica superiore che ha consentito la costituzione di 7 Fondazioni per l'erogazione di corsi ITS e di 24 Associazioni temporanee di scopo per l'erogazione di corsi IFTS.

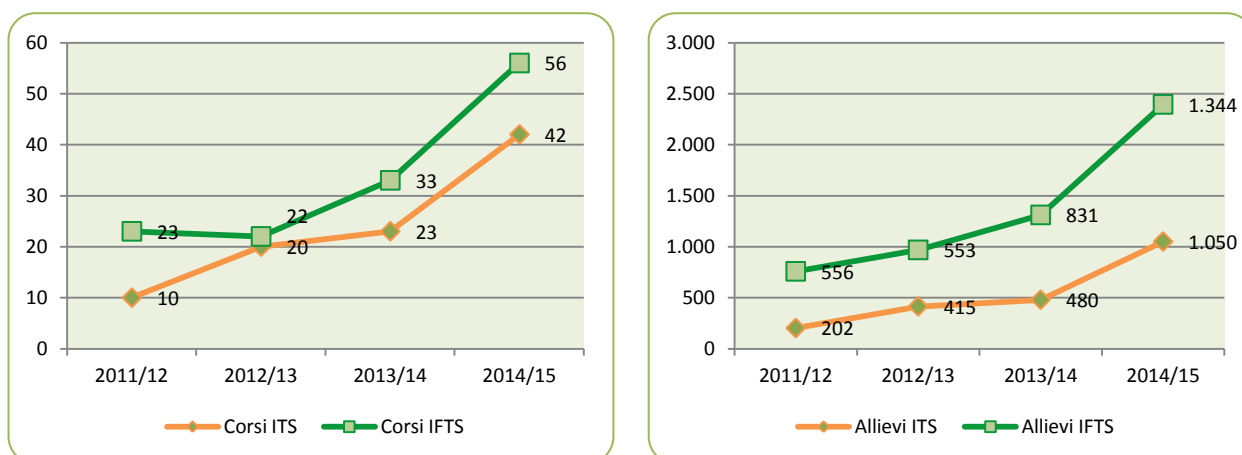
Mentre i percorsi IFTS proseguivano un'esperienza già avviata nel corso degli anni precedenti, particolarmente significativa e innovativa è la creazione delle Fondazioni ITS il cui obiettivo non è solo quello di formare tecnici specializzati. Si intende infatti disporre di una rete di soggetti istituzionali radicati sui territori, che contribuiscano allo sviluppo della cultura scientifica e tecnica, all'orientamento dei giovani, alla formazione degli adulti ed al sistema della ricerca. Per questo motivo gli ITS si riferiscono ai settori produttivi che maggiormente caratterizzano il made in Italy o relativi a comparti strategici per la crescita del Paese, quali i trasporti e la logistica e l'informatica (ICT).

Con la programmazione 2013/2015 si è segnata un'ulteriore tappa fondamentale di diffusione territoriale dell'istruzione tecnica superiore in Lombardia: alle 7 Fondazioni già attive, si sono affiancate altre 9 Fondazioni, che hanno consentito un ampliamento consistente dell'offerta formativa disponibile sul territorio lombardo per l'anno formativo 2014-2015 prevede ben 29 percorsi ITS.

L'offerta ITS continua ad essere affiancata dall'offerta di percorsi annuali di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) in un'ottica di complementarietà e integrazione dei due sistemi, con l'obiettivo di realizzare un sistema stabile di formazione terziaria post-secondaria, in linea con le più avanzate regioni europee. Sono infatti in avvio nell'anno formativo 2014/15 ben 56 corsi annuali IFTS che proseguono ed ampliano l'offerta formativa del triennio precedente. Tra le novità dell'ultimo anno è importante sottolineare anche la nascita, sul territorio lombardo, di sedi di Fondazioni multiregionali in una logica di rete, con l'obiettivo di diffondere sul nostro territorio le esperienze positive realizzate in altre regioni.

Sono molto positivi anche i dati sugli inserimenti occupazionali che evidenziano per i primi diplomati ITS del 2013 una quota di inserimento occupazionale a 12 mesi del 74,1% con una quota di occupazione coerente che sfiora il 90%.

Figura 5.3 – Dinamica dei corsi e degli allievi negli ITS e IFTS



Fonte: Regione Lombardia DG Istruzione Formazione Lavoro

#### 5.4.1 L'esito di una valutazione qualitativa dei diversi attori coinvolti nei percorsi ITS e IFTS

I percorsi di ITS e IFTS sono stati oggetto di una ricerca con fini valutativi con l'obiettivo di evidenziare gli aspetti peculiari di entrambi i percorsi, la percezione dell'utilità dei percorsi da parte degli allievi, il grado di rispondenza alle esigenze del sistema produttivo, e più in generale, la soddisfazione delle aspettative delle imprese coinvolte nei percorsi.

A questo fine sono state realizzate numerose attività di interlocuzione strutturata con i rappresentanti del partenariato di tutte le Fondazioni ITS e dei soggetti gestori di 5 ATS per i percorsi IFTS. Si è inoltre svolta un'indagine CATI (con questionario telefonico) sugli allievi dei percorsi ITS e l'analisi degli esiti di un'analoga indagine promossa da ISFOL sugli studenti IFTS, finalizzata a valutare il *placement*, la percezione degli allievi in merito alla peculiarità dei corsi rispetto alla scuola e all'università, anche attraverso l'analisi di aspetti specifici, quali il livello di difficoltà e le modalità didattiche della formazione ITS, l'equilibrio fra teoria e pratica all'interno del percorso (con domande sullo stage), la qualità della docenza (e della tutorship), nonché il ruolo delle aziende nei percorsi ITS. Infine si è svolta un'indagine presso le imprese che hanno ospitato in stage giovani coinvolti nei percorsi ITS e IFTS per verificare la rispondenza della formazione ai bisogni delle imprese e l'adeguatezza delle competenze trasferite rispetto agli altri percorsi di istruzione/ formazione.

#### 5.4.2 I percorsi ITS

Gli esiti della ricerca evidenziano come gli ITS siano stati un'esperienza di successo per tutti gli interlocutori coinvolti; lo testimoniano sia le imprese coinvolte sia gli studenti e i diversi soggetti coinvolti nelle Fondazioni. La stragrande maggioranza delle imprese si dice molto (24%) o abbastanza (67%) soddisfatta dell'esperienza ed il giudizio positivo viene confermato dalla intenzione del 90% delle imprese intervistate di dare conti-

nuità al proprio coinvolgimento nei percorsi ITS, mantenendo la medesima forma ed intensità di coinvolgimento (nell'83% dei casi), aumentandolo in circa il 17% dei casi ed in nessun caso diminuendolo. L'indagine ha evidenziato, inoltre, la consapevolezza e condivisione delle caratteristiche proprie dei percorsi ITS da parte delle imprese intervistate, e l'importanza riconosciuta alla capacità formativa di tali percorsi di rispondere ai bisogni del mercato del lavoro.

Circa il 60% delle imprese intervistate ha riconosciuto agli allievi ITS ospitati in stage una maggiore preparazione professionale rispetto agli altri stagisti, la capacità di padroneggiare meglio strumenti non strettamente tecnici e di avere maggiore consapevolezza dell'organizzazione del lavoro, della disciplina e delle norme generali. Quasi il 40% delle imprese intervistate ha offerto un'opportunità lavorativa allo studente ospitato in stage e nel 100% dei casi si ritiene soddisfatta dell'inserimento. Inoltre, il 90% delle imprese che non hanno inserito allievi (il 45% sicuramente ed il 45% probabilmente) ha dichiarato che nel caso avesse esigenza di ampliare il numero dei suoi collaboratori/dipendenti valuterebbe con interesse (o privilegierebbe) uno studente ITS. Il 14% delle imprese intervistate segnala comunque alcune criticità, riconducibili in primo luogo all'organizzazione e/o ai contenuti dello stage (54%) e in seconda battuta all'organizzazione e/o ai contenuti del percorso formativo, segnale questo della necessità di confermare ed intensificare il coinvolgimento delle imprese nella progettazione ed erogazione della formazione.

L'approfondimento con tutti gli attori coinvolti nelle Fondazioni in questa esperienza ha messo in luce un giudizio fortemente positivo, in alcuni casi entusiasta, rispetto all'opportunità offerta da questo nuovo canale ordinamentale. Un apprezzamento che ha resistito anche a difficoltà e fatiche che certo hanno contraddistinto l'avvio del primo ciclo formativo.

Le ragioni del successo sono varie. Quasi tutti gli attori coinvolti hanno creduto, fin da subito, nella rilevanza di questa esperienza, e ciò ha consentito non solo di superare le citate difficoltà di avvio, ma anche di trovare soluzioni innovative e non formali in un quadro di flessibilità (progettuale e organizzativa) che non è certo tipica dei sistemi formativi tradizionali per quanto avanzati; una forte motivazione che nasce, con buona probabilità, dal fatto che tutti sembrano aver compreso la natura distintiva di questo percorso, fortemente orientato al mercato e alternativo all'Università. Dunque, una corretta percezione del carattere innovativo e distintivo degli ITS è riuscita a contenere il fenomeno dell'abbandono, da un lato, e della "cattura" degli studenti da parte delle imprese, dall'altro. Entrambi hanno capito l'importanza reciproca, di terminare il percorso ITS, segno che ne hanno scorto un valore aggiunto di rilievo.

Un percorso effettivamente diverso. Non è un'affermazione formale, ma una evidenza riconosciuta da tutti gli attori intervistati, compresi gli studenti. Le modalità progettuali, la finalizzazione dei contenuti rispetto ai bisogni delle imprese del territorio, le modalità di interazione tra gli attori, la frequenza degli scambi all'interno della rete, gli stage e il rapporto formativo con le imprese: tutte dimensioni che sono state affrontate in maniera differente rispetto agli altri percorsi di istruzione e formazione.

Il forte radicamento con il territorio e con i bisogni delle imprese locali è stata la principale ragione del successo. Le imprese che partecipano alle Fondazioni come partner o

come aziende ospitanti evidenziano un ruolo consapevole e attivo nel percorso formativo. Hanno contribuito alla progettazione, fornito parte dei docenti, sperimentato i giovani nello stage, li hanno assunti o si sono fatte carico della loro transizione nel mercato del lavoro. Oltre la metà dei diplomati è già occupato o sta svolgendo il tirocinio nell'azienda in cui ha fatto lo stage curriculare. I percorsi ITS che hanno avuto esiti meno brillanti e le Fondazioni che sono più in difficoltà sono quelle in cui più debole è stata la partecipazione delle imprese a tutta l'operazione e, in particolare, alla progettazione del corso;

**Formazione teorica e formazione pratica.** La riflessione più rilevante sul piano progettuale riguarda il tema del rapporto tra formazione "d'aula" (nelle sue varie declinazioni) e formazione in azienda. La valutazione ha confermato il forte ruolo dello stage curriculare non solo nell'acquisizione di competenze finalizzate ai bisogni delle imprese, ma nel percorso di transizione al lavoro (tirocini) e nell'inserimento occupazionale. La riflessione è confermata anche dall'indagine presso le imprese: la quasi totalità (98%) riconosce l'utilità dello stage ai fini dell'acquisizione delle competenze richieste dal mercato del lavoro, e nel 51% dei casi ritiene lo stage significativo e nel 38% determinante per avere maggiori opportunità lavorative. I tre diversi cicli fin qui attivati hanno registrato una costante riprogettazione e affinamento di questo rapporto, sia dal punto di vista del numero di ore (progressivamente aumentate in quasi tutti i corsi), sia dal punto di vista delle modalità attuative (alternanza breve, alternanza lunga, concentrazione sul secondo anno, ecc.). Segno positivo che sottolinea la consapevolezza che buona parte dell'efficacia è legata al "giusto mix" tra formazione teorica e pratica, non necessariamente uguale per tutti i percorsi. È importante che su questo aspetto prosegua la riflessione e sia consentita, soprattutto, ampia flessibilità decisionale.

Non mancano tuttavia alcuni aspetti critici evidenziati da imprese e soggetti delle Fondazioni, che costituiranno le linee di lavoro nei prossimi anni:

- la necessità di una migliore conoscenza dei sistemi ITS, sia tra i giovani sia tra le famiglie, ma, soprattutto, nelle scuole stesse che ritengono necessario operare per mettere a punto in modo più sistematico gli aspetti relativi al percorso del personale formato;
- le modalità di esame, che risultano complesse e rigide con una non sufficiente valorizzazione del percorso biennale frequentato;
- i crediti formativi, per i quali si constata una modesta attenzione delle Università e la difficoltà di stabilire con chiarezza la misura dei crediti;

### 5.4.3 I percorsi IFTS

L'esperienza dei percorsi IFTS in Regione Lombardia è ormai consolidata, nonostante l'introduzione degli ITS abbia portato ad una revisione e ricollocazione degli IFTS nel panorama dell'offerta formativa e che solo con le ultime due programmazioni si sia raggiunto una buona continuità dell'offerta formativa.

Il confronto con i diversi attori ha comunque evidenziato una generale e sostanziale soddisfazione, ed un apprezzamento esplicito per la natura specifica di questi percorsi, fortemente legati al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e

finalizzati ad un più rapido ed efficace inserimento nel mercato del lavoro. Per gli studenti il livello complessivo di soddisfazione rispetto al percorso svolto è elevato (85,6%), tanto che l'80,3% ripeterebbe comunque questa esperienza formativa. Quasi la metà degli allievi degli IFTS decide di iscriversi per inserirsi nel mercato del lavoro, mentre 4 su 10 circa lo fanno spinti dal desiderio di approfondire aspetti e contenuti a carattere tecnico/professionale, mentre, di fatto, risulta quasi assente la dimensione "alternativa all'università" per questo tipo di percorso formativo. A distanza di 6 mesi dalla conclusione dei corsi IFTS, il 51,2% di chi ha conseguito una certificazione IFTS risulta occupato (42% delle donne e 55% degli uomini), a fronte di un 40% circa ancora in cerca di occupazione e di una quota piuttosto ridotta (il 7,6%) che sceglie di continuare gli studi, con risultati differenti per i singoli percorsi. Inoltre, la quota di occupazione coerente è leggermente al di sotto del 60%, mentre la percentuale di occupati alle dipendenze a tempo indeterminato è pari al 13,5%. A fronte di questi esiti occupazionali, il 66,5% degli studenti IFTS ritiene che tali percorsi presentino un elevato grado di spendibilità sul mercato del lavoro.

L'impiego trovato a conclusione del percorso IFTS si contraddistingue per un buon livello di coerenza con quanto studiato in questo tipo di percorsi di natura professionalizzante, meno per la stabilità dell'impiego stesso. Interessante notare, infine, che complessivamente il 34% degli intervistati ha ricevuto una proposta di lavoro da parte dell'impresa in cui ha svolto lo stage curricolare durante il percorso (che oltre l'86% ha anche accettato), con percentuali più rilevanti fra gli occupati (che svolgono, dunque, in buona percentuale la propria attività lavorativa all'interno di aziende con cui hanno avuto un primo contatto diretto grazie al corso IFTS).

Per le imprese, la principale motivazione alla base del loro coinvolgimento è la "necessità di disporre di professionalità specifiche difficilmente reperibili in altro modo", seguita dalla "convinzione di poter contribuire direttamente alla formazione delle competenze tecnico professionali del giovane inserito" e dalla "convinzione dell'importanza del ruolo formativo dell'impresa". Anche con riferimento ai percorsi IFTS molto elevato risulta il grado di soddisfazione espresso: la stragrande maggioranza delle imprese si dice molto (31%) o abbastanza (64%) soddisfatta dell'esperienza.

Il giudizio positivo viene infine confermato dalla intenzione del 90% delle imprese di voler dare continuità al proprio coinvolgimento nei percorsi IFTS, mantenendo (nell'87% dei casi) o rafforzando (nel 13 % dei casi) l'intensità e la forma di coinvolgimento. Solo l'11% delle imprese intervistate individua la presenza di criticità, nell'80% dei casi attribuendolo all'organizzazione e/o al contenuto degli stage ed in misura meno significativa (20%) al grado o forma di coinvolgimento delle imprese. Segnale questo importante per continuare a lavorare sui momenti e sui modi di collaborazione con le imprese.

Buona è la valutazione dell'efficacia dei percorsi IFTS: le imprese intervistate ritengono che l'allievo IFTS ospitato in stage posseda in misura maggiore alla media, una buona preparazione professionale (69%), strumenti per capire e affrontare problemi del lavoro non strettamente tecnici /legati alla figura professionale (51%), consapevolezza dell'organizzazione aziendale, la disciplina del rapporto di lavoro e le norme generali di sicurezza sul posto di lavoro (53%). Tuttavia solo il 29% delle imprese ha offerto ad

un allievo IFTS ospitato in stage un'opportunità lavorativa, dichiarandosi nel 100% dei casi pienamente soddisfatta dell'inserimento, ma tutte le imprese intervistate privilegierebbero in caso di necessità di inserimento un allievo IFTS, nel 59% dei casi sicuramente e nel 41% probabilmente.

Le ATS costituite (composte come da prescrizioni normative da almeno un istituto scolastico del secondo ciclo di istruzione, una istituzione formativa accreditata, una università o dipartimento universitario, una impresa o associazione di imprese, con l'integrazione di alcuni ulteriori soggetti) hanno evidenziato situazioni differenti con riferimento alla solidità dei legami esistenti, ai rapporti di forza relativi tra i diversi attori ed al reale *commitment*. Generalmente i punti di forza di un partenariato sono individuabili nella presenza di rapporti pregressi di conoscenza tra i partner, nella sinergia positiva creata dalla collaborazione fattiva di tutti i soggetti coinvolti, nella preventiva e chiara definizione dei ruoli svolti da ciascun attore che consentono di evitare sovrapposizioni e l'emergere di conflittualità interne alla partnership.

Laddove la natura dei percorsi e l'organizzazione della partnership si è mantenuta costante nel triennio è normalmente presente un ruolo forte del soggetto gestore, l'istituzione scolastico o l'ente di formazione accreditato, in ragione dell'esperienza maturata nella programmazione/ gestione/ realizzazione di percorsi formativi, e/o per le relazioni pregresse che esso mantiene con gli altri soggetti del mondo produttivo e dell'Università.

Per quanto riguarda le strategie per il futuro risulta fondamentale rafforzare il posizionamento di questi percorsi. Come noto la riorganizzazione dei percorsi IFTS è stata condizionata dall'evoluzione del sistema di offerta tecnico professionale da un lato e dal rafforzamento degli ITS dall'altro.

Questa duplice pressione che il sistema IFTS si è trovato a dover affrontare rischia di mettere in crisi (di identità) e di affievolire i tratti distintivi che invece rendono l'istituto di interesse. I percorsi IFTS, infatti, per loro natura rappresentano un'opportunità di inserimento nel mercato del lavoro anche per i meno giovani, per quelli che vogliono percorsi formativi più brevi, ed anche per quelle aziende (più piccole, con processi lavorativi più tradizionali) che non possono "permettersi" (o ritengono di non potersi permettere) una figura a troppo elevata specializzazione.

È quindi necessario intervenire per dotare il sistema di una fisionomia nuova e specifica rispetto agli altri segmenti dell'offerta di formazione tecnica e professionale. Interviene in questa direzione il decreto interministeriale 7 febbraio 2013 riguardante le specializzazioni tecniche superiori relative ai percorsi post secondari di istruzione e formazione tecnica superiore di durata annuale (IFTS). In particolare, per i corsi IFTS della programmazione 2013-2015 saranno adottati i nuovi standard di specializzazione tecnica superiore concordati tra le Regioni, che consentono una programmazione più flessibile e forniscono una qualificazione più specifica e maggiormente rispondente agli attuali fabbisogni di competenze, a loro volte declinate in termini di abilità minime e conoscenze essenziali.

## 5.5 Conclusioni

La Lombardia, per dimensioni demografiche e tradizioni storiche, vanta un'offerta di istruzione superiore molto ampia e di elevato livello, che inoltre, soprattutto negli due decenni, ha conosciuto un forte impulso al decentramento territoriale, anche al di fuori della regione (ciò non di meno la concentrazione di atenei e studenti nel capoluogo regionale resta sempre elevatissima); anche per questo essa è fortemente attrattiva nei confronti di altre regioni del paese. Per queste stesse ragioni, la Lombardia risente meno del calo delle immatricolazioni che a livello nazionale ha cominciato a manifestarsi a partire grosso modo dalla seconda metà del decennio scorso; il fenomeno, per altro, negli ultimi anni ha cominciato a manifestarsi anche in Lombardia, vuoi per la contrazione delle disponibilità economiche delle famiglie, vuoi per un calo delle opportunità occupazionali che non ha risparmiato nemmeno i giovani laureati, da cui la percezione che, a differenza del passato, la laurea non costituisca più una garanzia quasi assoluta di occupabilità.

Anche se negli ultimi anni si riscontra una certa tendenza alla stabilizzazione, in Lombardia il tasso di femminilizzazione degli immatricolati ai corsi universitari supera la metà del totale, pur attestandosi di qualche punto al di sotto della media nazionale.

Il confronto con i valori medi nazionali mostra inoltre una maggiore propensione degli studenti lombardi all'iscrizione ai corsi nelle discipline ingegneristiche, ma soprattutto in quelle economiche; non meno interessante è il fatto che il tasso di conseguimento della laurea sia decisamente più elevato in Lombardia rispetto al dato medio nazionale, con quasi 74 laureati ogni 100 immatricolati entro 10 anni dall'inizio degli studi (66 x 100 in Italia).

Dei servizi per il diritto allo studio hanno beneficiato in Lombardia (a.a. 2012/2013) oltre 21 mila studenti, con una spesa complessiva superiore ai 45 milioni di euro, per quasi il 94% destinata a borse di studio.

Anche per impulso specifico della Regione, l'offerta di istruzione e formazione tecnica superiore negli ultimi tre anni è praticamente triplicata (da 33 a 98 percorsi formativi); specifiche indagini (presso gli studenti e presso le imprese) hanno rilevato un alto tasso di occupabilità degli studenti di questi corsi (circa 3 giovani su 4 hanno trovato impiego nell'arco di un anno) e un alto tasso di soddisfazione da parte delle imprese, delle quali oltre 9 su 10 si sono dichiarate soddisfatte o molto soddisfatte dei giovani assunti.

## I SERVIZI PER I DISABILI NELL'ISTRUZIONE E FORMAZIONE TERZIARIA

Le Università offrono molteplici servizi e sostegni per gli studenti con disabilità. Nell'a.a. 2011-2012, in Lombardia, gli interventi effettuati in favore degli studenti nei diversi corsi di laurea sono stati 85 (come nel corso dell'a.a. precedente) per una spesa di circa 300 mila euro (quasi il 10% in più rispetto al 2010-2011), un ammontare pari al 15% della spesa contabilizzata al livello nazionale.

Nel 2013 la Lega per i Diritti delle Persone con Disabilità (Ledha) ha svolto una rilevazione sui servizi presenti nelle università lombarde aderenti tramite convenzione al CALD, per gli studenti con disabilità; il CALD è il Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità.

La tabella che segue illustra i principali servizi offerti nei diversi atenei e su cui è possibile fare un raffronto tra le università che hanno partecipato all'indagine.

Tutte le università offrono supporti e materiale didattico che spaziano dalla fornitura di attrezzature tecniche ed informatiche ai sussidi didattici specifici (quali testi in braille, adattamento o registrazione di libri di testo, interpretariato L.I.S.). Quasi tutte dispongono di funzioni di base quali l'accoglienza e orientamento e la consulenza e assistenza amministrativa, e di funzioni specifiche di ausilio nella didattica e nella vita universitaria quali il tutoring didattico e l'accompagnamento che, in alcuni casi, sono svolti da studenti universitari, volontari o part-time, espressamente formati. Tutte le università milanesi, oltre che l'Università dell'Insubria e quella di Pavia dispongono di alloggi per le persone con disabilità spesso appositamente attrezzati allo scopo. Per contro solo sei tra le università intervistate segnalano l'attivazione di progetti innovativi, che includono peraltro un ampio ventaglio di iniziative che si articolano dagli studi e azioni di sensibilizzazione, all'adesione al progetto nazionale UniLeo 4 Light che sostiene lo sviluppo formativo e professionale dei giovani con disabilità visive, agli interventi di domotica, ecc.

È utile inoltre segnalare che alcune università prevedono servizi supplementari (non riportati in tabella) che per la loro specificità non sono stati oggetto di comparazione.

### I servizi offerti dalle università lombarde agli studenti con disabilità

	Uni BG	Uni BS	Uni MI	Uni MI-B	Uni INS	Uni PV	IULM	Poli MI	UCSC Milano	Uni BOC
Accoglienza e orientamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Consulenza e assistenza amministrativa	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Alloggi			X	X	X	X	X	X	X	X
Tutoring didattico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Supporti e materiale didattico	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Postazioni informatiche attrezzate	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Trasporto			X	X	X	X	X	X	X	
Accompagnamento	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Parcheggio			X	X	X	X		X	X	
Counselling pedagogico	X		X	X	X	X		X	X	X
Stage e lavoro			X	X	X	X	X	X	X	X
Progetti innovativi			X	X	X	X		X	X	
Servizi per disabilità specifiche	X		X	X	X	X		X	X	X

Fonte: elaborazioni Éupolis Lombardia su dati rilevazione Ledha



## L'ALTA FORMAZIONE POST-LAUREA

Anche per chi non abbia una “vocazione” specifica agli studi (e si orienti, ad esempio, a una carriera accademica o nell’ambito della ricerca) proseguire gli studi dopo la laurea in alcuni casi non è una scelta, ma una strada obbligata per lo svolgimento di molte professioni “liberali”, per le quali il completamento del percorso universitario è condizione indispensabile, ma non sufficiente. Ma sempre più spesso, la rapidità dei cambiamenti del modo e del mondo della produzione rendono obsoleto il bagaglio delle conoscenze posseduto e ne impongono l’aggiornamento, anche tornando sui “banchi di scuola”; si è così affermato, negli ultimi decenni, un concetto di “formazione permanente”, che diventa necessaria anche durante la vita lavorativa e che riguarda tutti i livelli formativi, dai corsi di riqualificazione professionale a quelli post-universitari. Studiare (o riprendere a studiare) anche dopo la laurea, e anche durante il percorso professionale, è quindi sempre meno riservato a coloro a cui è richiesto “per legge”, o a quei pochi che fanno dello studio stesso il proprio lavoro.

Anche nel campo degli studi post-laurea in Lombardia è presente un’offerta formativa molto ampia e articolata, che nell’anno accademico 2012/2013 comprendeva poco più di mille corsi (il 13,8% del totale nazionale): 567 di formazione superiore (di dottorato di ricerca, delle Scuole di specializzazione e degli Istituti Superiori) e 443 di formazione post-laurea (corsi di perfezionamento e master, di I e di II livello). Tutti questi tipi di corso si articolano su una pluralità di indirizzi di studio, tranne quelli delle Scuole di specializzazione, orientati in larghissima parte alle discipline mediche e, in subordine, a quelle giuridiche e chimico-farmaceutiche.

Il 71,5% dei corsi si tiene presso le università milanesi (quota che per i corsi di formazione post-laurea arriva all’81%): oltre 200 presso l’Università degli Studi e la Cattolica, poco meno di 100 al Politecnico e all’Università di Milano-Bicocca; tra le altre università si segnalano Brescia (63 corsi), Varese (48) e Pavia (121). Da un altro punto di vista, università pubbliche e università private offrono complessivamente il 65 e il 35% dei corsi; le prime si orientano maggiormente ai diversi corsi per il dottorato (62,7%), le seconde più ai corsi di perfezionamento e master (56,1%).

Gli iscritti a questi corsi erano quasi 21.900 (il 16,1% del totale nazionale): 12.248 iscritti ai corsi per il dottorato o la specializzazione, 9.635 a corsi di perfezionamento e master; anche in questo caso fortissima è la concentrazione degli iscritti negli atenei milanesi, pari al 76% del totale. Netamente maggioritaria la presenza femminile, pari al 59,2% degli iscritti totali, ancorché inferiore alla media nazionale (63,1%); solo nei corsi del Politecnico, dell’Università Bocconi, e dell’Istituto di Studi Superiori di Pavia la stessa quota era minoritaria, attestandosi fra il 41 e il 44% circa.

Fra gli iscritti si segnala infine la quota, pari al 7,2%, di studenti stranieri (6,2% in Italia), ma con punte decisamente superiori in taluni atenei: IULM (18,5%), Politecnico (19,9%), e ben il 47,8% all’Istituto di Studi Superiori di Pavia (riferito però a valori assoluti molto modesti (136 gli studenti totali, di cui 65 stranieri). Per natura giuridica, 67,5% gli iscritti alle università pubbliche, 32,5% gli iscritti alle università private.

Nel 2012 hanno conseguito il dottorato di ricerca nelle università lombarde (comprese però le sedi in altre regioni) poco meno di 3 mila persone; altre 4.900 circa hanno conseguito un diploma di master, di I (3.140) o di II (1.740) livello. In totale hanno quindi conseguito un titolo post-universitario 7.877 persone, pari al 14% del totale nazionale: di esse 4.738 donne (60,1%) e 837 stranieri (10,6%), le prime di qualche punto al di sotto della media nazionale (63,8%) i secondi molto al di sopra (6,3%).

Quasi tre quarti dei nuovi dottori di ricerca e dei diplomati di master hanno studiato negli atenei milanesi (73,1%), in particolare alla Cattolica (25,5%), alla Statale (15,6%) e al Politecnico (14,2%); fra le restanti università si distingue Pavia, con una quota sul totale del 9,7%; per quasi tutti gli atenei la percentuale delle donne è maggioritaria, tranne che al Politecnico (38,6%), alla Bocconi (49%), all’università E-Campus (31%) e a quella di Pavia (45,5%).

## LAVORARE IN LOMBARDIA DOPO LA LAUREA. I PRINCIPALI RISULTATI DELL'INDAGINE SPECULA

L'Osservatorio "Specula", promosso da vari enti del mondo istituzionale e del sistema delle Camere di Commercio della Lombardia, e al quale aderisce gran parte delle Università lombarde, ha come finalità generale il monitoraggio del mercato regionale del lavoro dei laureati alla luce anche delle normative e delle azioni di promozione e sostegno a carattere sia nazionale che regionale; a ciò si accompagna l'obiettivo più specifico di monitorare l'inserimento lavorativo dei giovani, residenti in Lombardia, che completano gli studi universitari. Sugli aspetti più generali del mercato del lavoro dei laureati, già si è trattato in altra parte del rapporto; pertanto, vengono qui richiamati i principali risultati dell'indagine riguardanti l'ingresso nel mondo del lavoro dei neo-laureati. L'ultima indagine, riferita ai laureati nell'anno solare 2012 (poco meno di 25.700), mostra che a 12 mesi dalla laurea gli occupati sono appena il 45,9% del totale, comprendendo tra essi dipendenti, collaboratori, imprenditori e stagisti, mentre sono esclusi lavoratori autonomi e occupati fuori regione; rispetto all'indagine precedente, condotta sui laureati nel corso del 2011, questa percentuale mostra un leggero rialzo (non arrivava infatti al 43%), ma ciò non di meno essa resta ancora di vari punti al di sotto di quanto rilevato per i laureati del biennio 2009-2010, quando la stessa quota, pur sempre molto insoddisfacente, si avvicinava quasi alla metà del totale. Un identico andamento si osserva per la quota della specifica componente degli under 30 (esclusi in questo caso i laureati in medicina e chirurgia): anche questa in leggero rialzo rispetto all'anno precedente (dal 42,9 al 46,2%), ma ancora al di sotto rispetto al 49-50% circa del biennio 2010-2011.

Le riforme che a più riprese hanno modificato regole e convenienze delle varie forme contrattuali, hanno determinato, anche fra il 2012 e il 2013, una redistribuzione non marginale delle tipologie contrattuali applicate a quanti risultano occupati a un anno dalla laurea. Fatto 100 questo totale, gli occupati con contratto "stabile" (a tempo indeterminato o di apprendistato), sono il 38%, oltre due punti in meno rispetto al 40,3% rilevato dall'indagine precedente. Il trade off fra contratti a tempo indeterminato (la cui quota è diminuita di 4 punti) e contratti di apprendistato (+1,7), non ha portato a un innalzamento complessivo della quota di contratti "stabili". Per contro è aumentata di oltre tre punti la quota degli occupati con un contratto di lavoro temporaneo (dal 49,1 al 52,2%) ed è diminuita di oltre un punto quella di quanti svolgono un'attività imprenditoriale (dall'11 al 9,8%).

E' però tra i contratti "a termine" che si è avuta la maggiore ricomposizione delle tipologie contrattuali. In particolare è aumentata di oltre 7 punti la quota degli occupati a tempo determinato (dal 17,4 al 24,8%), tornando alle quote, superiori al 24%, del biennio 2010-2011; hanno perso posizioni quasi tutte le tipologie contrattuali "minori", meno applicate ai laureati (contratti di somministrazione, intermittenti e occasionali) ma soprattutto i contratti di collaborazione scesi dal 13,6 al 9,4%; favoriti forse da una normativa fissata dalle Regioni con criteri meno rigidi rispetto alla legislazione nazionale, gli stagisti sono passati dall'11 al 12,8% degli occupati a un anno dalla laurea.

Tra gli altri molteplici aspetti rilevati dall'indagine merita una particolare citazione il grado molto differenziato di "occupabilità" offerto dai diversi indirizzi di studio e dai diversi tipi di laurea (il riferimento è ai laureati <30 anni, con studi completati, esclusa medicina), aspetto che sollecita un'azione di orientamento alla scelta del percorso meno promozionale (da parte delle Università) e che tenga conto, oltre che delle caratteristiche personali, anche degli sbocchi effettivamente disponibili alla fine di tale percorso: sono circa il 65% gli occupati (a un anno dalla laurea) i laureati in ingegneria, seguiti, con il 55% da quelli in economia; all'opposto, meno di un quarto quelli con studi giuridici; a questo è associato anche un maggior grado di stabilità dell'impiego, massimo per i laureati in ingegneria, seguiti, a breve distanza da quelli in economia, discipline scientifiche e professioni della sanità; agli ultimi posti, quanto a quota di contratti "stabili", figurano invece i laureati degli indirizzi geo-biologico, umanistico e scienze motorie; per quanto riguarda il tipo laurea, i più favoriti sono stati i laureati dei corsi magistrali, che rispetto a quelli dei corsi triennali presentano una quota di occupati superiore di circa 10 punti.

## **PARTE TERZA**

### **POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE**



## 6 POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE

In questo capitolo vengono presentati i risultati che emergono dal monitoraggio dei principali interventi adottati in Lombardia negli ambiti di competenza regionale: il sostegno al (re)inserimento lavorativo, la gestione delle crisi aziendali, le politiche della formazione, le politiche di sostegno all'inclusione lavorativa dei soggetti più deboli. Dato l'importante ruolo della programmazione del Fondo Sociale Europeo per le politiche regionali del lavoro e della formazione il capitolo si conclude con un box di approfondimento sulla nuova programmazione 2014-2020.

Dall'adozione della legge di riforma del mercato del lavoro (L.r. 22/2006) e della legge di riforma del sistema educativo di istruzione e formazione (L.r. 19/2007), l'intervento regionale nel mercato del lavoro si caratterizza per un approccio basato sullo strumento della Dote<sup>59</sup> e su un sistema di offerta aperto, dove operatori pubblici e privati accreditati operano in un quasi mercato<sup>60</sup> per offrire servizi personalizzati ai destinatari delle Doti. Gli operatori sono incentivati ad operare in rete e a creare partenariati territoriali con i servizi socio-sanitari, le Parti Sociali e il Terzo Settore, per garantire un maggior coordinamento e integrazione tra i servizi e per raggiungere il maggior numero di destinatari potenziali e dare risposta ai nuovi bisogni emergenti.

Questo sistema di intervento è stato via via perfezionato nel corso degli anni, per far fronte ad alcuni dei rischi riscontrati nella sua implementazione; in particolare i rischi di segmentazione del mercato, di *creaming* dei destinatari, di autoreferenzialità e barriere all'entrata di nuovi operatori, di riduzione dell'effettiva libera scelta dei destinatari delle doti per la carenza di informazione. A partire da ottobre 2013 è stata introdotta la Dote Unica Lavoro (DUL). Rispetto al sistema dotale precedente, la DUL si caratterizza per essere fortemente orientata al risultato occupazionale, per prevedere doti e servizi di diversa intensità a seconda del profilo dei destinatari e della loro occupabilità e per basarsi sulla definizione di costi standard per i diversi servizi erogabili.

La gestione delle crisi aziendali è stata rafforzata attraverso un approccio integrato, che accanto alle indennità ha previsto la possibilità per i lavoratori di fruire di politiche attive, volte in primis alla ricollocazione e, in seguito, alla riqualificazione dei lavoratori.

Nella seconda parte del capitolo vengono prese in esame, sia in termini quantitativi che qualitativi, gli interventi previsti dalle politiche regionali per l'istruzione e la formazione professionale, con particolare attenzione alla "Dote scuola" e agli interventi che riguardano i percorsi formativi post qualifica/diploma/laurea e finalizzati a migliorare l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Alcune considerazioni finali riguardano le attività degli "Osservatori Provinciali del mercato del lavoro", in particolare quelle orientate all'informazione statistica e al monitoraggio delle dinamiche che si

<sup>59</sup> Il Sistema Dote è un insieme di risorse e servizi destinati direttamente alla persona, erogati da Regione Lombardia. Per maggiori dettagli si veda il seguente paragrafo 6.1.1.

<sup>60</sup> L'accreditamento costituisce l'unica via per accedere al quasi-mercato dei servizi al lavoro. L'ente pubblico assume le funzioni di regolatore del quasi-mercato, senza svolgere più quelle gestionali

presentano a livello territoriale; in tal senso è stata anche considerata l'attività di studio e di informazione statistica promossa e curata dalle Camere di Commercio.

## 6.1 Le politiche per il lavoro

### 6.1.1 La dote unica lavoro

**I principi.** Ad ottobre 2013 ha preso avvio Dote Unica Lavoro (DUL)<sup>61</sup>, lo strumento di Regione Lombardia per l'accompagnamento al lavoro di disoccupati e inoccupati e per la formazione dei lavoratori. DUL si basa su alcuni principi cardine che caratterizzano le politiche attive del lavoro dalla riforma della legge regionale 22/06:

- la libertà di scelta delle persone, che possono decidere a quale operatore rivolgersi e come personalizzare i percorsi di reimpiego;
- l'accreditamento degli operatori pubblici e privati presso i quali le persone possono allocare le risorse a loro riservate (modello dote);
- la focalizzazione sul risultato, con alcuni servizi che vengono pagati all'operatore solo a ricollocazione avvenuta.

Accanto a questi principi generali si sono affiancati tre importanti criteri operativi:

- le risorse dedicate alla persona sono proporzionali all'intensità del problema che la stessa manifesta a ricollocarsi, ed in particolare al tempo trascorso distante dal mercato del lavoro;
- la valutazione degli operatori, in particolare della loro capacità di ricollocare, che definisce la loro possibilità di crescita tramite la determinazione di soglie massime all'uso dei fondi<sup>62</sup>;
- i servizi, sia che vengano retribuiti a processo che a risultato, sono valorizzati facendo uso di costi standard.

Sostanzialmente questi principi operativi sono volti ad evitare fenomeni di "parcheggio" delle persone (prese in carico e non effettivamente ricollocate), di selezione avversa (attraverso una maggiore incentivazione a collocare le persone con maggiori difficoltà) e, tramite i costi standard, a mantenere il settore degli operatori in condizioni di parità relative alla remunerazione dei servizi stessi.

La Dote Unica Lavoro ha introdotto nei percorsi di reimpiego personalizzati la proporzionalità di aiuto, che si concretizza nell'introduzione del sistema delle fasce ad intensità di aiuto<sup>63</sup>. Maggiore è la difficoltà di reingresso nel mercato del lavoro (valutata in termini di effettiva distanza temporale dall'ultimo lavoro/episodio formativo) maggiori sono le risorse economiche ed i servizi dedicati alla persona per attuare il programma di reimpiego. Ulteriori fattori che concorrono a determinare la difficoltà di reingresso nel mercato del lavoro, e quindi la fascia di appartenenza, sono il genere, l'età

<sup>61</sup> DDUO n. 9308 del 15/10/2013 "Avviso Dote Unica Lavoro - Attuazione della DGR n. 555 del 02/08/2013 e n. 748 del 04/10/2013" e s.m.i.;

<sup>62</sup> DGR X/748 del 4 ottobre 2013 Allegato 2 "Modello di *budget* per operatore";

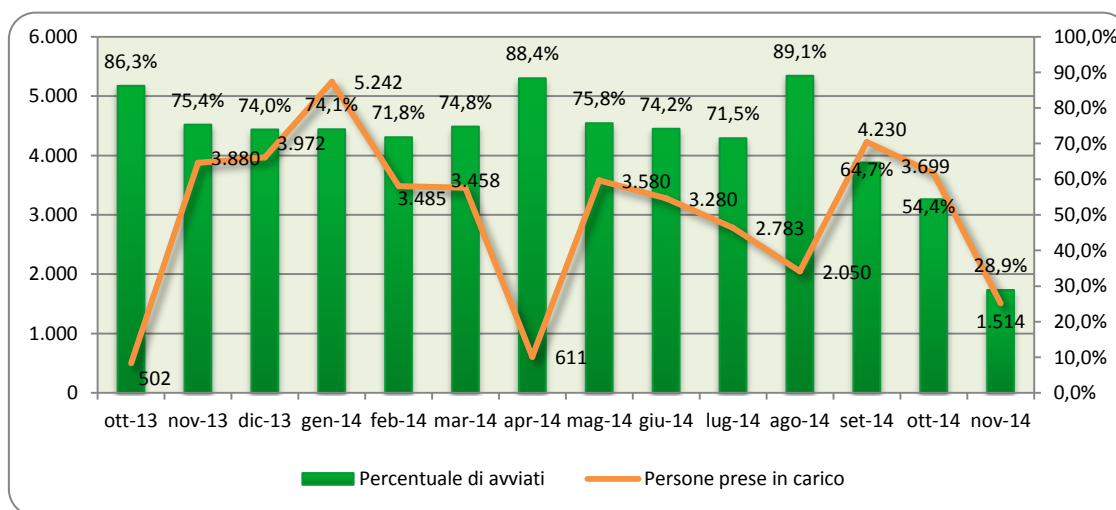
<sup>63</sup> DGR X/748 del 4 ottobre 2013 Allegato 3 "Il sistema delle fasce ad intensità di aiuto".

ed il titolo di studio. Il diverso valore assegnato ad ognuna di queste variabili determina l'appartenenza ad una delle quattro fasce individuate. Le fasce sono state introdotte per mitigare effetti di scrematura del mercato, vale a dire per evitare che gli operatori prendano in carico solo persone con bassa difficoltà di ricollocazione al fine di massimizzare i loro risultati di ricollocazione dai quali dipendono sia una quota dei loro rimborsi, sia la possibilità di far crescere nel tempo le loro quote di finanziamento pubblico.

Vi sono altre variabili rilevanti, oltre a quelle utilizzate per il calcolo della fascia di aiuto, che possono essere introdotte per valutare la probabilità di avviamento al lavoro. In particolare assumono una particolare rilevanza, in caso di lavoratori con precedenti esperienze lavorative, variabili quali le mansioni, i ruoli, il settore ed il profilo professionale dell'esperienza precedente. La variabile chiave prescelta per il sistema delle fasce in DUL è la più rappresentativa rispetto all'obiettivo diretto della politica attiva: *far tornare al lavoro chi, per differenti motivi, è stato lontano da esso*. Al di là della diretta relazione fra obiettivi della politica e indicatore chiave utilizzato, la scelta è caduta su un sistema di indicatori di facile utilizzo, trasparente e senza valutazioni soggettive.

**I risultati.** Le attività di presa in carico delle persone si sono avviate a fine ottobre 2013. La Figura 6.1 rappresenta il numero di persone prese in carico per mese. Dal punto di vista temporale, l'andamento del numero delle persone prese in carico riflette due aspetti: da una parte il potenziale di presa in carico del sistema degli operatori, dall'altra l'effettiva disponibilità di risorse nel dispositivo. La presa in carico delle persone ha quindi conosciuto una crescita progressiva in novembre e dicembre, con un picco a gennaio. Le prese in carico sono poi rallentate in febbraio e marzo per toccare un minimo in aprile in prossimità dell'esaurimento delle risorse. In totale, le persone prese in carico con il servizio di inserimento al lavoro, sono state 42.591 (dati al 09/12/2014). Di queste, circa il 70,4% è stato avviato al lavoro, pur con diverse forme contrattuali. Si tratta di un tasso di avviamento lordo al momento della rilevazione, vale a dire che non tiene conto del fatto che molti percorsi sono ancora attivi e che la misura non è conclusa.

**Figura 6.1 - Tasso di avvio al lavoro rispetto al numero delle persone prese in carico per mese di inizio percorso.**



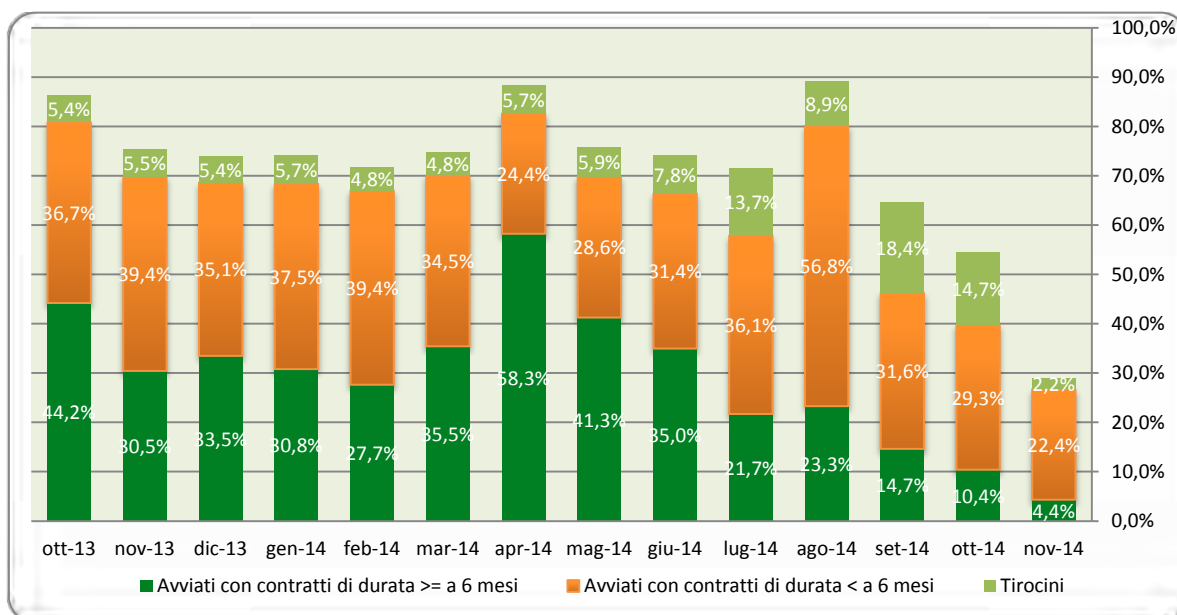
Fonte: elaborazioni ARIFL su dati di Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia del 9.12.14

Nella Figura 6.1 viene messo in relazione il tasso di avvio al lavoro con la durata dei percorsi. Le persone avviate in dote a ottobre 2013 hanno visto un tasso di avvio al lavoro superiore all'85%, mentre i percorsi avviati in novembre, dicembre e gennaio hanno fatto realizzare tassi superiori al 70%, i tassi di ricollocazione si mantengono al di sopra di questa percentuale fino ad agosto, riducendosi negli ultimi tre mesi dell'anno. Si tratta di una conferma della evidente correlazione che esiste fra durata del percorso medio ed efficacia delle attività di collocazione.

Il tasso di avvio al lavoro dipende dalla capacità di assorbimento del mercato, ovvero dal numero di nuovi avviamenti. Nel breve periodo, le politiche attive hanno un impatto diretto limitato sul numero di posti di lavoro creati nel mercato del lavoro. L'impatto positivo delle politiche attive, ossia la creazione di posti di lavoro aggiuntivi, si genera quando, oltre ai percorsi di accompagnamento, sono previsti incentivi all'assunzione, che abbattano il costo del lavoro. Inoltre, una copertura elevata del numero di transizioni che si effettuano sul mercato del lavoro, genera una efficienza maggiore del mercato stesso e riduce al minimo le *vacancy* e il ricorso ai sussidi. Tuttavia è da tenere presente che i sistemi basati solo sugli incentivi all'assunzione non necessariamente portano alla creazione di nuovi posti di lavoro, in quanto non incidono su una maggiore efficienza del processo di selezione. Le tipologie di avviamento per mese di inizio del percorso sono rappresentate nella Figura 6.2.



**Figura 6.2 - Tasso di avvio al lavoro rispetto al numero delle persone prese in carico per mese di inizio percorso e tipologia di avviamento**



Fonte: elaborazioni ARIFL su dati di Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia del 9.12.14

Non emergono particolari differenziali di genere, anche se la prevalenza maschile (54%) nella presa in carico complessiva delle persone riflette l'andamento della crisi che ha colpito di più l'industria ed i lavoratori maschi (cfr. fig. A6.1).

La distribuzione degli avviamenti al lavoro o al tirocinio per tutte le classi di età vede l'8,2% delle persone prese in carico avviate al tirocinio, il 34,7% avviate con contratti al momento inferiori a 6 mesi (nello stesso percorso di DUL possono essere concatenati più contratti a tempo determinato per raggiungere l'obiettivo di un periodo lavorativo uguale o superiore a 6 mesi), mentre il 27,4% delle persone prese in carico è stato avviato con contratti superiori a 6 mesi (i contratti a tempo indeterminato costituiscono il 4,6%, i contratti a tempo determinato il 16,5% e l'apprendistato il 6,2%).

L'analisi della misura, per classi di età, evidenzia che i percorsi di avviamento sono maggiormente efficaci per i più giovani, in particolare per la classe di età fra 15 e 29 anni. Il tasso di avviamento complessivo per DUL in questa classe di età è dell'80% circa, mentre per la classe di età degli over 55 il tasso di avviamento rispetto ai percorsi intrapresi è poco sopra il 40%. In termini numerici i giovani presi in carico con servizio di inserimento lavorativo sono 19.178 (pari al 45% di tutte le prese in carico in fascia di aiuto 1,2,3), di questi risultano avviati 15.538. Il mix di tipologie di avviamento di questa classe di età naturalmente vede una maggiore percentuale di tirocini (il 15,4%), seguita dai contratti a tempo determinato (15,3%) e dall'apprendistato (13,8%), situazione abbastanza prevedibile se si considera la specificità di queste forme di avviamento per la classe di età 15-29. Decisamente più bassa la partecipazione degli over 55 a questa politica attiva (4%, pari a 1.742 persone).

Di seguito viene riportata la tabella che riepiloga i dati per fascia di età.

**Tabella 6.1 - Prese in carico e avviamenti per classi di età – ripartizione % per riga**

	Totale al 09/12/2014	15 - 29		30 - 54		55+	
<b>Doti assegnate</b>	<b>47.308</b>	<b>19.768</b>	<b>41,8%</b>	<b>25.257</b>	<b>53,4%</b>	<b>2.283</b>	<b>4,8%</b>
Di cui fascia di aiuto 1,2,3 con servizio di Inserimento Lavorativo	42.591	19.178	45,0%	21.671	50,9%	1.742	4,1%
<b>Totale contratti attivati</b>	<b>29.986</b>	<b>15.538</b>	<b>51,8%</b>	<b>13.709</b>	<b>45,7%</b>	<b>739</b>	<b>2,5%</b>
<b>1. Persone con contratti attivati di durata pari o superiore a 6 mesi</b>	<b>11.683</b>	<b>6.274</b>	<b>53,7%</b>	<b>5.069</b>	<b>43,4%</b>	<b>340</b>	<b>2,9%</b>
1.1 Con contratto a tempo indeterminato	1.983	686	34,6%	1.155	58,2%	142	7,2%
1.2 Con contratto a tempo determinato	7.028	2.929	41,7%	3.903	55,5%	196	2,8%
1.3 Con contratto di apprendistato	2.660	2.656	99,8%	4	0,2%	-	0,0%
<b>2. Persone con contratti attivati di durata attualmente inferiore a 6 mesi</b>	<b>14.792</b>	<b>6.301</b>	<b>42,6%</b>	<b>8.132</b>	<b>55,0%</b>	<b>359</b>	<b>2,4%</b>
<b>3. Persone che hanno attivato tirocini</b>	<b>3.511</b>	<b>2.963</b>	<b>84,4%</b>	<b>508</b>	<b>14,5%</b>	<b>40</b>	<b>1,1%</b>
<b>4. Persone che attualmente non hanno attivato nessun contratto</b>	<b>12.605</b>	<b>3.640</b>	<b>28,9%</b>	<b>7.962</b>	<b>63,2%</b>	<b>1.003</b>	<b>8,0%</b>

Fonte: elaborazioni ARIFL su dati di Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia del 9.12.14

Circa il 25% delle persone avviate con DUL e con contratti superiori o uguali a sei mesi aveva un tempo di disoccupazione/ inoccupazione inferiore ai tre mesi. Va quindi verificata la possibilità, per questa fascia, di rivedere il peso dato alla variabile chiave. Una ulteriore revisione del sistema può andare nella direzione di differenziare le variabili fra persone disoccupate e persone in cerca di prima occupazione.

Fatto salvo quanto detto sui disoccupati/inoccupati sotto i tre mesi, non appaiono evidenze di scrematura da parte degli operatori del mercato. Il 53% delle persone prese in carico appartiene alla fascia con alta intensità di aiuto, il 32,2% alla fascia media e solo il 14,8% alla fascia con bassa intensità di aiuto.

Tutte le informazioni disponibili sulle attività di avviamento al lavoro mostrano una efficacia decrescente al crescere della difficoltà prevista dalla fascia di appartenenza. L'86% delle persone prese in carico in fascia a bassa intensità di aiuto è stata avviata al lavoro, contro il 74% della fascia a media intensità di aiuto e il 65% della fascia ad alta intensità di aiuto.

Si noti inoltre dalla Tabella 6.2 che i giovani costituiscono il 51,4% degli avviamenti sopra i sei mesi e che si trovano, dato il sistema dei pesi che assegna i giovani a fasce tendenzialmente più alte, prevalentemente in fascia 3. Sarà necessario verificare con i dati di costo e di durata dei contratti l'equilibrio fra fascia di ingresso e intensità di aiuto. Un sistema in forte equilibrio dovrebbe rendere le percentuali di avviamento per ogni fascia non significativamente diverse le une dalle altre.

**Tabella 6.2 - Persone avviate al lavoro tramite DUL con contratti di durata maggiore o uguale a 6 mesi per fascia e classe di età**

	1 - Bassa intensità di aiuto	2 - Media intensità di aiuto	3 - Alta intensità di aiuto	Totale
<b>TOTALE</b>	<b>1.725</b>	<b>3.767</b>	<b>6.193</b>	<b>11.685</b>
15-29	656	1.849	3.503	6.008
30-49	958	1.630	1.942	4.530
<b>over 50</b>	<b>111</b>	<b>288</b>	<b>748</b>	<b>1.147</b>

Fonte: elaborazioni ARIFL su dati di Dote Unica Lavoro di Regione Lombardia del 9.12.14

La rete degli **operatori**. Con la DUL è stato introdotto anche il sistema di “*budget per operatore*”; si tratta di un’assegnazione virtuale di risorse all’operatore accreditato al lavoro, entro la quale può attivare doti. Definendo delle quote per operatore si sono voluti creare degli effetti sul sistema di assegnazione delle Doti e sul comportamento degli attori che erogano i servizi al lavoro, così schematizzati:

- riduzione alla corsa all’accaparramento, evitando l’effetto «*clic day*», in modo da non premiare il più veloce nelle prese in carico, e consentire all’operatore e alla persona di avere il giusto tempo per definire il percorso da realizzare ed elaborare il Piano di Intervento Personalizzato (PIP);
- mantenimento della concorrenzialità tra gli operatori, infatti le quote non sono fisse così come la quota dell’operatore “non è sua per sempre”;
- crescita degli operatori più efficaci, in quanto ogni quota cresce se l’operatore ricolloca.

Il sistema prevede che la determinazione delle soglie massime avvenga in più fasi: una fase iniziale di assegnazione e successive redistribuzioni a seguito di verifiche periodiche.

Analizzando i comportamenti degli operatori emerge una certa differenziazione. La strategia suggerita dai sistemi di ricalcolo porta gli operatori a dover bilanciare il numero delle persone prese in carico con la propria capacità di ricollocazione. Infatti, un eccesso di prese in carico senza ricollocazione (ad esempio per potere effettuare e riscuotere i soli servizi a processo), viene penalizzata dal ricalcolo delle soglie e porta alla progressiva esclusione dal sistema, mentre una presa in carico delle sole persone che possono essere ricollocate porta a crescite delle soglie repentine ma temporanee. Gli operatori hanno quindi intrapreso non solo le azioni necessarie ad attivare le politiche attive, ma hanno anche progressivamente intrapreso una strada di dimensionamento della propria rete sul territorio. In altre parole, sostenere quote stabili e una performance non troppo distante dalla media del mercato, richiede un investimento e una calibrazione attenta della dimensione della propria rete.

La rete delle sedi accreditate dall’inizio di DUL al 30 giugno 2014 è cresciuta del 14%, con i Centri Provinciali per l’Impiego (CPI) che sono rimasti stabili a causa dei loro vincoli finanziari ed istituzionali e con una netta crescita delle sedi delle Agenzie Private per il Lavoro (APL). Gli altri operatori del mercato del lavoro sono cresciuti meno velocemente, ma occorre ricordare che in questa categoria convivono operatori di dimensione e vocazione diversa e con un turn over più ampio. Dal punto di vista delle persone prese in carico, le APL e i CPI hanno sostanzialmente lo stesso numero medio di prese in carico per sede. Questi dati confermano che DUL ha avviato un processo di dimensionamento della rete dei servizi per il lavoro.

### 6.1.2 La gestione delle crisi aziendali

La cassa integrazione guadagni (CIG) è stato uno strumento ampiamente utilizzato per mitigare gli effetti della crisi sul reddito dei lavoratori dipendenti. Uno degli aspetti forse meno noti dell’utilizzo di questo strumento è l’insieme delle fasi di discussione che sono necessarie al fine di raggiungere gli accordi di cassa integrazione straordinaria che rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti delle aziende in crisi sottoscrivo-

no. Il processo con cui le parti raggiungono (o non raggiungono) l'accordo è codificato nella legislazione e nella prassi delle vertenze. A parte alcuni casi eclatanti che raggiungono la stampa, c'è un'attività molto ampia di mediazione pubblica dei conflitti collettivi che ha raggiunto in Lombardia, negli anni della crisi, numeri di ragguardevole dimensione<sup>64</sup>.

**L'utilizzo della Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS).** Le richieste di CIGS, il numero di unità produttive e il numero di lavoratori coinvolti nelle vertenze discusse in ARIFL, consentono una valutazione delle dinamiche settoriali e territoriali delle crisi, nonché delle causali che hanno indotto alla richiesta da parte delle aziende. In generale, analizzando il numero di unità locali e di lavoratori coinvolti e vertenze discusse, non si può non osservare un calo nel 2014, anche se mancano i dati del mese di dicembre e non possono essere quindi considerati definitivi (Tabella 6.3 e A6.3).

Il calo del ricorso alla cassa integrazione non può essere del tutto imputabile ad un miglioramento delle condizioni congiunturali. Va infatti sottolineato che la cassa integrazione è uno strumento di politica del lavoro che dipende da accordi fra imprese e sindacato e non fornisce una copertura automatica omogenea per tutte le situazioni di crisi. In quanto tale, l'entità del ricorso alla CIG, non è un indicatore diretto di crisi piuttosto dà indicazioni sull'uso delle politiche del lavoro, anche se limitato dalle caratteristiche istituzionali dello strumento (ad esempio i limiti temporali d'utilizzo) e influenzato dal livello di conflitto o coalizione di interessi raggiunto nel rapporto fra imprese e sindacati.

Analizzando le causali per le quali è stata richiesta la CIGS (Tab. 6.5 e 6.6), emerge come circa il 44% dei lavoratori sia coinvolto in situazioni che rendono difficile (ed in alcuni casi impossibile) la prosecuzione del rapporto di lavoro dipendente, che viene quindi sospeso. Si tratta dei casi di "Amministrazione straordinaria", di "Cessazione totale o parziale", di "Concordato preventivo", di "Fallimento" e di "Procedura concorsuale" e "Prepensionamento". Questa percentuale è cresciuta nel corso degli ultimi anni caratterizzati dalla crisi, data l'involuzione di molte situazioni aziendali che, avendo esaurito i periodi di cassa senza contestualmente vedere un significativo riequilibrio della loro situazione economico-patrimoniale, giungono alla chiusura totale o parziale dell'attività.

Scende al 5% circa la percentuale dei lavoratori coinvolti in riorganizzazioni, ristrutturazioni o conversioni industriali, dove l'ammortizzatore viene usato per facilitare processi che possono portare al rilancio o al riposizionamento dell'impresa. Il restante 50% dei lavoratori è coinvolto in crisi imputabili all'andamento dei mercati e dei settori.

Esaminando i dati è possibile delineare un profilo territoriale delle strutture d'impresa coinvolte dalla crisi (Tabelle 6.4 e A6.4). Il 23,8% dei lavoratori si trova nella provincia di Milano (che fino al 2012 comprende anche la provincia di Monza e Brianza); Bergamo e Brescia assommano assieme circa il 31% dei lavoratori, facendo segnare una crescita della quota di lavoratori coinvolti nel 2013, così come la provincia di Varese (8%).

<sup>64</sup> Per ulteriori dettagli sugli scopi e la modalità di pubblica mediazione, si faccia riferimento alla newsletter ARIFL n. 9\_2013 "CIGS Lombardia: gennaio-settembre 2013".

**Tabella 6.3 - Richieste di CIGS per causale. Numero unità operative e lavoratori coinvolti in Lombardia. Anni 2008-2014**

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014 (*)	
	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti
<b>TOTALE</b>	<b>348</b>	<b>17.027</b>	<b>1.418</b>	<b>76.799</b>	<b>1342</b>	<b>64.041</b>	<b>869</b>	<b>32.678</b>	<b>1.340</b>	<b>50096</b>	<b>1.195</b>	<b>49.717</b>	<b>764</b>	<b>26.613</b>
Amministrazione straordinaria			7	1.763	8	534	14	573	4	79	1	397		
Cessazione attività	98	4.718	145	6.302	91	3.193	90	2.973	193	6638	137	6.510	58	1.648
Cessazione parziale d'attività									1	54	33	669	36	953
Cigs / Deroga	79	2.994	226	8.713										
Concordato preventivo	11	830	52	2.513	57	2.117	64	2.335	106	4033	129	6.469	130	5.771
Crisi aziendale											120	3.740	345	10.658
Crisi settoriale/aziendale	83	4.139	838	45.345	995	46.191	524	19.735	800	29478	416	15.693		
Evento imprevisto ed imprevisto									47	1738	198	7.819	92	2.711
Fallimento	31	1.024	77	3.050	107	4.187	95	3.739	99	2796	92	3.498	62	2.669
Prepensionamento	7	106	15	233	18	647	21	485	41	820	24	424	17	286
Procedura concorsuale	8	766	11	946	16	961			7	507	2	49	6	442
Riorganizzazione									3	236	15	881	9	903
Ristrutturazione/conversione	31	2.450	45	7.926	44	6.034	45	2.838	35	3690	21	3.355	9	572
n.d.			2	8	6	177	16	0	4	27	7	213		

(\*) non è incluso il mese di Dicembre - Fonte: Arifl

**Tabella 6.4 - Richieste di CIGS per unità operative e lavoratori coinvolti per territorio in Lombardia. Anni 2008-2014**

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014 (*)	
	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti	Unità operativa	Lavoratori coinvolti
<b>TOTALE</b>	<b>348</b>	<b>17.027</b>	<b>1.418</b>	<b>76.799</b>	<b>1.342</b>	<b>64.041</b>	<b>869</b>	<b>32.678</b>	<b>1.340</b>	<b>50.096</b>	<b>1.195</b>	<b>49.717</b>	<b>764</b>	<b>26.613</b>
BG	57	4.399	226	14.694	177	11.594	118	4.832	191	8.231	171	7.778	89	3.766
BS	62	2.700	227	15.021	207	10.417	126	5.258	173	6.486	167	6.314	123	4.477
CO	10	624	124	7.082	96	4.647	52	2.658	107	4.978	63	2.523	53	1.482
CR	2	282	37	1.787	41	1.816	18	667	38	1.536	43	1.410	22	660
LC	22	998	73	3.041	79	3.127	44	1.678	52	1.812	54	1.720	37	1.385
LO	2	94	11	746	17	878	17	604	18	358	23	956	6	230
MB									30	925	132	4.791	81	2.483
MI	132	5.072	447	20.628	487	19.698	327	10.479	469	15.728	319	10.803	196	6.338
MN	14	907	68	3.275	54	2.242	39	1.641	60	1.940	60	5.399	56	2.017
PV	15	177	43	1.990	50	2.480	40	1.130	52	1.643	47	1.374	29	1.212
SO	3	130	5	302	9	197	6	333	13	786	10	300	13	377
VA	29	1.644	157	8.233	125	6.945	82	3.398	137	5.673	106	6.349	59	2.186

(\*) non è incluso il mese di Dicembre - Fonte: Arifl

**Imprese e lavoratori coinvolti nella Cassa Integrazione in Deroga.** La cassa in deroga (CIGD) è destinata alle imprese che non possono ricorrere o hanno esaurito la possibilità di accedere a CIGO e CIGS ed è regolata da accordi regionali che hanno subito a partire dal 2009 un continuo processo di adattamento legato ai cambiamenti regolativi e alla incertezza sui fondi disponibili.

In Lombardia, l'utilizzo della CIGD triplica fra il 2009 e il 2010, si riduce lievemente nel 2011 per riprendere a crescere nel 2012, mentre scende nel 2013 e nel 2014 in seguito alla regolazione restrittiva imposta dal governo e alla incertezza sui fondi.

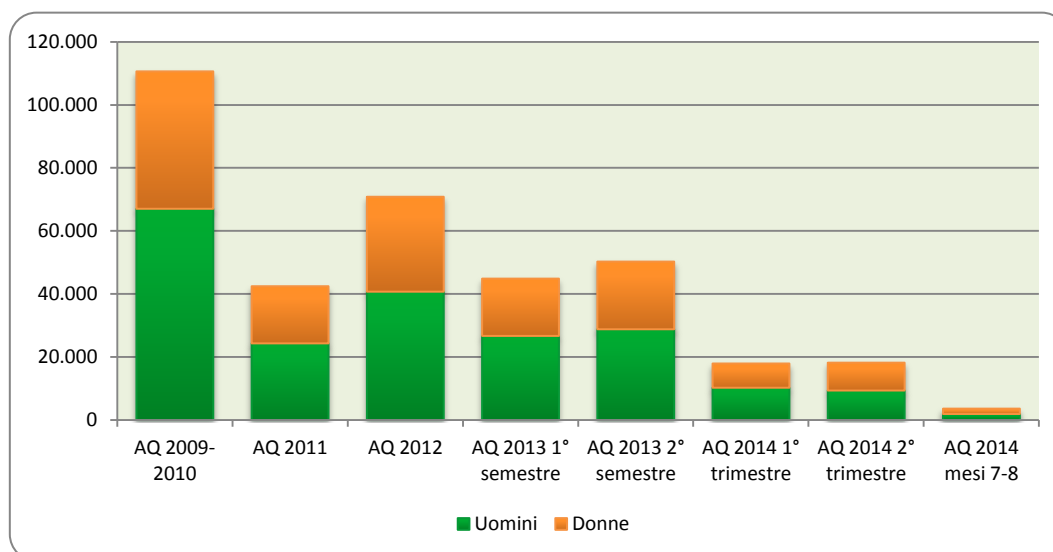
Le domande di CIGD autorizzate nell'ambito degli Accordi Quadro considerati (AQ 2009-2010, AQ 2011, AQ 2012, AQ 2013 I semestre, AQ 2013 II semestre, AQ 2014 I trimestre, AQ 2014 II trimestre, AQ 2014 luglio e agosto) hanno interessato complessivamente 359.032 lavoratori (cfr. fig. 6.3)<sup>65</sup>. Si tratta di un dato sovrastimato in quanto nel conteggio complessivo sono considerate non solo le prime concessioni ma anche le proroghe e, nel caso di queste ultime, i lavoratori interessati da più trattamenti sono conteggiati più di una volta. **(E' dunque necessario verificare la coerenza della serie storica)**. La maggior parte delle domande di CIGD è stata autorizzata nell'ambito dell'Accordo Quadro 2009-2010 e ha riguardato 110.672 lavoratori (il 30,8% del dato complessivo). Il numero dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda di CIGD è successivamente diminuito con l'Accordo Quadro 2011 (42.477) per poi aumentare con l'Accordo Quadro 2012 (70.876). Le domande di CIGD autorizzate con i successivi Accordi Quadro hanno interessato un numero di lavoratori inferiore anche per effetto della regolazione più restrittiva e dell'incertezza sui fondi.

Le domande di CIGD autorizzate hanno riguardato prevalentemente uomini nelle classi centrali di età. Oltre la metà dei lavoratori sospesi sono uomini e i 2/3 circa hanno tra i 30 e i 50 anni, con la quota più elevata di giovani lavoratori (oltre il 17%) che si rileva negli Accordi Quadro 2012 e 2013 "1 semestre". (Fig. 6.3 e A6.4)

I dati relativi ai lavoratori interessati dalle domande di CIGD autorizzate per settore di attività economica sono disponibili solo per gli Accordi Quadro dal 2012 in poi. Risulta che la maggior parte dei lavoratori per i quali è stata domandata ed autorizzata la CIGD opera nel settore manifatturiero, anche se la loro quota è diminuita dal 49,4% del 2012 al 32,2% dei primi otto mesi del 2014, mentre è cresciuta sia la quota di lavoratori sospesi in imprese del commercio (passata dal 16,5% del 2012 al 21% nel periodo gennaio - agosto 2014), che quella dei lavoratori del settore noleggio, agenzie di viaggio e servizi di supporto alle imprese (passata dal 5,9% del 2012 all'11,4% dei primi 8 mesi del 2014).

<sup>65</sup> L'informazione sul numero di imprese che hanno presentato domanda di CIGD, successivamente autorizzata, è disponibile solo per gli Accordi Quadro dal 2012 in poi e in maniera aggregata per anno/periodo di riferimento (2012, 2013, gennaio-agosto 2014). Si tratta complessivamente di 65.651 imprese (sia artigiane che non), il cui numero è cresciuto da 18.260 nel 2012 a 27.629 nel 2013 e si è attestato a 19.762 nel periodo gennaio-agosto 2014. Si tratta nella maggior parte dei casi di imprese manifatturiere, commerciali (commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli) e delle costruzioni.

**Figura 6.3 – Lavoratori interessati dalle domande di CIGD autorizzate per Accordo Quadro e per genere**



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati amministrativi DG IFL – Regione Lombardia

**Le ore concesse di Cassa integrazione guadagni.** I dati relativi alle autorizzazioni di ore di cassa integrazione guadagni (CIG) nelle tre forme prevalenti (ordinaria, straordinaria e deroga) vengono correntemente utilizzati come strumento di monitoraggio dello sviluppo della crisi e dell'andamento delle economie territoriali. Le caratteristiche dei dati pubblicati da Inps e i processi amministrativi che li generano non consentono una lettura troppo fine del fenomeno "crisi" nel suo complesso. A rendere di difficile interpretazione i dati delle autorizzazioni contribuiscono le caratteristiche istituzionali di questo strumento di politica del lavoro. La cassa integrazione ordinaria (CIGO) è utilizzata per sospendere i contratti di lavoro in casi di natura congiunturale. La cassa integrazione straordinaria (CIGS) è utilizzata per i casi di crisi non congiunturale, ma strutturale che possano essere ricondotti a crisi dell'azienda, del settore, ad eventi imprevisti o a ristrutturazione e chiusura delle unità produttive. La cassa in deroga (CIGD), destinata alle imprese che non possono ricorrere o hanno esaurito la possibilità di accedere a CIGO e CIGS, è regolata da accordi regionali che hanno subito, dal 2009 ad oggi, un continuo processo di adattamento e che si presentano fortemente diversificati, privilegiando ad esempio in alcune regioni l'allungamento dei periodi sussidiati dopo il licenziamento (mobilità in deroga), mentre in altre regioni è stata favorita la permanenza in azienda del lavoratore con forme di flessibilità più ampie. Per tutte le forme di CIG vi sono limiti temporali all'uso e divieti generali di cumulabilità, ed è quindi possibile che talune autorizzazioni vengano negate non perché la crisi aziendale è risolta, ma perché essa sfocia in licenziamenti collettivi. Giova qui ricordare che ad agosto del 2010 si è avviato un nuovo periodo quinquennale all'interno del quale non possono essere cumulati più di due anni di CIGS, azzerando i contatori del quinquennio 2005-2010. Nel periodo che esaminiamo brevemente (2009-2014) è possibile si trovino imprese che hanno usato cassa straordinaria nel 2009-2010 e siano tornate all'uso della straordinaria dopo agosto 2010, eventualmente dopo brevi periodi di cassa in deroga, o dopo avere usufruito di periodi limitati di cassa ordinaria residua e/o di parziale ripresa produttiva. Il numero di ore autorizzate in Italia si aggira mediamente per

i cinque anni analizzati attorno al miliardo. Il 2009 resta sotto la soglia del miliardo, soprattutto perché la CIGD è stata sostanzialmente implementata nel corso dell'anno (l'accordo Stato-Regioni è del febbraio 2009, gli accordi regionali di regolazione sono successivi e in molte regioni i primi decreti di autorizzazione sono stati inviati ad Inps non prima della fine di giugno). La situazione del 2010 appare come la peggiore del quinquennio per numero di ore autorizzate, ma soffre evidentemente di un maggior ricorso prudenziale allo strumento e di una piena entrata in vigore della CIGD in tutte le regioni dopo i ritardi del 2009. Nel 2011 il dato di autorizzazione ritorna sotto il miliardo, sia per un parziale miglioramento della congiuntura sia per gli effetti di accumulo del 2010, mentre il miliardo di ore viene di nuovo superato nel 2012 e nel 2013, dopo il peggioramento delle condizioni della finanza pubblica nella seconda metà del 2011 e la generale involuzione del ciclo economico. Per il 2014 è prevedibile che la soglia del miliardo di ore venga di nuovo superata.

**Tabella 6.5 - Ore autorizzate per anno e tipologia di cassa. Italia**

Italia	2009	2010	2011	2012	2013	2014(*)
<b>TOTALE</b>	<b>915.470.123</b>	<b>1.200.395.620</b>	<b>977.363.501</b>	<b>1.119.150.980</b>	<b>1.182.357.238</b>	<b>937.339.812</b>
<b>Ordinaria</b>	576.690.889	341.804.555	229.809.511	340.194.825	356.211.587	209.705.335
<b>Straordinaria</b>	216.103.169	485.424.657	419.483.338	401.619.237	527.119.283	543.068.673
<b>Deroga</b>	122.676.065	373.166.408	328.070.652	377.336.918	299.026.368	184.565.804

(\*) il dato è aggiornato fino ad ottobre - Fonte: INPS

**Tabella 6.6 - Ore autorizzate per anno e tipologia di cassa. Lombardia**

Lombardia	2009	2010	2011	2012	2013	2014(*)
<b>TOTALE</b>	<b>271.934.304</b>	<b>313.216.191</b>	<b>222.330.723</b>	<b>246.071.407</b>	<b>270.033.858</b>	<b>231.910.248</b>
<b>Ordinaria</b>	181.831.312	110.091.963	64.493.290	101.686.062	109.310.822	63.481.271
<b>Straordinaria</b>	52.257.199	115.951.661	105.883.095	85.079.080	113.102.850	127.849.581
<b>Deroga</b>	37.845.793	87.172.567	51.954.338	59.306.265	47.620.186	40.579.396

(\*) il dato è aggiornato fino ad ottobre - Fonte: INPS

Un livello medio di autorizzazione apparentemente omogeneo comprende quindi in realtà il dispiegarsi di due cicli congiunturali diversi. Il flusso della CIGO illustra meglio le differenti situazioni temporali: nel 2009 supera il 63% del monte ore totale, per scendere sotto al 28% nel 2010 e al 23% nel 2011, tornando nel 2012 e nel 2013 attorno al 30%, per scendere di nuovo al 23% nel 2014. La CIGS, che segue naturalmente la CIGO quando la crisi prosegue e l'azienda non riprende la sua attività, si trova più che raddoppiata fra il 2009 e il 2010, e torna a crescere nel 2013 e 2014. Un andamento simile tocca la CIGD che triplica fra il 2009 e il 2010, si riduce lievemente nel 2011 per riprendere a crescere nel 2012, mentre scende nel 2013 e nel 2014 in seguito alla regolazione restrittiva imposta dal governo e alla incertezza sui fondi.

Risulta difficile stimare da questi dati il numero di lavoratori coinvolti nelle imprese in crisi. I dati si riferiscono a periodi diversi, spesso futuri, ma sono cumulati nel mese di autorizzazione, e quindi non costituiscono un indicatore dell'utilizzo effettivo dello



strumento nell'unità di tempo considerata (mese), né la divisione delle ore autorizzate per un numero di ore standard lavorate a tempo pieno equivalente fornisce una stima del numero di lavoratori in cassa integrazione in quel momento. Questo indicatore fornisce al più una stima della previsione di uso medio se restano ferme nel tempo determinate condizioni (se nessun lavoratore cambia lavoro o va in pensione, se non vi sono riprese neanche parziali del lavoro, se non vi è cessione di proprietà, se non intervengono eventi quali il fallimento etc...), infatti non tutte le ore autorizzate vengono effettivamente consumate. Il rapporto fra ore autorizzate e ore consumate, detto "tiraggio", può scendere anche al di sotto del 50% ed indica che le richieste di cassa hanno avuto un profilo "prudenziale" (i decreti di autorizzazione fissano infatti un limite superiore all'uso delle ore), ovvero che la congiuntura seguente al momento della richiesta si è rivelata meno grave del previsto.

Statistiche sul rapporto fra ore autorizzate e ore consumate vengono pubblicate da Inps saltuariamente e in forma molto aggregata, vale a dire esclusivamente a livello nazionale e separate solo fra CIGO da una parte e CIGS+CIGD dall'altra. Per ottenere dal monte ore utilizzato una stima del numero di lavoratori (o meglio di posti di lavoro annuali) equivalenti al tempo pieno, dividiamo il monte ore per 2.080 ore annue, parametro utilizzato dall'Inps per computare un'annualità contributiva (sono infatti comprese le ore di solito pagate e non effettivamente lavorate come quelle di ferie e permesso per un totale complessivo di 40 ore per 52 settimane=2080 ore).

Una stima dei posti di lavoro (o unità di lavoro) equivalenti al tempo pieno è presentata nella Tabella 6.7: pur con tutte le cautele sopra evidenziate emerge che le unità di lavoro equivalenti a tempo pieno coinvolte nelle crisi e sospese attraverso le diverse forme di Cassa Integrazione passano da 88,719 mila nel 2009 a 48.690 nei primi 10 mesi del 2014.

**Tabella 6.7 - Rapporto tra ore autorizzate e consumate, stima dei posti di lavoro equivalenti (ULA). Lombardia. Anni 2009-2014**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2009	2010	2011	2012	2013	2014(*)
	Consumo effettivo in % (**)						Posti di lavoro equivalenti al tempo pieno					
<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>53,15</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>88.719</b>	<b>75.684</b>	<b>48.069</b>	<b>62.879</b>	<b>64.419</b>	<b>48.690</b>
Ordinaria	61,7	56,8	51,7	50,5	49,4	47,9	53.929	30.085	16.033	24.688	25.935	14.619
Straordinaria	70,3	47,7	43,0	54,3	49,7	42,4	17.652	26.563	21.899	22.211	27.047	26.043
Deroga	70,3	47,7	43,0	54,3	49,7	42,4	12.784	19.970	10.746	15.485	11.388	8.266

(\*) il dato è aggiornato fino ad ottobre - (\*\*) dato Inps nazionale aggiornati a ottobre

Fonte: elaborazione ARIFL su dati INPS

**I contratti di solidarietà.** Un ulteriore strumento per contenere i costi occupazionali delle crisi aziendali è dato dal contratto di solidarietà, che può essere adottato in caso di crisi aziendali temporanee e consiste in una riduzione dell'orario di lavoro e una compensazione parziale della retribuzione persa attraverso un contributo a carico dell'INPS.

Il contratto di solidarietà può essere utilizzato da aziende che rientrano nel campo di applicazione della cassa integrazione straordinaria con almeno 15 dipendenti<sup>66</sup> e consente l'accesso ad un contributo sia per i lavoratori che per i datori di lavoro:

- i lavoratori ottengono una integrazione percentuale della retribuzione persa nella misura del 70% (così modificata dalla legge di stabilità per il 2014);
- i datori di lavoro ottengono una riduzione dell'ammontare contributivo (previdenziale ed assistenziale) dovuto per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro pari al 25% (se la riduzione oraria va dal 20 al 30% dell'orario contrattuale), pari al 35% (se la riduzione di orario supera il 30%) oppure pari al 40% per aziende operanti in determinate aree geografiche.

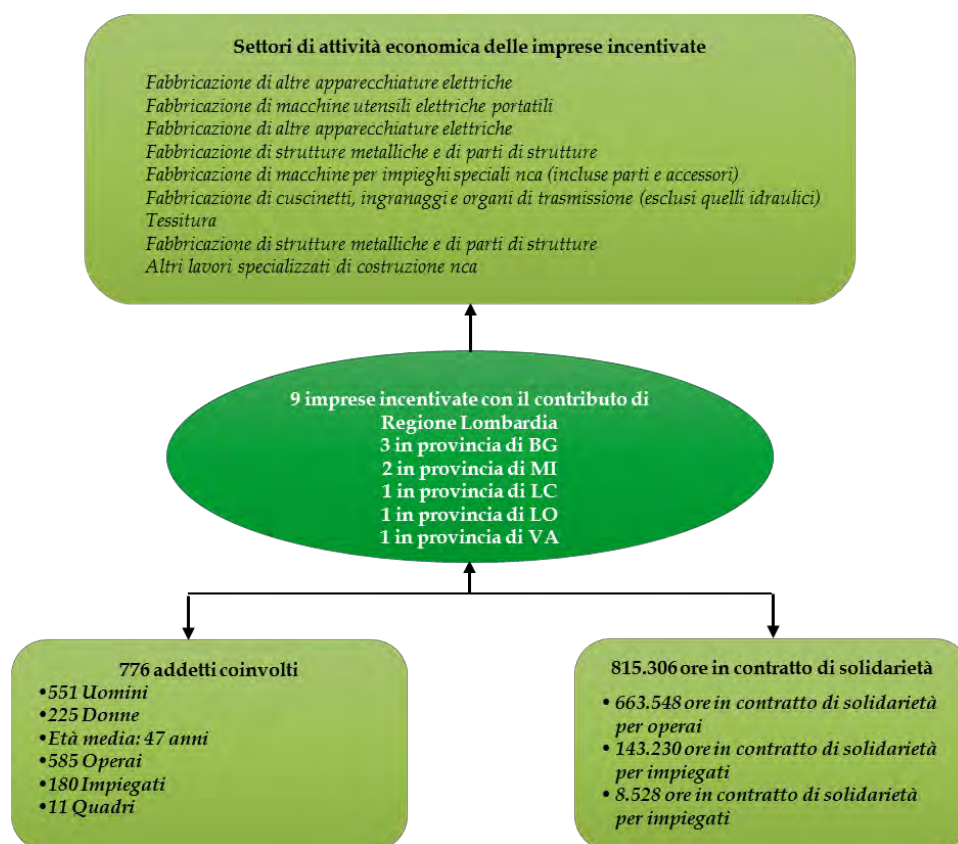
Con avviso pubblico per il sostegno ai contratti di solidarietà in attuazione della L.R. 21/2013 del 9 giugno 2014, Regione Lombardia ha messo a disposizione ulteriori 2 milioni di euro per l'erogazione dei contributi. Le risorse disponibili sono state così attribuite:

- 40% per i contratti di solidarietà ai sensi del decreto legge 726/1984, convertito dalla legge 863/1984 sottoscritti da aziende rientranti nel regime di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS);
- 60% per i contratti di solidarietà sottoscritti da aziende non rientranti nel regime di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) e per le aziende artigiane, di cui all'articolo 5, comma 5, del decreto legge 148/1993 convertito dalla l. 236/1993. Una quota pari al 20% destinata a tali contratti di solidarietà è riservata al comparto artigiani.

Secondo i dati amministrativi di Regione Lombardia -- relativi alle imprese che nel 2014 hanno richiesto un contributo regionale ai sensi della LR 21/2013 -- sono 9 le imprese che hanno attivato contratti di solidarietà incentivati con i contributi di Regione Lombardia: tre in provincia di Bergamo, due in provincia di Milano, una rispettivamente nelle province di Como, Lecco, Lodi e Varese (Figura 6.4). Otto imprese operano nell'industria manifatturiera ed una nelle costruzioni.

---

<sup>66</sup> Calcolati come media dell'ultimo semestre precedente la richiesta, e inclusi gli apprendisti.

**Figura 6.4 – I contratti di solidarietà di Regione Lombardia**

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati amministrativi DG IFL - Regione Lombardia

Il sostegno al reddito previsto nell'ambito del contratto di solidarietà è stata garantito ad un totale di 776 lavoratori. Più della metà (il 52,8%, pari a 410 lavoratori) si concentra nelle tre imprese di Como, Lecco e Varese. Il lavoratori coinvolti dai contratti di solidarietà che hanno ricevuto il sostegno di Regione Lombardia sono per la maggioranza uomini (il 71%, pari a 551 unità) e in tutte le imprese l'età media dei lavoratori è pari o superiore ai 44 anni. Pochi sono i giovani coinvolti nei contratti di solidarietà. La maggior parte sono operai (il 75,4%, pari a 585 lavoratori), mentre è residuale è la quota di quadri (11 in totale). Gli uomini sono più delle donne in tutte le qualifiche considerate. L'età media degli uomini è più elevata di quella delle donne sia tra i quadri che tra gli impiegati, mentre è leggermente più bassa nel caso degli operai (47 anni contro 48 anni).

Il numero totale delle ore in contratto di solidarietà a favore dei 776 lavoratori interessati nelle 9 imprese considerate ammonta a 815.306 (per una media di 1.051 ore a lavoratore), di cui il 55% circa in sole tre imprese (quelle localizzate in provincia di Como e di Varese ed una di quelle localizzate in provincia di Bergamo).

Poiché la maggior parte dei lavoratori sono operai, le ore che interessano gli operai sono la maggioranza (663.548 ore, pari all'81,4% del totale, per una media di 1.134 ore ad operaio).

### 6.1.3 Azioni di Reimpiego in Partenariato

Con l'Avviso *Azioni di Reimpiego in Partenariato 2012/2014*<sup>67</sup>, Regione Lombardia ha voluto sperimentare un intervento di politiche per il lavoro in risposta a bisogni complessi (crisi aziendali, settoriali o territoriali), mirato ad ottimizzare i processi di ricollocazione attraverso l'attivazione di partenariati. La misura promuove servizi al lavoro di gruppo e servizi di marketing territoriale rivolti esclusivamente a persone in CIGS, CIGD o in mobilità beneficiarie di una Dote Ricollocazione<sup>68</sup>, rispetto alla quale si costituisce come intervento complementare. Sono chiamate a presentare progetti reti di soggetti operanti a vario titolo nel mercato del lavoro, coordinate da un operatore accreditato. I partner sono altri operatori o altri soggetti del territorio, quali parti sociali, enti locali, imprese, soggetti del terzo settore.

Le attività dell'avviso si sono svolte a partire da giugno 2012, fino ad ottobre 2014. Sono stati avviati 45 progetti <sup>69</sup>(su 59 presentati), selezionati da un nucleo di valutazione su criteri principalmente legati alla qualità del progetto e della rete.

**Tabella 6.8 - Progetti presentati nell'ambito dell'Avviso "Azioni di reimpiego in partenariato. Anni 2012-2014"**

	Numero	Finanziamento pubblico	N° destinatari
<b>Presentati</b>	59	2.290.000,00	2.118
<b>Avviati e conclusi</b>	45	1.740.000,00	1.700
<b>Liquidati</b> <sup>70</sup>	22	815.000,00	358 <sup>71</sup>

Fonte: Regione Lombardia Dg Istruzione Formazione Lavoro

I progetti hanno una dimensione finanziaria predefinita dall'Avviso, in relazione al numero di persone prese in carico; per i 35 progetti del valore di 35.000 euro il numero medio di lavoratori presi in carico è di 24, mentre i progetti da 50.000 euro coinvolgono in media 80 lavoratori.

I 1.700 lavoratori coinvolti<sup>72</sup> sono principalmente in mobilità (37% mobilità L. 236/93, 26% mobilità L. 223/91), spesso dopo periodi medio lunghi di cassa integrazione. In particolare si tratta di persone caratterizzate da fasce di età medio alte (quasi il 70% dei lavoratori va dai 40 anni agli over 60 contro il 30% dei lavoratori dai 18 ai 39 anni), con una bassa e media scolarizzazione (il 42% ha la licenza media mentre il 45% il diploma). Con un target così complesso, le reti sono riuscite ad attivare almeno un contratto di lavoro per 91273 persone, pari a circa il 54%, come si può vedere nella Figura 6.5. Le

67 Decreto (DDUO) DGIFL del 4 giugno 2012, n° 4878.

68 Decreto (DDUO) DGIFL del 27 marzo 2012, n° 2609.

69 Per un'analisi più dettagliata sui progetti presentati e gli esiti occupazionali si rimanda alla Newsletter ARIFL n.6 del 2013.

70 Per progetti liquidati si intende progetti ai quali è stato effettivamente erogato il contributo pubblico previsto, perché hanno raggiunto il risultato occupazionale minimo richiesto.

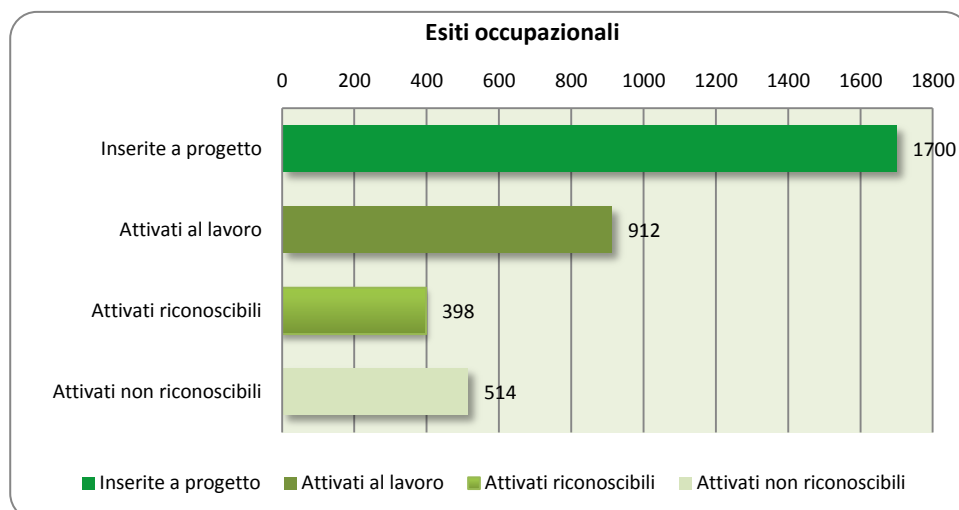
71 Si intende i destinatari per i quali la ricollocazione rispetta tutti i requisiti previsti dall'avviso per la riconoscibilità del contributo pubblico previsto.

72 Le linee guida del monitoraggio e gli strumenti di rilevazione utilizzati per questa analisi sono consultabili nel decreto DG IFL (DDS) del 13 settembre 2012, n° 7970.

73 Si tratta degli "attivati al lavoro" del grafico 1.

attivazioni al lavoro effettuate costituiscono comunque un'opportunità lavorativa, anche se nella maggior parte dei casi non ha caratteristiche di continuità e quindi non è riconoscibile ai fini dell'avviso. Infatti solo il 43% di questi lavoratori (398 persone) è stato ricollocato con i contratti ritenuti validi ai fini della liquidazione del contributo, per i quali era richiesta una durata pari o superiore ai 6 mesi e che l'avvio del contratto fosse in corso di esecuzione del progetto<sup>74</sup>.

**Figura 6.5 - Esiti Occupazionali delle azioni di reimpiego (\*)**



(\*) Gli attivati riconoscibili e gli attivati non riconoscibili, sono un di cui del Totale delle persone attivate al lavoro.

Fonte: Regione Lombardia Dg Istruzione Formazione Lavoro

**Le modalità di collaborazione delle reti nell'erogazione dei servizi.** La natura dei servizi da realizzare deriva principalmente da due fattori: le caratteristiche del gruppo di lavoratori che si prendono in carico e il mercato di sbocco, inteso come imprese bersaglio.

Quando il gruppo di lavoratori proviene da contesti lavorativi diversi per settore, mansione e territorio (di seguito verrà definito gruppo "aperto"), le attività a supporto della ricollocazione si sviluppano su tutta la filiera dei servizi attivabili. Al contrario, se il progetto riguarda gruppi di lavoratori che provengono dalla stessa azienda o hanno profili molto simili (gruppi "chiusi"), le attività sono riconducibili principalmente all'outplacement e alla formazione ad hoc. Similmente, i mercati a cui si rivolgono gli interventi possono essere "aperti" quando i progetti non sono rivolti ad uno specifico datore di lavoro, ma si sostanziano in una azione di marketing territoriale estesa, oppure "chiusi" se rispondono ad una specifica esigenza per una o più aziende già indi-

<sup>74</sup> Il dato è relativo a 38 progetti che hanno inserito in GEFO i dati dei destinatari con inserimento lavorativo riconoscibile

viduate dalla rete. Attraverso la combinazione di questi fattori si classificano, come illustrato nello schema di seguito, gli interventi in quattro tipologie di azione<sup>75</sup>

**Figura 6.6 - Analisi delle tipologie di azione**

SERVIZI AL LAVORO DI RICOLLOCAZIONE IN SEGUITO A CRISI AZIENDALI	SERVIZI DI RICOLLOCAZIONE ARTICOLATI ORIENTATI ALLA PROATTIVAZIONE DELLE PERSONE E ALLA PROMOZIONE SU VASTA SCALA DEI PROFILI
SERVIZI DI PRE-RICOLLOCAZIONE, PREVALENTEMENTE OUTPLACEMENT, PER GRUPPI CHIUSI DI LAVORATORI	SERVIZI AL LAVORO DI PRE-RICOLLOCAZIONE SU RICHIESTA DI DATORI DI LAVORO GIÀ IDENTIFICATI, PER GRUPPI APERTI DI LAVORATORI

I modelli di rete invece si possono classificare in relazione alla tipologia di soggetti coinvolti e al mandato al quale rispondono, come segue:

- rete privata su mandato del pubblico o con missione "sociale", quando include principalmente soggetti privati, ma è stata attivata da un soggetto pubblico;
- rete territoriale pubblico/privato su mandato pubblico, nei casi di reti nelle quali i soggetti pubblici e privati erogano direttamente servizi e il progetto nasce sulla spinta di un soggetto pubblico;
- rete pubblico/privata orientata all'impresa, che si concretizza generalmente in una rete composta da un operatore pubblico e da un operatore privato, che selezionano persone per l'inserimento in una azienda, che spesso è anche partner della rete;
- rete privata orientata all'impresa, quando è formata esclusivamente da soggetti privati e risponde alle richieste di figure professionali di una azienda specifica.

Nelle prime due tipologie di azione i progetti sono in genere attivati da una rete con mandato pubblico caratterizzata da un partenariato articolato che include operatori, istituzioni, parti sociali e che quindi comporta un impegno più rilevante sia in termini di gestione dei partner, sia in termini di azioni per il ricollocamento e a volte di sostegno sociale dei destinatari. Nei progetti classificabili nelle tipologie di azione 3 e 4, in cui l'azienda bersaglio è già identificata, il valore aggiunto di attivare un partenariato si concretizza nella possibilità di rafforzare la relazione con una azienda, che può beneficiare di un servizio qualificato di selezione e formazione<sup>76</sup> di personale e garantisce l'inserimento di lavoratori altrimenti difficili da ricollocare, nonché il mantenimento di un canale privilegiato per inserimenti futuri.

<sup>75</sup> Per una analisi più dettagliata della distribuzione dei progetti presentati a livello di tipologia di azione e di modello di rete si rimanda alla Newsletter ARIFL n.5 del 2013.

<sup>76</sup> In 22 progetti, oltre alle azioni finanziate dall'Avviso, la rete ha attivato un finanziamento aggiuntivo per la realizzazione di attività di formazione.

**Tabella 6.9 - Distribuzione dei progetti per tipologia di azione e modello di rete**

	1. Rete privata mandato pubblico	2. Rete territoriale	3. Rete mista per impresa	4. Rete privata per impresa	Totale
1. Azioni di reimpiego su specifiche crisi	8	5			13
2. Azioni di reimpiego a mercato aperto	7	9			16
3. Azioni gruppi chiusi a mercato chiuso		1	6	2	9
4. Servizi di pre-ricollocazione		2	4	1	7
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>45</b>

Fonte: Regione Lombardia Dg Istruzione Formazione Lavoro

**Gli esiti della sperimentazione e la riprogettazione dell'intervento.** I fattori di successo comuni alle reti che hanno saputo ricollocare di più e meglio, ampliando la gamma di servizi offerti alla persona e rafforzando le relazioni con le imprese del territorio, sono legati soprattutto alla capacità di fare sistema. Questa capacità è più forte quando:

- la cooperazione fra strutture a gestione pubblica e strutture a gestione privata è un fatto consolidato;
- la cooperazione si basa sul riconoscimento delle reciproche specializzazioni, che permettono di erogare tutta la filiera «accompagnamento – ricollocazione»;
- si attiva una mediazione tra orientamenti diversi (il pubblico che ha un mandato sociale, il privato è orientato ai risultati economici), che rende possibile una maggiore efficienza della filiera del lavoro.

La ridotta efficacia di alcuni progetti e più in generale la partecipazione limitata alla misura promossa dall'Avviso, sono principalmente imputabili a tre gruppi di motivazioni:

- il grado di maturità dei servizi al lavoro; da un lato i modelli di collaborazione tra gli operatori sono ancora in fase di sviluppo e lo scambio di informazioni e di integrazione delle attività non è ancora sufficientemente fluido, dall'altro spesso la connessione con le aziende è ancora debole e non è strutturata a livello di sistema soprattutto per gli operatori non APL;
- alcuni vincoli posti dall'avviso ne hanno reso a priori complessa l'attuazione: il target, limitato ai lavoratori in cassa o in mobilità; le modalità di riconoscimento del contributo esclusivamente a risultato; l'esclusione della formazione dalle attività finanziabili;
- il contesto di riferimento, sia a livello normativo vista l'incertezza istituzionale che hanno dovuto affrontare le Province, sia a livello economico, con il protrarsi della crisi.

In linea generale quindi Regione Lombardia ha riconosciuto i vantaggi di promuovere la cooperazione tra più soggetti del mercato del lavoro e ha quindi stimolato le reti sia nell'ambito della nuova Dote Unica Lavoro, sia attraverso il finanziamento di un nuovo avviso denominato "Azioni di Rete per il Lavoro"<sup>77</sup> per il periodo 2014-2015. In questa ultima misura Regione Lombardia ha riprogettato l'intervento aumentandone la coerenza rispetto ai fabbisogni di riferimento e alle diverse tipologie di azione da rea-

<sup>77</sup> Decreto DG IFL (DDG) del 3 luglio 2014, n°6415



lizzare, nonché eliminando alcuni vincoli amministrativi che avevano ridotto il livello di attuazione della misura da parte degli operatori.

#### 6.1.4 I beneficiari di ASpl e Mini ASpl

La Legge n.92 del 28 giugno 2012 “Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” ha apportato consistenti modifiche all’assetto degli ammortizzatori sociali pre-esistente. In particolare, il nuovo assetto si propone di ridurre le pre-esistenti disparità di trattamento e di rendere più omogeneo il sistema di tutele durante la disoccupazione, estendendo il sostegno del reddito durante la disoccupazione a soggetti prima esclusi. Tra le principali novità vi è l’introduzione, a partire dal 1° gennaio 2013, dell’ASpl (Assicurazione Sociale per l’Impiego) e della mini-ASpl.

L’**ASpl** è uno strumento di tipo universale per il sostegno al reddito dei lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente l’occupazione, e sostituisce sia la preesistente indennità di disoccupazione ordinaria non agricola (a partire dal 2013), sia l’indennità di disoccupazione speciale edile e l’indennità di mobilità (a partire dal 2017). Rispetto all’indennità di disoccupazione ordinaria, l’ASpl: amplia la platea di soggetti beneficiari, includendo categorie prima escluse (apprendisti, soci di cooperativa e personale artistico, teatrale e cinematografico con contratto di lavoro subordinato); aumenta l’importo della prestazione; aumenta la durata delle indennità erogabili.

La **mini-ASpl** va a sostituire, a partire dal 2013, l’indennità di disoccupazione a requisiti ridotti, allargando la platea di potenziali beneficiari riducendo i requisiti di contribuzione per potervi accedere: almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi contro i 2 anni di assicurazione presso l’INPS richiesti dall’indennità di disoccupazione a requisiti ridotti.

Secondo recenti elaborazioni effettuate dal Ministero del Lavoro (Ministero del Lavoro, 2014) sugli effetti dell’introduzione di ASpl e mini-ASpl a livello nazionale, risulta un incremento seppur lieve<sup>78</sup> dei lavoratori aventi diritto all’ASpl (passati da 12,3 milioni nel 2012 a 12,4 milioni nel 2013) e una sensibile riduzione della quota dei lavoratori non assicurati, che passano in media dal 11,1% nel 2012 al 4,8% nel 2013. Per quanto concerne, invece, la mini-ASpl si registra un incremento piuttosto consistente dei potenziali beneficiari di tale prestazione rispetto alla platea assicurata (oltre il 95%), soprattutto per i giovani e le donne.

Sebbene non siano ancora disponibili dati sufficienti e stabilizzati per stimare gli effetti a livello regionale della riforma degli ammortizzatori sociali, alcuni documenti pubblicati dall’INPS forniscono degli elementi per una prima quantificazione a livello regionale della domanda e dei beneficiari delle nuove forme di tutela contro la disoccupazione.

In particolare, secondo i dati pubblicati a ottobre dall’INPS (2014) e presentati nella Tabella 6.11, risulta che nel 2013 siano state presentate in Lombardia oltre 170mila do-

<sup>78</sup> L’effetto dell’estensione della platea degli assicurati ad apprendisti e soci lavoratori di cooperativa, dovuto all’istituzione dell’ASpl è stato controbilanciato da una riduzione del totale dei lavoratori dipendenti.



mande di ASpl, pari a circa il 59% del totale delle domande presentate nel Nord-ovest e al 13% di quelle presentate in Italia. Le domande di mini-ASpl per il 2013 (ovvero per gli eventi di disoccupazione avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013) risultano invece pari a poco più di 42mila, valore al momento inferiore a quello registrato dalla mini-ASpl 2012<sup>79</sup> (quasi 53mila domande), ed equivalente all'8,8% del totale nazionale delle domande presentate.

**Tabella 6.10 - Domande presentate: Gennaio-Dicembre 2013**

	ASpl	mini-ASpl	mini-ASpl 2012*	Totale
<b>Lombardia</b>	170.320	42.349	52.865	265.534
<b>Nord-ovest</b>	286.721	79.344	96.990	463.055
<b>Italia</b>	1.333.907	481.911	686.813	2.502.631
<b>Incidenza Lombardia su Nord-ovest</b>	59,4%	53,4%	54,5%	57,3%
<b>Incidenza Lombardia su Italia</b>	12,8%	8,8%	7,7%	10,6%

(\*) La mini-ASpl 2012 sostituisce la disoccupazione con requisiti ridotti relativa ai soli episodi di disoccupazione verificatisi nel 2012 per i quali, secondo la vecchia normativa, il lavoratore avrebbe dovuto presentare domanda entro marzo 2013. Per gli eventi avvenuti dall'1 gennaio 2013 questa prestazione è sostituita dalla Mini ASpl.

Fonte: INPS (2014), "CIG - Cassa Integrazione Guadagni", Report mensile ottobre 2014, INPS- Coordinamento Generale Statistico attuariale

Per quanto concerne invece i beneficiari delle nuove forme di tutela contro la disoccupazione, il Rapporto Annuale INPS 2013 (basato sui dati provvisori di archivio a maggio 2014) riporta le prime informazioni a livello regionale sul numero di beneficiari (valore medio annuo) per genere. La Tabella 6.16, riassume i dati osservati per la Lombardia e l'incidenza sul totale nazionale.

**Tabella 6.11 – Beneficiari ASpl e mini-ASpl: valore medio annuo Lombardia. Anno 2013**

	Valore assoluto			Distribuzione %			Incidenza su Totale Italia		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
ASpl	23.870	25.710	49.581	48,1%	51,9%	100%	12,8%	14,4%	13,6%
mini-ASpl	3.778	4.674	8.452	44,7%	55,3%	100%	8,7%	9,5%	9,2%
mini-ASpl 2012*	19.220	17.646	36.866	52,1%	47,9%	100%	7,1%	7,2%	7,1%
<b>Totale</b>	<b>46.868</b>	<b>48.030</b>	<b>94.899</b>	<b>49,4%</b>	<b>50,6%</b>	<b>100%</b>	<b>9,3%</b>	<b>10,2%</b>	<b>9,7%</b>

(\*) mini-ASpl 2012: Pagamenti dell'anno riferiti ad eventi di disoccupazione dell'anno precedente.

Fonte: INPS, Rapporto Annuale 2013, basato sui dati provvisori di archivio a maggio 2014

In particolare, risulta che i beneficiari di ASpl in Lombardia nel 2013 sono stati in totale quasi 50mila, in maggioranza donne (51,9%). I beneficiari di mini-ASpl 2012 sono stati quasi 37mila, di cui il 47,9% donne. Se si confrontano i dati di incidenza dei beneficiari della regione sul totale nazionale per genere, si osserva una maggiore incidenza in regione della componente femminile per tutte le tipologie ASpl.

<sup>79</sup> La mini-ASpl 2012 sostituisce la disoccupazione con requisiti ridotti relativa ai soli episodi di disoccupazione verificatisi nel 2012 per i quali, secondo la vecchia normativa, il lavoratore avrebbe dovuto presentare domanda entro marzo 2013. Per gli eventi avvenuti dall'1 gennaio 2013 questa prestazione è sostituita dalla Mini ASpl.

## 6.2 Le Politiche per la formazione

### 6.2.1 La Dote scuola

La dote scuola è stata oggetto nel corso dell'ultimo anno di un consistente rinnovamento basato sui seguenti principi:

- mantenimento della libera scelta educativa delle persone e delle famiglie, in particolare con riferimento al pluralismo educativo e al sistema di istruzione e formazione professionale regionale;
- eliminazione della sovrapposizione di finanziamenti nazionali, regionali e degli enti locali;
- orientamento degli interventi verso le famiglie con capacità economiche e patrimoniali minori.

Si sono confermate le diverse tipologie di contributo, per l'acquisto di libri di testo e dotazioni tecnologiche, per premiare il merito degli studenti eccellenti e per il sostegno degli studenti con disabilità iscritti alle scuole paritarie, oltre al Buono Scuola a cui è dedicata una specifica analisi in relazione alle rilevanti modifiche nei criteri di individuazione dei beneficiari e nei contributi assegnati. E' stato infatti abbandonato l'indicatore reddituale (reddito senza patrimonio) sostituito dall' ISEE (reddito e patrimonio), con una definizione della soglia di riferimento per l'accesso al Buono a 38 mila euro ISEE per comprendere le famiglie con reddito medio. Inoltre si è aumentato, fino al doppio, il valore del buono per la frequenza della scuola secondaria che ha costi maggiori e ridotto quello per la scuola primaria, che già beneficia di contributo statale. L'applicazione del Buono Scuola ha avuto gli effetti delineati dalla seguente tabella:

**Tabella 6.12 – Erogazione del buono scuole nel 2013-14 e nel 2014-15**

	Edizione 2014/15	Edizione 2013/14	Variazione %
<b>Domande protocollate</b>	22.971	36.574	-37,2%
<b>Beneficiari effettivi</b>	29.136	46.271	-37,0%
<b>Contributo (euro)</b>	26.590.428	28.761.284	-7,5%

Fonte: Elaborazioni su GEFO

I dati evidenziano un aumento del contributo medio per beneficiario da 622 € a 913 €, dovuto soprattutto al calo del numero dei beneficiari che si è distribuito uniformemente per i diversi ordini di scuola. Appare invece generalizzata la diminuzione del numero medio di beneficiari per classe, con l'eccezione delle prime superiori che vedono riduzioni meno accentuate per via di un probabile effetto positivo derivante dell'aumento del sostegno per le superiori.

Una recente valutazione che ha coinvolto un "panel" di scuole paritarie (una per provincia) ha evidenziato situazioni di stabilità delle iscrizioni, cui si affiancano però alcune flessioni. Si avverte però nelle scuole paritarie la preoccupazione per il calo delle iscrizioni, dovute soprattutto al perdurare della crisi economica. La quasi totalità delle

scuole ha però cercato di reagire a questo *trend* negativo con azioni di miglioramento e di ampliamento dell'offerta formativa attraverso iniziative di:

- adeguamento tecnologico e delle strutture scolastiche;
- sviluppo dei servizi di trasporto;
- fund raising;
- stabilizzazione delle rette, o in alcuni casi di riduzione e sconti;
- maggior comunicazione verso i potenziali utenti;
- prolungamento dell'orario di apertura della scuola.

Secondo il “panel” delle scuole intervistate, le famiglie segnalano alcuni elementi di criticità nella fruizione del Buono Scuola per via della modifica nei meccanismi di accesso avvenuta durante il percorso scolastico complessivo dei figli; tale modificazione ha infatti costretto le famiglie a ridefinire la pianificazione delle spesa scolastica (per far fronte a diminuzioni della dote non previste all'inizio del ciclo scolastico). Anche l'utilizzo dell'indicatore ISEE viene considerato un elemento disincentivante alla presentazione delle domande di Buono Scuola (difficoltà nel dover utilizzare i CAF; necessità di fornire informazioni ritenute riservate, ecc.).

## 6.2.2 La sostenibilità del sistema di Istruzione e Formazione Professionale - IeFP

L'offerta di IeFP nella regione Lombardia ha registrato un consistente incremento negli ultimi anni, dovuto probabilmente al fatto che questo percorso formativo ha intercettato la domanda che prima si rivolgeva ai corsi triennali degli istituti professionali. Fino alla riforma del 2010 negli istituti professionali statali si poteva conseguire una qualifica triennale, mentre con la riforma la qualifica triennale è conseguibile nel sistema regionale della IeFP.

Le iscrizioni al sistema di IeFP si attestano sul 18% circa degli allievi usciti dalla scuola secondaria di primo grado, in valori assoluti circa 52mila iscritti distribuiti in 2.300 classi, oltre a 6.300 iscritti al IV anno e ad altri 800 al V anno. Il sistema è finanziato con 196 milioni di euro all'anno, di cui quasi tre quarti sono di provenienza regionale.

In Lombardia il sistema è articolato nelle 21 specializzazioni previste a livello nazionale. Un'offerta potenzialmente ricca e articolata, anche se è importante sottolineare che circa il 67% dell'utenza si concentra in 5 indirizzi: operatore del benessere, operatore della ristorazione, operatore elettrico, operatore alla riparazione dei veicoli a motore e operatore meccanico.

La filiera IeFP è senza dubbio considerata tra le più grandi peculiarità lombarde quale strumento di contenimento della dispersione scolastica. Il modello lombardo di IeFP è un sistema che per sua natura ha una forte componente di alternanza scuola-lavoro, si poggia su una didattica per competenze, riconosce il valore formativo del lavoro ed in generale lo stretto raccordo tra scuola e impresa, permettendo di innalzare e consolidare il livello delle competenze degli allievi.

In Lombardia l'offerta di IeFP ha registrato – come già sottolineato – un consistente e diffuso incremento (anche a livello territoriale), evidenziando così la propria rispondenza ad una domanda diffusa. Anche in rapporto alla scelta dell'utenza, l'IeFP non presenta ormai più un carattere “residuale” rispetto a quella dell'Istruzione. I percorsi di IeFP hanno inoltre manifestato la loro efficacia in termini di transizione al lavoro (il 36% dei qualificati continua gli studi, il 50% trova occupazione in tempi brevi) ed elevata è la soddisfazione di studenti, famiglie e imprese.

**Figura 6.7 – Organizzazione dei “percorsi formativi” in Lombardia**



Negli ultimi anni Regione Lombardia ha consolidato un'offerta formativa di istruzione e formazione professionale che ha permesso ai giovani una progressiva specializzazione delle competenze e al contempo ha assicurato il rispetto dei livelli essenziali definiti a livello nazionale e utili a consentirne il riconoscimento a livello europeo. I percorsi IeFP, in particolare, nel riconoscimento delle diverse attitudini e modalità di apprendimento dei giovani, garantiscono l'acquisizione delle competenze dell'obbligo di istruzione e delle competenze descritte dal sistema regionale delle qualifiche, e sono in grado di assicurare il contrasto all'aumento del numero dei NEET e di fronteggiare lo *shortage* di competenze rispetto alle esigenze del contesto economico produttivo lombardo.

La qualificazione del sistema educativo come fattore potenziale di accesso al mercato del lavoro richiede un supporto mirato per gli studenti a rischio di interruzione del

percorso formativo; pertanto, Regione Lombardia si sta dotando di un sistema di riconoscimento e convalida delle opportunità di apprendimento non formale e informale, di valorizzazione dell'istruzione e della formazione professionale (IFP), oltre che di permeabilità tra IFP e istruzione superiore. Per ottenere questi obiettivi si intende sostenere e rafforzare i percorsi di IfFP attraverso i seguenti interventi:

- sostegno dell'IfFP quale percorso che permetta una progressiva specializzazione delle competenze;
- sperimentazione di sostegni economici ai percorsi di IfFP attraverso l'attribuzione differenziata in funzione della qualità dei percorsi;
- incentivazione di quei percorsi che più rispecchiano le esigenze del tessuto economico territoriale e che offrono ai ragazzi una migliore preparazione;
- attivazione di iniziative di orientamento mirate nelle scuole secondarie di primo grado attraverso informazione e accompagnamento alla scelta di percorsi formativi personali per gli studenti e le famiglie;
- attivazione di esperienze di studio all'estero per gli studenti dei percorsi di IfFP;
- attivazione di percorsi formativi personalizzati che possano contribuire a far ritrovare la motivazione per concludere il percorso scolastico precedentemente abbandonato.

L'offerta di percorsi formativi di IfFP più adeguati al contesto economico permetterà di aumentare l'attrattività dei percorsi stessi ed evitare la distrazione di risorse verso percorsi non più funzionali alle esigenze del sistema economico. In aggiunta, gli interventi di orientamento mirati permetteranno la riduzione della dispersione scolastica e una scelta più consapevole dei percorsi formativi da parte di studenti e famiglie.

### 6.2.3 I Poli Tecnico Professionali - PTP

I Poli tecnico-professionali (PTP) sono reti di scuole, centri di formazione professionale, aziende e istituzioni pubbliche e private, la cui origine istituzionale risale al Dpr sull'autonomia scolastica (n. 275, 8/3/1999), e nello specifico all'articolo 7, intitolato "reti di scuole". Al comma 10, si prevede che le scuole "possono costituire o aderire a consorzi pubblici e privati per assolvere compiti istituzionali [...] e per l'acquisizione di servizi e beni che facilitino lo svolgimento dei compiti di carattere formativo". Non si tratta, quindi, di reti "leggere" come le reti tra scuole che si sono diffuse "dal basso" in molte parti del paese e della regione a partire dagli anni Novanta, ma di istituzioni stabili che integrano in un sistema coerente i diversi attori, "per assolvere compiti istituzionali", ovvero nel core business dell'insegnamento e della formazione.

La Regione Lombardia - coerentemente con una strategia generale che assegna all'ente pubblico un ruolo di promozione dello sviluppo, che procede dalla società civile e dal mondo dell'economia - ha ritenuto di utilizzare il nuovo strumento legislativo non tanto per creare ex novo dei poli di integrazione tra scuola, formazione e tessuto economico, quanto per stimolare il rafforzamento e la stabilizzazione di reti già esistenti.

Pertanto con l'avviso per la costituzione dei PTP lombardi, pubblicato nel 2013, si è previsto in aggiunta ai requisiti di legge nazionali, una serie di misure ulteriori volte a eliminare la possibilità di creazione di progetti ex novo da parte delle scuole: sia le scuole che i centri di formazione professionale partecipanti a un PTP dovevano avere

avviato da almeno tre anni “nel proprio piano dell’offerta formativa un indirizzo di studio riferibile alla area economica e professionale per la quale si candida”. Inoltre si è emanato un avviso (a costo zero per il bilancio regionale) finalizzato a scoraggiare i comportamenti di tipo opportunistico che spesso hanno caratterizzato questo tipo di provvedimenti istituzionali.

Gli obiettivi strategici della costituzione dei PTP sono diversi. I primi due obiettivi sono il matching tra offerta e domanda di competenze e la valorizzazione dei percorsi pratici di apprendimento. Un ulteriore obiettivo è la flessibilizzazione dei percorsi di istruzione tecnica e professionale e delle organizzazioni delle istituzioni in cui questi percorsi hanno luogo. Fra gli altri obiettivi: il placement dei diplomati; il trasferimento tecnologico dalla ricerca alle imprese; la razionalizzazione dell’offerta formativa rispetto alla domanda; la creazione di un luogo privilegiato di incontro tra istituzioni (“autonomie”) scolastiche e formative e le aziende.

Le candidature pervenute sono state in totale 56, che sono state tutte valutate positivamente, con la partecipazione complessiva oltre 1.000 soggetti con 211 scuole, 183 enti di formazione e 400 aziende, oltre a Associazioni di categoria, Università, Centri di ricerca, Agenzie per il lavoro, aggregazioni d'impresa, Camere di commercio, Enti pubblici territoriali, Agenzie di sviluppo, ITS (Istituti tecnici superiori), Sindacati.

Nel 2014 è stata emanato un avviso per l’assegnazione della premialità ai migliori Poli Tecnico Professionali. L’avviso, emanato da Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale, intendeva promuovere ed incentivare l’attività dei 56 PTP, nel rispetto dei seguenti obiettivi previsti dalla programmazione regionale 2013/2015:

- valorizzare il contributo delle imprese nella definizione dei fabbisogni formativi, anche al fine di favorire la coerenza dei percorsi di istruzione e di IeFP con le esigenze del tessuto produttivo;
- rafforzare l’acquisizione delle competenze negli ambienti della produzione (alternanza, tirocinio extracurriculare, apprendistato, etc);
- dare concreta attuazione agli spazi di flessibilità curricolare dei percorsi di istruzione tecnica, professionale e di IeFP;
- promuovere contesti di apprendimento dinamici, valorizzando la flessibilità organizzativa delle istituzioni scolastiche e formative;
- rafforzare il rapporto tra sistema dell’istruzione e formazione, e i sistemi della ricerca tecnologica per favorire il trasferimento della ricerca industriale alle imprese;
- prevedere un forte raccordo nella programmazione dell’offerta formativa;
- specializzare e rafforzare il rapporto di complementarietà dei soggetti in rete tra loro nel territorio anche su base interprovinciale o multiregionale.

In particolare si intendeva premiare i PTP in grado di garantire una interconnessione funzionale tra i soggetti della filiera formativa e le imprese della filiera produttiva, utilizzando criteri quantitativi da cui emerge l’incremento, rispetto all’anno scolastico 2012/13, dei destinatari coinvolti e/o del numero di ore di attività realizzate dal PTP, attraverso la ricognizione di:

- azioni finalizzate alla costituzione dei comitati tecnico scientifici presso le scuole appartenenti al PTP;

- azioni per il miglioramento della funzionalità dei percorsi di istruzione e di IeFP con destinatari docenti e studenti;
- azioni destinate alla promozione dell'inserimento lavorativo che vedano coinvolti gli enti partner del PTP.

Il criterio di valutazione era basato sulla misurazione della migliore performance dei PTP, valutata sulla base del confronto delle due annualità di riferimento (2012/2013 e 2013/2014) ed era pertanto basato su una prima rilevazione con riferimento alle attività realizzate nell'anno scolastico 2012/2013 e una seconda, con riferimento alle attività realizzate nell'anno scolastico successivo.

Dei 56 PTP esistenti, 40 hanno risposto all'avviso e 34 hanno partecipato sia alla prima che alla seconda rilevazione e di questi 11 hanno beneficiato della premialità.

### 6.3 Le politiche attivate per l'inclusione socio lavorativa delle persone sottoposte a restrizione della libertà personale

Negli anni recenti Regione Lombardia ha sviluppato specifici interventi indirizzati all'inclusione socio-lavorativa delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale. Più nello specifico, nel corso del 2013 è proseguito l'avviso unico **Dote soggetti deboli**, originariamente emanato per il biennio 2011-2012, rivolto sia ai minori (precedentemente raggiunti dalla Dote successo formativo), sia agli adulti. L'avviso è frutto di una significativa collaborazione maturata con il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria (PRAP), che ha partecipato alla progettazione e alla declinazione dei diversi percorsi di inclusione fin dalle fasi iniziali della sua ideazione nel 2011.

Nel 2014 la politica perseguita da Regione Lombardia per l'inclusione socio-lavorativa di questi specifici target di beneficiari è proseguita con l'emanazione di un nuovo dispositivo: l' "avviso per la presentazione di progetti rivolti all'attuazione di **misure di inclusione socio-lavorativa per i soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria**". L'intervento della Regione è finalizzato a migliorare le possibilità di reinserimento nella società delle persone che sono soggette a restrizione della libertà presso gli Istituti di Pena lombardi (incluse le strutture specifiche per i minorenni), o che sono ammesse a misure alternative o sostitutive alla detenzione, o che sono sottoposte a misure di sicurezza nel territorio regionale. L'obiettivo è perseguito tramite l'inserimento di queste persone in un percorso di formazione professionale che favorisca le possibilità di accesso, reinserimento ed integrazione nel mercato del lavoro.

Più nello specifico, i destinatari dell'intervento sono le persone tra i 16 e i 64 anni sottoposte a provvedimenti dell'Autorità giudiziaria, sia in regime di detenzione che in esecuzione penale esterna, in carico all'Amministrazione penitenziaria o alla Giustizia minorile. Priorità è data ad alcune categorie specifiche di beneficiari: coloro che si trovano in una situazione giuridica tale da renderli potenziali beneficiari di misure alternative o sostitutive alla detenzione; le persone già ammesse a misure alternative; i potenziali fruitori dell'esecuzione della pena presso il domicilio (ai sensi della L. 199/2010) al fine di agevolarne il progetto di reinserimento sociale; i minori e i giovani adulti ristretti o sottoposti alla sospensione del processo e messa alla prova.



In linea con gli orientamenti generali che informano le politiche di intervento di Regione Lombardia in riferimento al mercato del lavoro, anche per le politiche di inclusione lavorativa delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà, gli interventi possono essere attuati solo da partenariati territoriali, costituiti da reti tra operatori accreditati al lavoro e alla formazione, cooperative sociali e mondo imprenditoriale. Ciò nella consapevolezza che l'agire in rete aumenta le probabilità di successo delle iniziative.

I beneficiari possono fruire di servizi al lavoro (di base e specialistici) che spaziano dalla prima accoglienza e colloqui di orientamento, fino all'accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro e all'accompagnamento continuo al lavoro. I servizi di consolidamento delle competenze possono includere attività di coaching, tirocini e certificazione delle competenze acquisite in ambiti non formali e informali; ed i servizi di formazione possono essere articolati sia con corsi collettivi che individuali.

## 6.4 Gli Osservatori Provinciali del Mercato del Lavoro e l'informazione statistica sul lavoro

Gli Osservatori del Mercato del Lavoro Provinciali sono da tempo considerati in tutte le province uno strumento di analisi e monitoraggio del sistema economico-produttivo e occupazionale. L'obiettivo prioritario dell'Osservatorio è la raccolta e l'analisi delle informazioni inerenti il mercato del lavoro locale, le sue criticità e prospettive, anche in un'ottica di genere, al fine di favorire una progettazione, nell'ambito delle politiche formative e del lavoro, mirata e rispondente alle esigenze del territorio.

Il "prodotto" più diffuso e ricorrente degli Osservatori del Mercato del Lavoro Provinciali è una relazione annuale (in alcune province anche con cadenza trimestrale) sulle operazioni amministrative dei Centri per l'Impiego, i cui dati relativi agli avviati, agli avviamenti e alle cessazioni dei rapporti di lavoro (in taluni casi anche quelli relativi alle DID-Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro) sono elaborati (anche con disaggregazioni territoriali sub-provinciali) e analizzati con adeguate modalità di approfondimento (considerando il genere, l'età, i gruppi professionali, gli immigrati, ecc.).

Nell'ultimo biennio la relazione annuale sui movimenti registrati dai Centri per l'Impiego è stata predisposta dalla quasi totalità degli OML provinciali (con l'eccezione di Sondrio).

Decisamente meno diffusa la redazione di un "Rapporto Annuale sul Mercato del Lavoro", un rapporto finalizzato all'analisi e all'interpretazione della struttura e della dinamica in atto a livello provinciale, valorizzando e integrando diverse fonti statistiche, relazionando la domanda all'offerta di lavoro (con particolare attenzione alla domanda e all'offerta giovanile), analizzando la consistenza e le caratteristiche della popolazione occupata e quelle relative agli addetti, dipendenti e indipendenti, e ai posti di lavoro; e ancora con informazioni sul sistema formativo, sui flussi in uscita dalla scuola secondaria di 2° grado, dalla formazione professionale e dal sistema universitario.

Di particolare rilievo è l'attività dell'Osservatorio della Provincia di Lecco che da oltre cinque anni si sviluppa all'interno del "Polo di Eccellenza del Mercato del Lavoro"



(dove in aggiunta all'osservazione statistica e all'analisi del mercato del lavoro, si affiancano l'Unità di Crisi – in grado di attivare iniziative di ricollocazione del personale in difficoltà – e un sistema di monitoraggio dell'offerta formativa, dei flussi di studenti nella scuola secondaria di 2° grado, del rapporto scuola-lavoro, della conciliazione famiglia-lavoro, ecc.).

Il dato più positivo del “Polo di Eccellenza del Mercato del Lavoro” è la stretta collaborazione fra Provincia di Lecco, Camera di Commercio di Lecco e Network Occupazione (associazione fra organizzazioni imprenditoriali e sindacali), collaborazione avviata nel 2010 e confermata periodicamente attraverso uno specifico protocollo di intesa che definisce e regola gli obiettivi, le modalità, le risorse, gli impegni dei tre soggetti coinvolti circa l'attività del “Polo di Eccellenza” in generale e dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro in particolare.

Di particolare rilievo risultano le informazioni statistiche – sul mercato del lavoro, l'occupazione e i fabbisogni occupazionali delle imprese – curate e diffuse a livello provinciale dalle Camere di Commercio; un insieme di dati statistici, a cadenza trimestrale e annuale, messi a disposizione con regolarità e in molti casi completati da specifiche elaborazioni e note di analisi.

Con riferimento al biennio 2013-2014 le informazioni di maggior rilevanza disponibili presso le Camere di Commercio riguardano:

- le previsioni sull'occupazione e i fabbisogni professionali delle imprese, annualmente rilevate ed elaborate all'interno del Progetto Excelsior-Unioncamere. Queste informazioni sono in linea generale diffuse con un Rapporto Annuale che fa riferimento all'ambito provinciale, con dati e statistiche che quantificano una serie di aspetti riguardanti i flussi di entrata e uscita previsti nell'anno, nonché un ampio insieme di caratteristiche indicate dalle imprese e associate alle assunzioni previste (il settore di inserimento, la dimensione delle imprese, la forma contrattuale, l'età e il genere, la qualifica professionale, l'esperienza, i livelli di istruzione e gli specifici titoli di studio, la necessità di ulteriore formazione post-entry, le difficoltà di reperimento, ecc.);
- le assunzioni previste trimestralmente dalle imprese; anche in questo caso una serie di dati periodicamente rilevati dal Progetto Excelsior-Unioncamere che monitorano i flussi delle assunzioni nel breve periodo e alcune caratteristiche delle figure previste in entrata. I dati a livello provinciale sono diffusi dalle Camere di Commercio con un sintetico report di analisi;
- la struttura e la dinamica dell'occupazione e del mercato del lavoro a livello provinciale attraverso un insieme di indicatori ricavati da diverse fonti statistiche (I-STAT, INPS, Centri per l'Impiego, ecc.); l'analisi e l'interpretazione di questi dati sono in genere contenuti all'interno della Relazione Economica Annuale, presentata in occasione della “Giornata dell'Economia”;
- la consistenza dei posti di lavoro nelle imprese attive in provincia (numero di addetti ripartiti fra dipendenti e imprenditori) disaggregati per classe di attività economica, dimensione dell'impresa (per Como, Lecco, Sondrio e Varese le informazioni sono disponibili anche con riferimento al genere, alle classi di età, ai lavoratori immigrati). Queste informazioni sono elaborate dal Sistema di Monitoraggio An-

nuale delle Imprese e del Lavoro-SMAIL e vengono in genere aggiornate con cadenza semestrale.

Non mancano, sempre con riferimento all'ultimo biennio, specifici approfondimenti promossi e curati dalle Camere di Commercio relativamente ad alcune tematiche connesse al mercato del lavoro provinciale e locale; alcuni approfondimenti più ricorrenti riguardano il segmento giovanile e le relazioni con il sistema formativo (Lecco, Monza Brianza e Varese), il segmento femminile per quanto riguarda i livelli di occupazione e disoccupazione, l'imprenditorialità femminile e, in qualche caso, la conciliazione dei tempi fra famiglia e lavoro (Brescia, Lecco, Monza Brianza, Varese).

Più frequenti sono le analisi sulla realtà occupazionale (sia con riferimento alla struttura che all'evoluzione più recente) che caratterizzano alcuni settori economici (Brescia, Como, Cremona, Lecco, Lodi, Milano, Monza Brianza, Varese). Meno sistematiche risultano le informazioni pubblicate su particolari temi relativi al segmento dei lavoratori immigrati (Brescia, Milano, Monza Brianza) e ai frontalieri.

Le Camere di Commercio contribuiscono alla conoscenza del mercato del lavoro locale attraverso la produzione e l'elaborazione di numerosi dati riguardanti la struttura e le caratteristiche delle imprese registrate e attive e la loro dinamica in termini di natalità e mortalità. Queste informazioni vengono diffuse in report trimestrali e annuali e inoltre sono consultabili direttamente sui siti camerali. Questo servizio – col nome “ri.trend” – permette di elaborare una serie di informazioni relative alla consistenza e al flusso (nati-mortalità) delle imprese (per natura giuridica e attività produttiva, con un elevato livello di dettaglio) sul territorio provinciale, con dati anche a livello comunale.

**Tabella 6.13 - L'informazione statistica a livello provinciale, sul mercato del lavoro negli anni 2013-2014**

	Rapporto annuale MDL	Relazione annuale COB	Report trimestrali	“Focus” su formazione e occupazione
Bergamo		X	X	Disoccupati
Brescia		X	X	Segmento femminile Figure professionali
Como			X	
Cremona		X		Occupazione agroalimentare Figure professionali
Lecco	X	X	X	Donne e conciliazione tempi Giovani scuola università Occupati Pubblica Amministr. Occupati non profit Iscritti diplomati sc.superiori
Lodi			X	Figure professionali
Mantova	X		X	
Milano	X		X	Esiti occupazionali F.P. Modello previsivo occupaz.EXPO
Monza Brianza		X		Lavoro e territorio
Pavia		X	X	
Sondrio				
Varese		X		

Fonte: rilevazione Éupolis presso Osservatori provinciali

## 6.5 Conclusioni

Nel periodo 2009-2014 regione Lombardia ha intensificato gli **interventi di gestione della crisi e di sostegno al lavoro**, adattando il sistema di interventi ai nuovi bisogni emersi con la crisi.

L'introduzione della Dote Unica Lavoro (DUL), che prevede interventi di diversità intensità di aiuto a seconda del grado di "occupabilità" dei destinatari, ha agevolato l'avviamento al lavoro anche di persone con difficoltà di inserimento professionale, sia pur con forme contrattuali molto eterogenee. Con l'introduzione della DUL si è inoltre ulteriormente ampliata la rete delle sedi accreditate. L'efficacia delle attività di collocazione è stata differenziata in base alle difficoltà di inserimento dei destinatari. Oltre la metà delle persone prese in carico appartiene alla fascia che richiede una alta intensità di aiuto e il loro numero supera i 4/5 se si considera anche la fascia media. Tuttavia la DUL ha mostrato una efficacia decrescente al crescere delle difficoltà di inserimento dei destinatari.

In merito alla gestione delle crisi aziendali, come nel resto del paese la CIG è stato il principale strumento utilizzato per contenere gli effetti occupazionali delle crisi. Tuttavia, solo la CIGD, grazie all'intervento delle regioni e alla necessità di utilizzare i fondi europei per finanziarla, è stata (condizionalmente) abbinata a politiche di formazione o reimpiego. L'Avviso delle Azioni di Reimpiego in Partenariato 2012/2014 ha inoltre incentivato la sperimentazione di interventi integrati in risposta a bisogni complessi (crisi aziendali, settoriali o territoriali), volti a rafforzare i processi di ricollocazione attraverso l'attivazione di partenariati. Questi processi di ricollocazione hanno coinvolto principalmente lavoratori in mobilità, spesso dopo periodi medio lunghi di cassa integrazione, con 40 anni ed oltre di età e con una scolarizzazione medio-bassa.

In complesso nel periodo 2009-2014 cresce soprattutto l'utilizzo della CIGS, che segue la CIGO quando la crisi prosegue e l'azienda non riprende la sua attività. E' stato relativamente elevato anche il ricorso alla CIGD che ha garantito il sostegno al reddito dei lavoratori sospesi temporaneamente dal lavoro in aziende che non rientrano nel campo di applicazione degli ammortizzatori sociali ordinari (CIGO e CIGS) o che comunque, al momento della richiesta di CIG in deroga, non potevano accedervi. Sono state inoltre promosse iniziative per la salvaguardia dell'occupazione attraverso Contratti di solidarietà incentivati da contributi regionali.

La crisi ha però portato, nel corso degli anni, ad un aumento delle situazioni che rendono difficile (ed in alcuni casi impossibile) la prosecuzione del rapporto di lavoro dipendente (Amministrazione straordinaria, Cessazione totale o parziale, Concordato preventivo, Fallimento, Procedura concorsuale e Prepensionamento) e che portano ad una contrazione dei casi in cui l'ammortizzatore viene usato per facilitare processi che possono portare al rilancio o al riposizionamento dell'impresa. Nel periodo in esame, oltre ai lavoratori coinvolti nella CIGS, aumenta infatti anche il numero di lavoratori coinvolti in licenziamenti collettivi o individuale ai quali sono state riconosciute l'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e la mini ASpI (introdotte con la Riforma Fornero a partire dal 1° gennaio 2013).

Restano aperti non pochi problemi di prospettiva sull'andamento delle politiche del lavoro basate su ammortizzatori prevalentemente passivi come i sistemi di cassa integrazione e mobilità, soprattutto in un momento in cui i licenziamenti sono in crescita e si rendono quindi necessarie politiche direttamente rivolte al reimpiego di chi ha perso il lavoro, ma anche alla attivazione dell'offerta di lavoro dei giovani sempre più scoraggiati e meno coperti dagli ammortizzatori sociali.

L'analisi delle **politiche dell'istruzione e della formazione** di Regione Lombardia evidenzia la buona articolazione del sistema di IeFP e l'efficacia dei percorsi attivati per quanto riguarda sia le transizioni al lavoro, che la soddisfazione di studenti, famiglie e imprese coinvolte. Dati che confermano come la filiera IeFP rappresenti un buon strumento di contrasto alla dispersione scolastica.

La Regione ha anche investito molto sui Poli Tecnico-Professionali come strumento per l'attuazione sul territorio di una offerta integrata di istruzione e formazione professionale qualificata per l'incontro tra offerta formativa e fabbisogni delle filiere produttive del territorio. I poli formativi dovrebbero costituire uno dei riferimenti sul territorio di un sistema educativo innovativo e integrato con quello economico e produttivo. Nel 2013, Regione Lombardia ha pubblicato l'Avviso per la presentazione delle manifestazioni di interesse alla costituzione dei Poli Tecnico-Professionali, in cui sono specificati i requisiti, i termini e le modalità per presentare domanda. Nel 2014, ha inoltre emanato l'Avviso per l'assegnazione di forme di premialità ai migliori Poli Tecnico-Professionali.

Un ulteriore campo di intervento che caratterizza il sistema Lombardo è quello dei Buoni Scuola. Regione Lombardia mette infatti a disposizione dei contributi, sotto forma di Buono Scuola, per premiare gli studenti più meritevoli, che frequentano una scuola secondaria di 1° grado (solo per il terzo anno) e di 2° grado statale o paritaria. L'iniziativa rientra nel programma "Dote Scuola" ed è riservato ad allievi residenti in Lombardia di età compresa tra i 6 e i 18 anni. Con l'anno scolastico 2014/2015, sono state introdotte alcune novità nelle componenti e nelle modalità di assegnazione, quali: la revisione del "Buono Scuola" e l'introduzione in via sperimentale dell'ISEE ai fini dell'assegnazione; l'introduzione del "Contributo per il sostegno all'acquisto dei libri di testo e dotazioni tecnologiche". Il contributo medio ai beneficiari del Buono Scuola è aumentato tra l'anno scolastico 2013/2014 e l'anno scolastico 2014/2015 per il calo del numero dei beneficiari che si è distribuito uniformemente per i diversi ordini di scuola.

In relazione alle politiche attivate per l'**inclusione socio lavorativa** delle persone sottoposte a restrizione della libertà personale, negli anni recenti Regione Lombardia ha proseguito gli interventi (Dote soggetti deboli) rivolti sia ai minori (precedentemente raggiunti dalla Dote successo formativo), sia agli adulti. Nel 2014, è stato inoltre emanato un nuovo dispositivo: l' "Avviso per la presentazione di progetti rivolti all'attuazione di misure di inclusione socio-lavorativa per i soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria", finalizzato a migliorare le possibilità di reinserimento nella società delle persone che sono soggette a restrizione della libertà presso gli Istituti di Pena lombardi (incluso l'Istituto Penale per i Minorenni "Cesare Beccaria" di Milano), ammesse a misure alternative o sostitutive alla detenzione, sottoposte a misure di sicurezza nel territorio regionale o alle altre misure previste dal D.P.R. 448/1988

tramite: l'inserimento in un percorso di formazione professionale; il miglioramento delle possibilità di accesso, reinserimento ed integrazione nel mercato del lavoro.

L'analisi degli **Osservatori del Mercato del Lavoro Provinciali** conferma come essi siano da tempo considerati in tutte le province uno strumento di analisi e monitoraggio del sistema economico-produttivo e occupazionale e che il loro obiettivo prioritario è la raccolta e l'analisi delle informazioni inerenti il mercato del lavoro locale, le sue criticità e prospettive, anche in un'ottica di genere, al fine di favorire una progettazione, nell'ambito delle politiche formative e del lavoro, mirata e rispondente alle esigenze del territorio.

## IL RATING DEGLI OPERATORI CHE EROGANO SERVIZI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE IN DIRITTO-DOVERE

La Regione Lombardia nel dicembre 2014 ha definito un nuovo sistema di rating per i soggetti accreditati che erogano percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) valevoli per l'assolvimento dell'Obbligo di Istruzione e del Diritto Dovero di Istruzione e Formazione (DDIF). Il rating rappresenta uno strumento di rilevazione di dati e di costruzione di un patrimonio informativo significativo per effettuare analisi puntuali su specifici aspetti della rete dei soggetti che erogano i servizi e funzionale alla governance del sistema di IeFP.

Relativamente agli aspetti legati al governo e alla programmazione in capo alla Regione, il rating consente di:

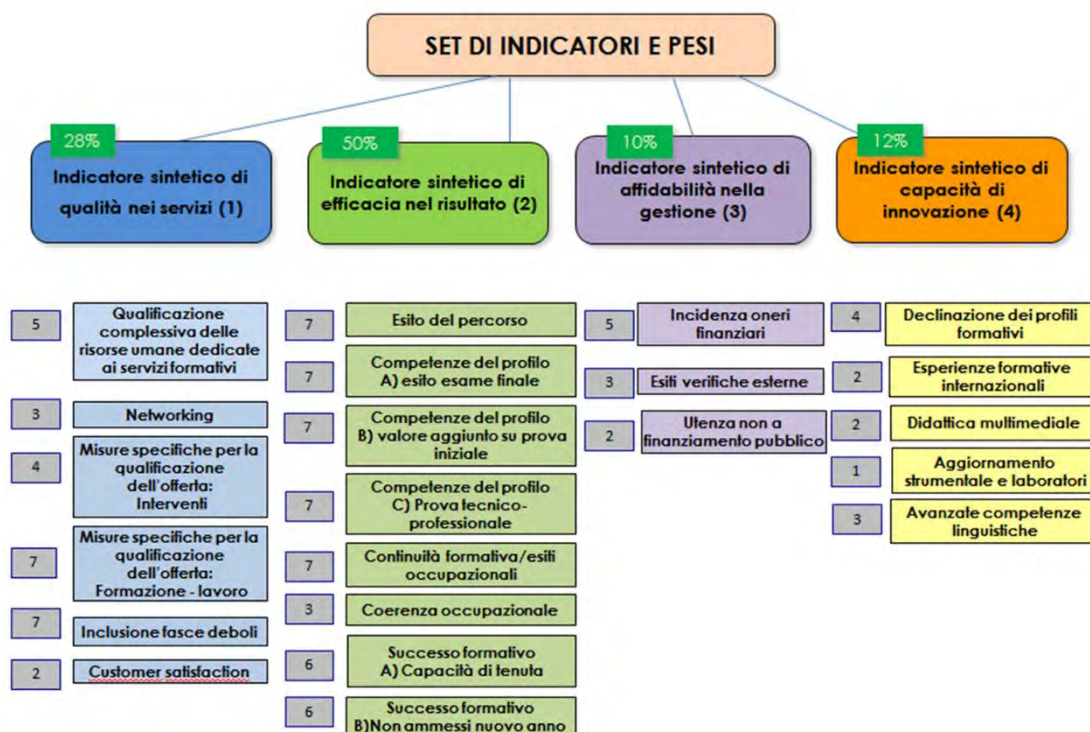
- valutare le dimensioni della qualità nei servizi, dell'efficacia nel risultato, della affidabilità nella gestione e della capacità di innovazione dei soggetti accreditati;
- differenziare l'assegnazione dei finanziamenti in relazione alla qualità delle prestazioni.

In rapporto ai soggetti del sistema ed all'utenza, il rating costituisce uno strumento utile a:

- promuovere il superamento di inefficienze gestionali e di risultato nei servizi di pubblica utilità;
- promuovere comportamenti virtuosi nelle Istituzioni;
- informare ed orientare la libera scelta degli utenti sulla base delle prestazioni delle Istituzioni.

Il modello è stato studiato in modo da differenziare le modalità di lettura dei dati, per renderle il più possibile adatte alle esigenze conoscitive degli utilizzatori, sintetizzabili in quattro variabili di osservazione (corrispondenti ad altrettanti macro-ambiti di rilevazione), come sintetizzato nella figura successiva. Il modello permette quindi di elaborare le informazioni raccolte e di sviluppare diverse operazioni, fino alla definizione di "schede di valutazione" per singolo soggetto; permette altresì di effettuare confronti tra soggetti o Istituzioni sulla base di indicatori specifici e ranking in relazione alle esigenze informative degli utilizzatori.

I quattro indicatori sintetici previsti nel modello - qualità nei servizi, efficacia nel risultato, affidabilità nella gestione e capacità di innovazione - incidono sul risultato finale nella misura del 28%, 50%, 10% e 12% rispettivamente.



## LA NUOVA PROGRAMMAZIONE EUROPEA: IL FONDO SOCIALE EUROPEO E I PROGRAMMI COMUNITARI

La Commissione Europea ha adottato con Decisione di esecuzione C(2014) 10098 finale del 17 dicembre 2014 il "Programma Operativo Fondo Sociale Europeo 2014-2020" di Regione Lombardia. Nell'ambito delle Programmazione 2014-2020 sono state complessivamente attribuiti a Regione Lombardia 1.940.949.032€, di cui 970.474.516 € per il POR FSE. Alla quota di finanziamento europeo (il 50%) sono aggiunte la quota corrispondente al 35% a carico dello Stato e quella corrispondente al 15% a carico della Regione.

IL POR FSE 2014-2020 di Regione Lombardia, in conformità con quanto previsto dai Regolamenti Comunitari per i Fondi strutturali e di investimento europeo, stabilisce le principali direttive strategiche all'interno dei 4 Assi prioritari / Obiettivi Tematici (OT) di cui il Programma Operativo si compone.

- Nell'ambito dell'Asse I – Occupazione / OT 8 – Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori - su cui si concentra il 37% circa della dotazione del POR; le priorità individuate da Regione Lombardia sono volte a promuovere il rilancio dell'occupazione per contrastare gli effetti negativi della crisi soprattutto con riferimento alle categorie più vulnerabili quali i giovani, le donne, i disoccupati di lunga durata ed i lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendali.
- Sull'Asse II – Inclusione sociale e lotta alla povertà/OT9 – Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione, che secondo i Regolamenti Comunitari doveva assorbire almeno il 20% delle risorse, si concentra il 23% circa della dotazione del POR FSE. La priorità è la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, attraverso il sostegno alla crescita e all'occupazione, alla qualità dei servizi alla persona e al superamento delle situazioni di marginalità estrema, con interventi innovativi di inclusione attiva per garantire alle persone disabili o alle persone molto svantaggiate e a rischio di povertà un effettivo inserimento nel mercato del lavoro e nella società. Tra le politiche di inclusione, rivestono particolare importanza le politiche per la casa, intese come strumento di integrazione sociale e sviluppo, anche in aree tradizionalmente a basso tasso di legalità.
- Nell'ambito dell'Asse III – Istruzione e formazione / OT10 – Investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente, viene allocato il 34% circa dei finanziamenti. La Regione promuove l'investimento in capitale umano attraverso il sostegno alla prevenzione e la riduzione dell'abbandono precoce degli studi, alla partecipazione all'istruzione universitaria e al miglioramento della qualità dell'istruzione e della formazione, mediante percorsi di formazione di qualità al fine di dotare i giovani delle competenze e delle qualifiche necessarie per un ingresso più agevole nel mercato del lavoro.
- Sull'Asse IV - Capacità istituzionale e amministrativa/ OT 11 – Rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate e un'amministrazione pubblica efficiente, si concentra circa il 2% della dotazione del POR FSE con la finalità di migliorare la performance della Pubblica Amministrazione nel suo complesso e dell'intera filiera di attori coinvolti nella buona riuscita delle politiche pubbliche.

Il POR FSE 2014-2020 di Regione Lombardia ha infine previsto alcune azioni che andranno ad integrare in modo complementare e sinergico la politica di Sviluppo urbano sostenibile attuata nel POR FESR e la strategia "Aree Interne". La prima sarà finalizzata all'inclusione sociale e sarà concentrata sulla sperimentazione di azioni innovative e integrate su scala urbana a Milano per interventi di inclusione sociale centrati sul tema dell'abitare sociale che prevedono l'integrazione delle misure FSE con misure FESR e PON METRO, e che potranno fare tesoro delle esperienze innovative maturate nel corso degli ultimi anni in questo ambito. Anche in merito alle aree interne si prevede di sperimentare strategie di sviluppo integrato (sostenuto dal FSE, FESR e PSR) in due territori caratterizzati da elevati livelli di disagio /perifericità.

In complesso la scelta delle priorità di investimento e di allocazione finanziaria evidenzia una strategia molto centrata su politiche di contrasto agli effetti negativi della crisi in termini di aumento della povertà e del rischio di disoccupazione o inattività. Il POR appare in particolare molto focalizzato su alcuni target di destinatari particolarmente colpiti dalla crisi: giovani e giovani NEET, disoccupati di lunga durata, lavoratori coinvolti nelle crisi nell'OT 8 e OT 10; disabili, persone a rischio di discriminazione, individui e famiglie in condizioni di fragilità nell'OT9.



La strategia regionale individua anche alcune importanti azioni di sistema volte a rafforzare:

- i sistemi di istruzione e formazione e la loro integrazione con il sistema delle imprese al fine di : contrastare la dispersione scolastica e formativa; accrescere le competenze della forza lavoro; rafforzare i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore e dei poli tecnico-professionali e l'internazionalizzazione dei percorsi formativi.
- la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e degli stakeholders delle politiche pubbliche (ASSE 4/OT11), con attenzione in particolare a: innovare il sistema giudiziario regionale; digitalizzare le biblioteche pubbliche; sviluppare politiche di open data e open government; rafforzare i partenariati locali; rafforzare il sistema di monitoraggio e valutazione degli interventi; innalzare il grado di qualificazione ed empowerment delle istituzioni, con focus su forze di polizia nell' area metropolitana anche in vista di EXPO.

I **programmi comunitari** rappresentano invece lo strumento attraverso il quale vengono erogati i cd. **fondi a gestione diretta**, ossia quei finanziamenti gestiti direttamente e centralmente dalla Commissione Europea che effettua, senza ulteriori passaggi, il trasferimento dei fondi ai beneficiari. Regione Lombardia si è dotata di una Strategia per l'accesso ai Programmi a Gestione Diretta della UE tenendo conto delle previsioni del Quadro Finanziario Pluriennale europeo e dei risultati attesi del Programma Regionale di Sviluppo (PRS). La strategia regionale sostiene lo sviluppo delle idee progettuali delle Direzioni Generali e degli enti e società del Sistema Regionale, stimolando il coinvolgimento più ampio possibile del territorio. In attuazione della strategia regionale, il sito regionale sulla Programmazione comunitaria raccoglie le informazioni relative ai Programmi a Gestione Diretta della UE (PGD), i relativi inviti a presentare proposte (call) ed una serie di indicazioni utili a chi è interessato all'europrogettazione.

Questi programmi riguardano diverse aree tematiche: Ambiente e protezione civile; Cultura e audiovisivi; Giustizia e cittadinanza europea; Istruzione, formazione, giovani e sport; Occupazione, affari sociali e inclusione; Ricerca e innovazione PMI e competitività delle imprese; Salute e protezione dei consumatori; Trasporti, telecomunicazioni ed energia; Tutela degli interessi finanziari, fiscalità e dogana; Affari interni; Assistenza esterna. Particolarmente interessanti ai fini della progettazione di interventi negli ambiti istruzione, formazione e lavoro sono:

- Il Programma Erasmus+, volto a sostenere, con una dotazione finanziaria sui 7 anni pari a 14.774.524 euro, la mobilità di oltre 4 milioni di persone per studiare, formarsi, lavorare o fare attività di volontariato all'estero. Erasmus+ si articola in 3 ambiti: 1. Istruzione e formazione; 2. Gioventù; 3. Sport.
- Il Programma Comunitario per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) 2014 – 2020 con una dotazione finanziaria prevista di 919.470.000 euro e volto a contribuire al raggiungimento degli obiettivi di Europa 2020, in particolare quelli relativi alla riduzione della povertà e all'occupazione definiti negli orientamenti sull'occupazione. Il Programma è suddiviso in tre assi, distinti ma complementari: il programma Progress, EURES e lo Strumento Progress di micro-finanza.
- Il Programma Horizon 2020, di sostegno all'innovazione e alla ricerca. Con un budget complessivo di 77,028 MLD di euro in 7 anni il programma è volto a sostenere la ricerca e l'innovazione europea per contribuire al miglioramento della qualità della vita dei cittadini. Il Programma si divide in tre settori prioritari: 1. Eccellenza Scientifica; 2. Leadership Industriale; 3. Sfide per la Società.



## **SEZIONE MONOGRAFICA I GIOVANI E IL LAVORO IN LOMBARDIA**



## 7 I GIOVANI E IL LAVORO

La crisi ha messo in luce la debolezza dei giovani nel mercato del lavoro. Con la crisi non solo si sono ridotte le possibilità di ingresso nell'occupazione, ma anche la possibilità di transitare verso una condizione di maggiore stabilità lavorativa e di reddito. La crisi ha inoltre ingrossato le fila della generazione Neet, giovani fuori sia dal mercato del lavoro, perché disoccupati o inattivi, che dalla scuola e dalla formazione.

L'esperienza della disoccupazione o della inattività nella transizione al lavoro è particolarmente preoccupante perché può avere effetti negativi permanenti che riducono le prospettive future di occupazione e di reddito, attraverso il cosiddetto "effetto cicatrice" (*scarring effect*). A causa di questo meccanismo gli effetti congiunturali di una crisi prolungata sull'occupazione giovanile rischiano di radicarsi e trasformarsi in problemi strutturali più difficili da aggredire (Brunello, 2010; Scarpetta et al., 2010). Questi giovani rischiano infatti di rimanere intrappolati nella inattività o nella disoccupazione/sottooccupazione, con una elevata probabilità di esclusione sociale. Il passaggio ad un sistema di protezione sociale sempre più di tipo assicurativo penalizza ulteriormente le giovani generazioni di oggi, che rischiano di trovarsi senza tutele e con elevati rischi di povertà da adulti e da anziani.

L'esclusione dei giovani dal mercato del lavoro si traduce anche in uno spreco di risorse umane potenzialmente produttive, che porta inevitabilmente a un indebolimento della crescita economica e all'ampliarsi della fascia della povertà e delle disuguaglianze di reddito tra generazioni, con costi elevati per il bilancio pubblico a causa delle minori entrate fiscali e delle maggiori uscite per le politiche assistenziali, a cui vanno aggiunti i costi sociali legati agli effetti negativi della mancanza di lavoro sulla salute e sulla coesione sociale.

In questa sezione monografica si approfondisce la condizione dei giovani nel mercato del lavoro lombardo, con attenzione in particolare alla transizione dalla scuola al lavoro (cap.7.1), alle caratteristiche dell'occupazione giovanile (cap.7.2) e alle transizioni verso contratti più stabili e tutelati (7.3), all'imprenditorialità giovanile (7.4) e al disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro (7.5). Il capitolo conclusivo riassume le principali evidenze.

### 7.1 La transizione scuola-lavoro

**Diventano più difficili le transizioni dalla scuola al lavoro.** L'analisi della transizione dal mondo dell'istruzione e della formazione a quello del lavoro evidenzia un peggioramento della condizione giovanile nel mercato del lavoro lombardo con la crisi. Se si esaminano, infatti, i microdati longitudinali della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT disponibili a livello regionale, prendendo in considerazione il periodo pre-crisi (2007-2008) e l'ultimo biennio disponibile (2012-2013), emerge che, a fronte di una quota maggioritaria di giovani che in entrambi i periodi di riferimento conti-

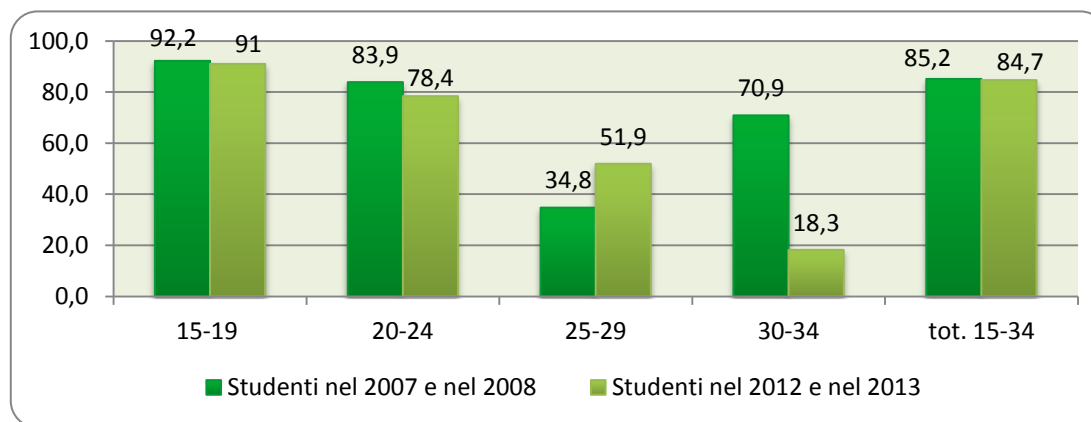
nuano gli studi (complessivamente l'85%, con quote evidentemente più elevate fra i giovani *under* 25 rispetto alle classi di età successive, come evidenziato dalla fig. 7.1), chi esce dalla condizione di studente nel 2013 incontra difficoltà molto più marcate per inserirsi nell'occupazione rispetto al periodo precedente. Per tutte le classi di età prese in considerazione, infatti, la quota di giovani che hanno concluso il proprio percorso formativo ma restano al di fuori del mercato del lavoro (in condizione di inattività o in cerca di lavoro) è molto più elevata se si considera il biennio 2012-2013 rispetto al periodo 2007-2008 (cfr. fig. A7.1). Diminuisce, inoltre, la probabilità di transitare entro un anno in un'occupazione stabile: se si considera la sola componente di studenti che l'anno successivo al termine degli studi hanno un'occupazione, nel 2013 risulta inferiore rispetto al 2008 sia la quota di contratti alle dipendenze a tempo indeterminato che il lavoro autonomo, mentre sono più diffusi i contratti a tempo determinato.

Si tratta di un peggioramento coerente con quanto rilevato a livello nazionale. L'analisi delle transizioni dalla condizione di studente a quella di occupato o non occupato della popolazione 15-29 anni non impegnata nell'istruzione formale mette, infatti, in luce che, mentre nel 2008 i giovani che avevano concluso il proprio percorso di studi l'anno precedente risultavano pressoché equamente ripartiti fra occupati (il 49,1%) e non occupati (il 50,9%), con il progressivo aggravarsi della congiuntura economica, le probabilità di trovare un lavoro una volta terminati gli studi divengono via via sempre più basse: solo il 26,2% dei giovani 15-29 anni usciti dalla condizione di studente nel 2012 è riuscito ad avere accesso al mercato del lavoro nel 2013, a fronte del ben più consistente 73,8% che è transitato verso la "non occupazione" (in cerca di impiego o inattivi), con effetti significativi non solo per i mercati del lavoro meno dinamici (tradizionalmente, quelli del Mezzogiorno) ma anche per quelli del Nord Italia che presentavano gli indicatori migliori (ISFOL, 2014).<sup>80</sup>

Il confronto europeo mostra che le transizioni dall'istruzione al lavoro in Italia (e in Lombardia) sono più difficili rispetto a quanto si verifica, in media, a livello europeo. I risultati presentati da Eurofound (2014) sulla base di elaborazioni dei dati Eurostat EU-LFS sulle transizioni "school-to-work" nel 2009 e nel 2011 mostrano una forte eterogeneità dei risultati fra i diversi Paesi, con una quota di giovani occupati un anno dopo aver concluso il proprio percorso di studi inferiore al 50% nei Paesi dell'Europa meridionale (Grecia, Italia, Spagna) e percentuali intorno all'80% per altri Paesi (Germania, Danimarca, Paesi Bassi, ecc.). La percentuale di giovani occupati un anno dopo la fine degli studi in Italia è pari al 44,1% nel 2009 e al 43,1% nel 2011, a fronte di valori medi per l'UE27 del 67,6% e del 66,5%. Anche il tempo medio di attesa prima di iniziare il primo lavoro dopo la fine degli studi è più lungo in Italia: pari a 10,5 mesi contro i 6,5 medi nell'UE27.

<sup>80</sup> La transizione verso l'occupazione risulta, comunque, facilitata, in entrambi i periodi temporali considerati, da un livello di istruzione più elevato: nel 2008 accede ad un primo lavoro il 36,4% di chi ha un titolo fino alla licenza media, il 51,3% dei diplomati e il 56% dei laureati, mentre i numeri per il 2013 sono pari rispettivamente al 19,7%, al 38,6% e al 43,8%. Si rimanda, per maggiore approfondimenti, alle elaborazioni su Panel ISFOL-ISTAT RCFL contenute nel *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014* dell'ISFOL (capitolo 2).

**Figura 7.1 - Giovani 15-34 anni studenti nel 2007 e nel 2012 ancora nella stessa condizione l'anno seguente. Anni 2008 e 2013 (valori %)**



Fonte: elaborazioni su dati longitudinali Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro

Per approfondire le transizioni dai percorsi di istruzione formale al lavoro ci si può avvalere delle dettagliate informazioni che emergono dai dati contenuti nel modulo *ad hoc* della Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'ISTAT relativo all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: questo modulo ad hoc è stato somministrato nel secondo trimestre del 2009 all'interno della Rilevazione sulle Forze di lavoro, con l'obiettivo, concordato in sede comunitaria, di ampliare il patrimonio informativo sui tempi e le modalità dell'inserimento lavorativo dei giovani<sup>81</sup>. La popolazione di riferimento riguarda, per la Lombardia, oltre 1,5 milioni di giovani fra i 15 e i 34 anni usciti dal sistema di istruzione regolare, in prevalenza diplomati (quasi la metà, a fronte di un 18% di laureati e del restante 32% circa di giovani con un titolo di studio inferiore al diploma), di cittadinanza italiana (oltre l'80%), più fortemente concentrati nelle classi di età più adulte (25-34 anni) e per più di metà maschi (cfr. tab. 7.1).

**Tabella 7.1 - Giovani 15-34 anni non più in istruzione per classe di età, sesso, cittadinanza, titolo di studio conseguito e indirizzo di studi. II trimestre 2009 (valori %)**

Caratteristiche	Titolo di studio conseguito			Totale	N
	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea		
15-19	8,3	2,9	-	4,1	63.130
20-24	19,8	21,1	4,1	17,6	270.809
25-29	28,3	30,8	41,8	32,0	490.993
30-34	43,6	45,2	54,2	46,3	710.989
Maschi	59,4	51,2	42,1	52,2	801.900
Femmine	40,6	48,8	57,9	47,8	734.021
Cittadinanza italiana	72,6	84,7	87,1	81,2	1.247.546
Cittadinanza straniera	27,4	15,3	12,9	18,8	288.375
Diploma istituto professionale*	-	37,9	-	30,4	277.052
Diploma istituto tecnico*	-	47,9	-	38,5	350.549

<sup>81</sup> Nell'ambito della rilevazione campionaria sulle forze di lavoro, da regolamento comunitario è disciplinata anche la realizzazione di moduli ad hoc, ovvero di moduli di approfondimento tematico, diversi per ciascun anno di rilevazione. Nel 2009, si è approfondito appunto l'Ingresso dei giovani nel mercato del lavoro".

Caratteristiche	Titolo di studio conseguito			Totale	N
	Fino alla licenza media	Diploma	Laurea		
Diploma liceo*	-	14,2	-	11,4	103.812
Laurea umanistica*	-	-	60,4	11,9	108.247
Laurea tecnico/scientifica*	-	-	15,1	3,0	27.125
Laurea economico/statistica*	-	-	24,4	4,8	43.785
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	1.535.920
N	495.183	764.139	276.598	1.535.920	

\* Il dato relativo alla tipologia di diploma e di laurea conta numerose mancate risposte ed è disponibile per il 95,7% dei diplomati e il 64,8% dei laureati. Le percentuali per indirizzo di studi presentate in questa e nelle altre tabelle del par. 7.1 sono calcolate sul totale degli intervistati che hanno fornito tale risposta e non sul totale complessivo degli intervistati in possesso di diploma o laurea.

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, modulo ad hoc  
"Ingresso dei giovani nel mercato del lavoro"

Fra questi giovani 15-34enni usciti dal sistema educativo formale, l'84,3% ha avuto almeno una esperienza di lavoro "significativa", ovvero, in linea con le definizioni previste in ambito comunitario, di durata superiore ai tre mesi consecutivi, a fronte di un 15,7% che non ne ha avute (cfr. tab.A7.1). Si tratta di un risultato molto migliore rispetto a quello rilevato complessivamente a livello nazionale (72,9% di giovani con almeno un'esperienza di lavoro significativa, con risultati peggiori nel Mezzogiorno) (ISTAT, 2010), ma accomunato ad esso dai medesimi elementi di forza e di debolezza. La probabilità di trovare un'occupazione risulta più elevata fra i ragazzi piuttosto che fra le ragazze e aumenta al crescere del livello di istruzione: chi ha un titolo di studio inferiore al diploma risulta, infatti, piuttosto penalizzato, mentre non si registrano differenze di particolare rilievo fra diplomati e laureati. Tra i fattori che condizionano positivamente l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro figura anche la cittadinanza italiana, mentre la probabilità di iniziare esperienze significative di lavoro, crescente all'aumentare dell'età, risulta almeno in parte correlata al titolo di studio (in media, si rileva un'età più elevata fra i diplomati e i laureati). Da ultimo, l'analisi per indirizzo di studi di provenienza sembra mettere in luce migliori risultati per chi proviene da un'istruzione di natura tecnica.<sup>82</sup>

Se si considera l'attuale condizione sul mercato del lavoro, i giovani occupati nel secondo trimestre 2009 sono complessivamente il 79,4% del totale (si cfr. ancora tab.A7.1), ma largamente prevalenti fra chi ha maturato almeno un'esperienza professionale significativa (il 91,6% di questo sottogruppo) rispetto ai giovani senza esperienze significative di lavoro, che risultano attualmente in larga misura in condizione di inattività (il 62,3% del sottogruppo) o in cerca di lavoro (il 24%), a fronte di una quota marginale di occupati (meno del 14%).

La quota di giovani che sperimenta la prima esperienza di lavoro significativa entro un anno dalla conclusione del percorso di istruzione è quasi il 37% (il 25,2% se si escludono coloro che l'hanno svolta prima di terminare gli studi), risultato in linea con quello

<sup>82</sup> I risultati per tipo di scuola/facoltà di provenienza sono, comunque, da interpretare con una certa cautela in quanto statisticamente poco significativi poiché per le relative stratificazioni il totale riportato all'universo non supera le 20mila unità, soglia per la quale l'errore campionario relativo si attesta intorno al 15%. In tutte le tabelle del par. 7.1 questi valori sono contrassegnati da asterisco, in modo da renderli immediatamente riconoscibili.

del Nord Italia ma superiore rispetto a quello medio italiano (il 29,4% dei giovani occupati entro i 12 mesi). Si registrano risultati migliori al crescere dell'età, fra i cittadini italiani e fra i diplomati (soprattutto di quelli di indirizzo tecnico e, in minor misura, professionale), senza differenze di genere troppo marcate (cfr. tab. 7.2). Il tempo medio di ingresso nel mondo del lavoro risulta complessivamente pari a 10 mesi e mezzo, pressoché in linea con quello nazionale e quindi peggiore rispetto agli Paesi europei, ad eccezione della Grecia (Albissini e Cascioli, 2012).<sup>83</sup>

L'analisi della stabilità dei percorsi occupazionali dopo l'uscita dal sistema di istruzione mette in luce come oltre 702mila giovani, pari al 54,7% di quelli che hanno svolto almeno un'esperienza di lavoro significativa, sia ancora impegnato nella stessa occupazione con cui ha iniziato, con quote inferiori alla media per gli over 29 (47,7%), per i giovani stranieri (45,4%), per chi ha un basso livello di istruzione (48,4%) e per le ragazze (52,3%). Per quasi il 70% (contro il 64,4% a livello nazionale) di chi ha ancora in corso la prima esperienza lavorativa si tratta di un lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato, a fronte di quote pari al 15% circa di occupati con contratto atipico (maggiori fra le donne, gli under 25 e i laureati) e di lavoratori autonomi (più diffusi fra i ragazzi e i trentenni), (cfr. tab. A7.2).

**Tabella 7.2 – Giovani 15-34 anni occupati entro 1 anno dalla conclusione degli studi per momento di inizio del lavoro per classe di età, sesso, cittadinanza, titolo di studio conseguito e indirizzo di studi. Il trimestre 2009 (valori %)**

Caratteristiche	Inizio del lavoro				N totale*
	Prima conclusione studi	Dopo conclusione studi		Totale	
		entro 3 mesi	tra 4 e 12 mesi		
15-19	0,1 *	0,2*	0,3*	0,6*	38.924
20-24	1,7	1,8	3,1	6,6	245.692
25-29	3,5	3,5	5,2	12,2	473.193
30-34	6,4	5,4	5,8	17,5	698.261
Maschi	5,5	6,2	7,8	19,5	759.574
Femmine	6,1	4,7	6,6	17,4	696.495
Cittadinanza italiana	9,9	10,3	13,1	33,3	1.192.654
Cittadinanza straniera	1,7	0,6	1,3	3,6	263.416
Fino alla licenza media	2,2	2,5	2,8	7,5	466.929
Diploma	6,3	5,3	8,5	20,1	730.043
Laurea	3,1	3,1	3,1	9,3	259.098
Diploma istituto professionale	2,1	1,6	2,7	6,3	266.958
Diploma istituto tecnico	3,5	2,6	4,6	10,6	336.630
Diploma liceo	0,6	0,8	0,8	2,3	94.026
Laurea umanistica	1,4	1,2	1,2	3,8	100.762
Laurea tecnico/scientifica	0,3 *	0,4*	0,3*	1,0*	26.513
Laurea economico/statistica	0,4	0,5	0,7	1,6	42.416

<sup>83</sup> L'indicatore "Numero medio di mesi tra la fine degli studi e l'inizio del primo lavoro significativo" è calcolato prendendo in considerazione soltanto i giovani che hanno concluso gli studi tra i 12 e i 60 mesi prima dell'indagine e assumendo una durata dalla conclusione degli studi pari a 0 mesi per tutti i giovani che hanno trovato il primo lavoro significativo prima di terminare gli studi. Per informazioni di dettaglio rispetto al tempo medio di ingresso nel mondo del lavoro negli altri Stati europei si rimanda a Albissini e Cascioli (2012).

Caratteristiche	Inizio del lavoro				N totale*
	Prima conclusione studi	Dopo conclusione studi		Totale	
		entro 3 mesi	tra 4 e 12 mesi		
Totale	11,6	10,9	14,3	36,9	1.456.069

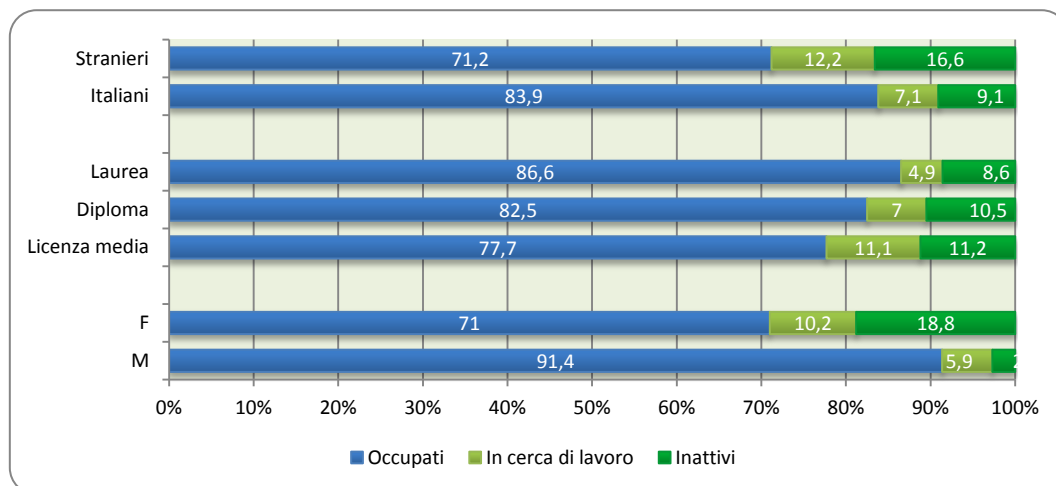
\* N si riferisce al totale dei giovani non più in istruzione usciti dal sistema formativo da almeno un anno al momento della rilevazione, su cui è calcolata l'incidenza % riportata in tabella.

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, modulo ad hoc "Ingresso dei giovani nel mercato del lavoro"

Chi, invece, ha dichiarato di aver concluso l'esperienza significativa di lavoro (complessivamente il 45,3% dei giovani con esperienze lavorative di almeno 3 mesi) nel II trimestre 2009 risulta prevalentemente occupato (l'81,6%, contro il 73,7% a livello nazionale), con un differenziale a sfavore delle ragazze e dei giovani stranieri e livelli di occupazioni crescenti al crescere del titolo di studio (cfr. fig. 7.2). Un primo ingresso stabile nel mercato del lavoro sembra incidere positivamente sulle probabilità di successiva occupazione: nel II trimestre risulta occupato l'84,1% di chi ha iniziato a lavorare con un contratto alle dipendenze a tempo indeterminato. Sono comunque relativamente elevate anche le percentuali di occupati tra chi aveva invece come condizione di partenza rispettivamente un lavoro autonomo e un contratto atipico (pari al 78,7% e il 78,4%). Infine, focalizzando l'analisi soltanto su chi ha una nuova occupazione nel II trimestre 2009, si rileva da un lato l'impatto positivo di un primo inserimento stabile (chi aveva un lavoro a tempo indeterminato in più dell'80% dei casi ha mantenuto questo tipo di contratto), dall'altro anche l'opportunità di transitare nel tempo verso un lavoro più stabile da parte dei giovani che hanno iniziato con un'occupazione atipica: chi ha avuto un primo lavoro con contratto atipico o a tempo determinato lavora con lo stesso contratto solo nel 22,7% dei casi, mentre nel 69,3% è passato ad un'occupazione dipendente a tempo indeterminato e nell'8,1% a un lavoro autonomo. La metà degli autonomi mantiene, invece, questo tipo di posizione, a fronte di un 40% circa che passa ad un lavoro dipendente stabile.



**Figura 7.2 – Giovani 15-34 anni non più in istruzione che hanno concluso la prima esperienza lavorativa per condizione professionale attuale per sesso, cittadinanza e titolo di studio conseguito. Il trimestre 2009 (valori %)**



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, modulo ad hoc "Ingresso dei giovani nel mercato del lavoro"

Un recente studio condotto a livello europeo conferma che il contratto di ingresso nel mercato del lavoro rappresenta un indicatore chiave della permanenza dei giovani nell'occupazione e del loro grado di autonomia rispetto alla famiglia di origine (Rand, 2014). E' infatti innegabile che un contratto a tempo indeterminato offra più sicurezza rispetto ad contratto a tempo determinato o al lavoro autonomo e che la possibilità di accendere un mutuo o di costituire una propria famiglia sono strettamente correlati al tipo di contratto di lavoro in molti paesi (Kurz e Blossfeld, 2004). L'analisi dei dati del modulo ad hoc dell'indagine sulle forze di lavoro a livello europeo mostra che l'ingresso dei giovani (15-34 anni) nel mercato del lavoro con un contratto a tempo indeterminato è relativamente diffuso in tutta Europa. Ma che anche i contratti temporanei vengono sovente utilizzati come contratto di primo ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, soprattutto nei paesi dell'Europa del Sud come la Spagna, la Grecia, l'Italia e il Portogallo (Figura A7.2). I paesi in cui invece i contratti temporanei sono meno prevalenti come forma di primo ingresso nel mercato del lavoro sono l'Austria, la Bulgaria, l'Estonia, la Lituania, Lettonia, Malta, Romania, Irlanda, Lussemburgo e Regno Unito.

## 7.2 L'occupazione giovanile: settori e forme contrattuali

Per approfondire le caratteristiche dell'occupazione giovanile e le transizioni tra contratti nel periodo 2009-2013 si utilizzano i dati di flusso delle Comunicazioni Obbligatorie.

Le Comunicazioni Obbligatorie di Regione Lombardia sui flussi in entrata nel mercato del lavoro mostrano, nel confronto tra il 2009 (primo anno disponibile) e il 2013, un calo degli avviamenti di giovani tra i 15 e i 34 anni pari al 6%, con un saldo fra avviamen-

ti e cessazioni che nel 2013 è positivo (ma pari a meno di un terzo di quello del 2009, come evidenziato dalla tab. 7.3). A diminuire sono sia gli avviamenti dei giovani con meno di 25 anni (-5,7%) che quelli dei 25-34enni (-6,2%), con una variazione negativa leggermente più accentuata per la componente femminile: gli avviamenti delle ragazze fra il 2009 e il 2013 diminuiscono del 6,6%, a fronte del 5,5% per i ragazzi.

La contrazione più marcata si registra nel settore delle costruzioni (-34,9%) ma diminuiscono anche gli avviamenti dei giovani nel commercio e nei servizi (-5,6%), a fronte di un incremento dei flussi in ingresso nel comparto industriale (+6,4%) e, ancora più, nell'agricoltura (+15,7%).

Rispetto al tipo di contratto, nello stesso periodo di riferimento tra i giovani tra i 15 e i 34 anni diminuiscono soprattutto gli avviamenti nel lavoro parasubordinato (-29,7%) e in quello alle dipendenze a tempo indeterminato (-21,4%), ma anche in apprendistato (-10,7%)<sup>84</sup>, mentre aumentano in misura molto significativa gli avviamenti sia nei tirocini<sup>85</sup> (+58,1%) che e nel lavoro somministrato<sup>86</sup> (+21,5%).

**Tabella 7.3 – Avviamenti e cessazioni di giovani tra i 15 e i 34 anni in Lombardia, per settore di attività economica e per tipo di contratto/strumento. Lombardia. Anni 2009 e 2013**

	2009			2013			Var. % avviamenti 2013-2009
	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	
Settore di attività economica							
Primario	17.547	16.571	976	20.299	19.669	630	15,7
Secondario- Industria	117.602	124.786	-7.184	125.082	124.867	215	6,4
Secondario-Costruzioni	73.632	75.773	-2.141	47.969	51.813	-3.844	-34,9
Terziario	729.062	654.272	74.790	688.275	664.216	24.059	-5,6
Contratto							
Tempo indeterminato	181.909	189.446	-7.537	143015	141.208	1.807	-21,4
Tempo determinato	385.401	359.218	26.183	391388	366.851	24.537	1,6
Somministrazione	113.593	113.252	341	137985	149.875	-11.890	21,5
Co.co.co	119.619	121.809	-2.190	84078	90.183	-6.105	-29,7
Apprendistato	47.305	41.542	5.763	42236	32.475	9.761	-10,7
Tirocinio	24.567	23.789	778	38836	35.021	3.815	58,1
Totale*	937.843	871.402	66.441	881.625	860.565	21.060	-6,0

\* Il totale è stato calcolato sommando gli avviamenti relativi a tutti i settori di attività (la somma per tutti i tipi di contratto risulta inferiore, in ragione di informazioni mancanti).

Fonte: elaborazioni su dati COB – Regione Lombardia

L'analisi della composizione percentuale degli avviamenti dei giovani 15-34enni in tutti i rapporti di lavoro alle dipendenze in Lombardia per contratto (cfr. fig. A7.3) e settore di attività (cfr. fig. A7.4) mette in luce che nel confronto tra il 2009 e il 2013:

<sup>84</sup> La Lombardia resta, comunque, la regione in cui si concentra il maggior numero di apprendisti: nel 2012 il 16,7% sul totale (si cfr., per un maggiore approfondimento, ISFOL, 2013).

<sup>85</sup> Si ricorda che il tirocinio non costituisce, secondo la disciplina legale, un rapporto di lavoro propriamente detto, a differenza dell'apprendistato che si configura invece come un vero e proprio contratto di lavoro subordinato.

<sup>86</sup> Sono ricompresi in questa voce sia il lavoro interinale a tempo determinato che i pochissimi casi di lavoro interinale a tempo indeterminato.

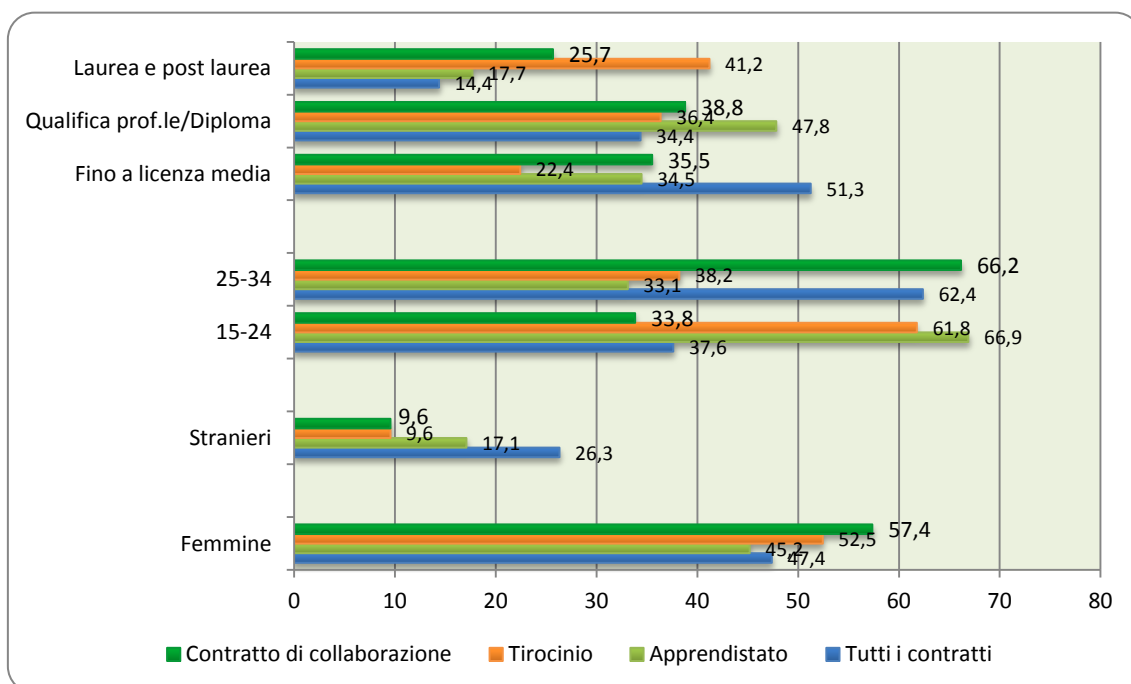
- si riduce il peso dell'occupazione permanente con contratto a tempo indeterminato e quello del lavoro parasubordinato, mentre aumenta il peso del tempo determinato, del lavoro somministrato e dei tirocini. Nel confronto con il 2009 si rileva, infine, una lieve flessione dei flussi in ingresso con contratto di apprendistato sul totale degli avviamenti;<sup>87</sup>
- la maggior parte dei giovani di questa fascia di età è avviata nel commercio e servizi, che mantiene un peso sostanzialmente stabile sul totale degli avviamenti tra il 2009 e il 2013, mentre diminuisce il peso percentuale degli avviamenti nel settore delle costruzioni e aumenta quello degli avviamenti nell'industria e, più lievemente, nell'agricoltura.

**Apprendistato, tirocini e collaborazioni come strumenti di primo inserimento nel mercato del lavoro.** Le principali caratteristiche socio-anagrafiche dei giovani 15-34enni coinvolti nel 2013 in percorsi di apprendistato, tirocinio e contratto di collaborazione in rapporto al totale dei giovani occupati in impieghi di natura dipendente o parasubordinata evidenziano alcuni aspetti distintivi di questi strumenti di inserimento nel mercato del lavoro (cfr. figura 7.3):

- tirocini e contratti di collaborazione si caratterizzano per una maggiore presenza femminile (le ragazze sono oltre la metà degli occupati con queste modalità di inserimento) rispetto alla media dei contratti;
- tutti e tre gli strumenti si distinguono per un coinvolgimento di giovani stranieri inferiore alla media complessiva del totale dei contratti, ma l'apprendistato presenta comunque una quota di giovani di cittadinanza diversa da quella italiana più elevata rispetto ai tirocini e ai contratti di collaborazione;
- tirocinio e apprendistato si configurano in maniera più marcata come strumento di primo ingresso nel mercato del lavoro per i più giovani: la quota di ragazzi e ragazze con meno di 25 anni supera in entrambi i casi il 60%, a fronte di un 37% medio;
- si tratta di strumenti indirizzati ad un target di giovani complessivamente più scolarizzati rispetto ad altre forme contrattuali (come mette in luce il dato medio relativo al totale dei contratti), ma si rilevano comunque differenze significative anche fra i singoli strumenti, con una quota di giovani con un livello di istruzione terziaria soprattutto fra i tirocinanti e, in minor misura, fra gli occupati con contratto di collaborazione, mentre il contratto di apprendistato interessa fortemente la componente dei diplomati (poco meno della metà del totale degli apprendisti, a fronte di un coinvolgimento complessivo dei giovani diplomati nell'occupazione intorno al 34%).

<sup>87</sup> Le medesime tendenze alla contrazione degli avviamenti alle dipendenze a tempo indeterminato e degli impieghi parasubordinati e la crescita, invece, di quelli a tempo determinato e in somministrazione contraddistinguono, in generale, tutti gli avviamenti, ma considerando tutte le fasce di età e non esclusivamente la componente giovanile si rileva, in generale, una maggiore diffusione di contratti stabili e un ricorso assai più marginale a strumenti di inserimento come il tirocinio e l'apprendistato.

**Figura 7.3 – Principali caratteristiche socio-anagrafiche dei giovani 15-34 anni avviati in Lombardia per tipo di contratto/strumento. Anno 2013 (valori %)**



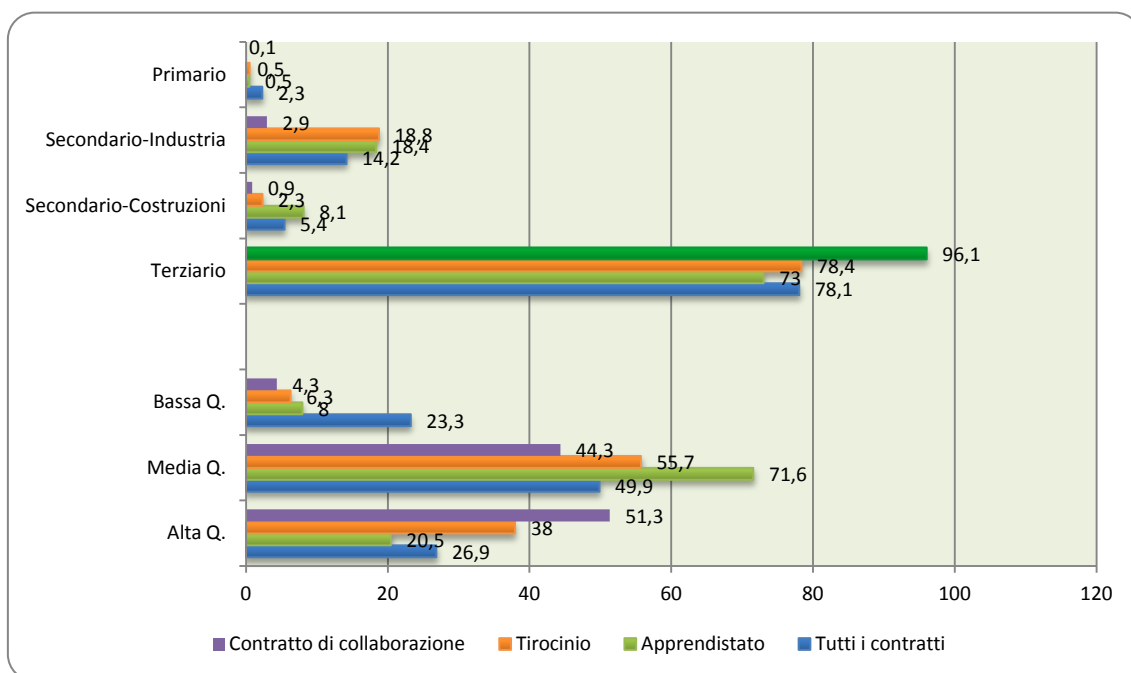
Fonte: elaborazioni su dati COB – Regione Lombardia

L'analisi delle qualifiche evidenzia, invece, una maggiore concentrazione dei giovani occupati in impieghi ad elevata qualifica professionale nei contratti di collaborazione e nei tirocini, mentre i lavori a media qualifica rappresentano la maggioranza assoluta nell'apprendistato (oltre il 70%). Per tutti questi strumenti di inserimento, la quota di giovani con qualifiche professionali di basso livello risulta, invece, inferiore alla media complessiva degli occupati della stessa fascia di età.<sup>88</sup>

A fronte di un andamento complessivo che vede poco meno di 8 giovani su 10 impegnati nel terziario, tale concentrazione nei settori del commercio e dei servizi risulta ancora più marcata per i giovani con contratto di collaborazione (distribuiti per il 96% in questo comparto e per la quota restante soprattutto nell'industria), mentre fra gli apprendisti risulta più elevata rispetto alla media la quota di giovani che lavorano nell'industria e nelle costruzioni (cfr. figura 7.4).

<sup>88</sup> Nelle professioni ad alta qualifica sono ricompresi Legislatori, imprenditori e alta dirigenza, Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e Professioni tecniche, in quelle di media qualifica Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, Artigiani, operai specializzati e agricoltori, mentre le basse qualifiche professionali riguardano Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli e Professioni non qualificate.

**Figura 7.4 – Settore e qualifica professionale dell'occupazione dei giovani 15-34 anni avviati in Lombardia per tipo di contratto/strumento. Anno 2013 (valori %)**



Fonte: elaborazioni su dati COB – Regione Lombardia

### 7.3 Le transizioni verso contratti più stabili e con maggiori tutele

Un recente studio di Eurofound (2014)<sup>89</sup> mostra che, in Europa, durante la crisi, si è ridotta la probabilità dei giovani di rimanere occupati e che i giovani con contratti a termine hanno minori probabilità di mantenere il lavoro, con meno di un terzo che riesce ad ottenere un contratto a tempo indeterminato.

L'analisi che segue considera sia le transizioni lavorative che quelle verso contratti più stabili e con maggiori tutele dei giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni residenti in Lombardia, con l'ausilio di due diverse fonti di dati:

- i microdati longitudinali della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) dell'ISTAT, per confrontare le transizioni lavorative/contrattuali nel periodo 2012-2013 con quelle del periodo pre-crisi (2007-2008);
- la banca dati amministrativa delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) di Regione Lombardia, per verificare:
  - lo status lavorativo/contrattuale a distanza di periodi di tempo prefissati dai nuovi ingressi nel mercato del lavoro registrati nel 2009;

<sup>89</sup> Mascherini, M. et al (2014), *Mapping youth transitions in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

- i contratti di provenienza degli avviamenti registrati nel 2013.

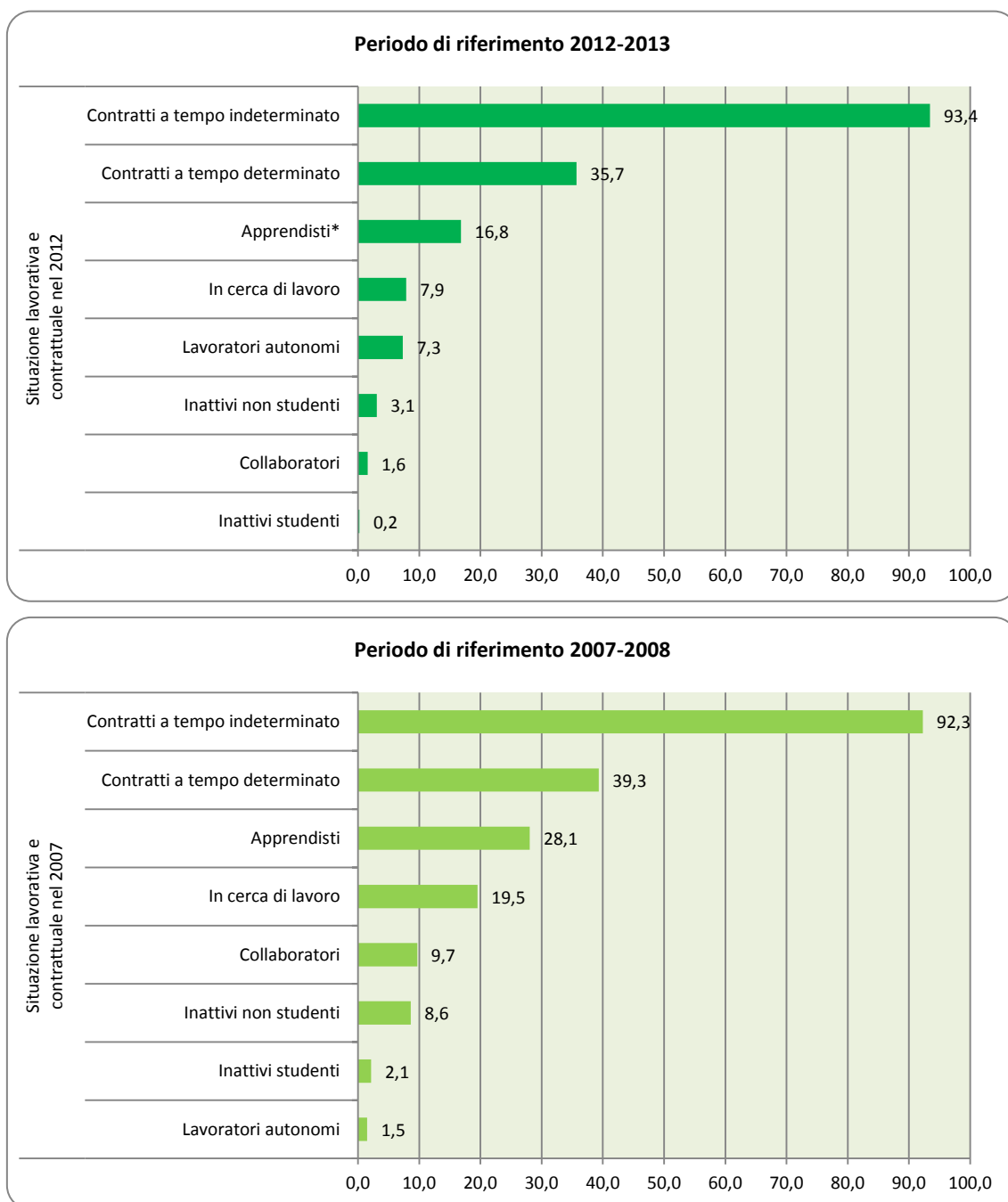
Le transizioni a 12 mesi secondo i micro-dati longitudinali della RCFL – ISTAT collegano le informazioni rilevate sugli stessi individui a 12 mesi di distanza. Nell'analisi che segue si confrontano le transizioni lavorative e contrattuali nel periodo 2012-2013 con quelle del periodo 2007-2008 al fine di verificare gli effetti della crisi economica sulle transizioni dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Figure A7.5 e A7.6 presentano le transizioni complessive e per genere tra condizioni professionali e tipologie contrattuali, mentre la Figura 7.5 mostra solo le transizioni verso il contratto a tempo indeterminato nei due periodi di riferimento, con una maggiore disaggregazione per contratto di partenza.

L'analisi evidenzia che nel 2013 i giovani tra i 15 e i 34 anni che lavorano a tempo indeterminato sono pari al 37% nel 2013, in calo rispetto al 43,8% del 2008. Inoltre:

- la maggior parte dei giovani rimane nella stessa condizione dell'anno precedente, e le percentuali di permanenza sono più elevate nel 2013 rispetto al 2008. Sono inoltre elevate e in crescita le permanenze nell'inattività e nella disoccupazione, ad indicazione della difficoltà dei giovani lombardi di trovare un lavoro.
- i contratti a termine facilitano più della non occupazione e del lavoro autonomo la transizione verso il lavoro a tempo indeterminato (Figura 7.5). Anche se in calo rispetto al 2008, la quota più elevata di giovani che nel 2013 transitano verso il tempo indeterminato si registra infatti tra chi 12 mesi prima aveva un contratto a termine (il 28,8%). Rispetto al 2007-2008 invece si riducono le transizioni al lavoro a tempo indeterminato dall'apprendistato e dalle collaborazioni.
- l'analisi di genere presentata conferma quanto già visto nei precedenti paragrafi (cfr. fig. A7.6). Rispetto agli uomini, le giovani donne sono meno presenti nel lavoro a tempo indeterminato (il 34,7% contro il 39,6% nel 2013 e 41% rispetto al 46,4% nel 2008); stanno più a lungo nella inattività o disoccupazione (il 90,6% contro l'88,2%), nei contratti a termine (il 57,7% contro il 52%) e nel lavoro autonomo (il 94,1% contro il 75,2%); al contrario di quanto succedeva nel biennio pre-crisi, nel 2012-2013, le ragazze transitano dai contratti a termine al contratto a tempo indeterminato in misura leggermente superiore rispetto ai giovani uomini (il 29,4% contro il 28,2%), ma rimangono nel lavoro a tempo indeterminato in misura leggermente inferiore (il 92,1% contro il 94,6%).

**Figura 7.5 – Transizioni verso il contratto a tempo indeterminato tra il 2012 e il 2013 e tra I 2007 e il 2008 dei giovani tra i 15 e i 34 in Lombardia. (valori %)**



*Note: stime effettuate su un insieme di osservazioni inferiori alle 20mila unità e dunque da considerare con cautela avendo un errore campionario relativo superiore al 15%.*

*Fonte: elaborazioni su dati longitudinali ISTAT, Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro.*

Le transizioni a 6, 12, 24, 36 e 48 mesi attraverso l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie (COB), consentono di verificare lo sbocco contrattuale dei nuovi ingressi di giova-

ni tra i 15 e i 34 anni nel 2009<sup>90</sup> a distanza di diversi intervalli di tempo (6 mesi, 12 mesi, 24 mesi, 36 mesi, 48 mesi), confrontando i contratti di origine e quelli di destinazione.

Prima di presentare i risultati dell'analisi è necessario sottolineare che le COB registrano solo i rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato avviati, trasformati o cessati nelle unità locali localizzate nella regione, mentre non registrano i passaggi al lavoro autonomo, o al lavoro in imprese/unità locali di un'altra regione o all'estero, o alla non occupazione (disoccupazione o inattività). Nel caso della popolazione giovanile questi passaggi possono essere molto significativi e l'analisi qui presentata va quindi considerata tenendo conto di questa limitazione. Una quota elevata di giovani avviati nel 2009, infatti, non risulta più tra gli occupati registrati dalle COB nei periodi seguenti. Questa quota cresce all'aumentare dell'intervallo di tempo considerato, passando dal 31,9% già a distanza di 6 mesi dall'ingresso, al 51,1% a distanza di 48 mesi. Si tratta soprattutto dei giovani avviati nel 2009 con un contratto a tempo indeterminato (dopo 48 mesi il 43,3% degli avviati a tempo indeterminato non risulta più tra gli occupati registrati dalle COB). Un numero elevato e crescente di giovani non è quindi più occupato con un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato registrato dalle COB regionali, perché potrebbe aver ripreso gli studi, oppure lavorare o studiare all'estero o in un'altra regione, svolgere un'attività di lavoro autonomo (diverso da quello parasubordinato), oppure essere disoccupato o inattivo. Non è possibile specificare le uscite verso questi stati, poiché le COB non le rilevano. Tuttavia gli studi esistenti suggeriscono che la maggior parte sia disoccupata o inattiva (ISFOL, 2014; ISTAT, 2014), oppure che abbia cercato nuove opportunità di lavoro all'estero, come mostra il forte aumento dei giovani che si trasferiscono all'estero<sup>91</sup>.

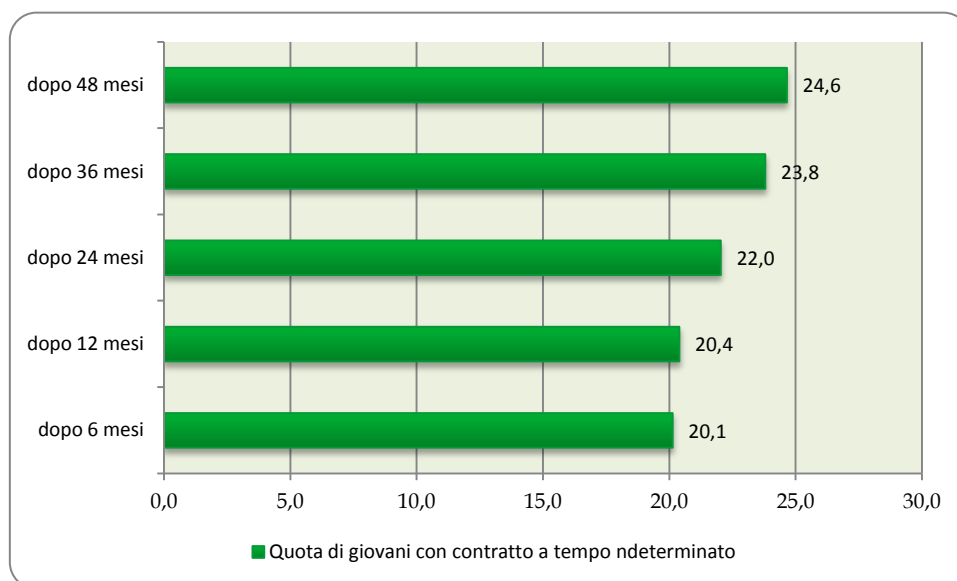
Complessivamente, nel 2009, si contano 240.420 nuovi ingressi di giovani tra i 15 e i 34 anni, che vengono avviati nella maggioranza dei casi con un contratto a tempo determinato (28,8%), seguito dal tempo indeterminato (22,8%). E' anche elevata la quota di giovani avviati con contratti di lavoro domestico o lavoro intermittente (17,9%) o come collaboratori (12,4%). I giovani avviati attraverso l'apprendistato o il tirocinio rappresentano rispettivamente il 6,5% e il 6% del totale dei nuovi ingressi (Figura A7.7). Tra i giovani avviati nel 2009 con qualsiasi tipo di contratto e che rimangono occupati alle dipendenze o come collaboratori, solo il 24,6% ha un contratto a tempo indeterminato dopo 48 mesi (Figura 7.6).

<sup>90</sup> Il 2009 è il primo anno di disponibilità delle COB e consente di seguire per un ampio arco temporale gli esiti lavorativi/contrattuali dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro di giovani appartenenti alla coorte di età 15-34 anni e di verificare la presenza di eventuali effetti negativi della crisi economica.

<sup>91</sup> Tra il 2008 e il 2012, 94mila giovani italiani tra 15 e 34 anni hanno lasciato l'Italia seguendo un andamento che si è accentuato specie negli ultimi anni. Si tratta di un dato rilevante soprattutto perché non tutti i giovani che si trasferiscono all'estero formalizzano la loro uscita dal Paese. Nel 2012 i flussi in uscita dei giovani italiani hanno superato quelli di rientro e questa variazione negativa è stata rilevata per i giovani di ogni livello di istruzione.



**Figura 7.6 – Quota di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato a distanza di 6, 12, 24, 36 e 48 mesi dal nuovo ingresso nel mercato del lavoro registrato nel 2009 dalle COB**



Fonte: elaborazioni IRS su dati COB estratti e pre-elaborati dal CRISP

La Tabella 7.4 presenta le transizioni da un contratto all'altro dei giovani tra i 15 e 34 anni a 6, 12, 24, 36 e 48 mesi dall'avviamento nel 2009.

La percentuale di giovani avviati nel 2009 con un contratto a tempo indeterminato dopo gli intervalli temporali considerati è sempre inferiore per le donne rispetto agli uomini, passando dal 17,7% dopo 6 mesi (rispetto al 22,2% degli uomini) al 21,9% dopo 48 mesi (rispetto al 27,1% degli uomini). È interessante osservare che i giovani avviati con tirocinio, somministrazione e apprendistato hanno maggiori probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato, rispetto alle altre forme di avviamento, già dopo 12 mesi, anche se si tratta di percentuali non molto elevate. Dopo 48 mesi dall'avvio, sono occupati a tempo indeterminato il 27,9 % di chi era stato avviato con un tirocinio, il 25,3% dei giovani avviati con un contratto di lavoro in somministrazione, e il 21,4% degli avviati in apprendistato. Non emergono rilevanti differenze di genere.

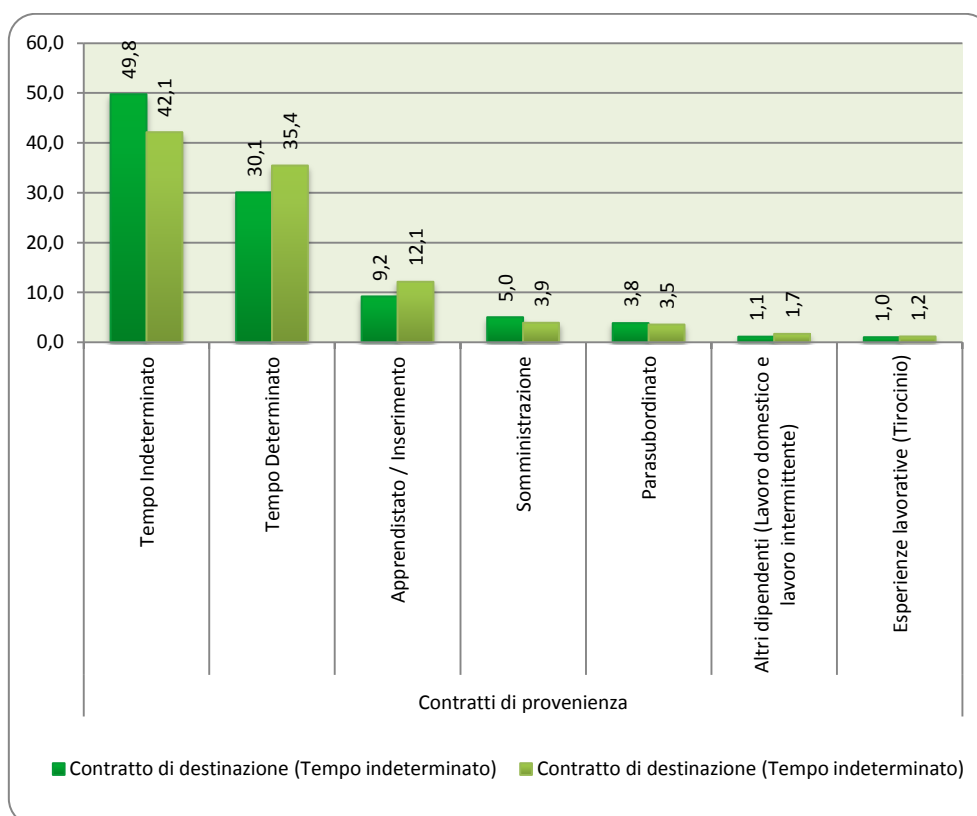
**Tabella 7.4 – Sbocchi occupazionali/contrattuali dei giovani tra i 15 e 34 anni a 6, 12, 24, 36 e 48 mesi dal nuovo ingresso nel mercato del lavoro avvenuto nel 2009 (Rapporto di lavoro di ingresso sulle righe, Rapporto di lavoro a distanza degli intervalli di tempo prefissati sulle colonne)**

	Altri dipendenti (Lavoro domestico e lavoro intermittente)	Apprendistato / Inserimento	Esperienze lavorative (Tirocinio)	Nessun rapporto	Para-subordinato	Somministrazione	Tempo Determinato	Tempo Indeterminato	Totale
<b>Dopo 6 mesi dal nuovo ingresso</b>									
Altri dipendenti	93,3	0,1	0,0	5,0	0,1	0,1	0,6	0,8	100
Apprendistato / Inserimento	0,1	66,0	0,3	28,1	0,5	0,4	2,2	2,4	100
Esperienze lavorative (Tirocinio)	0,0	2,3	38,7	48,7	2,6	0,7	3,4	3,5	100
Nessun rapporto	0,0	0,0	0,6	93,4	0,2	0,6	2,7	2,5	100
Parasubordinato	0,1	0,7	0,5	41,2	51,8	0,6	3,0	2,2	100
Somministrazione	0,1	2,5	0,8	40,4	1,4	39,3	9,3	6,4	100
Tempo Determinato	0,2	1,0	0,3	50,7	0,9	0,6	42,3	4,0	100
Tempo Indeterminato	0,2	0,5	0,1	18,5	0,4	0,2	1,9	78,2	100
<b>Totale</b>	<b>16,8</b>	<b>5,1</b>	<b>2,6</b>	<b>31,9</b>	<b>7,0</b>	<b>2,5</b>	<b>13,9</b>	<b>20,1</b>	<b>100</b>
<b>Dopo 12 mesi dal nuovo ingresso</b>									
Altri dipendenti	87,2	0,2	0,0	9,3	0,1	0,2	1,2	1,7	100
Apprendistato / Inserimento	0,1	55,7	0,5	32,5	0,9	1,0	4,1	5,3	100
Esperienze lavorative (Tirocinio)	0,1	6,6	12,9	53,8	6,6	1,9	7,7	10,5	100
Nessun rapporto	0,2	0,2	0,6	87,7	1,6	0,4	3,9	5,3	100
Parasubordinato	0,1	1,4	0,7	52,3	35,2	0,9	4,9	4,6	100
Somministrazione	0,2	3,4	0,8	41,3	2,2	29,8	11,1	11,2	100
Tempo Determinato	0,3	1,7	0,4	58,6	1,3	1,2	28,8	7,7	100
Tempo Indeterminato	0,2	0,9	0,1	25,5	0,6	0,5	3,2	69,0	100
<b>Totale</b>	<b>15,8</b>	<b>5,1</b>	<b>1,1</b>	<b>38,6</b>	<b>5,5</b>	<b>2,4</b>	<b>11,2</b>	<b>20,4</b>	<b>100</b>
<b>Dopo 24 mesi dal nuovo ingresso</b>									
Altri dipendenti	70,6	0,7	0,0	17,1	0,3	0,9	3,7	6,6	100
Apprendistato / Inserimento	0,2	40,7	0,4	37,3	1,2	2,0	6,5	11,6	100
Esperienze lavorative (Tirocinio)	0,1	8,4	3,8	51,3	6,1	2,6	8,5	19,1	100
Nessun rapporto	0,2	0,4	0,2	86,1	1,0	1,4	3,1	7,6	100
Parasubordinato	0,1	2,2	0,6	58,9	21,5	1,4	6,2	9,0	100
Somministrazione	0,2	4,5	0,6	41,1	2,2	22,0	11,0	18,3	100
Tempo Determinato	0,4	2,5	0,4	61,3	1,8	1,9	19,4	12,2	100
Tempo Indeterminato	0,4	1,3	0,1	33,5	0,8	0,9	4,6	58,3	100
<b>Totale</b>	<b>12,9</b>	<b>4,8</b>	<b>0,5</b>	<b>43,6</b>	<b>4,0</b>	<b>2,6</b>	<b>9,6</b>	<b>22,0</b>	<b>100</b>
<b>Dopo 36 mesi dal nuovo ingresso</b>									
Altri dipendenti	53,7	0,8	0,0	26,7	0,4	1,4	5,1	11,8	100
Apprendistato / Inserimento	0,2	30,9	0,2	40,3	1,3	2,2	7,4	17,5	100
Esperienze lavorative (Tirocinio)	0,1	6,9	2,1	51,6	4,7	2,4	7,1	25,0	100
Nessun rapporto	0,2	1,0	0,4	80,3	2,5	1,0	3,7	10,9	100
Parasubordinato	0,2	2,2	0,5	62,2	14,9	1,4	6,4	12,2	100
Somministrazione	0,2	4,3	0,4	42,5	2,2	18,1	9,5	22,7	100
Tempo Determinato	0,5	2,4	0,3	62,7	1,6	2,0	15,3	15,2	100
Tempo Indeterminato	0,5	1,3	0,1	39,2	0,8	1,1	4,7	52,2	100
<b>Totale</b>	<b>9,9</b>	<b>4,1</b>	<b>0,3</b>	<b>47,7</b>	<b>3,1</b>	<b>2,5</b>	<b>8,6</b>	<b>23,8</b>	<b>100</b>
<b>Dopo 48 mesi dal nuovo ingresso</b>									
Altri dipendenti	45,9	0,7	0,0	32,8	0,4	1,2	4,8	14,2	100
Apprendistato / Inserimento	0,2	20,9	0,4	46,6	1,0	2,2	7,3	21,4	100
Esperienze lavorative (Tirocinio)	0,1	6,0	1,6	53,3	2,9	1,9	6,3	27,9	100
Nessun rapporto	0,2	0,8	0,0	79,1	1,0	0,4	3,9	14,5	100
Parasubordinato	0,2	2,2	0,5	64,2	10,1	1,2	6,7	14,9	100
Somministrazione	0,3	3,6	0,4	45,5	1,6	15,3	8,3	25,2	100
Tempo Determinato	0,5	2,3	0,4	64,6	1,2	1,8	12,7	16,6	100
Tempo Indeterminato	0,5	1,2	0,2	43,3	0,6	1,1	4,8	48,3	100
<b>Totale</b>	<b>8,5</b>	<b>3,3</b>	<b>0,3</b>	<b>51,1</b>	<b>2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>7,7</b>	<b>24,6</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni IRS su dati COB estratti e pre-elaborati dal CRISP

Sempre sulla base dei dati delle COB è possibile analizzare le transizioni verso il tempo indeterminato, considerando gli avviamenti a tempo indeterminato dei giovani tra i 15 e i 34 anni nel 2013 e nel 2009 per contratto di provenienza (Figura 7.7)<sup>92</sup>. Risulta che, nel 2013, rispetto al 2009, si riduce la quota di giovani che proviene dallo stesso tempo indeterminato (42,1% contro il 49,8% del 2009), mentre aumenta quella che viene dal tempo determinato (35,5% rispetto al 30,1% del 2009) e dall'apprendistato (il 12,1%, rispetto al 9,2% del 2009).

**Figura 7.7 - Contratti di provenienza degli avviamenti a tempo indeterminato nel 2009 e nel 2013**



Fonte: elaborazioni IRS su dati COB estratti e pre-elaborati dal CRISP

Infine, si osserva che nel 2013, la durata della transizione tra contratto di provenienza e di destinazione è stata nella maggior parte dei casi (61,3%) inferiore ai 30 giorni (Figura A7.8)<sup>93</sup>, mentre nel 2009 le transizioni con una durata inferiore ai 30 giorni erano leggermente di più (il 65,4% dei casi).

**Il confronto con i dati europei e nazionali.** I risultati ottenuti per la Lombardia possono essere interpretati anche alla luce dei risultati di altri studi su tipologie contrattuali e

<sup>92</sup> In questa seconda tipologia di analisi i dati COB forniti non consentono la disaggregazione dei risultati per genere.

<sup>93</sup> I dati COB forniti non hanno permesso di specificare la durata delle transizioni per ciascuna tipologia di contratto di provenienza.

transizioni dei giovani verso contratti permanenti, condotti sia a livello europeo che nazionale.

Eurofound, nello studio già citato del 2014 (*"Mapping Youth Transitions in Europe"*), condotto sulla base dei dati EU-SILC, mostra che, nella UE27, solo il 22,9% dei giovani tra i 15 e i 29 anni con un contratto a tempo determinato è transitato verso un contratto a tempo indeterminato nel biennio 2007-2008 e che tale percentuale scende al 20,2% nei paesi mediterranei (Italia inclusa). Inoltre, rispetto al periodo pre-crisi (biennio 2006-2007), la quota di giovani che transitano dal tempo determinato al tempo indeterminato è diminuita di alcuni punti percentuali (erano il 25,9% nella UE27 e il 26,4% nei paesi mediterranei).

A livello nazionale Istat, nel Rapporto Annuale 2014 sulla situazione del Paese, evidenzia che la condizione dei giovani occupati in Italia è contraddistinta dall'elevata incidenza del lavoro atipico: il 25,4% degli occupati tra i 15 e i 34 anni, ha un lavoro a termine o una collaborazione, contro l'11,6% degli occupati totali. I giovani inoltre incontrano maggiori difficoltà degli adulti nell'uscire dal lavoro atipico: nel (primo trimestre) 2013 solo il 22,3% di coloro che, nel (primo trimestre) 2012, erano occupati con un contratto atipico, dopo un anno, è transitato verso un'occupazione non atipica. Un'incidenza che nel periodo pre-crisi (2007-2008) era pari al 30,8%.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nel Rapporto Annuale 2014 sulle Comunicazioni Obbligatorie, mostra inoltre che nel 2013 in Italia il contratto più diffuso tra i giovani è quello a tempo determinato (fino a 24 anni e tra i 25 e i 34 anni rispettivamente il 59,3% e il 61,6% dei casi). I contratti a tempo indeterminato riguardano invece solo il 15,2% dei giovani under25 e il 26,5% dei giovani tra i 25 e i 34 anni.

Il confronto della situazione in Lombardia con quella degli studi appena citati evidenzia che la quota di giovani lombardi tra i 15 e i 34 anni che nel 2013 lavora con un contratto a tempo determinato o con una collaborazione è inferiore a quella nazionale (il 21,9% contro il 25,4% secondo l'indagine ISTAT sulle forze di lavoro) e che le transizioni dal lavoro atipico (collaborazioni e tempo determinato) a quello a tempo indeterminato interessano in Lombardia una quota di giovani più elevata di quella registrata a livello nazionale (il 28,2% contro il 22,3%, secondo i microdati longitudinali ISTAT-RCFL). Più complesso è il confronto con il livello europeo poiché lo studio Eurofound si basa su periodi e fonti di natura diversa da quelle usate per l'analisi delle transizioni contrattuali dei giovani in Lombardia. Tuttavia, si può osservare che, a causa della crisi, sia in Lombardia che in Italia, così come in tutta Europa, i giovani che lavorano con contratti a termine hanno sempre meno possibilità non solo di transitare verso un contratto a tempo indeterminato ma anche di rimanere occupati.

## 7.4 Il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro giovanile

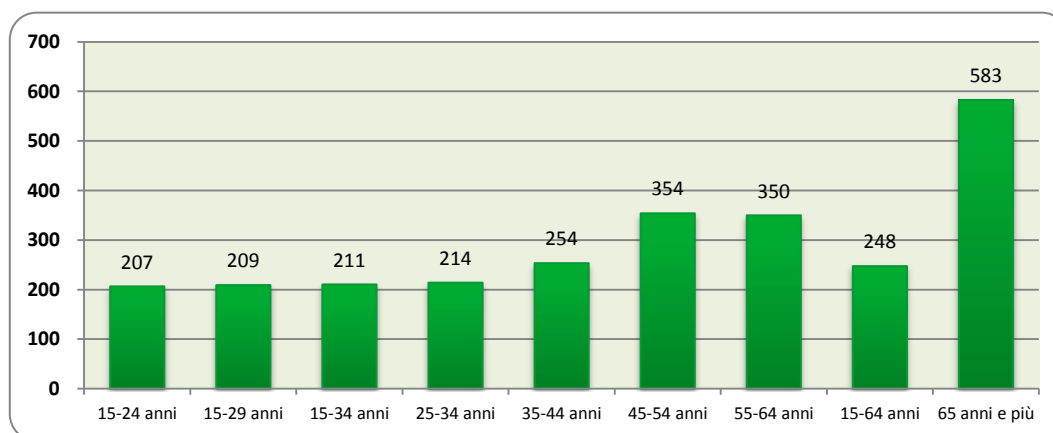
Anche in Lombardia la componente più colpita dalla crisi è stata quella giovanile, i cui livelli relativi di disoccupazione, seppure molto inferiori a quelli nazionali, hanno toccato nuovi record storici; in particolare fra i giovani fino a 24 anni, il tasso di disoccupazione ha sfiorato il 31%. Questo aggregato ha conosciuto una crescita dei disoccupati del +107%, crescita rilevantissima, ovviamente, ma alquanto inferiore alla media (+248%) e, soprattutto, a quella che hanno avuto le classi di età superiori, in particolare da 45 a 64 anni, per le quali l'aumento è stato nell'ordine del +350%. Il fatto che i tassi di disoccupazione delle classi giovanili siano letteralmente schizzati verso l'alto riflette quindi anche la riduzione del "denominatore" di questo rapporto, vale a dire l'ammontare delle forze di lavoro: ciò è avvenuto per tutte le classi giovanili a causa della riduzione del tasso di attività, per alcune fasce anche per il calo demografico della popolazione di riferimento. Consideriamo, per comodità espositiva, due raggruppamenti, quello da 15 a 34 anni e quello da 35 anni e oltre. Il primo presenta una riduzione in valore assoluto della corrispondente popolazione totale di 141 mila unità (fatto questo di per sé tutt'altro che da sottovalutare); per effetto di un abbassamento di ben 6,8 punti del tasso di partecipazione al mercato del lavoro, ne consegue una riduzione degli "attivi" di questa fascia di età di 234 mila persone (95 mila per ragioni puramente demografiche, 139 mila per la riduzione del tasso di attività) e, conseguentemente, un aumento di 93 mila inattivi. Pur in presenza di un notevole calo assoluto dell'offerta, i giovani di questa fascia di età occupati sono diminuiti in misura ancora maggiore (-331 mila persone), annullando la riduzione dell'offerta e aumentando la disoccupazione di 97 mila unità; in altre parole non è bastato ai giovani né diminuire in termini di popolazione, né uscire massicciamente dal mercato del lavoro (o non entrarvi nemmeno), perché il calo dell'occupazione, ancor più elevato, ha comunque generato un aumento di quasi 100 mila disoccupati. Ovviamente va tenuto conto che considerando un intervallo temporale di 6 anni, una parte degli occupati che nel 2007 appartenevano a questa fascia di età nel 2007 è rimasta occupata, passando, per il solo scorrere del tempo, alle classi di età superiori; ciò non di meno, è del tutto evidente che la domanda di lavoro giovanile (fino a 34 anni di età) sia stata molto modesta, non riuscendo nemmeno a soddisfare un'offerta numericamente in calo.

**Tabella 7.5 – Componenti delle variazioni 2007-2013 delle persone in cerca di occupazione per classe di età (v.a. x 1.000). Lombardia**

	Variazione	Effetto	Effetto	Effetto
	<b>totale</b>	<b>demografico</b>	<b>partecipativo</b>	<b>occupazionale</b>
15-24 anni	45	16	-61	90
15-29 anni	71	-29	-110	211
15-34 anni	97	-95	-139	331
25-34 anni	52	-159	-30	241
35-44 anni	56	-1	-10	67
45-54 anni	57	221	51	-215
55-64 anni	16	15	179	-179
65 e +	1	8	2	-9
15 e +	226	209	22	-5

Fonte: elaborazioni Éupolis su dati ISTAT

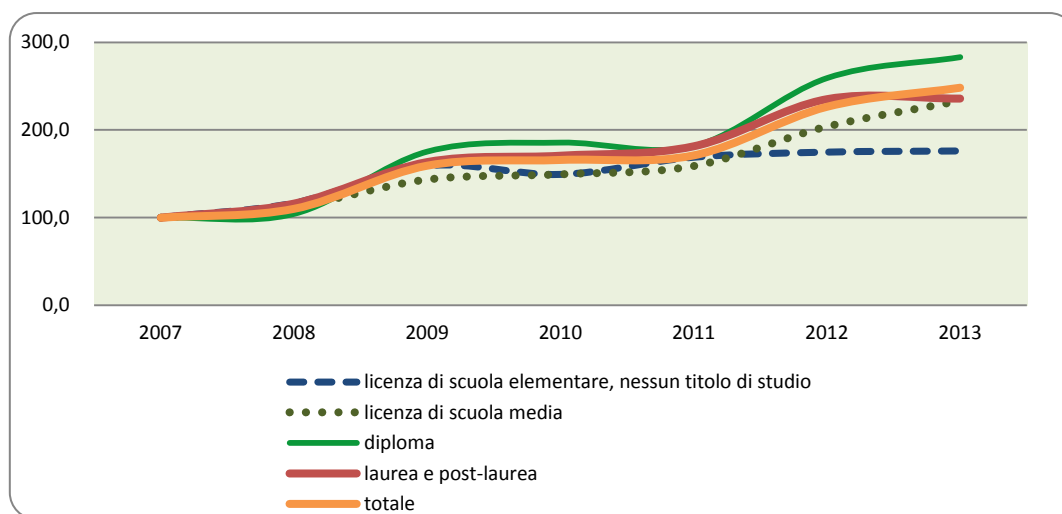
**Figura 7.8 – Persone in cerca di occupazione per classe di età. Numero indice 2013 (2007=100). Lombardia**



Per misurare, sia pure approssimativamente, il ricambio occupazionale dei giovani, si può stimare che dei 1.395 mila occupati nel 2007, 665 mila siano “usciti” dalla fascia di età 15-34 anni per passare, fisiologicamente, alla classe di età superiore (a prescindere che siano rimasti o meno occupati); pur assumendo che i restanti 730 mila occupati nel 2007 lo siano anche nel 2013, ciò significa che nell’intero periodo sono entrati a far parte degli occupati al 2013 fino a 34 anni età, 334 mila “nuovi” giovani: vale a dire poco più di uno ogni due usciti per ragioni demografiche: *in altre parole, il ricambio della popolazione lavorativa giovanile ha superato di pochissimo il 50%.*

Del tutto diverso quanto si osserva per l’insieme della popolazione con almeno 35 anni di età; essa innanzitutto aumenta di 525 mila persone, l’89% delle quali, grazie anche a un aumento del tasso di attività di 6 punti, va a incrementare le forze di lavoro di ben 465 mila unità: 269 mila per effetto demografico, 197 mila per effetto partecipativo; questo aumento dell’offerta non è stato però interamente soddisfatto dall’aumento della domanda di 336 mila unità (in parte però costituito da persone provenienti dalle classi di età inferiori), da cui un aumento anche per questa componente in età centrale e matura del numero di disoccupati, di 129 mila unità. Senza l’innalzamento del tasso di attività, il solo aumento dell’offerta di natura demografica avrebbe invece potuto essere soddisfatto e vi sarebbe anche stata una riduzione dei disoccupati di 69 mila unità. La situazione economica, pur in presenza di poche opportunità lavorative, spinge quindi le fasce centrali e mature a innalzare la propria presenza sul mercato del lavoro, trovandosi in parte a competere con le fasce giovanili e in parte a compensare le difficoltà che queste incontrano nell’accesso al mondo del lavoro.

**Figura 7.9—** *Persone in cerca di occupazione per livello di istruzione. Numero indice 2013 (2007=100). Lombardia*



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati ISTAT

**Domanda e offerta di lavoro per livelli di scolarità.** Lo stesso esercizio può essere esteso al livello di scolarità e genere; per quanto riguarda il livello di scolarità si osserva una netta distinzione tra persone senza formazione specifica (la sola scuola dell'obbligo) e persone con diploma o laurea. Delle prime si riduce la popolazione di riferimento di 155 mila unità (effetto del ricambio generazionale, che vede in uscita le fasce di popolazione anziana, meno scolarizzate) e si riduce altresì di 131 mila unità l'ammontare dell'offerta di lavoro, in massima parte per una contrazione di oltre 6 punti del tasso di attività; il calo della domanda (-226 mila occupati) è però ancor più accentuato di quello dell'offerta, per cui anche per questa componente le persone in cerca di occupazione sono in aumento di 95 mila unità; in questo caso è quindi evidente che l'accentuazione dello squilibrio tra domanda e offerta è dovuto soprattutto al forte calo della domanda (e questo vale soprattutto per le figure con appena la licenza elementare o senza alcun titolo di studio): un calo che per molti di essi incentiva l'abbandono del mercato del lavoro.

Sia pure con diversa intensità, diplomati e laureati hanno invece andamenti diversi da quelli visti, e simili tra loro; la relativa popolazione di riferimento aumenta complessivamente di 539 mila unità e di esse 401 mila entrano a far parte delle forze di lavoro; queste tuttavia si riducono di 39 mila unità a causa dell'abbassamento del tasso di attività, cosicché l'aumento netto dell'offerta di lavoro è di 362 mila persone; a fronte di queste, l'aumento della domanda di lavoro è di appena 230 mila unità, da cui un aumento dello squilibrio tra domanda e offerta di 132 mila unità, che dipende quindi in misura determinante dalla debolezza della domanda.

Non mancano comunque alcune significative differenze tra diplomati e laureati, che riguardano in primo luogo l'intensità degli andamenti della popolazione di riferimento, dell'offerta di lavoro e dell'occupazione, in tutti i casi decisamente più accentuata per i laureati che per i diplomati; alla debolezza della domanda non fa però riscontro, tra i laureati, la riduzione del grado di partecipazione al mercato del lavoro che si os-

serva invece per i diplomati; per i laureati vi è quindi maggior equilibrio tra domanda e offerta di quanto non vi sia per i diplomati e l'aumento dei laureati in cerca di lavoro è dovuto per due terzi all'innalzamento del loro tasso di attività. Questo è anche ciò che discrimina, tra i laureati, uomini e donne: i primi, come tutte le altre figure, contengono la crescita della disoccupazione abbassando il tasso di attività, le seconde, beneficiano di una crescita occupazionale finanche superiore a quanto richiesto dalla crescita demografica, ma sono penalizzate, quanto ad aumento della disoccupazione, da un maggior grado di partecipazione al mercato del lavoro, che crea un'offerta di lavoro aggiuntiva (a quella demografica) di 27 mila unità; per esse quindi la disoccupazione si accresce, al contrario di quanto avviene per gli uomini, non per carenza di domanda, ma principalmente per eccesso di offerta.

**Partecipazione al mercato del lavoro e disoccupazione giovanile.** Vi sono casi in cui i "dati" offrono non solo la quantificazione di un fenomeno, ma anche una sua immediata e diretta interpretazione; in altri casi, al contrario, i "dati" non hanno di per sé alcun "potere interpretativo", ma una loro corretta elaborazione può aiutare, se non altro, a far chiarezza sui termini della questione. Questo è sicuramente il caso della disoccupazione giovanile, tema fra i più dibattuti, anche per le molteplici implicazioni che vanno ben oltre il mercato del lavoro in quanto tale.

Il crescente allontanamento dei giovani dal mercato del lavoro, non ha origine con la crisi del 2008; già in precedenza il tasso di attività di tutte le classi fino a 34 anni era in riduzione, ma certamente con la crisi si è ulteriormente accentuato, aumentando il numero di coloro, per i quali è stato coniato il termine di "scoraggiati", che nemmeno si pongono alla ricerca di un impiego, o che abbandonano tale ricerca, viste le difficoltà e l'oggettiva e crescente scarsità delle opportunità di trovare lavoro. Paradossalmente, potremmo dire, questo fatto ha contenuto la crescita della disoccupazione giovanile, che avrebbe raggiunto livelli assoluti e relativi ben più elevati di quelli rilevati se solo il grado di partecipazione dei giovani al mercato del lavoro fosse rimasto invariato nel tempo.

Le interpretazioni di questo fenomeno, spesso oscurato dal valore comunque eclatante dei tassi della disoccupazione giovanile, che pur in presenza di un calo assoluto dell'offerta hanno raggiunto valori mai conosciuti in passato, vanno dalla pura e semplice disaffezione dalla vita lavorativa, a una sorta di pregiudizio nei confronti dei giovani da parte delle imprese, dalle rigidità normative alla contrapposizione generazionale con i lavoratori "garantiti" dagli ammortizzatori sociali, dai limiti dei percorsi formativi (incapaci di tenere il passo con il mutamento delle conoscenze e competenze richieste dal mondo del lavoro), alla scelta di percorsi formativi che conducono a sbocchi professionali per i quali non vi è più un'adeguata domanda, dall'incapacità di affrontare una "competizione" inevitabilmente resa più aspra dalla scarsità delle opportunità di lavoro, ai costi del lavoro proporzionalmente più alti (in rapporto all'effettiva prestazione lavorativa), rispetto a quelli della popolazione in età matura e con precedenti esperienze di lavoro.

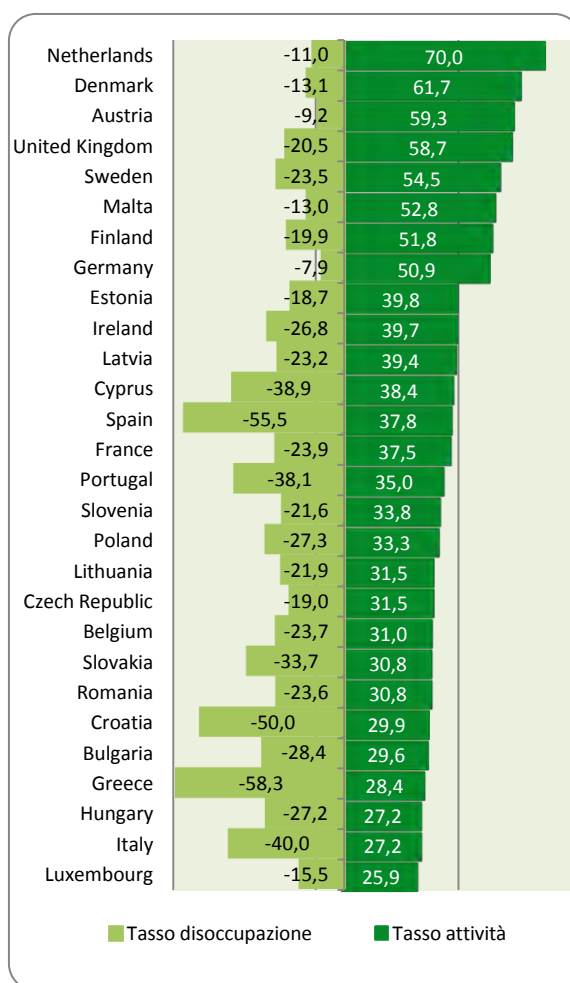
Che esista una relazione tra grado di partecipazione giovanile al mercato del lavoro e tasso di disoccupazione è per altro fuori di dubbio: sia tra i 28 paesi dell'Unione Europea che tra le 20 regioni si osserva infatti che al crescere del tasso attività diminuisce quello della disoccupazione; tra i due indicatori esiste quindi una relazione inversa per



cui tanto maggiore è il grado della presenza sul mercato del lavoro, tanto minore è il tasso di disoccupazione, e viceversa<sup>94</sup>.

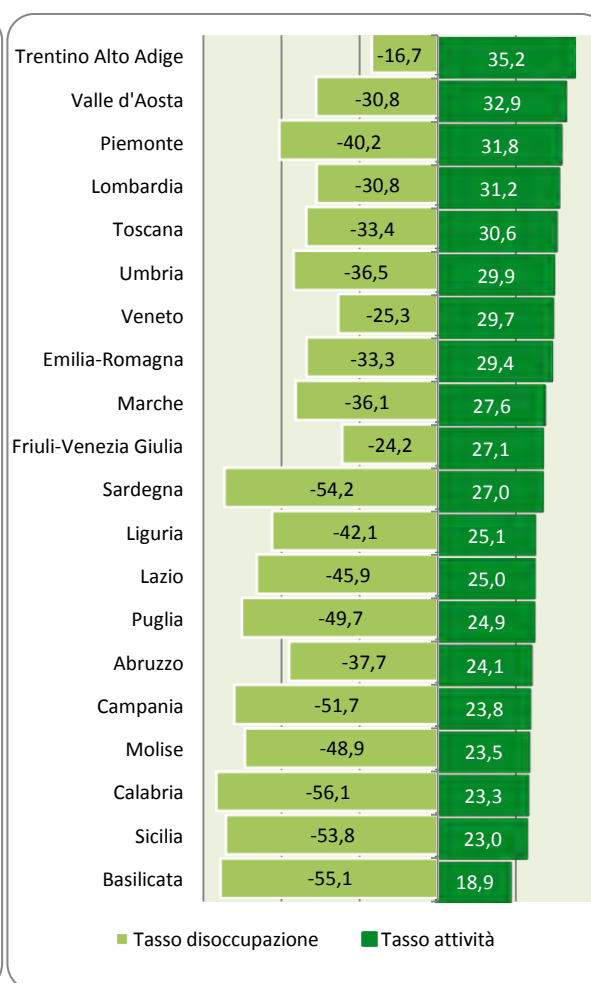
In ambito europeo l'Italia, con un tasso di attività giovanile (15-24 anni) particolarmente basso (27,2%, superiore solo a quello del piccolo Lussemburgo), presenta, al contrario, un tasso di disoccupazione dei giovani fino a 24 anni tra i più alti (40,0%, inferiore solo a quelli di Croazia, Spagna e Grecia); in Germania, dove il tasso di disoccupazione tocca il valore minimo (7,9%, circa un quinto di quello italiano), il tasso di attività sfiora il 51%, quasi il doppio di quello italiano.

**Figura 7.10– Tasso di attività e tasso di disoccupazione, 15-24 anni, per paese. Unione Europea. Anno 2013**



Fonte: Eurostat

**Figura 7.11– Tasso di attività e tasso di disoccupazione, 15-24 anni, per regione. Italia. Anno 2013**



Fonte: Istat

<sup>94</sup> Tra queste due variabili il coefficiente di correlazione è pari a -0,55 tra i 28 paesi dell'Unione Europea ed è del -0,79 tra le 20 regioni italiane.

Allo stesso modo in Italia, dove la correlazione tra i due indicatori è ancora più stringente, la Lombardia, con un tasso di attività tra i più alti (31,2%, inferiore solo a quelli di Trentino Alto Adige, Valle d'Aosta e Piemonte), presenta un tasso di disoccupazione giovanile del 30,8%, quasi dimezzato rispetto a quello delle regioni che stanno ai livelli più bassi quanto a grado di partecipazione giovanile al mercato del lavoro.

Detto questo, in termini statistici il problema è quale delle due sia la variabile "indipendente" e quale la variabile "dipendente", in altri termini, quale delle due sia "spiegata" dall'altra. Dalla risposta a questa domanda, che la statistica non può di per sé dare, derivano infatti due diverse interpretazioni del fenomeno: se cioè la scarsa e decrescente partecipazione al mercato del lavoro sia indotta dalle condizioni oggettive del mercato (domanda, normative, ecc.) per cui, nel caso italiano, il basso tasso di attività (variabile "dipendente") sarebbe "spiegato" dalla elevata disoccupazione (variabile "indipendente") che demotiverebbe i giovani alla ricerca dell'impiego; oppure, al contrario, se non sia invece la scarsa presenza giovanile sul mercato del lavoro (per disaffezione al lavoro, incapacità di competere, sfiducia in se stessi o altro) a limitare di per se stessa la possibilità di cogliere le opportunità occupazionali che pure vi sono, determinando con ciò un alto tasso di disoccupazione.

La statistica non fornisce la risposta, ma rende più chiari i termini della questione; i valori abnormi che i due indicatori hanno raggiunto e la correlazione tra essi, stanno però a indicare che nessuna delle due interpretazioni ha carattere esaustivo, ma che tra i due fenomeni si è innescato un circolo vizioso che va spezzato, quale che sia quello da cui iniziare.

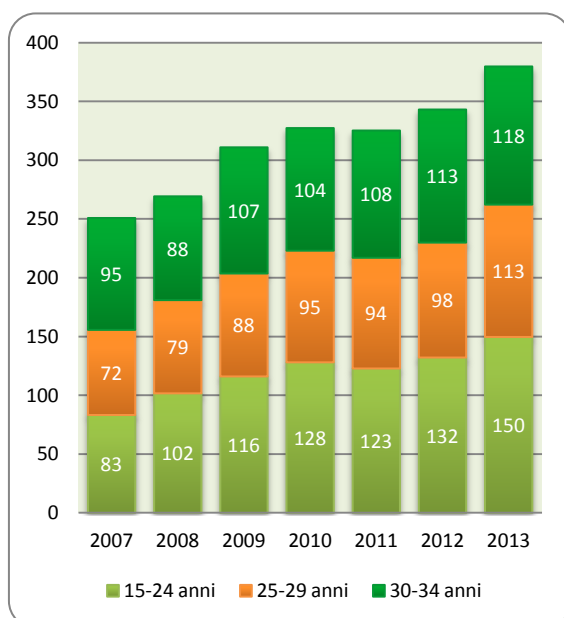
**Disoccupazione potenziale e disoccupazione implicita.** Quella sin qui analizzata nelle sue principali componenti è quella che possiamo definire come disoccupazione esplicita, in quanto condizione espressamente dichiarata dagli intervistati nel corso della rilevazione sulle forze di lavoro; vi sono però altre due componenti meno palesi, ma non per questo meno importanti. La prima è costituita dai giovani che non studiano, non lavorano e non cercano lavoro, i cosiddetti *Not in Education, Employment or Training* (NEET). Un allontanamento dal Mercato del Lavoro che è in buona misura indotto dalla carenza di opportunità occupazionali ed è quindi prevedibile che una parte di essi entri o rientri sul mercato del lavoro nel momento in cui la domanda si farà più sostenuta. La seconda è costituita dallo stock di "occupati equivalenti" alle ore di Cassa Integrazione autorizzate (vale a dire a tempo pieno per un intero anno) in quanto eccedenti rispetto al fabbisogno di forza lavoro necessario per realizzare i volumi di produzione richiesti dal mercato, o coinvolti in processi di ristrutturazione aziendale (i lavoratori in Cassa Integrazione restano a tutti gli effetti a carico delle imprese, vengono quindi classificati dalla rilevazione sulle forze di lavoro tra gli occupati, e detengono una sorta di diritto di "prelazione" al rientro in azienda prima che questa possa effettuare nuove assunzioni, se non per professionalità non presenti tra i lavoratori posti in Cassa Integrazione Guadagni).

**I NEET.** La crisi iniziata nel 2008, con il calo dell'attività produttiva e i conseguenti processi di ristrutturazione, ha ridotto in misura molto marcata il "volume" complessivo della domanda di lavoro e con esso il fisiologico ricambio naturale della popolazione lavorativa; al di là delle dinamiche demografiche che hanno determinato l'andamento temporale della popolazione giovanile in età di lavoro, questa ha trovato

sempre più difficile accedere all'occupazione; il crescente divario tra domanda e offerta è quindi confluito in parte nelle disoccupazione e in parte nell'inattività.

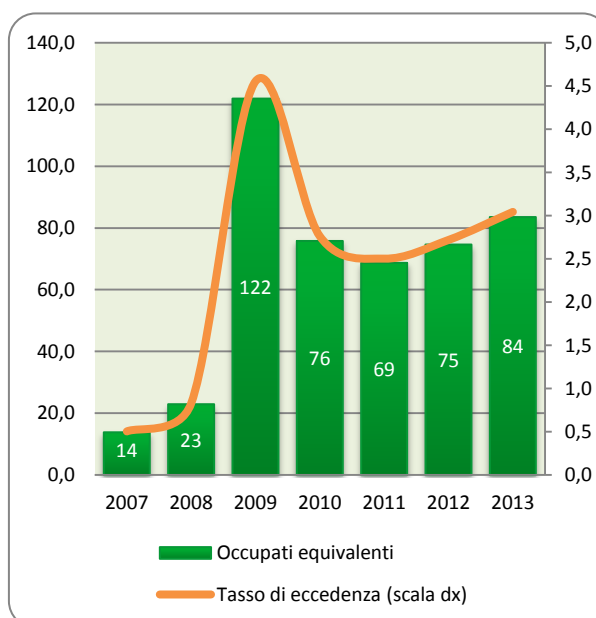
Ma mentre i giovani inattivi erano in aumento già prima del 2008 (in Lombardia +7,1 quelli tra 15 e 29 anni, fra il 2004 e il 2007), dal 2008 in poi ha iniziato a manifestarsi un fenomeno nuovo, vale a dire l'aumento dei giovani in età di lavoro, non occupati, che non studiano, non sono impegnati in alcuna attività formativa e non cercano lavoro; sono i NEET: -9,9% fra il 2004 e il 2007, +68,4% fra il 2007 e il 2013; essi costituiscono quindi un "frutto" specifico della crisi, un'offerta di lavoro e una disoccupazione potenziale, che può essere aggiunta alla disoccupazione dichiarata esplicitamente.

**Figura 7.12– NEET per classi di età  
(v.a. x 1.000). Lombardia.  
Anni 2007-2013**



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati ISTAT

**Figura 7.13– Occupati equivalenti agli interventi della CIG (x 1.000) e tasso di eccedenza. Lombardia.  
Anni 2007-2013**



Fonte: elaborazioni Éupolis su dati INPS

In Lombardia il loro numero ha raggiunto, nella media del 2013, le 262 mila unità, che diventano 380 mila conteggiando anche la classe 30-34 anni: 150 mila da 15 a 24 anni di età (il 39% del totale, in aumento del 70,9% rispetto al 2007); 230 mila da 25 a 34 anni, pari al 61%, in crescita del 37,3%; particolarmente sostenuto è stato anche l'aumento dei "maggioresni" (18-29 anni), pari al +78%, mentre quelli della classe 30-34 anni sono aumentati in misura decisamente inferiore: +23,5%. Sia nel complesso, sia per ogni singola classe di età, tra il 2007 e il 2013 essi hanno avuto, in Lombardia, incrementi superiori rispetto ai corrispondenti valori nazionali e ai corrispondenti aumenti dei disoccupati dichiarati (per i 15-29 anni: +68,4% in Lombardia, +32,9% in Italia, +109,4%, sempre in Lombardia, i disoccupati dichiarati).

Conteggiando congiuntamente disoccupati dichiarati e NEET, si può calcolare una *disoccupazione potenziale totale* che in Lombardia nel 2014 comprende ben oltre mezzo milione di giovani fino a 34 anni di età (564 mila persone), due terzi in più di quelli rileva-

ti nel 2007: 237 mila fino a 24 anni di età (il 42% del totale, in aumento dell'88,6%), 327 mila da 25 a 34 anni (il 58%, con una variazione del +53,7%).

**Gli occupati "equivalenti" agli interventi della CIG.** I lavoratori posti in Cassa Integrazione dalle imprese ne restano a tutti gli effetti alle dipendenze e, come si è detto, figurano tra gli occupati, pur non prestando attività lavorativa. Gli interventi della CIG nei settori dell'industria e dei servizi, che in Lombardia nel 2007 erano stati pari a poco più di 35 milioni di ore, già nel 2008, primo anno della crisi, superavano i 43 milioni di ore, nel 2009 letteralmente esplodevano, sfiorando i 272 milioni di ore e quindi nel 2010 toccavano il massimo storico di 313 milioni di ore; la mini-ripresa del 2011 ne riduceva l'ammontare a 222 milioni di ore, ma l'anno successivo tornavano a quota 246 milioni di ore, che nel 2013 sono arrivate a sfiorare ancora i 270 milioni di ore.

Con una procedura che tiene conto, oltre che dell'ammontare assoluto delle ore autorizzate, del tipo di intervento (da cui una durata diversa del periodo per cui gli interventi vengono autorizzati) e dell'effettivo utilizzo delle autorizzate (il "tasso di tiraggio", secondo la definizione INPS) è stato stimato l'ammontare degli "occupati equivalenti" corrispondenti agli interventi autorizzati, vale a dire il "volume di lavoro" eccedente rispetto a quanto richiesto per l'attività produttiva realizzata dall'impresa.

Prima della crisi, a dicembre 2007, il loro numero era inferiore alle 14 mila unità, toccava un massimo di quasi 122 mila unità nel 2009, per scendere quindi a un minimo, in questi anni di crisi, di 69 mila unità nel 2011 e quindi risalire fino a quasi 84 mila unità a fine 2013: 58.300 nell'industria in senso stretto, 9.300 nelle costruzioni, 16 mila nei servizi; da un altro punto di vista essi sono dovuti per 31 mila unità agli interventi ordinari, per 33 mila gli interventi straordinari e per quasi 20 mila unità agli interventi in deroga.

Non meno importante il corrispondente tasso di eccedenza, vale a dire la quota di questi occupati equivalenti sull'ammontare totale dei dipendenti, pari al 3,0% (0,5% nel 2007, 4,6% nel 2009), media fra il 5,8% dell'industria e l'1,0% dei servizi.

Al di là delle dinamiche demografiche e comportamentali che determinano l'ammontare assoluto dell'offerta di lavoro, questa è una componente dell'offerta di lavoro "nascosta" da una condizione occupazionale solo apparente; una parte di essa (quella corrispondente agli interventi straordinari, autorizzati nelle situazioni di crisi strutturale) è probabilmente destinata a tradursi in disoccupazione e vera e propria, mentre i restanti 50 mila circa occupati equivalenti sono in attesa di essere gradualmente riassorbiti quando la ripresa si farà finalmente sentire. In altre parole essi "fanno da tappo" alle nuove assunzioni e la ripresa del ciclo economico, quando avverrà, per questa sola ragione, non potrà intaccare immediatamente lo stock dell'offerta di lavoro non soddisfatta "esterna" al mondo produttivo, vale a dire i quasi 380 mila disoccupati che il 2013 lascia in eredità.

## 7.5 Conclusioni

L'analisi condotta in questa sezione monografica consente di identificare alcuni elementi chiave della posizione dei giovani nel mercato del lavoro lombardo e degli effetti della crisi.

L'analisi della transizione dall'istruzione e formazione al lavoro - attraverso i microdati longitudinali della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT - evidenzia un peggioramento della condizione giovanile anche nel mercato del lavoro lombardo: prendendo in considerazione il periodo pre-crisi (2007-2008) e l'ultimo biennio disponibile (2012-2013), emerge che, a fronte di una quota maggioritaria di giovani 15-34 anni che in entrambi i periodi di riferimento continuano gli studi, chi esce dalla condizione di studente nel 2013 incontra difficoltà di inserimento nell'occupazione molto più marcate rispetto al 2008, e anche chi riesce a entrare più difficilmente approda entro un anno ad un'occupazione stabile. Si tratta di un risultato in linea con quello rilevato a livello nazionale, dove la transizione nell'occupazione da parte degli studenti 15-29enni passa dal 49,1% nel 2008 al 26,2% nel 2013, mantenendosi costantemente al di sotto del risultato medio per l'UE27.

L'approfondimento delle transizioni (mediante l'analisi dei dati contenuti nel modulo *ad hoc* della Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'ISTAT) consente di focalizzare l'attenzione sulle dinamiche di ingresso nel mercato del lavoro dei giovani lombardi dai 15 ai 34 anni usciti dal sistema educativo formale. Pur presentando il limite di analizzare una condizione aggiornata al 2009, che non riflette, pertanto, gli ulteriori peggioramenti registrati dalla condizione giovanile negli anni della crisi, sia sul piano delle difficoltà di inserimento che su quello della qualità dell'occupazione, attraverso questo approfondimento risulta possibile identificare alcuni elementi chiave delle transizioni dai percorsi di istruzione all'occupazione:

- sebbene le performance dei giovani 15-34enni in Lombardia siano comunque migliori rispetto al dato medio nazionale, resta comunque quasi un quinto dei giovani (contro oltre un quarto del dato nazionale) che non ha mai avuto alcuna esperienza di lavoro significativa (della durata di più di tre mesi) dalla fine degli studi. Inoltre i tempi di ingresso nel mercato del lavoro sono lunghi: solo quasi i due quinti dei giovani lombardi sperimentano la prima esperienza significativa di lavoro entro un anno dalla conclusione del percorso di istruzione svolto;
- il livello di istruzione è cruciale per facilitare la transizione al lavoro, i risultati peggiori riguardano infatti i giovani con titoli di studio inferiori al diploma. Mentre essere in possesso di un'istruzione tecnica sembra accrescere le probabilità di inserimento occupazionale;
- a parità di titolo di studio, permane un differenziale di genere a svantaggio delle ragazze;
- un primo ingresso nel mercato del lavoro in forma stabile incide positivamente sulle probabilità di permanenza nel mercato del lavoro (nella stessa, ma anche in altra occupazione), anche se una quota consistente di giovani avviati con un impiego di natura parasubordinata o a tempo determinato transita comunque progressivamente nell'occupazione stabile.

Per quanto riguarda i settori e le forme contrattuali dei giovani avviati al lavoro in Lombardia, i dati delle Comunicazioni Obbligatorie consentono di individuare i seguenti elementi chiave:

- il prevalente settore di impiego dei giovani rimane il terziario, che però fra il 2009 e il 2013 subisce una lieve contrazione, a fronte di una variazione positiva nell'agricoltura e nell'industria;
- nel confronto tra il 2009 e il 2013, a fronte di una generale diminuzione degli avviamenti dei giovani tra i 15 e i 34 anni, aumenta complessivamente il peso delle forme contrattuali temporanee: diminuiscono i contratti a tempo indeterminato e l'apprendistato (nonostante la Lombardia resti comunque la regione con il maggior utilizzo di quest'ultimo strumento), cresce l'utilizzo dei tirocini;
- le diverse dinamiche degli avviamenti registrate nel periodo di riferimento sembrano confermare la distintività di apprendistato e tirocini, pure accomunati da forti investimenti della Regione nell'ambito del sistema dotale e da un'importante funzione di supporto all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. I due strumenti sono però diversi non soltanto rispetto alle finalità (prevalenza della dimensione lavorativa per l'apprendistato e di quella formativa/di orientamento per il tirocinio), agli obblighi da adempiere (diversamente prescritti) e alla durata media (più breve per il tirocinio), ma anche per i destinatari principali: nel caso degli avviamenti in apprendistato si tratta prevalentemente di ragazzi (maschi) molto giovani (i due terzi hanno meno di 25 anni), al massimo in possesso di un diploma, impiegati in qualifiche professionali di medio livello e in misura superiore agli altri nell'industria e nelle costruzioni; mentre i tirocini sembrano coinvolgere una buona percentuale di ragazze, in larga parte con un livello di istruzione universitaria e con una concentrazione superiore alla media nelle qualifiche professionali di livello elevato.

L'analisi delle transizioni verso contratti più stabili e con maggiori tutele dei giovani tra i 15 e i 34 anni, realizzata sulla base dei microdati longitudinali della RCFL - ISTAT mostra che in Lombardia:

- la quota di giovani tra i 15 e i 34 anni che lavora a tempo indeterminato è bassa ed in calo rispetto al periodo pre-crisi, sia per gli uomini che per le donne. Le giovani donne hanno un lavoro a tempo indeterminato in misura inferiore ai giovani uomini;
- la maggior parte dei giovani permane nella condizione professionale o nella situazione contrattuale dell'anno precedente, con tassi di permanenza che nel 2013 sono aumentati rispetto al 2008. Le giovani donne rimangono nella inattività o disoccupazione più a lungo degli uomini;
- anche se in calo rispetto al biennio pre-crisi, la quota di giovani tra i 15 e i 34 anni che nel 2013 transitano verso il lavoro a tempo indeterminato rimane più elevata tra quanti 12 mesi prima lavoravano con un contratto a termine. Diversamente da quanto avveniva nel biennio pre-crisi (2007-2008), nel 2012-2013 le giovani donne transitano dai contratti a termine al contratto a tempo indeterminato in misura leggermente superiore rispetto ai giovani uomini.

L'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) sugli sbocchi lavorativi e contrattuali dei giovani tra i 15 e i 34 anni avviati nel 2009 a distanza di 6, 12, 24, 36 e 48 mesi mostra che:

- a 48 mesi dal primo avviamento, solo un giovane su 4 ha un contratto a tempo indeterminato, con elevate differenze di genere;
- tirocini, apprendistato e contratti in somministrazione consentono i maggiori sbocchi verso il lavoro a tempo indeterminato, senza che si evidenzino rilevanti differenze di genere.

La quota di giovani lombardi tra i 15 e i 34 anni che, nel 2013, lavorano con un contratto a tempo indeterminato è superiore a quella nazionale e le transizioni dal tempo determinato al tempo indeterminato interessano in Lombardia una quota di giovani più elevata di quella registrata a livello nazionale. Tuttavia, anche in Lombardia, così come in Italia e in Europa, la crisi economica ha penalizzato sempre più i giovani che lavorano con contratti a termine riducendo le già limitate possibilità non solo di transitare verso un contratto a tempo determinato, ma anche di rimanere occupati.

Le difficoltà occupazionali dei giovani lombardi si riflettono sia in un aumento della disoccupazione che della inattività che ha comportato una riduzione dell'offerta di lavoro giovanile che ha aggravato il calo demografico della popolazione di riferimento. Per effetto della crisi, i giovani tra i 15 e i 34 anni occupati sono diminuiti in misura tale da annullare la riduzione dell'offerta e aumentare la disoccupazione. La crisi ha inoltre ulteriormente accresciuto il numero di giovani "scoraggiati", che nemmeno si pongono alla ricerca di un impiego, o che abbandonano tale ricerca, viste le difficoltà e l'oggettiva e crescente scarsità delle opportunità di trovare lavoro. A partire dal 2008 ha iniziato ad accentuarsi il fenomeno dell'aumento dei giovani in età di lavoro, non occupati, che non studiano, non sono impegnati in alcuna attività formativa e non cercano lavoro (Neet).

L'esclusione dei giovani dal mercato del lavoro si traduce non solo in un aumento del rischio di povertà ed esclusione delle giovani generazioni, ma anche in uno spreco di risorse umane spesso altamente scolarizzate e potenzialmente produttive, che porta inevitabilmente a un indebolimento della crescita economica.

Il sostegno all'occupazione giovanile e alla valorizzazione delle loro competenze deve diventare dunque una delle priorità delle politiche regionali. E' necessaria una approfondita riflessione sulle politiche più efficaci per sostenere da un lato l'investimento in istruzione e formazione dei giovani, contrastando l'abbandono scolastico e lo scoraggiamento, e dall'altro un inserimento lavorativo che favorisca percorsi occupazionali e di carriera adeguati. Le esperienze passate, quelle di altri paesi e l'esperienza di Garanzia Giovani (presentata nel box che segue) offrono molti spunti di riflessione sull'efficacia dei diversi interventi.

## GARANZIA GIOVANI IN LOMBARDIA

A seguito dell'approvazione del Piano esecutivo regionale di attuazione di Garanzia Giovani in Lombardia (D.G.R. X/1889 del 30/05/2014), i giovani di età compresa fra i 15 e 29 anni che non lavorano e non rientrano in un percorso di istruzione o formazione, dal 1° maggio 2014 hanno potuto aderire a Garanzia Giovani scegliendo un operatore accreditato e dal 16 luglio 2014 hanno potuto accedere al Programma tramite i servizi di formazione e lavoro offerti nell'ambito di Dote Unica Lavoro, confermando dunque la centralità del sistema dotale (cfr. D.G.R. n. X/1983 del 20/06/2014).

A fronte di un finanziamento complessivo per l'Italia pari, nel biennio 2014-2015, a 1,5 miliardi di euro, Regione Lombardia beneficerà di oltre 178 milioni di euro per attivare tutte le misure previste dal Piano Garanzia Giovani, con l'obiettivo di coinvolgere complessivamente circa 52mila giovani (a fronte di un target potenziale di 257mila giovani 15-29 anni disoccupati/Neet e circa 70mila giovani annualmente in uscita dal sistema educativo e dall'università). L'obiettivo è quello di garantire 13mila assunzioni e 22mila tirocini. La ripartizione delle risorse finanziarie privilegia i bonus occupazionali per le imprese (più di 52 milioni di euro), l'accompagnamento al lavoro (oltre 40 milioni) e i tirocini extracurricolari per sostenere l'inserimento lavorativo e le scelte professionali dei giovani (oltre 37 milioni, di cui 26,4 per il riconoscimento delle indennità di tirocinio) (cfr. Convenzione del 16 maggio 2014 stipulata tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione). Nell'ottobre 2014, con D.d.g. 16/10/2014 n. 9619, Regione Lombardia ha emanato due Avvisi, per un totale di 70 milioni di euro equamente ripartiti, relativi rispettivamente allo "stock" (giovani inoccupati e disoccupati di età compresa fra i 15 e 29 anni che non rientrano in un percorso di istruzione o formazione e che possono essere presi in carico dagli operatori con accreditamento definitivo ai servizi per il lavoro, di natura sia pubblica che privata) e al "flusso" di giovani (giovani che hanno completato da non più di 4 mesi percorsi di istruzione di secondo ciclo, istruzione e formazione professionale, universitari e terziari e che possono essere presi in carico dalle istituzioni scolastiche, formative e dalle università di provenienza autorizzate all'intermediazione al lavoro per la partecipazione alla GG). Il modello lombardo di attuazione della Garanzia Giovani si distingue, dunque, per alcune specificità: un meccanismo di adesione particolarmente tutelata; la considerazione non solo dello stock di disoccupati e Neet, ma anche del flusso costante di giovani che escono dai percorsi di studio e vogliono entrare nel mercato del lavoro (opportunità, quest'ultima, offerta soltanto da Regione Lombardia a livello nazionale); l'attuazione del programma attraverso il modello e i principi della Dote Unica Lavoro, basata su modalità di accesso alle politiche con servizi "universali", profilazione in fasce ad intensità di aiuto, percorsi e servizi personalizzati rispondenti agli effettivi fabbisogni della persona, interventi integrati e fortemente mirati al risultato occupazionale, orientamento al risultato occupazionale/formativo e coesistenza di operatori pubblici e privati.

I dati del monitoraggio nazionale di Garanzia Giovani evidenziano (al 29 gennaio 2015) un indice della capacità di programmazione attuativa di Regione Lombardia (indicativo dell'efficacia della fase procedurale di emanazione di avvisi, bandi e decreti attuativi che precede la fase di avvio degli interventi programmati) pari al 72,81%, marcatamente superiore al valore medio nazionale, pari al 50,19%. Un contributo rilevante in questo senso può essere derivato dal processo di semplificazione, avviato da alcuni anni da Regione Lombardia, che ha condotto all'adozione della Legge Regionale 7/2012 "Misure per la crescita, lo sviluppo e l'occupazione" e all'approvazione dell'Agenda Lombardia Semplice, documento programmatico che individua le priorità di intervento, le azioni e gli strumenti di semplificazione normativa e amministrativa, da realizzare al fine di favorire e migliorare i rapporti con cittadini, imprese e istituzioni. La capacità di programmazione attuativa è stata anche rafforzata da altre iniziative significative assunte da Regione Lombardia negli ultimi anni: (i) l'evoluzione del sistema dotale ed in particolare la implementazione di un sistema unico ed integrato che garantisce continuità di accesso ai servizi, e orientamento degli stessi rispetto alla specifica condizione lavorativa nonché alle caratteristiche ed esigenze della persona; (ii) l'adozione di standard di costi unitari, che riducono significativamente gli oneri a carico del beneficiari in fase di rendicontazione degli interventi; (iii) l'informatizzazione dei processi dell'intero ciclo di vita degli interventi, e la conseguente dematerializzazione dell'intero processo di finanziamento. I percorsi avviati verranno altresì rafforzati nella programmazione 2014-20.



Come messo in luce dai dati di monitoraggio resi disponibili a livello regionale, **dalla data di avvio del Programma al 30 gennaio 2015 i giovani che hanno scelto la Lombardia come regione di attuazione della Garanzia Giovani**, registrandosi attraverso il sito nazionale (il 64% circa del totale) o quello regionale (il restante 36%), **sono stati complessivamente 37.245**: oltre la metà sono maschi (il 55% del totale), in maggioranza con un livello di istruzione medio-alto (il 50,2% è diplomato e il 19,7% ha un livello di istruzione terziaria). Nonostante le adesioni “interne”, cioè di giovani residenti in Lombardia, siano naturalmente prevalenti (in tutto 24.154 sulle 37.245 complessive), la Lombardia si contraddistingue anche per essere **la regione che, in termini assoluti, ha ricevuto il maggior numero di adesioni da giovani residenti in altre regioni italiane**, soprattutto del Sud, *in primis* Sicilia, Calabria, Campania e Puglia. Si tratta del 35,1% del totale regionale, contro una quota nazionale media pari al 19,3% (cfr. 36° Report con i dati del monitoraggio nazionale sulla GG del 29 gennaio 2015). Questo aspetto potrebbe influenzare la *governance* del programma, richiedendo eventualmente di pensare anche a forme di presa in carico “a distanza” attraverso piattaforme informatiche, al fine di ridurre le spese per i giovani più lontani.

Le 24.154 adesioni “interne” interessano il 9,2% dei circa 263mila giovani NEET tra i 15 e i 29 anni registrati nel 2013 in Lombardia. Tale percentuale sale al 10,5% nel caso dei maschi e scende all’8% in quello delle femmine (che tuttavia rappresentano la quota maggioritaria – il 51,8% -- dei giovani Neet tra i 15 e i 29 anni in Lombardia). Per quanto riguarda il livello di istruzione, ad iscriversi al programma sono stati soprattutto i più istruiti che hanno maggiore facilità di accesso alle informazioni. Appare quindi opportuno rafforzare i canali di informazione su Garanzia Giovani a favore delle fasce di giovani più vulnerabili.

Sul totale dei 37.245 iscritti, alla data del 30 gennaio 2015, **22.101 hanno completato l’adesione scegliendo un operatore** e rendendo così possibile, in base alle regole stabilite da Regione Lombardia, l’effettivo avvio delle procedure di presa in carico del giovane. Di questo secondo sottogruppo, **15.835 giovani (il 71,6%) sono stati già convocati dall’operatore selezionato, 13.942 (il 63,1%) hanno sostenuto il primo colloquio e 11.870 (il 53,7%) sono stati presi in carico con l’attivazione di PAL, con un andamento delle prese in carico crescente nel tempo**. La Lombardia si distingue, in proposito, per una delle migliori performance regionali in termini di capacità di risposta: **quasi il 90% dei giovani viene preso in carico entro due mesi dall’adesione**, a fronte di un dato medio nazionale pari al 68%.

Tra i giovani presi in carico si registra una forte prevalenza di soggetti appartenenti ad una fascia di intensità di aiuto bassa (8.310, pari al 70% circa dei soggetti presi in carico) o media (2.950, pari al 25% circa), ovvero giovani con un grado di difficoltà nella ricerca di un’occupazione non troppo elevato, a fronte di quote piuttosto marginali di giovani cui viene invece attribuita una difficoltà di inserimento occupazionale alta (in tutto 551, il 4,6%) o molto alta (solo 59, lo 0,5%). In proposito, Regione Lombardia ha chiesto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) – e ottenuto, con DD di modifica in via di pubblicazione -- di rivedere i parametri per la profilazione dei giovani presi in carico, al fine di renderlo più aderente alle caratteristiche degli iscritti.

Per quanto concerne gli **esiti rilevati**, i primi risultati sono positivi: sul totale degli 11.870 giovani presi in carico, **6.296 (il 53%) sono stati inseriti nel mercato del lavoro attraverso un tirocinio (3.245) o un vero e proprio contratto di lavoro (in tutto 3.051, di cui 2.267 a tempo determinato, 595 in apprendistato e 189 a tempo indeterminato)**. Sono, inoltre, stati attivati, in base ai vincoli in vigore, **938 bonus occupazionali** per le imprese che hanno assunto i giovani che hanno aderito alla Garanzia Giovani. Si riscontra tuttavia qualche criticità in merito alla disciplina nazionale del bonus occupazionale, che appare molto restrittiva, con una quota di aziende aventi diritto piuttosto esigua, soprattutto in ragione dei vincoli di applicazione del bonus rispetto alle fasce di intensità di aiuto medie e basse e alla non cumulabilità con altre forme di incentivazione, fatto che potrebbe avere effetti disincentivanti sulle assunzioni da parte delle aziende. In proposito, Regione Lombardia ha formulato al MLPS alcune proposte: (i) ampliare l’arco temporale per l’accesso al contributo economico da parte dei datori di lavoro (per le assunzioni effettuate dal 1 maggio 2014 e non solo dal 30 ottobre 2014, data di entrata in vigore del decreto) consentendo, dunque, la retroattività del bonus; (ii) prevedere il bonus anche per il contratto di apprendistato, attualmente escluso; (iii) permettere il calcolo delle proroghe dei contratti a tempo determinato per l’accesso al bonus (il bonus scatta infatti solo se la durata iniziale del contratto è pari o superiore ai 6 mesi). La prima di queste tre richieste è già stata accolta con D.D. n. 63 del 2 dicembre 2014 del MLPS, che ha modificato il decreto del bonus occupazionale ampliando l’arco temporale per l’accesso al contri-

buto economico da parte dei datori di lavoro, estendendolo dal 1° maggio al 30 giugno 2017, invece che per le sole assunzioni dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017). Anche le altre 2 richieste sono state accolte con DD di modifica in via di pubblicazione. La nuova disciplina prevede anche il cumulo con altri incentivi, compreso il bonus della Legge di stabilità. E' stata altresì confermata la retroattività anche per le nuove disposizioni: possono essere agevolati i rapporti di lavoro (anche apprendistato e tempo determinato con proroghe) decorrenti dal 1 maggio.

Nell'ottica dello scambio delle migliori pratiche tra i governi incoraggiata dalla Commissione Europea è utile guardare ad alcuni esempi di **attuazione della Garanzia Giovani nel resto d'Europa** discussi nell'ambito della Peer Review sulla Youth Guarantee (YEI) tenutasi ad Helsinki nel settembre 2014. Da un lato, sembra senza dubbio essenziale guardare ai piani nazionali di attuazione di quei Paesi nei quali la YEI si innesta su iniziative e progetti a sostegno dell'occupabilità dei giovani preesistenti: è il caso in primo luogo dei **Paesi scandinavi** (dove fin dal 1984 il governo norvegese ha introdotto un pacchetto di misure denominato "Youth Guarantee", seguito dal modello finlandese di Youth Guarantee e dal "Job Guarantee Scheme for young people" svedese) e successivamente dell'**esperienza danese** (con l'attivazione di una struttura specificamente dedicata ai giovani e alle attività relative alla Garanzia e un focus particolare sulle cosiddette misure di "catch up, orientamento e tutoraggio" volte a monitorare la partecipazione al sistema di istruzione e formazione, a contattare gli early school leavers e individuare conseguentemente un percorso di istruzione, formazione o occupazione), ma anche della **Germania** (che riprende la misura nazionale contro la disoccupazione giovanile che prevedeva che i servizi per il lavoro dovessero offrire un'opportunità di occupazione/formazione entro 6 settimane dalla presa in carico, e un primo monitoraggio con revisione del patto entro i 3 mesi successivi) e dell'**Austria** (con un piano imperniato su due misure fondamentali, una finalizzata ad aumentare le opportunità di formazione e arginare il fenomeno dell'abbandono e l'altra volta a sostenere l'ingresso/il reingresso nel mercato del lavoro dei giovani 19-24 anni). Diverse le scelte di **Irlanda e Francia**, accomunate da una implementazione graduale/sperimentale della Garanzia Giovani inizialmente solo su gruppi target ristretti, da estendere solo successivamente, esperienze che per il nostro Paese possono risultare comunque di interesse, soprattutto in ragione di livelli di disoccupazione giovanile più vicini a quelli italiani rispetto a quelli dei Paesi del Nord Europa. Sembra utile, inoltre, approfondire le buone pratiche europee cui si fa riferimento nel sito italiano di Garanzia Giovani, con riferimento da un lato all'**esperienza belga** (stanti i buoni risultati rilevati da ACTIRIS - il servizio pubblico per l'occupazione responsabile per la regione di Bruxelles - che segnala una riduzione del numero di giovani *under 25* in cerca di lavoro a Bruxelles nel mese di agosto 2014 grazie alla strategia messa in campo nell'ambito del Piano Garanzia Giovani), dall'altro alle opportunità formative offerte dalla Garanzia Giovani in **Spagna**, con la possibilità di accesso gratuito a quattro corsi di formazione online per i ragazzi/e iscritti e un budget totale di quasi 42 milioni di euro messo a disposizione dal servizio pubblico per l'occupazione spagnola per un invito a presentare proposte per attività di formazione professionale, principalmente nel settore ICT e per corsi di lingua.

Da ultimo, spunti interessanti possono venire dai **18 progetti pilota** lanciati, con il sostegno della Commissione europea, tra agosto e dicembre 2013, nell'ambito della Garanzia Giovani e attualmente in corso di implementazione in sette paesi (**Irlanda, Italia, Lituania, Polonia, Romania, Spagna e Regno Unito**) e finalizzati al sostegno dei giovani nelle fasi finali di istruzione secondaria o di formazione nella transizione dalla scuola al lavoro o ad ulteriori percorsi di istruzione/formazione, oppure specificamente volti ad offrire percorsi di sostegno e accompagnamento in istruzione, formazione o lavoro ai giovani NEET.

## ANALISI DI GENERE SUI LIVELLI DI ISTRUZIONE, SUI TASSI DI ABBANDONO E SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO

A riguardo dei livelli di istruzione, il differenziale di genere viene evidenziato considerando tutti gli indicatori dell'istruzione secondaria di secondo grado calcolati dall'ISTAT con riferimento all'a.s. 2011/12; il tasso di scolarità (rapporto tra gli iscritti alla scuola secondaria di secondo grado e la popolazione di 14-18 anni) in Lombardia è l'81,8% per i maschi e l'87% per le femmine, il tasso di partecipazione al sistema di istruzione e formazione (calcolato rapportando il totale degli iscritti alla scuola secondaria superiore di II grado e ai percorsi di Istruzione e formazione professionale alla popolazione 14-18 anni) è pari al 95% per i maschi e al 96% per le femmine, mentre la quota di diplomati per 100 persone di 19 anni è pari al 61,4% per i ragazzi e al 74,6% per le ragazze.

In linea con il dato medio nazionale, anche la Lombardia evidenzia, per tutti gli indicatori considerati, performance negli studi più positive per la componente femminile rispetto a quella maschile. Il fenomeno degli Early School Leavers in regione coinvolge nel 2012 complessivamente il 15,3% di giovani 18-24enni che abbandonano prematuramente gli studi ma, disaggregando il dato per genere, si registra un 19% per la componente maschile contro l'11,5% per quella femminile. Se si raffrontano questi dati, per lo stesso anno di riferimento, con quelli relativi all'Italia (17,6% totale, 20,5% per i maschi e 14,5% per le femmine) e relativi alla media UE a 27 (12,8% totale, 14,5% per i maschi e 11% per le femmine) si evidenzia, sia per la regione Lombardia che per l'Italia, non soltanto il perdurare, nonostante i miglioramenti registrati nell'ultimo decennio, di un distacco dalla media europea e dal target del 10% fissato dalla Strategia Europa 2020, ma anche un divario rispetto al dato medio europeo nettamente più accentuato per la componente maschile rispetto a quella femminile.

Anche i dati sulla dispersione scolastica rilevati attraverso l'Anagrafe Nazionale degli Studenti del MIUR mettono in luce una diversa incidenza del fenomeno sulla popolazione studentesca maschile rispetto a quella femminile: la percentuale di alunni a rischio di abbandono sul totale degli iscritti per l'a.s. 2011/12 è, in Lombardia, del 12% per i maschi (rispetto al 24% nazionale) e del 9% per le femmine (16% nazionale).

Maggiore, infine, la propensione delle giovani donne a proseguire gli studi dopo il conseguimento del diploma, come messo in luce dai principali indicatori dell'istruzione universitaria dell'ISTAT: in Lombardia nell'a.a. 2011/12 per la componente femminile il tasso di passaggio dalla scuola secondaria di secondo grado (Immatricolati per 100 diplomati dell'anno scolastico precedente) è pari al 65,6% (contro il 58,7% maschile), il tasso di iscrizione (Iscritti all'università – in qualunque sede – residenti in una regione, per 100 giovani di 19-25 anni residenti nella stessa regione) è il 36,7% (vs 27,7% maschile) e il tasso di conseguimento dei titoli universitari (laureati per 100 giovani di 25 anni) è pari al 35,3% (contro il 24,2% maschile) per i percorsi di laurea triennale e a ciclo unico e al 20,7% (contro il 14,8% dei maschi) per le lauree di durata 4-6 anni e per le specialistiche biennali.

Permane, invece, una diversificazione di genere di natura "orizzontale", legata al tipo di studi prescelti, con un limitato coinvolgimento delle ragazze nell'istruzione tecnico-scientifica, sia a livello di scuola secondaria superiore che nell'istruzione terziaria.

Una quota più ridotta di abbandoni e migliori performance negli studi non sembrano portare, comunque, a migliori inserimenti nel mercato del lavoro per le ragazze. L'analisi delle transizioni scuola lavoro effettuata sulla base dei microdati ISTAT (relativi al modulo ad hoc della Rilevazione sulle Forze di lavoro) e relativi all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (sommministrato nel secondo trimestre del 2009 in Lombardia), mette in luce la persistenza di maggiori difficoltà di inserimento professionale della componente femminile. A fronte di un livello di istruzione delle giovani donne più elevato rispetto ai colleghi maschi (maggiore fra le ragazze la quota di diplomate e, ancor più, di laureate, coerentemente con le tendenze registrate a livello nazionale), la quota di giovani 15-34enni uscite dal sistema educativo formale che hanno avuto almeno una esperienza di lavoro "significativa" (di durata superiore ai tre mesi consecutivi) è pari all'80%, a fronte dell'88,3% riscontrato fra i ragazzi. Minore risulta, inoltre, anche la quota di ragazze occupate al momento della rilevazione, a fronte di quote più rilevanti in condizione di inattività o di ricerca di lavoro.

Peggiori risultano anche i risultati in termini di continuità e stabilità dell'impiego: le ragazze 15-34enni uscite dal sistema di istruzione formale che hanno svolto almeno un'esperienza di lavoro significativa e che risultano ancora impiegate nella stessa occupazione con cui hanno iniziato sono il 52,3%, (contro il 56,7% dei maschi) e quelle che, avendo concluso la prima esperienza di lavoro significativa al momento dell'indagine sono ancora occupate sono il 71%, a fronte del 91,4% dei ragazzi. Più diffusi, inoltre, nella componente femminile, i contratti di lavoro non standard, a fronte di percentuali maggiori di occupati a tempo indeterminato o autonomi fra i giovani di sesso maschile.

Anche gli ultimi dati sull'inserimento professionale dei laureati di fonte ISTAT per la regione Lombardia relativi alla condizione occupazionale nel 2011 dei laureati nel 2007 mettono in evidenza, infine, che a lavorare è il 76% delle laureate femmine in corsi a ciclo unico (a fronte dell'80,2% medio) e il 77,1% di quelle uscite da corsi di laurea di durata triennale (contro il 79,3% medio). Fanno eccezione solo i dati relativi alle ragazze con una laurea specialistica/magistrale biennale, occupate nell'88,6% dei casi, a fronte dell'86,3% medio.

## 8 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

### 8.1 Il quadro generale

*La crisi ha colpito pesantemente il sistema produttivo regionale, anche se l'impatto è stato meno grave rispetto a quanto verificatosi a livello nazionale.*

Dal 2008 si registra un progressivo aumento del numero di imprese uscite dal mercato e, a partire dal 2011, un saldo negativo fra imprese iscritte e cessate, insieme ad un peggioramento di tutti i principali indicatori economici territoriali. **La Lombardia rimane comunque in buona posizione nelle graduatorie dei cosiddetti "quattro motori d'Europa" e della Macroregione alpina nel suo complesso** per livello del PIL e del PIL pro capite, anche se la posizione peggiora se si considera l'investimento in innovazione e sviluppo. L'impatto della crisi è stato però meno grave rispetto a quanto verificatosi a livello nazionale e nell'Italia Settentrionale, soprattutto grazie alla **tenuta del terziario e delle esportazioni** (che nel 2011 tornano ai livelli pre-crisi). Le stime per il prossimo biennio prevedono un recupero in termini di PIL più accentuato rispetto all'economia nazionale, anche se si tratta comunque di una ripresa ancora troppo debole per garantire il ripristino dei livelli produttivi e occupazionali pre-crisi.

Gli andamenti demografici della regione evidenziano una crescita dovuta esclusivamente alla componente migratoria (sia interna che estera) e un **progressivo invecchiamento della popolazione** che avrà conseguenze sempre più rilevanti sul mercato del lavoro regionale e sulla sostenibilità del sistema socio-sanitario. Si tratta comunque di una dinamica meno accentuata rispetto a quella dell'Italia settentrionale, anche se più marcata rispetto alle altre regioni non italiane della Macroregione alpina, che si contraddistinguono per indici di vecchiaia più contenuti, al pari delle regioni che costituiscono i "quattro motori d'Europa".

Le politiche per la conciliazione e la condivisione dei carichi familiari finalizzate a favorire le nascite, sono perciò fondamentali per mitigare tale andamento demografico, pur avendo effetti solo nel medio-lungo periodo.

*Effetti differenziati della crisi sul mercato del lavoro lombardo: si riduce l'occupazione e la partecipazione al lavoro dei giovani e degli uomini, cresce l'offerta di lavoro e l'occupazione femminile e degli over 55.*

L'occupazione è complessivamente diminuita tra il 2008 e il 2013 di 41mila unità (-0,9%). Le perdite occupazionali più consistenti si sono registrate nell'industria manifatturiera e nelle costruzioni, mentre ha tenuto l'occupazione nei servizi. Una larga quota di occupati è stata coinvolta in situazioni di crisi ed è stato necessario un ampio ricorso agli ammortizzatori sociali.

Il diverso impatto settoriale della crisi ha influito sulla struttura dell'occupazione per professioni, per tipo di contratto e per genere.

- Si è ridotto sia il numero degli operai e degli artigiani, che quello di dirigenti, tecnici ed imprenditori, mentre sono cresciute le professioni esecutive nel commercio, nei servizi e nel lavoro d'ufficio e, soprattutto, le professioni non qualificate.
- E' aumentato in maniera significativa il ricorso al lavoro part-time, soprattutto involontario, che nel 2013 arriva a rappresentare il 54,5% del lavoro a tempo parziale. Diminuiscono sia forme contrattuali a termine (soprattutto le collaborazioni) che quelle a tempo indeterminato e il lavoro autonomo.
- Il calo della domanda di lavoro nel periodo 2008-13 ha riguardato soprattutto i giovani, gli uomini e i lavoratori meno istruiti con scarse competenze trasversali e senza esperienze di lavoro. L'occupazione maschile si è ridotta del 3,8%, scontando le difficoltà dell'industria manifatturiera e delle costruzioni, mentre la concentrazione nei servizi ha favorito l'occupazione femminile (+3%). La crisi ha inoltre aggravato le pre-esistenti difficoltà di inserimento lavorativo dei giovani (15-34 anni), determinando una crescita dei giovani che non lavorano e non studiano (i Neet). Sono cresciuti invece gli occupati in possesso di un livello di istruzione pari o superiore al diploma di scuola secondaria superiore (+5,8%), che però, soprattutto nel caso dei giovani diplomati, svolgono professioni che richiedono titoli di studio inferiori. Le competenze "trasversali" (non specifiche della professione da svolgere) che le imprese lombarde considerano più importanti, quando assumono personale laureato e diplomato, sono la capacità comunicativa e la capacità di lavorare in gruppo ("molto importanti" per circa il 50% delle assunzioni programmate).
- Il contenimento della spesa pubblica, a partire dal 2008, ha influito in misura negativa anche sui posti di lavoro nel pubblico impiego, con l'eccezione del comparto sanitario. Negli ultimi 5 anni gli addetti nella P.A. in Lombardia sono diminuiti di oltre 20.000 unità a seguito di una prevalenza di uscite rispetto alle assunzioni progressivamente limitate dalle norme finanziarie. Le conseguenze negative sono state più evidenti per i giovani laureati in possesso di una formazione più orientata alle funzioni tipiche delle istituzioni pubbliche e al sistema educativo e scolastico.
- Gli effetti negativi della crisi in termini occupazionali sono stati in parte mitigati dalla diffusa mobilità dei lavoratori sul territorio regionale, con flussi sempre più consistenti di lavoratori fra provincia e provincia (con una forte attrazione di Milano) e fra aree distrettuali, soprattutto manifatturiere. Le statistiche relative agli avviamenti dei lavoratori segnalano una crescente quota di avviamenti al di fuori della provincia di residenza; è questo un fenomeno che comporta il superamento dei bacini locali del lavoro e il consolidamento di un mercato del lavoro regionale (nelle sue implicazioni settoriali, professionali, di relazione fra domanda e offerta).

**E' aumentata l'offerta di lavoro per la maggiore partecipazione al lavoro delle donne (+7,5%) e degli *over 45* (+26,9%),** che ha più che compensato la minore partecipazione per scoraggiamento degli uomini e, soprattutto, dei giovani. Molte donne precedentemente inattive sono entrate nel mercato del lavoro per sopperire alla perdita di lavoro o di reddito del capofamiglia (effetto lavoratore aggiuntivo). L'evoluzione demografica e il progressivo innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi per accedere alla pensione hanno inoltre incentivato una maggiore partecipazione al lavoro e occupazione degli *over 55*. La crisi ha invece spinto gli uomini non solo fuori

dall'occupazione, ma anche fuori dal mercato del lavoro: dei 193 mila uomini in più in età di lavoro ben 139 mila (il 72%) hanno incrementato la componente degli "inattivi". Tra gli inattivi in età lavorativa cresce però il numero di coloro che pur non cercando attivamente un lavoro sarebbero disponibili a lavorare se trovassero un impiego, ovvero le cosiddette "forze di lavoro potenziali", a cavallo tra disoccupazione e partecipazione, più propense a rientrare nel mercato del lavoro al mutare delle condizioni economiche.

L'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali e al *part-time* ha permesso alle imprese di contenere le riduzioni del personale fino al 2011, limitando la crescita della disoccupazione. Successivamente si è tuttavia registrato un **marcato innalzamento della disoccupazione che, alimentata soprattutto da persone con precedenti esperienze di lavoro, ha assunto un carattere sempre più strutturale e di lungo periodo**. I dati del Sistema informativo Excelsior evidenziano che le opportunità occupazionali di quanti sono alla ricerca di un lavoro si riducono dal valore massimo del 2008, quando le assunzioni previste (oltre 179 mila) superavano del 7,5% lo stock dei disoccupati presenti a fine 2007 (167 mila), a 25 assunzioni x 100 disoccupati nel 2014. Da Excelsior risulta inoltre che negli ultimi anni, sono diminuite sia le imprese che prospettano difficoltà nella ricerca che le assunzioni considerate di difficile reperimento. Inoltre, le assunzioni considerate di difficile reperimento lo sono più per carenze qualitative dell'offerta che per carenze quantitative (rispettivamente il 56% e il 44%) elemento che deve indurre a perseverare nell'investimento sui vari dispositivi messi in campo per l'avvicinamento tra scuola e mondo del lavoro.

Una situazione di squilibrio particolarmente grave è quella che riguarda la domanda ed offerta di laureati per indirizzo: emerge una carenza di offerta (quanto meno potenziale) per gli indirizzi economico e ingegneristico e invece una carenza di domanda per i laureati delle altre aree disciplinari, ma soprattutto quelle a indirizzo umanistico. Partendo da questo dato risulta evidente la necessità di politiche di orientamento più incisive ed efficaci.

***Si riducono i gap di genere nel mercato del lavoro e il tasso di occupazione femminile in Lombardia si sta avvicinando alla media della UE28.***

La tenuta della componente femminile contrapposta al crollo di quella maschile ha comportato una riduzione dei gap di genere in tutti i principali indicatori del mercato del lavoro. Sono aumentati soprattutto la partecipazione e l'occupazione delle donne con più di 35 anni. Un andamento che avvicina la Lombardia alla media europea ed è spiegabile con la necessità di contribuire al reddito familiare (sono aumentate anche le donne *breadwinner*), con la maggiore istruzione delle coorti più giovani, con l'effetto della riforma delle pensioni che incentiva una presenza continuativa nel mercato del lavoro. Permane però una elevata segregazione di genere sia settoriale (con le donne sempre più concentrate nei servizi), che verticale (poche donne nelle posizioni apicali), che per tipologia contrattuale (le donne sono più concentrate nel *part-time* e nel lavoro atipico), con rischi elevati di povertà nelle famiglie monoparentali e in quelle dove l'unica persona che lavora è una donna. Sono aumentate anche le imprenditrici, soprattutto nei servizi. I risultati dell'indagine sulle imprese con almeno 100 addetti curata



dalla Consigliera di Parità regionale confermano i dati complessivi. Nelle imprese del campione cresce l'incidenza dell'occupazione femminile su quella totale, ma rimane elevata la segregazione settoriale, verticale e contrattuale. Le lavoratrici inoltre registrano meno passaggi degli uomini al tempo indeterminato e maggiori passaggi al lavoro *part-time*. Le donne sono meno coinvolte nella formazione aziendale e, quando lo sono, beneficiano soprattutto della formazione obbligatoria.

Il ricorso alla CIG interessa le donne meno degli uomini. La richiesta di aspettative per motivi familiari riguarda in misura prevalente le donne, anche se sta aumentando la quota di uomini assenti per congedi parentali. Le responsabilità familiari sono la fonte prioritaria delle differenze di genere nel mercato del lavoro **la crisi ha però modificato i comportamenti delle donne con carichi familiari in Lombardia anche se rimane insufficiente l'offerta di servizi di cura**. Rispetto all'Italia e anche alla media della UE28, la Lombardia si distingue nel 2013 per un minor impatto negativo della genitorialità sull'occupazione femminile ed un maggiore impatto positivo sull'occupazione maschile. Tuttavia, anche se cresciuta negli ultimi anni e superiore alla media nazionale, l'offerta di servizi rimane razionata non solo per la carenza di posti disponibili, ma anche per gli orari e il calendario di apertura. Il costo a carico delle famiglie è inoltre considerato elevato dalle donne con carichi di cura e disincentiva il loro utilizzo, soprattutto tra le donne con bassi titoli di studio. È anche limitata l'offerta di orari di lavoro e servizi *family friendly* da parte delle imprese lombarde. La maggior parte delle lavoratrici alle dipendenze ha infatti un orario rigido e la flessibilità degli orari di entrata /uscita riguarda solo una minoranza delle occupate.

***Peggiora la situazione dei giovani: la transizione dalla scuola al lavoro è più lunga e difficile e anche chi riesce trovare un lavoro più difficilmente approda entro un anno ad un'occupazione stabile.***

Sebbene le *performance* dei giovani 15-34enni in Lombardia siano comunque migliori rispetto al dato medio nazionale, quasi un quinto dei giovani (contro oltre un quarto del dato nazionale) non ha mai avuto alcuna esperienza di lavoro significativa (della durata di più di tre mesi) dalla fine degli studi. Inoltre i tempi di ingresso nel mercato del lavoro sono lunghi: solo i due quinti dei giovani lombardi sperimentano la prima esperienza significativa di lavoro entro un anno dalla conclusione del percorso di istruzione svolto. I risultati peggiori riguardano i giovani con titoli di studio inferiori al diploma, mentre avere un'istruzione tecnica sembra accrescere le probabilità di inserimento occupazionale. A parità di titolo di studio, permane un differenziale di genere a svantaggio delle ragazze.

Un primo ingresso nel mercato del lavoro in forma stabile incide positivamente sulle probabilità di permanenza nel lavoro (nella stessa, ma anche in altra occupazione), anche se una quota consistente di giovani avviati con un impiego di natura parasubordinata o a tempo determinato transita comunque progressivamente nell'occupazione stabile.

Nel confronto tra il 2009 e il 2013, a fronte di una generale diminuzione degli avviamenti dei giovani tra i 15 e i 34 anni, aumenta complessivamente il peso delle forme contrattuali temporanee e cresce l'utilizzo dei tirocini. Le diverse dinamiche degli avviamenti registrate nel periodo di riferimento sembrano confermare la distintività di



apprendistato e tirocini, pure accomunati da forti investimenti della Regione nell'ambito del sistema dotale e da un'importante funzione di supporto all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. I due strumenti sono diversi non soltanto rispetto alle finalità (prevalenza della dimensione lavorativa per l'apprendistato e di quella formativa/di orientamento per il tirocinio), agli obblighi da adempiere (diversamente prescritti) e alla durata media (più breve per il tirocinio), ma anche per i destinatari principali: nel caso degli avviamenti in apprendistato si tratta prevalentemente di ragazzi (maschi) molto giovani (i due terzi hanno meno di 25 anni), al massimo in possesso di un diploma, inseriti in qualifiche professionali di medio livello e soprattutto nell'industria e nelle costruzioni; mentre i tirocini sembrano coinvolgere una buona percentuale di ragazze, in larga parte con un livello di istruzione universitario e con una concentrazione superiore alla media nelle qualifiche professionali di livello elevato.

Anche le **transizioni verso contratti più stabili** e con maggiori tutele registrano un peggioramento con la crisi, anche se i tassi di transizione al tempo indeterminato rimangono più elevati in Lombardia che a livello nazionale. La quota di giovani tra i 15 e i 34 anni che lavora a tempo indeterminato è in calo rispetto al periodo pre-crisi, sia per gli uomini che, soprattutto, per le donne. Aumentano i tassi di permanenza nella stessa condizione occupazionale o contrattuale rispetto al 2008. Le giovani donne rimangono nella inattività o disoccupazione più a lungo degli uomini. Anche se in calo rispetto al biennio pre-crisi, la quota di giovani tra i 15 e i 34 anni che nel 2013 transitano verso il lavoro a tempo indeterminato rimane più elevata tra quanti 12 mesi prima lavoravano con un contratto a termine, senza significative differenze di genere. Anche considerando gli sbocchi lavorativi e contrattuali dei giovani avviati nel 2009 a molti mesi di distanza dal primo ingresso, risulta che a 48 mesi dal primo avviamento solo un giovane su 4 ha un contratto a tempo indeterminato, con elevate differenze di genere. Risulta inoltre che tirocini, apprendistato e contratti in somministrazione consentono i maggiori sbocchi verso il lavoro a tempo indeterminato, senza che si evidenzino rilevanti differenze di genere.

***Un sistema educativo e di formazione professionale molto articolato e di buona qualità, ma rimane elevato l'abbandono scolastico e si riduce l'iscrizione all'università***

*L'offerta scolastica e formativa* offre numerose opportunità in termini di indirizzi formativi, distribuiti in numerose strutture articolate sul territorio; e ciò vale soprattutto per l'offerta liceale e quella tecnica. All'offerta liceale statale si affianca una discreta presenza di licei paritari che, pur registrando una flessione in termini numerici, mantengono una quota di un certo rilievo di studenti frequentanti. Ancor più ampia è l'offerta di indirizzi tecnici statali, mentre è meno consistente l'offerta di indirizzi professionali. E' molto diffusa anche l'offerta nei percorsi IeFP, in particolare quella dei Centri di Formazione Professionale.

**Ad una adeguata offerta formativa corrisponde una crescente domanda di formazione, soprattutto tecnica e professionalizzante.** Il consistente incremento degli iscritti nei corsi di IeFP mostra l'interesse (degli studenti, ma anche delle famiglie) per percorsi formativi professionalizzanti permettendo così ad un segmento non trascurabile di giovani di restare nel sistema formativo. E' invece in frenata, dall'anno scolastico 2010-

11, il processo di liceizzazione a vantaggio dell'istruzione tecnica che, pur lentamente, sta recuperando quote di alunni perse nel primo decennio degli anni duemila.

**Tuttavia, pur se in diminuzione, rimane elevato – soprattutto con riferimento alla media europea – il tasso di abbandono scolastico nella secondaria di 2° grado**, concentrato quasi esclusivamente nel primo biennio.

In leggera flessione i diplomati in uscita dal sistema scolastico al termine del percorso quinquennale; il “tasso di diploma” riferito alla classe dei 19enni si mantiene sui valori medio-alti (67%), ma comunque al di sotto della media nazionale. In Lombardia, però più che in altre regioni, risulta più elevata la quota di coloro che concludono gli studi conseguendo una qualifica (in genere dopo un percorso formativo triennale).

Al di fuori del sistema scolastico “formale” è da rilevare la discreta propensione delle imprese per la formazione dei propri dipendenti (più di 1 su 3 in Lombardia, meno di 1 su 4 nella media nazionale). Di rilievo anche la partecipazione delle imprese nei percorsi di alternanza scuola lavoro e nello specifico nei tirocini curriculari in collaborazione con gli istituti scolastici di 2° grado.

**L’offerta di istruzione superiore è molto ampia e di elevato livello** e fortemente attrattiva nei confronti di altre regioni del paese, ma è in flessione, a partire dal 2010, la propensione agli studi dopo il conseguimento del diploma, diminuisce infatti il numero di immatricolati all’università, sia per minore disponibilità economiche delle famiglie, che per il calo delle opportunità occupazionali anche dei giovani laureati. Questi elementi allontanano la Lombardia dal traguardo del 40% di laureati nella fascia di età 30-34 anni, definito per il 2020, tenendo conto che tale valore si attesta attualmente sul 23,3%.

Rispetto ai valori medi nazionali, emerge in Lombardia una maggiore propensione degli studenti all’iscrizione ai corsi nelle discipline ingegneristiche e, soprattutto, in quelle economiche; il tasso di conseguimento della laurea è inoltre decisamente più elevato rispetto al dato medio nazionale.

***Intensificati gli interventi regionali di sostegno al (re)inserimento lavorativo e quelli di gestione della crisi, oltre all’offerta di percorsi tecnico-professionali di alto livello***

Nel periodo 2009-2014 Regione Lombardia ha progressivamente adattato il sistema di interventi ai nuovi bisogni emersi con la crisi.

L’introduzione della **Dote Unica Lavoro (DUL)**, che prevede interventi di diversità intensità di aiuto a seconda del grado di “occupabilità” dei destinatari, ha agevolato l’avviamento al lavoro anche di persone con difficoltà di inserimento professionale, sia pur con forme contrattuali molto eterogenee ed un’efficacia decrescente al crescere delle difficoltà di inserimento dei destinatari. Oltre la metà delle persone prese in carico (il 53%) è classificata nella fascia che richiede una alta intensità di aiuto da parte dei servizi per il lavoro. Delle oltre 40mila persone prese in carico il 70,4% è stato avviato al lavoro, con diverse forme contrattuali. Poco più di un terzo delle persone prese in carico è stata avviata con contratti (al momento) inferiori a 6 mesi.

I giovani 15-29 anni presi in carico con servizio di inserimento lavorativo sono 19.178, di questi 15.538 sono stati avviati. I giovani costituiscono il 51,4% degli avviamenti sopra i sei mesi. Il *mix* di tipologie di avviamento di questa classe di età vede una percentuale relativamente elevata di tirocini (il 15,4%), seguita dai contratti a tempo determinato (15,3%) e dall'apprendistato (13,8%).

Nel periodo in esame è anche cresciuta la rete delle sedi accreditate per i servizi al lavoro.

La **gestione delle crisi aziendali** è stata rafforzata attraverso un approccio integrato, che, accanto alle indennità, ha previsto la possibilità per i lavoratori di fruire di politiche attive, volte in primo luogo alla ricollocazione e, in seguito, alla riqualificazione dei lavoratori. Come nel resto del paese la CIG è stato il principale strumento utilizzato per contenere gli effetti occupazionali delle crisi. Sono state inoltre promosse iniziative per la salvaguardia dell'occupazione attraverso contratti di solidarietà incentivati da contributi regionali. Tuttavia, solo la CIGD, grazie all'intervento delle regioni e alla necessità di utilizzare i fondi europei per finanziarla, è stata (condizionalmente) abbinata a politiche di formazione o reimpiego. L'Avviso delle Azioni di Reimpiego in Partenariato 2012/2014 ha incentivato la sperimentazione di interventi integrati in risposta a bisogni complessi (crisi aziendali, settoriali o territoriali), volti a rafforzare i processi di ricollocazione attraverso l'attivazione di partenariati. Questi processi di ricollocazione hanno coinvolto principalmente lavoratori in mobilità, spesso dopo periodi medio lunghi di cassa integrazione, con 40 anni ed oltre di età e con una scolarizzazione medio-bassa.

La crisi ha però portato, nel corso degli anni, ad un aumento delle situazioni che rendono difficile la prosecuzione del rapporto di lavoro dipendente e che portano ad una contrazione dei casi in cui l'ammortizzatore viene usato per facilitare processi che possono portare al rilancio o al riposizionamento dell'impresa. Nel periodo in esame, oltre ai lavoratori coinvolti nella CIGS, aumenta anche il numero di lavoratori coinvolti in **licenziamenti collettivi o individuali** ai quali sono state riconosciute l'ASpI (Assicurazione Sociale per l'Impiego) e la mini ASpI (introdotte con la Riforma Fornero a partire dal 1° gennaio 2013). In Lombardia, nel 2013, sono state presentate oltre 170mila domande di ASpI. Le **domande di mini-ASpI** per il 2013 sono state quasi 523 mila nel 2012 e pari a poco più di 42mila nel 2013. I **beneficiari di ASpI** in Lombardia nel 2013 sono stati in totale quasi 50mila, in maggioranza donne (51,9%). I **beneficiari di mini-ASpI** 2012 sono stati quasi 37mila, di cui il 47,9% donne.

Il sistema dell'**istruzione e della formazione** lombardo presenta una buona articolazione ed una buona efficacia dei percorsi attivati sia per le transizioni al lavoro, che per la soddisfazione di studenti, famiglie e imprese coinvolte. In particolare la filiera IeFP rappresenta un buono strumento di contrasto alla dispersione scolastica. Le iscrizioni al sistema di IeFP si attestano sul 18% circa degli allievi usciti dalla scuola secondaria di primo grado ed è articolato nelle 21 specializzazioni concordate a livello nazionale. Tuttavia, circa il 67% dell'utenza si concentra in 5 indirizzi: operatore del benessere, operatore della ristorazione, operatore elettrico, operatore alla riparazione dei veicoli a motore e operatore meccanico. A fine percorso il 36% degli studenti continua gli studi e il 50% lavora immediatamente.

Anche per impulso specifico della Regione, **l'offerta di istruzione e formazione tecnica superiore negli ultimi tre anni è praticamente triplicata** (da 33 a 98 percorsi formativi); specifiche indagini (presso gli studenti e presso le imprese) hanno rilevato un alto tasso di occupabilità degli studenti di questi corsi (circa 3 giovani su 4 hanno trovato impiego nell'arco di un anno) e un alto tasso di soddisfazione da parte delle imprese, delle quali oltre 9 su 10 si sono dichiarate soddisfatte o molto soddisfatte dei giovani assunti. Da sottolineare anche la costituzione di **Poli Tecnico-Professionali** come strumento per l'attuazione sul territorio di una offerta integrata di istruzione e formazione professionale qualificata per l'incontro tra offerta formativa e fabbisogni delle filiere produttive del territorio.

Proseguono inoltre gli interventi di Regione Lombardia a sostegno della libertà di scelta della scuola paritaria; con la scelta dell'introduzione dell'ISEE e la rimodulazione del contributo il contributo medio ai beneficiari del Buono Scuola è aumentato tra l'anno scolastico 2013/2014 e l'anno scolastico 2014/2015 mentre è calato il numero dei beneficiari.

In relazione alle politiche per **l'inclusione socio lavorativa** delle persone sottoposte a restrizione della libertà personale, negli anni recenti Regione Lombardia ha proseguito gli interventi (Dote soggetti deboli) rivolti sia ai minori (precedentemente raggiunti dalla Dote successo formativo), sia agli adulti.

## 8.2 Elementi di attenzione e implicazioni per le politiche

L'analisi presentata nel Rapporto e sopra sintetizzata consente di individuare il posizionamento della Lombardia rispetto agli obiettivi di Europa 2020 e i punti di forza e debolezza del sistema produttivo e del mercato del lavoro regionale insieme alle principali sfide future. L'analisi SWOT proposta è coerente con le specificità regionali indicate nell'analisi di contesto della sezione 1 del POR FSE 2014-2020 di Regione Lombardia<sup>95</sup>

<sup>95</sup> "Programma operativo Fondo Sociale Europeo 2014-2020" della Regione Lombardia, adottato dalla Commissione Europea con Decisione di esecuzione C(2014) 10098 final del 17 dicembre 2014. [http://www.ue.regione.lombardia.it/shared/ccurl/986/647/Programme\\_2014IT05SFOP007\\_1\\_2\\_it.pdf](http://www.ue.regione.lombardia.it/shared/ccurl/986/647/Programme_2014IT05SFOP007_1_2_it.pdf)

PUNTI DI FORZA	CRITICITÀ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruolo trainante del sistema economico lombardo nel contesto nazionale.</li> <li>• Tasso di occupazione maschile superiore alla media europea e ai target di Europa 2020 (75% tra i 20 e i 64 anni).</li> <li>• Aumento dell'occupazione delle persone con un livello di istruzione pari o superiore al diploma.</li> <li>• Tasso di disoccupazione, in particolare maschile, inferiore alla media europea e tassi di disoccupazione, in particolare maschili e di lunga durata, inferiori a quelli medi italiani.</li> <li>• Minore incidenza di occupati non regolari rispetto alla media nazionale.</li> <li>• Minore incidenza di persone a rischio di povertà rispetto alla media europea e alla media italiana e minore incidenza di persone in condizione di grave privazione materiale rispetto alla media nazionale.</li> <li>• Buona e articolata offerta scolastica e formativa e di istruzione terziaria con una forte attrattività di quest'ultima.</li> <li>• Crescita del numero di studenti iscritti ai percorsi di formazione professionale.</li> <li>• Competenze degli studenti in lettura e matematica più elevate della media italiana.</li> <li>• Bassa quota di ragazze che abbandonano gli studi (inferiore a quella dei ragazzi) e buone performance delle ragazze negli studi (migliori di quelle dei ragazzi).</li> <li>• Quota di 25-64enni con un titolo di studio universitario più elevata della media italiana.</li> <li>• Quota di laureati in materie tecnico-scientifiche superiore alla media nazionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spesa in R&amp;S inferiore a media Europea e a obiettivo di Europa 2020 e cresciuta meno della media nazionale dal 2000</li> <li>• Tasso di occupazione femminile e over55 inferiore alla media europea e agli obiettivi di Europa 2020</li> <li>• Perdite occupazionali tra i giovani e i meno istruiti e gli italiani</li> <li>• Forte aumento dei lavoratori coinvolti in situazioni di crisi, della disoccupazione di lunga durata e della inattività tra gli uomini e i giovani</li> <li>• Sistema produttivo in grado di offrire opportunità di assunzione solo ad 1 disoccupato su 4 (anche se superiore alla media nazionale)</li> <li>• Crescita della quota di giovani NEET (15-29 anni), con un valore superiore alla media europea soprattutto tra gli innativi che non studiano.</li> <li>• Crescente presenza di immigrati e rifugiati sul territorio</li> <li>• Aumenta il numero di persone a rischio di povertà e di esclusione sociale e della quota di popolazione in condizioni di forte privazione materiale.</li> <li>• Indice di abbandono scolastico superiore alla media europea e agli obiettivi di Europa 2020 (15,3% nel 2012, rispetto all'obiettivo del 10%), soprattutto tra i ragazzi.</li> <li>• Inserimenti occupazionali delle ragazze peggiori di quelli dei ragazzi, nonostante il livello di istruzione più elevato.</li> <li>• Quota di giovani 30-34enni con un titolo di studio universitario inferiore alla media europea e molto lontana dall'obiettivo Europa 2020 (23,3% nel 2013, rispetto all'obiettivo del 40% per l'Italia).</li> <li>• Quota di adulti coinvolti in percorsi di formazione permanente inferiore alla media europea e lontana dagli obiettivi comunitari.</li> <li>• Mismatch tra domanda ed offerta di lavoro, gap di competenze e sovra-istruzione.</li> </ul>
OPPORTUNITÀ	SFIDE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampia e articolata rete operatori accreditati pubblici e privati ai servizi per il lavoro e per la formazione.</li> <li>• Sviluppo di azioni locali di tipo partenariale e buone relazioni col partenariato socio-economico a livello regionale e locale.</li> <li>• Potenziamento degli strumenti dell'apprendistato e del tirocinio.</li> <li>• Elevato potenziale economico ed imprenditoriale</li> <li>• Sistema scolastico e universitario molto articolato e di elevata qualità.</li> <li>• Ampia articolazione dei percorsi di istruzione e formazione sul territorio.</li> <li>• Reti tra istituti tecnici e/o professionali, università ed imprese.</li> <li>• EXPO 2015, come occasione per la diffusione del know-how su un tema strategico per il futuro e di grande visibilità per la Lombardia nel contesto mondiale.</li> <li>• Valorizzazione della programmazione comunitaria mediante l'integrazione dei Programmi Operativi dei Fondi strutturali 2014/20 e il pieno utilizzo dei Programmi a gestione diretta della Commissione Europea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambiamenti Demografici: invecchiamento della popolazione e crescenti flussi migratori.</li> <li>• Cambiamenti Economici: crescente concorrenza internazionale e innovazione tecnologica; effetti perduranti della crisi economica (negativi soprattutto per i giovani).</li> <li>• Importanza del capitale umano e sociale per la competitività: puntare al brain exchange come risposta al rischio di brain drain.</li> <li>• Cambiamenti Sociali: aumento dei rischi di povertà ed esclusione sociale soprattutto tra i giovani; cambiamenti nei modelli famigliari e di lavoro.</li> <li>• Cambiamenti Istituzionali: abolizione delle province; nuova divisione competenze Stato e Regioni; vincoli di bilancio e riduzione delle risorse pubbliche; riforma del lavoro e riforma del sistema di formazione e istruzione.</li> </ul>

L'analisi consente di individuare due aspetti su cui concentrare l'attenzione nei prossimi anni sia per contenere i rischi di esclusione dal lavoro di ampie fasce di popolazione, che per rafforzare la competitività dell'economia regionale attraverso un maggior investimento in capitale umano,

- a) rafforzare l'intervento sulle fasce di popolazione più a rischio di esclusione dal mercato del lavoro
  - *i giovani e giovani NEET*. L'esperienza della disoccupazione o della inattività nella transizione al lavoro è particolarmente preoccupante perché può avere effetti negativi permanenti che riducono le prospettive future di occupazione e di reddito, attraverso il cosiddetto "effetto cicatrice" (*scarring effect*). A causa di questo meccanismo gli effetti congiunturali di una crisi prolungata sull'occupazione giovanile rischiano di radicarsi e trasformarsi in problemi strutturali più difficili da aggredire. Questi giovani rischiano infatti di rimanere intrappolati nella inattività o nella disoccupazione/sottooccupazione, con una elevata probabilità di esclusione sociale. Il passaggio ad un sistema di protezione sociale sempre più di tipo assicurativo penalizza ulteriormente le giovani generazioni di oggi, che rischiano di trovarsi senza tutele e con elevati rischi di povertà da adulti e da anziani. L'esclusione dei giovani dal mercato del lavoro si traduce anche in uno spreco di risorse umane potenzialmente produttive, che porta inevitabilmente a un indebolimento della crescita economica e all'ampliarsi della fascia della povertà e delle disuguaglianze di reddito tra generazioni, con costi elevati per il bilancio pubblico a causa delle minori entrate fiscali e delle maggiori uscite per le politiche assistenziali, a cui vanno aggiunti i costi sociali legati agli effetti negativi della mancanza di lavoro sulla salute e sulla criminalità. E' necessaria una approfondita riflessione sulle politiche più efficaci per sostenere da un lato l'investimento in istruzione e formazione dei giovani, con una cura specifica alla trasmissione delle competenze richieste dalle imprese; è necessario contrastare l'abbandono scolastico e lo scoraggiamento, privilegiando un inserimento lavorativo che favorisca percorsi occupazionali e di carriera adeguati, anche operando dal lato delle imprese. Le esperienze passate, quelle di altri paesi e l'esperienza di Garanzia Giovani offrono molti spunti di riflessione sull'efficacia dei diversi interventi;
  - è indispensabile perciò proseguire le politiche mirate a favorire l'occupabilità e l'avvicinamento dei giovani al mercato del lavoro, con una cura specifica alla trasmissione delle competenze più richieste dalle imprese.
  - *i lavoratori coinvolti nelle crisi*: la crescita dei licenziamenti e l'incognita dell'effettiva possibilità dei lavoratori in Cassa Integrazione di essere riassorbiti dal sistema produttivo rischiano di alimentare la disoccupazione strutturale e di difficile ricollocazione. Necessarie politiche non solo basate sul sostegno del reddito, ma rivolte al reimpiego di chi ha perso il lavoro.
  - *disabili, persone a rischio di discriminazione, individui e famiglie in condizioni di fragilità*.
  - *occupazione femminile*: sostenere l'occupazione femminile è sempre più necessario per la crescita economica e per contrastare la riduzione della popolazione in età lavorativa. La letteratura empirica ha evidenziato una relazione positiva tra cre-

scita economica ed occupazione femminile ed ha dimostrato che l'occupazione delle donne contribuisce a diminuire il rischio di povertà, a creare altro lavoro attraverso i maggiori servizi consumati dalle famiglie dove lavorano anche le donne, ad aumentare l'investimento in capitale umano delle nuove generazioni in quanto le donne che lavorano spendono una parte maggiore dei loro redditi per i figli (salute, istruzione) rispetto ai loro partner e la loro autonomia economica ha un importante impatto sulle scelte di investimento in capitale umano e di lavoro dei figli e, soprattutto, delle figlie. Sono dunque necessarie politiche specifiche sia per aumentare i tassi di attività e di occupazione femminile che per ridurre le difficoltà di conciliazione tra lavoro e famiglia. L'eterogeneità della condizione femminile rende inoltre necessari approcci e politiche differenziate, che tengano conto del livello di istruzione, delle condizioni familiari e di quelle sociali. Si tratta quindi di agire su diversi fronti, sia attraverso politiche generalizzate, che attraverso politiche mirate alle donne, soprattutto quelle con bassi livelli di istruzione e di qualificazione, per sostenerle nel mantenere il lavoro se occupate, nella ricerca di un lavoro se disoccupate, e nel rientro nel mercato del lavoro se inattive attraverso: (i) appropriate politiche fiscali; (ii) politiche di sostegno al lavoro di cura e di flessibilizzazione degli orari, (iii) azioni positive di miglioramento delle prospettive professionali delle occupate e contrasto alle discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, (iv) servizi di informazione, orientamento e accompagnamento al lavoro, (v) incentivi all'assunzione di manodopera femminile nelle imprese.

b) Rafforzare il sistema di intervento regionale nel campo:

- *dei sistemi di istruzione e formazione e la loro integrazione con il sistema delle imprese* al fine di contrastare la dispersione scolastica e formativa; di accrescere le competenze della forza lavoro; di rafforzare i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore e dei poli tecnico-professionali; di aumentare capitale umano di alto livello anche attraverso percorsi di alta formazione;
- *del sistema regionale di governo e gestione delle politiche del lavoro e della formazione*, attraverso una sempre maggiore capacità di indirizzo strategico, di controllo e di gestione amministrativa della Regione e lo sviluppo di un adeguato sistema informativo e di monitoraggio e valutazione degli interventi e risorse umane inter-
- *del coinvolgimento dei partenariati locali e dei soggetti pubblici e privati* per attivare nuove risorse e valorizzare le competenze ed il contributo dei diversi attori, dando così piena attuazione al principio di sussidiarietà orizzontale e verticale che caratterizza l'approccio strategico lombardo;
- *degli investimenti in Ricerca & Sviluppo*, indispensabili per l'innovazione e necessari a recuperare il gap rispetto all'obiettivo fissato per il 2020;
- *degli strumenti digitali nei sistemi formativi e nelle politiche per l'impiego*, in sintonia con gli obiettivi dell'Agenzia per l'Italia digitale e l'Agenda digitale lombarda, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza conseguente ad una quota più elevata di cittadini che accedono a tali servizi tramite canali informatizzati;

- *delle attività finalizzate a gestire le ricadute positive di EXPO*; come analizzato nelle pagine precedenti EXPO determinerà un consistente aumento dell'occupazione nel corso del 2015; ma si dovranno creare le condizioni perché una parte non marginale dei posti di lavoro legati all'evento possano essere mantenuti e consolidati negli anni successivi; ancor più importante sarà operare perché imprese e istituzioni intraprendano iniziative finalizzate alla creazione di nuove occasioni di lavoro, sia nei siti destinati a EXPO, sia – più in generale - sul territorio lombardo.



## 9 BIBLIOGRAFIA

- Albisinni M. e Cascioli R. (2012), "La transizione scuola-lavoro in Italia e in Europa", *Paper for the Espanet Conference, Roma, 20-22 settembre 2012*.
- ARIFL (2013), "Azioni di reimpiego in partenariato", *Newsletter n. 5/2013*, ARIFL, Milano.
- ARIFL (2013), "Azioni di reimpiego in partenariato: le reti e i progetti", *Newsletter n. 6/2013*, ARIFL, Milano.
- ARIFL (2013), "CIGS Lombardia: gennaio-settembre 2013", *Newsletter n. 9/2013*, ARIFL, Milano.
- Banca d'Italia (2013), "L'economia della Lombardia", *Serie Economie regionali N. 4, Giugno 2013*. Banca d'Italia, Roma.
- Boeri T., Del Boca D. e C. Pissarides (2005), *Women at work: An Economic Perspective*, Oxford University Press.
- Brunello G. (2010), "The situation of youth in the European Labour Market", in European Parliament-DG for Internal Policies, *The situation of youth in the European Union*, IP/A/EMPL/NT/2009-14, May.
- Casarico e Profeta (2010), *Donne in attesa. L'Italia delle disparità di genere*, EGEA, Milano.
- CCIAA Milano, *L'indotto di Expo 2015 - Un'analisi di impatto economico*, rapporto finale di ricerca, ottobre 2013.
- Del Boca D. (a cura di) (2007), *Primo Rapporto sulla Condizione Femminile in Piemonte*, I-RES Piemonte.
- Éupolis (2012), *Politiche per le Famiglie lombarde. Come conciliare lavoro e cura*, Éupolis, Milano (Novembre 2012).
- Éupolis (2014), *Rapporto Annuale 2013 - Osservatorio del mercato del lavoro e della formazione*, Éupolis, Milano (Febbraio 2014).
- Éupolis (2014), *Rapporto Biennale sull'occupazione femminile e maschile nelle imprese con più di 100 dipendenti in Lombardia*, Éupolis (Ottobre 2014).
- Eurofound (2014), *Mapping youth transitions in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs & Inclusion (2014), *First findings report on Youth Guarantee pilot projects*, July 2014.
- Ferrera M. (2008), *Il fattore D: perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondadori, Milano.
- INPS (2014), "CIG - Cassa Integrazione Guadagni", *Report mensile ottobre 2014*, INPS-Coordinamento Generale Statistico attuariale.

- INPS, *Osservatorio statistico sui lavoratori parasubordinati* ([www.inps.it](http://www.inps.it)).
- ISFOL (2013), *XIV Rapporto di Monitoraggio sull'apprendistato*, ISFOL, Roma (Dicembre 2013).
- ISFOL (2014), *Rapporto di Monitoraggio del Mercato del Lavoro 2014*, I Libri del Fondo Sociale Europeo N. 199, ISFOL, Roma.
- ISTAT, Banca dati Demografia in cifre – [demo.istat.it](http://demo.istat.it), “Movimento e calcolo della popolazione residente annuale”.
- ISTAT, Banca dati di Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo.
- ISTAT, Censimento dell'Industria e dei Servizi 2011, “Rilevazione Istituzioni Non Profit”.
- ISTAT, “Elaborazione e diffusione dei risultati delle rilevazioni effettuate dal MIUR sulle scuole” (I. STAT.IT).
- ISTAT (2010), “L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Anno 2009”, *Statistiche in breve*, 30 settembre 2010, ISTAT, Roma.
- ISTAT (2013), “Conti economici regionali Anni 2010-2012”, *Comunicato Stampa pubblicato il 27 novembre 2013*. ISTAT, Roma.
- Istat (2014), “L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia. Anno scolastico 2012/2013”, *Comunicato Stampa pubblicato il 29 luglio 2014*. ISTAT, Roma.
- ISTAT (2014), *Rapporto Annuale 2014 – La situazione del Paese*, ISTAT, Roma.
- Istituto G. Tagliacarne, “Il valore aggiunto delle province italiane” (2008-2013).
- Kurz K. e H-P. Blossfeld (eds.) (2004), *Home Ownership and Social Inequality in Comparative Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie*.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2014), “Gli ammortizzatori sociali: il sostegno al reddito in caso di sospensione o perdita del posto di lavoro”, *Sistema permanente di monitoraggio delle politiche del lavoro*, Quaderno n. 2 - luglio 2014, MLPS, Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2015), “Garanzia Giovani - 36° Report settimanale”, *Monitoraggio nazionale al 29 gennaio 2015*, MLPS, Roma.
- Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Elaborazione su dati Anagrafe Nazionale degli Studenti Universitari.
- Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio scolastico per la Lombardia, “La scuola in Lombardia” (2008-2014).
- ORES (2011), *L'esclusione sociale in Lombardia - Quarto Rapporto 2011*, Éupolis, Milano.
- Prometeia (2014), *Scenari per le economie locali*, Edizione ottobre 2014. Prometeia.
- Ragioneria Generale dello Stato – Conto Annuale, “Rilevazione Conto Annuale” (2007-2012).

- Rand (2014), *Gender inequalities in the school-to work transition in Europe*. Prepared for European Commission Directorate General- Justice and Fundamental Rights.
- Regione Lombardia (2014), *Programma Operativo Fondo Sociale Europeo di Regione Lombardia – Periodo 2014-2020*, Regione Lombardia, Milano.
- Regione Lombardia (2014), “Monitoraggio sintetico Dote Unica Lavoro”, *Monitoraggio regionale al 9 dicembre 2014*, Regione Lombardia, Milano.
- Regione Lombardia (2015), “Garanzia Giovani, Rapporto di Regione Lombardia”, *Monitoraggio regionale al 30 gennaio 2015*, Regione Lombardia, Milano.
- Scarpetta S., Sonnet A., Manfredi T. (2010), “Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n. 106, OECD Publishing.
- Unioncamere Lombardia, *Sistema informativo SMAIL Lombardia - Dati sulle imprese e relativa occupazione in Lombardia* (<http://lombardia.smailweb.net/>).
- Unioncamere-Ministero del Lavoro, *Sistema Informativo Excelsior “Ricostruzione dei quadri complessivi sull'evoluzione occupazionale e professionale” (2007-2014)*.
- Unioncamere-Ministero del Lavoro, *Sistema Informativo Excelsior, Volume regionale Lombardia, volumi provinciali* (relativi alle province lombarde), vari anni e banca dati on line (<http://excelsior.unioncamere.net/>).
- World Economic Forum (2011), *The Global Gender Gap Report 2011*, World Economic Forum, Cologny/Ginevra.
- Zollino F. (2008), “Il difficile accesso ai servizi di istruzione per la prima infanzia in Italia: i fattori di offerta e di domanda”, *Questioni di Economia e Finanza (Occasional papers)* N. 30, Settembre 2008, Banca d'Italia, Roma.