



**ASSOLOMBARDA**  
Confindustria Milano Monza e Brianza



**CISL**  
Milano Metropoli



**UIL** MILANO e LOMBARDIA  
IL SINDACATO DEI CITTADINI

# Lavoro a Milano - edizione 2017

## 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 provincie 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 2016 - 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 è il welfare aziendale, di cui viene fornito un inquadramento generale e qualche numero a corredo, tratto dalle attività di monitoraggio degli accordi stipulati in Assolombarda e da una survey svolta tra le aziende.

## 1 I risultati in sintesi

- ✓ Nel 2016 il mercato del lavoro milanese e lombardo hanno registrato trend positivi: è cresciuto il numero di occupati: +1,7% in Lombardia e +1,8% nel territorio di Milano, Monza e Lodi, importante area economica dove si concentrano quasi 2 milioni di lavoratori. E’ l’occupazione a tempo indeterminato ad aver trainato l’aumento.  
Contemporaneamente è sceso il numero di chi cerca lavoro: -4,9% di disoccupati in Lombardia e -7,6% a Milano, Monza Brianza e Lodi.
- ✓ Buone notizie anche sul fronte dei giovani: il calo di chi cerca lavoro si è concentrato in particolare nella popolazione di 15-24 anni e nella stessa fascia di età si è ridotto il numero dei Neet.  
Tuttavia la situazione rimane fragile, con un tasso di disoccupazione giovanile, pur se in discesa, ancora troppo elevato.
- ✓ Il recupero dei livelli occupazionali pre-crisi procede a velocità diverse: Lombardia e Milano hanno già raggiunto e superato il numero di occupati del 2008, mentre l’Italia ancora lo insegue l’obiettivo. E’ una dinamica coerente con l’andamento dell’economia, a conferma che le agevolazioni normative possono essere utili ma per un vero sviluppo dell’occupazione è necessaria la crescita economica.
- ✓ Le misure di welfare stanno suscitando un crescente interesse da parte del mondo delle imprese e dei lavoratori, anche alla luce delle agevolazioni e delle possibilità previste nella Legge di Stabilità per il 2016 ampliate in quella per il 2017.  
E’ però importante che si diffonda - anche tra le PMI - la conoscenza delle opportunità e degli strumenti esistenti.

## 2 Un 2016 positivo

### 2.1 Cresce il numero di occupati ...

L’indagine Istat sulle Forze di Lavoro, ovvero la fonte statisticamente più attendibile se si vuole descrivere la struttura dell’offerta di lavoro e monitorarne l’andamento, ha registrato nel 2016 un aumento del numero di occupati rispetto al 2015.

Il trend positivo è comune a tutti i contesti territoriali considerati nel Rapporto, ma in proporzione la Lombardia (+1,7%) è andata meglio dell'Italia (+1,3%) e Milano - qui intesa in senso lato, comprendendo quindi anche Monza Brianza e Lodi - al di sopra della media regionale (+1,8%). E' in particolare l'occupazione a tempo indeterminato a crescere: +1,9% a livello italiano e +2,4% in Lombardia.

## 2.2 ... e scende quello dei disoccupati

Il 2016 è stato positivo anche sotto il profilo della disoccupazione, in calo per il secondo anno consecutivo.

Il circolo virtuoso, che vede contemporaneamente diminuire il numero di disoccupati e crescere quello degli occupati, lascia intuire che chi cerca lavoro sparisce dalle statistiche non perché - persa la speranza - si è rifugiato nell'area dell'inattività (come spesso è avvenuto negli scorsi anni) ma perché un'occupazione comincia a trovarla.

Anche da questo punto di vista Italia, Lombardia e Milano dimostrano di avere un passo diverso: i 21mila disoccupati in meno del 2016 pesano, a livello italiano, un -0,7%, mentre i 18mila lombardi e i 13mila milanesi rappresentano rispettivamente il -4,9% e il -7,6%.

## 2.3 Segnali di miglioramento anche per i giovani

Anche nella fascia di età 15-24 anni, quella di maggior fragilità per il nostro mercato del lavoro, il tasso di disoccupazione - pur rimanendo molto elevato - registra una discesa. Non solo: è in questa classe di età che il calo è maggiore, rispettivamente -5,4% a livello italiano (rispetto al -0,7% totale) e -6,9% a livello lombardo (contro -4,9%).

A questo segnale positivo per i giovani si accompagna a quello dei cosiddetti Neet (letteralmente Not in Education, Employment or Training), quei ragazzi tra i 15 ed i 24 anni di età che si trovano imprigionati nel limbo tra la scuola ed il lavoro, essendo già usciti dai circuiti formativi ma non ancora entrati nel mondo del lavoro.

La quota sul totale della popolazione di pari età è scesa sotto al 20% in Italia, anche grazie al calo del 2015, mentre in Lombardia la diminuzione si concentra negli ultimi 12 mesi ma è più accentuata: in termini assoluti parliamo di quasi 100mila Neet in meno in Italia nel 2016 - cioè -7,7% - e quasi 20mila in Lombardia (-11,1%).

## 2.4 Il recupero procede a velocità diverse

L'aumento di quest'anno contribuisce al recupero dei livelli occupazionali pre-crisi, che però avviene a velocità diverse.

Fatti uguali a 100 gli occupati del 2008, nel 2016 l'Italia si ferma a 98,6, la Lombardia raggiunge 101,3 e Milano (con Monza e Lodi) si porta a quota 102,9.

Una situazione che rispecchia quella dell'andamento dell'economia: il Pil italiano si trova ancora sotto il pre-crisi di -6,0 punti percentuali, quello lombardo di -3,1% e Milano è a +1,2 %.

Il buon andamento del 2016 non basta però a ridurre il gap con l'Europa. Se confrontiamo la performance nazionale con quella internazionale - ad esempio del tasso di occupazione 15-64 anni, indicatore che misura la quota di popolazione che ha un lavoro - perfino il miglior recupero di Milano e della Lombardia rispetto all'Italia appare inadeguato rispetto ad una realtà europea che procede ancor più velocemente.

Le regioni tedesche, già più avanti nel 2008, sono salite anche durante la crisi scavando un solco che ormai supera i 10 punti percentuali; il Rhône Alpes ha consolidato il sorpasso effettuato nel 2010 e la Cataluña - l'unico tra i motori d'Europa che precediamo - recupera terreno crescendo al doppio del ritmo.

### 3 Il welfare aziendale

Il welfare aziendale è generalmente inteso come l'insieme di benefit, servizi e misure resi disponibili dall'azienda ai propri dipendenti per migliorarne la vita privata e lavorativa.

Le politiche di contenimento del welfare pubblico hanno generato un crescente bisogno di prestazioni integrative sia nel campo della previdenza e dell'assistenza sanitaria sia nei servizi a favore della famiglia.

Sempre più imprese affiancano a salario e retribuzione strumenti non monetari per perseguire obiettivi di fidelizzazione, motivazione e attrazione delle risorse umane.

#### 3.1 Diffusione, gradimento e costo delle principali misure

Una rilevazione condotta nel 2016 tra le imprese associate ad Assolombarda ha registrato la diffusione di iniziative di welfare aziendale in quasi 3 aziende su 10 (27%) tra quelle che hanno fornito indicazioni, ma sono ancor di più quelle che ci stanno pensando: un 32% che presumibilmente è l'effetto della normativa favorevole e degli incentivi recentemente introdotti.

La survey ha cercato di raccogliere elementi anche su altri aspetti importanti, quali il gradimento ed il costo relativo. I dati raccolti evidenziano una correlazione positiva tra gradimento e diffusione: le forme più diffuse sono quelle più apprezzate. Meno importante, ai fini della decisione di adottare la misura, appaiono gli elementi di costo.

Più nel dettaglio, la misura di welfare finora nettamente più diffusa è quella dei buoni pasto (o la mensa aziendale, dove presente). Si tratta anche di una forma particolarmente apprezzata, se misuriamo il gradimento in base alla percentuale di chi utilizza in concreto l'opportunità di cui dispone.

Le misure più diffuse e apprezzate risultano quelle riconducibili alla categoria dell'assistenza sanitaria e della previdenza (compresi check up medici e copertura spese mediche): è infatti in questo ambito che le politiche di contenimento del welfare pubblico hanno generato i maggiori bisogni e anche costi non irrilevanti che richiedono adeguate politiche di sostegno.

Infine le misure riconducibili alla gestione del tempo: flessibilità oraria e smartworking. A fronte di oneri organizzativi contenuti lo smartworking presenta indici di gradimento particolarmente elevati e una diffusione ancora relativamente limitata: gli spazi di sviluppo sono quindi ampi nei prossimi anni.

#### 3.2 Il monitoraggio degli accordi stipulati in Assolombarda

Per analizzare la diffusione del fenomeno più in concreto, dall'inizio del 2016 gli accordi stipulati in Assolombarda sono oggetto di un puntuale monitoraggio.

Dei 26 accordi aziendali stipulati fino a marzo 2017, forme di welfare aziendale sono state rilevate in due casi su tre e in altri casi è stato previsto l'impegno a elaborare un futuro sistema di welfare, a dimostrazione di un concreto interesse delle parti.

Per nella loro ancora relativa parzialità, i dati rivelano che non sempre le dimensioni sono essenziali sulla scelta del welfare: con grandi realtà che non riconoscono benefit ai propri dipendenti e altre di piccole-medie imprese che al contrario lo fanno.

Non si osservano particolari distinzioni tra categorie o livelli d'inquadramento: i benefici sono generalmente destinati a tutti i dipendenti.

Infine, la quasi totalità degli accordi prevede l'erogazione di un Premio di Risultato, la cui erogazione può essere prevista anche in welfare in base alla Legge di Stabilità 2016.

Quanto all'apprezzamento da parte dei beneficiari, può dedotta dai dati sull'utilizzo delle diverse tipologie di welfare nel caso in cui l'accordo rimandi a piattaforme di flexible benefit. L'argomento è oggetto dell'Osservatorio Welfare, costituito da Assolombarda e da alcuni tra i principali operatori del welfare privato<sup>1</sup> con l'obiettivo di promuovere la cultura del welfare aziendale.

---

<sup>1</sup> Assiteca, Easy Welfare, Edenred Italia, Eudaimon, DoubleYou, Valore Welfare