



STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO - economia territoriale in pillole-

A cura del dipartimento mercato del lavoro
formazione ricerca della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano
Bollettino n. 4 anno 9° - aprile 2018-

Avviamenti e avviati nel 2017¹

L'anno appena concluso ha totalizzato 666.338 avviamenti complessivi, che hanno coinvolto 519.835 avviati², nell'area metropolitana di Milano.

La differenza marginale tra le due cifre mostra una certa stabilità degli avviamenti, che, indipendentemente dalla forma di lavoro utilizzata, raramente a tempo indeterminato, ha mostrato un ricorso importante alle proroghe o ai rapporti di durata significativa.

Si potrebbe addirittura azzardare che la durata dei rapporti di lavoro non si spiega con la forma di lavoro utilizzata: rapporti a termine o a tempo indeterminato presentano durate simili, vuoi per la ridotta stabilità del lavoro a tempo indeterminato a seguito dalle nuove norme, vuoi per la propensione al cambiamento, espressa dagli stessi lavoratori.

Skill	Agricoltura		Costruzioni		Industria		Servizi	
	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi
Alte skill	15	35	289	2.212	4.372	9.014	63.273	59.166
Medie skill	126	167	1.559	20.141	11.238	17.894	153.754	118.309
Basse skill	166	504	468	19.481	6.621	18.330	43.142	197.734

**Descrizione degli avviamenti registrati nella città metropolitana di Milano nel 2017,
suddiviso per genere, settore di attività e skill³**

¹ Salvo diversa indicazione allegata alla figura, tutti i dati esposti a descrizione dell'argomento, provengono da **POLIS-Lombardia**, che si ringrazia per la gentile collaborazione.

² Come più volte precisato, si ricorda che il numero degli avviamenti riassume il volume delle comunicazioni obbligatorie, rese dal datore di lavoro a fronte di ciascun avvio di attività lavorativa, indipendentemente dalla persona interessata, che può essere titolare di più avviamenti in corso d'anno; gli avviati si riferiscono alle persone fisiche che sono state interessate da uno o più avviamenti nello stesso periodo: in questo caso, nel corso del 2017. Il rapporto tra gli avviati e gli avviamenti registra sempre una differenza a favore di questi ultimi, l'ampiezza di questa differenza dimostra il grado di stabilità dei rapporti di lavoro che si sono instaurati nel tempo.

³ Per SKILL si intende l'insieme delle caratteristiche che determinano le competenze dei lavoratori: titolo di studio, esperienza, complessità della prestazione lavorativa ecc.

La maggior parte degli avviamenti descritti⁴, sintetizzata nel quadro proposto, suggerisce alcune riflessioni:

- sebbene la cifra relativa agli avviamenti attribuiti ai maschi sia complessivamente superiore, come da tradizione, rispetto al dato femminile, queste ultime manifestano performance migliori dei colleghi tra le alte e medie skill (253.096 femmine, contro 245.078 maschi);
- i servizi, che offrono il volume più consistente, si caratterizzano per una presenza femminile più elevata rispetto ai maschi, sia tra le alte che le medie skill, mentre la quota più significativa del basso livello di skill è riscontrabile tra i maschi di tutti i comparti.

Altro dato meritevole di nota è riferito al titolo di studio richiesto all'atto dell'avviamento e che conferma le considerazioni già descritte nel rapporto tra generi e competenze:

avviati 2017 per titolo di studio			
Titolo di studio	femmine	maschi	totale
Nessun titolo	3.156	3.180	6.336
Scuola elementare	66.717	88.726	155.443
Scuola media	40.234	75.643	115.877
Scuola superiore	67.514	66.476	133.990
Istituto professionale	10.450	13.893	24.343
Accademia d'arte, conservatorio, danza	281	313	594
Dottorato di ricerca	523	581	1.104
Diploma universitario	2.577	2.174	4.751
Laurea	40.352	33.149	73.501
Formazione post laurea	2.116	1.780	3.896
totale	233.920	285.915	519.835

Anche questo dato suggerisce alcune considerazioni meritevoli di nota, se ne segnalano almeno due:

- La presenza femminile cresce con il crescere della scolarità e raggiunge cifre importanti tra i possessori di laurea e post laurea. Al contrario, è soprattutto maschile il dato degli avviamenti riferito alla formazione elementare, media e professionale;
- è nota la quota di laureati presenti nello stock degli occupati di Milano che tocca il 22,8%, segnando un volume significativo nel confronto con la situazione italiana o lombarda, che non arriva al 19%. Preoccupa la cifra degli avviamenti dei laureati dello scorso anno, che fa precipitare il dato al 13,6%, quasi dieci punti in meno, che rischiano di condizionare la futura situazione occupazionale e la qualità del lavoro richiesto dalle imprese nei prossimi anni.

A conferma di quanto affermato, si riporta la tabella riassuntiva dei principali profili professionali che si sono segnalati per il volume degli avviamenti a carico di ciascuna attività e per la significativa differenza tra maschi e femmine.

⁴ Qualora le cifre complessive non dovessero trovare riscontro con i dati generali, la causa va ricercata nelle comunicazioni obbligatorie trasmesse dai datori di lavoro, talvolta difettose e incomplete rispetto alle informazioni richieste. Si tratta di piccole variazioni che non condizionano l'esito della descrizione.

Sintesi degli avviamenti più significativi nell'area metropolitana di Milano nel 2017						
	Costruzioni		Industria		Commercio / servizi	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	maschi
Dirigenti azienda	5	41	49	258	220	1.041
Ingegneri	21	103	118	664	360	1.155
Docenti universitari			1	2	446	456
Insegnanti scuola primaria					11.989	885
Insegnanti scuola secondaria					7.282	3.807
Ricercatori universitari tecnici laureati		4	98	82	1.860	1.646
Altri addetti alla formazione	2	1	17	32	4.580	1.848
Specialisti in scienze gestionali, commerciali e bancarie	30	107	709	1.029	4.935	7.168
Specialisti discipline artistiche	15	31	458	573	9.870	13.671
Professioni tecniche e turismo	2	9	7	6	3.370	2.079
Tecnici dei servizi culturali	8	26	144	88	1.284	865
Tecnici dei rapporti con i mercati	27	74	765	869	7.956	4.471
Tecnici nell'organizzazione delle attività produttive	75	46	532	422	2.350	1.172
Tecnici della salute	3	1	41	55	5.362	1.655
Personale qualificato per le pulizie	162	221	181	180	8.230	7.214
Addetti alle costruzioni	6	9.900	8	463	8	410
Addetti alle rifiniture delle costruzioni	6	5.001	6	871	4	499
Addetti al tessile abbigliamento	4	21	989	775	1.087	447
Addetti all'accoglienza alla clientela	67	20	589	157	7.185	4.823
Addetti alla gestione amministrativa alla logistica	34	145	476	1.807	3.049	10.518
Addetti alla contabilità	26	19	125	55	2.726	1.107
Addetti alla segreteria	977	579	2.799	1.297	19.257	8.483
Operatori cura estetica			37	10	5.816	1.503
Addetti ai servizi personali		7	15		12.952	1.810
Addetti alle vendite	45	61	4.251	1.138	54.243	24.234
Addetti alla ristorazione	43	59	378	604	25.718	34.676
Conducenti veicoli a motore	1	255		545	235	13.897
Personale non qualificato addetto alla custodia di edifici	2	25	33	75	1.978	4.925
Personale non qualificato addetto alla consegna merci	64	1.296	911	2.993	9.189	33.295
Personale non qualificato addetto alla pulizia	321	258	288	953	11.343	14.942
Personale non qualificato addetto alle costruzioni	16	15.939	3	353	3	666
Personale non qualificato addetto alla manifattura	29	297	2.276	6.121	1.290	2.948
Personale non qualificato addetto ai servizi domestici	6	7	26	8	11.736	2.893

La condizione di genere in rapporto alla qualifica e al contenuto professionale, trova conferma anche nella sintesi degli avviamenti che propone, al tempo stesso, un riassunto significativo del lavoro offerto nel 2017 per le diverse attività.

E' evidente che, di mano a mano che si innalza il livello di competenza, il mercato tende a orientarsi verso il lavoro femminile, merito soprattutto delle attività formative, di docenza e di ricerca; mentre la ristorazione, la logistica, le costruzioni e l'altra manifattura si rivolge principalmente al personale maschile.

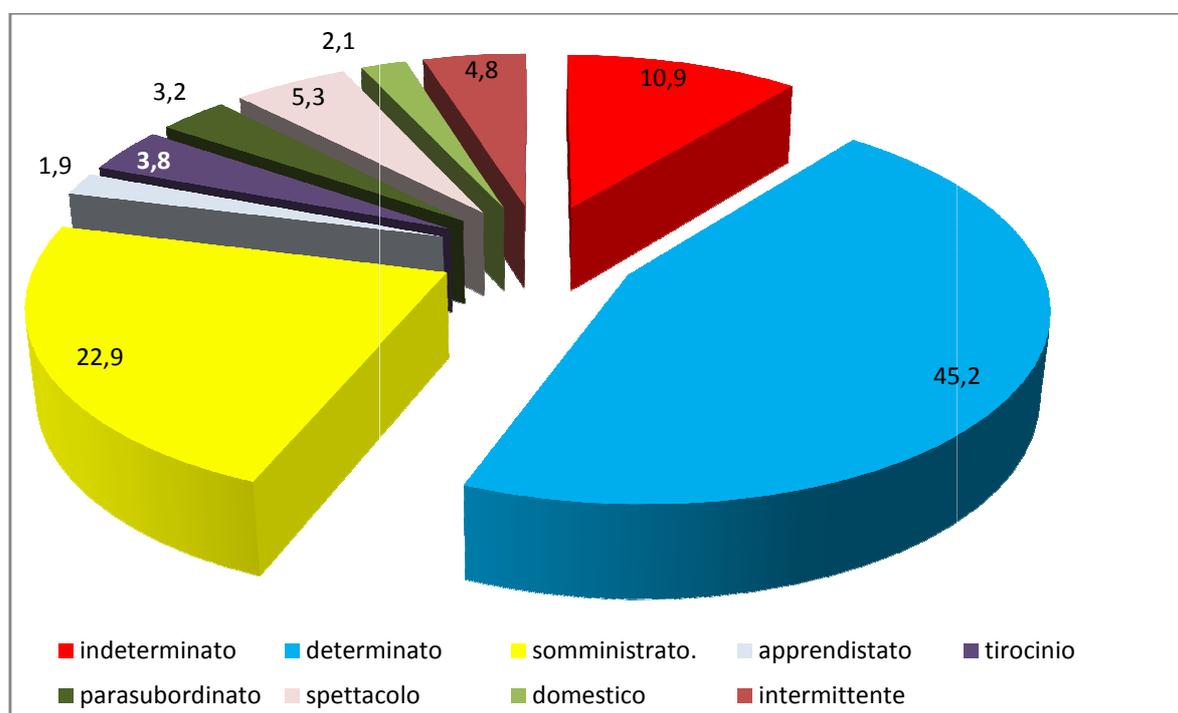
Se evidenzia, tuttavia, un quadro scarsamente orientato al lavoro di qualità, una domanda che si concentra su qualifiche caratterizzate da un basso livello di competenze e che non fa giustizia delle elevate performance formative che stanno descrivendo l'offerta proveniente da chi cerca lavoro nell'area metropolitana di Milano.

Un ultimo sguardo è bene rivolgerlo alle tipologie dei contratti utilizzati nelle assunzioni del 2017, confrontate con gli anni precedenti.

Un paragone significativo poiché attraversato da importanti avvenimenti che ne hanno condizionato l'evoluzione.

Primo fra tutti, l'EXPO, con il suo importante carico di aspettative, rapporti di lavoro, opportunità, più o meno stabili; poi gli sgravi, che hanno scomposto e ricomposto le forme di lavoro in rapporto alle convenienze capaci di orientare le scelte delle imprese; infine, la crisi, la sua evoluzione e gli sbocchi possibili, che hanno cambiato lo scenario dei rapporti di lavoro.

Al termine di tutto questo, la composizione delle forme di lavoro che hanno caratterizzato il 2017, presenta la seguente suddivisione:



Composizione delle assunzioni nell'area metropolitana di Milano nel 2017

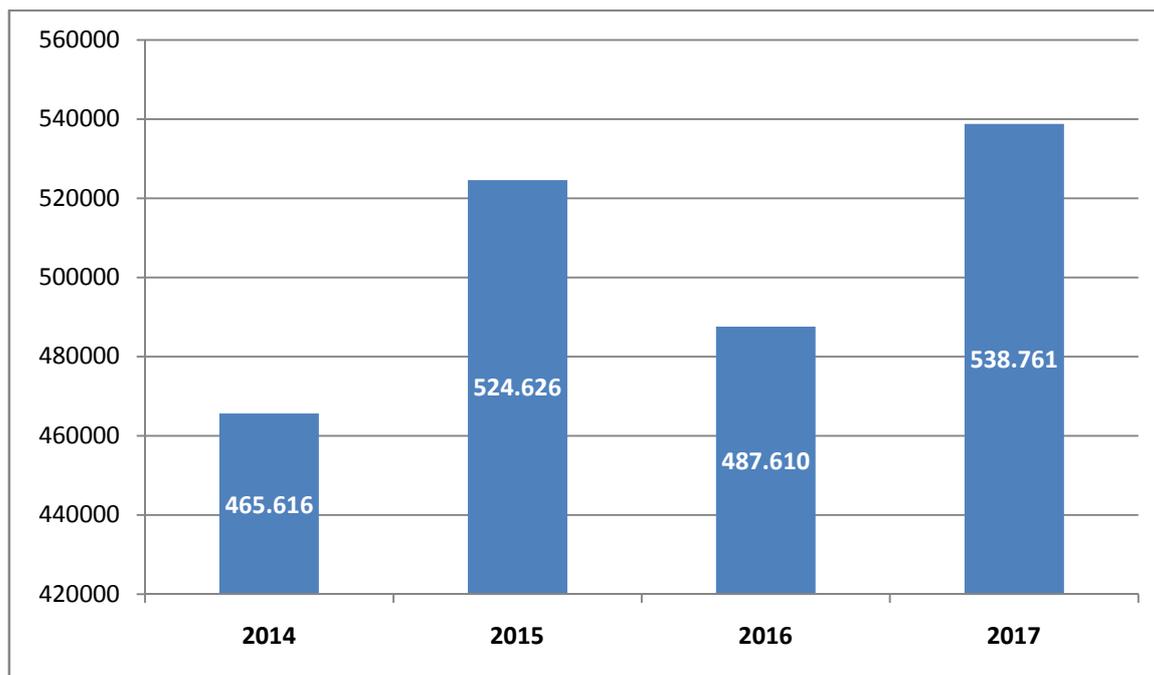
- fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano -

E' del tutto evidente la ripresa significativa dei rapporti di lavoro a termine, in tutte le forme possibili; conseguentemente, le assunzioni stabili rappresentano poco più del 10% dei nuovi rapporti di lavoro, segnando una caratteristica strutturale del mercato del lavoro, al netto delle norme e degli incentivi, destinata a rappresentare una costante nella futura condizione di lavoro.

A questo proposito è opportuno ricordare la distribuzione storica dello stock dei lavoratori occupati a Milano, che presenta quote percentuali inverse rispetto al dato di flusso del 2017, ovvero poco più del 10% è riferito al lavoro flessibile, mentre il lavoro stabile si attesta attorno al 90%.

Questa ripartizione altro non è che l'esito delle politiche occupazionali e organizzative, stratificate nel corso dei decenni passati, messe a dura prova dalle più recenti dinamiche, per lo più orientate a condizionare pesantemente la proporzione dei lavoratori stabili rispetto al lavoro flessibile.

Questa raffigurazione, con tutta la sua criticità, non ha impedito di produrre un esito positivo dei rapporti di lavoro avviati nel corso del 2017, nel confronto con gli anni passati:



confronto annuale dei lavoratori avviati nella città metropolitana di Milano

- fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano -

Il grafico descrive fedelmente l'evoluzione del lavoro nel più recente periodo.

Il 2014 inizia a mostrare segni di vitalità, più evidenti nella figura che segue, per lo più incalzati dalla volontà di alcune imprese capaci di portare a compimento importanti processi di innovazione, grazie ai quali hanno saputo collocarsi nei mercati internazionali, approfittando di una domanda che, a differenza di quella italiana, mostrava evidenti segnali di crescita.

IL 2015 mette a profitto l'EXPO, nello stesso momento in cui gli sgravi introdotti dalla legge di stabilità incoraggiavano una decisa ricomposizione dei rapporti di lavoro.

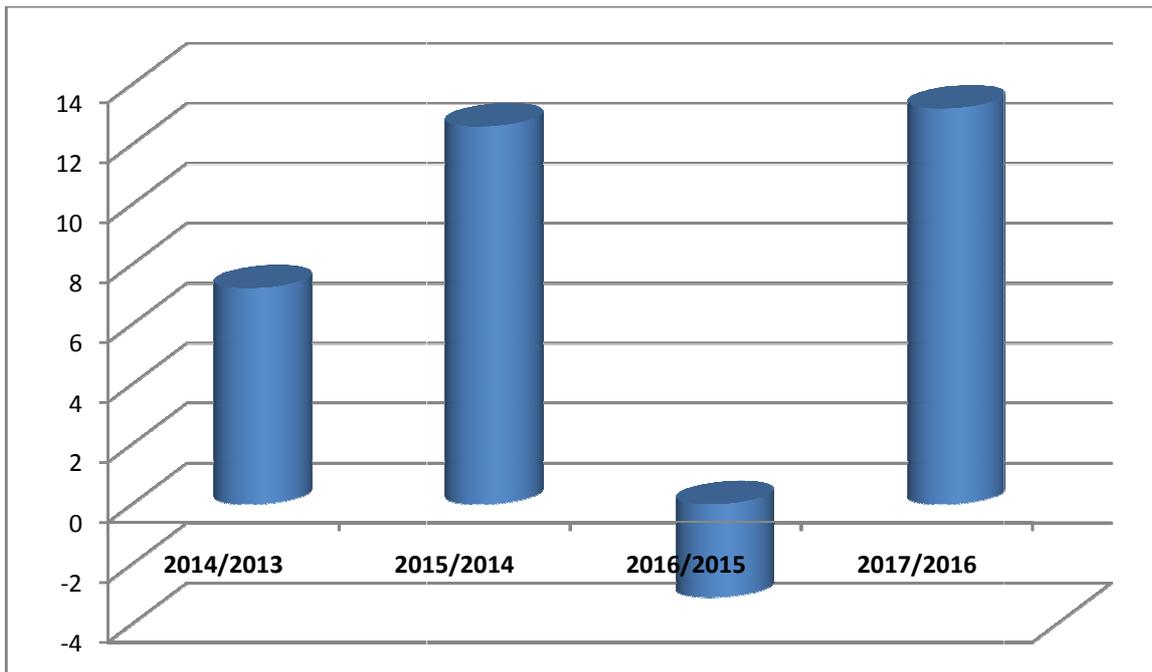
Il tutto genera una crescita importante, in gran parte scaricata negli esiti dell'anno successivo.

Toccherà al 2017, riprendere una condizione di crescita, meno congiunturale, e proprio per questo, capace di descrivere strutturalmente la nuova organizzazione aziendale e le caratteristiche del mercato del lavoro.

Arriva alla stessa conclusione la figura che segue, con una descrizione più puntuale, poiché indica la differente percentuale delle assunzioni effettuate nell'anno di riferimento, rispettivamente il 2014, 2015, 2016 e 2017, confrontate con l'anno precedente.

Da questa immagine si deduce il rapporto tra il 2014 e il 2013, relazione in crescita che non si ripete nel 2016, a testimonianza di un incremento indotto più da vantaggi normativi che da fabbisogni occupazionali genuini o da processi innovativi concreti.

Per questo hanno avuto vita breve e scarso impatto nella condizione occupazionale di quel periodo.



variazioni % delle assunzioni rispetto all'anno precedente

- fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano -

Frammenti normativi

I richiami normativi qui elencati non hanno la pretesa di rappresentare una guida completa alle novità di legge e alle circolari, ma hanno lo scopo di richiamare l'attenzione su alcuni interventi che meritano interesse.

Ovviamente tutto questo non sostituisce l'attenzione che i gruppi dirigenti devono quotidianamente alla produzione normativa che li riguarda, ma vuole essere solo un utile contributo.

A questo proposito possono essere di estrema utilità anche le segnalazioni che perverranno dai vari punti dell'organizzazione in modo da conferire a questo strumento un valore sempre più significativo e meno empirico.

PARTE IL 3 APRILE 2018 IL NUOVO ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE DESTINATO AI DISOCCUPATI, PERCETTORI DI NASPI DA PIU' DI 4 MESI⁵.

Dopo una fase sperimentale, che si protratta fino agli inizi del 2018, ANPAL ha disposto l'avvio strutturale dell'assegno di ricollocazione a favore, per ora, dei disoccupati, percettori di NASPI per una durata superiore ai 4 mesi.

Altre successive disposizioni interverranno a favore dei percettori del reddito di inclusione e dei lavoratori occupati, sospesi e collocati in CIGS, interessati dall'accordo di ricollocazione.

La misura è descritta dalla delibera ANPAL n. 3 del 2018, che introduce i seguenti principi:

- L'assegno di ricollocazione, vigente a partire dal 3 aprile 2018, è una misura nazionale di politica attiva del lavoro destinata ai percettori di NASPI la cui durata eccede 4 mesi, al fine di ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro;
- gli interessati riceveranno da ANPAL un avviso che li informa sulla possibilità di accedere al beneficio. Successivamente i lavoratori interessati potranno richiedere l'assegno, direttamente a ANPAL, attraverso il sito dell'agenzia www.anpal.gov.it, oppure con il supporto del CPI presso il quale è stato stipulato il patto di servizio personalizzato;
- l'assegno non è erogabile qualora l'interessato sia coinvolto in altre misure pubbliche di supporto alla ricollocazione, es: DUL;
- entro 7 giorni dalla richiesta, il CPI competente per territorio, verifica la sussistenza dei requisiti e informa l'interessato dell'esito della richiesta;
- entro 2 mesi dalla concessione dell'assegno di ricollocazione, l'interessato dovrà recarsi presso il CPI o servizio al lavoro accreditato per avviare il servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro;
- l'entità dell'assegno di ricollocazione, che varia da 250€ a 5.000€, è commisurato dal profilo personale di occupabilità (profilazione), mediante una scala di valori da 0 a 1, rapportata alle condizioni soggettive del lavoratore interessato;
- l'ammontare dell'assegno, così definito viene erogato al servizio che ha supportato la ricollocazione a risultato occupazionale raggiunto, attraverso un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, o a tempo determinato per la durata di almeno sei mesi;

⁵ Una successiva delibera di ANPAL ha rinviato la partenza dell'assegno di ricollocazione al 2 maggio 2018.

- l'assegno ha durata di sei mesi e può essere prorogato nel caso in cui il progetto non sia concluso e le risorse siano ancora disponibili.

INPS INTERVIENE A DEFINIRE I CRITERI DI ACCESSO ALLE PRESTAZIONI ORDINARIE RELATIVE AL FONDO DI SOLIDARIETA' PER LA RICONVERSIONE E LA RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE, PER IL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE DEL REDDITO DEL PERSONALE DEL CREDITO.

INPS, con circolare del 28 marzo 2018, n. 58, interviene a definire i criteri per la gestione del fondo di solidarietà a favore del personale del credito, precisando le modalità di erogazione delle prestazioni ordinarie del fondo, con particolare riferimento al finanziamento dei programmi formativi e di solidarietà intergenerazionale.

La circolare, nel rispetto della norma definita dal Decreto del Ministro del Lavoro n.83486/2014 e che prevede di intervenire a sostegno delle spese nei limiti delle disponibilità finanziarie, precisa che per favorire i processi di riqualificazione professionale, il tetto di spesa sia rappresentato dall'ammontare dei contributi erogati dalla singola azienda entro il trimestre precedente la data della domanda; per accedere alle prestazioni dell'assegno ordinario e di solidarietà intergenerazionale, il tetto di spesa è rappresentato dal doppio dell'ammontare dei contributi versati dall'azienda.

In ogni caso, il calcolo del "tetto aziendale" nei limiti previsti dalla normativa, tiene conto delle società del gruppo cui l'azienda appartiene.

NUOVE DISPOSIZIONI RELATIVE ALLA DURATA E AGLI IMPORTI DEL REDDITO DI INCLUSIONE A VALERE PER L'ANNO 2018.

A seguito delle nuove disposizioni introdotte dalla Legge di stabilità per il 2018, INPS interviene, con propria circolare del 28 marzo 2018 n. 57, a definire i nuovi importi massimi, incrementati del 15% rispetto alla normativa precedente.

I nuovi importi massimi per il 2018, annui e mensili, sono così determinati:

n. componenti	Soglia di riferimento in sede di prima applicazione	Beneficio massimo mensile
1	2250,00	187,50
2	3532,50	294,38
3	4590,00	382,50
4	5535,00	461,25
5	6412,50	534,37
6 e più	6477,90	539,82

La stessa circolare riprende una disposizione che consente l'erogazione del beneficio economico connesso al Reddito di Inclusione in unica soluzione, qualora l'assegno non superi l'importo di 20€ mensili.

DISPOSTE DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE LE MODALITA' OPERATIVE PER LA RESTITUZIONE DELLE MAGGIORI IMPOSTE VERSATE NEL PERIODO RELATIVO AL 2016, DA PARTE DEI LAVORATORI CHE HANNO ESERCITATO L'OPZIONE DI IMPATRIATI.

L'agenzia delle entrate, con provvedimento del 20 aprile 2018, ha comunicato le modalità operative per la restituzione delle maggiori imposte, versate nel 2016, da parte dei lavoratori che, entro il 31 dicembre 2015, hanno trasferito la propria residenza in Italia, provenendo da diversi paesi.

Sulla base delle disposizioni vigenti, il reddito da loro prodotto sarà calcolato nel limite del 70% del suo ammontare, per tutto il 2016 (sarà del 50% nel 2017).

Per poter esercitare tale opzione, serve:

- presentare una dichiarazione integrativa, qualora abbiano validamente presentato la dichiarazione dei redditi per il 2016;
- la presentazione di un'istanza di rimborso in carta libera, all'ufficio territoriale dell'agenzia delle entrate territorialmente competente, in base al domicilio fiscale alla data in cui la dichiarazione dei redditi è stata presentata per il 2016.

Approfondimenti, chiarimenti o ulteriori informazioni,
rivolgersi a:

Antonio Verona

Responsabile Dipartimento Mercato del Lavoro
Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
C.so di Porta Vittoria 43 -20122 Milano
tel. 02 55025 414 fax 02 55025 294
cell. 334 6562630

antonio.verona@cgil.lombardia.it

Al medesimo recapito è possibile richiedere i testi delle norme descritte
nell'appendice normativa di questo bollettino.

Per visionare e scaricare i numeri arretrati di questo bollettino:

<http://www.cgil.milano.it/dipartimento/mercato-del-lavoro/>