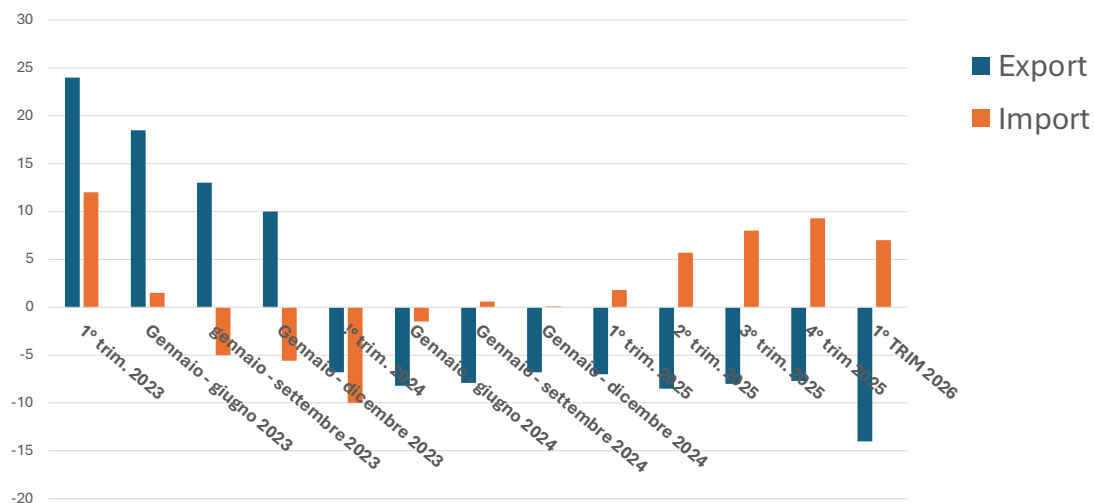


LA MODA A MILANO

Con il proposito di far ripartire il motore “moda” e approfittando della pausa imposta dalle difficoltà del settore attualmente al di sotto dai tradizionali volumi dell’economia milanese, può essere utile qualche spunto di riflessione nel momento in cui si sta svolgendo la Fashion Week, con tutto il bagaglio di progetti, idee e attese.

Il dato congiunturale da cui partire non è incoraggiante, per come viene rappresentato nella sua dinamica import export degli ultimi anni da e per la città metropolitana di Milano

Fig. 1: dai dati elaborati dalla Camera di Commercio di Milano, la dinamica Import / export dell’industria tessile, dell’abbigliamento e articoli in pelle della città metropolitana di Milano

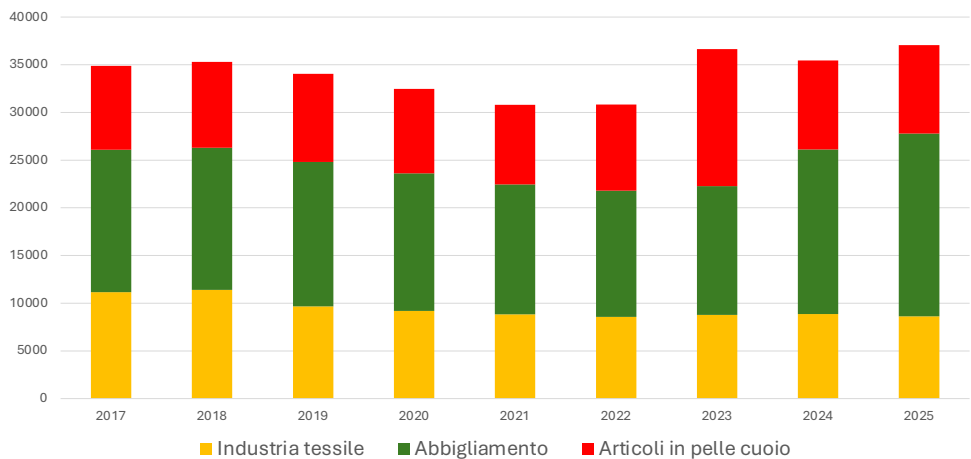


Dagli oltre 3 miliardi di esportazione nel 1° trimestre 2023, il sistema moda milanese passa a meno di 2 miliardi e 300 milioni di euro nello stesso trimestre del 2026 con una riduzione del 23,3%. A questo esito concorrono numerosi fattori che vanno dal calo della domanda internazionale, le incertezze del commercio mondiale e gli ostacoli che rallentano gli scambi. L’invariabilità del volume delle importazioni, sebbene dentro una parabola significativa, racconta l’affacciarsi di altri soggetti produttivi, con un volume tale da rappresentare una realtà competitiva sempre più importante nella produzione e nella commercializzazione dei prodotti tessili, abbigliamento e moda.

Dentro questo scenario non stupisce la volontà di riposizionare strategicamente il settore verso segmenti più mirati e con un più elevato valore aggiunto, anche perché l’insieme della produzione rappresenta un volume occupazionale importante, sia per i numeri complessivi che per le competenze che lo compongono.

Il panorama produttivo milanese presenta la seguente dinamica del 2017 in avanti.

Fig. 2: da INPS, il volume occupazionale della città metropolitana di Milano distinto per i settori tessile, abbigliamento e articoli in pelle e cuoio dal 2017 al 2025.



Se si esclude il periodo pandemico, quello che appare in tutta la sua evidenza è la redistribuzione degli addetti alla produzione tessile che declina negli anni a favore dell'abbigliamento. Una dinamica che trova riscontro nella variazione percentuale tra i diversi anni e la relativa dimensione d'impresa rappresentata nella successiva figura 3.

Fig. 3: da INPS la variazione percentuale rispetto all'anno precedente del numero dei lavoratori e delle imprese tessili, abbigliamento e articoli in pelle.

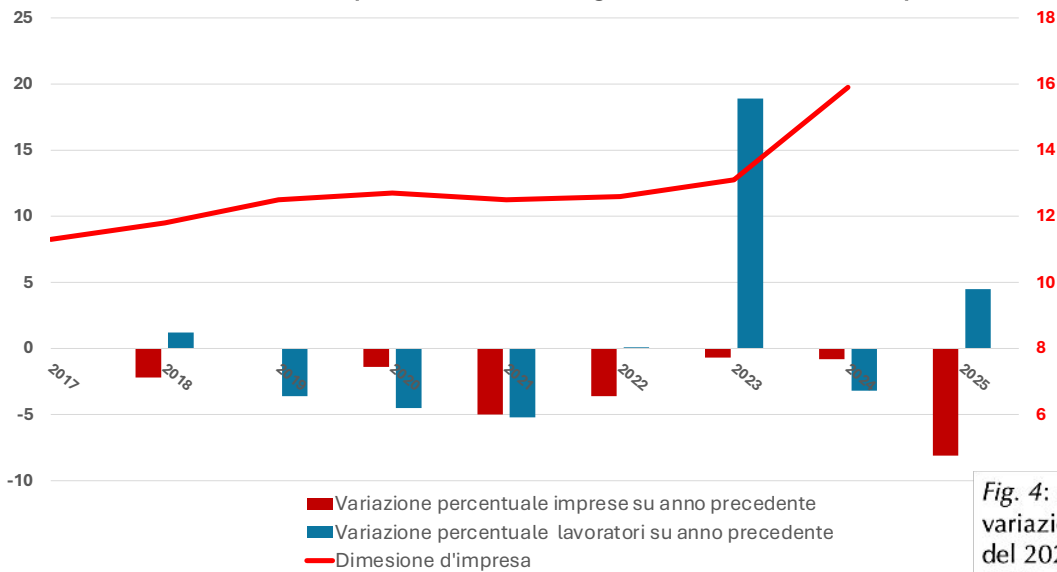


Fig. 4: da INPS, la variazione percentuale del 2025 rispetto al 2017 di imprese e lavoratori.

Imprese:		
Industria tessile		-23,3
Abbigliamento		-19,7
Articoli in pelle		-17
Lavoratori:		
Industria tessile		-22,5
Abbigliamento		28,2
Articoli in pelle		5,6

La variazione percentuale non descrive la dinamica del volume occupazione, ben rappresentato dalla figura 2, ma la differenza percentuale di un anno rispetto al precedente. Questo consente di cogliere i cambiamenti intervenuti nelle diverse fasi temporali. Con riferimento al comparto produttivo, l'unica conferma riguarda il progressivo calo del numero delle imprese (istogramma rosso) mentre la variazione degli addetti (istogramma blu) non segue la medesima dinamica: segno che è intervenuto un fattore strutturale importante, testimoniato dalla variazione del 2023 dove si misura un incremento significativo della dimensione media d'impresa che passa da 10 dipendenti per impresa a 20, in un solo anno.

Variazione strutturale del rapporto Import / export, riposizionamento dell'offerta nei mercati internazionali, cambiamenti significativi nella tipologia e nella dimensione d'impresa parlano di un comparto in rapida evoluzione, sia sul versante produttivo che su quello commerciale e bene hanno fatto FILCAMS e FILCTEM - CGIL, lo scorso 17 luglio a concentrare la propria attenzione sulle caratteristiche del lavoro e sui mutamenti chiamati a intercettare l'azione sindacale nella definizione dei ruoli, delle competenze e delle condizioni di lavoro.

Questo perché al di là degli eventi e delle vetrine da cui osservare il mondo, ci sono sempre mani esperte, creatività e qualità che solo chi lavora conosce.

A questo proposito FILCTEM CGIL e FILCAMS CGIL di Milano propongono la seguente riflessione.

“Proprio per mettere al centro le lavoratrici e i lavoratori del settore, il 17 [luglio](#) come Filctem e Filcams abbiamo lanciato **Made by People – Chi la moda la fa**, per provare a raccontare cosa sta accadendo dentro questa trasformazione dando voce alle tante professionalità che ogni giorno costruiscono la moda.

I dati mostrano infatti un settore in difficoltà e attraversato da profondi cambiamenti, una realtà che incontriamo quotidianamente nella nostra attività sindacale e che ha conseguenze concrete sulle persone e sulle condizioni di lavoro.

Gli effetti della crisi sono stati inizialmente particolarmente evidenti nella filiera, dove la riduzione delle commesse ha messo in difficoltà terzisti e artigiani storici, spesso costretti al ricorso agli ammortizzatori sociali e a procedure di licenziamento collettivo, con la perdita di competenze e pezzi importanti del patrimonio produttivo.

Progressivamente la trasformazione ha interessato anche i grandi brand, nella produzione, nelle sedi e nel retail, con riorganizzazioni, riduzione degli organici e spesso attraverso strumenti più subdoli come risoluzioni consensuali, dimissioni spintanee o riduzione dei benefit. Sono cambiate anche le relazioni sindacali, persino in realtà dove esisteva una consolidata tradizione di confronto e contrattazione.

Oltre alle ricadute occupazionali, assistiamo anche a un arretramento della qualità del lavoro, che va dalla minore stabilità occupazionale al peggioramento delle condizioni di lavoro e alle maggiori difficoltà nella contrattazione.

Queste riorganizzazioni e la crisi, però, non sono soltanto legate al calo della domanda internazionale, alle tensioni geopolitiche, ai dazi o all'aumento dei costi energetici e delle materie prime, ma si intrecciano con cambiamenti strutturali nelle strategie produttive e commerciali dei grandi brand, sempre più orientati alla riduzione dei volumi e al riposizionamento verso prodotti più esclusivi e a maggior valore aggiunto, con ripercussioni gravi sugli organici e sull'organizzazione del lavoro che portano alla perdita e dispersione delle professionalità del settore.

Dietro ad un abito, un accessorio o un prodotto infatti ci sono competenze, esperienza e passione: ci sono le sarte e chi lavora nella produzione e nella filiera, i terzisti e gli artigiani che hanno costruito saperi nel corso di una vita professionale, ma anche chi lavora nelle sedi, negli uffici, nei team creativi e nei negozi. Professionalità diverse, ma tutte indispensabili alla qualità della moda italiana e alla sua capacità di continuare a innovare. Valorizzare il lavoro significa prima di tutto tutelare l'occupazione, per mantenere e trasmettere competenze e professionalità che si sono costruite nel tempo, ma anche investire nella capacità del settore di continuare a produrre qualità, innovazione e valore.

A questo si aggiungono le criticità della filiera emerse dalle inchieste della Procura di Milano, con sfruttamento, illegalità e catene di subappalto che rendono ancora più evidente la necessità di intervenire sulla responsabilità delle imprese committenti e sulla qualità del lavoro. Per governare questa fase servono politiche industriali e una contrattazione capace di accompagnare le trasformazioni, tutelare le persone e valorizzarne competenze e professionalità.

Questa consapevolezza riguarda anche il mondo dei negozi, un segmento spesso considerato solo come “ultimo miglio” della filiera, ma che in realtà rappresenta un presidio fondamentale della moda italiana. Nei punti vendita la relazione con il cliente, la cura del prodotto, la capacità di interpretare l'identità del brand e di trasmetterne valore diventano parte integrante del lavoro. Anche qui, però, la trasformazione del settore sta producendo effetti concreti: organici ridotti, carichi di lavoro crescenti, maggiore pressione commerciale, turni frammentati e richieste di flessibilità che incidono sulla qualità della vita e sulla stabilità occupazionale.

Il retail è uno dei luoghi dove la moda prende forma ogni giorno, dove il lavoro delle filiere e dei team creativi diventa esperienza per le persone. Per questo tutelare chi opera nei negozi significa difendere un pezzo essenziale della qualità del settore, riconoscere competenze spesso invisibili ma decisive e garantire condizioni di lavoro che permettano a queste professionalità di continuare a contribuire alla forza e alla reputazione della moda italiana.

Made by People vuole ricordare anche questo: che la moda vive negli stabilimenti, nei laboratori, negli uffici, nelle vetrine, nei reparti, nei magazzini e nei negozi, grazie a chi ogni giorno lo rende possibile.”

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

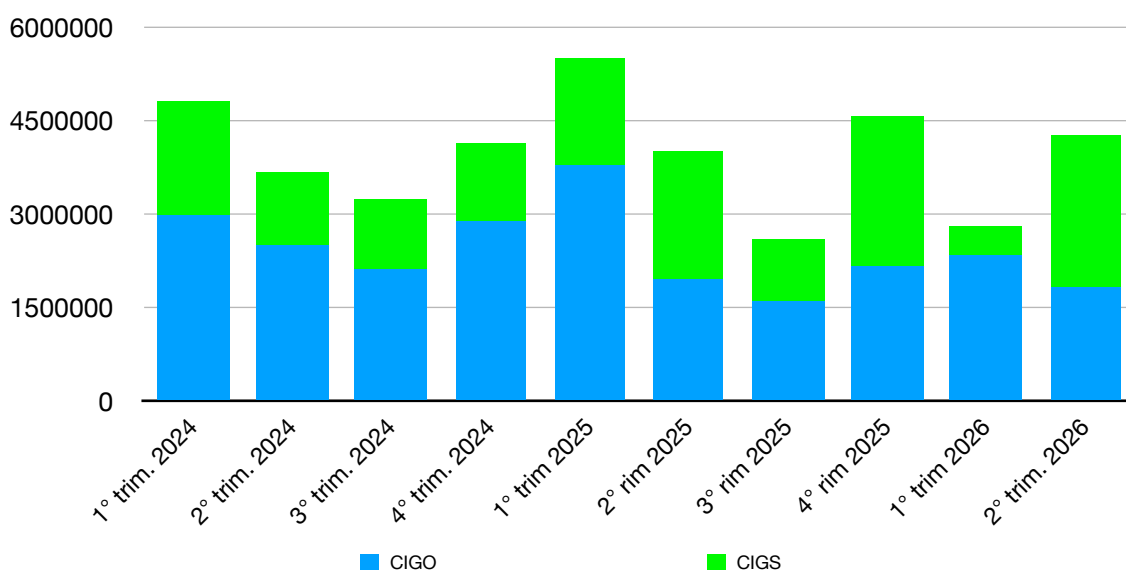
Il secondo trimestre 2026 si caratterizza per un significativo incremento delle ore autorizzate di cassa integrazione nella città metropolitana di Milano concentrato, per lo più, nel solo mese di giugno.

Alcune novità sono, tuttavia, meritevoli di attenzione.

Prima fra tutte la distribuzione settoriale che vede la conferma della manifattura tra i maggior utilizzatori, seguito dal commercio al dettaglio ma, soprattutto, all'ingrosso che rappresenta un fatto inedito nel panorama milanese; a seguire la conferma della difficoltà attraversata dalla logistica e tutto questo concentrato nella causale di “crisi e riorganizzazione” che va ad erodere il contratto di solidarietà ormai stabilmente sotto il 50% delle ore autorizzate di CIGS.

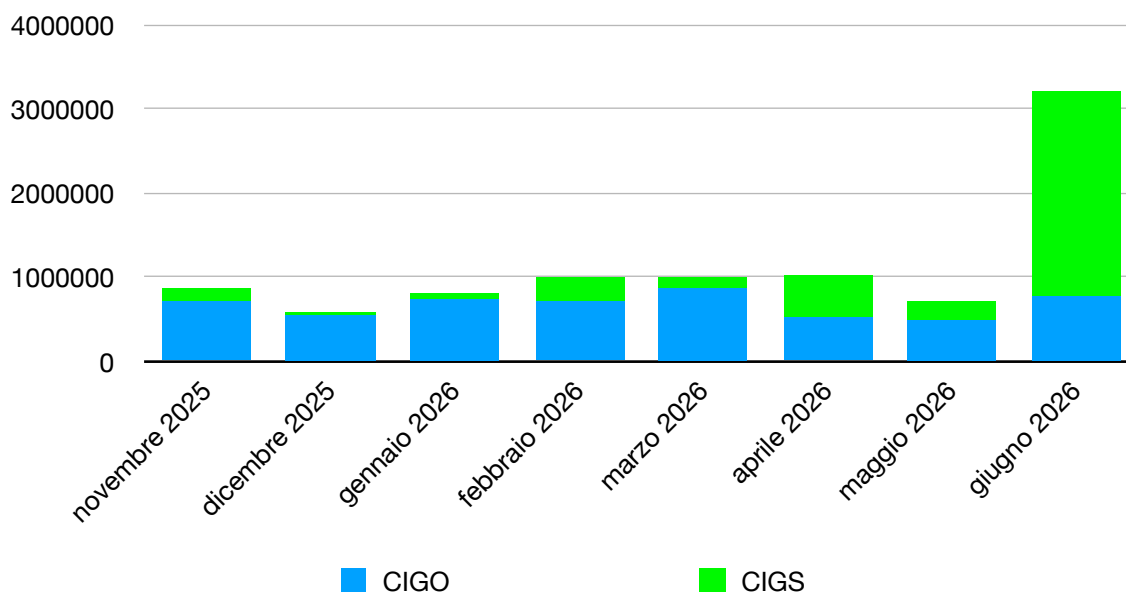
Un quadro sintetizzato nella seguente figura 5.

Fig. 5: da INPS la dinamica trimestrale delle ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano fino a giugno 2026, distinto per tipologia.



La consueta distinzione trimestrale, rappresentata dalla figura 5, tradisce, tuttavia, la vera evoluzione relativa alle dinamiche delle ore autorizzate, meglio descritta nella distinzione mensile di seguito riprodotta.

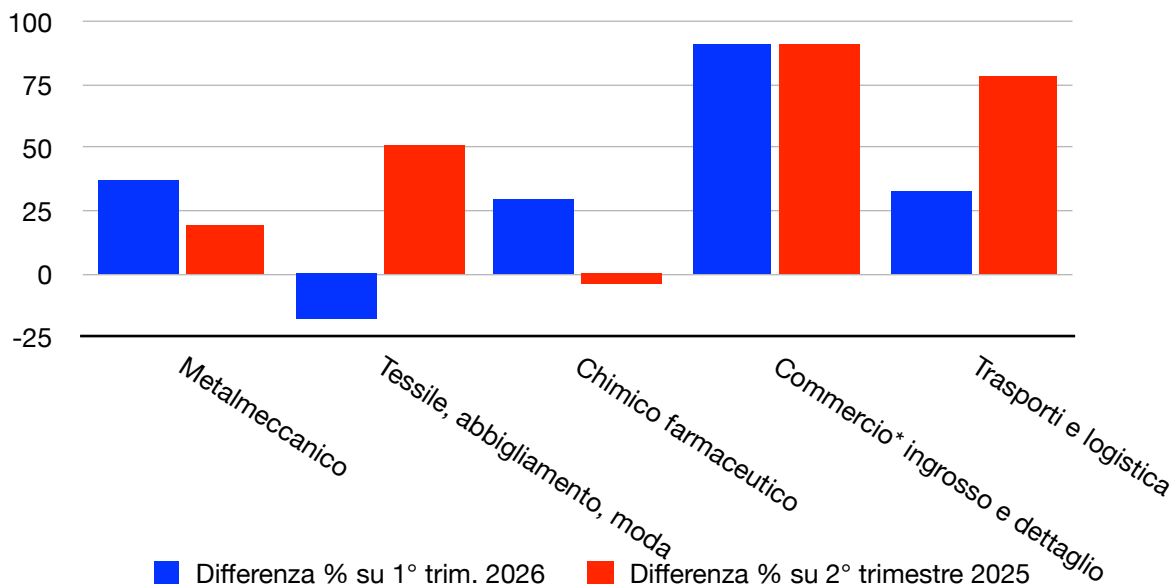
Fig. 6: da INPS la dinamica mensile della ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano dalla fine del 2025 a giugno 2026.



E' stato necessario proporre questa immagine per comprendere meglio l'attuale congiuntura in tutta la sua complessità.

Un dato che trova conferma nella rappresentazione settoriale poiché grado di mettere in luce la variazione percentuale tra il dato attuale confrontato con il periodo precedente e con gli stessi mesi del 2025.

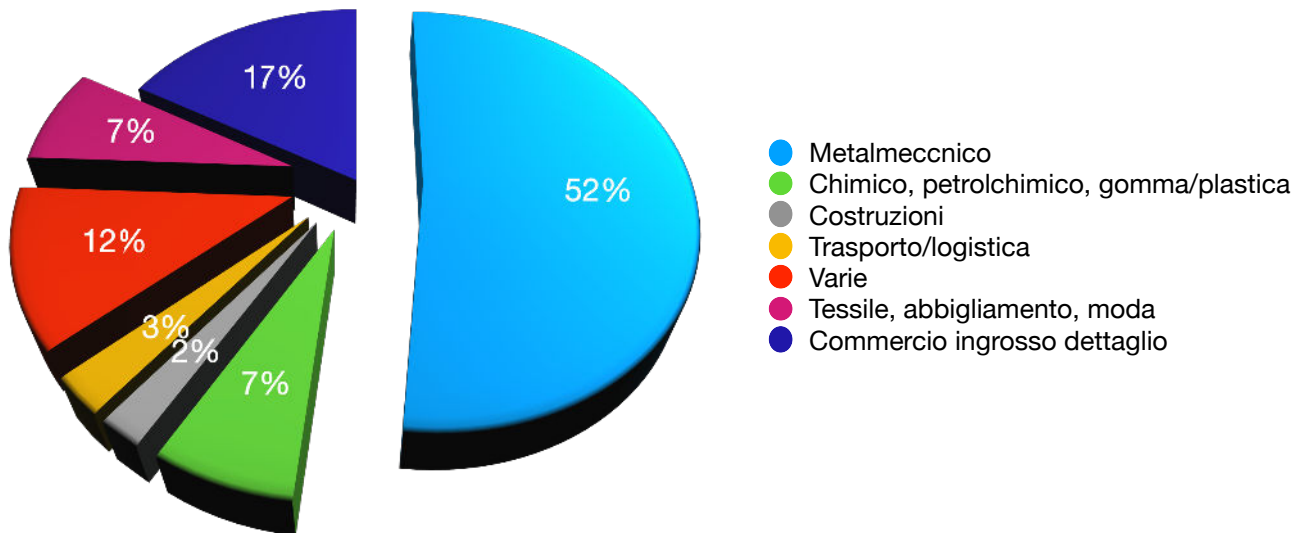
Fig. 7:elaborazione da dati INPS relativa alla differenza percentuale delle ore totali di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano per ciascuna settore nel 2° semestre del 2026, confrontate con il trimestre precedente e con lo stesso periodo del 2025



Tutti i settori segnano un incremento più o meno marcato o diversamente distribuito nel tempo: dal metalmeccanico il cui volume, superiore al 50% del totale, trascina significativamente il dato complessivo; la logistica che prosegue nella sua difficile riorganizzazione e, dato importante, il commercio* soprattutto all'ingrosso che fa il suo ingresso con un impatto importante sulla

dinamica, considerato il complementare intervento dei fondi di solidarietà, FIS innanzitutto, in sostituzione della CIGO che non risulta dalla contabilizzazione rappresentata nella figura 7. Tra conferme, nuovi ingressi e diverso peso dei singoli settori, di seguito la distribuzione settoriale delle ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano nel secondo trimestre 2026.

Fig. 8: da INPS la suddivisione settoriale delle ore di Cassa Integrazione Guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano nel 2° trimestre



Conclusione.

Importante incremento del volume di ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni al termine del primo semestre; il 60% dell'intervento straordinario dell'intero semestre viene assorbito nel solo mese di giugno; strutturale prevalenza delle crisi e riorganizzazioni sui contratti di solidarietà; crescita del ricorso alla CIG che si ripercuote su tutti i settori, segnatamente del commercio che si pone al secondo posto, dopo il metalmeccanico tra i comparti che hanno maggiormente assorbito le risorse di questo ammortizzatore: tutto questo racconta una realtà a tinte fosche, poco rappresentata nel dibattito nazionale e locale, sebbene presente tra i lavoratori con effetti deprimenti sulle prospettive della domanda interna e sulla crescita complessiva del lavoro e dell'economia milanese.

APPENDICE NORMATIVA

RICONOSCIMENTO DELL'ACCESSO ALLA NASPI IN CASO DI RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO DA PARTE DELLA LAVORATRICE O DEL LAVORATORE VITTIMA DI VIOLENZA.

INPS, con messaggio del 3 agosto 2026 n. 2540, ha disposto il riconoscimento dell'accesso all'indennità NASpI al verificarsi di atti persecutori o di forme di violenza di genere nei confronti della lavoratrice e del lavoratore, ancorché provenienti da soggetti estranei all'ambiente professionale, poiché causa di oggettiva impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro.

Serve tuttavia fornire chiare e oggettive documentazioni a dimostrazione dell'impossibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa allo scopo di salvaguardare il generale equilibrio psicofisico della vittima e dall'altro la stretta correlazione con le normali abitudini della vittima, strettamente

correlate allo svolgimento dell'attività lavorativa, come ad esempio persistenti atti persecutori e/o molestie subite nell'abituale percorso per recarsi a lavoro.

In questo ultimo caso, atteso che le condotte persecutorie impediscono alla lavoratrice e al lavoratore di recarsi sul luogo di lavoro in condizioni di sicurezza, la cessazione del rapporto non può essere considerata frutto di una libera determinazione, ma costituisce un recesso necessitato per la salvaguardia dell'incolumità personale, idoneo pertanto a integrare la giusta causa delle dimissioni in linea con i principi sanciti dalla Corte Costituzionale.

NUOVE DISPOSIZIONI IN MERITO ALLA DATA DI INIZIO DELLA PROGNOSI RIPORTATA NEL CERTIFICATO DI MALATTIA.

INPS, con circolare del 4 settembre 2026 n. 92, a parziale modifica del precedente orientamento, ha disposto che la tutela previdenziale della malattia è riconosciuta per il giorno immediatamente precedente alla redazione del certificato medico

anche nel caso di visita ambulatoriale, purché tale giorno non sia festivo infrasettimanale e non cada di sabato o di domenica, in quanto in tali casi è garantita la continuità assistenziale.

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO PER LE ASSUNZIONI, EFFETTUATE DAL 1° GENNAIO 2026, DI DONNE, MADRI DI ALMENO TRE FIGLI, PRIVE DI IMPIEGO DA ALMENO SEI MESI.

INPS, con circolare del 29 luglio 2026 n. 82, ha diffuso le modalità operative relative allo sgravio dal versamento dei contributi previdenziali in caso di assunzione di donne, madri di almeno tre figli, di età inferiore a 18 anni e prive di impiego da almeno sei mesi.

Lo sgravio spetta a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo e riguarda le assunzioni a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, a tempo indeterminato e le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2026.

La misura dello sgravio è pari al 100% dei contributi previdenziali, fino al limite massimo di 8.000€ annuo, per una durata pari a:

- 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato; anche a scopo di somministrazione;
- 18 mesi in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine già agevolato,

dalla data della prima assunzione;

- 24 mesi nel caso di assunzione a tempo indeterminato.

Il diritto alla fruizione dell'esonero in argomento è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

