



PIN

POLO
UNIVERSITARIO
CITTÀ DI PRATO

SERVIZI DIDATTICI
E SCIENTIFICI
PER L'UNIVERSITÀ
DI FIRENZE



Agenzia
Formazione
Orientamento
Lavoro
Monza e Brianza



PROVINCIA
MONZA BRIANZA

L'OCCUPAZIONE E L'IMPRENDITORIA FEMMINILE NELLA PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

A LABORIS WORK

Dati economici a
sostegno del policy
making

30 settembre 2021

WWW.AFOLMB.IT

Sommario

1. Premessa	2
2. La partecipazione al lavoro femminile nella Provincia di Monza Brianza	3
3. I movimenti nel mercato del lavoro nei primi 9 mesi del 2021 nella Provincia di Monza Brianza	6
3.1 Le transizioni occupazionali.....	8
3.2 Le cesure occupazionali.....	14
4. l'imprenditoria femminile.....	17
4.1 Le imprese femminili	17
4.2 Gli addetti alle imprese femminili	22
Appendice.....	27

Il report è stato redatto dai ricercatori PIN:

- Dott. Enrico Fabbri ha scritto i capitoli 2 e 3
- Dott. Dimitri Storai ha scritto il capitolo 4

1. Premessa

Il presente rapporto si prefigge di fornire dati e rielaborazioni che possano essere di supporto alle riflessioni sulla situazione occupazionale femminile nella provincia di Monza e della Brianza anche in un'ottica comparativa con quanto rilevabile per la componente maschile.

L'idea di fondo del rapporto è quella di analizzare due delle componenti fondamentali dell'occupazione e quindi anche dell'occupazione femminile: l'occupazione dipendente e l'imprenditorialità.

Con riferimento all'occupazione dipendente, vengono proposti sia dati di stock, finalizzati a definire un quadro della situazione attuale, sia dati di flusso (ottenuti dallo studio delle comunicazioni obbligatorie¹), che consentono di analizzare i movimenti in entrata e in uscita dal mercato del lavoro che hanno avuto luogo nei periodi considerati.

L'analisi dei flussi occupazionali ha permesso anche di far luce sulle dinamiche delle cessazioni comunicate nel 2019 e 2020. In particolare, in questa sede sono state prese in considerazione:

- Le cessazioni a cui sono succeduti avviamenti nel corso del 2019, 2020, e nei primi nove mesi del 2021;
- Le cessazioni a cui non sono seguiti avviamenti nel corso del 2019, 2020, e nei primi nove mesi del 2021 (cesure occupazionali).

L'obiettivo dell'analisi proposta nelle pagine che seguono è, infatti, quello di dar conto delle tipologie contrattuali e dei settori da cui fuoriescono di più / di meno i lavoratori, sottolineando le diversità di genere dei fenomeni analizzati. Al contempo, con riferimento alle cessazioni seguite da successivi avviamenti, si sono studiati i passaggi da un contratto e da un settore all'altro (transizioni), in modo da verificare se vi sono e quali siano le diversità dei percorsi femminili rispetto a quelli maschili.

In termini di imprenditorialità, il report mira a quantificare il contributo femminile alla presenza di imprese sul territorio indagandone, non solo la dimensione complessiva ma anche l'articolazione territoriale e settoriale, al fine di evidenziarne le specificità.

A loro volta, le imprese femminili contribuiscono alla creazione di occupazione. Per cogliere questo aspetto, il report si propone, infine, di analizzare in termini quantitativi e di articolazione sia territoriale sia settoriale, l'occupazione riconducibile alle imprese femminili.

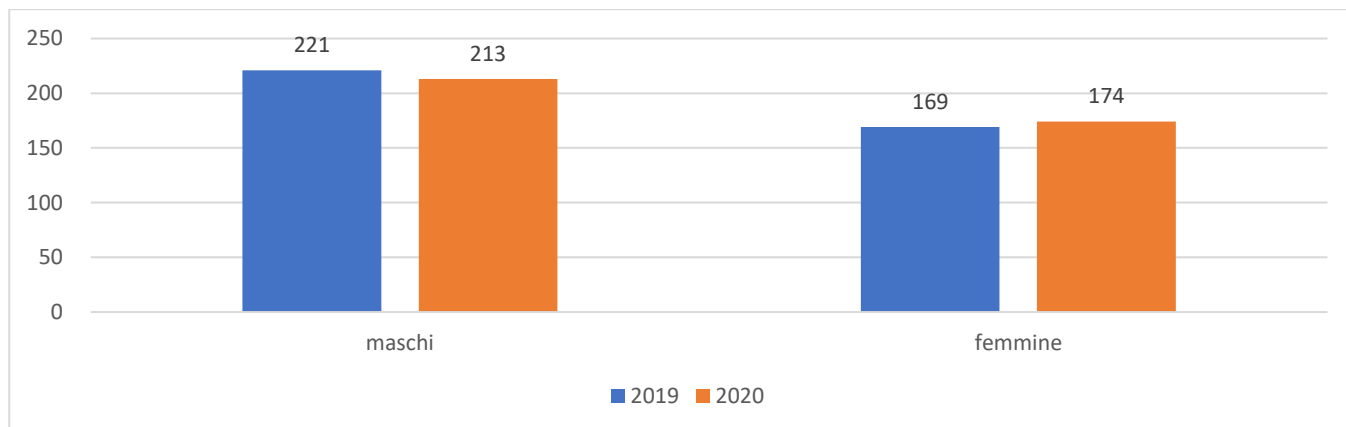
¹ Le comunicazioni obbligatorie on line per l'assunzione dei lavoratori sono state istituite dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi da 1180 a 1185, recante la (legge finanziaria per l'anno 2007). Con il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, a vari soggetti: la comunicazione obbligatoria, infatti, sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego (per il monitoraggio del mercato del lavoro); all'INPS (per il versamento dei contributi previdenziali); all'INAIL (per il versamento del premio di assicurazione contro gli infortuni); al Ministero del lavoro (per i controlli da parte della Direzione Territoriale del Lavoro attraverso gli Ispettori del lavoro).

2. La partecipazione al lavoro femminile nella Provincia di Monza Brianza

Il numero di donne occupate nel 2019 era pari a 169 mila, nel 2020 – anno funestato dalla pandemia – il loro numero è cresciuto del 3%, attestandosi a 174 mila.

Si tratta di un andamento opposto rispetto a quanto avviene per gli uomini: fra il 2019 e il 2020 si assiste alla diminuzione di 8.000 lavoratori, con un calo del 3,6%.

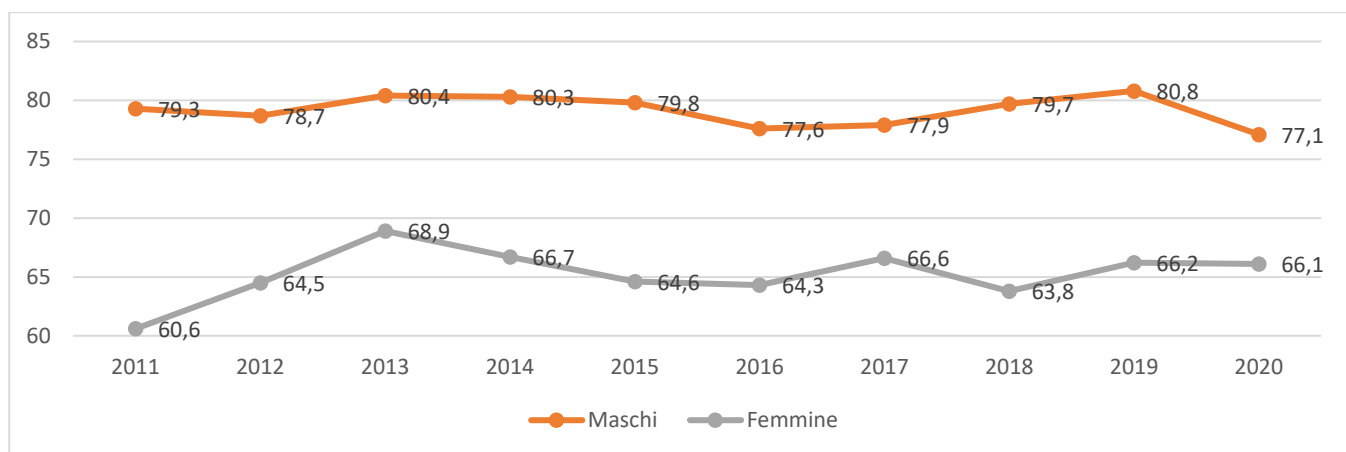
Graf. 2.1 – Distribuzione degli occupati nella Provincia di Monza Brianza per sesso anni 2019 e 2020 (dati in migliaia).



Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati I.Istat

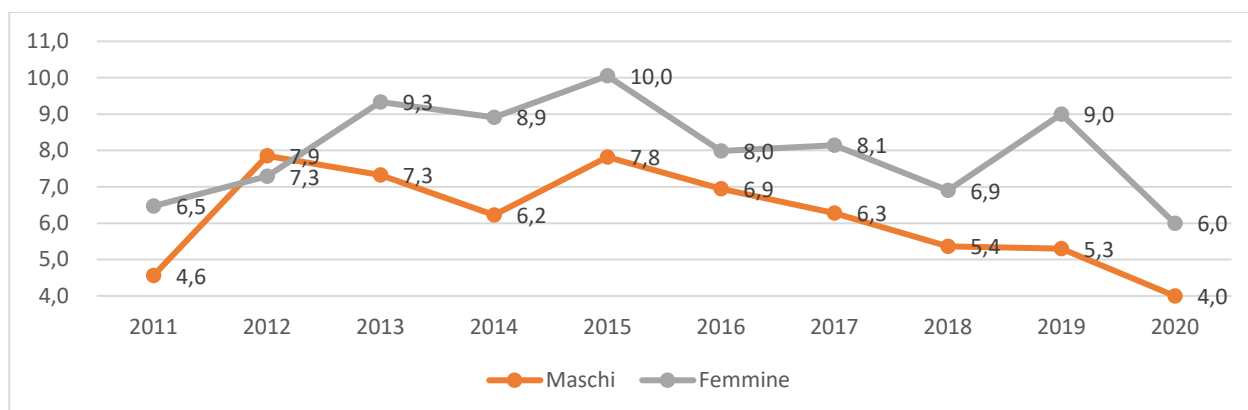
Lo studio dei tassi di attività (rapporto fra popolazione attiva e popolazione in età da lavoro) mostra valori ben più elevati per la popolazione maschile rispetto a quella femminile. Tuttavia, le donne – fra il 2019 e il 2020 sembrano reagire alla crisi pandemica in maniera più positiva degli uomini: per i secondi, infatti, il tasso di attività diminuisce di 3 punti percentuali, mentre per le prime la diminuzione è estremamente contenuta, quasi inesistente (-0,1%).

Graf.2.2 - Andamento dei tassi d'attività (2011-2020) nella Provincia di Monza Brianza



Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati I.Istat

Graf. 2.3 – Andamento del tasso di disoccupazione nella Provincia di Monza Brianza



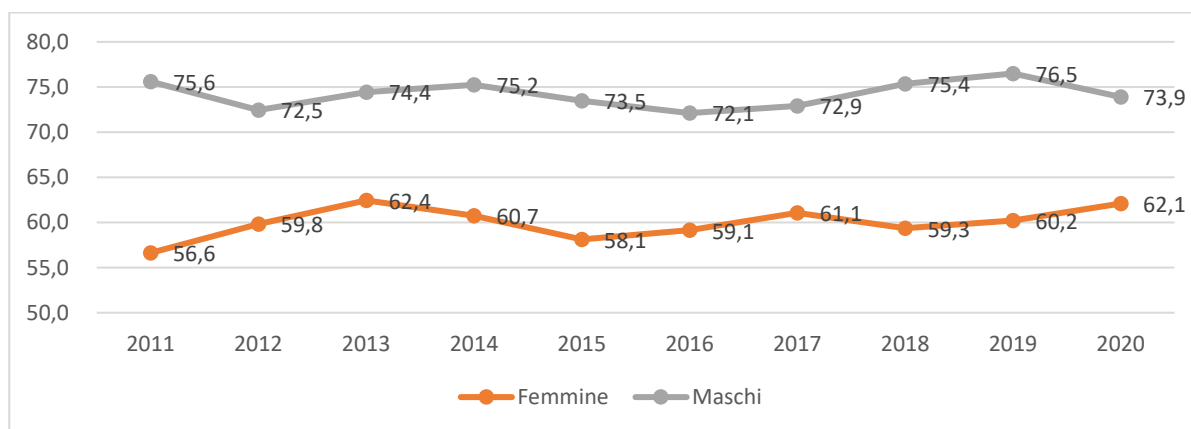
Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati I.Istat

La diminuzione del tasso di attività nel 2020 rispetto all'anno precedente si ripercuote sull'andamento del tasso di disoccupazione (rapporto fra disoccupati e forze di lavoro): infatti l'indicatore, nel 2020, ha subito una contrazione del -2,1% rispetto all'anno precedente. Il tasso di disoccupazione scende moltissimo fra le donne -3,0% e un po' meno tra gli uomini (-1,3%). La decrescita del tasso di disoccupazione maschile non è dovuta ad un incremento occupazionale (che, come si è visto, non c'è stato), ma alla fuoriuscita dal mercato del lavoro di molti soggetti in cerca di occupazione (disoccupati) che, scoraggiati, hanno deciso di non cercare più lavoro. Per quanto riguarda le donne, invece, vale l'effetto combinato fra:

- lo scoraggiamento, che comunque, attraversa anche la realtà femminile, specialmente fra i soggetti con scarsa specializzazione e livelli di istruzione poco elevati (e dunque poco appetibili nel mercato del lavoro) in un periodo difficile, quale quello pandemico;
- l'incremento occupazionale – seppur modesto – dettato dalla crescita delle occupate pari a +5.000 unità che si sono registrate fra il 2019 e il 2020.

Analogamente, Il tasso di occupazione provinciale (rapporto fra occupati e popolazione attiva), fra il 2019 e il 2020 cala del -0,4%. La diminuzione è tutta dovuta alla popolazione maschile (-2,6%) perché l'indicatore, per la popolazione femminile aumenta (+1,9%).

Graf. 2.4 – Andamento del tasso di occupazione nella Provincia di Monza Brianza



Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati I.Istat

Dai dati esposti fino ad ora sembra emergere la tendenza dei diversi attori del mercato del lavoro brianzolo ad adottare misure protettive verso la forza lavoro femminile che – se, come accade altrove, partecipa meno intensamente al mercato del lavoro – sembra vedere attenuate le conseguenze negative della crisi pandemica rispetto alla popolazione maschile. Probabilmente ciò è frutto di strategie fondate su un “collaudato” impiego degli ammortizzatori sociali da parte degli attori delle relazioni industriali territoriali e di una minor ricorso ai mancati rinnovi dei contratti a termine (da marzo 2020, per tutto l’anno, i licenziamenti economici sono stati vietati) verso la popolazione femminile, rispetto a quanto, invece, accade in quella maschile.

3. I movimenti nel mercato del lavoro nei primi 9 mesi del 2021 nella Provincia di Monza Brianza

Nella tabella seguente sono riportati gli avviamenti e le cessazioni, rispettivamente, del 2020 e del 2021 (primi nove mesi).

Al fine di comprendere meglio gli eventi che hanno caratterizzato il mercato del lavoro locale nel periodo di tempo considerato, di seguito, ricorreremo ampiamente al concetto di resilienza occupazionale², che dà una misura di quanti rapporti di lavoro riescono a sopravvivere nel periodo considerato³.

Il confronto fra i dati dei primi 9 mesi del 2020 con lo stesso periodo del 2021 mostra un incremento delle cessazioni del +12,6% (si passa da 64.591 unità a 72.701), al contempo però sono aumentati di più gli avviamenti: l'accostamento fra i dati attuali e quelli del 2020 mostra un incremento del 33,6% (da 53.980 dell'anno scorso si raggiungono, quest'anno, i 72.128 avviamenti). I saldi rimangono in territorio leggermente negativo, con una resilienza pari al -0,4%, che, tuttavia, migliora rispetto a quella calcolata sui primi 6 mesi del 2021, che era pari a -0,7%.

² In questa sede si definisce *resilienza del mercato del lavoro* il seguente rapporto:

$$\delta = \frac{(\text{Avviamenti} - \text{Cessazioni})}{(\text{Avviamenti} + \text{Cessazioni})} \%$$

La formula presenta il vantaggio di svincolare le variazioni fra lavoratori avviati e cessati dalla numerosità dei casi, permettendo la comparazione fra insiemi differenti. L'indicatore, che varia da -100% (solo cessazioni nel periodo considerato) a +100% (solo assunzioni nel periodo d'osservazione), può essere interpretato come la determinazione della capacità di un dato MdL di assorbire le perturbazioni socioeconomiche (endogene ed esogene), riorganizzarsi, e continuare a funzionare. In particolare:

- Con valori $\delta \cong 0 \rightarrow$ il mercato del lavoro analizzato tende ad assorbire le perturbazioni socio-economiche senza che vi siano variazioni occupazionali (resilienza neutra).
- Con valori $\delta > 0 \rightarrow$ Le perturbazioni socio-economiche tendono a tradursi in un incremento occupazionale (resilienza positiva).
- Con valori $\delta < 0 \rightarrow$ le perturbazioni socio-economiche tendono a tradursi in una diminuzione occupazionale (resilienza negativa).

³ L'analisi ha preso in considerazione non solo le comunicazioni obbligatorie del 2020 e del 2021, ma anche quelle dei due anni precedenti. In particolare, nel computo delle cessazioni, sono ricompresi anche i rapporti di lavoro avviati nei 24 mesi antecedenti l'anno di osservazione che terminano all'interno del medesimo. In base alla legge 96/2018, infatti, la durata massima di un contratto a termine è di 24 mesi, dunque, considerare le cessazioni avvenute nell'anno di osservazione, riconducibili a rapporti di lavoro sorti nell'arco dei 24 mesi precedenti, permette di dar conto dell'effettivo numero delle cessazioni avvenute.

Tab. 3.1 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni nel 2021 (primi 9 mesi), disaggregati per fasce d'età e genere e calcolo della resilienza nella Provincia di Monza Brianza.

Fasce d'età	Avviamenti		Cessazioni		Saldi		Resilienze		
	F	M	F	M	F	M	F	M	Totali
-29	12.189	14.228	10.877	12.374	1.312	1.854	6%	7,0%	6,4%
30-49	14.767	17.433	15.204	17.473	-437	-40	-1,5%	-0,1%	-0,7%
50-	6.211	7.299	7.716	9.057	-1.505	-1.758	-11%	-10,7%	-10,8%
Totale	33.167	38.960	33.797	38.904	-630	56	-1%	0,1%	-0,4%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Le differenze di genere, a settembre 2021, non sono particolarmente marcate: se a giugno la resilienza femminile era -2,5% e quella maschile era pari a +0,9%, adesso l'indicatore si attesta attorno alla parità. Le donne presentano una resilienza del -1% e gli uomini del +0,1%. Dunque, a fronte di un moderato miglioramento della resilienza femminile si assiste ad un altrettanto moderato peggioramento di quella maschile.

L'analisi combinata fra il genere e le fasce d'età delle resilienze mostra dati femminili sempre peggiori di quelli maschili. La resilienza della classe compresa fra 30 e 49 anni delle donne è inferiore del -1,4% rispetto a quella degli uomini (-1,5% contro -0,1%). Nella classe degli over 50, invece, la distanza fra le femmine e i maschi si assottiglia a -0,3% (-11% delle donne contro -10,7% degli uomini). L'unica classe d'età in cui la resilienza rimane in territorio positivo è quella degli under 29 (+6%), ma sempre inferiore rispetto a quella maschile (+7%).

In questa sede andiamo a definire come "tasso di incremento occupazionale" il rapporto fra avviamenti (dato di flusso) e numero di occupati (dato di stock), mentre indichiamo come "tasso di decremento occupazionale" il rapporto fra cessazioni (dato di flusso) e numero di occupati (dato di stock)⁴.

Il tasso di incremento occupazionale femminile⁵ è pari al 19,1%, contro il 18,3% di quello maschile⁶. Tuttavia, il tasso di decremento occupazionale per le donne⁷ è pari al 19,4%, mentre per gli uomini⁸ risulta uguale al 18,3%. I tassi di incremento / decremento occupazionale, dunque, ci informano che se per le donne – nei primi 9 mesi del 2021 – è relativamente più facile (che per gli uomini) trovare lavoro, risulta un po' più difficile mantenerlo. Le donne, infatti, sono caratterizzate da un maggiore *turn over*.

⁴ Il numero di occupati fa riferimento all'ultimo dato Istat disponibile che, per la Provincia di Monza Brianza è quello al 31/12/2020.

⁵ Numero di donne avviate sul totale delle donne occupate.

⁶ Numero degli uomini avviati sul totale degli uomini occupati.

⁷ Numero di donne cessate sul totale delle donne occupate.

⁸ Numero degli uomini cessati sul totale degli uomini occupati.

3.1 Le transizioni occupazionali

In questa sede saranno studiati tutti i movimenti di cessazione comunicati nel 2019 e 2020 a cui sono succeduti avviamenti nel corso del 2019, 2020, e nei primi nove mesi del 2021. Si tratta di un dato particolarmente importante, poiché permette di apprezzare gli esiti occupazionali successivi alla cessazione delle donne e degli uomini.

Le cessazioni a cui è seguito un avviamento, nel biennio 2019 e 2020, sono 75.837 pari al 43,3% del totale (pari a 175.056)

Nella tabella seguente le cessazioni del 2019 e 2020, a cui sono succeduti avviamenti, sono disaggregate per sesso. Le donne cessate e riavviate sono 37.201 (il 49% del totale) mentre gli uomini ammontano a 38.625 (il 51%).

Tab. 3.1.1 – Cessazioni avvenute nel 2019 e nel 2020 a cui sono succeduti avviamenti (valori assoluti per anno per genere).

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2019	17.334	18.887	36.221
2020	19.876	19.738	39.614
Totale	37.210	38.625	75.835

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Tab. 3.1.2 – Cessazioni a cui sono succeduti avviamenti sul totale delle cessazioni disaggregate per genere (dati %).

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2019	44,0%	39,0%	41,2%
2020	46,9%	42,1%	44,4%
Totale	45,5%	40,5%	42,8%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Dalla tabella precedente emerge che, nei due anni oggetto di osservazione, sono i maschi ad essere meno riavviati: infatti, la popolazione maschile che trova un lavoro, dopo una cessazione avvenuta fra il 2019 e il 2020, ammonta al 40,5%, mentre quella femminile si attesta al 45,2%. Il dato mostra, quindi, una maggiore (seppur contenuta) capacità, della componente femminile, di ottenere un nuovo avviamento dopo una cessazione.

Dai dati non è possibile sapere i motivi di queste differenze. Probabilmente si tratta di un *mix* di cause riconducibili a:

- La maggiore capacità femminile di adattarsi ad impieghi, anche molto diversi, rispetto a quelli d'uscita;
- La capacità del sistema economico e istituzionale locale di favorire il reingresso delle donne nel mondo del lavoro;
- Non è da escludersi neanche il possesso di maggiori skills professionali da parte della componente femminile rispetto a quella maschile.

Tuttavia, si tratta solo di ipotesi che solo studi *ad hoc* potrebbero confermare o smentire.

Al fine di comprendere come si evolvano i percorsi contrattuali di chi, una volta perduto il lavoro, successivamente, lo riacquista, si utilizzeranno le c.d. *matrici contrattuali*. Attraverso di esse è possibile studiare la successione contrattuale che ha caratterizzato la loro vita lavorativa nel periodo di osservazione.

Nelle due tabelle successive, riferite rispettivamente alla popolazione femminile e a quella maschile, sono sintetizzati i dati dell'analisi: esse riportano, in riga, il contratto lavorativo cessato (o nel 2019 o nel 2020), in colonna, il contratto stipulato la volta dopo. Le frequenze contenute nelle caselle della tabella sono interpretabili come la probabilità, di chi ha avuto una cessazione con un determinato tipo di contratto, di stipularne un altro nell'arco temporale oggetto di analisi (2019, 2020 e primi 9 mesi del 2021).

Prima di addentrarci nell'analisi occorre porre un'avvertenza: in corrispondenza delle cessazioni associate all'apprendistato di II livello, i passaggi al tempo indeterminato non sono visibili in tabella poiché l'apprendistato professionalizzante, in automatico, si trasforma in contratto a tempo indeterminato alla fine della formazione – lavoro, senza soluzione di continuità. Dunque, le frequenze associate al tempo indeterminato del secondo contratto, si riferiscono ai soli lavoratori che, cambiando impiego, hanno ottenuto un inquadramento contrattuale differente (il tempo indeterminato, appunto).

Lo studio più interessante riguarda l'*upgrading* contrattuale fra il tempo determinato e l'indeterminato: il passaggio dalla prima alla seconda tipologia contrattuale avviene nel 32,6% dei casi fra gli uomini. Tuttavia, fra le donne la percentuale risulta molto più bassa (24,2%). Si tratta di 8,4 punti percentuali in meno, che descrivono bene le maggiori difficoltà femminili nel mercato del lavoro, anche in un contesto ricco di opportunità come quello della Provincia di Monza Brianza, dove – come mostrano i dati – il passaggio fra tempo determinato e indeterminato riguarda un buon numero di transizioni contrattuali.

Anche riguardo al mantenimento della stessa qualità contrattuale in entrata, rispetto a quella in uscita, associata al contratto a tempo indeterminato, sono evidenti delle differenze fra popolazione maschile e femminile: chi esce da un lavoro a tempo indeterminato fra gli uomini, ne ri-ottiene un altro nel 60,7% dei casi, mentre tra le donne il dato scende al 54,1%.

Interessanti sono anche le considerazioni rispetto al *downgrading* contrattuale:

- Per quanto concerne il tempo determinato (in uscita) → nelle donne, l'adozione di successive forme contrattuali meno pregiate (tutte le tipologie contrattuali, diverse dal tempo determinato, ed indeterminato) ha luogo nel 4,8% dei casi. Negli uomini tale percentuale scende al 4,4%. Il dato sembra mostrare, quindi, una maggiore propensione femminile a “scivolare” verso forme contrattuali meno pregiate, dove i livelli di protezione sindacale e previdenziale risultano più rarefatti. Quando ciò non accade, il contratto a tempo determinato finisce per diventare una vera e propria “gabbia contrattuale” da cui è più difficile uscire, rispetto a quanto accade per gli uomini. Le lavoratrici che ottengono un contratto a termine tendono a rimanerne “invischiate” e a replicarne l'attivazione nel tempo senza soluzione di continuità.
- Per quanto riguarda il tempo indeterminato (in uscita) → nelle donne l'ipotesi del *downgrading* contrattuale (tutte le tipologie contrattuali, diverse dal tempo indeterminato) si realizza nel 45,9% dei casi, mentre fra gli uomini la percentuale scende al 39,3%. Anche in questo caso, la componente femminile appare più esposta al deterioramento. In particolare, il contratto a tempo indeterminato – se perduto – tende a trasformarsi (prevalentemente) in contratto a termine.

Merita, poi, una considerazione il ranking – identico sia per le donne che per gli uomini – delle forme contrattuali in uscita che sono seguite rispettivamente dall'attivazione di un contratto a tempo determinato ed indeterminato.

Per quanto concerne il tempo determinato (se non si considerano l'associazione in partecipazione, e i contratti di formazione lavoro nella PA, che riguardano uno sparuto numero di lavoratori), le maggiori probabilità sono associate ai seguenti contratti in uscita:

- 1) Lavoro a domicilio;
- 2) Apprendistato di II livello;
- 3) Lavoro a tempo indeterminato.

Invece, il raggiungimento del tempo indeterminato, è maggiormente correlato ai seguenti contratti in uscita:

- 1) Lavoro a tempo determinato;
- 2) Apprendistato di II livello;
- 3) Tirocinio.

Infine, qualche considerazione sui tirocini: questi strumenti di socializzazione al lavoro costituiscono la porta d'accesso al tempo determinato nel 30,9% dei casi fra le donne e nel 37,6% tra gli uomini. Per quanto riguarda il tempo indeterminato, la percentuale scende nella popolazione femminile al 10% e in quella maschile al 13,1%. Il tirocinio mostra di essere un buon "pass par tout" anche per l'accesso all'apprendistato professionalizzante (dallo stage si passa a tale forma contrattuale nel 27,4% dei casi fra le donne e nel 28,4% tra gli uomini). Si tratta di percentuali piuttosto elevate, che confermano la bontà dello strumento nell'introduzione, più o meno stabile, della forza lavoro nei luoghi della produzione.

Tab. 3..1.3 – Le transizioni contrattuali delle donne

Tipologia di contratto avviamento → Tipologia di contratto in cessazione ↓	Apprendistato di I Livello	Apprendistato di II Livello	Collaborazione coordinata e continuativa	Contratti di borsa lavoro e altre work experiences	Contratto di formazione e lavoro (solo pubblica amministrazione)	Lavoro a domicilio	Lavoro a tempo determinato	Lavoro a tempo indeterminato	Lavoro autonomo nello spettacolo	Lavoro domestico	Lavoro intermittente	Lavoro o attività socialmente utile (lsu - asu)	Lavoro ripartito	Tirocinio	Totale
Apprendistato di I Livello	17,8%	38,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,5%	1,4%	0,0%	0,0%	12,3%	0,0%	0,0%	9,6%	100,0%
Apprendistato di II Livello	0,6%	27,7%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	39,7%	11,4%	0,0%	0,8%	10,2%	0,0%	0,0%	8,8%	100,0%
associazione in partecipazione	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Collaborazione coordinata e continuativa	0,0%	0,6%	84,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,2%	3,4%	0,0%	1,3%	3,0%	0,0%	0,0%	0,4%	100,0%
Contratti di borsa lavoro e altre work experiences	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Contratto di formazione lavoro (solo pubblica amministrazione)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	100,0%
Lavoro a domicilio	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	89,3%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lavoro a tempo determinato	0,0%	1,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,1%	71,0%	24,2%	0,0%	0,9%	1,7%	0,0%	0,0%	0,7%	100,0%
Lavoro a tempo indeterminato	0,1%	1,3%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	36,7%	54,1%	0,1%	2,7%	2,0%	0,1%	0,0%	1,3%	100,0%
Lavoro autonomo nello spettacolo	0,0%	0,8%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,4%	90,1%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0,4%	100,0%
Lavoro domestico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,5%	0,0%	99,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lavoro intermittente	0,1%	2,5%	1,9%	0,0%	0,0%	0,1%	19,2%	3,8%	0,0%	0,6%	70,0%	0,0%	0,0%	1,8%	100,0%
Lavoro o attività socialmente utile	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	9,1%	0,0%	63,6%	0,0%	9,1%	100,0%
Lavoro ripartito	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tirocinio	0,2%	27,4%	1,0%	0,1%	0,1%	0,0%	37,6%	10,0%	0,0%	0,8%	4,2%	0,1%	0,0%	18,6%	100,0%

Fonte: Elaborazioni PIN scrl su dati COB

Tab. 3.1.4 – Le transizioni contrattuali degli uomini

Tipologia di contratto avviamento → Tipologia di contratto in cessazione ↓	Apprendista to di I Livello	Apprendista to di II Livello	Apprendista to di III livello	Collaborazio ne coordinata e continuativa	Contratti di borsa lavoro e altre work experien ces	Contratt o di agenzia	Lavoro a domicili o	Lavoro a tempo determina to	Lavoro a tempo indetermina to	Lavoro auton omo nello spettacolo	Lavoro domesti co	Lavoro intermitten te	Lavoro o attività socialmen te utile (Isu - asu)	Tirocini o	Totale
Apprendistato di I Livello	29,5%	39,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,7%	6,2%	0,0%	0,0%	7,0%	0,0%	3,1%	100,0%
Apprendistato di II Livello	0,3%	28,6%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	39,4%	15,7%	0,0%	0,5%	7,2%	0,0%	7,4%	100,0%
associazione in partecipazione	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Collaborazione coordinata e continuativa	0,0%	0,7%	0,0%	74,6%	0,0%	0,0%	0,0%	12,4%	5,3%	0,1%	0,2%	5,4%	0,0%	1,3%	100,0%
Contratti di borsa lavoro e altre work experiences	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
Contratto di formazione lavoro (solo pubblica amministrazione)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lavoro a domicilio	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	66,7%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lavoro a tempo determinato	0,0%	1,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	63,0%	32,6%	0,0%	0,3%	2,1%	0,0%	0,6%	100,0%
Lavoro a tempo indeterminato	0,0%	0,8%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	32,8%	60,7%	0,0%	0,8%	3,1%	0,0%	0,3%	100,0%
Lavoro autonomo nello spettacolo	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,5%	0,8%	92,7%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	100,0%
Lavoro domestico	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	2,4%	0,0%	95,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lavoro intermittente	0,1%	2,6%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	22,6%	8,8%	0,1%	0,1%	64,1%	0,1%	0,9%	100,0%
Lavoro o attività socialmente utile	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,8%	82,1%	3,6%	100,0%
Tirocinio	0,6%	28,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	30,9%	13,1%	0,0%	0,1%	2,5%	0,1%	24,1%	100,0%

Fonte: Elaborazioni PIN scrl su dati COB

Si è, poi, provveduto a verificare le transizioni settoriali. Ci si è chiesti, cioè, se nel territorio della provincia di Monza Brianza esistano dei fenomeni di migrazione da un settore all'altro.

Tab. 3.1.5 – Le transizioni settoriali delle donne

Macro-settore	Agricoltura	Commercio e Servizi	Costruzioni	Industria	Totale
Agricoltura	87,6%	10,5%	0,7%	1,3%	100,0%
Commercio e Servizi	0,0%	98,6%	0,2%	1,1%	100,0%
Costruzioni	0,4%	24,9%	70,7%	4,0%	100,0%
Industria	0,0%	23,0%	0,8%	76,2%	100,0%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Tab. 3.1.6 – Le transizioni settoriali degli uomini

Macro-settore	Agricoltura	Commercio e Servizi	Costruzioni	Industria	Totale
Agricoltura	87,0%	9,6%	2,6%	0,8%	100,0%
Commercio e Servizi	0,1%	95,4%	1,7%	2,7%	100,0%
Costruzioni	0,1%	5,6%	90,4%	3,9%	100,0%
Industria	0,2%	11,3%	4,1%	84,4%	100,0%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Dai dati esposti nelle due tabelle precedenti emergono “travasi” evidenti di forza lavoro dai diversi settori verso quello del Commercio e dei Servizi. Gli spostamenti sono ben più marcati per le donne che per gli uomini. In particolare, dal settore delle Costruzioni si sposta verso il Commercio e Servizi il 24,9% delle donne cessate precedentemente. Tale percentuale diverge, stavolta nettamente, da quella maschile (5,6%). Il flusso femminile dalle Costruzioni verso il Commercio e Servizi è spiegabile dal fatto che la forza lavoro femminile, nel settore dell'edilizia, opera prevalentemente in ruoli impiegatizi. Dunque, il *know-how* necessario a svolgere la professione nell'edilizia può essere impiegato anche per svolgere mansioni in ufficio anche in altri settori.

Il Commercio e i Servizi, inoltre, sono caratterizzati da mansioni con elevati tassi di turn-over, garantendo più opportunità occupazionali (magari meno stabili nel tempo) ad un maggior numero di lavoratori.

Si noti, infine, che i settori dell'Agricoltura, delle Costruzioni e dell'Industria non tendono ad assorbire molta manodopera dagli altri settori (l'Agricoltura lo 0,4% sia per gli uomini che per le donne. Le Costruzioni assorbono 8,3% degli uomini e appena l'1,6% delle donne. L'industria assorbe il 7,4% degli uomini e il 6,5% delle donne). Si tratta cioè di ambiti produttivi che mantengono una forte attrattività verso gli insiders, ma che non riescono ad attrarre gli outsiders settoriali (come invece accade per il Commercio ed i Servizi).

3.2 Le cesure occupazionali

In questa sede saranno studiati tutti i movimenti di cessazione comunicati nel 2019 e 2020 a cui non sono succeduti avviamenti nel corso del 2019, 2020, e nei primi nove mesi del 2021 (cesure occupazionali).

Si tratta di un dato che va analizzato con cautela. Infatti:

- Se ad una cessazione non segue un avviamento non è detto che il titolare di quel rapporto di lavoro sia disoccupato, potrebbe, appunto, aver trovato lavoro in un'altra Provincia lombarda (o fuori regione), ma i dati in nostro possesso non sono in grado di dirci niente al riguardo.
- Il soggetto che ha, come ultimo movimento nel periodo d'analisi, una cessazione potrebbe essere uscito dal mercato del lavoro divenendo inattivo (per esempio, potrebbe essere andato in pensione) oppure potrebbe essere deceduto.

Al di là di questi casi, e considerando che la Provincia di Monza Brianza è un sistema locale del lavoro⁹, con un'elevatissima capacità di conservare sul territorio la propria forza lavoro, la verifica del numero di cessazioni non seguite da avviamenti, disaggregati per genere, può costituire un importante indicatore delle disparità fra uomini e donne.

Le cessazioni a cui – nel periodo di osservazione – non è seguito un avviamento (cesure), sono 99.219 pari al 56,7% del totale (pari a 175.056).

Nella tabella seguente le cessazioni del 2019 e 2020, a cui non sono succeduti avviamenti, sono disaggregate per sesso. Le donne cessate e non riavviate sono 43.485 (il 44% del totale) mentre gli uomini ammontano a 55.734 (il 56%).

Tab. 3.2.1 – Cessazioni avvenute nel 2019 e nel 2020 a cui non sono succeduti avviamenti (valori assoluti per anno e per genere).

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2019	21.628	29.165	50.793
2020	21.857	26.569	48.426
Totale	43.485	55.734	99.219

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Tab. 3.2.2 – Cessazioni a cui non sono succeduti avviamenti sul totale delle cessazioni disaggregate per genere (dati %).

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2019	54,9%	60,2%	57,8%
2020	51,6%	56,7%	54,3%
Totale	53,2%	58,5%	56,0%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

⁹ I sistemi locali del lavoro (SLL), sono definiti da Istat, e rappresentano una griglia territoriale i cui confini, indipendentemente dall'articolazione amministrativa del territorio, sono definiti utilizzando i flussi degli spostamenti giornalieri casa/lavoro (pendolarismo) rilevati in occasione dei Censimenti generali della popolazione e delle abitazioni. Poiché ogni sistema locale è il luogo in cui la popolazione risiede e lavora e dove quindi esercita la maggior parte delle relazioni sociali ed economiche, gli spostamenti casa/lavoro sono utilizzati come proxy delle relazioni esistenti sul territorio.

Come si è già detto nel paragrafo precedente, dai dati (cfr. tabella precedente) emerge che, nei due anni oggetto di osservazione, sono i maschi a subire le maggiori cesure occupazionali: infatti, la popolazione maschile che non trova un lavoro, dopo una cessazione avvenuta fra il 2019 e il 2020, ammonta al 58,5%, mentre quella femminile si attesta al 53,2%.

Nella tabella successiva le cesure sono rapportate al totale delle cessazioni e disaggregate per fascia d'età e genere.

Tab. 3.2.3 – Cessazioni a cui non sono succeduti avviamenti sul totale delle cessazioni disaggregate per fasce d'età e genere (dati %).

Fascia d'età	Femmine	Maschi	Totale
-29	50,0%	55,6%	52,9%
30-49	50,7%	57,5%	54,3%
50-	61,0%	63,2%	62,2%
Totale	53,2%	58,5%	56,0%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

In tutte la fascia d'età la percentuale delle cesure femminili è più bassa di quelle maschili. La fascia d'età in cui i dati si avvicinano è quella degli over 50 (61% le donne cessate e non riavviate e 63,2% gli uomini). Tale fascia d'età è anche quella più a rischio: chi perde il lavoro e ha più di 50 anni ha maggiori probabilità di non ritrovarlo. Ciò è ancora più vero per gli uomini che per le donne.

La disaggregazione delle cesure per macro-settore e genere (rapportata al totale delle cessazioni) è rappresentata nella tabella successiva. I macro-settori in cui la popolazione femminile appare più svantaggiata rispetto a quella maschile sono quelli dell'Agricoltura e delle Costruzioni, mentre i settori del Commercio e Servizi e dell'industria sembrano tutelare di più la popolazione femminile nei confronti della cesura occupazionale.

Tab. 3.2.4– Cessazioni a cui non sono succeduti avviamenti sul totale delle cessazioni disaggregate per macro-settore e genere (dati %).

Macro-settore	Femmine	Maschi	Totale
Agricoltura	39,5%	36,0%	36,9%
Commercio e Servizi	52,4%	57,6%	54,8%
Costruzioni	59,3%	56,0%	56,2%
Industria	61,7%	64,3%	63,6%
Totale	53,2%	58,5%	56,0%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

Infine, le cesure sono state disaggregate per tipologia contrattuale (cfr. tabella seguente).

Dai dati emerge una minore capacità degli uomini – rispetto alle donne – di conservare i rapporti di lavoro a tempo determinato, ma una maggiore capacità di questi ultimi di mantenere i contratti a tempo indeterminato. Il dato conferma quanto già detto nelle pagine precedenti: il contratto a tempo determinato diventa – specialmente per la popolazione femminile – una sorta di “gabbia contrattuale”. Al tempo determinato si accede, magari se ne ottiene un rinnovo, ma difficilmente (o più difficilmente rispetto a quanto accade per gli uomini) si riesce ad uscirne verso il tempo indeterminato. Spesso la fuoriuscita dal tempo determinato si traduce in un *downgrading* contrattuale.

Sul lavoro intermittente e, ancora di più, su quello domestico, la popolazione femminile appare molto più protetta di quella maschile dalla cesura occupazionale: nel lavoro intermittente il divario fra maschi e femmine è del 4,2%, in quello domestico è del 9%.

Importanti, infine, sono le differenze fra maschi e femmine anche nelle c.d. altre tipologie di contratto: le cesure maschili sono il 10,8% in più rispetto a quelle delle donne.

Tab. 3.2.5– Cessazioni a cui non sono succeduti avviamenti sul totale delle cessazioni disaggregate per tipologia contrattuale e genere (dati %).

Tipologia contratto	Femmine	Maschi	Totale
Lavoro a tempo indeterminato	78,9%	78,7%	78,8%
Lavoro a tempo determinato	38,5%	44,4%	41,8%
Lavoro intermittente	57,7%	61,9%	59,8%
Lavoro domestico	67,0%	76,0%	68,0%
Altre tipologie di contratto	45,5%	56,3%	50,7%
Totale	53,2%	58,5%	56,0%

Fonte: Elaborazioni PIN srl su dati COB

4. l'imprenditoria femminile

Questa sezione si propone di fornire indicazioni circa la consistenza e le caratteristiche dell'imprenditoria femminile nella provincia di Monza e della Brianza. In primo luogo, sono presentati i dati relativi alle imprese femminili, successivamente viene analizzata l'occupazione riferibile a questa tipologia di iniziativa imprenditoriale.

Le elaborazioni proposte sono state effettuate sulla base di dati rilasciati dal sistema informativo delle Camere di Commercio.

4.1 Le imprese femminili

Al 30/09/2021, nella provincia di Monza e della Brianza sono presenti 12.238 **imprese¹⁰ femminili¹¹ attive** con un aumento di 378 unità rispetto al 31/12/2020 (+3,20%). Esse rappresentano il 18,8% del totale delle imprese attive nella provincia. L'analisi dei dati relativi agli ultimi cinque anni consente di evidenziare un costante aumento dell'incidenza delle imprese femminili sul totale provinciale (cfr. Tab. 4.1.1).

Tab. 4.1.1 – Provincia di Monza e della Brianza - Numero di imprese femminili attive

Data	Numero di imprese femminili attive	Quota sul totale delle imprese attive provinciali
31/12/2016	11.286	17,7%
31/12/2017	11.392	17,8%
31/12/2018	11.597	18,1%
31/12/2019	11.838	18,5%
31/12/2020	11.860	18,5%
30/09/2021	12.238	18,8%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

I dati rappresentati nella tabella 4.1.2 consentono di effettuare un confronto del fenomeno appena descritto su base regionale. Nella regione Lombardia, la quota delle imprese femminili è pari al 19,6%; superiore dello 0,8% rispetto alla quota provinciale.

I dati a livello di singole province collocano la provincia di Monza e della Brianza al penultimo posto. I valori maggiori si rilevano, invece nelle province di Sondrio (24,0%) e Pavia (22,3%).

La mappa presentata nella fig. 4.1.1 consente di apprezzare come la quota delle imprese femminili sul totale delle imprese attive vari nel territorio regionale. Il colore verde scuro caratterizza le province con una più alta quota di imprese femminili.

¹⁰ Con riferimento al fenomeno della imprenditoria femminile, non sono disponibili i dati relativi alle unità locali e agli addetti alle unità locali. In questo lavoro si farà quindi riferimento alle imprese e agli addetti alle imprese.

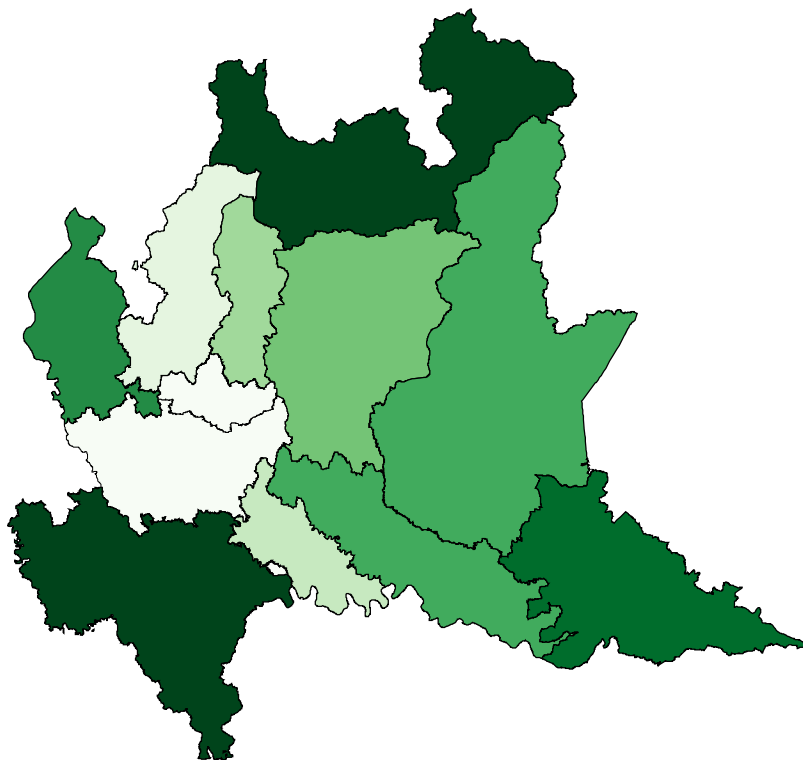
¹¹ Sono considerate 'femminili' le imprese partecipate in prevalenza da donne. Il grado di partecipazione di genere è desunto dalla natura giuridica dell'impresa, dall'eventuale quota di capitale sociale detenuta da ciascun socio donna e dalla percentuale di donne presenti tra gli amministratori o titolari o soci dell'impresa. In generale si considerano femminili le imprese la cui partecipazione di donne risulta complessivamente superiore al 50% mediando le composizioni di quote di partecipazione e di cariche amministrative detenute da donne.

Tab. 4.1.2 – Regione Lombardia - Numero di imprese femminili attive per provincia al 30/09/2021

Territorio	Numero di imprese femminili attive	Numero di imprese attive totali	Quota sul totale delle imprese attive provinciali
Lombardia	161.082	823.609	19,6%
Sondrio	3.282	13.675	24,0%
Pavia	9.196	41.248	22,3%
Mantova	7.283	34.426	21,2%
Varese	12.360	59.234	20,9%
Brescia	22.136	106.392	20,8%
Cremona	5.316	25.916	20,5%
Bergamo	17.330	84.965	20,4%
Lecco	4.688	23.168	20,2%
Lodi	2.833	14.488	19,6%
Como	8.397	43.031	19,5%
Monza e della Brianza	12.238	65.128	18,8%
Milano	56.023	311.938	18,0%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Fig. 4.1.1 – Regione Lombardia – Quota di imprese femminili attive per provincia al 30/09/2021

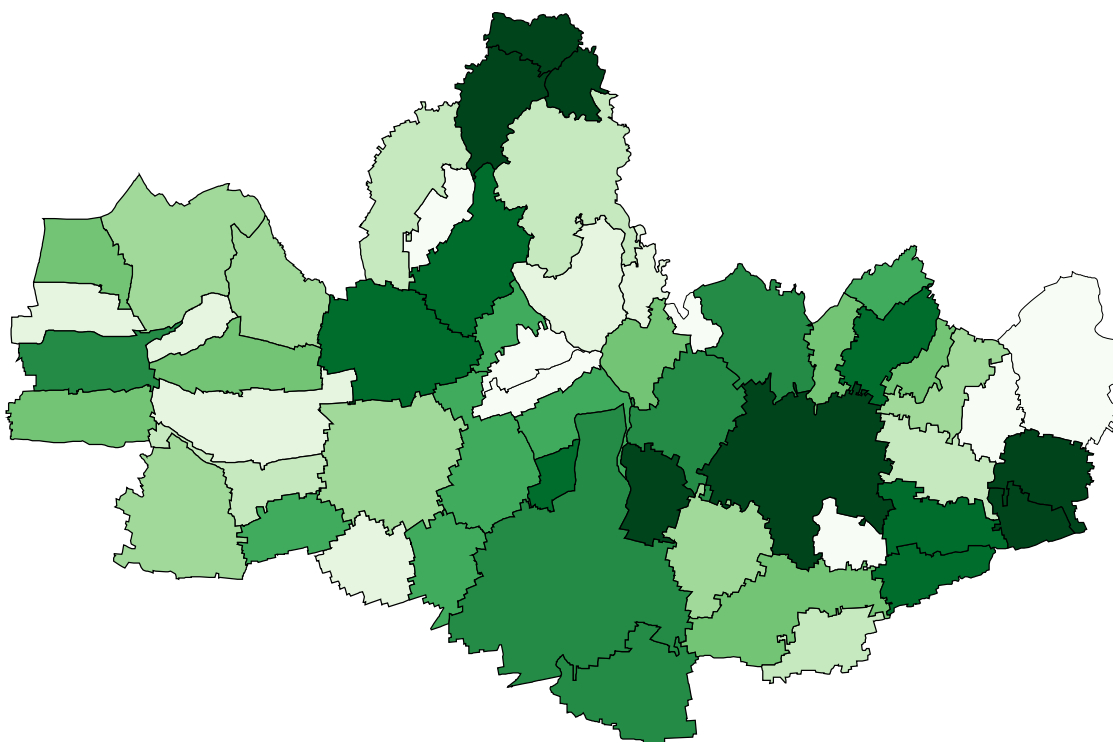


Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Anche su scala infra-provinciale si rilevano differenze nelle quote di imprese femminili presenti nei diversi comuni. La mappa rappresentata nella figura 4.1.2 consente di apprezzare visivamente tale variabilità. Il colore verde scuro caratterizza i comuni con una più alta quota di imprese femminili.

I dati di dettaglio relativi ai singoli comuni sono presentati nella tabella A.1 riportata in appendice. Qui ci limitiamo ad evidenziare che i cinque comuni con la maggiore quota di imprese femminili sono Roncello, Veduggio con Colzano, Busnago, Villasanta e Vimercate. In tutti questi comuni le imprese femminili rappresentano più del 21% del totale delle imprese attive.

Fig. 4.1.2 – Provincia di Monza e della Brianza – Quota di imprese femminili attive per comune al 30/09/2021



Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Per avere un quadro più completo della presenza delle imprese femminili, è opportuno affiancare all'analisi della articolazione territoriale del fenomeno, l'indagine della distribuzione settoriale dello stesso.

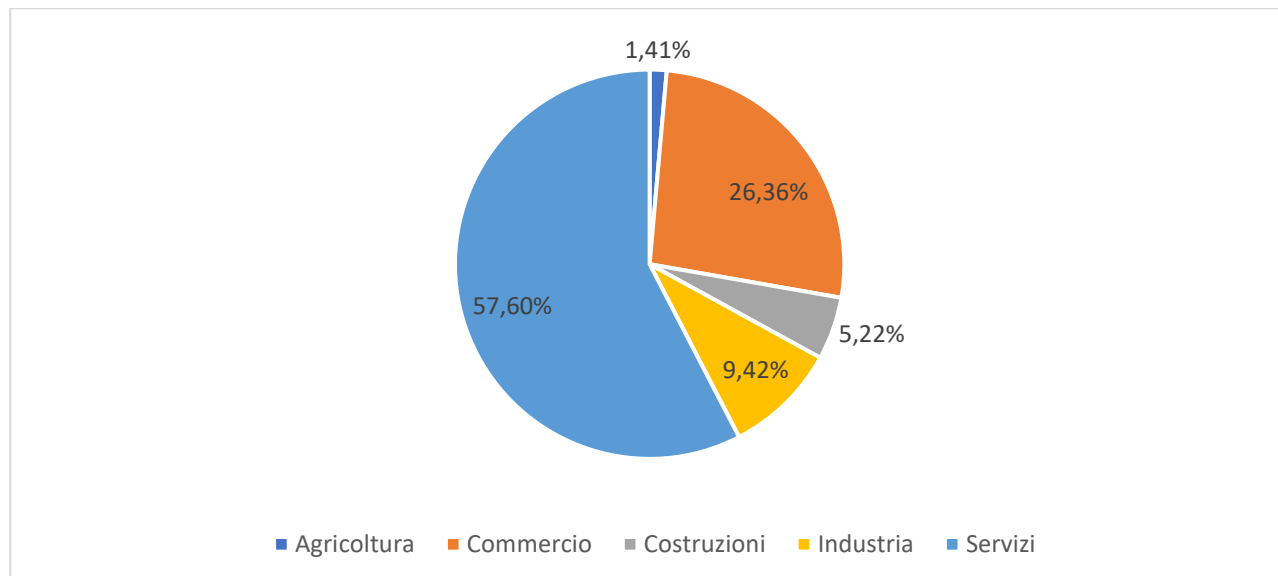
Il grafico 4.1.1 evidenzia come le imprese femminili si collochino in modo prevalente nei macro-settori dei servizi (57,60%) e del commercio (26,70%). Il settore industriale rappresenta poco meno del 10% del totale delle imprese femminili provinciali.

Ad un maggior grado di dettaglio, è possibile individuare i settori ai quali appartiene il maggior numero di imprese femminili. La tabella 4.1.3 riporta le divisioni ATECO che nella provincia di Monza e Brianza rappresentano almeno l'1,5% delle imprese femminili del territorio. Risultano prevalenti le imprese di commercio al dettaglio (17% di tutte le imprese femminili della provincia), delle altre attività di servizi per la persona¹² (13,9%) e del settore immobiliare (9,5%). Interessanti sono anche le frequenze associate al commercio all'ingrosso (8,0%) ed ai servizi di ristorazione (6,9%). Gli unici settori industriali riportati nella

¹² Nel comparto sono compresi parrucchieri, estetisti e centri benessere.

tabella sono quelli delle confezioni di articoli di abbigliamento e della fabbricazione di prodotti in metallo, ciascuno dei quali rappresenta l'1,6% del totale delle aziende femminili.

Graf. 4.1.1 – Provincia di Monza e della Brianza - Distribuzione delle imprese femminili attive per macro-settore economico al 30/09/2021



Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Tab. 4.1.3 – Provincia di Monza e della Brianza - Distribuzione delle imprese femminili attive per settore economico di attività al 30/09/2021

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	Numero di imprese femminili attive	Quota sul totale delle imprese femminili attive provinciali
Commercio al dettaglio	2.083	17,0%
Altre attività di servizi per la persona	1.696	13,9%
Attività immobiliari	1.167	9,5%
Commercio all'ingrosso	978	8,0%
Attività dei servizi di ristorazione	841	6,9%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	463	3,8%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	406	3,3%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	367	3,0%
Lavori di costruzione specializzati	326	2,7%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	309	2,5%
Costruzione di edifici	305	2,5%
Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici	270	2,2%
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	233	1,9%
Fabbricazione di prodotti in metallo	197	1,6%
Confezione di articoli di abbigliamento	196	1,6%
Altri settori	2.401	18,2%
Totale	12.238	100%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Per comprendere meglio il peso delle imprese femminili nei diversi settori è importante anche evidenziare il peso delle imprese femminili nelle singole divisioni. Per i settori evidenziati nella tabella 4.1.3, la tabella 4.1.4 evidenzia la quota di imprese femminili sul totale delle imprese provinciali.

La presenza di imprese femminili è particolarmente rilevante nel comparto delle altre attività di servizi per la persona (62,7% del totale delle imprese del settore) e nella confezione di articoli di abbigliamento (50,0%). Oltre un terzo delle imprese che svolgono attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici è femminile: questo rappresenta un interessante segnale circa la capacità delle donne di manifestare la loro capacità imprenditoriale anche in attività innovative. Tali attività, peraltro, per la loro trasversalità e per la loro pervasività possono fornire un contributo estremamente rilevante alla competitività del loro territorio e delle imprese che in esso operano.

Tab. 4.1.4 – Provincia di Monza e della Brianza - Quota delle imprese femminili attive sul totale delle imprese provinciali di ciascun settore economico al 30/09/2021

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	Numero di imprese femminili attive	Numero di imprese provinciali attive	Quota sul totale delle imprese attive provinciali del settore
Altre attività di servizi per la persona	1.696	2.704	62,7%
Confezione di articoli di abbigliamento	196	392	50,0%
Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici	270	744	36,3%
Commercio al dettaglio	2.083	6.909	30,1%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	367	1.358	27,0%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	463	1.768	26,2%
Attività dei servizi di ristorazione	841	3.414	24,6%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	309	1.312	23,6%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	406	1.793	22,6%
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	233	1.079	21,6%
Attività immobiliari	1.167	5.627	20,7%
Commercio all'ingrosso	978	6.990	14,0%
Fabbricazione di prodotti in metallo	197	1.891	10,4%
Costruzione di edifici	305	2.943	10,4%
Lavori di costruzione specializzati	326	9.312	3,5%
Totale provinciale	12.238	65.128	18,80%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

4.2 Gli addetti alle imprese femminili

Al 30/09/2021 gli addetti alle imprese femminili provinciali ammontano a 32.143 unità. Dopo la flessione che ha caratterizzato l'anno 2020, nei primi nove mesi dell'anno 2021 la variabile ha fatto registrare una crescita del 2,4% (+765 unità). In termini di incidenza sull'occupazione delle imprese provinciali, non si rilevano significative variazioni negli anni coperti dall'analisi.

Tab. 4.2.1 – Provincia di Monza e della Brianza – Numero di addetti nelle imprese femminili

Data	Numero di addetti alle imprese femminili	Quota sul totale degli addetti delle imprese provinciali
31/12/2016	32.940	12,2%
31/12/2017	33.329	12,2%
31/12/2018	33.531	12,1%
31/12/2019	34.625	12,2%
31/12/2020	31.378	12,2%
30/09/2021	32.143	12,2%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Su scala regionale, la quota della occupazione riferibile alle imprese femminili si attesta poco al di sotto del 10%, di oltre due punti inferiore al valore riferibile alla provincia di Monza e della Brianza (Cfr. tab. 4.1.2).

L'analisi dei valori riconducibili alle singole province consente, tuttavia, di dettagliare ulteriormente l'analisi. Analogamente a quanto rilevato a proposito del numero di imprese familiari, la provincia di Monza e della Brianza si colloca al penultimo posto seguita soltanto dalla provincia di Milano che presenta un valore particolarmente basso di questa variabile¹³. I valori maggiori si rilevano, invece, nelle province di Sondrio (+17,5%) e Pavia (15,2%).

La mappa presentata nella fig. 4.2.1 consente di apprezzare come la quota degli addetti alle imprese femminili sul totale degli addetti alle imprese provinciali vari nel territorio regionale. Il colore verde scuro caratterizza le province con un valore più alto di tale quota.

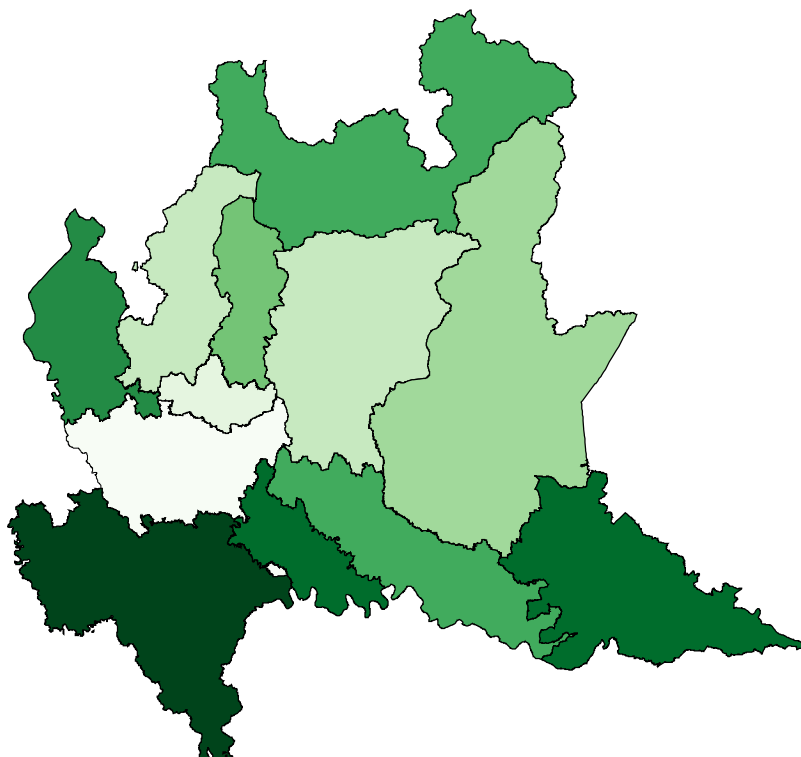
¹³ Tale evidenza è verosimilmente riconducibile alle peculiarità delle imprese del capoluogo rispetto a quelle localizzate nelle altre province della regione.

Tab. 4.2.2 – Regione Lombardia - Numero di addetti alle imprese femminili per provincia al 30/09/2021

Territorio	Numero di addetti alle imprese femminili	Numero di addetti alle imprese totali	Quota sul totale degli addetti alle imprese provinciali
Lombardia	438.502	4.418.507	9,9%
Pavia	20.411	116.425	17,5%
Mantova	22.408	147.588	15,2%
Lodi	7.353	48.653	15,1%
Varese	33.258	221.549	15,0%
Sondrio	7.516	51.564	14,6%
Cremona	13.346	93.337	14,3%
Lecco	13.294	94.623	14,0%
Brescia	62.305	453.948	13,7%
Como	21.601	171.135	12,6%
Bergamo	49.145	390.183	12,6%
Monza e Brianza	32.143	263.091	12,2%
Milano	155.722	2.366.411	6,6%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Fig. 4.2.1 – Regione Lombardia – Quota degli addetti alle imprese femminili al 30/09/2021

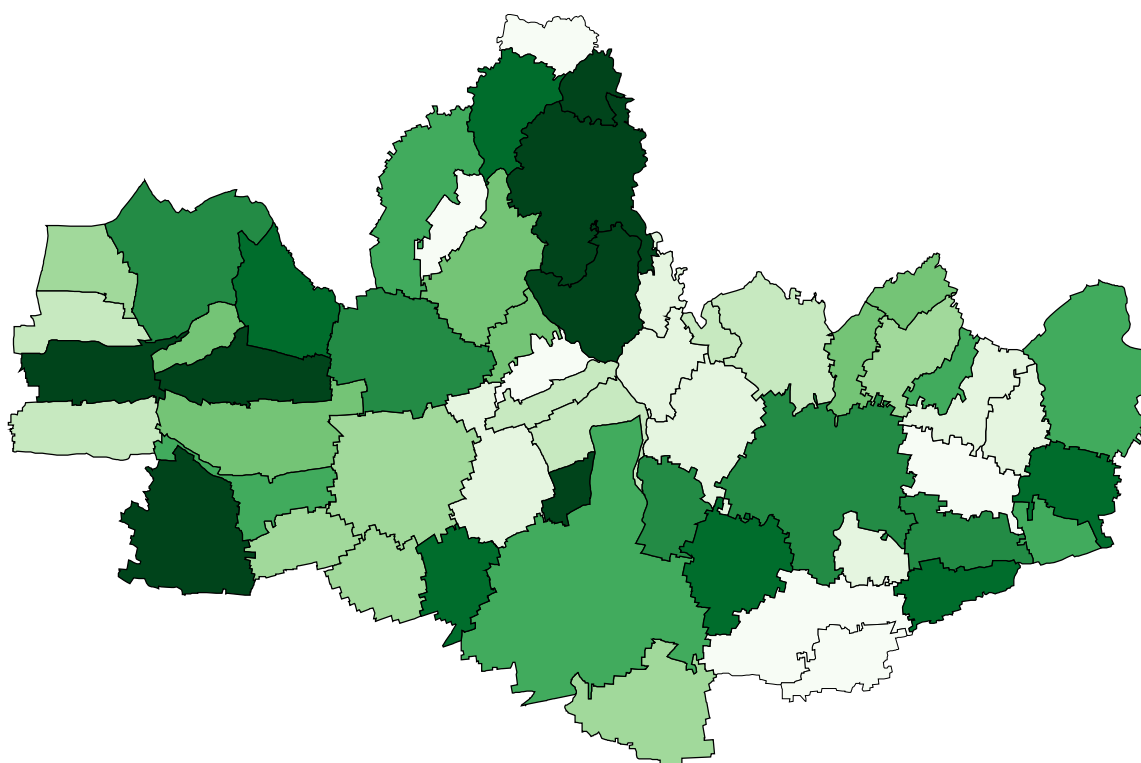


Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Similmente a quanto rilevato per le imprese, anche su scala infra-provinciale si riscontrano differenze nella quota di addetti alle imprese femminili presenti nei diversi comuni. La mappa rappresentata nella figura 4.2.2 consente di apprezzare visivamente tale variabilità. Il colore verde scuro caratterizza i comuni con una più alta quota di addetti alle imprese femminili.

I dati di dettaglio relativi ai singoli comuni sono presentati nella tabella A.2 riportata in appendice. Qui ci limitiamo ad evidenziare che i comuni con la maggiore quota di addetti alle imprese femminili sono Triuggio, Renate e Besana in Brianza. In questi comuni gli addetti alle imprese femminili rappresentano più del 20% del totale degli addetti alle imprese provinciali.

Fig. 4.2.2 – Provincia di Monza e della Brianza – Quota di addetti alle imprese femminili per comune al 30/09/2021

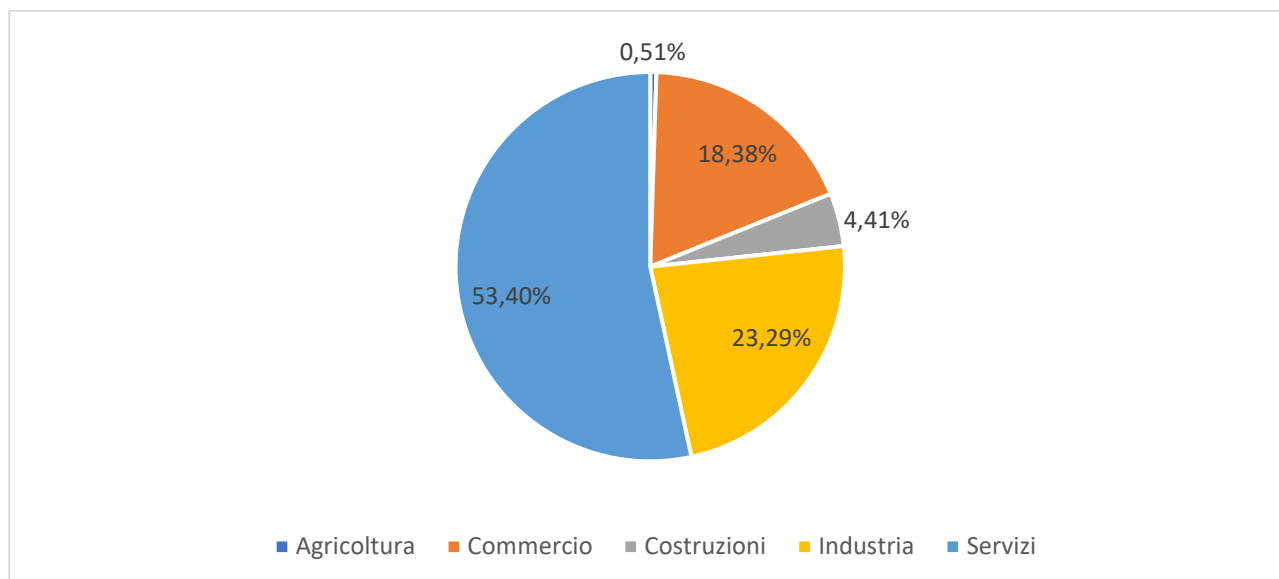


Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

A completamento dei dati territoriali appena presentati, di seguito vengono proposte alcune rielaborazioni relative alla distribuzione settoriale degli addetti alle imprese familiari.

Il grafico 4.2.1 conferma l'importanza dei settori del commercio e dei servizi già evidenziata nei dati relativi al numero di imprese. A tali comparti sono infatti riferibili rispettivamente il 53,40% ed il 18,38% degli addetti alle imprese familiari. Netamente maggiore, rispetto a quanto rilevato a proposito del numero delle imprese, è invece la quota di addetti riferibile alle imprese femminili che svolgono attività industriale. Tale quota si assesta, infatti al 23,29%.

Graf. 4.2.1 – Provincia di Monza e della Brianza – Distribuzione degli addetti alle imprese femminili per macro-settore economico al 30/09/2021



Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Tab. 4.2.3 – Provincia di Monza e della Brianza - Distribuzione degli addetti alle imprese femminili per settore economico di attività al 30/09/2021

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	Numero di addetti alle imprese femminili	Quota sul totale degli addetti alle imprese femminili della provincia
Commercio al dettaglio	3.584	11,2%
Altre attività di servizi alla persona	2.974	9,3%
Attività dei servizi di ristorazione	2.436	7,6%
Assistenza sociale non residenziale	2.242	7,0%
Commercio all'ingrosso	1.736	5,4%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	1.493	4,6%
Attività di raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti	1.308	4,1%
Fabbricazione di prodotti in metallo	1.250	3,9%
Attività immobiliari	1.044	3,2%
Lavori di costruzione specializzati	959	3,0%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	844	2,6%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	726	2,3%
Fabbricazione di macchinari e apparecchiature	693	2,2%
Fabbricazione di mobili	635	2,0%
Commercio all'ingrosso e riparazione di autoveicoli	588	1,8%
Servizi di assistenza sociale residenziale	566	1,8%
Trasporto terrestre e mediante condotte	484	1,5%
Confezione di articoli di abbigliamento	474	1,5%
Altri settori	8.107	25,2%
Totale	32.143	100%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

La tabella 4.2.3 consente di analizzare la distribuzione settoriale degli addetti alle imprese familiari ad un maggior grado di dettaglio; nella tabella sono infatti presentati i dati a livello di divisione ATECO. In particolare, la tabella riporta le divisioni ATECO che nella provincia di Monza e della Brianza presentano almeno l'1,5% degli addetti alle imprese familiari del territorio. Particolarmente rilevante è la quota degli addetti alle imprese di commercio (11,2% degli addetti alle imprese provinciali) alle altre attività di servizi alla persona (9,3%) e alle attività di servizi di ristorazione (+7,6%).

Per comprendere meglio il peso degli addetti alle imprese femminili nei diversi settori è importante anche evidenziare il peso di tali addetti nelle singole divisioni. Per i settori evidenziati nella tabella 4.2.3, la tabella 4.2.4 riporta la quota di addetti alle imprese femminili sul totale degli addetti alle imprese provinciali.

La presenza di imprese femminili è particolarmente rilevante nel comparto dell'assistenza sociale non residenziale (55,0% del totale degli addetti del settore), nelle altre attività di servizi alla persona e nelle attività di raccolta trattamento e smaltimento dei rifiuti.

Tab. 4.2.4 – Provincia di Monza e della Brianza - Quota degli addetti alle imprese femminili sul totale degli addetti alle imprese provinciali di ciascun settore economico al 30/09/2021

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	Numero di addetti alle imprese femminili	Numero di addetti alle imprese provinciali	Quota sul totale delle imprese provinciali del settore
Assistenza sociale non residenziale	2.242	4.075	55,0%
Altre attività di servizi alla persona	2.974	5.984	49,7%
Attività di raccolta, trattamento e smaltimento rifiuti	1.308	2.707	48,3%
Servizi di assistenza sociale residenziale	566	2.254	25,1%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	1.493	7.094	21,0%
Attività dei servizi di ristorazione	2.436	12.935	18,8%
Attività immobiliari	1.044	5.613	18,6%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese	726	4.027	18,0%
Confezione di articoli di abbigliamento	474	2.654	17,9%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	844	5.844	14,4%
Commercio al dettaglio	3.584	30.138	11,9%
Commercio all'ingrosso e riparazione di autoveicoli	588	5.768	10,2%
Fabbricazione di prodotti in metallo	1.250	14.497	8,6%
Commercio all'ingrosso	1.736	21.164	8,2%
Fabbricazione di macchinari e apparecchiature	693	8.876	7,8%
Trasporto terrestre e mediante condotte	484	6.819	7,1%
Fabbricazione di mobili	635	9.734	6,5%
Lavori di costruzione specializzati	959	17.910	5,4%
Totale provinciale	32.143	263.091	12,2%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Appendice

Tab. A.1 – Provincia di Monza e della Brianza – Numero di imprese femminili attive per comune

Territorio	Numero di imprese attive femminili	Numero di imprese attive totali	Quota sul totale delle imprese attive provinciali
Provincia	12.238	65.128	18,79%
Roncello	45	196	22,96%
Veduggio con Colzano	55	245	22,45%
Busnago	108	482	22,41%
Villasanta	191	868	22,00%
Vimercate	434	2.053	21,14%
Renate	53	253	20,95%
Briosco	80	385	20,78%
Vedano al Lambro	94	458	20,52%
Bernareggio	139	681	20,41%
Ornago	71	348	20,40%
Cavenago di Brianza	91	452	20,13%
Seregno	827	4.114	20,10%
Carate Brianza	283	1.416	19,99%
Arcore	269	1.347	19,97%
Monza	2.246	11.279	19,91%
Cogliate	92	463	19,87%
Usmate velate	132	678	19,47%
Brugherio	415	2.157	19,24%
Ronco Briantino	38	199	19,10%
Albiate	74	388	19,07%
Biassono	178	937	19,00%
Muggiò	329	1.736	18,95%
Varedo	185	984	18,80%
Lissone	738	3.967	18,60%
Seveso	278	1.508	18,44%
Carnate	77	419	18,38%
Agrate Brianza	248	1352	18,34%
Lesmo	97	529	18,34%
Lazzate	77	420	18,33%
Aicurzio	25	137	18,25%
Ceriano Laghetto	61	336	18,15%
Lentate sul Seveso	193	1.067	18,09%
Limbate	366	2.030	18,03%
Sulbiate	44	245	17,96%
Desio	591	3.320	17,80%
Meda	387	2.192	17,66%
Concorezzo	198	1.131	17,51%
Besana in Brianza	168	962	17,46%
Caponago	54	310	17,42%

Territorio	Numero di imprese attive femminili	Numero di imprese attive totali	Quota sul totale delle imprese attive provinciali
Provincia	12.238	65.128	18,79%
Giussano	376	2.164	17,38%
Bellusco	104	600	17,33%
Bovisio-Masciago	215	1.248	17,23%
Barlassina	94	546	17,22%
Triuggio	93	541	17,19%
Correzzana	31	182	17,03%
Cesano Maderno	486	2.856	17,02%
Nova milanese	251	1.477	16,99%
Misinto	63	371	16,98%
Burago di Molgora	54	323	16,72%
Verano Brianza	108	652	16,56%
Mezzago	46	279	16,49%
Cornate d'Adda	120	733	16,37%
Macherio	80	491	16,29%
Sovico	71	512	13,87%
Camparada	15	109	13,76%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA

Tab. A.2 – Provincia di Monza e della Brianza – Numero di addetti alle imprese femminili per comune

Territorio	Numero di addetti alle imprese femminili	Numero di addetti alle imprese totali	Quota sul totale degli addetti alle imprese provinciali
Provincia	32.143	263.091	12,22%
Triuggio	515	2.089	24,65%
Renate	223	981	22,73%
Besana in Brianza	601	2.817	21,33%
Vedano al Lambro	223	1.189	18,76%
Limbate	926	5.016	18,46%
Cogliate	189	1.039	18,19%
Seveso	709	3.904	18,16%
Muggiò	878	5.076	17,30%
Concorezzo	793	4.611	17,20%
Briosco	182	1.098	16,58%
Busnago	388	2.364	16,41%
Cavenago di Brianza	272	1.723	15,79%
Meda	1.315	8.466	15,53%
Seregno	2.143	13.864	15,46%
Lentate sul Seveso	565	3.735	15,13%
Vimercate	2.086	14.080	14,82%
Villasanta	400	2.716	14,73%
Ornago	202	1.376	14,68%
Roncello	70	481	14,55%
Bovisio-Masciago	520	3.579	14,53%
Giussano	1.055	7.303	14,45%
Aicurzio	51	357	14,29%
Monza	6.123	43.256	14,16%
Cornate d'Adda	252	1.899	13,27%
Carate Brianza	760	5.751	13,22%
Cesano Maderno	1.150	8.718	13,19%
Albate	139	1.064	13,06%
Carnate	132	1.050	12,57%
Ronco Briantino	110	896	12,28%
Barlassina	226	1.846	12,24%
Nova milanese	612	5.179	11,82%
Lazzate	176	1.500	11,73%
Desio	1.467	12.577	11,66%
Bernareggio	220	1.888	11,65%
Brugherio	963	8.462	11,38%
Varedo	376	3.341	11,25%
Ceriano laghetto	133	1.186	11,21%
Macherio	192	1.783	10,77%
Usmate velate	269	2.573	10,45%
Biassono	340	3.321	10,24%
Misinto	115	1.223	9,40%
Camparada	22	239	9,21%

Territorio	Numero di addetti alle imprese femminili	Numero di addetti alle imprese totali	Quota sul totale degli addetti alle imprese provinciali
Provincia	32.143	263.091	12,22%
Correzzana	37	406	9,11%
Burago di Molgora	113	1.241	9,11%
Arcore	591	6.862	8,61%
Lissone	1.740	21.370	8,14%
Sulbiate	78	1.006	7,75%
Lesmo	140	1.822	7,68%
Mezzago	63	838	7,52%
Caponago	137	2.162	6,34%
Sovico	181	3.072	5,89%
Bellusco	145	2.502	5,80%
Veduggio con Colzano	114	2.328	4,90%
Verano Brianza	249	7.162	3,48%
Agrate Brianza	472	16704	2,83%

Fonte: nostra elaborazione su banca dati StockView CCIAA