



# Report Mercato del Lavoro 2022

*Un anno di crescita e di consolidamento  
del mercato del lavoro*



**PIN**

POLO  
UNIVERSITARIO  
CITTÀ DI PRATO

SERVIZI DIDATTICI  
E SCIENTIFICI  
PER L'UNIVERSITÀ  
DI FIRENZE

Il rapporto di ricerca è stato curato da PIN S.c.r.l. - Polo Universitario Città di Prato

In collaborazione con :

Provincia di Monza e della Brianza

AFOL MB - Agenzia per l'Orientamento e il Lavoro di Monza e Brianza

# Presentazione

Il 2022 si conferma un anno di grande sviluppo del Sistema Brianza: i dati raccolti da AFOL MB con il supporto di PIN, mostrano una panoramica che conferma la ripresa, nonostante le difficoltà legate al protrarsi della guerra in Ucraina, ai prezzi altalenanti delle materie prime e all'elevata inflazione.

Anche l'occupazione risulta in crescita (+3% rispetto al 2021), superando il dato pre-Coronavirus e registrando un incremento persino maggiore rispetto alla media regionale (+2,1%).

Anche i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro ci offrono uno spaccato positivo, con un aumento dei movimenti occupazionali e una stabilizzazione dei contratti. Da ultimo, anche i dati inerenti la cassa integrazione e il reddito di cittadinanza confermano il quadro positivo fin qui tratteggiato.

L'Osservatorio del Mercato del Lavoro si conferma un prezioso strumento per il monitoraggio continuo dei trend e dei fenomeni che toccano da vicino il territorio della Brianza.

La Provincia di Monza e della Brianza, in collaborazione con AFOL Monza e Brianza, promuove da sempre il confronto tra le istituzioni, gli stakeholders e gli analisti esperti del mercato del lavoro, offrendo annualmente un quadro approfondito dei fenomeni economici specifici del territorio provinciale.

Lo scenario restituito dal Rapporto del Mercato del Lavoro del 2022 ci segnala, insieme ai trend già accreditati per il 2021, una situazione di generale consolidamento di molte variabili macroeconomiche e una serie di tendenze in atto che accuratamente analizzate ci permettono di mettere a punto strumenti e interventi di politiche del lavoro efficaci in termini di protezione sociale.

L'esperienza condotta da Afol in questi anni nella gestione, per conto della Provincia di Monza e della Brianza, delle attività amministrative assegnate ai Centri per l'impiego e nella realizzazione di efficaci interventi volti a garantire - in sinergia con reti territoriali pubblico/privato consolidate - un ampio ventaglio di servizi integrati rivolti ai cittadini e alle imprese, rappresenta oggi una realtà fortemente consolidata per il territorio.



**Luca Santambrogio**  
Presidente della  
Provincia di Monza  
e della Brianza



**Marcello Correrà**  
Amministratore Unico  
di Afol Monza Brianza

# Introduzione

*L'anno 2022 si è caratterizzato per il consolidamento di molte variabili macroeconomiche*

L'anno 2022 si è caratterizzato per il consolidamento di molte variabili macroeconomiche dopo la forte contrazione che le stesse avevano registrato nell'anno 2020 e la crescita che ne aveva contrassegnato l'evoluzione nell'anno 2021.

Le stime attualmente disponibili prospettano, per l'anno 2022, una crescita del PIL nazionale di poco inferiore al 4,00%. In virtù di tale crescita, il PIL del nostro Paese avrebbe raggiunto, nell'anno 2022, livelli di circa un punto percentuale superiori a quelli dell'anno 2019. Il PIL della provincia di Monza e della Brianza, che già nell'anno 2021 si era assestato su valori in linea con quelli dell'anno 2019, avrebbe registrato nel corso dell'anno 2022 un tasso di crescita lievemente superiore al dato nazionale.

Le esportazioni provinciali, un indicatore estremamente rilevante per un territorio che fa della vocazione verso il commercio internazionale uno dei propri tratti caratteristici, sono cresciute in modo significativo nel corso dell'anno 2022, consolidando una tendenza già emersa nell'anno precedente. La dinamica positiva ha interessato tutte le principali categorie merceologiche e tutte le aree geografiche di destinazione.

*Le esportazioni provinciali sono cresciute significativamente nel corso dell'anno 2022*

*In crescita il numero delle imprese e delle unità locali delle imprese attive nella provincia*

Dopo la contrazione registrata negli anni 2020 e 2021, il numero delle imprese attive provinciali è tornato a crescere nel corso dell'anno 2022.

Una analoga dinamica ha interessato il numero delle imprese artigiane ed il numero delle unità locali delle imprese attive nella provincia.

In crescita il numero delle imprese e delle unità locali delle imprese attive nei macrosettori dei servizi (escluso il commercio) e delle costruzioni. È viceversa diminuito il numero delle imprese e delle unità locali delle imprese attive nei comparti industriali.

Fra il 2021 e il 2022, i dati Istat mostrano una crescita dell'occupazione notevole: in termini percentuali l'incremento è stato del 3%, che si traduce in 11.471 unità in più. Gli incrementi riguardano anche il periodo che va dal 2019 (ultimo anno pre-Covid) e il 2022: in tal caso l'aumento occupazionale è stato del 1,9%. Si è passati, cioè, dal 386,5 mila occupati del 2019 a 393,7 mila del 2022. Si noti che l'occupazione non cresce in maniera uniforme: tutti i macro-settori migliorano, ma l'Industria, fra il 2021 e il 2022, perde il 10,4% degli occupati (si passa da 107.186 lavoratori a 96.078).

*Nella provincia il numero degli occupati è cresciuto notevolmente, ma non in modo uniforme fra i diversi macro-settori*

*I saldi del 2022 sono positivi, ma diminuiscono rispetto all'anno precedente. Il 2022 è caratterizzato da un processo di stabilizzazione diffuso*

I dati sulle comunicazioni obbligatorie del 2022 risultano piuttosto positivi, ma, in termini di saldi, la dinamica fra avviamenti e cessazioni determina una diminuzione delle unità del 58,3%. Conseguentemente, la resilienza – fra il 2021 e il 2022 – diminuisce del 2,8% (si passa dalle +8.935 unità di saldo del 2021, alle +3.725 del 2022). Il buon risultato del 2022 è fortemente condizionato dai processi di stabilizzazione che, in maniera diffusa, nel 2022, sembrano caratterizzare le dinamiche contrattuali del territorio: le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, nel 2021, sono state 4.581. Nel 2022 queste sono cresciute del +20,2%, raggiungendo la quota di 5.505 unità.

Sia i saldi maschili che quelli femminili sono positivi, ma il saldo degli uomini è inferiore a quello delle donne del 20,5% (le unità di saldo maschili sono 1.650 contro le 2.075 femminili). La disaggregazione per fasce d'età mostra resilienze positive in tutte le classi tranne che in quella degli over 50. È molto probabile che su questa classe d'età incidano anche i processi di pensionamento, ma non sono da escludersi particolari criticità di re-ingresso nel mondo del lavoro da parte dei lavoratori più anziani che hanno perduto l'impiego.

*Le donne presentano dei saldi occupazionali migliori degli uomini e i più giovani hanno resilienze più elevate*

*Il fenomeno delle dimissioni raggiunge percentuali molto elevate*

La maggioranza dei rapporti di lavoro si conclude per scadenza dei termini contrattuali (ciò accade nel 50,9% dei casi nel 2022). Seguono le dimissioni (27,1%). Chi si dimette nella provincia di Monza Brianza è, in prevalenza, maschio, di età compresa fra i 30 e i 49 anni (ma numerosi sono anche gli under 29), risulta titolare di un contratto a tempo indeterminato ed è, per lo più, impiegato – al momento delle dimissioni – nel settore del Commercio o dei Servizi.

Nel 2022, gli avviamenti a tempo determinato continuano a costituire la maggioranza (52% del totale). Seguono, a distanza, i tempi indeterminati (21,1%). Gli avviamenti sia a tempo determinato che indeterminato, nel 2022, aumentano rispetto all'anno precedente, ma crescono di più le cessazioni determinando un peggioramento dei saldi che tuttavia – come abbiamo visto – rimangono ampiamente in territorio positivo. Tutte le altre tipologie contrattuali, nel 2022, presentano percentuali di avviamento ben più basse del tempo determinato e indeterminato.

*Il tempo determinato si conferma la forma contrattuale più utilizzata dalle imprese*

# Il sistema delle imprese

Al 31/12/2022 nella provincia di Monza e della Brianza risultavano registrate 72.618 imprese con una riduzione di 1.074 unità rispetto al 31/12/2021 (-1,46%). Il numero delle imprese attive al 31/12/2022 era pari a 64.021 con un incremento di 629 unità rispetto al 31/12/2021.

## Imprese registrate ed attive al 31/12. Iscrizioni e cessazioni. Anni 2018-2022. Valori assoluti e variazioni

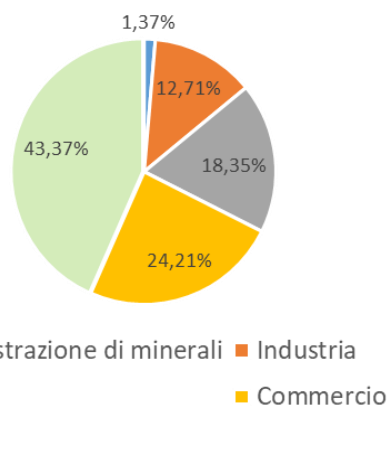
Anno	Registrate	Attive	Iscrizioni	Cessazioni
2022	72.618	64.021	4.517	5.602
2021	73.692	63.392	4.657	5.317
2020	74.321	63.946	3.807	4.066
2019	74.526	64.110	4.772	4.398
2018	74.096	63.900	4.358	4.253
<b>Variazioni anno 2022 su anno 2021</b>				
Variazioni assolute	-1.074	629	-140	285
Variazioni %	-1,46%	0,99%	-3,01%	5,36%
<b>Variazioni anno 2021 su anno 2020</b>				
Variazioni assolute	-629	-554	850	1.251
Variazioni %	-0,85%	-0,87%	22,33%	30,77%
<b>Variazioni anno 2020 su anno 2019</b>				
Variazioni assolute	-205	-164	-965	-332
Variazioni %	-0,28%	-0,26%	-20,22%	-7,55%
<b>Variazioni anno 2019 su anno 2018</b>				
Variazioni assolute	430	210	414	145
Variazioni %	0,58%	0,33%	9,50%	3,41%

Fonte: elaborazioni PIN su banca dati – StockView CCIAA e banca dati Infocamere – Movimprese

Il 31,10% delle imprese attive al 31/12/2022 assumeva la forma giuridica di società di capitale, il 16,90% la forma giuridica di società di persone. Le imprese individuali rappresentavano il 50,26% del totale delle imprese attive.

## Imprese attive al 31/12/2022 per macro-settore di attività

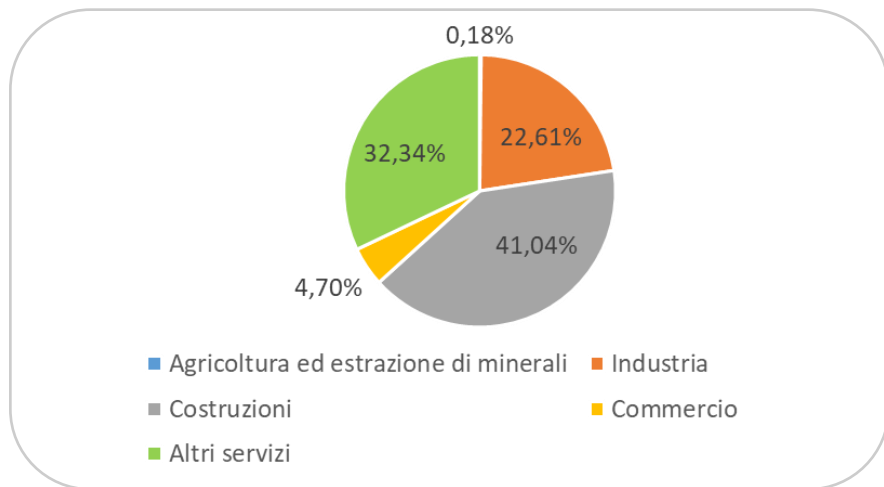
*In termini macro-settoriali, i Servizi mantengono un peso preponderante*



Fonte: elaborazioni PIN su banca dati StockView – CCIAA

Al 31/12/2022 le **imprese artigiane** registrate nella provincia di Monza e della Brianza erano 21.584. Di poco inferiore era il numero delle imprese artigiane attive. Alla stessa data, le imprese artigiane rappresentavano il 29,72% delle imprese provinciali registrate e il 33,48% delle imprese provinciali attive. Al 31/12/2021 tali quote erano pari rispettivamente al 29,07% ed al 33,52%.

#### Imprese artigiane attive al 31/12/2022 per macro-settore di attività



*Si conferma la specializzazione delle imprese artigiane nei settori Industria e Costruzioni*

Fonte: elaborazioni PIN su banca dati Infocamere – Movimprese

Al 31/12/2022, il numero delle imprese attive giovanili ammontava a 5.757 e rappresentava il 9,00% del totale delle imprese attive della provincia. Tale quota risultava leggermente superiore a quella relativa all'anno 2021. Alla stessa data il numero delle imprese attive femminili ammontava a 12.244. La loro quota sul totale delle imprese attive provinciali, in lieve crescita rispetto al 2020, era pari al 19,1%.



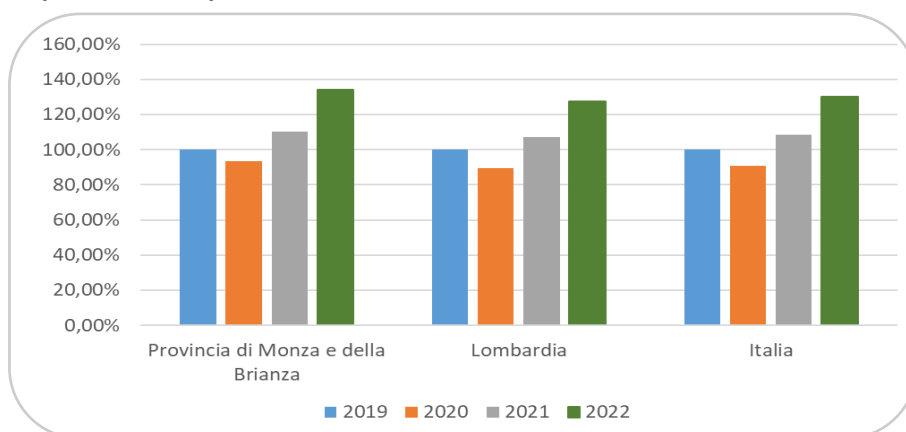
# Le esportazioni

Nell'anno 2022 le esportazioni<sup>1</sup> della provincia di Monza e della Brianza hanno sfiorato i 13 miliardi di euro registrando una crescita del 21,66% rispetto all'anno precedente<sup>2</sup>. Nello stesso arco temporale, le esportazioni della regione Lombardia sono aumentate del 19,11% mentre su scala nazionale le esportazioni hanno registrato un incremento del 19,96%.

Valutando complessivamente l'andamento dell'export nell'arco temporale 2019-2022, le esportazioni della provincia di Monza e della Brianza hanno fatto registrare una crescita del 34,05% mentre a livello regionale e nazionale l'incremento è stato rispettivamente del 27,55% e del 30,05%.

*Nel periodo 2019-2022 l'export provinciale è cresciuto più di quello regionale e nazionale*

Esportazioni complessive – Vari territori – Anni 2019, 2020, 2021 e 2022



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COEWEB

In ciascun trimestre dell'anno 2022, le esportazioni provinciali sono state ampiamente superiori rispetto a quelle rilevate nel corrispondente periodo dell'anno precedente.

Nell'anno 2022, le esportazioni di sostanze e prodotti chimici sono cresciute del 26,58% rispetto all'anno precedente. Più contenuta ma comunque molto sostenuta la crescita dell'export di computer, apparecchi elettronici ed ottici (+19,86%) di legno, prodotti in legno e mobili (+18,94%) e di metalli e prodotti in metallo (esclusi macchinari) (+18,07%). L'incremento che ha interessato le esportazioni di macchinari ed attrezzature è stato pari all'8,32%.

Nell'anno 2022, l'export verso i paesi europei è cresciuto del 22,46% rispetto all'anno precedente. Leggermente più contenuto l'incremento dell'export verso il continente asiatico che è stato pari al 19,38%. Queste due aree geografiche risultano di particolare interesse in quanto rappresentano i due principali mercati esteri provinciali<sup>3</sup>. Il confronto fra le esportazioni dell'anno 2022 e quelle dell'anno 2021 evidenzia una crescita anche per tutte le altre aree geografiche di destinazione: l'America Settentrionale (+26,74%), l'Africa (+11,83%), l'America Centro-Meridionale (+14,34%) e l'Oceania e altri territori (+21,09%)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>In questo lavoro con il termine "esportazioni" si intendono le vendite verso operatori di paesi esteri siano essi appartenenti o meno alla UE.

<sup>2</sup>Al momento della redazione del presente report, per le esportazioni dell'anno 2022 sono disponibili dati provvisori. I dati relativi all'anno 2021 qui presentati sono definitivi e possono differire da quelli riportati nei precedenti report che risultavano basati su dati provvisori.

<sup>3</sup>Nell'anno 2021 le esportazioni verso i paesi europei rappresentavano il 66,06% dell'export provinciale. Nello stesso anno la quota delle esportazioni verso i paesi asiatici sul totale delle esportazioni provinciali era pari al 19,77%. Le quote delle due aree geografiche nell'anno 2022 sono state rispettivamente del 66,49% e del 19,40%.

<sup>4</sup>Per apprezzare più correttamente questi dati è utile tenere presente le quote di ciascuna di queste aree geografiche di destinazione sul totale delle esportazioni della provincia. Nell'anno 2021 le esportazioni verso l'America Settentrionale rappresentavano il 7,97% dell'export provinciale, quelle verso l'Africa il 2,90%, quelle verso l'America Centro-Meridionale il 2,62% e quelle verso l'Oceania e altri territori lo 0,68%. Nell'anno 2022 le quote sono state rispettivamente dell'8,30%, del 2,67%, del 2,47% e dello 0,67%.



Infine, un indicatore che risulta interessante per una più accurata comprensione della rilevanza delle esportazioni a livello settoriale, è costituito dal **rapporto fra il valore dell'export ed il numero di addetti alle unità locali delle imprese di ciascun settore manifatturiero**.

I settori manifatturieri con il valore dell'export per addetto più elevato sono quelli dei prodotti della metallurgia (con un export per addetto che supera i 650.000 euro), dei prodotti chimici (426.156 euro), e dei prodotti farmaceutici di base e dei preparati farmaceutici (370.521 euro).

**Attività manifatturiere – Distribuzione per divisione ATECO delle esportazioni, delle unità locali delle imprese attive, degli addetti alle unità locali delle imprese e dell'export per addetto<sup>1</sup>**

Settore (Divisione manifatturiera ATECO)	Valore esportazioni 2022	Unità locali delle imprese attive	Addetti alle unità locali delle imprese	Export per addetto 2022
Prodotti della metallurgia	1.194.154.793	105	1827	653.615
Prodotti chimici	1.865.285.268	247	4377	426.156
Prodotti farmaceutici di base e preparati farmaceutici	1.435.026.034	31	3873	370.521
Articoli in pelle (escluso abbigliamento) e simili	51.190.333	81	273	187.510
Bevande	20.208.520	32	109	185.399
Macchinari e apparecchiature n.c.a.	1.737.841.391	957	10373	167.535
Articoli in gomma e materie plastiche	715.860.707	552	4612	155.217
Computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e orologi	1.298.917.773	361	8770	148.109
Altri mezzi di trasporto	110.476.068	76	752	146.910
Autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	145.951.643	66	1029	141.838
Articoli di abbigliamento (anche in pelle e in pelliccia)	280.043.397	492	2291	122.236
Apparecchiature elettriche e apparecchiature per uso domestico non elettriche	517.864.552	451	4331	119.572
Mobili	1.144.251.531	1775	9724	117.673
Carta e prodotti di carta	182.605.714	159	1814	100.665
Altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	198.842.000	301	2347	84.722
Prodotti tessili	210.615.732	362	2823	74.607
Prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	1.153.408.491	2375	16056	71.837
Prodotti delle altre industrie manifatturiere	124.383.754	557	1806	68.873
Legno e prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); articoli in paglia e materiali da intreccio	126.181.365	511	1967	64.149
Prodotti alimentari	137.353.574	501	3446	39.859
Coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	798.134	4	49	16.288
Prodotti della stampa e della riproduzione di supporti registrati	217.328	332	1262	172

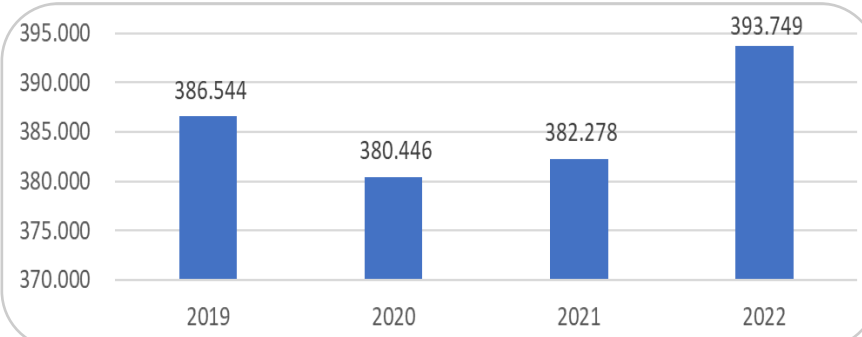
Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Stockview - CCIAA e Coeweb - Istat

<sup>1</sup>La tabella non riporta i dati relativi alle divisioni 'Industria del tabacco' per la quale non sono presenti UU.LL nel territorio provinciale e 'Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature' per la quale non sono state registrate esportazioni.

# I principali dati occupazionali

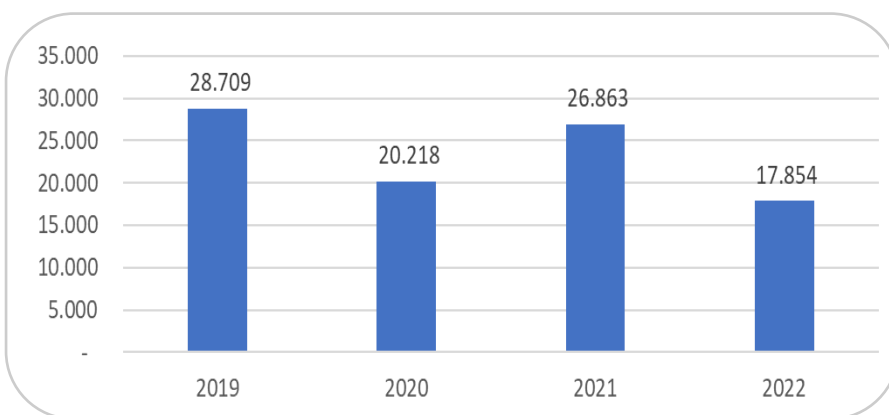
*La crescita occupazionale del 2022 è stata ingente rispetto al passato*

Occupati nella Provincia di Monza Brianza anni 2019– 2020 – 2021 – 2022



Fonte: Istat

Disoccupati nella Provincia di Monza Brianza anni 2019 – 2020 – 2021 – 2022



Fonte: Istat

*Il numero di disoccupati è il più basso degli ultimi quattro anni*

Fra il 2021 e il 2022 i dati Istat mostrano una notevole crescita dell'occupazione: in termini percentuali l'incremento è stato del 3%, che si traduce in 11.471 unità in più. Gli incrementi riguardano anche il periodo che va dal 2019 (ultimo anno pre-Covid) e il 2022: in tal caso l'aumento occupazionale è stato del 1,9%. Si è passati, cioè, da 386,5 mila occupati del 2019 a 393,7 mila del 2022. La crescita occupazionale si accompagna anche alla diminuzione della disoccupazione, che ha luogo non a causa del passaggio dei cittadini attivi alla condizione di inattività (come spesso avviene nei momenti di crisi economica), ma per un forte assorbimento di coloro che cercano lavoro da parte dei processi produttivi locali.

Nei fatti, i disoccupati – fra il 2021 e il 2022 – diminuiscono del 33,5%, mentre fra il 2019 e il 2022 il decremento è pari al 37,8%.

In base ai dati Istat, l'occupazione nella Provincia di Monza Brianza non cresce in maniera uniforme: l'Industria, fra il 2021 e il 2022, perde il 10,4% degli occupati (si passa da 107.186 lavoratori a 96.078). Anche il raffronto fra il 2020 (l'anno in cui la pandemia ha condizionato più intensamente le dinamiche economiche del Paese) e il 2022 fra registrare una diminuzione (-4,2%). Crescono, invece, le Costruzioni (del 33,3% tra il 2021 e il 2022 e del 42,4% fra il 2020 e il 2022), il Commercio (del 25,6% tra il 2021 e il 2022 e dell'8,7% fra il 2020 e il 2022) ed i Servizi (dell'1,2% tra il 2021 e il 2022 e del 2,4% fra il 2020 e il 2022).

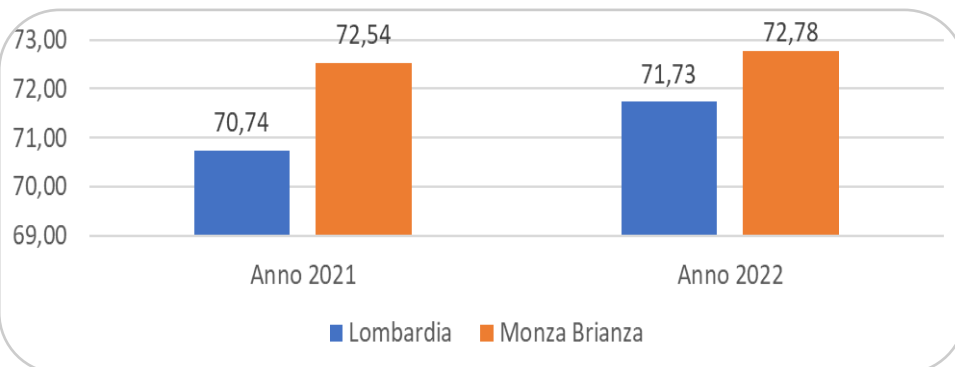
Dunque la crescita del +3,5% della base occupazionale non è trainata dalla manifattura, ma dalle Costruzioni, dal Commercio e dai c.d. Altri servizi.

In termini di posizione lavorativa degli occupati, tra il 2021 e il 2022, i lavoratori dipendenti aumentano del 1,4%, mentre gli indipendenti crescono di ben l'11,2%. La variazione annuale – dunque – è assolutamente positiva, soprattutto, sul fronte del lavoro indipendente. La crescita del lavoro dipendente è da ricondurre anche dal ricorso al bacino dei disoccupati che, come abbiamo visto, tra il 2021 e il 2022, diminuiscono del -33,5% (pari a -9.009 unità).

Il confronto fra la provincia di Monza Brianza e gli altri territori lombardi rivela che, in termini di crescita occupazionale, la Brianza è preceduta solo dalle province di Mantova e Pavia. Anche il confronto con il dato regionale rivela *performance* occupazionali migliori: la crescita occupazionale nella regione è stata del +2,1%, mentre quella monzese ammonta a +3%.

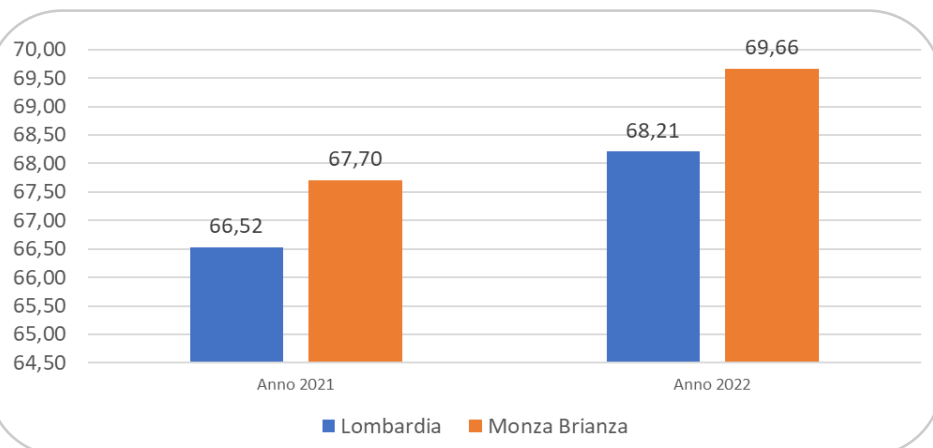
*Crescono i tassi di attività tra il 2021 e il 2022, mantenendosi al di sopra di quelli regionali*

I tassi di attività a Monza Brianza e in Lombardia, anni 2021 – 2022 (15 – 64 anni)



Fonte: Istat

I tassi di occupazione a Monza Brianza e in Lombardia, anni 2021 – 2022 (15 – 64 anni)

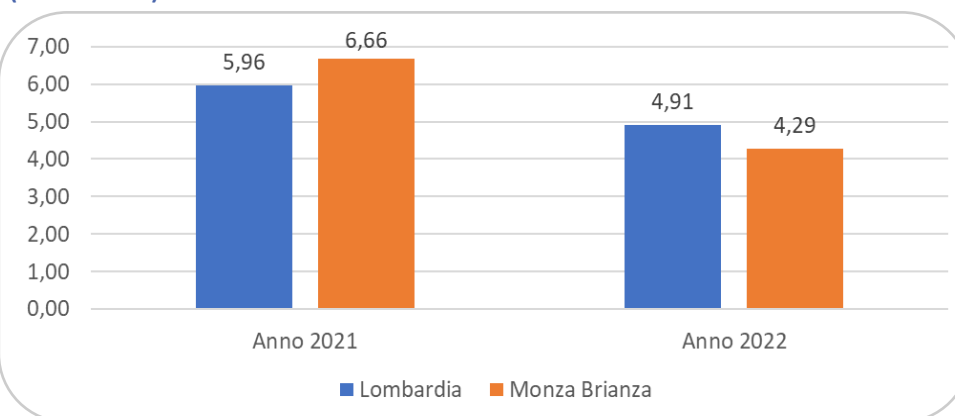


*I tassi di occupazione crescono e sono costantemente superiori al dato regionale*

Fonte: Istat

I tassi di disoccupazione a Monza Brianza e in Lombardia, anni 2021 – 2022 (15 – 64 anni)

*I tassi di disoccupazione diminuiscono nel 2022 rispetto all'anno precedente*



Fonte: Istat

Il **tasso di attività** (definito come il rapporto fra popolazione attiva e popolazione in età da lavoro) nella provincia di Monza Brianza, fra il 2021 e il 2022, fa registrare una crescita del +0,24%, segno che la crescita economica e le conseguenti maggiori opportunità lavorative hanno spinto più persone a mettersi in gioco sul mercato del lavoro. Il dato del tasso di attività della provincia di Monza e della Brianza è inferiore a quello lombardo, che registra una crescita dell'indicatore, tra il 2021 e il 2022, di quasi l'1%.

Per quanto riguarda le **dinamiche dei tassi di occupazione e disoccupazione**, nel confronto fra il 2021 e il 2022, nella provincia di Monza Brianza si assiste ad un parallelo aumento del tasso di occupazione (rapporto fra occupati e popolazione attiva) del +1,96% ed una diminuzione del tasso di disoccupazione (rapporto fra disoccupati e forze di lavoro) del -2,37%.

Il dato suggerisce che la fase in cui – in presenza di crescita occupazionale – il tasso di disoccupazione aumentava (poiché tornavano a proporsi sul mercato del lavoro i soggetti che erano precedentemente passati fra gli inattivi perché scoraggiati) sia superata: attualmente, il sistema economico della provincia di Monza Brianza, per soddisfare la domanda assorbe risorse umane fra la platea dei disoccupati, ormai implementata anche degli “ex scoraggiati”. Nel 2022, il tasso di occupazione di Monza Brianza supera quello regionale dell'1,45%, mentre il tasso di disoccupazione è inferiore a quello regionale dello 0,62%.



# I movimenti e le dinamiche del mercato del lavoro

## L'ANALISI DEI MOVIMENTI DEL MERCATO DEL LAVORO

Nella tabella seguente sono riportati gli avviamenti e le cessazioni, rispettivamente, del 2021 e del 2022.

**Distribuzione degli avviamenti, delle cessazioni e delle trasformazioni nel 2021—2022 e calcolo della resilienza nella provincia di Monza Brianza**

Anno	Avviamenti	Trasformazioni	Cessazioni	Saldi	Resilienza
2021	104.995	4.581	96.060	+8.935	4,4%
2022	120.317	5.505	116.592	+3.725	1,6%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

I dati del 2022 risultano piuttosto positivi, ma, in termini di saldi, la dinamica fra avviamenti e cessazioni (sia i primi che i secondi, nel 2022, aumentano rispetto all'anno precedente, ma la crescita delle cessazioni è stata più ingente di quella degli avviamenti) determina una diminuzione delle unità di saldo del 58,3%. Conseguentemente, la resilienza – fra il 2021 e il 2022 – diminuisce del 2,8%.

Il risultato del 2022, comunque positivo, è fortemente condizionato dai processi di stabilizzazione che, in maniera diffusa, sembrano caratterizzare le dinamiche contrattuali del territorio: le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, nel 2021, sono state 4.581. Nel 2022, queste sono cresciute del +20,2% raggiungendo la quota di 5.505 unità.

L'impressione che si trae dai dati è che il 2021 sia stato l'anno in cui il sistema produttivo brianzolo si sia soprattutto "riappropriato" della forza lavoro perduta durante il periodo pandemico, mentre sul 2022 abbia inciso il consolidamento occupazionale: le aziende continuano, cioè, ad assumere, ma si dedicano anche a stabilizzare le risorse umane che ritengono strategiche al funzionamento dei propri processi produttivi, adesso impegnati da forti incrementi della domanda di prodotti e/o servizi.

Vale la pena approfondire le **dinamiche della stabilizzazione** osservando meglio i dati delle trasformazioni (da tempo determinato a tempo indeterminato): fra tutti i macro-settori, quello che stabilizza di più i lavoratori assunti con contratti a termine è quello del Commercio e dei Servizi (70% delle stabilizzazioni), seguono – a lunga distanza – l'Industria (18,9%) e le Costruzioni (10,7% del totale delle stabilizzazioni).

Per capire meglio cosa accade nel macro-settore del Commercio e dei Servizi, va precisato che la maggioranza dei passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato riguarda la sezione Ateco del Trasporto e Magazzinaggio (dunque, la logistica assorbe il 22,1% delle stabilizzazioni del suddetto macrosettore), seguono il Commercio all'ingrosso e al dettaglio (19,7%), i Servizi di supporto alle imprese (19,5%) e le attività di Alloggio e ristorazione (15,8%), che – tuttavia – concentrano nella ristorazione la maggioranza di trasformazioni da tempo determinato a indeterminato.

I lavoratori oggetto di stabilizzazione sono in prevalenza maschi (60,5%), con un'età compresa fra i 30 e i 49 anni. Seguono gli under 29 che rappresentano il 32,7% delle stabilizzazioni.

## I MOVIMENTI IN BASE ALL'ETÀ E AL GENERE

Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni nel 2022, 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	20.989	24.335	18.191	21.149	2.798	3.186	7,1%	7,0%	<b>7,1%</b>
30-49	23.869	27.856	22.919	27.316	950	540	2,0%	1,0%	<b>1,5%</b>
50-	10.956	12.312	12.629	14.388	-1.673	-2.076	-7,1%	-7,8%	<b>-7,5%</b>
<b>Totale</b>	<b>55.814</b>	<b>64.503</b>	<b>53.739</b>	<b>62.853</b>	<b>2.075</b>	<b>1.650</b>	<b>1,9%</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,6%</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Sia i saldi maschili che quelli femminili sono positivi, ma il saldo degli uomini è inferiore a quello delle donne del 20,5% (le unità di saldo maschili sono 1.650 contro le 2.075 femminili). Anche le resilienze femminili sono maggiori di quelle maschili (1,9% delle donne, contro l'1,3% degli uomini). Questi dati, probabilmente, possono trovare spiegazione – come abbiamo già detto in passato – in una serie di fattori riassumibili come segue: le donne sembrano dimostrare un atteggiamento più tenace nella ricerca dell'impiego e nell'adattamento a nuovi lavori. Appaiono, infatti, meno inclini degli uomini a ritirarsi fra gli inattivi, e, anche se prive di lavoro, continuano a cercarlo. Come si è già detto in passato, 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 anche il possesso di maggiori e migliori skills professionali da parte della componente femminile rispetto a quella maschile.

La **disaggregazione per fasce d'età** mostra resilienze positive in tutte le classi tranne che in quella degli over 50. Il fenomeno meriterebbe di essere approfondito con indagini ad hoc, tuttavia, è molto probabile che su questa classe d'età incidano anche i processi di pensionamento<sup>1</sup>, ma non sono da escludersi particolari criticità di reingresso nel mondo del lavoro da parte dei lavoratori più anziani che hanno perduto l'impiego.

Infine, si noti l'elevata resilienza degli under 29 (+7,1%): segno, non solo della capacità dei più giovani di trovare un impiego, ma anche di conservarlo per tutto il periodo di osservazione.

## I MOVIMENTI OCCUPAZIONALI E I TITOLI DI STUDIO

Ripartizione degli avviamenti, cessazioni e saldi per titolo di studio (2022)

Titolo di studio	Avviamenti	Cessazioni	SalDI	Resilienza
Post-laurea	851	751	100	6,2%
Laurea	18.518	16.414	2.104	6,0%
Diploma superiore	42.467	40.663	1.804	2,2%
Qualifica professionale	1.428	1.342	86	3,1%
Licenza elementare / Licenza media inferiore	24.317	25.016	-699	-1,4%
Nessun titolo di studio	32.736	32.405	331	0,5%
Missing	0	1	-1	-100,0%
<b>Totale</b>	<b>120.317</b>	<b>116.592</b>	<b>3.725</b>	<b>1,6%</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

<sup>1</sup>Infatti, non sempre la causale "pensionamento" viene correttamente associata alle cessazioni di chi inserisce la COB nei sistemi informativi. In molti casi, la causale di cessazione di chi va in pensione fra gli over 50 è, impropriamente, imputata a quella delle dimissioni.

**L'analisi dei movimenti per il titolo di studio**, di chi è stato avviato o cessato nel corso del 2022, mostra chiaramente come coloro che posseggono titoli di studio più elevati risultino essere maggiormente protetti dalla perdita di lavoro e siano in grado di trovare un impiego più agevolmente degli altri. Il dato è facilmente desumibile dalla verifica dei saldi, ma – soprattutto – da quella sulle resilienze.

Infatti, la resilienza di chi ha un titolo post laurea o una laurea raggiunge rispettivamente il 6% e il 6,2%, seguono – a lunga distanza – i possessori di una qualifica professionale (3,1%), segno che la qualifica sia piuttosto appetibile per le imprese) e quelli con un diploma di scuola media superiore (2,2%).

Si noti, infine, che chi non possiede alcun titolo di studio ha una resilienza più elevata di chi è in possesso della sola licenza elementare o media inferiore. Il fenomeno è, probabilmente, spiegabile dal fatto che i soggetti privi di titolo di studio risultano anche coloro che hanno un'età lavorativa più avanzata. Si tratta di persone che hanno acquisito, negli anni, molte conoscenze tacite sulle modalità di svolgere le attività lavorative ma risultano dotati di un know-how – seppur pregiato per le imprese – scarsamente codificato<sup>2</sup>. Tali persone – in virtù del bagaglio di esperienza accumulato – sono comunque appetibili per le aziende.

Infine, fra coloro che non possiedono alcun titolo di studio vi è molta forza lavoro extracomunitaria, che – pur avendo studiato – non è riuscita a farsi riconoscere il titolo nel nostro Paese.



---

<sup>2</sup>Sul concetto di conoscenze tacite e codificate cfr. Becattini G., Rullani E. (1993), Sistema locale e mercato globale, in *Economia e politica industriale* n. 80 e Rullani E. (2003), "The Industrial District (ID) as a cognitive system", in Belussi F., Gottardi G., Rullani E., (eds), *The Technological Evolution of Industrial Districts*, Kluwer, Boston.

## L'ANALISI DELLE CAUSE DI CESSAZIONE

Distribuzione delle cessazioni per causale (anni 2021 e 2022)

Motivo di cessazione	Cess. 21	Cess. 22	Cess. 21 %	Cess. 22 %	Var% 22-21
Conclusione naturale contratto	47.678	59.336	49,6%	50,9%	1,3%
DIMISSIONI	26.399	31.586	27,5%	27,1%	-0,4%
ALTRO	4.823	5.560	5,0%	4,8%	-0,3%
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	4.003	6.089	4,2%	5,2%	1,1%
MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA	3.430	4.159	3,6%	3,6%	0,0%
DIMISSIONE DURANTE IL PERIODO DI PROVA	1.935	2.670	2,0%	2,3%	0,3%
LICENZIAMENTO GIUSTA CAUSA	1.887	1.916	2,0%	1,6%	-0,3%
PENSIONAMENTO	1.518	1.198	1,6%	1,0%	-0,6%
RISOLUZIONE CONSENSUALE	987	874	1,0%	0,7%	-0,3%
MODIFICA DEL TERMINE INIZIALMENTE FISSATO	539	538	0,6%	0,5%	-0,1%
RISOLUZIONE CONSENSUALE EX ART. 14, C. 3 DL 104/2020	462	7	0,5%	0,0%	-0,5%
CESSAZIONE ATTIVITA'	459	412	0,5%	0,4%	-0,1%
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO	457	503	0,5%	0,4%	0,0%
DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE IN PERIODO PROTETTO	313	459	0,3%	0,4%	0,1%
DIMISSIONI GIUSTA CAUSA	303	236	0,3%	0,2%	-0,1%
DECESSO	235	234	0,2%	0,2%	0,0%
LICENZIAMENTO COLLETTIVO	212	466	0,2%	0,4%	0,2%
DECADENZA DAL SERVIZIO	192	184	0,2%	0,2%	0,0%
RECESSO CON PREAVVISO AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO	184	134	0,2%	0,1%	-0,1%
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	18	6	0,0%	0,0%	0,0%
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	15	10	0,0%	0,0%	0,0%
RECESSO CON LAVORATORE IN POSSESSO DEI REQUISITI PENSIONISTICI DI VECCHIAIA	7	8	0,0%	0,0%	0,0%
DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	4	7	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Totale</b>	<b>96.060</b>	<b>116.592</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

L'analisi delle cessazioni rivela che la maggioranza dei rapporti di lavoro si conclude per scadenza dei termini contrattuali (ciò accade nel 50,9% dei casi nel 2022, con un aumento dell'1,3% rispetto all'anno precedente, probabilmente in virtù dell'aumento degli avviamenti a tempo determinato, di cui abbiamo discusso precedentemente).

Seguono le dimissioni (27,1%). Il dato delle dimissioni, in termini percentuali, è quasi identico rispetto a quello dell'anno precedente.



Chi si dimette nella provincia di Monza Brianza, nel 2022, è, in prevalenza, maschio, di età compresa fra i 30 e i 49 anni (ma numerosi sono anche gli under 29), risulta titolare di un contratto a tempo indeterminato ed è, per lo più, impiegato – al momento del licenziamento – nel settore del commercio o dei servizi.

Se si sposa l'ipotesi che chi si dimette lo faccia per cambiare lavoro, da quanto detto sopra, appare chiaro che le maggiori possibilità di scelta – a parità di possesso di skill professionali – sono riconducibili agli uomini con un'età compresa fra i 30 e i 49 anni, sebbene il fenomeno sia piuttosto diffuso anche fra i più giovani.

Come si è già avuto modo di dire in passato<sup>3</sup>, sulla base delle ancora poche indicazioni rintracciabili in letteratura<sup>4</sup>, le ragioni del massiccio fenomeno delle dimissioni possono essere ricondotte principalmente ai seguenti fattori:

- La ripresa occupazionale, che ha caratterizzato il Paese a partire dal 2021, ha offerto, a chi vuole cambiare lavoro, maggiori opportunità di “mobilità esterna”, soprattutto a quei profili tecnici e specializzati, rispetto ai quali le aziende stanno incontrando difficoltà crescenti di reclutamento;
- Tuttavia, non vanno sottovalutate anche le conseguenze che la crisi pandemica ha avuto su molti lavori. Condizioni occupazionali sempre più precarie, riduzione delle retribuzioni, deterioramento delle relazioni lavorative, possono avere inciso su una scelta di vita che, per alcuni, sembra essere stata compiuta in assenza di un'alternativa (a livello nazionale, il 44,7% delle persone dimesse nei primi sei mesi del 2020, a fine del terzo trimestre 2021, non aveva un contratto di lavoro attivo);
- L'emergere di un nuovo approccio verso il lavoro, volto a trovare un migliore equilibrio tra “senso” e reddito e tra vita privata e professionale, che ha innescato aspettative diverse tra gli occupati, stimolandone una maggiore mobilità;
- L'accresciuta disponibilità di sostegni al reddito, mai generosi come nell'ultimo biennio (anche se il 2023 sembra aprirsi in maniera diversa), potrebbe avere contribuito a determinare l'uscita volontaria dal lavoro regolare.

Recenti articoli, che cercano di far luce sul fenomeno della crescita delle dimissioni volontarie, sostengono, invece, che il forte incremento di tale forma di cessazione sia (anche) l'effetto delle c.d. “dimissioni rimandate”, per via del “congelamento” del mercato del lavoro durante il periodo pandemico. In base a queste tesi, conclusasi la pandemia, chi intendeva dimettersi prima del periodo caratterizzato dal COVID 19 ha realizzato successivamente il suo proposito<sup>5</sup>.

Le cessazioni avvenute per cause riconducibili – in maniera diretta o indiretta – alle motivazioni economiche (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro + giustificato motivo oggettivo + licenziamenti collettivi) ammontano, invece, ad appena il 6,4% dei casi. Si tratta di una percentuale assolutamente fisiologica, che attesta che il sistema produttivo provinciale sia sostanzialmente sano. Il dato, tuttavia, è leggermente in aumento rispetto a quello del 2021, in cui le cessazioni per motivazioni economiche ammontavano al 5,9% del totale, ma le differenze non paiono sostanziali.

---

<sup>3</sup>Cfr. i rapporti congiunturali pubblicati nel 2022.

<sup>4</sup>Cfr. Fondazione Studi Consulenti del lavoro (2022), *Le dimissioni in Italia tra crisi, ripresa e nuovo approccio al lavoro*, paper Ufficio Studi, ipertesto disponibile all'indirizzo [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2022/02/Indagine\\_dimissioni\\_volontarie.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2022/02/Indagine_dimissioni_volontarie.pdf)

<sup>5</sup>Cfr. Brunetta R., Tiraboschi M. (2022), *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva. Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, ADAPT Working Paper n. 6/2022.

## LE DINAMICHE CONTRATTUALI

Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni del 2021 e 2022, disaggregati per tipologia contrattuale nella provincia di Monza Brianza

Tipologia di contratto	2021				2022			
	Avv.	Cess.	Saldi	Resil.	Avv.	Cess.	Saldi	Resil.
Apprendistato di I Livello	305	159	146	31,5%	289	211	78	15,6%
Apprendistato di II Livello	3.705	2.492	1.213	19,6%	4.217	2.844	1.373	19,4%
Apprendistato di III livello	9	2	7	63,6%	18	6	12	50,0%
Collaborazione coordinata e continuativa	2.832	2.760	72	1,3%	3.467	3.524	-57	-0,8%
Contratti di borsa lavoro e altre work experiences	3	2	1	20,0%	2	3	-1	-
Contratto di agenzia	6	5	1	9,1%	6	2	4	50,0%
Contratto di formazione lavoro (solo pubblica amministrazione)	7	9	-2	-12,5%	4	14	-10	-55,6%
Lavoro a domicilio	39	52	-13	-14,3%	58	59	-1	-0,9%
Lavoro a tempo determinato	55.208	44.822	10.386	10,4%	62.539	53.679	8.860	7,6%
Lavoro a tempo indeterminato	21.767	26.321	-4.554	-9,5%	25.372	30.942	-5.570	-9,9%
Lavoro autonomo nello spettacolo	1.212	1.198	14	0,6%	1.776	1.747	29	0,8%
Lavoro domestico	5.738	5.122	616	5,7%	5.301	5.604	-303	-2,8%
Lavoro intermittente	9.661	8.819	842	4,6%	13.069	13.351	-282	-1,1%
Lavoro o attività socialmente utile (Isu - asu)	90	91	-1	-0,6%	120	119	1	0,4%
Tirocinio	4.413	4.206	207	-	4.079	4.487	-408	-4,8%
<b>Totale</b>	<b>104.995</b>	<b>96.060</b>	<b>8.935</b>	<b>4,4%</b>	<b>120.317</b>	<b>116.592</b>	<b>3.725</b>	<b>1,6%</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

La tabella riporta gli avviamenti e le cessazioni del 2021 e del 2022, disaggregate per tipologia contrattuale. Nel 2022, gli avviamenti a tempo determinato continuano a costituire la maggioranza (52% del totale). Seguono, a distanza, i tempi indeterminati (21,1%). Tutti gli altri contratti presentano percentuali di avviamento ben più basse.

Il **confronto fra il 2021 e il 2022** rivela, tuttavia, un netto deterioramento dei dati, riferibile a molte tipologie di contratto. Vediamo le principali: i saldi del tempo determinato passano da +10.386 del 2021 (con una resilienza del +10,4%) a +8.860 (con una resilienza del +7,6%). I saldi riconducibili al tempo indeterminato erano -4.554 unità nel 2021 (con una resilienza del -9,5%) e divengono -5.570 nel 2022 (con una resilienza del -9,9%).

Migliorano, invece, i rapporti di lavoro riconducibili all'apprendistato di secondo livello: i saldi del 2021 erano pari a +1.213, mentre, nel 2022, il dato di saldo è cresciuto a +1.373 unità. L'incremento dei saldi, tuttavia, non è seguito dalla crescita delle resilienze: erano +19,6% nel 2021 e sono diventate +19,4% nel 2022.

Si noti che risultano in calo anche i rapporti di lavoro più precari: le unità di saldo delle co.co.co, nel 2022, ammontano a -57 (erano +72 nel 2021), mentre il lavoro intermittente fa registrare un calo delle unità di saldo pari a -1.124 (infatti, nel 2022 i saldi ammontano a -282, mentre, nel 2021, il dato era pari a +842).

I dati della tabella sopra riportata, dunque, se da un lato sottolineano come la crescita occupazionale – che comunque c'è – sia di portata minore rispetto al 2021, dall'altro confermano l'esistenza di un processo di riduzione della precarizzazione dei rapporti di lavoro: abbiamo visto, infatti, che diminuiscono le forme contrattuali dotate di maggiore flessibilità in uscita come le co.co.co e il lavoro precario. I lavoratori che, nel 2021, usufruivano di tali tipologie di contratto – data la crescita occupazionale – sembrano essere stati assunti, nel 2022, con contratti più stabili, meno "atipici" (il tempo determinato). Inoltre, come già spiegato precedentemente, il 2022 presenta processi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro più intensi del 2021 (le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato, nel 2021, erano 4.581, mentre – nel 2022 – sono 5.505; si tratta di una crescita del 20,2%).

## LE DINAMICHE SETTORIALI

Disaggregazione degli avviamenti e delle cessazioni del 2022 per macro-settore economico della provincia di Monza Brianza

Macro-settore	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
Agricoltura	514	498	16	1,6%
Commercio e Servizi	94.526	92.747	1.779	0,9%
Costruzioni	8.956	8.207	749	4,4%
Industria	16.103	14.995	1.108	3,6%
Missing	218	145	73	20,1%
<b>Totale</b>	<b>120.317</b>	<b>116.592</b>	<b>3.725</b>	<b>1,6%</b>

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Nella tabella sono riportati gli avviamenti, le cessazioni ed i saldi nei macro-settori economici della provincia di Monza Brianza.

I dati fanno registrare tutti saldi positivi. Le resilienze più elevate (se si esclude l'agricoltura per l'esiguità dei movimenti) sono attribuibili alle costruzioni (4,4%) e all'industria (3,6%).

Il settore del Commercio e Servizi che presenta i maggiori avviamenti, nonostante sia quello che stabilizzi di più, risulta il più volatile: i rapporti di lavoro associati a questo contesto economico tendono a non sopravvivere nel tempo, infatti, il dato sulla resilienza è il più basso di tutti gli altri.



# Le principali caratteristiche dell'offerta formativa territoriale

Nella provincia di Monza Brianza l'offerta di istruzione secondaria superiore erogata da istituzioni statali e di istruzione e formazione professionale regionale – **leFP triennali e quadriennali** – conta 293 percorsi – pari all'7,6% dell'intera offerta formativa regionale. Spiccano le leFP (47,8%), erogate quasi esclusivamente da centri di formazione professionale regionali. Tra i percorsi di istruzione prevale quella tecnica (25,3%), seguita da quella liceale (20,1%); l'istruzione professionale – analogamente a quanto avviene a livello regionale – conta un numero di percorsi ridotto rispetto all'offerta complessiva (9,1% a livello regionale, 6,8% nella provincia di Monza Brianza).

## Percorsi presenti nell'offerta formativa regionale e provinciale per l'a.s. 2022-2023 per tipologia

Tipologia di offerta	Lombardia		Monza Brianza	
	V. A.	%	V. A.	%
leFP	1.873	48,4%	140	47,8%
<i>cfp</i>	1.638	42,3%	139	47,4%
<i>statale</i>	235	6,1%	1	0,3%
Istruzione professionale	354	9,1%	20	6,8%
Istruzione tecnica	947	24,5%	74	25,3%
Offerta liceale	695	18,0%	59	20,1%
<b>Totale</b>	<b>3.869</b>	<b>100,0%</b>	<b>293</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

Rispetto al precedente anno scolastico-formativo 2021-2022 in provincia di Monza Brianza, l'**offerta formativa di istruzione secondaria superiore** è aumentata di 10 unità (+3,5%) tornando quasi ai livelli dell'a.s. 2020-2021 (294), crescita dovuta prevalentemente all'incremento dei percorsi leFP (+8 unità). L'**offerta formativa regionale** è leggermente aumentata (+1,2%) con un incremento in tutte le categorie.

## Confronto dell'offerta formativa regionale e provinciale negli a.s. 2021-22 e 2022-23 per tipologia

Territorio	IEFP		Istr. Professionale		Istr. Tecnica		Istr. Liceale		Totale	
	2021-2022	2022-2023	2021-2022	2022-2023	2021-2022	2022-2023	2021-2022	2022-2023	2021-2022	2022-2023
Lombardia	1.846	1.873	349	354	944	947	684	695	3.823	<b>3.869</b>
Monza Brianza	132	140	20	20	74	74	57	59	283	<b>293</b>

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

L'offerta di **Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)**, per l'anno scolastico 2022-2023, comprende 99 percorsi organizzati a livello regionale, stesso ammontare rispetto all'anno precedente. I percorsi realizzati nella provincia di Monza Brianza costituiscono il 14,1% dell'offerta totale regionale, valore che colloca il territorio al secondo posto dopo Milano (48,5%).

Per quanto riguarda l'offerta di **istruzione terziaria non universitaria**, si rileva, per l'anno scolastico 2022-2023, la presenza di 153 percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) organizzati a livello regionale con un incremento del +20% rispetto ai 122 dell'anno precedente. I percorsi realizzati nella provincia di Monza Brianza rappresentano il 7,8% dell'offerta totale regionale (nell'a.s. 2021-2022 costituivano il 6,6%); in valore assoluto sono 12 (+4 rispetto all'a.s. 2021-2022), con la prevalenza del settore dell'Efficienza energetica (6 percorsi).

# Il rapporto tra imprese e formazione: gli esiti di un'indagine qualitativa sulle imprese

Attraverso un'indagine qualitativa – svolta fra maggio e ottobre 2022 - condotta mediante l'utilizzo di un questionario e un focus group su 15 imprese (di cui 8 nel settore del legno e 7 nel settore edile) si è compreso che il divario tra le competenze richieste dalle imprese e quelle offerte dalla formazione sembra essere molto ampio e difficile da colmare.

In particolare, gli imprenditori considerano fondamentali le competenze organizzative, relazionali, comunicative, informatiche e la conoscenza di una lingua straniera. Risultano importanti, inoltre, le soft skills che permettono di sviluppare spirito di iniziativa, creatività, precisione e sviluppo di capacità progettuali, strategiche e relazionali.

Le imprese mostrano un potenziale forte interesse nell'investire nelle risorse interne attraverso la formazione continua e su misura. Tuttavia, gli imprenditori lamentano la mancanza di fonti di informazione sull'offerta formativa disponibile e segnalano la preferenza per la formazione interna rispetto a quella esterna.

Le imprese coinvolte nella ricerca hanno dichiarato di effettuare formazione, principalmente, per adempiere agli obblighi di legge e per favorire l'innovazione di processo, la penetrazione di nuovi mercati e la riproduzione di figure professionali perse. La formazione viene ritenuta efficace nell'impiego di nuove tecnologie, nell'aumento delle competenze dei lavoratori, nell'innovazione dei processi, nell'aumento del fatturato e nella produttività dei lavoratori.

Le principali difficoltà per le imprese nell'effettuare la formazione del personale riguardano – tuttavia – gli orari dei corsi e la durata dei percorsi formativi, la ricerca di finanziamenti, i tempi di progettazione dei corsi e la rendicontazione. Gli imprenditori suggeriscono l'interdipendenza e la collaborazione tra aziende ed enti di formazione come caratteristiche necessarie per migliorare l'offerta formativa. Sottolineano anche l'importanza di sviluppare le soft skills a tutti i livelli dell'organizzazione e di creare un senso del lavoro per i dipendenti.

Per quanto riguarda le scuole di secondo grado, la maggioranza delle imprese ha rapporti ricorrenti con esse. Le aziende che hanno una collaborazione con le scuole affermano che ciò facilita il contatto con figure professionali formate e permette l'organizzazione di stage. Alcune aziende contribuiscono anche alla definizione dei contenuti dei corsi in base alle loro esigenze. Le scuole di secondo grado sono considerate un bacino di reclutamento per le assunzioni aziendali, ma gli intervistati segnalano alcune criticità nell'inserimento dei diplomati, come carenze nelle competenze di base (lingua straniera, uso del pc/internet) e trasversali (adattamento al contesto aziendale, lavoro di gruppo, problem solving). Le soluzioni proposte includono una formazione in affiancamento e la creazione di momenti di incontro tra le imprese e i giovani per favorire la conoscenza del mondo del lavoro.

Per quanto riguarda le università e la formazione tecnica superiore, solo poche aziende dichiarano di avere rapporti ricorrenti. Gli imprenditori indicano che le istituzioni accademiche dovrebbero migliorare le competenze tecniche e l'acquisizione di soft skills. Viene evidenziata la necessità di aumentare la percezione dell'utilità delle connessioni con queste istituzioni.

Le aziende hanno pochi rapporti anche con le agenzie formative per la formazione continua e permanente. Gli imprenditori segnalano difficoltà nell'organizzazione dei corsi in base alla gestione dei tempi di formazione, che spesso non collimano con quelli aziendali e nella ricerca di finanziamenti. Le soluzioni proposte includono la possibilità di attivare stage in azienda, contribuire alla definizione dei contenuti dei corsi e usufruire di corsi predefiniti.

In conclusione, le aziende riconoscono l'importanza della formazione, ma segnalano criticità nel rapporto con il sistema educativo.

A tale proposito, le aziende propongono di creare un ponte tra scuola e impresa attraverso momenti di incontro, orientamento e sviluppo di competenze adeguate al mondo del lavoro. Si richiede anche un miglioramento delle connessioni con le università e le agenzie formative per favorire il beneficio reciproco. E' persistente, comunque, una forte discrasia, nella percezione degli imprenditori, che si muovono tra l'idea di una formazione ideale a cui vorrebbero che le istituzioni formative tendessero, e il mondo della formazione reale, incluso l'uso di cui percepiscono di poterne fare.



Provincia di Monza e della Brianza  
via Grigna, 13  
20900 Monza (MB)  
[www.provincia.mb.it](http://www.provincia.mb.it)



Agenzia per la Formazione l'Orientamento  
e il Lavoro di Monza e Brianza (AFOL MB)  
via Tre Venezie, 63  
20821 Meda (MB)  
[www.afolmb.it](http://www.afolmb.it)



PIN S.c.r.l. — Polo Universitario Città di Prato  
Servizi Didattici e Scientifici per l'Università di Firenze  
Piazza G. Ciardi, 25 - 59100 Prato  
[www.pin.unifi.it](http://www.pin.unifi.it)