



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza



CISL
Milano Metropoli



UIL MILANO e LOMBARDIA
IL SINDACATO DEI CITTADINI

Lavoro a Milano - edizione 2018

Executive Summary

“Lavoro a Milano” è una raccolta di dati sul mercato del lavoro predisposto da un team di ricercatori di Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza, Cgil, Cisl e Uil per descrivere le caratteristiche della forza lavoro e delle imprese di questo territorio - la Città Metropolitana di Milano e le province di Monza Brianza e Lodi - e monitorarne l’andamento.

Nella prima parte dello studio sono riuniti gli indicatori basati su dati macroeconomici provenienti da varie fonti esterne (quali - tra le altre - Istat, Eurostat, Inps e Inail), individuati congiuntamente e ratificati in un accordo tra le quattro Organizzazioni siglato nel 2006. Il Rapporto raccoglie gli ultimi aggiornamenti disponibili - che generalmente arrivano al 2017 - ma anche la serie storica degli ultimi anni.

La seconda è dedicata ad approfondimenti condotti su informazioni microeconomiche, prodotte da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil a integrazione delle statistiche ufficiali. Quest’anno il focus sono le ricadute delle nuove frontiere tecnologiche - “Industria 4.0”, nel gergo comune - sui processi organizzativi e sui fabbisogni formativi. Per quanto riguarda gli effetti sui processi organizzativi abbiamo scelto lo smartworking, facendo il punto sulla diffusione in Italia e rispetto agli altri Paesi. Sui fabbisogni formativi è stato analizzato il Dbase costituito nell’ambito dell’accordo di Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil con Regione Lombardia finalizzato a incentivare la certificazione delle competenze acquisite in occasione dei corsi realizzati nell’ambito degli Avvisi di Sistema di Fondimpresa.

1 I risultati in sintesi

- ✓ Grazie al miglioramento del quadro economico, nel 2017 il mercato del lavoro lombardo si è rafforzato. Il saldo degli occupati rispetto al pre crisi raggiunge quota +125 mila e, dopo nove anni, anche il tasso di occupazione (67,3%) supera il livello del 2008 (66,9%).
- ✓ Nell’ultimo anno è cresciuta in particolare l’occupazione a tempo determinato: la quota di dipendenti lombardi a tempo indeterminato è scesa nel 2017 all’88,7%, dopo essere rimasta sostanzialmente stabile intorno al 90% tra il 2008 e il 2016.
- ✓ Permane uno squilibrio generazionale (-505 mila occupati under 45 vs. +631 mila occupati over 45), nonostante i segnali positivi dal fronte disoccupazione giovanile: nella fascia 15-24 anni nell’ultimo anno il tasso di disoccupazione è sceso di ben 7 punti percentuali (dal 29,9% al 22,9%) e la percentuale di Neet dal 15,0% al 14,2%.
- ✓ Dopo 5 anni di costante decremento, nel 2016 il numero di infortuni rimane ai livelli del 2015, mentre per il 2017 si registra per la prima volta un incremento (+2,2%, sulla scorta dei preconsuntivi mensili, che si riduce al +0,9% considerando l’aumento del numero di occupati).
- ✓ I processi formativi legati alla certificazione regionale delle competenze hanno assecondato efficacemente il processo di diffusione di Industria 4.0 nel nostro territorio ed è aumentato l’investimento sul rafforzamento delle competenze richieste dalle nuove frontiere tecnologiche.
- ✓ Questa parte di formazione, finanziata nell’ambito degli Avvisi di Sistema di Fondimpresa, si è concentrata sulle funzioni tecniche e direttive, privilegiando l’aggiornamento sulle nuove tecniche di gestione dei processi rispetto alla formazione di carattere più operativo sulle modalità di utilizzo di macchinari e impianti avanzati.

2 Un 2017 con molte luci e qualche ombra

2.1 Superati i livelli di occupazione del 2008

L'indagine Istat sulle Forze di Lavoro prima della crisi - cioè nel 2008, registrata in Italia - in Lombardia e a Milano (comprese Monza e Lodi) rispettivamente 23mln, 4,2 milioni e 1,8 milioni di occupati.

Rispetto a questo riferimento l'Italia nel 2017 si trova ancora - seppur di poco - sotto l'asticella, la Lombardia l'ha superata del 3%, Milano è ormai prossima al +5%.

Finalmente anche la Lombardia quest'anno riesce a superare il livello pre-crisi del tasso di occupazione (67,2% rispetto a 66,9%), affiancando nell'impresa Milano (che già c'era riuscita lo scorso anno) e staccando l'Italia che - pur salendo al 58% (dal 57,2%) - resta lontana dal traguardo.

2.2 Nel 2017 l'aumento trainato dal tempo determinato

Nell'ultimo anno l'aumento dell'occupazione è stato trainato dal tempo determinato. Infatti se l'incremento del numero complessivo di occupati alle dipendenze rispetto al 2016 è stato del +2,2%, l'aumento è contenuto nel +1% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato a fronte del +12% dei dipendenti con rapporto di lavoro a termine.

Trend così differenziati hanno finito per incidere sul dato strutturale: la quota di occupati lombardi a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti, rimasta piuttosto stabile intorno al 90% per tutto il periodo della crisi, nel 2017 è scesa all'88,7% degli occupati dipendenti.

2.3 Rispetto al 2008 fra gli occupati più donne e laureati

Nel 2017 è ulteriormente migliorato il saldo positivo dell'occupazione femminile rispetto al 2008, toccando quota + 115mila rispetto ai +75mila dell'anno scorso. La novità è che finalmente torna in pari anche l'occupazione maschile, che passa dal -21mila del 2016 al +10mila di quest'anno.

Prosegue anche l'altro trend di fondo, quello che vede crescere l'occupazione più scolarizzata a scapito dei lavoratori con basso titolo di studio: quelli con la sola licenza media in Lombardia sono 231mila in meno rispetto a 9 anni fa. Nello stesso arco di tempo i lavoratori diplomati sono cresciuti di 76mila unità e i laureati di ben 281mila.

2.4 Pesa lo «squilibrio generazionale», solo in parte bilanciato dei trend demografici

La dinamica per età evidenzia un significativo squilibrio occupazionale.

Se distinguiamo gli occupati tra under e over 45, in Lombardia questi ultimi risultano aumentati di oltre 600mila unità mentre le leve che dovrebbero assicurare il loro ricambio nei 9 anni tra il 2009 ed il 2017 sono diminuite di oltre mezzo milione. In parte lo squilibrio si bilancia depurando i risultati dai trend demografici: nello stesso arco temporale, infatti, la popolazione lombarda di 15-44 anni è diminuita di 431 mila unità e gli over45 sono cresciuti di +694 mila individui. I saldi si riducono, ma per i giovani resta negativo per 74 mila unità e per gli over 45 positivo per 63 mila.

2.5 Si interrompe la discesa degli infortuni

Si riscalda il fronte infortuni.

Secondo i dati Inail nel 2016 in Lombardia ne sono stati denunciati 116.709, qualcuno in più dell'anno precedente: non è ancora un vero e proprio cambio di tendenza, ma dopo 6 anni il calo si interrompe. D'altra parte l'inversione di trend potrebbe essere solo rimandata: manca ancora il consuntivo finale per il 2017, ma i preconsuntivi mensili lasciano comunque intravedere un aumento nell'ordine del +2,2%. Nell'Industria e Servizi, dove nel 2016 sono stati denunciati circa 95 mila infortuni, l'80% del totale, l'aumento per il 2017 dovrebbe collocarsi al +2,3%.

Un aumento è più contenuto (+1,5%) si stima per gli infortuni in occasione di lavoro, ovvero esclusi quelli "in itinere" (durante gli spostamenti casa-lavoro o lavoro-luogo di consumazione dei pasti).

Infine, la variazione al netto dell'aumento del numero di occupati si aggira intorno al +0,9%, mentre per il 2016 gli infortuni pro-capite sono in lieve calo.

3 Organizzazione aziendale, formazione e Industria 4.0

3.1 Lo smartworking

L'evoluzione delle nuove tecnologie sta portando una vera e propria rivoluzione nel lavoro.

Grazie alla rete e ai vari device (smartphone, tablet, computer portatili) infatti, è possibile operare da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento: si sta diffondendo quello che viene comunemente chiamato smartworking (o lavoro agile), che è una nuova modalità di svolgimento del rapporto di lavoro che, sulla base di un accordo tra le parti, consente ai lavoratori spazi di autonomia nella scelta di luoghi, orari e strumenti digitali per svolgere la loro attività.

Secondo l'Osservatorio sullo Smartworking del Politecnico di Milano, che ormai da alcuni anni monitora il fenomeno, tra le imprese con 250 e più dipendenti sono già il 43% quelle che offrono tale opportunità ai propri dipendenti, in modo più o meno strutturato; nelle Pmi la percentuale si dimezza (22%) e solo in un caso su tre (7%) è previsto in modo strutturato.

L'Osservatorio stima in poco più di 300 mila i lavoratori coinvolti, pari all'8% della popolazione occupata che potenzialmente potrebbe fruirne (impiegati, quadri e dirigenti che svolgono la loro attività in imprese con più di 10 dipendenti): una percentuale in costante crescita, rispetto al 5% del 2013 e al 7% del 2016.

In altri Paesi si registrano tassi di diffusione superiori: la Francia - col 25% - si colloca sopra la media europea (18%), mentre Germania (13%) e Spagna (12%) sono sotto, ma precedono l'Italia.

3.2 Focus sulla certificazione delle competenze

L'accordo stipulato nel 2010 tra Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil finalizzato a incentivare la certificazione delle competenze acquisite in occasione dei corsi realizzati nell'ambito degli Avvisi di Sistema di Fondimpresa fornisce un quadro - ancorchè circoscritto a una quota parziale di lavoratori - dei contenuti della formazione svolta tra il 2012 e il 2017, un periodo cruciale per la diffusione di Industria 4.0. Soprattutto mette a disposizione preziose informazioni sulla tipologia di competenze certificate.

I dati registrano nel periodo un consistente ampliamento della base formata, di cui hanno beneficiato soprattutto le funzioni direttive: come se le aziende investite dalla rivoluzione di Industria 4.0 avesse deciso di investire prima sull'aggiornamento delle tecniche di gestione dei processi produttivi, ritenendo la formazione più operativa sull'utilizzo di macchinari e impianti avanzati uno step successivo.

Il supporto formativo è stato concentrato in particolare a rafforzare le competenze trasversali, mentre tra quelle specialistiche l'investimento delle imprese ha riguardato soprattutto le competenze proprie dei settori meccanico, informatico e logistico: non a caso i comparti più investiti dai nuovi paradigmi tecnologici di Industria 4.0.

L'analisi è entrata anche nel dettaglio delle competenze specifiche certificate dai corsi, concentrandosi in particolare su quelle che hanno registrato la crescita più significativa.

Sono una decina, che risultano riconducibili a 2 filoni:

- il primo filone include competenze di tipo gestionale quali l'analisi strategica del mercato, il controllo del piano di marketing e la definizione del posizionamento aziendale;
- il secondo filone riunisce quelle riconducibili alle nuove tecnologie (digitalizzazione e programmazione delle diverse fasi produttive): rientrano tra queste la prototipizzazione in ambito meccanico, la progettazione dello sviluppo software, la programmazione del ciclo logistico integrato delle merci e la rilevazione di tempi/metodi/costi di lavorazione.

Sono queste ultime che, nell'ultimo biennio, hanno registrato il maggiore sviluppo.