



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

Sommario

Presentazione	1
1. Introduzione	3
2. Le dinamiche del sistema demografico e sociale	7
3. Lo scenario economico di riferimento	11
4. Il sistema delle imprese	15
5. Le esportazioni	21
6. La partecipazione al lavoro della popolazione residente	27
6.1 <i>La popolazione attiva: occupati e disoccupati</i>	28
6.2 <i>Le Dichiarazioni di Immediata Disponibilità al lavoro (DID)</i>	32
7. I movimenti e le dinamiche del mercato del lavoro	35
7.1 <i>Gli avviamenti, le cessazioni e le trasformazioni</i>	37
7.2 <i>Le proroghe dei contratti di lavoro</i>	38
7.3 <i>I movimenti in base all'età e al genere</i>	39
7.4 <i>I movimenti occupazionali e i titoli di studio</i>	40
7.5 <i>Le dinamiche contrattuali</i>	41
7.6 <i>L'analisi delle cause di cessazione</i>	42
7.7 <i>Le dinamiche settoriali</i>	44
7.8 <i>La somministrazione</i>	44
8. I posti di lavoro presenti sul territorio	47
9. Gli ammortizzatori sociali	51
9.1 <i>La cassa integrazione (CIGO, CIGD, CIGS)</i>	52
8.2 <i>Il Fondo di integrazione salariale – FIS</i>	53
10. Il Reddito di cittadinanza	55
10.1 <i>Il Reddito di cittadinanza nella provincia</i>	56
10.2 <i>Caratteristiche dei beneficiari aderenti al patto per il lavoro</i>	58
10.3 <i>I percettori di RdC con un esito lavorativo positivo</i>	59

11. I fabbisogni professionali delle imprese	65
<i>11.1 Le entrate programmate per settore e per gruppo professionale</i>	<i>66</i>
<i>11.2 I titoli di studio richiesti</i>	<i>69</i>
<i>11.3 Le classi di età richieste</i>	<i>70</i>
<i>11.4 Le esperienze richieste</i>	<i>72</i>
<i>11.5 Il reperimento delle figure professionali</i>	<i>73</i>
<i>11.1 Le competenze richieste</i>	<i>74</i>
12. Giovani, donne e persone con disabilità nel mercato del lavoro	77
<i>12.1 Le imprese giovanili</i>	<i>78</i>
<i>12.2 Le imprese femminili</i>	<i>81</i>
<i>12.3 Le persone con disabilità nel mercato del lavoro</i>	<i>85</i>
13. Formazione professionale e scuola superiore	89
<i>13.1 Caratteristiche dell'offerta di istruzione e formazione territoriale</i>	<i>90</i>
<i>13.2 I qualificati e i diplomati</i>	<i>96</i>
<i>13.3 La rete dei servizi</i>	<i>100</i>
14. Il rapporto tra impresa e formazione: gli esiti di un'indagine qualitativa sulle imprese	103
<i>14.1 Introduzione</i>	<i>104</i>
<i>14.2 La formazione e l'aggiornamento delle professioni strategiche e le difficoltà di reperimento nel mercato del lavoro</i>	<i>105</i>
<i>14.3 Gli atteggiamenti delle imprese verso l'offerta formativa esistente</i>	<i>107</i>
<i>14.4 Le modalità per migliorare l'offerta formativa</i>	<i>107</i>
<i>14.5 Le soluzioni per migliorare il rapporto fra le imprese e il mondo della formazione</i>	<i>108</i>
<i>14.6 Qualche conclusione</i>	<i>111</i>
Conclusioni	113

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 Corra
Amministratore Unico
di Afol Monza Brianza



1. Introduzione

1. 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



2. Le dinamiche del sistema demografico e sociale

2. Le dinamiche del sistema demografico e sociale

Nel 2022 la **popolazione residente nella provincia** ammonta a 870.407 persone, delle quali 443.594 donne (il 51% della popolazione residente totale) e uomini 426.813¹. La numerosità della popolazione del 2022 è in linea con quella del 2021, verificandosi un aumento di entità trascurabile (+0,03%, pari a +294 persone), rispetto al 2016 l'incremento è dell'0,5% corrispondente a 4.331 persone.

Popolazione residente nella provincia di Monza e Brianza (anni 2016-2022)

Anno	Uomini	Donne	Totale
2016	423.516	442.560	866.076
2017	425.127	443.732	868.859
2018	426.778	444.920	871.698
2019	425.094	442.291	867.385
2020	426.302	443.891	870.193
2021	426.508	443.605	870.113
2022	426.813	443.594	870.407

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati demo.istat

La **popolazione residente di cittadinanza straniera**, nel 2022, ammonta a 78.270 persone, ovvero il 9% del totale della popolazione residente nella Provincia di Monza e della Brianza: rispetto al 2021, si osserva una diminuzione del -1,5% (-1.202 residenti stranieri); rispetto al 2016 si rileva, invece, un aumento del +5,7% (+ 4.205 residenti stranieri). La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania che rappresenta il 19,6% di tutti gli stranieri residenti, seguita dal Marocco (8,6%) e dall'Albania (7,9%), in linea con quanto rilevato negli anni passati.

Popolazione residente straniera nella provincia di Monza e Brianza (anni 2016-2022)

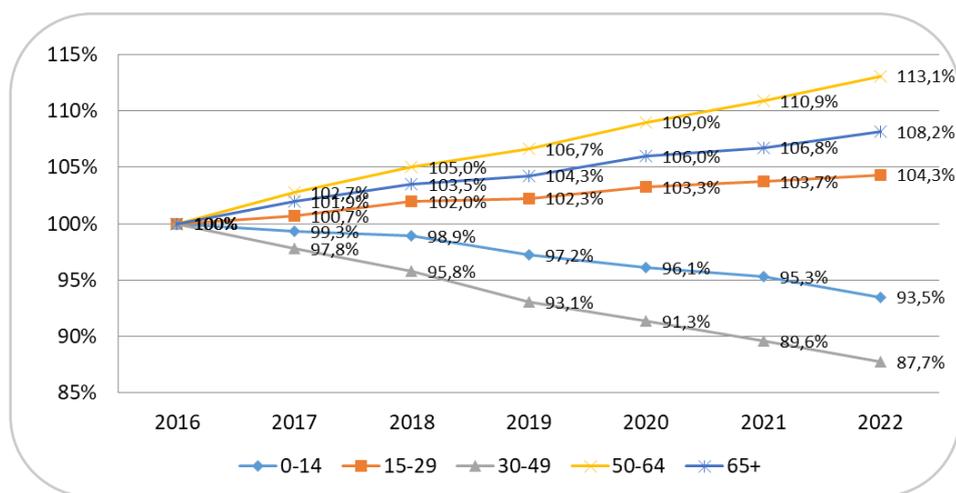
Anno	Stranieri	Peso % su totale popolazione residente
2016	74.065	8,6
2017	73.921	8,5
2018	75.607	8,7
2019	75.244	8,7
2020	77.295	8,9
2021	79.472	9,1
2022	78.270	9,0

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati demo.istat

¹Demo.istat fornisce i dati al 1° gennaio per ogni anno. Gli ultimi dati disponibili sono relativi al 1° gennaio 2022.

Distribuzione della popolazione per fasce d'età nella Provincia di Monza e Brianza (2016=100%)

L'invecchiamento della popolazione come fattore demografico rilevante



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati demo.istat

Le variazioni più rilevanti non riguardano il totale dei residenti, ma la loro **distribuzione per fasce d'età**, come osservato in precedenti rapporti. Si conferma il costante invecchiamento della popolazione con la fascia di età uguale o superiore a 65 anni che cresce, rispetto al 2016, del +8,2% (da 185.409 individui del 2016 a 200.569 del 2022); tra il 2021 e il 2022 l'aumento è stato di +2.620 persone (+1,3%).

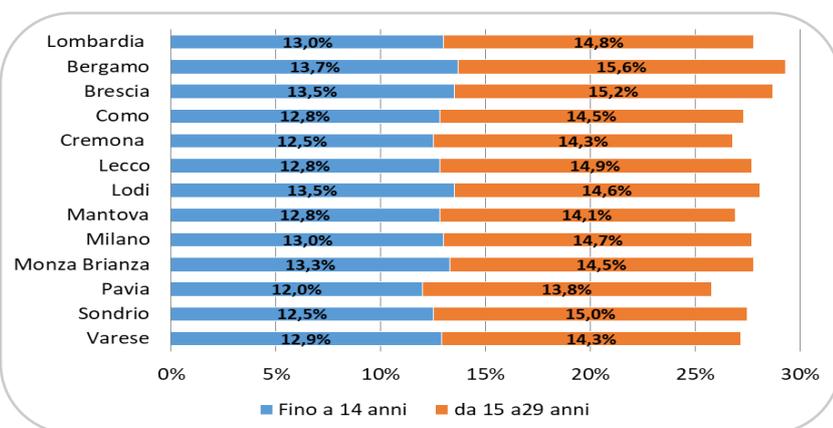
L'incremento maggiore continua a registrarsi nella fascia immediatamente inferiore, ossia tra i soggetti con età compresa fra 50 e 64 anni: si passa da 178.372 individui, del 2016, a 201.775, del 2022 (+13,1%), con un aumento del +2% tra il 2021 e il 2022 (+3.938 persone).

Nel 2022 continua la crescita degli appartenenti alla fascia 15-29 anni nella quale si giunge a una variazione del +4,3% rispetto al 2016 (+0,6% rispetto al 2021), che in valore assoluto si è configurata in un aumento di 5.281 unità (+761 rispetto al 2021).

La diminuzione maggiore si rileva nella classe d'età 30-49 anni con una variazione del -12,3% rispetto al 2016 (in valori assoluti un decremento di -31.423 individui); tra il 2021 e il 2022, la variazione è stata del -2,1% corrispondente a una riduzione di -4.744 persone.

Prosegue la diminuzione dei soggetti NON in età da lavoro (0-14 anni) che si traduce in una variazione di -6,5% rispetto al 2016 (-1,9% rispetto al 2021); in valore assoluto il decremento è stato di -8.090 unità rispetto al 2016, di -2.281 rispetto al 2021.

Incidenza della popolazione con meno di 29 anni sul totale nelle Province lombarde (anno 2022)



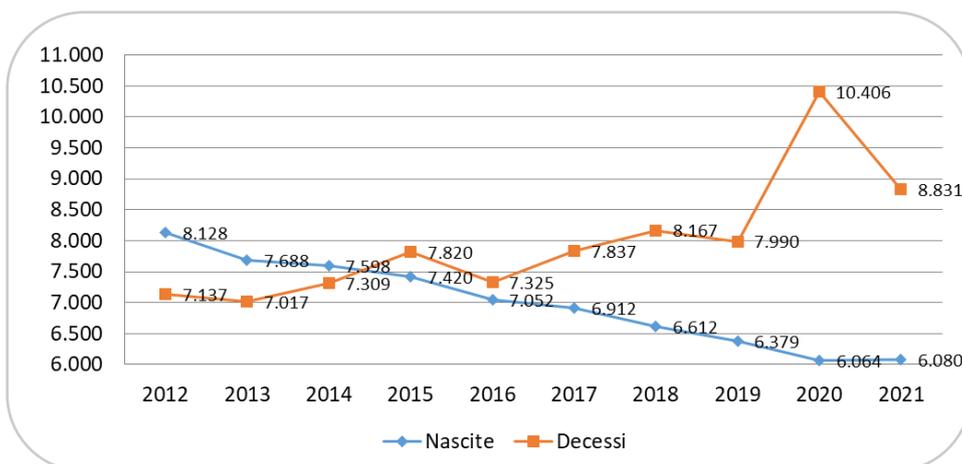
Fonte: elaborazioni PIN srl su dati demo.istat

L'incidenza della popolazione con meno di 29 anni è in linea con i dati regionali

In termini di **incidenza dei giovani (di età inferiore o uguale ai 29 anni) sul totale della popolazione**, la Provincia di Monza e Brianza appare assolutamente in linea con i dati della Regione Lombardia, a livello provinciale, solo Bergamo e Brescia e presentano valori più elevati.

Movimento naturale della popolazione residente nella Provincia di Monza e Brianza (2012 -2021)²

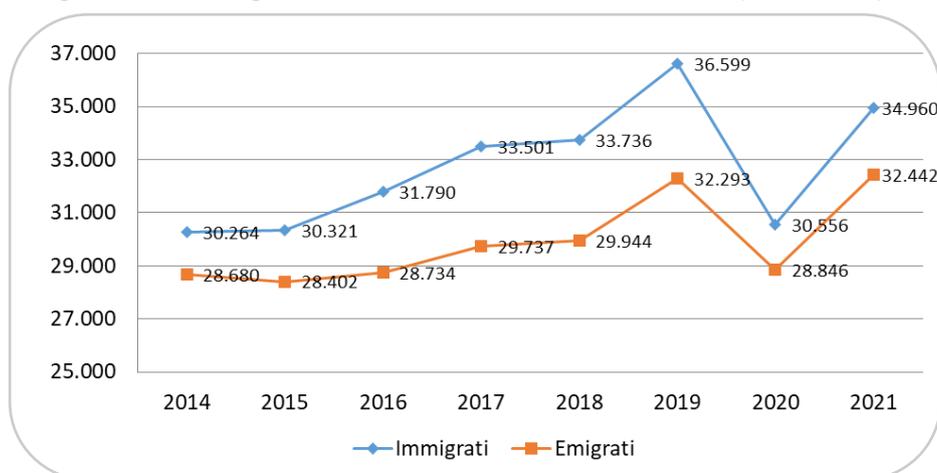
Riduzione del saldo negativo tra nascite e decessi grazie alla campagna vaccinale



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati demo.istat

Se si esamina il **saldo naturale della popolazione residente** (differenza fra nati e morti), si osserva, nel 2020, una forte accentuazione del trend negativo dei saldi, iniziato dal 2014, con un evidente ampliamento della “forbice” tra nascite e decessi (-4.342 persone), a causa della crisi pandemica. Grazie alla campagna vaccinale, nel 2021, i decessi diminuiscono rispetto al 2020 determinando un decremento del saldo negativo (-2.751) e una riduzione della forbice della “forbice” tra nascite e decessi.

Emigrazione ed immigrazione nella Provincia di Monza e Brianza (2014 - 2021)³



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati demo.istat

I flussi immigratori si mantengono sempre al di sopra di quelli migratori

Dai dati sui **flussi migratori** si rileva che quelli immigratori si mantengono sempre al di sopra di quelli emigratori, denotando la capacità di attrazione della Provincia di Monza e Brianza. Naturalmente, la crisi pandemica con il rallentamento delle possibilità di spostamento e di opportunità lavorative ha avuto una certa influenza su tale fenomeno. Infatti, nel corso del 2020, pur essendo stato positivo, il saldo si è attestato su un valore (+1.710 unità) decisamente inferiore rispetto a quello rilevato nel 2019 (+4.306). Nel 2021 si registra un valore del saldo migratorio positivo (+2.518 persone) maggiore di quello osservato nel 2020, grazie agli effetti della campagna vaccinale che hanno permesso un incremento della mobilità e dell’attività produttiva.

²Gli ultimi dati disponibili per il movimento naturale della popolazione sono quelli relativi al periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

³Anche per il flusso migratorio gli ultimi dati disponibili sono quelli relativi al periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

3. Lo scenario economico di riferimento

3. Lo scenario economico di riferimento

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.

Secondo i dati diffusi dal Fondo Monetario Internazionale, nel corso dell'anno 2022 il PIL mondiale è cresciuto del 3,4%^{1,2}. Di poco superiore è stato l'incremento che ha interessato i paesi dell'area Euro: +3,5%^{3,4}.

Con riferimento al nostro Paese, le stime più recenti indicano che nel corso dell'anno 2022 la crescita del PIL si è assestata poco al di sotto del 4%⁵. Tale variazione positiva risulta più alta rispetto alle previsioni rilasciate nei primi mesi dello scorso anno. Grazie a tale crescita, il PIL del nostro Paese ha registrato, nell'anno 2022, livelli di circa un punto percentuale superiori a quelli dell'anno 2019.

La dinamica positiva ha caratterizzato ciascuno dei primi tre trimestri dell'anno. Nel quarto trimestre, il PIL nazionale ha fatto registrare un incremento dell'1,70% rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente ed una contrazione dello 0,10% rispetto al terzo trimestre dello stesso anno.

Variazioni intervenute nel PIL nazionale nei trimestri dell'anno 2022

	Variazione rispetto al trimestre precedente	Variazione rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente
Primo trimestre	+0,10%	+6,40%
Secondo trimestre	+1,10%	+5,00%
Terzo trimestre	+0,50%	+2,70%
Quarto trimestre	-0,10%	+1,70%

Fonte: Fonte: ISTAT – Stima preliminare del PIL – 31 gennaio 2023

Con riferimento all'anno 2022, le stime Prometeia-Assolombarda indicano una crescita annua del PIL della regione Lombardia superiore di circa due decimi percentuali al dato nazionale⁶. Le stesse stime prefigurano, per il periodo 2023-2019, una crescita del PIL lombardo superiore di 2,6 punti percentuali al dato nazionale⁷.

Il PIL della provincia di Monza è della Brianza – che già nell'anno 2021 si era assestato su livelli in linea con quelli del 2019 – nell'anno 2022 ha registrato una crescita rispetto all'anno precedente, di poco inferiore a quella regionale⁸. Considerando globalmente l'arco temporale 2019-2022, la crescita del PIL provinciale risulta tuttavia lievemente più sostenuta di quella regionale^{9,10}.

¹FMI - World Economic Outlook Database – Aggiornato ad aprile 2023.

²Nell'anno 2021 il PIL mondiale è cresciuto del 6,30%. Un incremento che ha ampiamente più che compensato la contrazione del 2,80% registrata dalla variabile nell'anno 2020.

³FMI - World Economic Outlook Database – Aggiornato ad aprile 2023

⁴Durante l'anno 2021, il PIL dei paesi dell'area euro ha evidenziato una crescita del 5,3% che ha fatto seguito alla contrazione del 6,4% registrata nell'anno 2020.

⁵FMI (World economic outlook – April 2023), Commissione Europea (Spring economic forecast – May 2023)

⁶Assolombarda – Booklet economia 76 – Maggio 2023. Secondo le stime Prometeia-Assolombarda, nell'anno 2022 il PIL lombardo è cresciuto del 3,90% rispetto all'anno 2021. Le stime relative alla variazione del PIL nazionale nello stesso arco temporale sono allineate a quelle attualmente rese disponibili da FMI e Commissione Europea che indicano una crescita della variabile pari al 3,70%.

⁷Assolombarda – Booklet economia 76 – Maggio 2023. Secondo le Stime Prometeia-Assolombarda, nell'arco temporale 2019-2023 il PIL lombardo crescerebbe del 4,30%. Nello stesso periodo la variazione del PIL nazionale sarebbe pari all'1,70%.

⁸Assolombarda – Booklet economia 76 – Maggio 2023

⁹Assolombarda – Booklet economia 76 – Maggio 2023

¹⁰Nell'anno 2020, per il PIL della provincia di Monza e della Brianza, è stata stimata una flessione più contenuta di quella evidenziata a livello regionale e nazionale. Nell'anno 2021 la crescita del PIL provinciale è stata superiore a quanto rilevato a livello regionale e nazionale. (Assolombarda – Booklet Economia n. 61 – Gennaio 2022).

Con riferimento alla variazione del PIL del nostro Paese nell'anno corrente, le stime più recenti sono state caratterizzate da una revisione al rialzo rispetto a quelle diffuse nei mesi precedenti. Le stime attualmente disponibili prefigurano una crescita della variabile superiore al punto percentuale¹¹.

Stime del tasso di variazione del PIL nazionale

	2022	2023	2024
Fondo Monetario Internazionale	3,70%	0,70%	0,80%
Commissione Europea	3,70%	1,20%	1,10%

Fonte: FMI (World economic outlook – April 2023), Commissione Europea (Spring economic forecast – May 2023)

Le evidenze sopra riportate confermano la dinamica positiva che ha interessato l'economia nazionale, lombarda e della provincia di Monza e della Brianza nell'anno 2022.

In termini di fenomeni in atto, sembra importante rilevare una decisa attenuazione delle tensioni sui mercati dei prodotti energetici che si è tradotta in una riduzione dei prezzi degli stessi. Si conferma, inoltre, il costante e progressivo superamento delle difficoltà nel reperimento di materie prime, semilavorati, componenti e prodotti finiti attraverso le catene di fornitura, soprattutto internazionali.

Permangono, tuttavia, alcuni elementi di incertezza legati, in particolare, al perdurare del conflitto russo-ucraino e alla presenza di fenomeni inflattivi che, sebbene in lieve attenuazione, continuano ad assestarsi su livelli ben superiori a quelli conosciuti negli ultimi anni e che, soprattutto con il loro persistere, possono impattare in modo non trascurabile su importanti variabili macroeconomiche.



¹¹Fondo Monetario Internazionale – World Economic Outlook – April 2023; Commissione Europea – Spring economic forecast – May 2023.



4. Il sistema delle imprese

4. 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%). L'analisi dei flussi relativi alle iscrizioni e alle cessazioni consente di analizzare con un maggior grado di dettaglio la dinamica che ha interessato la demografia d'impresa provinciale.

Dopo la rilevante contrazione registrata nell'anno 2020, nel corso dell'anno 2021 il numero delle iscrizioni è tornato su livelli in linea con i valori pre-pandemici. L'anno 2022 ha visto una contrazione di circa tre punti percentuali della registrazione di nuove imprese rispetto all'anno precedente.

Le cessazioni, che nel corso dell'anno 2020 avevano subito una contrazione - sebbene meno accentuata rispetto alle iscrizioni - negli anni 2021 e 2022 hanno fatto registrare un incremento significativo rispetto non solo all'anno 2020 ma anche agli anni 2018 e 2019¹.

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
Variazioni anno 2022 su anno 2021				
Variazioni assolute	-1.074	629	-140	285
Variazioni %	-1,46%	0,99%	-3,01%	5,36%
Variazioni anno 2021 su anno 2020				
Variazioni assolute	-629	-554	850	1.251
Variazioni %	-0,85%	-0,87%	22,33%	30,77%
Variazioni anno 2020 su anno 2019				
Variazioni assolute	-205	-164	-965	-332
Variazioni %	-0,28%	-0,26%	-20,22%	-7,55%
Variazioni anno 2019 su anno 2018				
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 numero delle **imprese attive** al 31/12/2022 era pari a 64.021 con un incremento di 629 unità rispetto al 31/12/2021.

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. Dal confronto con i dati relativi al 31/12/2021 emerge l'ulteriore crescita della quota riferibile alle società di capitale (+0,76%) a fronte di una contrazione della quota riferibile alle società di persone (-0,60%) e di una lieve flessione di quella relativa alle imprese individuali (-0,10%)²

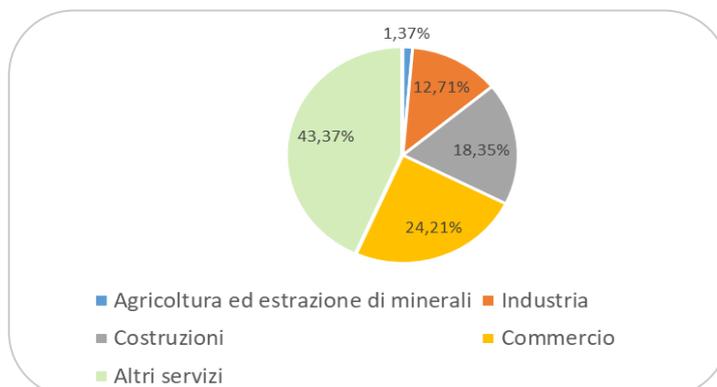
¹Per leggere correttamente tale dato è necessario tenere presente che nel corso degli anni 2021 e 2022 sono state cancellate d'ufficio rispettivamente 1.748 e 1.896 imprese. Alla luce di questa considerazione, è ragionevole ipotizzare che una parte non trascurabile delle cessazioni formalmente imputate ai suddetti anni sia riferibile a periodi precedenti.

²Al 31/12/2021 le società di capitale rappresentavano il 30,34% delle imprese attive. La quota delle società di persone era pari al 17,51%, quella delle imprese individuali al 50,35%. Le stesse quote al 31/12/2020 risultavano pari rispettivamente al 28,79%, al 17,74% ed al 51,65%.

In termini macro-settoriali, le imprese attive nel comparto dei servizi³ confermano il loro peso preponderante in ambito provinciale. Al 31/12/2022 la loro quota sul totale delle imprese attive si assestava, infatti, al 43,37% con un incremento rispetto all'anno 2021. Seguivano il commercio, le costruzioni, l'industria⁴ e le attività agricole e di estrazione di minerali.

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

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



Fonte: elaborazioni PIN su banca dati StockView – CCIAA

Nel corso dell'anno 2022 è cresciuto il numero delle imprese attive nei macro-settori dei servizi (+609 unità) e delle costruzioni (+269 unità). È viceversa diminuito il numero delle imprese attive nei macro-settori del commercio (-173 unità) e dell'industria (-74 unità). Sostanzialmente stabile il numero delle imprese attive nel macro-settore dell'agricoltura ed estrazione di minerali (-2 unità).

Per gli approfondimenti relativi alle imprese femminili e giovanili si rimanda alle specifiche sezioni di questo report.

Al 31/12/2022 le imprese artigiane registrate nella provincia di Monza e delle 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 registrate ed attive al 31/12. Iscrizioni e cessazioni. Anni 2018-2022. Valori assoluti e variazioni

Anno	Registrate	Attive	Iscrizioni	Cessazioni
2022	21.584	21.432	1.586	1.424
2021	21.422	21.248	1.485	2.526
2020	22.463	22.291	1.320	1.356
2019	22.499	22.317	1.697	1.634
2018	22.436	22.281	1.452	1.552
Variazioni anno 2022 su anno 2021				
Variazioni assolute	162	184	101	-1.102
Variazioni %	0,76%	0,87%	6,80%	-43,63%
Variazioni anno 2021 su anno 2020				
Variazioni assolute	-1.041	-1.043	165	1.170
Variazioni %	-4,63%	-4,68%	12,50%	86,28%
Variazioni anno 2020 su anno 2019				
Variazioni assolute	-36	-26	-377	-278
Variazioni %	-0,16%	-0,12%	-22,22%	-17,01%
Variazioni anno 2019 su anno 2018				
Variazioni assolute	63	36	245	82
Variazioni %	0,28%	0,16%	16,87%	5,28%

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

³In questo paragrafo, i dati relativi al comparto 'servizi' non comprendono le attività commerciali che sono analizzate separatamente.

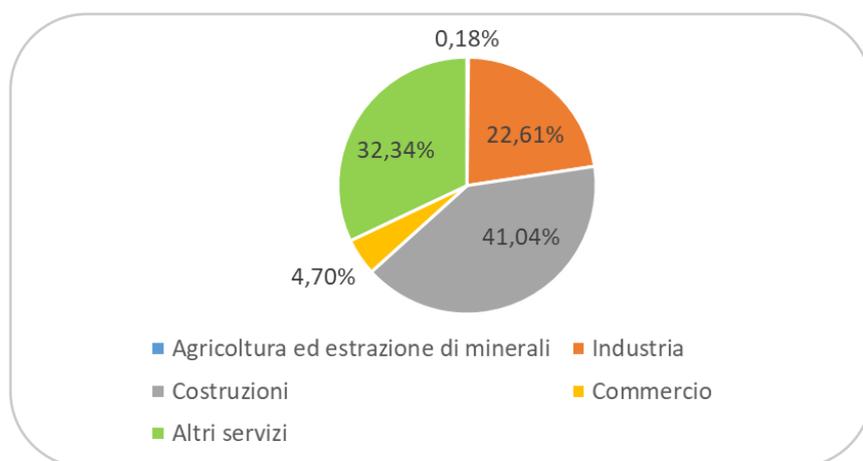
⁴I dati relativi al macro-settore 'industria' si riferiscono alle 'attività manifatturiere' ed alle attività di 'fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata'.

Dopo la non trascurabile contrazione rilevata nell'anno 2021, nel corso dell'anno 2022 il numero delle imprese artigiane registrate ed attive è cresciuto rispettivamente dello 0,76% e dello 0,87%. In termini di flussi, il numero delle iscrizioni di nuove imprese artigiane ed il numero delle cancellazioni sono tornati su livelli in linea con i valori pre-pandemici⁵.

Il 74,72% delle imprese artigiane attive al 31/12/2022 assumeva la forma giuridica di impresa individuale. Le quote delle società di capitale e delle società di persone sul totale delle imprese artigiane era pari rispettivamente al 7,96% ed al 17,28⁶%.

Le imprese artigiane del macro-settore costruzioni rappresentavano, al 31/12/2022, oltre il 41% delle imprese artigiane attive nella provincia. Tale quota si conferma di molto superiore a quella registrata da questo macro-settore sul totale delle imprese provinciali. Analogamente, fra le imprese artigiane risulta sovra-rappresentato, rispetto al sistema delle imprese provinciali, il macro-settore industriale. Rilevante, anche se inferiore a quella evidenziata sul totale delle imprese della provincia, si conferma la quota delle imprese artigiane attive nel macro-settore dei servizi.

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

Nel corso dell'anno 2022 è aumentato il numero delle imprese artigiane attive nei macrosettori delle costruzioni (+167 unità), dei servizi (+69 unità) e del commercio (+10 unità). Ha viceversa registrato una contrazione il numero delle imprese artigiane del macro-settore industriale (-60 unità). Sostanzialmente stabile il numero delle imprese attive nei comparti agricolo e di estrazione di minerali (-2 unità).

⁵Per leggere correttamente tale dato è necessario tenere presente - similmente a quanto già fatto per il complesso delle imprese provinciali - che nel corso dell'anno 2021 sono state cancellate d'ufficio 1.219 imprese artigiane. Sempre con riferimento alle sole imprese artigiane, il numero delle cancellazioni d'ufficio effettuate nell'anno 2022 è stato pari a 79.

⁶Al 31/12/2021 le imprese individuali rappresentavano il 74,63% delle imprese artigiane. Le quote delle società di capitale e delle società di persone erano pari rispettivamente al 7,42% ed al 17,91%.

Al 31/12/2022, nella provincia di Monza e della Brianza risultavano attive 82.445 **unità locali di impresa**⁷. Il loro numero era superiore di 967 unità a quello registrato al 31/12/2021 con una variazione percentuale positiva pari all'1,19%.

Unità locali delle imprese attive al 31/12 (periodo 2018-2022)

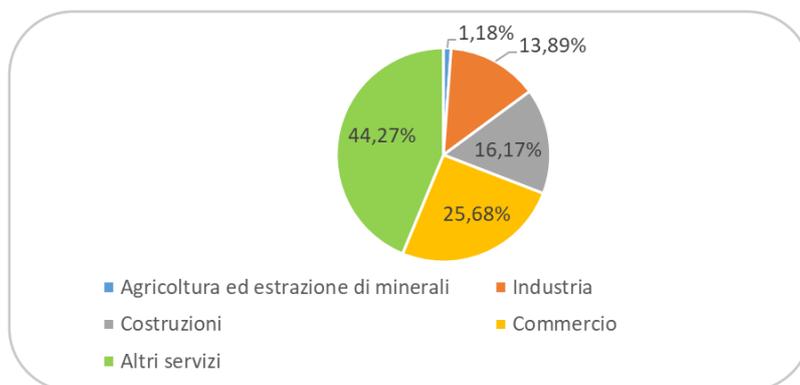
Anno	Unità locali delle imprese attive
2022	82.445
2021	81.478
2020	81.552
2019	81.629
2018	81.228
Variazioni anno 2022 su anno 2021	
Variazioni assolute	+967
Variazioni %	+1,19%
Variazioni anno 2021 su anno 2020	
Variazioni assolute	-74
Variazioni %	-0,09%
Variazioni anno 2020 su anno 2019	
Variazioni assolute	-77
Variazioni %	-0,09%
Variazioni anno 2019 su anno 2018	
Variazioni assolute	+401
Variazioni %	+0,49%

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

L'articolazione delle suddette unità locali per macro-settore di attività conferma quanto già illustrato con riferimento alle imprese.

Unità locali delle Imprese attive al 31/12/2021 per macro-settore di attività

La distribuzione settoriale delle unità locali è analoga a quella delle imprese



Fonte: elaborazioni PIN su banca dati StockView – CCIAA

⁷L'unità locale è il luogo fisico nel quale un'unità giuridico-economica (impresa, istituzione) esercita una o più attività economiche. L'unità locale corrisponde ad un'unità giuridico-economica o ad una sua parte, situata in una località topograficamente identificata da un indirizzo e da un numero civico. In tale località, o a partire da tale località, si esercitano delle attività economiche per le quali una o più persone lavorano (eventualmente a tempo parziale) per conto della stessa unità giuridico-economica. Costituiscono esempi di unità locale le seguenti tipologie: agenzia, albergo, ambulatorio, bar, cava, deposito, domicilio, garage, laboratorio, magazzino, miniera, negozio, officina, ospedale, ristorante, scuola, stabilimento, studio professionale, ufficio, ecc. L'unità locale può quindi non coincidere con la sede d'impresa che costituisce un tipo di unità locale, ovvero quella nella quale sono ubicati i principali uffici amministrativi e/o direzionali dell'impresa o istituzione. In caso di imprese plurilocalizzate la sede dell'impresa non necessariamente corrisponde al luogo nel quale viene svolta l'attività produttiva. Per quanto appena evidenziato, l'utilizzo dei dati relativi alle unità locali viene generalmente ritenuto più funzionale alla rappresentazione delle realtà produttive locali. Analogamente i dati relativi agli addetti alle unità locali delle imprese vengono ritenuti più funzionali alla rappresentazione delle caratteristiche occupazionali di un territorio.

Nel corso dell'anno 2022 è cresciuto il numero delle unità locali delle imprese attive nei macro-settori dei servizi (+861 unità), delle costruzioni (+294 unità) e dell'agricoltura ed estrazione di minerali (+8 unità). È viceversa diminuito il numero delle unità locali delle imprese attive nei macro-settori dell'industria (-99 unità) e del commercio (-97 unità).

La disaggregazione delle unità locali delle imprese attive per divisione Ateco consente di analizzare la struttura produttiva provinciale ad un maggior grado di dettaglio. A questo fine vengono proposti i dati relativi alle 10 divisioni Ateco che al 31/12/2022 contavano il maggior numero di unità locali delle imprese attive. Da sole, tali divisioni, rappresentavano circa il 65% delle unità locali delle imprese attive provinciali.

Distribuzione delle unità locali delle imprese attive per settore economico di attività (periodo 2018-2022)

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	2018		2019		2020		2021		2022		Variazione 2021-2022	
	Unità locali Attive	% su totale	Assoluta	%								
Lavori di costruzione specializzati	9.766	12,02%	9.955	12,05%	9.955	12,21%	9.528	11,69%	9.763	11,84%	235	2,47%
Commercio al dettaglio	9.756	12,01%	9.605	11,86%	9.605	11,78%	9.660	11,86%	9.607	11,65%	-53	-0,55%
Commercio all'ingrosso	9.148	11,26%	8.897	11,08%	8.897	10,91%	8.762	10,75%	8.664	10,51%	-98	-1,12%
Attività immobiliari	6.094	7,50%	6.114	7,52%	6.114	7,50%	6.202	7,61%	6.280	7,62%	78	1,26%
Attività dei servizi di ristorazione	4.494	5,53%	4.640	5,62%	4.640	5,69%	4.681	5,75%	4.714	5,72%	33	0,70%
Costruzione di edifici	3.362	4,14%	3.317	4,09%	3.317	4,07%	3.262	4,00%	3.318	4,02%	56	1,72%
Altre attività di servizi per la persona	2.921	3,60%	3.056	3,72%	3.056	3,75%	3.120	3,83%	3.187	3,87%	67	2,15%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli	2.501	3,08%	2.581	3,13%	2.581	3,16%	2.598	3,19%	2.652	3,22%	54	2,08%
Fabbricazione di prodotti in metallo	2.563	3,16%	2.497	3,11%	2.497	3,06%	2.419	2,97%	2.375	2,88%	-44	-1,82%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	1.925	2,37%	2.009	2,40%	2.009	2,46%	2.076	2,55%	2.151	2,61%	75	3,61%
Altri settori	28.698	35,33%	28.881	35,42%	28.881	35,41%	29.170	35,80%	29.734	36,07%	564	1,93%
Totale	81.228	100%	81.552	100%	81.552	100%	81.478	100%	82.445	100%	967	1,19%

Fonte: elaborazioni PIN su banca dati StockView – CCIAA

I dati al 31/12/2022 non evidenziano particolari variazioni rispetto agli anni precedenti: una quota rilevante delle unità locali delle imprese attive provinciali è espressa dai comparti delle costruzioni e del commercio.

Fra le prime dieci divisioni in termini di numerosità di unità locali delle imprese attive, solo una è riconducibile al macro-settore industriale; si tratta della fabbricazione di prodotti in metallo che al 31/12/2022 contava poco meno del 3% delle unità locali analizzate.

5. Le esportazioni

5. Le esportazioni

Nell'anno 2022 le esportazioni della provincia di Monza e della Brianza hanno sfiorato i 13 miliardi di euro registrando una crescita del 21,66% rispetto all'anno precedente. Tale dato rappresenta una significativa evidenza della dinamicità mostrata dal sistema produttivo provinciale. Alcuni dati di dettaglio consentono di definire con maggiore precisione i contorni di questo fenomeno anche attraverso il confronto con livelli territoriali diversi.

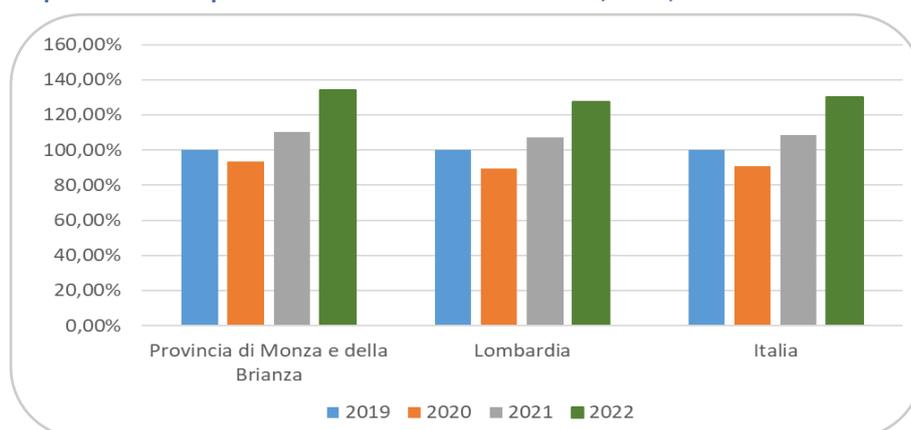
Il Grafico successivo presenta i dati relativi alle **esportazioni della provincia di Monza e delle Brianza, della regione Lombardia e dell'intero Paese**. Per ciascun livello territoriale sono proposti i dati relativi agli anni 2019, 2020, 2021 e 2022. Per rendere possibile il confronto fra dati caratterizzati da ordini di grandezza diversi, per ciascun livello territoriale è stata assegnata una quota pari al 100% al valore delle esportazioni dell'anno 2019. I valori relativi agli anni 2020, 2021 e 2022 sono espressi in percentuale rispetto al valore dell'anno 2019.

Come si è visto, nell'anno 2022 le esportazioni della provincia di Monza e della Brianza sono cresciute del 21,66% rispetto all'anno precedente. 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

L'analisi dell'**andamento delle esportazioni provinciali nei singoli trimestri** di ogni anno consente di apprezzare con un maggior grado di precisione la dimensione temporale della dinamica che ha interessato la variabile oggetto di analisi. Seguendo una impostazione analoga a quella del grafico precedente, il dato relativo a ciascun trimestre dell'anno 2019 è stato considerato come base per l'analisi delle variazioni intervenute nel corrispondente trimestre degli anni 2020, 2021 e 2022.

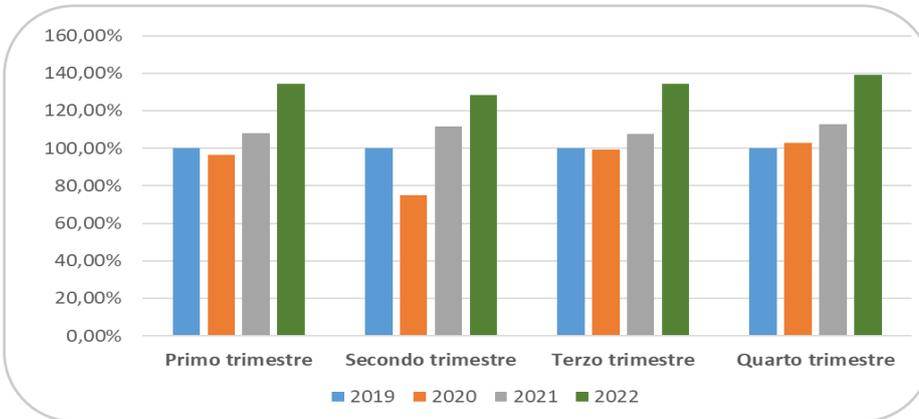
I dati mostrano che nel corso dell'anno 2020, l'impatto della situazione sanitaria si è concentrato nei primi sei mesi ed in particolare nel secondo trimestre quando le esportazioni provinciali sono diminuite del 24,90% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Già nel terzo trimestre i flussi commerciali verso l'estero si sono assestati su livelli sostanzialmente in linea con quelli registrati nell'anno 2019. Infine, negli ultimi tre mesi dell'anno le esportazioni provinciali hanno registrato una crescita del 3,06% rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente. L'anno 2021 è stato caratterizzato da una crescita sostenuta dell'export provinciale. Tale dinamica ha interessato tutti i trimestri dell'anno; in ciascuno di essi, infatti, i flussi commerciali verso l'estero sono risultati superiori a quelli degli anni 2019 e 2020.

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

²Al 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.

L'anno 2022 ha registrato una ulteriore sostanziosa crescita che ha interessato ciascun trimestre. Considerando l'arco temporale 2019-2022 nella sua interezza, le esportazioni del quarto trimestre risultano cresciute di circa il 40%. Nel primo e nel terzo trimestre dell'anno 2022 i flussi commerciali verso l'estero della provincia sono stati superiori di oltre il 34% rispetto ai corrispondenti periodi dell'anno 2019. Nel secondo trimestre la variazione positiva è stata pari al 28,23%.

Esportazioni provinciali complessive – Distribuzione per trimestri – Anni 2019, 2020, 2021 e 2022



Nell'anno 2022, la crescita dell'export provinciale ha caratterizzato tutti i trimestri

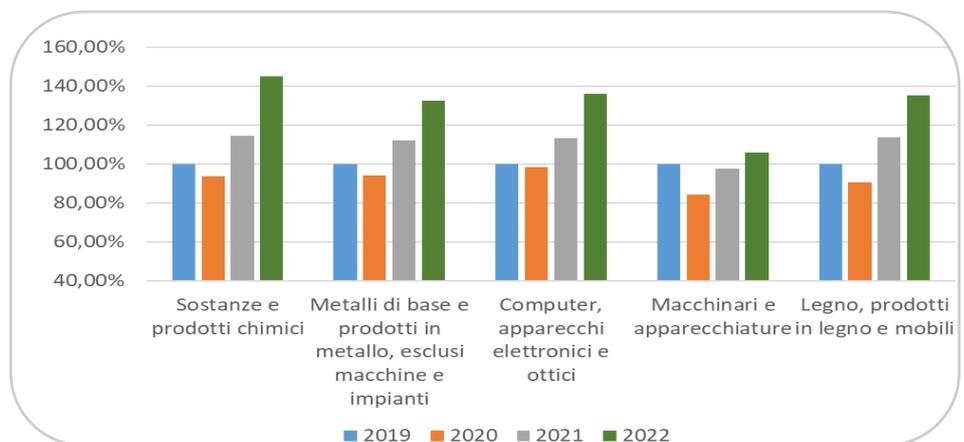
Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COEWEB

Il grafico successivo mostra l'andamento delle esportazioni provinciali disaggregate per categoria merceologica. Come nei grafici precedenti, il dato relativo all'anno 2019 è stato considerato come base per l'analisi delle variazioni intervenute negli anni successivi³.

Per tutte le categorie merceologiche analizzate, le esportazioni dell'anno 2022 sono state superiori a quelle registrate nell'anno 2021. La crescita più marcata è stata registrata nei flussi commerciali verso l'estero di sostanze e prodotti chimici (+26,58%). 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'arco temporale compreso fra l'anno 2019 e l'anno 2022, i flussi commerciali verso l'estero di sostanze e prodotti chimici sono cresciuti del 44,94%. Leggermente più contenuto l'incremento dell'export di computer, apparecchi elettronici ed ottici (+35,84%) di legno, prodotti in legno e mobili (+35,06%) e di metalli e prodotti in metallo (esclusi macchinari) (+32,29%). L'incremento che ha interessato le esportazioni di macchinari ed attrezzature è stato pari al 5,78%.

Esportazioni provinciali complessive – Principali categorie merceologiche – Anni 2019, 2020, 2021 e 2022

Nel 2022 il flusso commerciale verso l'estero è positivo per tutti i settori analizzati



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COEWEB

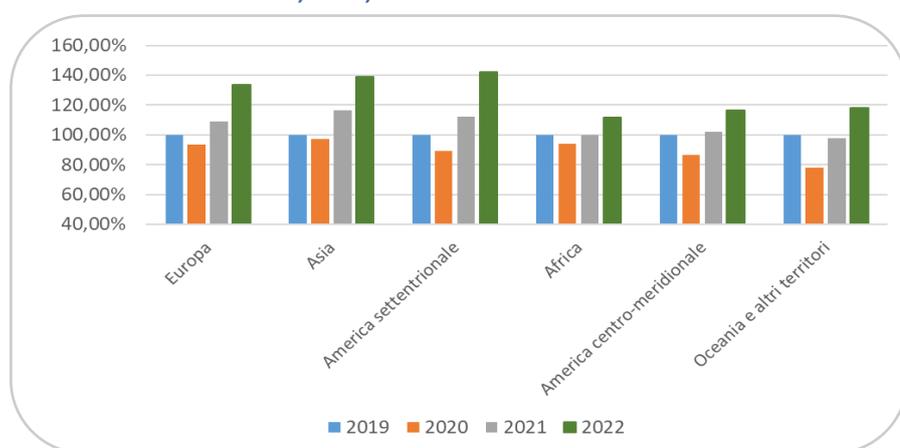
³Nell'anno 2022 le esportazioni di articoli farmaceutici, chimico medicinali e botanici sono state pari a 1.435.026.034 euro registrando una crescita pari al 60% rispetto all'anno 2021. In virtù della crescita realizzata, tale categoria merceologica si pone come una delle più consistenti della provincia in termini di export realizzato. Se tale dinamica sarà confermata anche nell'anno 2023, i prodotti qui ricordati saranno inclusi fra le principali categorie di export della provincia e quindi oggetto di specifica analisi.

L'analisi delle **esportazioni per area geografica di destinazione** consente di evidenziare le variazioni intervenute nei flussi commerciali verso i diversi mercati esteri. Anche nel seguente grafico, il dato relativo all'anno 2019 rappresenta la base per l'analisi delle variazioni intervenute negli anni successivi.

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 provinciali⁴. 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%)⁵.

Il confronto fra l'anno 2022 e l'anno 2019 evidenzia un incremento dell'export provinciale verso tutte le aree geografiche di destinazione. Particolarmente sostenuto l'incremento dei flussi commerciali verso i principali mercati geografici: l'Europa (+33,78%), l'Asia (+38,78%), l'America Settentrionale (+42,04%). Risultano tuttavia rilevanti anche gli incrementi dei flussi commerciali verso il continente africano (+11,63%), l'America Centro-Meridionale (+16,50%) e verso l'Oceania e gli altri territori (+18,32%).

Esportazioni provinciali complessive – Distribuzione per area geografica di destinazione – Anni 2019, 2020, 2021 e 2022



Nel 2022 l'export provinciale risulta positivo verso ciascuna area geografica di destinazione

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COEWEB

⁴Nell'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%.

⁵Per 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 addetto⁶

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

⁶La 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.



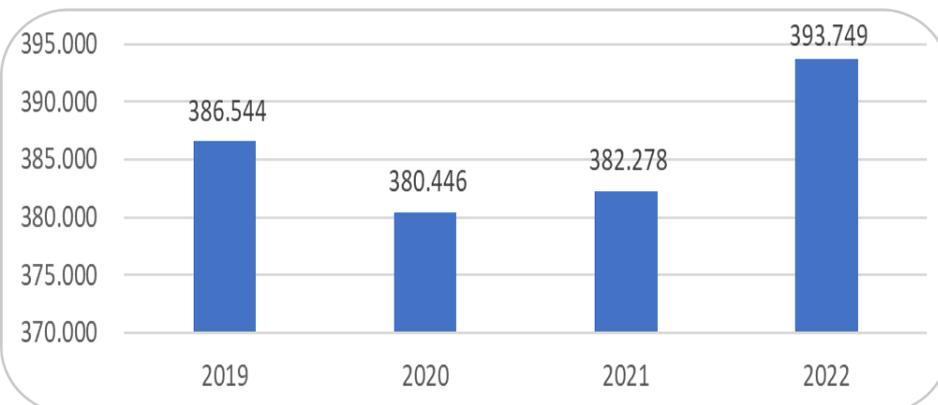
6. La partecipazione al lavoro della popolazione residente

6. La partecipazione al lavoro della popolazione residente

6.1 LA POPOLAZIONE ATTIVA: OCCUPATI E DISOCCUPATI

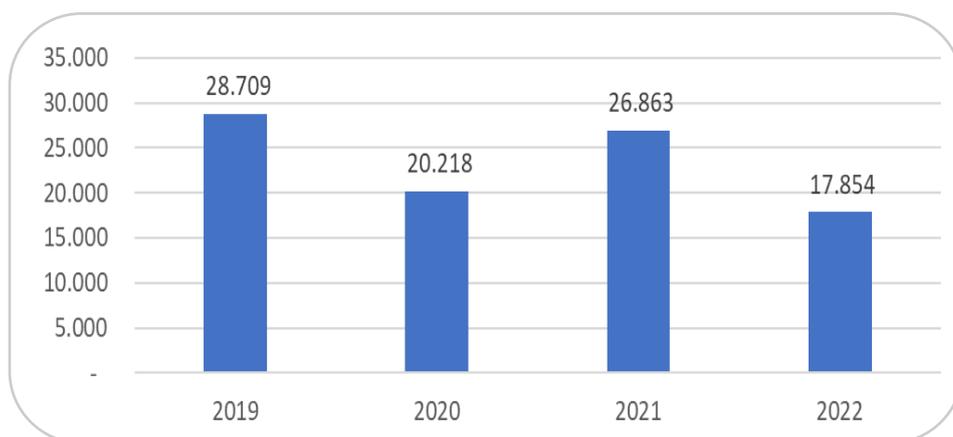
La crescita occupazionale del 2022 è stata ingente rispetto al passato

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



Fonte: Istat

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



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

Fonte: Istat

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, dal 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%.

Tuttavia, prima di procedere oltre, occorre formulare qualche considerazione, soprattutto perché la crescita – registrata, come vedremo, anche nell’analisi delle comunicazioni obbligatorie – presenta variazioni ben più contenute:

- A partire dal 2021, per Istat, un lavoratore che rimane in cassa integrazione per almeno tre mesi, viene considerato disoccupato. Come vedremo più avanti, fra il 2021 e il 2022, la cassa integrazione nella provincia di Monza Brianza è diminuita di circa l’84,9%: si è passati da 38,2 MIL di ore autorizzate, nel corso del 2021, a poco più di 5,8 MIL di ore nel 2022. Questa tendenza ha senz’altro contribuito a far crescere il numero degli occupati (dipendenti)¹.
- I dati Istat sono rilevati su base campionaria. Di solito i campioni utilizzati forniscono stime occupazionali piuttosto attendibili su base nazionale e regionale, tuttavia, su base provinciale, l’attendibilità del dato diventa un po’ meno certa. Nei fatti, tutto ciò si traduce in variazioni occupazionali non sempre aderenti alla realtà.
- I dati di Stock dell’Istat fanno riferimento allo stato occupazionale della popolazione *residente*, indipendentemente dal luogo in cui questa lavori, mentre le comunicazioni obbligatorie informano sugli avviamenti e le cessazioni che hanno luogo nelle *unità produttive collocate in provincia*. Nei fatti, ciò significa che chi trova lavoro fuori della provincia di Monza Brianza è contabilizzato da Istat tra gli occupati, ma non compare – invece – fra i movimenti di entrata e uscita dal mercato del lavoro delle comunicazioni obbligatorie.

Nelle due tabelle seguenti gli occupati del periodo 2020 – 2022 sono disaggregati, rispettivamente, per macro-settore e per posizione lavorativa.

Occupati nella Provincia di Monza Brianza anni 2020 – 2021 – 2022 disaggregati per macro-settore

Anno	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio	Altri servizi	Totale
2020	756	100.325	14.110	75.176	190.080	380.447
2021	2.656	107.186	15.074	65.034	192.327	382.277
2022	1.276	96.078	20.087	81.702	194.605	393.748

Fonte: Istat

Occupati nella Provincia di Monza Brianza anni 2020 – 2021 – 2022 disaggregati per posizione lavorativa

Anno	Dipendenti	Indipendenti	Totale
2020	307.604	72.842	380.446
2021	320.310	61.968	382.278
2022	324.812	68.937	393.749

¹L’Istat, a partire dal primo gennaio 2021, ha infatti ridefinito il concetto di persona occupata e disoccupata per uniformarsi alle disposizioni contenute nel Reg. UE 2019/1700. Senza scendere nel dettaglio, le principali novità introdotte dal suddetto regolamento possono riassumersi come segue:

- La verifica dello stato occupazionale di un soggetto viene effettuata su coloro che hanno un’età compresa fra i 15 e gli 89 anni per gli occupati, e fra i 15 e 74 anni per i disoccupati;
- Vengono considerati disoccupati i lavoratori in Cassa integrazione guadagni (Cig) se l’assenza supera i 3 mesi;
- i lavoratori in congedo parentale sono classificati come occupati anche se l’assenza supera i 3 mesi e la retribuzione è inferiore al 50%;
- i lavoratori autonomi non sono considerati occupati se l’assenza supera i 3 mesi, anche se l’attività è solo momentaneamente sospesa.

In sintesi, la durata dell’assenza dal lavoro (più o meno di 3 mesi) diviene il criterio prevalente per definire la condizione di occupato.

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).

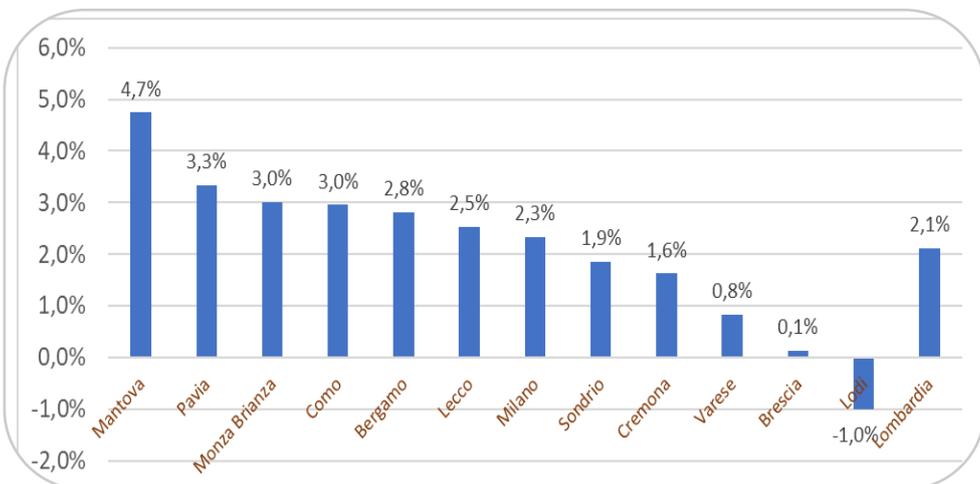
Dunque la crescita del +3,5% della base occupazionale non è trainata dalla manifattura, ma dalle Costruzioni, dal Commercio e dai c.d. Altri servizi.

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).

Tuttavia, se si opera il confronto tra il 2022 con il 2020 lo scenario cambia: in questi ultimi tre anni, i dipendenti aumentano del 5,6%, mentre gli indipendenti calano del -5,4%. Dunque, nonostante il recupero avvenuto fra il 2021 e il 2022 (che comunque potrebbe far presagire un'inversione di tendenza) il fenomeno di svuotamento del bacino degli indipendenti a favore della base occupazionale dipendente sembra essere ancora in atto.

Variation % del numero di occupati fra il 2021 e 2022 nelle province lombarde

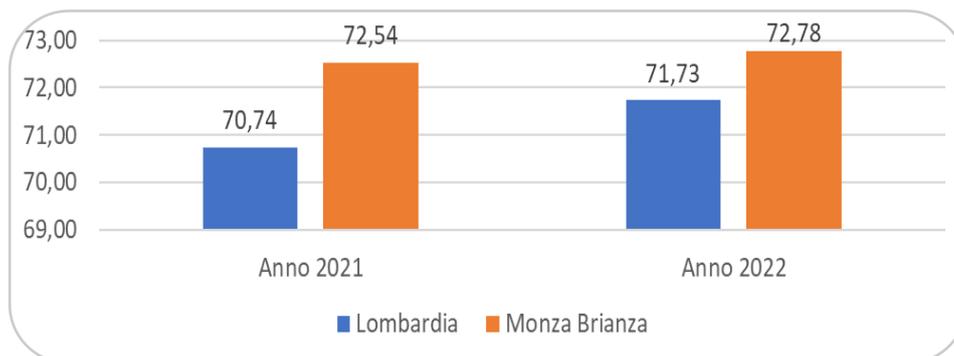
Monza Brianza è fra le prime province per crescita dell'occupazione



Fonte: Istat

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%.

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

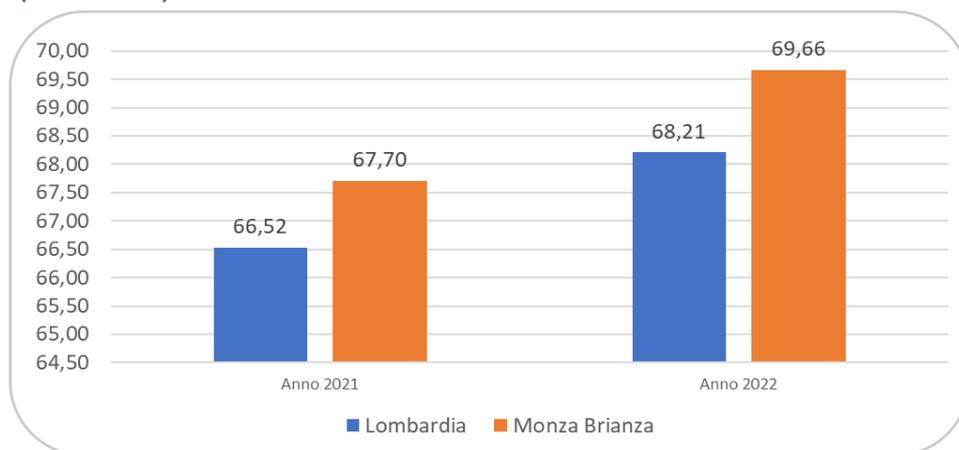


Fonte: Istat

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

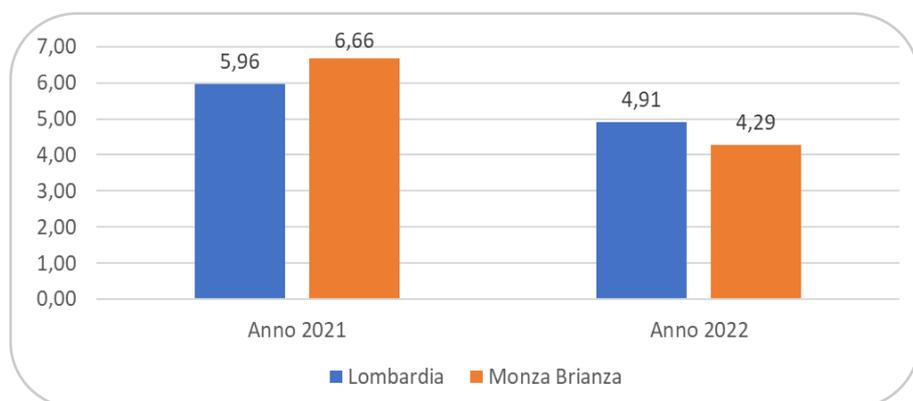
I tassi di occupazione crescono e sono costantemente superiori al dato regionale

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



Fonte: Istat

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



Fonte: Istat

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

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 Brianza è inferiore a quello lombardo, in cui la crescita dell'indicatore, tra il 2021 e il 2022, è stata di quasi dell'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 è segno del fatto 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) è 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%.

6.2 LE DICHIARAZIONI DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO (DID)

Le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) presentate, nel 2022, da cittadini domiciliati nella provincia di Monza Brianza sono state 14.674.

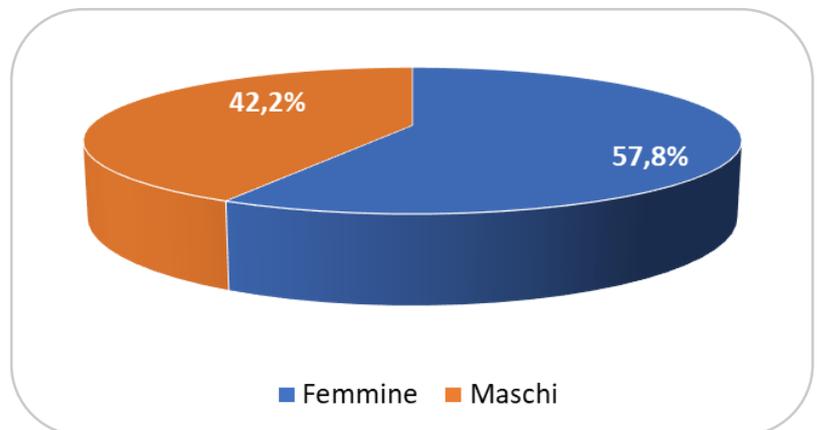
Distribuzione delle dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) per genere e fascia d'età del lavoratore che l'ha presentata (2022).

Classi d'età	Femmine	Maschi	Totale
-29	2.758	2.537	5.295
30-49	3.371	1.986	5.357
50-	2359	1.663	4.022
Totale	8.844	6.186	14.674

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COB

Distribuzione delle Dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) del 2022 per genere

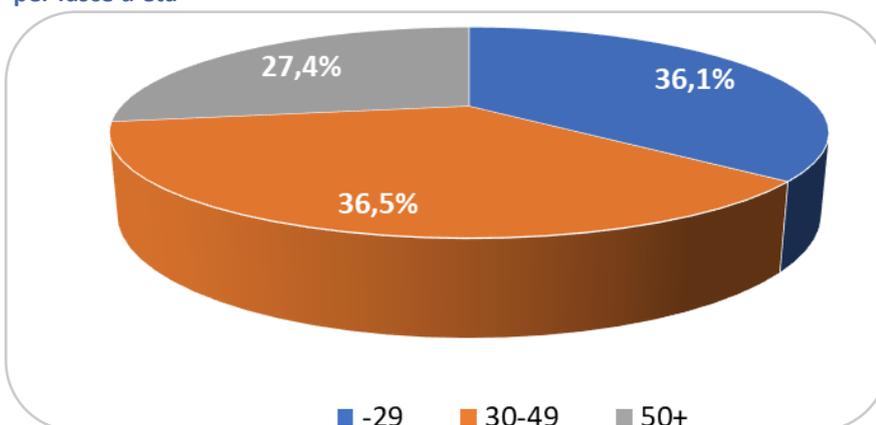
La maggioranza delle DID è stata presentata da donne



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COB

La maggioranza delle DID (57,8%) è stata presentata da donne, la restante quota (42,2%) da uomini.

Distribuzione delle Dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) 2022 per fasce d'età



Quote simili per la fascia centrale (30-49 anni) e quella under 30 nella presentazione delle DID

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COB

Nella **distribuzione per classi di età** si rileva che la fascia centrale (30-49 anni) e quella under 29 si attestano su quote di simile entità (rispettivamente 36,5% e 36,1%), la restante quota (27,4%) è rappresentata dagli over 50. La maggioranza delle DID è presentata da cittadini italiani (83,4% del totale), seguono i soggetti di cittadinanza romena (3,6%), quelli di cittadinanza ucraina (1,9%) e marocchina (1,2%). Assolutamente residuali risultano le DID presentate da cittadini di altre nazionalità.

Lavoratori che hanno reso la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al Lavoro (DID) nel 2022 e che hanno trovato un impiego entro il 31/12/2022

DID	Numero
DID presentate nel 2022	14.674
DID con esito occupazionale positivo nel 2022	4.015
Tasso di successo occupazionale	27,4%

Fonte: elaborazioni PIN scrl su dati COB

Il rapporto fra i lavoratori che hanno presentato la DID e quelli che dopo la presentazione della suddetta dichiarazione hanno trovato un impiego può essere considerato un indicatore - seppur indiretto - del successo occupazionale delle politiche attive erogate sul territorio: spesso, infatti, a seguito della DID, il soggetto che l'ha presentata viene preso in carico dai Servizi per l'Impiego. In un'analisi diacronica si può osservare l'aumento del tasso di successo occupazionale nella provincia di Monza Brianza: nel 2021 tale valore era 23,7% e risultava superiore di quasi 4 punti percentuali rispetto a quello registrato nel 2020 (20%); nel 2022 si consegue un ulteriore incremento di quasi 4 punti percentuali rispetto al 2021. Questo dato attesta – seppur indirettamente – la buona qualità dei servizi presenti nel territorio per il rientro nel mercato del lavoro, quindi, la presenza di un'offerta di percorsi personalizzati, basati su un'adeguata valutazione delle competenze, finalizzati al reinserimento lavorativo.





7. I movimenti e le dinamiche del mercato del lavoro

7. I movimenti e le dinamiche del mercato del lavoro

Nota metodologica

A partire da questo rapporto annuale, l'algoritmo di calcolo delle cessazioni e – conseguentemente – dei saldi ingloba, al suo interno, anche le trasformazioni, con particolare riferimento a quelle che portano i contratti a tempo determinato a divenire rapporti a tempo indeterminato.

Tale tipologia di movimenti NON produce effetti sugli avviamenti (che rimangono invariati), ma INIBISCE le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato a cui la trasformazione è riferita.

Sino ad oggi, le trasformazioni – da tempo determinato a tempo indeterminato – erano state trattate separatamente dagli altri movimenti, poiché risultava problematica l'individuazione della data della conclusione del rapporto di lavoro che la trasformazione medesima andava ad inibire¹.

Il nuovo sistema di calcolo qui introdotto riesce, invece, a rintracciare nel dataset i movimenti (avviamenti o proroghe) riferiti ai contratti a tempo determinato, in astratto, destinati a cessare nel periodo di osservazione (qui, l'anno 2022). In conseguenza delle trasformazioni, tali contratti di lavoro non cessano e quindi il nuovo algoritmo opera sottraendo alle cessazioni del periodo di osservazione quelle relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato che – per effetto delle trasformazioni – sono diventati contratti a tempo indeterminato.

Gli effetti sulla contabilità fra avviamenti e cessazioni di questo nuovo approccio (più vicino alla realtà dei fatti) non sono di poco conto, le cessazioni vengono, infatti, diminuite da:

- *Le trasformazioni – da tempo determinato a tempo indeterminato – inserite nel periodo di osservazione (che, nel 2022 ammontano a 5.505 unità);*
- *Le trasformazioni – da tempo determinato a tempo indeterminato – dei due anni precedenti al periodo di osservazione che, tuttavia, impattano sulle cessazioni del medesimo (le trasformazioni avvenute tra il 2020 e il 2022 che “inibiscono” rapporti di lavoro che sarebbero dovuti finire entro il 31/12/2022 sono 5.069 unità).*

In questo rapporto viene applicato il nuovo algoritmo, non solo ai movimenti relativi al periodo di osservazione (annualità 2022), ma anche a quelli relativi al 2021, periodo utilizzato come termine di confronto.

L'impatto della adozione del nuovo algoritmo sul numero delle cessazioni imputate ai singoli periodi di tempo analizzati spiega i diversi valori relativi a cessazioni e saldi afferenti a periodi precedenti a quello di osservazione qui riportati e quelli, relativi agli stessi periodi, già pubblicati in passato

¹Per esempio, una trasformazione, da tempo determinato a tempo indeterminato, inserita nel 2022, può inibire la cessazione di un rapporto di lavoro avviato o prorogato nel medesimo anno, oppure di uno avviato o prorogato nei due anni precedenti (2020 o 2021). Analogamente, una trasformazione, da tempo determinato a tempo indeterminato, inserita nel 2022, può inibire la cessazione di un rapporto di lavoro destinato a concludersi nello stesso anno (2022) oppure in uno dei due anni successivi.

7.1 GLI AVVIAMENTI, LE CESSAZIONI E LE TRASFORMAZIONI

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 le seconde, 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 "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), segue – a lunga distanza – l'Industria (18,9%) e, infine, le Costruzioni (10,7% del totale delle stabilizzazioni).

Per capire meglio cosa accada 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% del totale delle stabilizzazioni.

Disaggregazione delle trasformazioni, da tempo determinato a tempo indeterminato, avvenute nel 2022 per macro-settore (dati percentuali)

Macrosettore	%
Agricoltura	0,2%
Commercio e Servizi	70,0%
Costruzioni	10,7%
Industria	18,9%
Totale	100,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Disaggregazione delle trasformazioni, da tempo determinato a tempo indeterminato, avvenute nel 2022 per fasce d'età (dati percentuali)

Fasce d'età	Totale
-29	32,7%
30-49	47,8%
50-	19,5%
Totale	100,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Disaggregazione delle trasformazioni, da tempo determinato a tempo indeterminato, avvenute nel 2022 per genere (dati percentuali)

Genere	%
F	39,5%
M	60,5%
Totale	100,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

7.2 LE PROROGHE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Le proroghe nel 2021 e 2022 nella provincia di Monza Brianza.

Le proroghe e la durata media dei contratti a termine sono in aumento



Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Le proroghe registrate del 2022 sono state 42.459. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, l'incremento è stato del +9% (nel 2021, le proroghe erano 38.939).

Tale aumento è seguito da un altro importante fenomeno²: nel 2021, la durata media dei contratti a tempo determinato era pari a 211 giornate; nel 2022, la durata media dei contratti a tempo determinato è diventata 309 giornate. Si tratta di un innalzamento medio del 46%.

Nei fatti, l'aumento del numero delle proroghe e l'incremento della durata media dei contratti a termine mostrano una crescita della fiducia da parte delle imprese verso le prospettive future che, in termini lavorativi, si traduce in maggiori stabilizzazioni (vedi quanto detto precedentemente) o – appunto – in un numero maggiore di contratti a tempo determinato dalla maggiore durata.

²I valori medi della durata dei contratti a tempo determinato sono stati calcolati prendendo in considerazione tutti gli avviamenti e le proroghe (in essere o già conclusi) registrati rispettivamente nel 2021 e nel 2022. La durata del singolo contratto è la differenza fra la data di conclusione del contratto (reale o prevista) e la data in cui è stata presentata la comunicazione obbligatoria.

7.3 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%	7,1%
30-49	23.869	27.856	22.919	27.316	950	540	2,0%	1,0%	1,5%
50-	10.956	12.312	12.629	14.388	-1.673	-2.076	-7,1%	-7,8%	-7,5%
Totale	55.814	64.503	53.739	62.853	2.075	1.650	1,9%	1,3%	1,6%

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 pensionamento³, 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.

³Infatti, 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.

7.4 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%
Totale	120.317	116.592	3.725	1,6%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

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. 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.

⁴Sul 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.

7.5 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%
Totale	104.995	96.060	8.935	4,4%	120.317	116.592	3.725	1,6%

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 dei saldi 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, confermano l'esistenza di un processo di riduzione della precarizzazione dei rapporti di lavoro: abbiamo visto, infatti, che diminuiscono i saldi delle forme contrattuali dotate di maggiore flessibilità in uscita come le co.co.co e il lavoro intermittente. 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 si è già spiegato precedentemente, il 2022 presenta processi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro più intensi del 2021 (come si è già detto, 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%).

7.6 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%
Totale	96.060	116.592	100,0%	100,0%	

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 passato⁵, sulla base delle ancora poche indicazioni rintracciabili in letteratura⁶, le ragioni del massiccio fenomeno delle dimissioni possono essere principalmente ricondotte 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 proposito⁷.

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.



⁵Cfr. i rapporti congiunturali pubblicati nel 2022.

⁶Cfr. 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.

⁷Cfr. 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

7.7 LE DINAMICHE SETTORIALI

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

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%
Totale	120.317	116.592	3.725	1,6%

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.

7.8 LA SOMMINISTRAZIONE

Distribuzione dei profili per % dei contratti a tempo indeterminato offerti negli annunci

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
2021	16.023	17.678	-1.655	-4,9%
2022	16.057	16.527	-470	-1,4%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB (Unisomm)

I saldi dei contratti di somministrazione del 2022, pur rimanendo in territorio negativo, migliorano rispetto all'anno precedente (le unità di saldo erano -1.655 nel 2021 e divengono -470 nel 2022). Le dinamiche fra avviamenti e cessazioni mostrano che a cambiare non sono tanto gli avviamenti quanto le cessazioni che diminuiscono del 6,5%.

Distribuzione degli avviamenti in somministrazione nel 2022 per macro-settore.

Macrosettore	Avviamenti	Avviamenti %
Agricoltura	3	0,0%
Commercio e Servizi	8.204	51,1%
Costruzioni	373	2,3%
Industria	7.453	46,4%
Missing	24	0,1%
Totale	16.057	100,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Il settore che attinge maggiormente alla somministrazione è quello del commercio e dei servizi (51,1% degli avviamenti), seguito dall'Industria (46,4% degli avviamenti). Per la prima volta, negli ultimi tre anni, l'industria non è più il maggior utilizzatore delle forme contrattuali di tipo interinale.

Distribuzione delle mansioni somministrate con un numero di avviamenti >= 50 (dati 2022)

Mansione	Avviamenti	Avviamenti %
Commessi delle vendite al minuto	2134	13,3%
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1306	8,1%
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	1232	7,7%
Conducenti di macchine utensili automatiche e semiautomatiche industriali	796	5,0%
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	794	4,9%
Assistenti di volo	721	4,5%
Assemblatori in serie di articoli in metallo, in gomma e in materie plastiche	642	4,0%
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	615	3,8%
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	556	3,5%
Conducenti di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno	470	2,9%
Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	381	2,4%
Operatori di catene di montaggio automatizzate	380	2,4%
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	295	1,8%
Addetti agli affari generali	281	1,8%
Esercenti di ristoranti, fast food, pizzerie ed esercizi assimilati	281	1,8%
Stampatori e piegatori di lamiera	197	1,2%
Conducenti di mulini e impastatrici	187	1,2%
Cuochi in alberghi e ristoranti	178	1,1%
Conducenti di macchinari per la fabbricazione di articoli in plastica e assimilati	176	1,1%
Operatori di altoforno	159	1,0%
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	150	0,9%
Addetti al banco nei servizi di ristorazione	147	0,9%
Conducenti di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma	132	0,8%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	118	0,7%
Camerieri di ristorante	105	0,7%
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati	105	0,7%
Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettroniche e di telecomunicazioni	94	0,6%
Addetti ad attività organizzative delle vendite	85	0,5%
Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici	83	0,5%
Installatori e montatori di macchinari e impianti industriali	83	0,5%
Tecnici della produzione alimentare	78	0,5%
Addetti a funzioni di segreteria	74	0,5%
Conducenti di macchinari per tipografia e stampa su carta e cartone	72	0,4%
Verniciatori artigianali ed industriali	71	0,4%
Autisti di taxi, conducenti di automobili, furgoni e altri veicoli	70	0,4%
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	68	0,4%
Ponteggiatori	66	0,4%
Assemblatori in serie di articoli industriali compositi	62	0,4%
Centralinisti	61	0,4%
Finitori di metalli e conducenti di impianti per finire, rivestire, placcare metalli e oggetti in metallo	59	0,4%
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	59	0,4%
Addetti alle consegne	57	0,4%
Baristi e professioni assimilate	57	0,4%
Operatori di macchinari per la produzione di prodotti derivati dalla chimica (farmaci esclusi)	56	0,3%
Montatori di manufatti prefabbricati e di preformati	56	0,3%
Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	55	0,3%
Saldatori e tagliatori a fiamma	53	0,3%
Altre mansioni	2.100	13,1%
Totale	16.057	100,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

L'analisi delle mansioni della somministrazione evidenzia il fatto che la tipologia contrattuale oggetto di analisi continua a riguardare prevalentemente personale con bassi o bassissimi livelli di specializzazione, tranne che in qualche raro caso.

Le imprese, cioè, ricorrono al lavoro interinale per brevi periodi (anche se questi ultimi si stanno dilatando), con riferimento a situazioni in cui la forza lavoro può essere adibita alla produzione senza alcun percorso di formazione o addestramento preliminare. I lavoratori interinali possono essere, quindi, facilmente sostituiti, senza che vi siano evidenti conseguenze per i processi produttivi. Si tratta, cioè, di personale assolutamente intercambiabile, che probabilmente, dall'esperienza lavorativa, ottiene uno scarso arricchimento professionale.

Quando, invece, più raramente, la specializzazione del lavoratore è più elevata il lavoro somministrato diviene un'espedito per l'impresa di appropriarsi di manodopera pregiata per lo stretto tempo necessario allo svolgimento di determinate attività specialistiche.

In questo modo i costi delle professionalità in questione vengono ridotti perché l'azienda paga il lavoratore solo quando ne ha effettivo bisogno liberandosene non appena la necessità cessa.



8. I posti di lavoro presenti sul territorio

8. I posti di lavoro presenti sul territorio

Le prime 15 mansioni a cui, nel 2022, è associata la maggior crescita occupazionale nella provincia di Monza Brianza

Mansioni	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
Operatori di macchinari per la produzione di farmaci	234	151	83	21,6%
Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT)	930	674	256	16,0%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	825	600	225	15,8%
Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	461	338	123	15,4%
Analisti e progettisti di software	622	469	153	14,0%
Addetti alla gestione degli acquisti	438	341	97	12,5%
Professioni sanitarie infermieristiche	600	481	119	11,0%
Addetti a funzioni di segreteria	1.053	907	146	7,4%
Addetti al banco nei servizi di ristorazione	877	769	108	6,6%
Idraulici nelle costruzioni civili	690	607	83	6,4%
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici	984	867	117	6,3%
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	3.093	2.731	362	6,2%
Addetti agli affari generali	5.391	4.978	413	4,0%
Conduttori di mezzi pesanti e camion	1.270	1.177	93	3,8%
Camerieri di ristorante	6.089	5.879	210	1,8%
<i>Altre mansioni</i>	<i>96.760</i>	<i>95.623</i>	<i>1.137</i>	<i>0,6%</i>
Totale	120.317	116.592	3.725	1,6%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Le prime 15 mansioni a cui, nel 2022, è associata la maggior perdita occupazionale nella provincia di Monza Brianza

Mansioni	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	3.917	4.021	-104	-1,3%
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	3.276	3.374	-98	-1,5%
Commessi delle vendite al minuto	5.075	5.262	-187	-1,8%
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1.280	1.366	-86	-3,3%
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	2.076	2.238	-162	-3,8%
Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di edifici	856	926	-70	-3,9%
Addetti alle consegne	603	675	-72	-5,6%
Assistenti di volo	392	455	-63	-7,4%
Elettricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili	576	671	-95	-7,6%
Collaboratori domestici e professioni assimilate	1.755	2.125	-370	-9,5%
Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	463	570	-107	-10,4%
Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva	491	705	-214	-17,9%
Medici generici	69	128	-59	-29,9%
Addetti alla conservazione di carni e pesci	77	145	-68	-30,6%
Tecnici del lavoro bancario	37	115	-78	-51,3%
<i>Altre mansioni</i>	<i>99.374</i>	<i>93.816</i>	<i>5.558</i>	<i>2,9%</i>
Totale	120.317	116.592	3.725	1,6%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Nelle due tabelle precedenti sono riportate rispettivamente le prime 15 mansioni che:

- presentano i saldi maggiori,
- presentano i saldi peggiori.

Dalle tabelle sono state escluse le mansioni riconducibili al settore dell'istruzione (che presentano un elevato numero di avviamenti e cessazioni a causa delle contrattualizzazioni a favore dei c.d. precari).

Dai dati riportati nelle due tabelle emerge che le mansioni che avviano di più sono, spesso, quelle a cui sono associati i maggiori saldi negativi. A tale proposito si vedano le frequenze di avviamento associate alle figure dei Commessi, dei Facchini, del Personale non qualificato impiegato nelle attività industriali, oppure degli Operai addetti ai servizi di pulizia.

Dunque, dai dati risulta che, nel mercato del lavoro provinciale, elevati gradi di *turn over* sono spesso proporzionali a bassi tassi di sopravvivenza del posto di lavoro e ad un livello di specializzazione meno elevato.

Al contrario, le mansioni caratterizzate da *know-how* specialistici, caratterizzati da livelli professionali medio-alti, avviano molte meno persone, ma presentano saldi e resilienze ben più corposi. È il caso, ad esempio, dei Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi, delle Professioni sanitarie infermieristiche, degli Analisti e progettisti software, etc.

In termini più generale – non senza eccezioni (cfr. i Camerieri di ristorante oppure il Personale non qualificato dell'edilizia civile) – chi appartiene all'elenco delle mansioni che presentano i saldi maggiori hanno titoli di studio (più) elevati o – comunque – un livello di formazione / addestramento (anche sul campo) in entrata non elevato, ma non eludibile (cfr. gli Addetti al banco nei servizi di ristorazione, che devono aver fatto i corsi haccp; oppure i Conducenti di mezzi pesanti / camion, che devono essere in possesso di patenti speciali; oppure – ancora – gli Operatori di macchine per la produzione di farmaci, ma anche gli Idraulici).

Sia per le mansioni a cui è associata la maggiore crescita professionale che quelle a cui è associata la minore crescita dell'occupazione, si è, infine, provveduto a calcolare il **tasso di sopravvivenza occupazionale**¹: i tassi calcolati sui due gruppi, rappresentati dalle mansioni descritte nelle tabelle precedenti, non sono molto distanti in valore assoluto (+11% per il gruppo delle mansioni a cui è associata la maggiore crescita professionale e -8,8% per quelle a cui è associata il minore incremento occupazionale), ma hanno, naturalmente, segno opposto. Nel primo caso (mansioni a cui è associata la maggiore crescita occupazionale) i posti creati risultano 2.588 (a fronte di 23.577 avviamenti), nel secondo caso (mansioni a cui è associata la minore crescita occupazionale) i posti perduti sono stati 1.833 (a fronte di 20.943 avviamenti).



¹In questa sede si parla di tasso di sopravvivenza occupazionale in riferimento al rapporto fra saldi e avviamenti.



9. Gli ammortizzatori sociali

9. Gli ammortizzatori sociali

Nota metodologica

Nelle pagine che seguono saranno riportati i dati riguardo le ore di CIGO, CIGD, CIGS e FIS autorizzate nella Provincia di Monza Brianza. L'INPS, in realtà, non fornisce tale dato, poiché accorpa l'autorizzato associato ai suddetti strumenti a quello della Città metropolitana di Milano, per quanto riguarda la CIGO, la CIGD e la CIGS, mentre per quanto concerne il FIS, l'INPS fornisce solo il dato regionale.

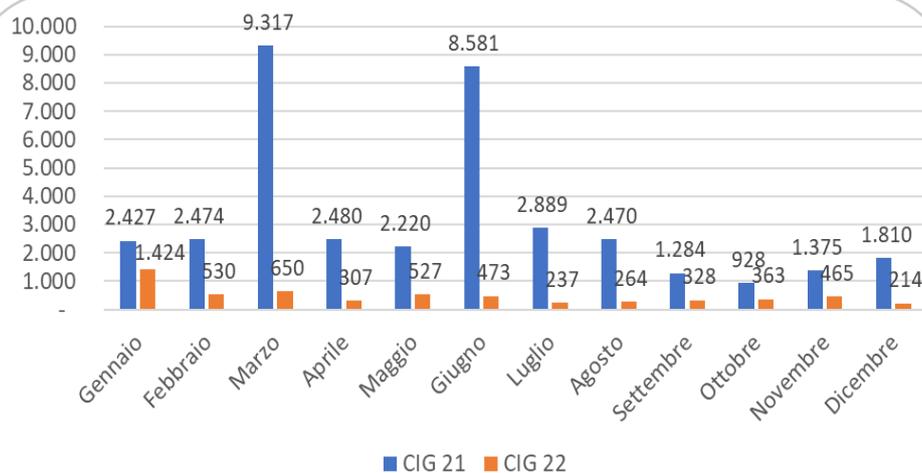
In questa sede i dati riferiti ai tre ammortizzatori sociali sono stati stimati nel modo seguente:

- In riferimento alla CIGO, alla CIGD e alla CIGS → i dati della Provincia di Milano sono stati riparametrati al numero di occupati delle due Province (Milano e Monza Brianza). Infatti, sulla base dei dati Istat sull'occupazione, nel 2021, gli occupati della Provincia di Monza Brianza sono il 20,8%. Dunque, i dati sul consumo di cassa integrazione relativo alla Provincia di Milano è stato moltiplicato per 0,208, ottenendo, così, la stima relativa alla sola Provincia di Monza Brianza.
- In riferimento al FIS → i dati su base regionale sono stati riparametrati al numero di occupati di ciascuna delle province lombarde. Infatti, sulla base dei dati Istat sull'occupazione, nel 2021, gli occupati della Provincia di Monza Brianza sono l'8,8% della totalità dei dati regionali. Dunque, i dati sul consumo di FIS relativo alla Provincia di Monza Brianza è stato ottenuto moltiplicando il dato regionale per 0,088, ottenendo così la stima relativa alla sola Provincia di Monza Brianza.

9.1 LA CASSA INTEGRAZIONE (CIGO, CIGD, CIGS)

Le ore autorizzate di CIGO, CIGS, CIGD del 2021 e 2022, nella provincia di Monza Brianza (dati in migliaia)

Le ore di CIG diminuiscono drasticamente rispetto all'anno precedente



Fonte: INPS

Le ore autorizzate di cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, in deroga, del 2022, sono state inferiori a quelle del medesimo periodo dell'anno precedente di oltre l'84,9% (si tratta di quasi 5,8 MIL. di ore autorizzate nel 2022, contro i 38,2 MIL. del 2021).

A partire da gennaio 2022, il consumo di cassa integrazione (CIGO, CIGD e CIGS) è diminuito costantemente, raggiungendo il valore minimo a luglio (237 mila ore).

Da agosto le ore di CIG autorizzate hanno cominciato a risalire, raggiungendo, a novembre, il picco di 465 mila ore, per poi discendere – nuovamente – a dicembre (214 mila ore).

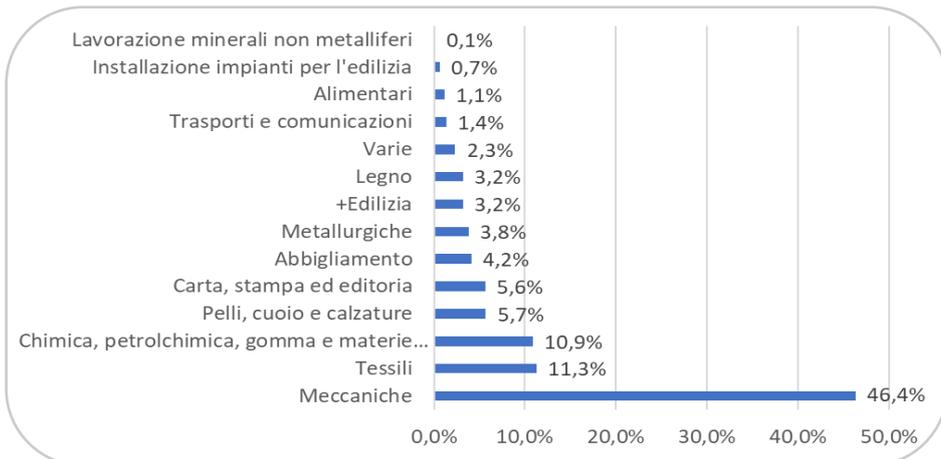
Le ore autorizzate di CIG, disaggregate per tipologia (CIGD, CIGO e CIGS), del 2022

Tipologia CIG	Ore CIG 2022	Ore CIG 2022 %
Deroga	885.880	15,3%
Ordinaria	2.738.115	47,3%
Straordinaria	2.158.972	37,3%
Totale	5.782.967	100,0%

Fonte: INPS

La **disaggregazione delle ore di CIG per tipologia** vede prevalere la cassa integrazione ordinaria (47,3% delle ore di CIG autorizzate nel 2022) seguita dalla straordinaria (37,3%) ed – infine – dalla deroga (15,3%), le cui ultime (18 ore) ore sono state autorizzate nel mese di ottobre.

Le ore autorizzate di CIGO nel 2022 disaggregate per settore



Fonte: INPS

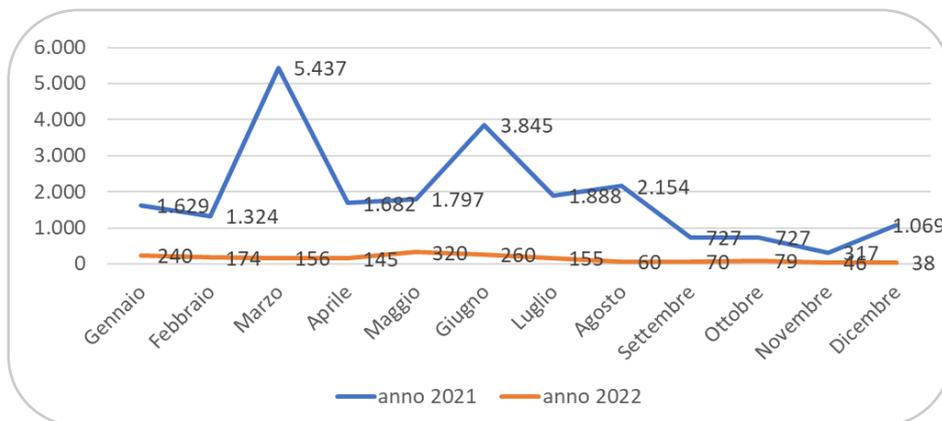
Il settore che assorbe più ore di CIGO è quello della meccanica

L'analisi settoriale (svolta sulla CIGO) mostra che la maggioranza della cassa integrazione viene assorbita, nel 2022, dalle imprese meccaniche (46,4% delle ore autorizzate); a lunga distanza, dalle imprese tessili (11,3%) e – infine – da quelle della chimica / petrolchimica, gomma e materie plastiche (10,9%). A seguire, con percentuali delle ore autorizzate non superiori al 5,7% (del settore Pelli, cuoio e calzature), tutti gli altri settori.

9.2 IL FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE – FIS

Le ore autorizzate di FIS nella provincia di Monza Brianza, nel 2021 e 2022 (dati in migliaia)

Le ore di FIS sono ai minimi storici



Fonte: INPS

Le ore di FIS autorizzate nel 2022 sono state 1,7 MIL. Si tratta del -92,3% rispetto a quelle autorizzate nel 2021 (22,6 MIL). A differenza di quanto è avvenuto per la CIG (che – come abbiamo visto – a partire da agosto, ha visto raddoppiare le ore autorizzate), il FIS, nel 2022, è stato caratterizzato da una diminuzione costante delle ore autorizzate: erano 239,7 mila a gennaio, diventando – a dicembre – 37,6 mila.



10. Il Reddito di cittadinanza

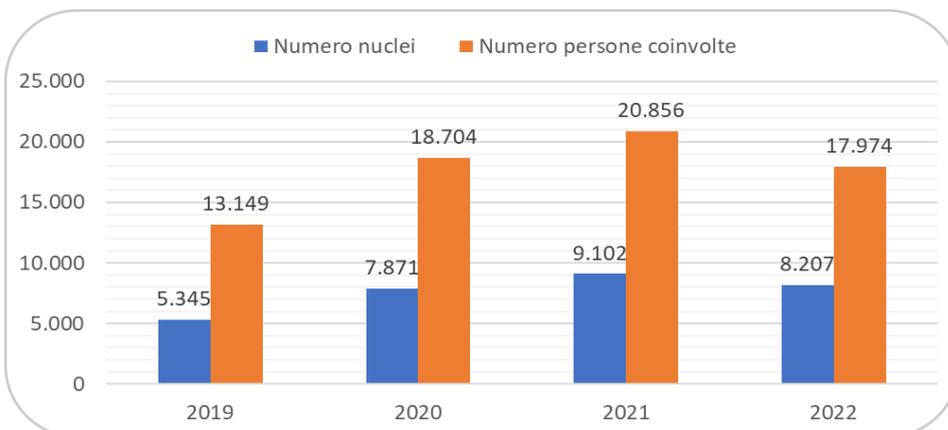
10. Il Reddito di cittadinanza nella provincia

10.1 IL REDDITO DI CITTADINANZA NELLA PROVINCIA

Il Reddito di cittadinanza è una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale. Si tratta di uno strumento di sostegno economico a integrazione dei redditi familiari, introdotto dal DL n.4/2019 e convertito con la legge n.26/2019.

A partire da settembre 2022 i beneficiari di RdC diminuiscono

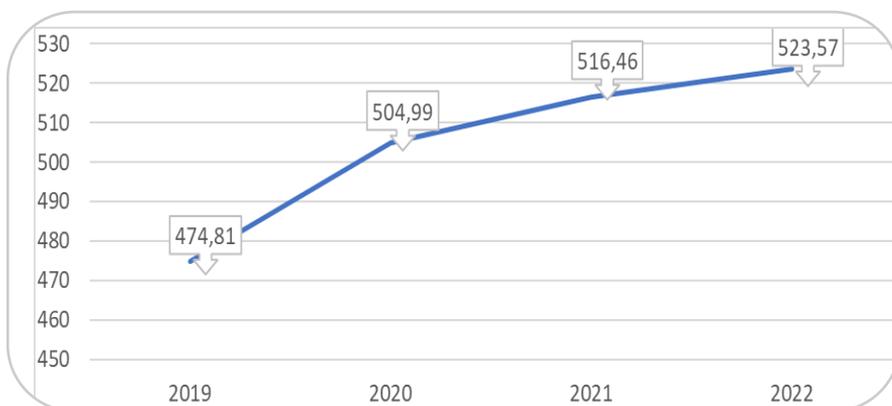
Distribuzione dei nuclei familiari e delle persone percettori del reddito di cittadinanza nella Provincia di Monza Brianza (dati 2019, 2020, 2021 e 2022)



Fonte: INPS

Nel grafico sono riportati rispettivamente il numero di nuclei familiari e le persone coinvolte¹ nelle misure previste dal reddito di cittadinanza della Provincia di Monza Brianza. Fra il 2019 e il 2020 il numero dei nuclei interessati dalla misura del RdC è aumentato del +47,2%, mentre le persone coinvolte sono incrementate del +42,2%. Fra il 2020 e il 2021 i nuclei sono ulteriormente aumentati del +15,5%, mentre le persone coinvolte del +11,5%. Nel 2022, per la prima volta, si ha una diminuzione sia dei nuclei che delle persone ammesse al beneficio: i nuclei sono diminuiti del 9,8%, mentre le persone hanno subito un decremento del 13,8%. Si tratta probabilmente dell' "effetto annuncio" della conclusione della politica di sostegno al reddito in discussione, che ha finito per scoraggiare la presentazione di nuove domande.

Distribuzione degli importi medi mensili del reddito di cittadinanza nella Provincia di Monza Brianza (dati 2019, 2020, 2021, 2022)



Fonte: INPS

La crescita della povertà intensiva genera l'aumento degli importi medi di RdC

¹Per "persone coinvolte" Inps intende il numero dei familiari dei nuclei in cui esiste almeno una persona che nell'anno di riferimento ha percepito l'Rdc per almeno una mensilità.

Il valore medio dell'Rdc nel 2022 è stato pari a 523,57 euro. Il dato mostra una crescita, rispetto al 2019, del 14%. La crescita fra il 2021 e il 2022 è stata, invece, del 1,4%.

Distribuzione per Provincia del numero dei nuclei, numero delle persone coinvolte sulla popolazione totale e indennità media di Rdc, anno 2022

Provincia	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Popolazione	N. persone coinvolte / popolazione	Importo medio mensile
Milano	47.955	102.160	3.214.630	3,18%	509,70
Bergamo	8.896	19.703	1.102.997	1,79%	510,40
Brescia	12.686	28.062	1.253.157	2,24%	520,02
Como	4.505	9.362	594.941	1,57%	518,16
Cremona	3.592	7.873	351.654	2,24%	509,76
Lecco	1.972	4.183	332.457	1,26%	498,92
Lodi	2.503	5.580	227.327	2,45%	534,87
Mantova	4.356	10.036	404.476	2,48%	521,88
Monza Brianza	8.207	17.974	870.407	2,07%	523,57
Pavia	9.093	19.497	534.506	3,65%	539,03
Sondrio	1.206	2.427	178.784	1,36%	491,26
Varese	9.685	21.081	877.668	2,40%	533,90
Lombardia	114.656	247.938	9.943.004	2,49%	517,28

Fonte: INPS

Il **raffronto fra la provincia di Monza Brianza e gli altri territori** mostra come la realtà brianzola presenti – rispetto agli altri contesti – una più elevata gravità della condizione di povertà dei suoi abitanti (infatti, gli importi medi del beneficio erogato a Monza Brianza si collocano al quarto posto nel ranking di tutte le province lombarde, dopo Pavia, Lodi, Varese).

Si tratta di una posizione stabile, mantenuta esattamente nell'ordine descritto durante tutto il 2022. Il valore medio del beneficio, nel 2022, è stato pari a 523,57 euro.

Per quanto concerne la **diffusione del disagio economico**, invece, i dati mostrano valori più contenuti: Monza Brianza si colloca al settimo posto (vi è stato un peggioramento verso la fine dell'anno, poiché a settembre la Provincia di Monza Brianza occupava l'ottavo posto), seguita da Pavia, Bergamo, Varese, Brescia e Milano.

Rispetto al dato regionale, la provincia di Monza Brianza presenta, nel 2022, un rapporto numero di persone coinvolte dal beneficio sulla popolazione inferiore al dato regionale (2,07% contro 2,49%).

Ciò significa che l'estensione della povertà a livello provinciale è meno grave di quanto non accada nel territorio regionale, ma l'intensità del disagio economico a Monza Brianza è più elevata (l'importo medio del beneficio a Monza Brianza è pari a 523,57 euro, contro i 517,28 dell'intera Lombardia).

10.2 CARATTERISTICHE DEI BENEFICIARI ADERENTI AL PATTO PER IL LAVORO

Come detto in precedenza, il reddito di cittadinanza, oltre a essere un sostegno economico a integrazione dei redditi familiari, si configura anche come una misura di politica attiva del lavoro, dato, che in molti casi, è condizionato a un percorso di reinserimento lavorativo e sociale, di cui i beneficiari sono protagonisti sottoscrivendo un Patto per il lavoro tramite i Centri per l'impiego o un Patto per l'inclusione sociale tramite i servizi dei Comuni competenti².

Di seguito sono esaminati i dati relativi ai percettori di RdC al 31/12/2022 che hanno stipulato o stipuleranno il Patto per il lavoro nella provincia di Monza e Brianza, che, in totale, sono stati 14.774.

Si ricorda che alcuni soggetti sono esonerati dalla stipula del Patto per il lavoro o dalla sottoscrizione del Patto per l'inclusione sociale: minorenni; beneficiari del Reddito di Cittadinanza pensionati; beneficiari della Pensione di Cittadinanza; soggetti di oltre 65 anni di età; soggetti con disabilità (legge 12 marzo 1999, n. 68) che comunque possono aderire volontariamente al percorso di accompagnamento, all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale; soggetti già occupati o che frequentano un regolare corso di studi.

Dal dato sono, quindi, esclusi i percettori di RdC che hanno sottoscritto (o sottoscriveranno) il Patto per l'inclusione sociale³.

Distribuzione dei percettori di RdC per genere

Genere	VA	VA%
Femmine	8.175	55,3%
Maschi	6.958	44,7%
Missing	1	0,0%
Totale	14.774	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal

Nella distribuzione fra i due generi prevalgono le donne rispetto agli uomini: la componente femminile, infatti, rappresenta il 55,3% del totale, mentre quella maschile il 44,7%.

Distribuzione dei percettori di RdC per classi d'età

Classi d'età	VA	VA%
-29	4.540	30,7%
30-49	5.718	38,7%
50-	4.514	30,6%
Missing	2	0,0%
Totale	14.774	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal

La disaggregazione dei dati per classi d'età mostra una prevalenza dei soggetti compresi nella classe centrale (30-49) a cui sono associati il 38,7% dei percettori del RdC, si rilevano quote di simile entità nella fascia under 29 e in quella degli over 50 (rispettivamente 30,7% e 30,6%).

²Si ricorda che alcuni soggetti sono esonerati dalla stipula del Patto per il lavoro o dalla sottoscrizione del Patto per l'inclusione sociale: minorenni; beneficiari del Reddito di Cittadinanza pensionati; beneficiari della Pensione di Cittadinanza; soggetti di oltre 65 anni di età; soggetti con disabilità (legge 12 marzo 1999, n. 68) che comunque possono aderire volontariamente al percorso di accompagnamento, all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale; soggetti già occupati o che frequentano un regolare corso di studi.

³Dal dato sono, quindi, esclusi i percettori di RdC che hanno sottoscritto (o sottoscriveranno) il Patto per l'inclusione sociale.

Distribuzione dei percettori di RdC per CPI di riferimento

CPI	VA	VA%
Cesano Maderno	4.261	28,8%
Monza	4.675	31,6%
Seregno	3.210	21,7%
Vimercate	2.628	17,8%
Totale	14.774	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal

La distribuzione dei percettori per CPI di riferimento rivela che la maggioranza dei beneficiari è domiciliata nel territorio di Monza (31,6%) segue quello di Cesano Maderno (28,8%), quello di Seregno (21,7%), all'ultimo posto Vimercate (17,8%).

Identikit del percettore di Reddito di cittadinanza

*Il profilo tipo del beneficiario di reddito di cittadinanza è, dunque, quello di una **donna** di età compresa **tra i 30 e i 49 anni**, domiciliata nel **territorio gestito dal CPI di Monza o di Cesano Maderno**.*

10.3 I PERCETTORI DI RDC CON UN ESITO LAVORATIVO POSITIVO

Al 31/12/2022 i soggetti che, dopo il riconoscimento a loro favore del RdC, hanno stipulato il Patto per il lavoro e che hanno trovato un lavoro o un tirocinio sono 2.399, si tratta del 16,2% del totale (14.774).

Distribuzione dei percettori di RdC con esito lavorativo positivo per genere

Genere	VA	VA%
Femmine	1.229	51,2%
Maschi	1.170	48,2%
Totale	2.399	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal e COB.

Distribuzione dei percettori di RdC con esito lavorativo positivo per classi d'età

Classi d'età	VA	VA%
-29	917	38,2%
30-49	960	40,0%
50-	522	21,8%
Totale	2.399	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal e COB

Fra i percettori di RDC che hanno avuto un esito lavorativo positivo, si rileva una leggera prevalenza delle donne (51,2%), mentre la classe d'età che ottiene il maggior numero di frequenze è quella di coloro che hanno un'età fra i 30 e i 49 anni (40%), seguita, con poco distacco, dalla classe degli under 29 (38,2%), ultimi gli over 50 (21,8%).

Distribuzione dei percettori di RdC con esito lavorativo positivo per titolo di studio

Titolo di studio	VA	VA%
Nessun titolo di studio	733	30,6%
Licenza media	629	26,2%
Diploma di istruzione secondaria che permette l'accesso all'università	585	24,4%
Scuola secondaria superiore che non permette l'accesso all'università	292	12,2%
Licenza elementare	63	2,6%
Laurea - Vecchio o nuovo ordinamento	58	2,4%
Diploma di specializzazione	22	0,9%
Diploma universitario	12	0,5%
Diploma terziario extra-universitario	3	0,1%
Titolo di studio post-laurea	2	0,1%
Totale	2.399	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal e COB.

In termini di **titolo di studio**, prevalgono i soggetti privi di qualsiasi titolo (30,6% del totale), seguiti da coloro in possesso del diploma di istruzione secondaria inferiore (26,2%). Al terzo posto si collocano coloro in possesso di un diploma di scuola media superiore che permette l'accesso all'università (24,4%).

L'analisi dei titoli di studio rivela un livello di istruzione particolarmente basso dei percettori di RdC che hanno trovato un impiego: infatti, il totale di coloro che non hanno un titolo di studio, oppure lo posseggono, ma questo non risulta più elevato di quello della scuola media inferiore, si attesta al 56,8% del totale.

Distribuzione dei percettori di RdC con esito lavorativo positivo per tipologia di contratto

Tipologia contrattuale	VA	VA%
Lavoro a tempo determinato	1.229	51,2%
Lavoro a tempo indeterminato	305	12,7%
Lavoro domestico	232	9,7%
Lavoro intermittente	191	8,0%
Tirocinio	189	7,9%
Apprendistato di II Livello	135	5,6%
Lavoro a tempo determinato per sostituzione	58	2,4%
Collaborazione coordinata e continuativa	42	1,8%
Apprendistato di I Livello	8	0,3%
Lavoro o attività socialmente utile (Isu - asu)	7	0,3%
Contratto di formazione lavoro (solo pubblica amministrazione)	2	0,1%
Apprendistato di III livello	1	0,0%
Totale	2.399	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal e COB.

La **forma contrattuale più applicata ai percettori di RdC** è di gran lunga quella del tempo determinato (51,2% del totale), il tempo indeterminato si colloca al secondo posto ma con una frequenza decisamente inferiore (12,7%), seguito dal lavoro domestico (9,7%), intorno all'8% si attestano le quote relative al lavoro intermittente e al tirocinio. Nei contratti di apprendistato prevalgono nettamente quelli di secondo livello (5,6%), mentre trascurabile è la presenza degli altri due livelli

Distribuzione dei percettori di RdC con esito lavorativo positivo per divisione Ateco (con frequenza >2)

Divisione Ateco	VA (>2)	VA%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	406	16,9%
ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO	253	10,5%
ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO	236	9,8%
COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	171	7,1%
MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	144	6,0%
LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI	130	5,4%
ATTIVITÀ DI SUPPORTO PER LE FUNZIONI D'UFFICIO E ALTRI SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	126	5,3%
ISTRUZIONE	92	3,8%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI IN METALLO (ESCLUSI MACCHINARI E ATTREZZATURE)	71	3,0%
COSTRUZIONE DI EDIFICI	56	2,3%
COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	56	2,3%
ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI PER LA PERSONA	51	2,1%
TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE	49	2,0%
SERVIZI DI ASSISTENZA SOCIALE RESIDENZIALE	41	1,7%
SERVIZI DI VIGILANZA E INVESTIGAZIONE	38	1,6%
ASSISTENZA SOCIALE NON RESIDENZIALE	37	1,5%
FABBRICAZIONE DI MOBILI	29	1,2%
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO E RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	29	1,2%
ATTIVITÀ DI DIREZIONE AZIENDALE E DI CONSULENZA GESTIONALE	27	1,1%
ASSISTENZA SANITARIA	27	1,1%
INDUSTRIE ALIMENTARI	22	0,9%
RIPARAZIONE, MANUTENZIONE ED INSTALLAZIONE DI MACCHINE ED APPARECCHIATURE	20	0,8%
FABBRICAZIONE DI MACCHINARI ED APPARECCHIATURE NCA	17	0,7%
PUBBLICITÀ E RICERCHE DI MERCATO	15	0,6%
FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN GOMMA E MATERIE PLASTICHE	14	0,6%
FABBRICAZIONE DI ALTRI PRODOTTI DELLA LAVORAZIONE DI MINERALI NON METALLIFERI	13	0,5%
COLTIVAZIONI AGRICOLE E PRODUZIONE DI PRODOTTI ANIMALI, CACCIA E SERVIZI CONNESSI	13	0,5%
INDUSTRIA DEL LEGNO E DEI PRODOTTI IN LEGNO E SUGHERO (ESCLUSI I MOBILI), FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PAGLIA E MATERIALI DA INTRECCIO	13	0,5%
FABBRICAZIONE DI COMPUTER E PRODOTTI DI ELETTRONICA E OTTICA, APPARECCHI ELETTROMEDICALI, APPARECCHI DI MISURAZIONE E DI OROLOGI	12	0,5%
ATTIVITÀ DI ORGANIZZAZIONI ASSOCIATIVE	11	0,5%
INDUSTRIE TESSILI	10	0,4%
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA, ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	10	0,4%
ALTRE ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE	10	0,4%
ATTIVITÀ DI RACCOLTA, TRATTAMENTO E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI, RECUPERO DEI MATERIALI	10	0,4%
FABBRICAZIONE DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE ED APPARECCHIATURE PER USO DOMESTICO NON ELETTRICHE	10	0,4%
ATTIVITÀ IMMOBILIARI	9	0,4%
ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO	9	0,4%
SERVIZI POSTALI E ATTIVITÀ DI CORRIERE	8	0,3%
ATTIVITÀ DI RICERCA, SELEZIONE, FORNITURA DI PERSONALE	8	0,3%
PRODUZIONE DI SOFTWARE, CONSULENZA INFORMATICA E ATTIVITÀ CONNESSE	7	0,3%
ATTIVITÀ RIGUARDANTI LE LOTTERIE, LE SCOMMESSE, LE CASE DA GIOCO	7	0,3%
ATTIVITÀ DEI SERVIZI D'INFORMAZIONE E ALTRI SERVIZI INFORMATICI	7	0,3%
ATTIVITÀ AUSILIARIE DEI SERVIZI FINANZIARI E DELLE ATTIVITÀ ASSICURATIVE	6	0,3%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI CHIMICI	6	0,3%
METALLURGIA	5	0,2%
RIPARAZIONE DI COMPUTER E DI BENI PER USO PERSONALE E PER LA CASA	5	0,2%
CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO, CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	5	0,2%
FABBRICAZIONE DI ALTRI MEZZI DI TRASPORTO	5	0,2%
ATTIVITÀ DI NOLEGGIO E LEASING OPERATIVO	4	0,2%
TELECOMUNICAZIONI	4	0,2%

Divisione Ateco	VA (>2)	VA%
ALLOGGIO	4	0,2%
INGEGNERIA CIVILE	4	0,2%
FABBRICAZIONE DI CARTA E DI PRODOTTI DI CARTA	4	0,2%
ATTIVITÀ LEGALI E CONTABILITÀ	4	0,2%
FABBRICAZIONE DI AUTOVEICOLI, RIMORCHI E SEMIRIMORCHI	3	0,1%
FABBRICAZIONE DI PRODOTTI FARMACEUTICI DI BASE E DI PREPARATI FARMACEUTICI	3	0,1%
ALTRE DIVISIONI	13	0,5%
TOTALE	2.399	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal e COB.

I settori in cui confluisce maggiormente la forza lavoro dei percettori di RdC sono quelli della ristorazione (16,9% del totale), di seguito, con quote simili, l'insieme del commercio (dettaglio e ingrosso 10,6%) e le attività di servizi per edifici e paesaggio⁴ (10,5%). Vicina al 10% risulta la componente rappresentata dalle attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (9,8%). Di interesse sono anche le frequenze associate al settore edile che, nel complesso, ammonta al 7,9% con la prevalenza dei lavori di costruzione specializzati (5,4%).

Distribuzione dei percettori di RdC con esito lavorativo positivo per mansione (con frequenza >4)

Mansione	VA	VA%
Badante	140	5,8%
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	101	4,2%
Colf	92	3,8%
Manovale edile	80	3,3%
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	52	2,2%
Addetto alle pulizie di interni	51	2,1%
Impiegato amministrativo	48	2,0%
Addetto allo spostamento di merci nei magazzini	48	2,0%
Collaboratore scolastico - bidello	46	1,9%
Barista	40	1,7%
Commesso di negozio	36	1,5%
Camerieri di ristorante	57	2,4%
Aiuto cameriere di ristorante	34	1,4%
Lavapiatti	34	1,4%
Pulitore di locali	34	1,4%
Ausiliario di vendita	33	1,4%
Aiuto commesso	32	1,3%
Aiuto cuoco di ristorante	32	1,3%
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla vendita di cibi in fast food, tavole calde, rosticcerie ed esercizi assimilati	30	1,3%
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	29	1,2%
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	26	1,1%
Commesso di vendita	26	1,1%
Cameriere di bar	26	1,1%
Addetto alle pulizie negli stabili	24	1,0%
Imballatore di magazzino	23	1,0%
Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	23	1,0%
Cameriere di sala	20	0,8%

⁴Tale divisione Ateco include la pulizia d'interni ed esterni di edifici di tutti i tipi, la pulizia di macchinari industriali, di treni, autobus, aeromobili, ecc. nonché i servizi di tutela del paesaggio, cura e manutenzione del paesaggio, comprese le eventuali realizzazioni e manutenzione delle opere connesse (vialetti, ponticelli, recinzioni, laghetti artificiali e strutture simili).

Mansione	VA	VA%
Cuoco pizzaiolo	18	0,8%
Baristi e e professioni assimilate	18	0,8%
Muratore in mattoni	16	0,7%
Commessi delle vendite al minuto	15	0,6%
Addetto al banco nella ristorazione collettiva	14	0,6%
Operatore sociosanitario	14	0,6%
Addetto alla logistica di magazzino	14	0,6%
Inserviente di cucina	13	0,5%
Operatore ecologico	13	0,5%
Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva	13	0,5%
Conducente di furgone	13	0,5%
Portiere privato	13	0,5%
Manovale all'assemblaggio meccanico	13	0,5%
Manovale cartotecnico	13	0,5%
Operatore socioassistenziale	12	0,5%
Manovale di magazzino	12	0,5%
Magazziniere consegnatario	11	0,5%
Falegname	10	0,4%
Idraulico	10	0,4%
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	10	0,4%
Addetto alle pulizie negli uffici	10	0,4%
Addetto alle pulizie negli istituti scolastici	10	0,4%
Estetista	10	0,4%
Muratore in mattoni lavori di manutenzione	9	0,4%
Trasportatore (camionista)	9	0,4%
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	9	0,4%
Receptionist	9	0,4%
Commesso di banco	9	0,4%
Cuoco di ristorante	9	0,4%
Postino portalettere	8	0,3%
Operaio di manovra	8	0,3%
Addetto ai servizi di vigilanza privati	8	0,3%
Addetto alla pulizia delle camere	8	0,3%
Visual merchandiser addetto all'esposizione dei prodotti	8	0,3%
Addetto alle pulizie nei supermercati	8	0,3%
Autista privato	7	0,3%
Addetto alla manutenzione del verde	7	0,3%
Addetti a funzioni di segreteria	7	0,3%
Addetto all'accoglienza clienti	7	0,3%
Operatore cimiteriale	7	0,3%
Insegnante elementare	7	0,3%
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	7	0,3%
Assistente al montaggio	7	0,3%
Facchino	7	0,3%
Installatori di infissi e serramenti	7	0,3%
Addetti all'assistenza personale	6	0,3%
Banconiere di bar	6	0,3%
Ordinatore di magazzino	6	0,3%
Tappezziere di poltrone, divani e assimilati	6	0,3%
Addetto assemblaggio di apparecchi elettrici	6	0,3%
Meccanico di precisione	6	0,3%
Impiegato d'archivio	6	0,3%
Montatore di mobili presso i clienti	6	0,3%

Mansione	VA	VA%
Parrucchiere per signora	6	0,3%
Fattorino	6	0,3%
Addetto al carico e scarico di merci	6	0,3%
Addetto al montaggio e smontaggio di arredi in legno	6	0,3%
Installatore di impianti di condizionamento	6	0,3%
Acconciatori	5	0,2%
Carrozziere	5	0,2%
Assistente domiciliare	5	0,2%
Telefonista addetto ai Call Center per l'informazione	5	0,2%
Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	5	0,2%
Addetto alla segreteria	5	0,2%
Operatore alla lavanderia	5	0,2%
Addetto alla consegna di pizze	5	0,2%
Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	5	0,2%
Altre mansioni	592	24,7%
TOTALE	2.399	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Anpal e COB.

Fra le mansioni dei percettori di RdC che hanno avuto un esito occupazionale positivo prevalgono quelle con un livello di specializzazione basso o molto basso: i soggetti in questione, infatti, operano prevalentemente nel ruolo di lavoratori domestici (badanti, colf), di addetti alle pulizie, facchini, manovali, commessi, baristi/camerieri.

Identikit dei soggetti percettori di RdC con un esito occupazionale positivo

È possibile, quindi, definire le caratteristiche principali dei percettori di RdC che hanno avuto un esito occupazionale positivo: si tratta di soggetti prevalentemente di genere femminile, di età media (30-49 anni), con un titolo di studio basso o inesistente. Tali soggetti lavorano, per la maggior parte, a tempo determinato, nei settori della ristorazione e/o del commercio, nei servizi di pulizia (edifici, giardini, macchinari, mezzi di trasporto) e nel lavoro domestico. Le attività che svolgono sono caratterizzate da livelli di specializzazione bassi o molto bassi nell'ambito delle pulizie, del personale domestico (badanti, colf), della somministrazione di cibi e bevande, della vendita (molti di loro sono commessi).

11. I fabbisogni professionali delle imprese

11. I fabbisogni professionali delle imprese

11.1 LE ENTRATE PROGRAMMATE PER SETTORE E PER GRUPPO PROFESSIONALE

Il clima di incertezza politico ed economico instauratosi a livello internazionale a causa del conflitto russo-ucraino non ha influito negativamente sulle **aspettative delle imprese riguardo ai fabbisogni occupazionali per il 2022**: a livello nazionale si è verificato un incremento, rispetto all'anno precedente, delle entrate programmate del +11,6% (da 4.638.980 unità del 2021 a 5.179.140 del 2022). In linea con i dati nazionali, in Lombardia si è registrato un aumento del + 10,5% corrispondente a 101.580 unità, ancora maggiore la crescita in termini percentuali prevista nella provincia di Monza Brianza (+15%, da 58.960 unità del 2021 a 67.810 del 2022).

Entrate programmate per macrosettore in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza - 2021-2022

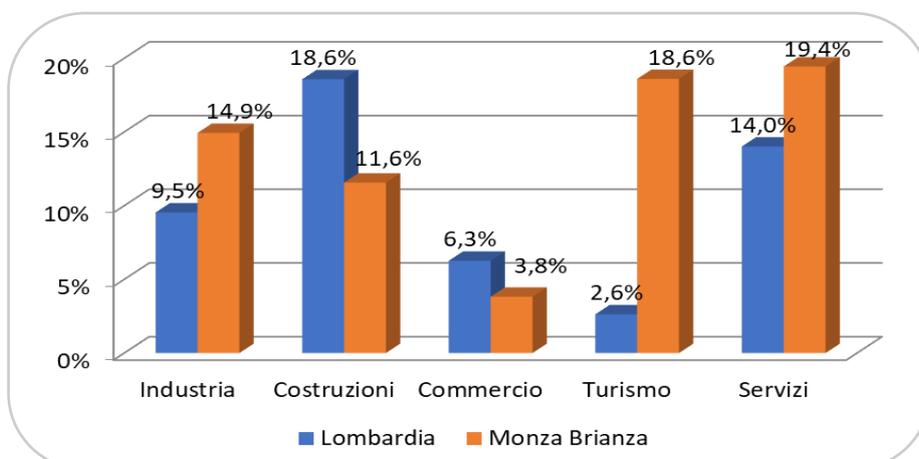
Macrosettori	Lombardia				Monza Brianza			
	2021	2022	Var. 21-22	Var.% 21-22	2021	2022	Var. 21-22	Var.% 21-22
Industria	195.570	214.230	18.660	9,5%	12.720	14.620	1.900	14,9%
Costruzioni	77.150	91.480	14.330	18,6%	5.620	6.270	650	11,6%
Commercio	123.140	130.850	7.710	6,3%	9.950	10.330	380	3,8%
Turismo	123.680	126.930	3.250	2,6%	6.290	7.460	1.170	18,6%
Servizi	411.200	468.830	57.630	14,0%	24.380	29.120	4.740	19,4%
TOTALE	930.740	1.032.320	101.580	10,9%	58.960	67.810	8.850	15,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere - ANPAL-Sistema informativo Excelsior

Nel confronto con i dati del 2021, l'**analisi per macrosettore** evidenzia, per la provincia di Monza Brianza, i maggiori incrementi del fabbisogno occupazionale nel turismo (+18,6%) e nell'ambito dei servizi (+19,4%), macrosettore che registra un aumento di un certo rilievo anche a livello regionale (+14%), anche se, in questo territorio, la variazione maggiore si registra nell'edilizia (+18,6%).

Variazione 2021-2022 delle entrate programmate per macrosettore in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza (V%)

Rispetto al dato regionale, i fabbisogni aumentano nel turismo, nei servizi, nell'industria

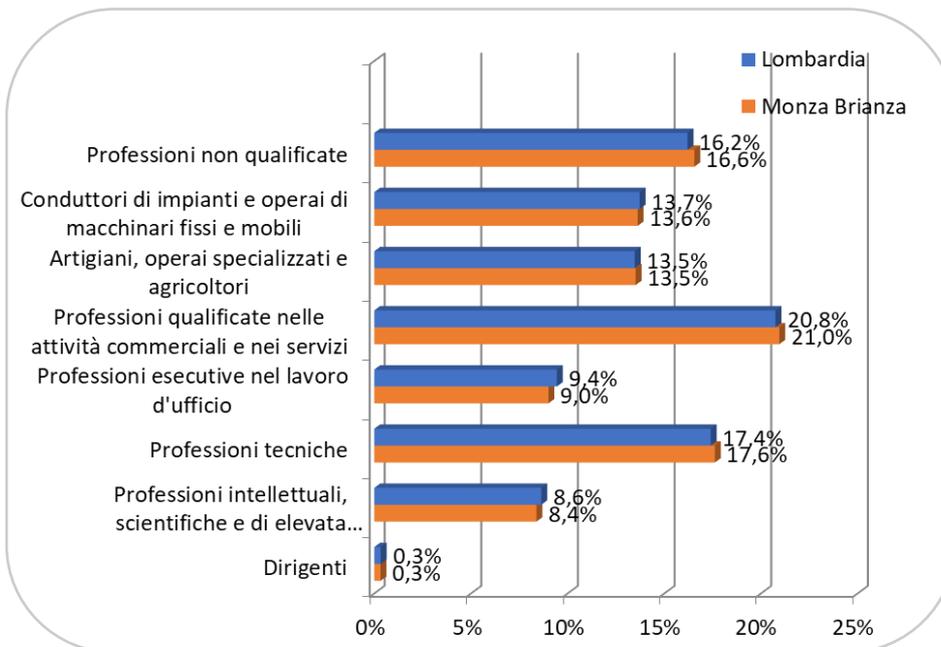


Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Per quanto riguarda le **categorie professionali**, le quote previste a livello provinciale sono perfettamente in linea con quelle programmate a livello regionale come si può osservare nel grafico seguente.

Esaminando nel dettaglio i dati relativi alla provincia di Monza e Brianza, si osserva che la richiesta maggiore (+30%) è rivolta verso le professioni intermedie (impiegati e professioni qualificate del commercio e dei servizi), di seguito si collocano, con breve distacco, le professioni operaie (operai specializzati e conduttori di impianti) e le professioni “high skill” (dirigenti, specialisti, tecnici), che si attestano su quote di simile entità (rispettivamente 27,1% e 26,3%); di poco superiore al 15% la domanda di personale non qualificato.

Entrate programmate per gruppo professionale (% su totale) in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza – 2022



Le richieste per gruppo professionale sono in linea con i dati regionali

Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Nel **confronto con le entrate previste nel 2021**, nella provincia di Monza Brianza si rileva una variazione negativa del -8,3% (in valori assoluti -20 unità) nei profili dirigenziali, in controtendenza rispetto al dato regionale (+8,5%). D'altra parte, se si considera l'insieme delle figure “high skill”, grazie al buon incremento degli specialisti (+35,8%), si registra una variazione positiva del +18,4% abbastanza vicina a quella osservata a livello regionale (+19,4%).

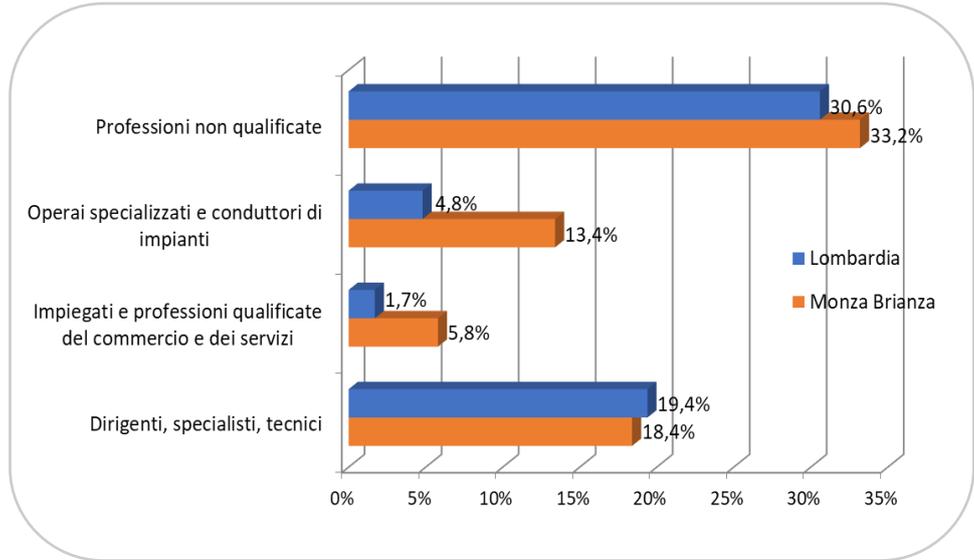
Rilevante è l'aumento, a livello provinciale, della domanda dei conduttori degli impianti e dei macchinari (+26,9%) che comporta una variazione positiva del +13,4% delle professioni operaie specializzate significativamente maggiore di quella rilevata a livello regionale (+4,8%).

Infine, bisogna segnalare la crescita della richiesta di lavoratori non qualificati sia in Lombardia che nella provincia di Monza Brianza (rispettivamente +30,6% e +33,2%).

In conclusione, nel confronto 2021-2022, sia a livello regionale che provinciale, le variazioni maggiori relative alle entrate programmate riguardano i gruppi professionali collocati agli estremi della classificazione: la fascia alta e la fascia non qualificata.

Variazione 2021-2022 delle entrate programmate per gruppi professionali aggregati in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza (V%)

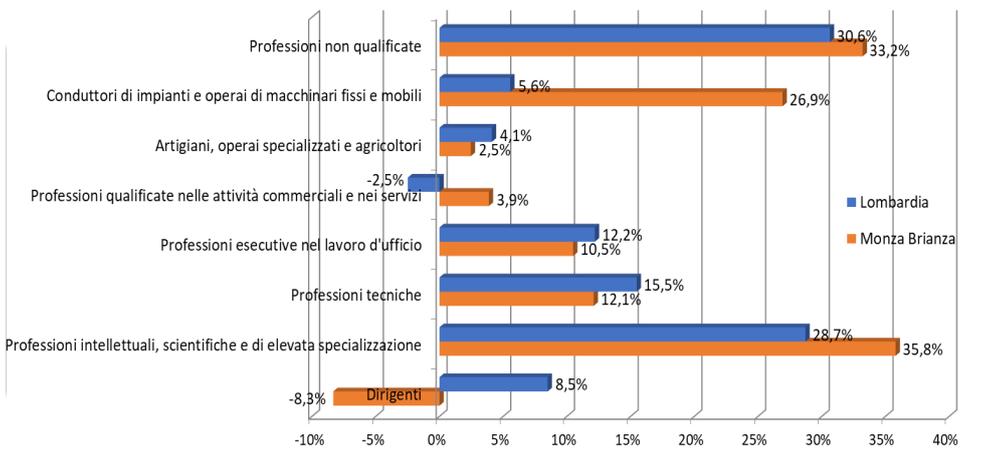
I maggiori incrementi riguardano fascia alta e fascia non qualificata delle professioni



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Variazione 2021-2022 delle entrate programmate per gruppo professionale in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza (V%)

Rispetto al dato regionale, aumenta la richiesta di conduttori di impianti e macchinari

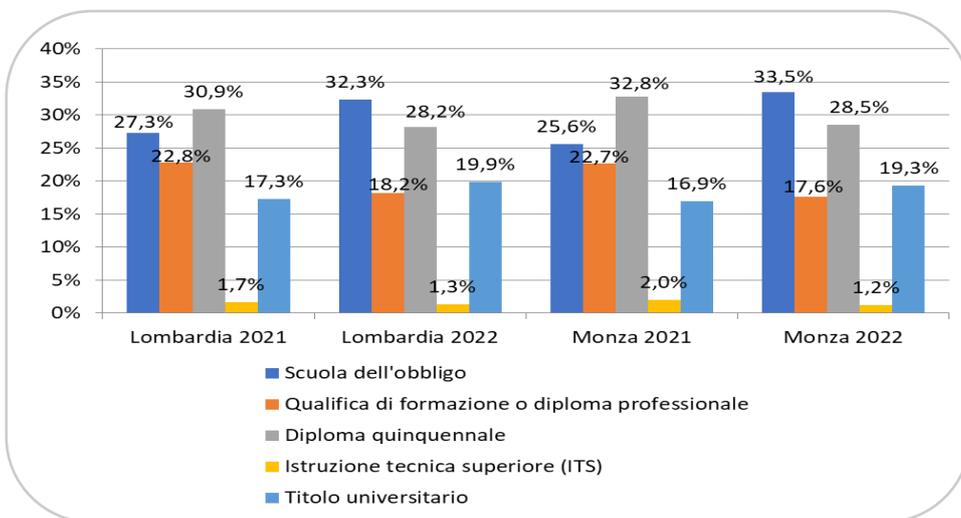


Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

11.2 TITOLI DI STUDIO RICHIESTI

Titoli di studio richiesti (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza - 2021-2022

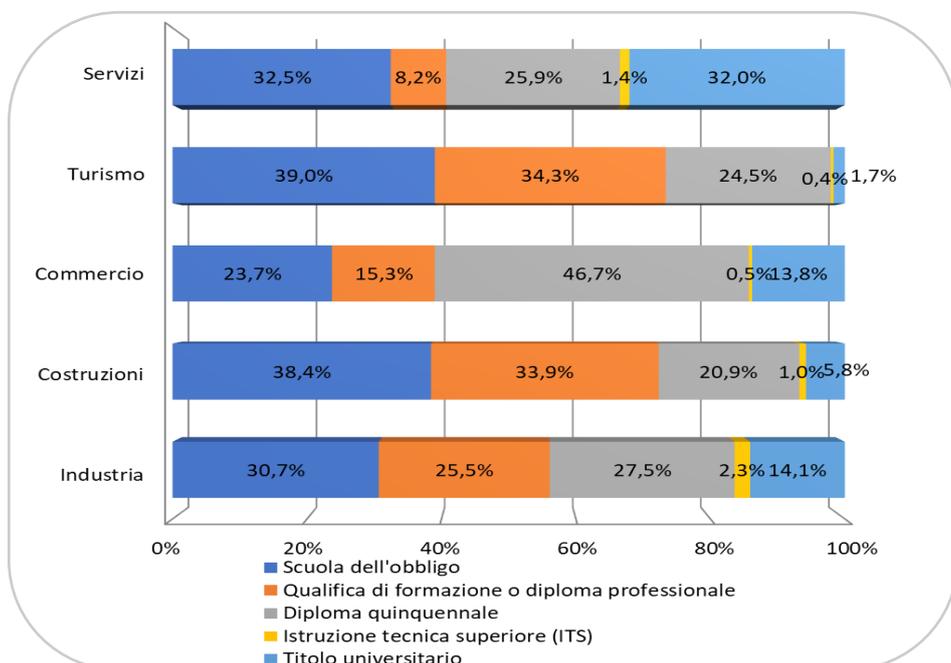
Aumento della richiesta di laureati e di personale con basso titolo di studio



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Nell'**articolazione dei livelli di istruzione**, si registra la preminenza della richiesta di soggetti con basso titolo di studio sia a livello regionale che provinciale (rispettivamente 32,3% e 33,5%), diversamente dal quinquennio precedente (2017-2021) in cui al primo posto si collocavano coloro in possesso di un diploma superiore quinquennale. Nel confronto 2021-2022, la quota dei diplomati scende dal 32,8% al 28,5% nella provincia di Monza Brianza, in linea con quanto registrato in Lombardia (30,9% nel 2021, 28,2% nel 2022). In calo anche la domanda di personale con qualifica o diploma professionale con valori che si attestano al di sotto del 20% in entrambi i territori considerati. Infine, si rileva un incremento della richiesta dei laureati sia a livello regionale che provinciale con quote che si avvicinano al 20%.

Titoli di studio richiesti (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia — 2022



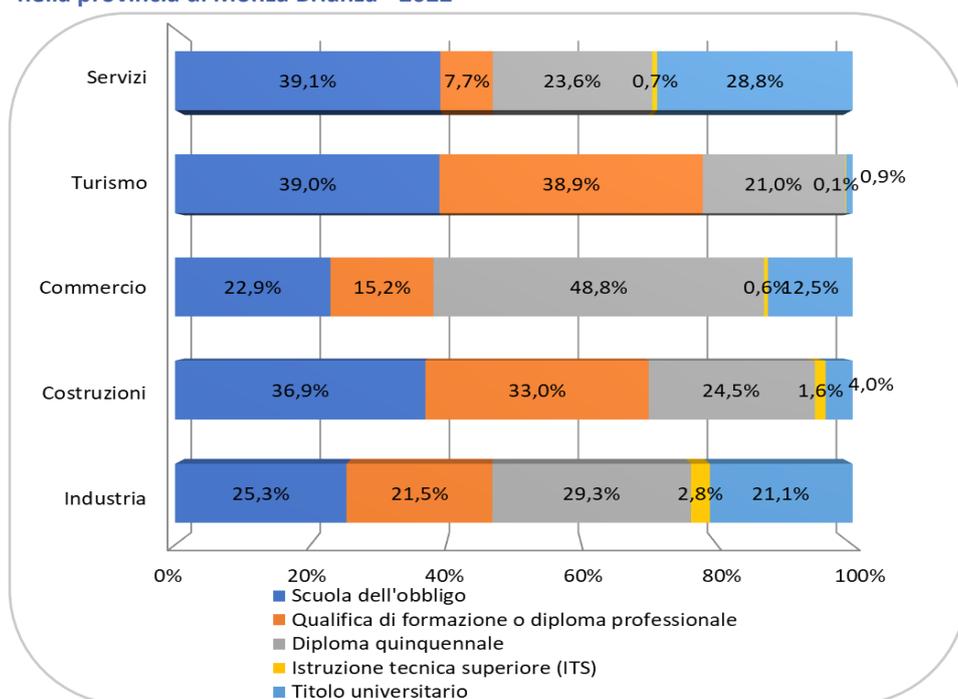
Il diploma di laurea è richiesto nei servizi, quello superiore nel commercio

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Il diploma di laurea è richiesto prevalentemente nell'ambito dei servizi (con quote intorno al 30% nei due territori considerati) e, secondariamente, nel manifatturiero, in particolar modo, nella provincia di Monza Brianza dove si attesta al 21% delle entrate programmate, mentre in Lombardia la quota rimane al di sotto del 15%. In linea con i dati regionali, nel commercio si registra la maggiore domanda di diplomati (48,8%), nel turismo (38,9%) e nell'edilizia (33%) la maggiore richiesta di lavoratori in possesso di qualifica o diploma professionale. Proprio nel turismo e nell'edilizia si rilevano anche elevate esigenze di personale con basso titolo di studio sia a livello regionale che provinciale.

I dati relativi ai titoli di studio per settore sono in linea con quelli regionali

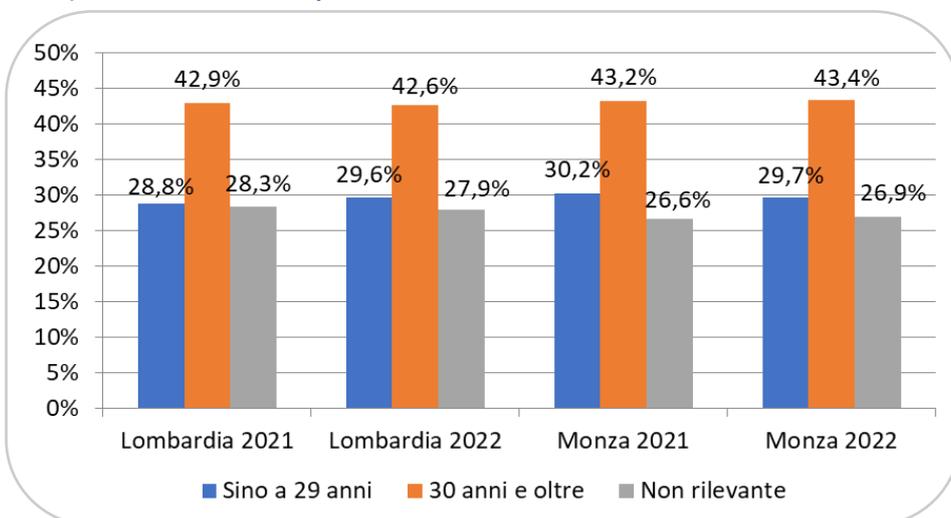
Titoli di studio richiesti per macrosettore (% su totale delle entrate programmate) nella provincia di Monza Brianza - 2022



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

11.3 LE CLASSI DI ETÀ RICHIESTE

Classi di età delle figure professionali richieste (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza - 2021-2022



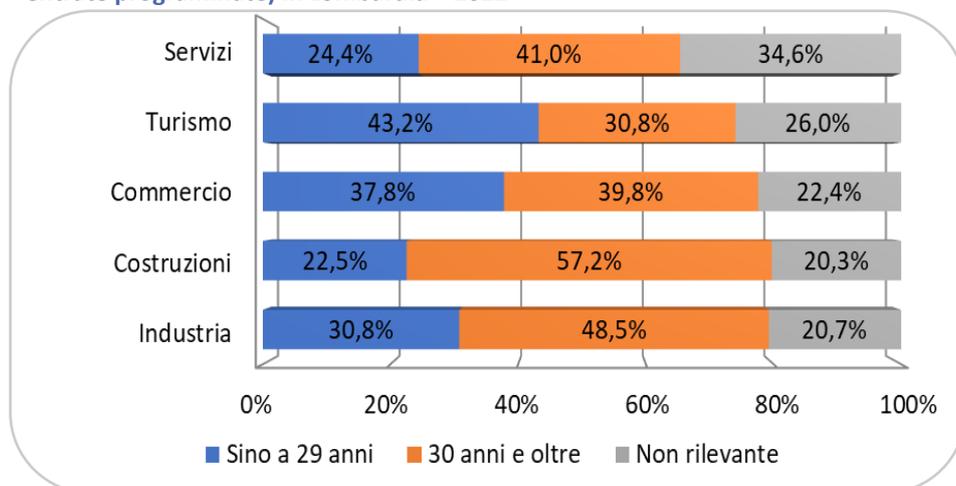
La fascia di età più richiesta è quella dei 30 anni e oltre, in linea con il dato regionale

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Nel confronto 2021-2022, nella provincia di Monza Brianza si rileva stabilità nella **ripartizione per classi di età** con la netta prevalenza di richiesta per la fascia dei soggetti di età pari a 30 anni e oltre, in linea con quanto riportato dai dati regionali.

A livello regionale i giovani sono maggiormente richiesti nel turismo e nel commercio

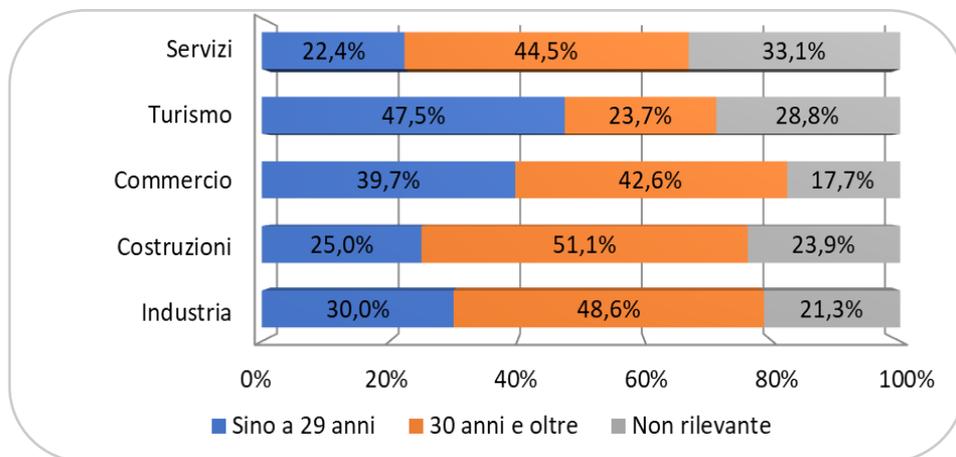
Classi di età delle figure professionali richieste per macrosettore (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia – 2022



Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Sia a livello regionale che provinciale i giovani sono richiesti prevalentemente nel turismo (con quote intorno al 45%) e nel commercio (con quote tra il 37% e il 40%), mentre la preferenza per la fascia più adulta si registra nell'edilizia e nel manifatturiero.

Classi di età delle figure professionali richieste per macrosettore (% su totale delle entrate programmate) nella provincia di Monza Brianza – 2022



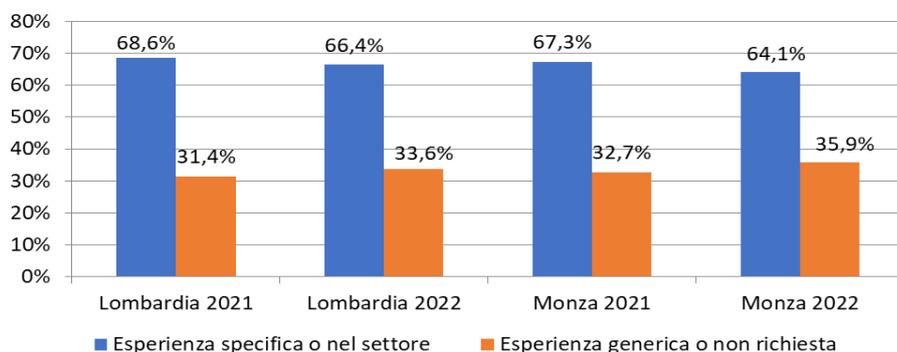
Anche a livello provinciale la maggiore richiesta di giovani nel turismo e nel commercio

Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

11.4 LE ESPERIENZE RICHIESTE

Maggiormente richieste le figure con esperienza pregressa nel settore

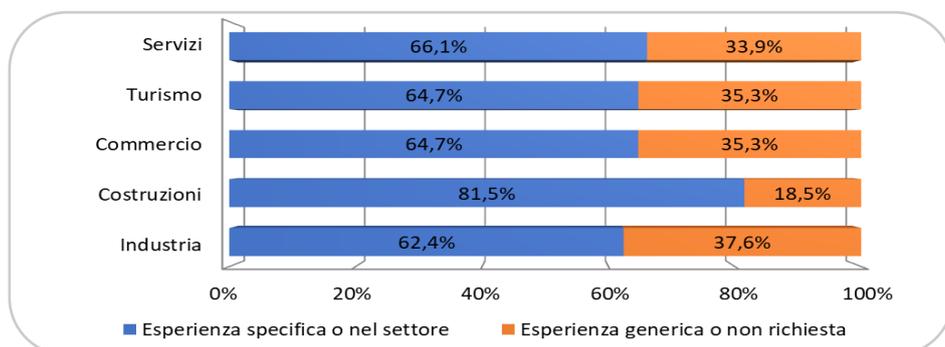
Esperienza richiesta (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza - 2021-2022



Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Esaminando le **caratteristiche delle figure previste**, si rileva che l'**esperienza pregressa specifica** rimane un elemento importante negli orientamenti delle imprese sia a livello regionale che provinciale; pur registrando un calo nel confronto 2021-2022, il valore si attesta sempre al di sopra del 60% delle entrate programmate.

Esperienza richiesta per macrosettore (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia – 2022



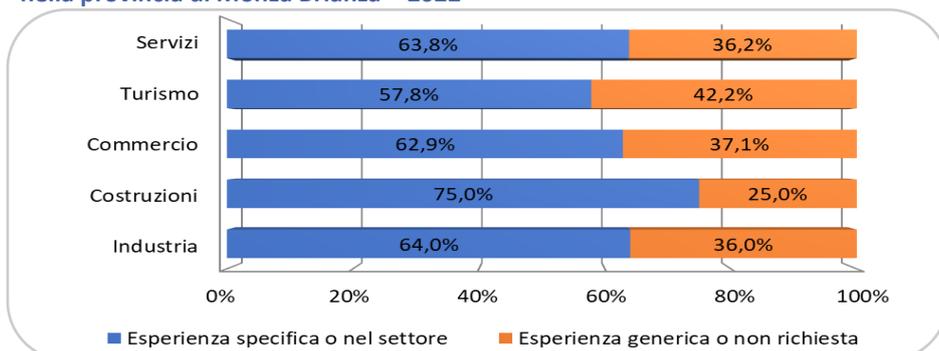
A livello regionale la maggiore richiesta di esperienza pregressa nell'edilizia

Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Nel 2022, il macrosettore che richiede la maggiore quota di personale con esperienza è l'edilizia sia in Lombardia che nella provincia di Monza Brianza (rispettivamente 81,5% e 75%). Negli altri macrosettori i dati provinciali sono in linea con quelli regionali eccetto che nel turismo, dove la richiesta di esperienza pregressa si attesta vicino al 65% in Lombardia, mentre nella provincia di Monza Brianza è al di sotto del 60% (57,8%).

Esperienza richiesta per macrosettore (% su totale delle entrate programmate) nella provincia di Monza Brianza – 2022

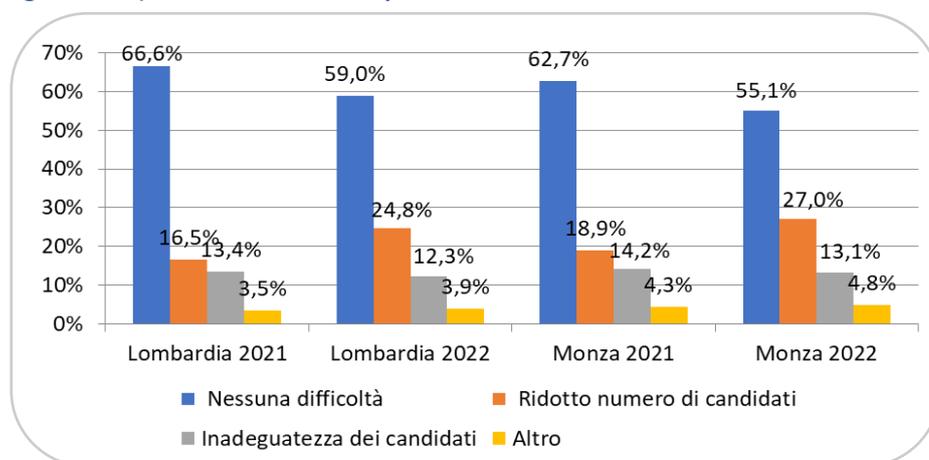
Anche a livello provinciale l'esperienza pregressa è particolarmente richiesta nell'edilizia



Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

11.5 IL REPERIMENTO DELLE FIGURE PROFESSIONALI

Difficoltà di reperimento delle figure professionali (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza - 2021-2022



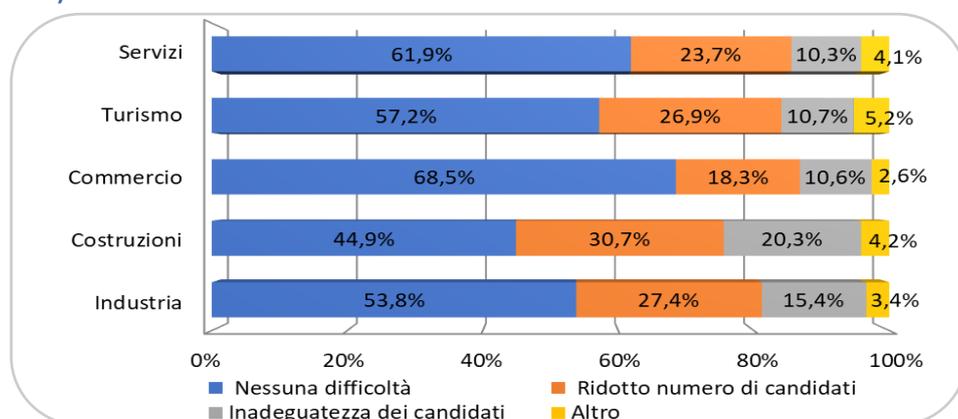
In aumento la difficoltà di reperimento delle figure professionali

Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Un altro indicatore di rilievo per conoscere le aspettative delle imprese è la **difficoltà di reperimento delle figure professionali**. La quota di figure per le quali le imprese non indicano alcuna difficoltà di reperimento risulta prevalente sia a livello regionale che provinciale, anche se si registra un calo di circa 7 punti percentuali rispetto all'anno precedente: in Lombardia scende dal 66,6% del 2021 al 59% del 2022, nella provincia di Monza Brianza si passa dal 62,7% del 2022 al 55,1% del 2021. La motivazione maggiore della difficoltà di reperimento risiede nel ridotto numero di candidati (24,8% in Lombardia, 27% nella provincia di Monza Brianza).

Difficoltà di reperimento delle figure professionali (% su totale delle entrate programmate) in Lombardia - 2022

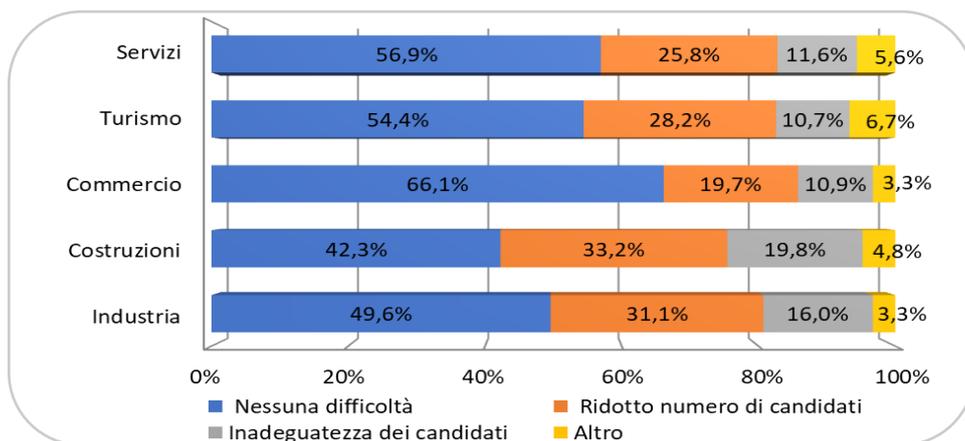
A livello regionale le maggiori difficoltà di reperimento delle figure professionali nell'edilizia



Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Le maggiori criticità di reperimento si registrano nell'edilizia sia a livello regionale che provinciale (rispettivamente 55,1% e 57,7% delle entrate previste), nel macrosettore del commercio la maggiore facilità di trovare le figure professionali richieste (in Lombardia 68,5%, in provincia di Monza Brianza 66,1%).

Difficoltà di reperimento delle figure professionali per macrosettore (% su totale delle entrate programmate) nella provincia di Monza Brianza – 2022



I dati relativi alla difficoltà di reperimento per settore sono in linea con quelli regionali

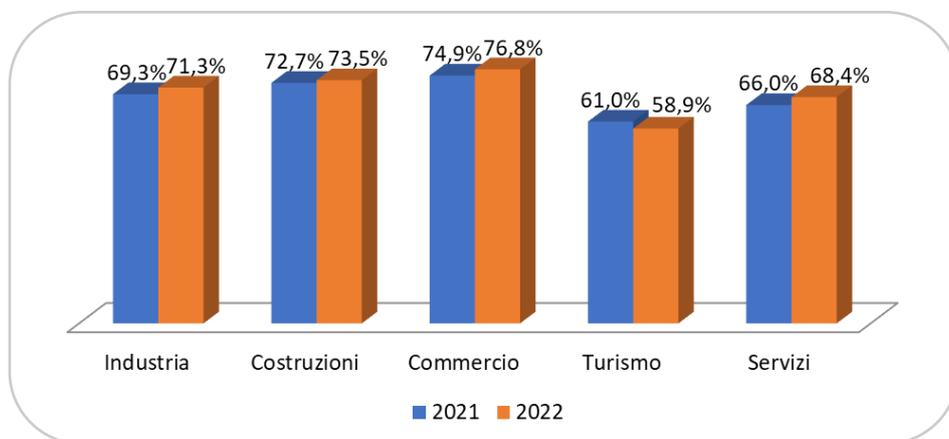
Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

11.6 LE COMPETENZE RICHIESTE

In questo paragrafo sono analizzate alcune **competenze richieste dalle imprese ai profili in entrata**, evidenziando la richiesta di elevata importanza sul totale delle entrate programmate. Le imprese attribuiscono a ogni competenza un punteggio da 0 (competenza non richiesta) a 4. Le competenze ritenute di elevata importanza sono quelle a cui le imprese attribuiscono un punteggio pari a 3 o 4.

Valori della richiesta di flessibilità con livello elevato di importanza per macrosettore (quote sul totale delle entrate previste per macrosettore) - Monza Brianza - 2021-2022

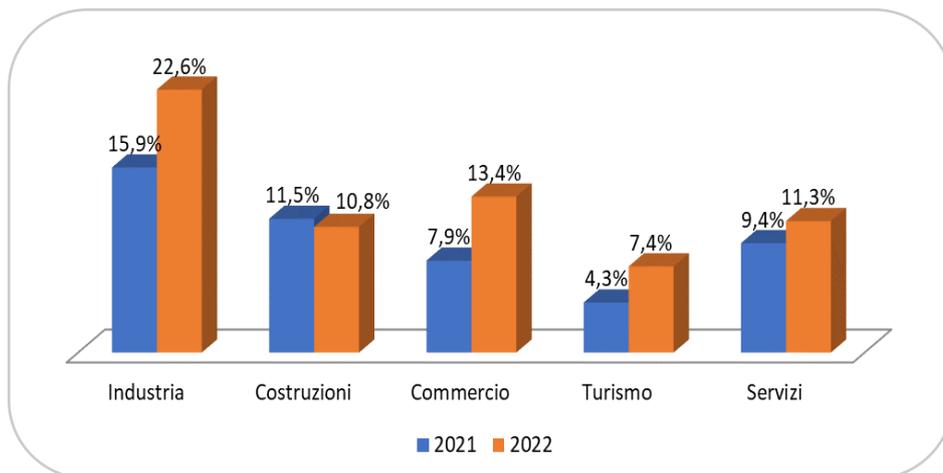
Richiesta elevata di flessibilità in tutti i settori



Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

La **flessibilità**, intesa come capacità di adattamento, continua a essere considerata una competenza rilevante, dato che, nel confronto 2021-2022, la richiesta con alto grado di importanza sul totale delle entrate si mantiene su un valore medio vicino al 70% (68,3% nel 2021, 69,7% nel 2022). Anche secondo un’analisi macrosettoriale le quote sono stabili, con il valore più alto detenuto dal commercio (76,8%), seguito, con breve distacco, dall’edilizia (73,5%).

Valori della richiesta della capacità di applicare tecnologie 4.0 con livello elevato di importanza per macrosettore (quote sul totale delle entrate previste per macrosettore) - Monza Brianza - 2021-2022



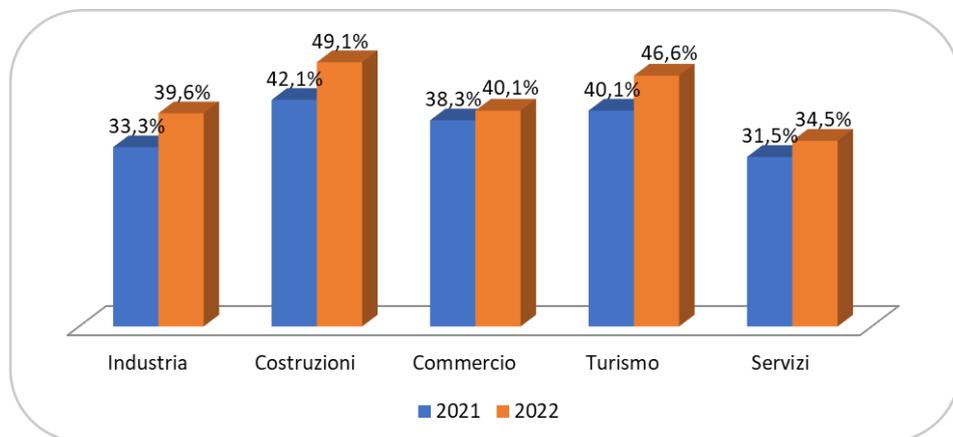
Aumento della richiesta delle competenze tecnologiche, in particolare nell'industria

Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Rispetto al 2021, si rileva un aumento della richiesta con elevato livello di importanza della **capacità di applicare tecnologie 4.0** in tutti i macrosettori produttivi eccetto che nell'edilizia, in cui la quota sul totale delle entrate previste rimane pressoché stabile (intorno all'11%). Il valore medio si innalza dal 10,2% del 2021 al 13,6% del 2022; ben al di sopra di tale valore si colloca il manifatturiero (22,6%), seguito dal commercio (13,4%) in linea con la media provinciale.

Valori della richiesta di competenze green con livello elevato di importanza per macrosettore (quote sul totale delle entrate previste per macrosettore) - Monza Brianza - 2021-2022

Aumento della richiesta delle competenze green, in particolare nell'edilizia



Fonte: Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Unioncamere- ANPAL—Sistema informativo Excelsior

Nel confronto 2021-2022, si registra un incremento della domanda con elevata importanza delle **competenze green** (intese come efficientamento energetico e sostenibilità ambientale) in tutti i macrosettori produttivi, in particolare nell'edilizia, in cui la quota cresce di 7 punti percentuali (42,1% nel 2021, 49,1%); aumenti vicini ai 7 punti percentuali si osservano anche nel turismo e nel manifatturiero. Il valore medio si accresce di circa 4 punti percentuali passando dal 35% del 2021 al 39,2% del 2022.



12. Giovani, donne e persone con disabilità nel mercato del lavoro

12. Giovani, donne e persone con disabilità nel mercato del lavoro

12.1 LE IMPRESE GIOVANILI

Al 31/12/2022 le **imprese attive giovanili** ammontano a 5.757 unità con un aumento del 2,7% rispetto all'anno precedente, confermando la crescita registrata nel 2021 (+2,4% rispetto al 2020) e rappresentando il 9% del totale delle imprese attive della provincia. In termini di incidenza sul totale delle imprese attive provinciali nel quinquennio 2018-2022 il valore è compreso tra l'8,5% e il 9%.

Imprese giovanili attive al 31/12 (periodo 2018-2022)

Anno	Attive	Peso % su totale provincia
2018	5.528	8,7
2019	5.538	8,6
2020	5.476	8,6
2021	5.607	8,8
2022	5.757	9,0

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

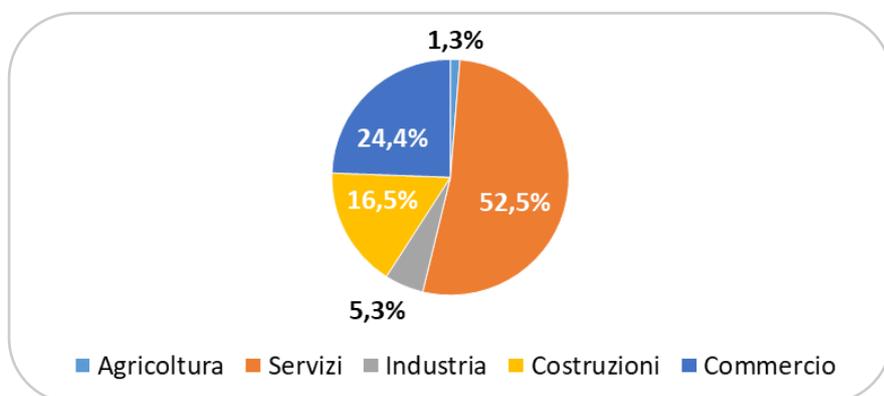
Gli **addetti delle imprese attive giovanili** ammontano a 11.949 individui (+1.209 unità, +11,3%), con un'inversione di tendenza rispetto al decremento iniziato nel 2020, che, però, non riesce a recuperare il livello del 2019 (-334 unità, -2,7%). In termini di incidenza sul totale dell'occupazione provinciale, il valore rimane in linea con quelli degli anni precedenti, essendo leggermente superiore al 4%.

Addetti nelle imprese giovanili attive al 31/12 (periodo 2018-2022)¹

Anno	Attive	Peso % su totale provincia
2018	11.075	4,0
2019	12.283	4,3
2020	11.309	4,4
2021	10.740	4,1
2022	11.949	4,1

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Distribuzione delle imprese giovanili attive per macro-settore economico di attività al 31/12/2022



Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Nelle imprese giovanili confermata la prevalenza dei servizi in termini macro-settoriali

¹Non essendo disponibili i dati relativi alle unità locali e agli addetti delle unità locali delle imprese giovanili, in questo paragrafo si fa riferimento agli addetti delle imprese, diversamente da quanto trattato nella parte sul Sistema delle imprese, in cui l'analisi è focalizzata sugli addetti delle unità locali.

Analizzando la **distribuzione delle imprese attive giovanili per macro-settore economico** è confermata la netta prevalenza dei Servizi (52,5% del totale rispetto al 51,2% del 2021) con un aumento nella quota di più un punto percentuale compensato quasi totalmente da una diminuzione del Commercio (25,5% nel 2021, 24,4% nel 2022), che, comunque, rimane il terzo macro-settore per ordine di importanza. Si registrano valori stabili negli altri macro-settori.

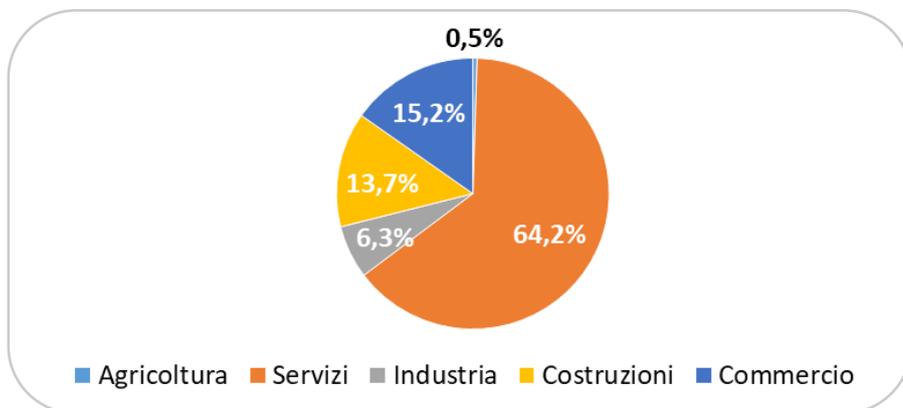
Distribuzione delle imprese giovanili attive per settore economico di attività – 2021-2022

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	2022		2021		Var. 2021-2022	
	Attive	Peso%	Attive	Peso%	VA	V%
Lavori di costruzione specializzati	797	13,8%	785	14,0%	12	1,5%
Commercio al dettaglio.	711	12,4%	734	13,1%	-23	-3,1%
Altre attività di servizi per la persona	455	7,9%	471	8,4%	-16	-3,4%
Attività dei servizi di ristorazione	439	7,6%	471	8,4%	-32	-6,8%
Commercio all'ingrosso.	422	7,3%	427	7,6%	-5	-1,2%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	356	6,2%	306	5,5%	50	16,3%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	316	5,5%	306	5,5%	10	3,3%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli	272	4,7%	267	4,8%	5	1,9%
Pubblicità e ricerche di mercato	234	4,1%	185	3,3%	49	26,5%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio	217	3,8%	201	3,6%	16	8,0%
Altri settori	1.538	26,7%	1.454	25,9%	84	5,8%
Totale	5.757	100,0%	5.607	100,0%	150	2,7%

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

La **disaggregazione delle imprese giovanili per divisione Ateco** permette di analizzare più dettagliatamente la struttura produttiva di questa tipologia di impresa. A tale fine sono mostrati i dati relativi alle 10 divisioni Ateco che al 31/12/2022 rappresentavano il maggior numero di imprese giovanili attive, costituendo il 73,3% del totale. In un confronto con il 2021, non si registrano particolari variazioni: si evidenziano come importanti i settori relativi al commercio (Dettaglio 12,4% del totale, Ingrosso 7,3%), anche se il primo posto spetta a un settore delle costruzioni (Lavori di costruzioni specializzati 13,8%). Rilevanti sono le frequenze associate alle Altre attività di servizi per la persona e ai Servizi di ristorazione (rispettivamente 7,9% e 7,6%). Uno dei maggiori incrementi si rileva nelle attività pubblicitarie e di mercato (+49 unità) che comporta il passaggio dal 10° al 9° posto nella classifica, superando, come quota, le attività di supporto per l'ufficio. Per trovare un settore industriale bisogna scendere al 19° posto del ranking con la Fabbricazione di prodotti in metallo (1,1%, stessa quota sul totale del 2021).

Distribuzione degli addetti delle imprese giovanili attive per macro-settore economico di attività al 31/12/2022



I servizi raccolgono quasi il 65% degli addetti delle imprese giovanili a livello provinciale

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Nella **distribuzione degli addetti delle imprese giovanili per macro-settore economico** si consolida la posizione preminente del settore dei Servizi (64,2%), che aumenta la sua quota sul totale di questa tipologia di aziende del + 4%, a scapito soprattutto dell'Industria (-1,9% rispetto al 2021). Sempre in un confronto con il 2021, diminuzioni di circa un punto percentuale si registrano nel Commercio e nelle Costruzioni, che, comunque, si attestano su quote tra il 13% e il 16% del totale.

Distribuzione degli addetti nelle imprese giovanili attive per settore economico di attività – 2021-2022

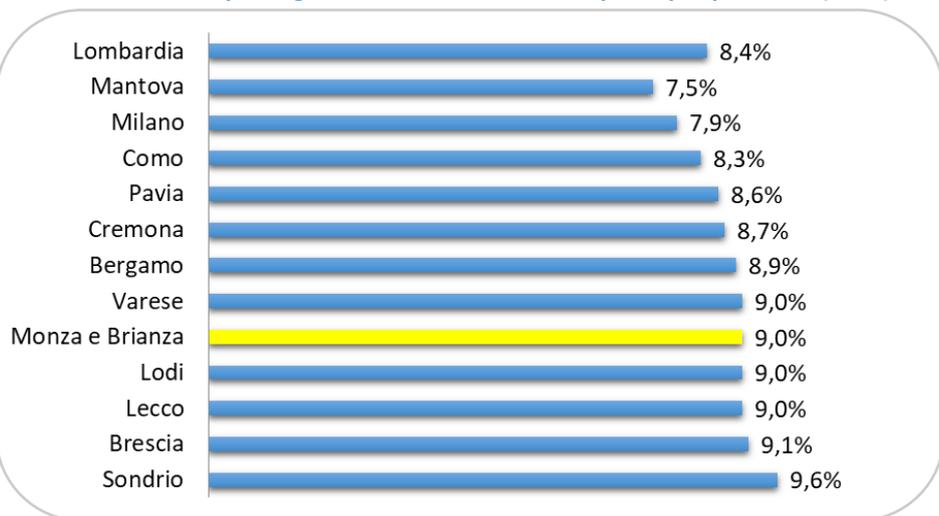
Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	2022		2021		Var. 2021-2022	
	Attive	Peso%	Attive	Peso%	VA	V%
Attività dei servizi di ristorazione	1.666	13,9%	1.466	13,6%	200	13,6%
Lavori di costruzione specializzati	1.299	10,9%	1.294	12,0%	5	0,4%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	1.194	10,0%	1.115	10,4%	79	7,1%
Commercio al dettaglio	1.026	8,6%	954	8,9%	72	7,5%
Trasporto terrestre e mediante condotte	989	8,3%	936	8,7%	53	5,7%
Altre attività di servizi per la persona	738	6,2%	741	6,9%	-3	-0,4%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	547	4,6%	287	2,7%	260	90,6%
Commercio all'ingrosso	482	4,0%	517	4,8%	-35	-6,8%
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	438	3,7%	166	1,5%	272	163,9%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	341	2,9%	291	2,7%	50	17,2%
Altri settori	3.229	27,0%	2.973	27,7%	256	8,6%
Totale	11.949	100,0%	10.740	100,0%	1.209	11,3%

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Per un'analisi più dettagliata della struttura occupazionale è opportuno considerare la **distribuzione degli addetti delle imprese giovanili per divisione Ateco**. A tale fine, sono mostrati i dati relativi alle 10 divisioni Ateco che, al 31/12/2022, rappresentavano il maggior numero di addetti delle imprese giovanili attive. Da sole queste divisioni costituivano il 73% degli addetti esaminati. Nel confronto con il 2021 non si rilevano variazioni degne di nota nelle prime 6 posizioni della classifica: la preminenza spetta sempre alla Ristorazione (13,9%), che registra un incremento di addetti di un certo rilievo (+200 unità), seguita dai Lavori di costruzione specializzati (10,9%), dai Servizi per edifici e paesaggio (10%), quote simili si riscontrano nel Commercio al dettaglio e nel Trasporto terrestre e mediante condotte (rispettivamente 8,6% e 8,3%). I maggiori incrementi di addetti si osservano nelle restanti posizioni; specificatamente, nel Magazzinaggio e supporto ai trasporti (+272 unità) e nelle Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale (+ 260 unità)². Il primo settore industriale è la Fabbricazione di prodotti in metallo che registra un decremento sia in termini di addetti (202 nel 2021, 150 nel 2022) che in termini di quota sul totale (1,9% nel 2021, 1,3% nel 2022)³.

L'incidenza delle imprese giovanili è leggermente superiore alla media regionale

Incidenza % delle imprese giovanili attive sul totale imprese per provincia (2022)



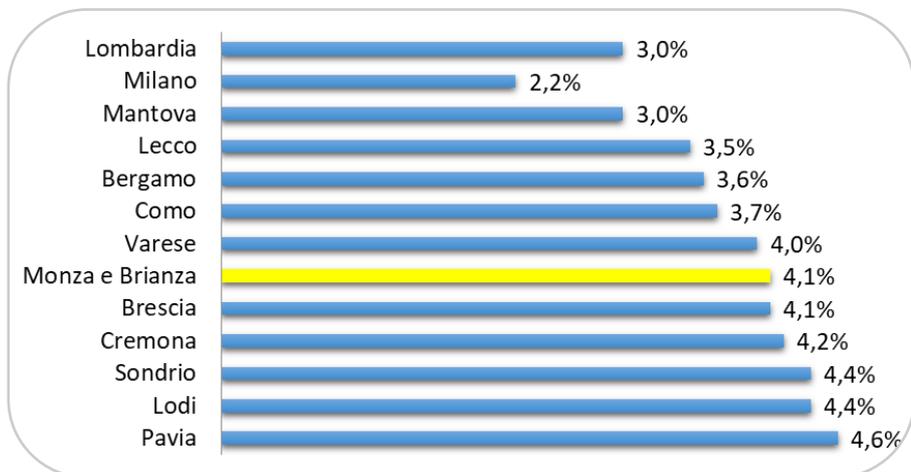
Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

²Riguardo alla posizione nella classifica, nel 2021, le attività di magazzinaggio si collocavano al 16° posto, quindi non rientranti tra le prime 10 divisioni, mentre le attività di direzione aziendale e consulenza gestionale occupavano il 10° posto. Il commercio all'ingrosso si collocava al 7° posto, le attività ausiliarie finanziarie all'8° posto.

³Nel 2021 si collocava alla 14° posizione, nel 2022 alla 16°.

Nella provincia di Monza e Brianza **l'incidenza di imprese giovanili sul totale delle imprese** (9%) si attesta su un valore di poco superiore alla media regionale (8,4%), collocandosi al 3° posto nel ranking provinciale insieme alle province di Lecco, di Lodi e Varese. L'incidenza maggiore si registra nella provincia di Sondrio (9,6%), quella più bassa nella provincia di Mantova.

Incidenza % degli addetti delle imprese giovanili attive sul totale dell'occupazione per provincia (2022)



L'incidenza degli addetti delle imprese giovanili è superiore alla media regionale dell'1%

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Nella provincia di Monza e Brianza **l'incidenza degli addetti delle imprese giovanili sul totale dell'occupazione provinciale** (4,1%) si attesta su un valore di un punto superiore alla media regionale, collocandosi al 5° posto nella classifica della Lombardia, con una quota uguale a quella della provincia di Brescia. Il valore maggiore si rileva nelle provincia di Pavia (4,6%), quello più basso nella provincia di Milano (2,2%).

12.2 LE IMPRESE FEMMINILI

Al 31/12/2022 **le imprese femminili attive** ammontano a 12.244, con un incremento rispetto al 2021 del +1,6% (+198 unità). Considerando il quinquennio 2018-2022, si conferma la continuità dell'incremento annuale che corrisponde al valore del + 5,6% tra il 2018 e il 2022 (in valore assoluto +647 unità). Anche nell'incidenza delle aziende femminili sul totale provinciale si registra un costante aumento corrispondente a un punto percentuale: dalla quota del 18,1% del 2018 si passa al 19,1% del 2022.

Imprese femminili attive al 31/12 (periodo 2018-2022)

Anno	Attive	Peso % su totale provincia
2018	11.597	18,1
2019	11.838	18,5
2020	11.860	18,5
2021	12.046	19,0
2022	12.244	19,1

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Gli **addetti delle imprese femminili** ammontano a 35.149, con una variazione positiva del +10,2% rispetto al 2021, recuperando e superando il livello del 2019 (+524, +1,5%). In termini di incidenza sull'occupazione totale provinciale la quota (12%) è in linea con i valori del quinquennio 2018-2022.

Addetti nelle imprese femminili attive al 31/12 (periodo 2018-2022)⁴

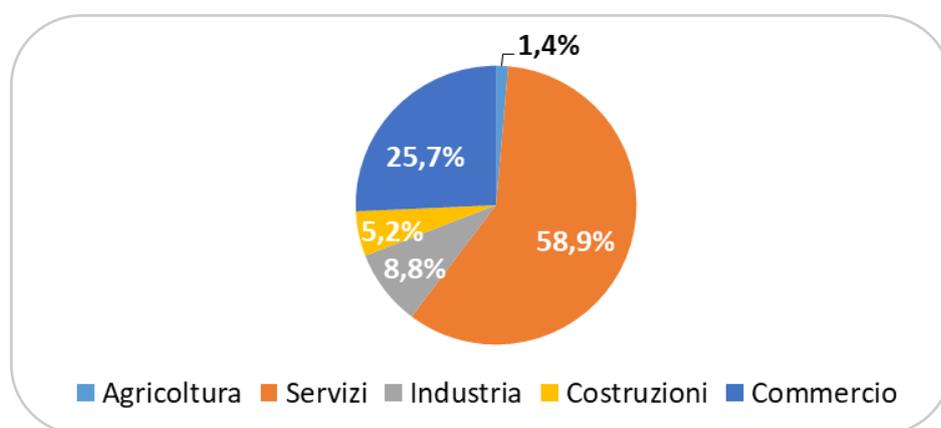
Anno	Attive	Peso % su totale provincia
2018	33.531	12,1
2019	34.625	12,2
2020	31.378	12,2
2021	31.906	12,2
2022	35.149	12,0

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

L'analisi macro-settoriale delle imprese femminili non evidenzia particolari cambiamenti rispetto al biennio precedente: rimane prevalente il settore dei Servizi (58,9%), di seguito, si colloca il Commercio (25,7%), il settore industriale si avvicina al 9% del totale di questa tipologia di imprese.

Distribuzione delle imprese femminili attive per macro-settore economico di attività al 31/12/2022

Nelle imprese femminili conferma della preminenza dei servizi in termini macro-settoriali



Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

La **disaggregazione delle imprese femminili per divisione Ateco** permette di analizzare più dettagliatamente la struttura produttiva di questa tipologia di impresa. A tale fine sono mostrati i dati relativi alle 10 divisioni Ateco che al 31/12/2022 rappresentavano il maggior numero di imprese femminili attive, costituendo il 70,3% del totale. In un confronto con il 2021, non si registrano particolari variazioni. Le posizioni nella classifica delle prime divisioni risultano le stesse del 2021: prevalenti le imprese del Commercio al dettaglio (16,4% del totale, minori le quote dell'ingrosso 8%), delle Altre attività di servizi per la persona (14,1%, in cui sono compresi parrucchieri, estetisti, centri benessere), del settore immobiliare (9,7%). Interessanti sono anche le frequenze associate ai Servizi di ristorazione (6,6%), mentre per trovare i primi settori industriali bisogna scendere al 14° e al 15° posto con la Fabbricazione di prodotti in metallo e le Confezioni di articoli di abbigliamento (rispettivamente 1,6% e 1,5% del totale delle aziende femminili, quote uguali a quelle del 2021).

⁴Non essendo disponibili i dati relativi alle unità locali e agli addetti delle unità locali delle imprese femminili, in questo paragrafo si fa riferimento agli addetti delle imprese, diversamente da quanto trattato nella parte sul Sistema delle imprese, in cui l'analisi è focalizzata sugli addetti delle unità locali.

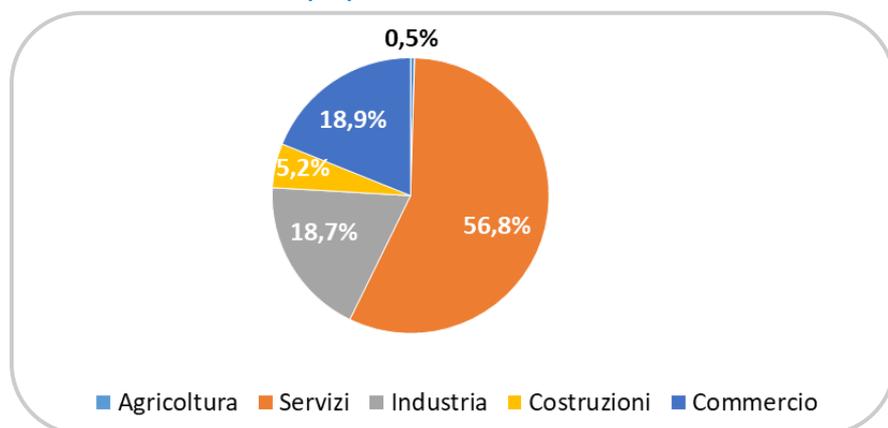
Distribuzione delle imprese femminile attive per settore economico di attività (2022)

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	2022		2021		Var. 2021-2022	
	Attive	Peso%	Attive	Peso%	VA	V%
Commercio al dettaglio	2.012	16,4%	2.047	17,0%	-35	-1,7%
Altre attività di servizi per la persona	1.723	14,1%	1.692	14,0%	31	1,8%
Attività immobiliari	1.192	9,7%	1.157	9,6%	35	3,0%
Commercio all'ingrosso	976	8,0%	967	8,0%	9	0,9%
Attività dei servizi di ristorazione	805	6,6%	818	6,8%	-13	-1,6%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	461	3,8%	456	3,8%	5	1,1%
Attività ausiliarie dei servizi finanziari	415	3,4%	404	3,4%	11	2,7%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio	402	3,3%	367	3,0%	35	9,5%
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	342	2,8%	316	2,6%	26	8,2%
Lavori di costruzione specializzati	326	2,7%	311	2,6%	15	4,8%
Altri settori	3.590	29,3%	3.511	29,1%	79	2,3%
Totale	12.244	100,0%	12.046	100,0%	198	1,6%

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Anche nella **distribuzione degli addetti delle imprese femminili per macro-settore economico** si conferma il ruolo preminente del macro-settore dei Servizi (56,8%), pur essendo la quota in calo di un punto percentuale rispetto al 2021 (57,8). Un aumento di quasi un punto percentuale si rileva, invece, nell'edilizia (5,2% in confronto al 4,4% del 2021). Come nel biennio precedente, l'Industria e il Commercio (con quote intorno al 18,8%) rappresentano complessivamente quasi il 40% dell'occupazione nelle aziende femminili.

Distribuzione degli addetti delle imprese femminili attive per macro-settore economico di attività al 31/12/2022



I servizi raccolgono quasi il 57 % degli addetti delle imprese femminili a livello provinciale

Per un'analisi più dettagliata della struttura occupazionale è opportuno considerare la **distribuzione degli addetti delle imprese femminili per divisione Ateco**. A tale fine, sono mostrati i dati relativi alle 10 divisioni Ateco che al 31/12/2022 rappresentavano il maggior numero di addetti delle imprese femminili attive. Da sole queste divisioni costituivano quasi il 60% degli addetti esaminati. Rispetto al biennio precedente l'unica variazione rilevante riguarda il settore della gestione dei rifiuti che nel 2020 si collocava al 6° posto della classifica (1.349 addetti, 4,3% del totale) e nel 2021 al 7° posto (1.295 addetti, 4,1% del totale). Nel 2022 si registra un drastico ridimensionamento non tanto nel numero di imprese femminili attive (da 13 del biennio 2020-2021 a 11 del 2022) quanto nel numero degli addetti che scende a 149, rappresentando soltanto lo 0,4% del totale degli addetti presi in considerazione⁵. Il forte declassamento di questa divisione comporta il miglioramento di una posizione dei settori che nel 2021 si trovavano tra l'ottavo e l'undicesimo posto. Nel 2022 si conferma la preminenza del Commercio al dettaglio (10,8%), seguito dalle Altre attività di servizi per la persona (9,1%) e dai Servizi di Ristorazione (8,7%). Di un certo rilievo è il peso dei settori dell'Assistenza sociale non residenziale (6,3%) e del Commercio all'ingrosso (5,6%), mentre il primo settore industriale che compare è quello della Fabbricazione di prodotti in metallo (3,5% dell'occupazione nelle aziende femminili). I maggiori incrementi in termini di addetti si registrano nella ristorazione (+588) e nelle attività di supporto agli uffici (+384), settori che entrambi aumentano di quasi un punto percentuale la loro quota sul totale del numero degli addetti.

Distribuzione degli addetti nelle imprese femminili attive per settore economico di attività – 2021-2022

Settore economico (Divisione Ateco 2 digit)	2022		2021		Var. 2021-2022	
	Attive	Peso%	Attive	Peso%	VA	V%
Commercio al dettaglio	3791	10,8%	3.545	11,1%	246	6,9%
Altre attività di servizi per la persona	3.204	9,1%	2.979	9,3%	225	7,6%
Attività dei servizi di ristorazione	3.072	8,7%	2.484	7,8%	588	23,7%
Assistenza sociale non residenziale	2.229	6,3%	2.140	6,7%	89	4,2%
Commercio all'ingrosso	1.977	5,6%	1.747	5,5%	230	13,2%
Attività di servizi per edifici e paesaggio	1.845	5,2%	1.507	4,7%	338	22,4%
Fabbricazione di prodotti in metallo	1.217	3,5%	1.234	3,9%	-17	-1,4%
Attività immobiliari	1.217	3,5%	1.031	3,2%	186	18,0%
Lavori di costruzione specializzati	1.171	3,3%	940	2,9%	231	24,6%
Attività di supporto per le funzioni d'ufficio	1.081	3,1%	697	2,2%	384	55,1%
Altri settori	13.345	40,8%	13.602	42,6%	746	5,5%
Totale	35.149	100,0%	31.906	100,0%	3.243	10,2%

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Nella provincia di Monza e Brianza **il valore dell'incidenza di imprese femminili sul totale provinciale** (19,1%), leggermente inferiore alla media regionale, pone tale territorio al penultimo posto nella classifica delle province lombarde, come rilevato nel 2021. I valori maggiori si rilevano nelle province di Sondrio (24,3%) e di Pavia (22,6%).

Se si considera la **quota degli addetti delle imprese femminili sul totale dell'occupazione provinciale** (12%) la provincia di Monza e Brianza si attesta su un valore di due punti superiore rispetto al dato medio regionale (9,9%), collocandosi nel ranking regionale al penultimo posto prima di Milano, in linea con quanto riscontrato nel 2021. L'incidenza maggiore si registra nella provincia di Pavia (17,5%), valori superiori al 15% si registrano nelle province di Sondrio, Varese e Cremona.

⁵È opportuno segnalare che, tra il 2020 e il 2022, nel totale delle imprese operanti nella provincia di Monza Brianza nella gestione dei rifiuti si verifica una diminuzione del numero delle aziende da 79 a 75 accompagnata però da un aumento del numero degli addetti da 2.699 a 2.864.

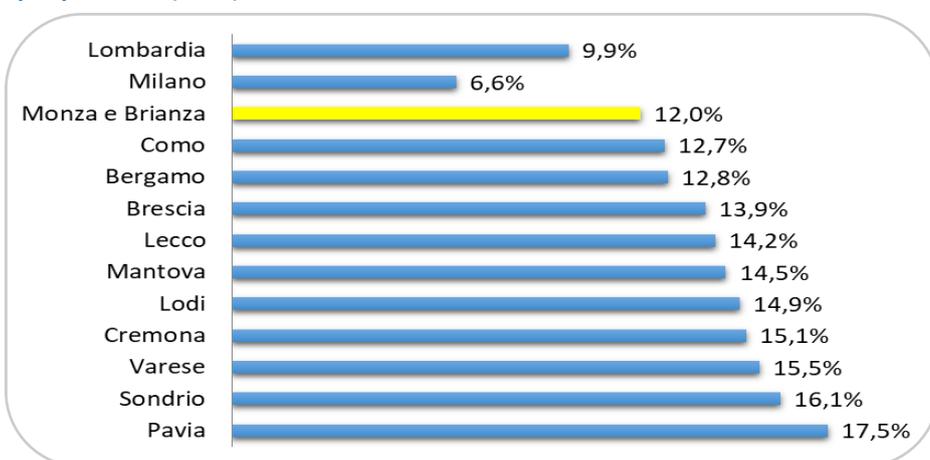
Incidenza % delle imprese femminili attive sul totale imprese per provincia (2022)

L'incidenza delle imprese femminili è leggermente inferiore alla media regionale



Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

Incidenza % degli addetti delle imprese femminili attive sul totale dell'occupazione per provincia (2022)



L'incidenza degli addetti delle imprese femminili è superiore del 2% alla media regionale

Fonte: elaborazioni PIN srl su banca dati StockView - CCIAA

12.3 LE PERSONE CON DISABILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO

Le persone con disabilità civile, da lavoro o per servizio, che si trovano in condizione di disoccupazione e intendono ricercare un impiego, si iscrivono alle liste provinciali previste dalla Legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Al 31/12/2022, nella provincia di Monza e Brianza, risultano iscritte nelle suddette liste 3.198 persone, delle quali la maggioranza è composta da invalidi civili (96,5% del totale degli iscritti), in linea con quanto osservato negli anni precedenti.

Iscritti alle liste di collocamento mirato disponibili al lavoro per tipologia di invalidità: dato di stock al 31/12/2022

Tipologia invalidità	Immediatamente disponibile		Sospeso o temp. non disponibile		Totale	
	Va	Peso % su totale	Va	Peso % su totale	Va	Peso % su totale
Invalidi civili	1688	96,4%	1.399	96,7%	3.087	96,5%
Invalidi del lavoro	11	0,6%	17	1,2%	28	0,9%
Invalidi per servizio	1	0,1%	0	0,0%	1	0,0%
Non vedenti	14	0,8%	13	0,9%	27	0,8%
Sordi	37	2,1%	43	1,2%	55	1,7%
Totale disabili	1.751	100%	1.447	100%	3.198	100%

Fonte: Provincia di Monza e Brianza

Iscritti alle liste di collocamento mirato disponibili al lavoro per fascia di età (31/12/2022)

Fascia d'età	Immediatamente disponibile		Sospeso o temp. non disponibile		Totale	
	Va	Peso % su totale	Va	Peso % su totale	Va	Peso % su totale
15-24 anni	137	7,8%	50	3,5%	187	5,8%
25-34 anni	277	15,8%	168	11,6%	445	13,9%
35-44 anni	254	14,5%	193	13,3%	447	14,0%
45-54 anni	491	28,0%	327	22,6%	818	25,6%
> 55 anni	592	33,8%	709	49,0%	1.301	40,7%
Totale	1.751	100%	1.447	100%	3.198	100%

Fonte: Provincia di Monza e Brianza

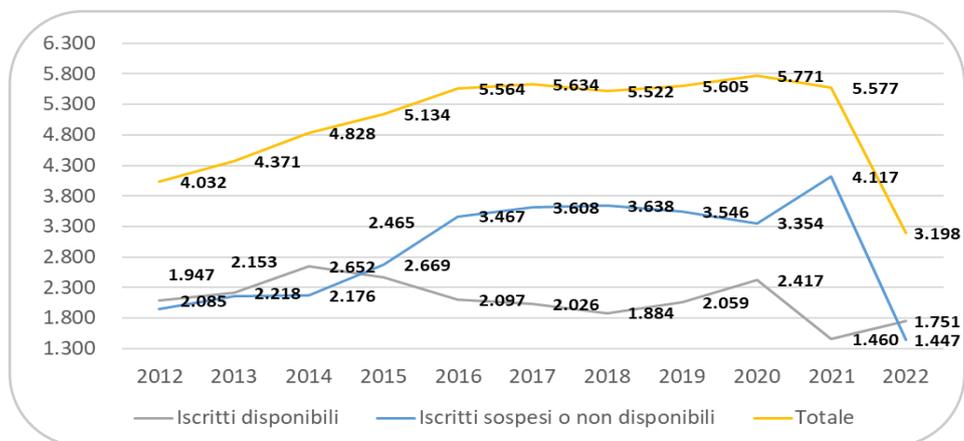
Nel 2022 il **numero totale degli iscritti** si attesta a 3.198, il valore più basso nel periodo considerato come si può vedere nel grafico relativo, con un netto decremento rispetto al 2021. Tale decremento è dovuto a una rilevante diminuzione del **numero dei sospesi** rispetto all'anno precedente (-44,6% corrispondente a -2.579 unità), che si verifica, presumibilmente, a causa dell'introduzione – da parte del Servizio Collocamento mirato della Provincia di Monza e della Brianza – nel maggio 2022, di un provvedimento di cancellazione nel caso in cui l'iscritto non presenti l'aggiornamento dei dati necessari al mantenimento dell'iscrizione per un periodo di 3 anni consecutivi. Il provvedimento in questione è diretta conseguenza del dettato delle "Linee guida dei procedimenti amministrativi della Legge 68/99 e altre norme sul lavoro delle persone con disabilità" emanate dalla Regione Lombardia nel gennaio 2022⁶.

Le **persone con disabilità immediatamente disponibili al lavoro**, invece, aumentano del +20% (da 1.460 unità del 2021 a 1.751 del 2022, arrivando a rappresentare la maggioranza degli iscritti (54,8% del totale).

Risulta interessante proprio soffermarsi sulle caratteristiche dei lavoratori con disabilità effettivamente disponibili a un inserimento lavorativo in un confronto con gli iscritti sospesi: sono più giovani (il 23,6% dei disponibili al lavoro ha meno di 35 anni contro il 15,1% dei sospesi); più istruiti (più della metà dei disponibili al lavoro ha almeno un diploma, si tratta del 52,5%, contro il 41,1% dei sospesi); presentano un'invalità meno grave (il 44,7% dei disponibili ha un'invalità inferiore al 67%, contro il 39,4% dei sospesi).

Nel 2022, dunque, si conferma quanto osservato nel 2021, ossia l'innalzamento del livello di istruzione degli iscritti disponibili al lavoro nel confronto con gli anni precedenti. Infatti, come nel 2021, i disponibili che hanno almeno un diploma costituiscono più della metà degli iscritti, contro valori intorno al 45% registrati in passato. Per quanto riguarda le altre caratteristiche (età, grado di invalidità e anzianità di iscrizione) non si rilevano variazioni degne di nota, essendo i dati degli iscritti disponibili al lavoro in linea con gli anni precedenti.

Andamento iscritti al collocamento mirato disponibili al lavoro (2012–2022)



Fonte: Provincia di Monza e Brianza

Nel 2022 aumento dei disponibili al lavoro, netta riduzione dei sospesi

⁶Vengono considerate sospese/non disponibili le persone che non presentano la autocertificazione annuale dei redditi con la conferma della disponibilità lavorativa. Nel 2020 era stata momentaneamente sospesa la necessità di presentazione della certificazione dei redditi, reintrodotta nel 2021, anche in modalità telematica. Come osservato nel precedente rapporto annuale, l'elevato numero dei sospesi nel 2021 è collegato alla reintroduzione della dichiarazione di disponibilità annuale e alle modificate modalità di accesso ai CPI, evidentemente non compensate dalla possibilità di presentazione telematica della documentazione necessaria.

⁷A causa dell'elevato numero dei sospesi, nel 2021, gli iscritti immediatamente disponibili costituivano solo il 26,2% del totale.

Si registra un aumento nel **flusso delle nuove iscrizioni** che si attestano a 740 nuovi ingressi (+51% rispetto al 2021), recuperando nettamente nel confronto con i dati del biennio 2020-2021 (in ciascun anno, circa 490 nuove entrate) e avvicinandosi al valore pre-pandemico (784 nel 2019). L'incremento delle **re-iscrizioni** è ancora maggiore: queste ultime quasi raddoppiano rispetto all'anno precedente, aumentando da 503 unità del 2021 a 978 del 2022⁸. In totale le iscrizioni ammontano a 1.718 unità, aumentando rispetto al 2021 (+725); si registra, però, un incremento molto più consistente nel **flusso in uscita** (250 unità nel 2021, 2.717 nel 2022), che comporta che il saldo sia negativo (-999).

Tale aumento del flusso in uscita può essere ricondotto a due cause principali: il raggiungimento dell'età pensionabile, dato che è alimentato prevalentemente da persone con più di 55 anni (60,6%, del totale); l'introduzione del provvedimento di cancellazione, nel caso in cui l'iscritto non presenti l'aggiornamento dei dati necessari al mantenimento dell'iscrizione per un periodo di 3 anni consecutivi, di cui si è parlato nel commento sui dati di stock.

La classe di età che registra le maggiori frequenze è quella da 45 a 54 anni, sia nella categoria dei neo-iscritti che dei re-iscritti, in linea con quanto osservato nel quinquennio precedente (2017-2021). Relativamente ai **nuovi ingressi**, si conferma quanto osservato nel 2021, ossia l'aumento della quota con titoli di studio più elevati. Infatti, anche nel 2022, più del 60% delle nuove entrate è in possesso almeno di un diploma di scuola secondaria superiore. Riguardo alla quota dei giovani, si rileva un leggero decremento rispetto all'anno precedente: la fascia under 35 rappresenta il 33,5% del totale, mentre, nel 2021, costituiva il 36,5%.

Flusso delle iscrizioni alle liste di collocamento mirato per fascia di età (anno 2022)

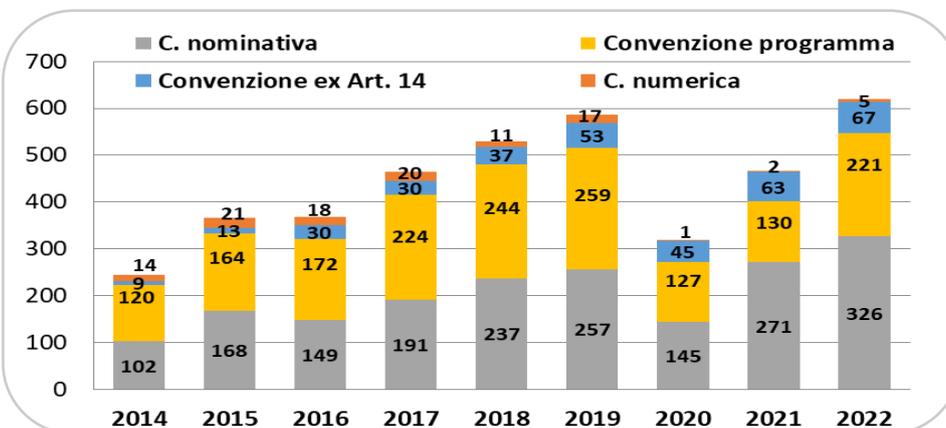
Fascia d'età	Nuove iscrizioni		Reiscrizioni		Totale Iscrizioni		Uscite		Saldo
15-24 anni	105	14,2%	53	5,4%	158	9,2%	4	0,1%	154
25-34 anni	143	19,3%	189	19,3%	332	19,3%	115	4,2%	217
35-44 anni	121	16,4%	186	19,0%	307	17,9%	313	11,5%	-6
45-54 anni	202	27,3%	286	29,2%	488	28,4%	639	23,5%	-151
> 55 anni	169	22,8%	264	27,0%	433	25,2%	1646	60,6%	-1213
Totale	740	100%	978	100%	1.718	100%	2.717	100,0%	-999

Fonte: Provincia di Monza e Brianza

Nel 2022, gli **avviamenti al lavoro ex Legge 68/1999** ammontano a 619 unità, con un pieno recupero e un superamento del livello pre-pandemico (586 unità nel 2019), continuando quel trend di ripresa registrato nel 2021, dopo il crollo avvenuto nel 2020 a causa dell'emergenza pandemica. La Pandemia, infatti, aveva evidenziato lo stato di maggior potenziale fragilità di fronte alla malattia che spesso si associa allo stato di disabilità, con la conseguente complicazione dei processi di integrazione lavorativa.

Nella distribuzione per **tipologie di avviamento** prevalgono le convenzioni programma e le chiamate nominative. Quest'ultime, che già nel 2021 avevano superato il dato pre-pandemico, si attestano sul valore più alto di tutto il periodo considerato. È opportuno segnalare anche la crescita, a partire dal 2021, delle convenzioni ex. Art. 14, con valori superiori a quelli pre-pandemici.

Dinamica degli avviamenti al lavoro (2014-2022)



Fonte: Provincia di Monza e Brianza

Conferma della ripresa del trend ascendente degli avviamenti al lavoro ex lege 68/99

⁸Le re-iscrizioni riguardano persone che sono rientrate nelle liste, o dopo un periodo di lavoro, o per riattivare un'iscrizione sospesa.

Relativamente alle **tipologie contrattuali degli avviamenti** si rileva la prevalenza dei contratti a tempo determinato (61,4% del totale) rispetto ai contratti a tempo indeterminato (35,5%), con quote simili a quelle registrate nel 2021, in linea con la tendenza generale del mercato del lavoro.

Infine, sulla base dei Prospetti Informativi, che i datori di lavoro sono tenuti a presentare quando intervengono delle modifiche nella consistenza numerica degli occupati, tali da incidere sull'assolvimento della Legge 68/1999, è possibile ricostruire lo **stato dell'applicazione della norma di legge**.

In sintesi, nella provincia di Monza e Brianza, nel 2022, i posti di lavoro riservati alle persone con disabilità ammontano a 5.991, dei quali 580 disponibili per gli Enti pubblici.

Di tali posti di lavoro riservati, ne risultano 2.745 complessivamente ancora da assolvere in quanto non occupati, non esonerati o non sospesi, dei quali 2.495 relativi a datori di lavoro privati.



13. Formazione professionale e scuola superiore

13. Formazione professionale e scuola superiore

13.1 CARATTERISTICHE DELL'OFFERTA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE 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. Prevalgono 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%
Totale	3.869	100,0%	293	100,0%

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). Si tratta di una 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	3.869
Monza Brianza	132	140	20	20	74	74	57	59	283	293

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

Dalle informazioni contenute nell'Aggiornamento del Piano regionale dei servizi del sistema educativo di istruzione e formazione - Offerta formativa 2022/2023¹ si possono calcolare sia il numero di percorsi leFP per il conseguimento della qualifica professionale (triennali) per provincia e tipologia di qualifica, sia il numero di percorsi leFP per il conseguimento del diploma professionale (quarto anno) per provincia e tipologia di diploma, come illustrato nelle tabelle seguenti.

¹Si veda D.G.R. del 23 dicembre 2021 n. 18427

A livello regionale i **percorsi leFP per il conseguimento della qualifica professionale** risultano 1.064 con un aumento rispetto all'anno precedente (+24 unità, +2,3%), nella provincia di Monza Brianza si rileva un incremento di +7 unità (+9,6%).

Il numero di **percorsi leFP per il conseguimento del diploma professionale** (809) è stabile a livello regionale (806 nell'a.s. 2021-2022), così come nella provincia di Monza Brianza (60, un'unità in meno rispetto all'a.s. 2021-2022). L'offerta leFP per il conseguimento della qualifica della provincia di Monza Brianza rappresenta il 7,5% del totale regionale, una quota simile si rileva per l'offerta per il conseguimento del diploma professionale (7,4%).

Numero di percorsi di leFP per il conseguimento della qualifica professionale (triennali) per provincia e tipologia di qualifica (a.s. 2022-23)

Qualifica leFP in uscita	BG	BS	CO	CR	LC	LO	MB	MI	MN	PV	SO	VA	Totale
Operatore agricolo	11	13	6	4	3		2	7	-	1	2	8	57
Operatore ai servizi di impresa	6	8	2	1	1	1	2	14	2	2	-	3	42
Operatore ai servizi di promozione ed accoglienza	4	5	3	1	1	1		10	-	3	-	3	31
Operatore ai servizi di vendita	9	4	2		1	1	2	7	1	2	-	6	35
Operatore alla riparazione di veicoli a motore	15	14	4	4	2	1	2	20	4	4	3	8	81
Operatore alle lavorazioni dell'oro e dei metalli preziosi	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	3
Operatore alle lavorazioni di prodotti di pelletteria	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	3
Operatore dei sistemi e dei servizi logistici	6	2	-	-	-	2	2	3	-	-	-	2	17
Operatore del benessere	25	23	6	8	4	4	20	47	4	13	5	14	173
Operatore del legno	12	4	3	1	2		4	4	1	1	1	3	36
Operatore della gestione delle acque e risanamento ambientale	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Operatore della ristorazione	22	22	9	8	6	2	11	49	10	12	4	14	169
Operatore dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa	3	5		1	-	-	9	10	1	1	1	1	32
Operatore delle lavorazioni tessili	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	5
Operatore delle produzioni alimentari	9	11	3	1	4	1	5	14	2	4	2	4	60
Operatore delle produzioni chimiche	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Operatore edile	1	2	1	1	1	-		2	-	-	1	-	9
Operatore elettrico	15	17	5	2	4	1	5	23	5	6	1	5	89
Operatore grafico	7	9	4	1	5	1	4	18	2	2	-	6	59
Operatore informatico	12	9	1	1	1	2	5	16	1	4	-	2	54
Operatore meccanico	17	19	6	5	7	3	4	9	4	1	-	7	82
Operatore termoidraulico	5	3	1	2	1			7	1	1	-	1	22
Totale	185	170	57	41	43	20	80	263	38	57	20	90	1.064

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

Numero di percorsi di leFP per il conseguimento del diploma professionale (quarto anno) per provincia e tipologia di qualifica (a.s. 2022-23)

Qualifica leFP in uscita	BG	BS	CO	CR	LC	LO	MB	MI	MN	PV	SO	VA	Totale
Tecnico agricolo	8	7	4	1	2	-	1	4	-	1	1	3	32
Tecnico automazione industriale	6	9	4	1	5	-	2	7	1	-	1	4	40
Tecnico commerciale delle vendite	4	4	2	-	1	-	2	2	1	2	-	4	22
Tecnico dei servizi di animazione turistico-sportiva e del tempo libero	1	2	-	-	2	-	3	9	-	1	-	1	19
Tecnico dei servizi di impresa	5	7	3	1	1	1	2	12	2	1	-	2	37
Tecnico dei servizi di promozione e accoglienza	3	4	2	-	-	-	-	8	-	3	-	3	23
Tecnico dei servizi di sala bar	7	5	4	4	2	-	4	11	3	3	1	7	51
Tecnico dei servizi logistici	4	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	7
Tecnico dei trattamenti estetici	11	16	3	4	1	2	11	18	2	6	3	5	82
Tecnico del legno	5	2	2	1	1	-	3	3	-	-	1	1	19
Tecnico della modellazione e fabbricazione digitale	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	-	1	5
Tecnico dell'abbigliamento e dei prodotti tessili per la casa	2	3	1	1	-	-	6	7	-	-	1	2	23
Tecnico dell'acconciatura	12	15	3	4	1	2	10	18	2	7	2	6	82
Tecnico delle lavorazioni del ferro e metalli non nobili	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Tecnico delle lavorazioni dell'oro e dei metalli preziosi o affini	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	3
Tecnico delle lavorazioni di pelletteria	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Tecnico delle lavorazioni tessili	2	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	4
Tecnico delle produzioni alimentari	9	8	3	2	2	1	3	10	2	3	2	3	48
Tecnico di cucina	10	8	3	2	3	1	5	23	5	5	2	5	72
Tecnico di impianti termici	4	4	2	1	1	-	-	4	1	1	-	1	19
Tecnico edile	-	2	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	6
Tecnico elettrico	10	11	2	1	1	1	3	13	4	5	-	4	55
Tecnico grafico	6	5	3	1	1	1	2	12	1	2	-	4	38
Tecnico informatico	4	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	1	9
Tecnico per la programmazione e gestione di impianti di produzione	10	9	5	4	3	1	1	4	3	1	-	2	43
Tecnico riparatore di veicoli a motore	11	13	4	3	1	1	1	15	4	3	3	7	66
Totale	137	135	52	31	29	12	60	191	31	45	18	68	809

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

Nell'anno scolastico 2022-2023 gli **iscritti al primo anno di percorsi triennali leFP** erogati dai centri di formazione risultano 2.224, con un notevole aumento rispetto all'anno precedente (+689 unità, +43%). L'area professionale prevalente rimane quella dei Servizi alla persona (28,4%), anche se con una diminuzione di quasi 10 punti percentuali nella quota (-9,33% in confronto all'a.s. 2021-2022). Le aree professionali che incrementano maggiormente la loro quota sono i servizi commerciali (+5,01%) e l'ambito culturale e informatico (+4,96%, collocandosi al secondo posto del ranking); in ascesa anche l'area agro-alimentare (+1,38%), mentre in quella meccanica si registra un decremento (-2%).

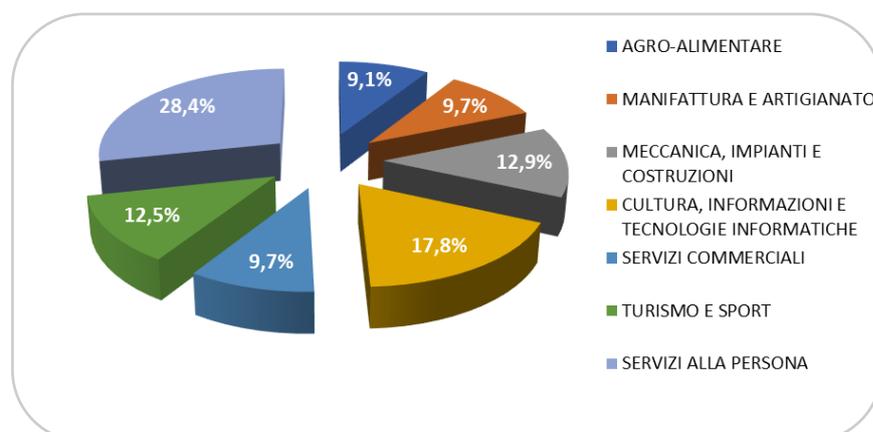
Numero di iscritti al primo anno di percorsi leFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2022-2023 per area professionale

Area professionale	Iscritti primo anno percorsi triennali	iscritti IV anno
AGRO-ALIMENTARE	202	54
MANUFATTURA E ARTIGIANATO	215	90
MECCANICA, IMPIANTI E COSTRUZIONI	287	79
CULTURA , INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	395	68
SERVIZI COMMERCIALI	216	55
TURISMO E SPORT	278	130
SERVIZI ALLA PERSONA	631	338
Totale	2.224	814

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati AFOL MB

Distribuzione degli iscritti al primo anno dei percorsi triennali leFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2022-2023 per area professionale

Nelle iscrizioni al 1° anno leFP prevale l'area dei Servizi alla persona, anche se in diminuzione

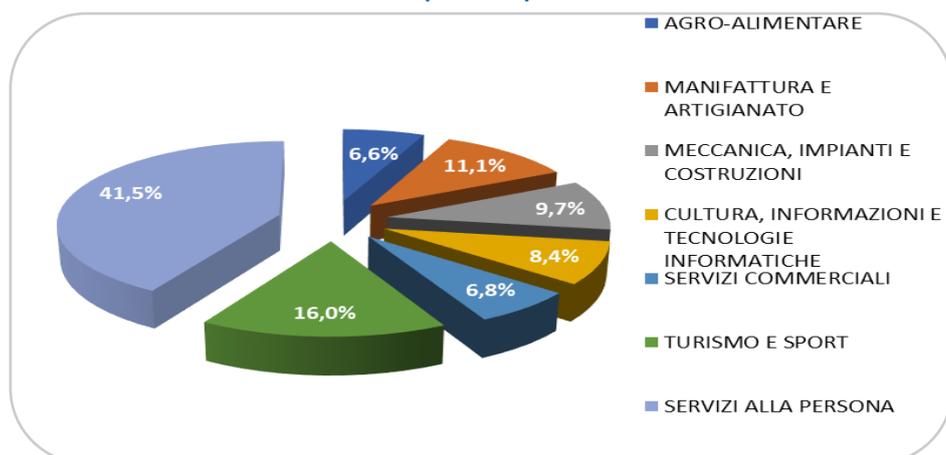


Fonte: elaborazioni PIN srl su AFOL MB

Gli **iscritti al quarto anno dei percorsi leFP** erogati dai centri di formazione ammontano a 814, con un lieve aumento rispetto all'anno formativo precedente (+14 unità). Si rafforza la preminenza dell'area professionale dei Servizi alla persona (41,5%), che registra un incremento della quota del +4,4% (37,1% nell'a.s. 2021-2022); al secondo posto, con un valore stabile, si colloca sempre l'area del Turismo e Sport (16% rispetto a 16,5% dell'a.s. 2021-2022). Il maggior decremento si osserva nell'area agro-alimentare (-4,7%), mentre nella meccanica si rileva un aumento di entità simile a quello dei servizi alla persona (+4,5%).

²Nell'a.s. scolastico 2021-2022 il secondo posto era occupato dalla meccanica con la quota del 14,9%.

Distribuzione degli iscritti al quarto anno dei percorsi triennali IeFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2022-2023 per area professionale



Nelle iscrizioni al diploma professionale netta preminenza dell'area dei Servizi alla persona

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati AFOL MB

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%). Il numero dei percorsi è uguale a quanto riscontrato nell'anno precedente (14); dal punto di vista dei settori, si registra uno spostamento verso l'ambito culturale e informatico che assume la preminenza aumentando di 2 unità. Nell'anno scolastico 2021-2022 si rilevavano valori uguali tra i settori della Meccanica Impianti Costruzioni, del Turismo e Sport, della Cultura, Informazione e Tecnologie Informatiche (4 percorsi).

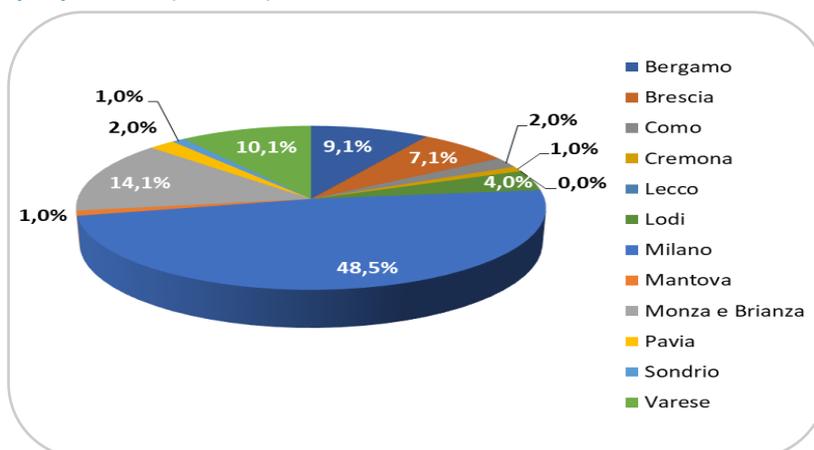
Numero di percorsi che costituiscono l'offerta IFTS regionale per l'a.s. 2022-23 per settore e provincia

Settore	BG	BS	CO	CR	LC	LO	MB	MI	MN	PV	SO	VA	Totale
MANIFATTURA E ARTIGIANATO	-	1	-	-	-	-	3	6	1	-	-	1	12
MECCANICA IMPIANTI E COSTRUZIONI	3	2	1	0	0	1	3	7	0	0	0	3	20
CULTURA, INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	2	0	0	0	0	1	6	17	0	2	0	4	32
SERVIZI COMMERCIALI	3	3	-	-	-	1	1	10	-	-	-	1	18
TURISMO E SPORT	1	1	1	1	0	1	2	8	0	0	1	1	17
Totale	9	7	2	1	0	4	14	48	1	2	1	10	99

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia.

Distribuzione dei percorsi dell'offerta IFTS regionale per l'a.s. 2022-2023 per provincia (valori %)

I percorsi IFTS rappresentano il 14% dell'offerta regionale



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia.

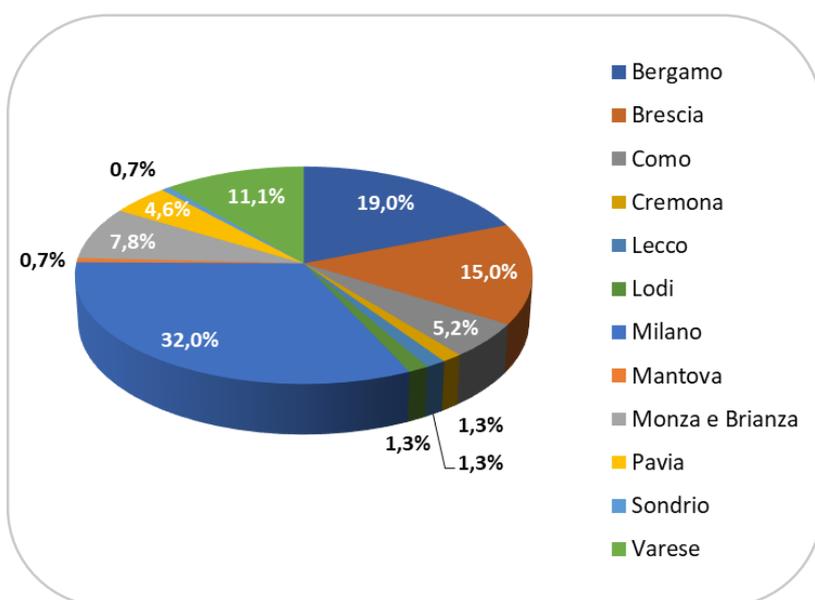
Per quanto riguarda l'**offerta di istruzione terziaria non universitaria**, si rileva, per l'anno scolastico 2022-2023, la presenza di 153 percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) organizzati a livello regionale, con un incremento del +20% rispetto ai 122 dell'anno precedente. I percorsi realizzati 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).

Numero di percorsi che costituiscono l'offerta ITS regionale per l'a.s. 2022-23 per settore e provincia

Settore	BG	BS	CO	CR	LC	LO	MB	MI	MN	PV	SO	VA	Totale
EFFICIENZA ENERGETICA	1						6	1				3	11
MOBILITÀ SOSTENIBILE	2	1	1					3				4	11
BIOTECNOLOGIE	6	2		1				2					11
MADE IN ITALY SISTEMA AGROALIMENTARE	1	4	2			2		3	1		1		14
MADE IN ITALY SISTEMA CASA	2	1					1			1		1	6
MADE IN ITALY SISTEMA MECCANICA	5	2	1	1	1		1	5		3		2	21
MADE IN ITALY SISTEMA MODA	1	3						6				1	11
MADE IN ITALY SERVIZI ALLE IMPRESE	7	8			1		2	3		1			22
TURISMO E CULTURA		1	4					7					12
ICT E COMUNICAZIONE	4	1					2	19		2		6	34
Totale	29	23	8	2	2	2	12	49	1	7	1	17	153

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia.

Distribuzione dei percorsi dell'offerta ITS regionale per l'a.s. 2022-2023 per provincia (valori %)



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia.

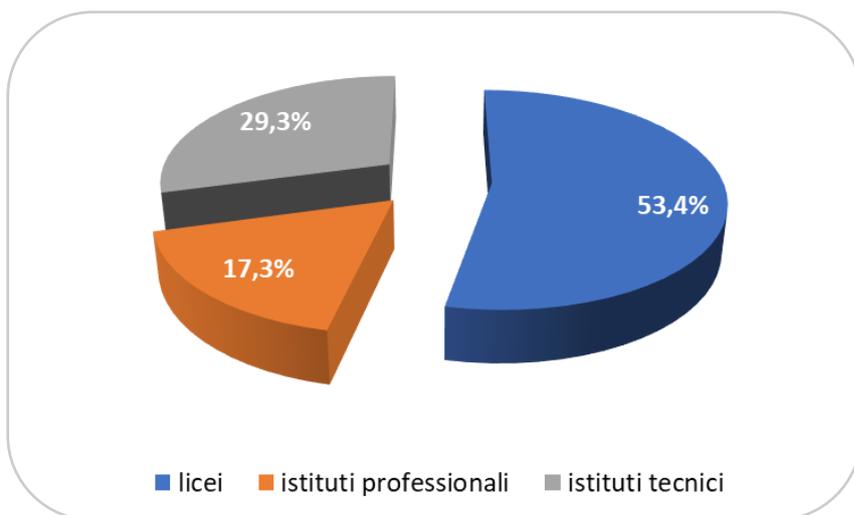
I percorsi ITS rappresentano quasi l'8% dell'offerta regionale

13.2 I QUALIFICATI E I DIPLOMATI

Per quanto riguarda i risultati dell'offerta formativa nell'anno 2021-2022, i **diplomati** della provincia di Monza Brianza in uscita, nel 2022, dagli Istituti di istruzione secondaria superiore statali sono stati 6.432, corrispondenti all'8,9% del totale regionale. La maggioranza dei diplomati della provincia è costituita dagli studenti in uscita dai licei (53,4%, 3.433 studenti), al secondo posto si collocano gli studenti in uscita dagli istituti tecnici (29,3%, 1.885 studenti), gli studenti in uscita dagli istituti professionali ammontano a 1.114, rappresentando il residuo 17,3% del totale provinciale.

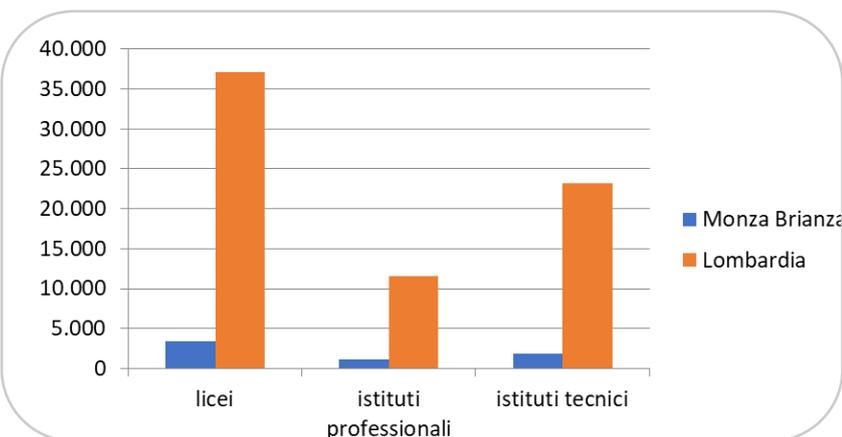
Distribuzione dei diplomati in uscita dagli istituti di istruzione secondaria superiore nell'a.s. 2021-2022 per tipologia di percorso

Fra i diplomati prevalgono quelli in uscita dal liceo



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati MIUR.

Numero di diplomati in uscita dagli istituti di istruzione secondaria superiore nell'a.s. 2021-2022 per tipologia di percorso in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati MIUR.

La distribuzione dei diplomati nella provincia è in linea con quella regionale

Per quanto riguarda l'offerta leFP erogata dai centri di formazione professionale nella provincia di Monza Brianza, coloro che nell'anno formativo 2021-2022 hanno conseguito una qualifica professionale, al termine di un percorso triennale, sono stati 1.104 con un leggero decremento rispetto all'anno precedente (-15 unità, -1,3%), più consistente la diminuzione del numero dei diplomati al termine del quarto anno che passano da 775 unità a 687 unità (-11,4%).

Numero di qualificati in uscita dai percorsi triennali di leFP erogati dai centri formazione nell'a.s. 2021-2022 per tipologia di qualifica

Area Professionale	Qualifica professionale	n. qualificati
AGRO-ALIMENTARE	OPERATORE AGRICOLO - <i>Coltivazioni arboree, erbacee, ortofloricole</i>	12
	OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE - <i>Panificazione e Pasticceria</i>	58
MANIFATTURA E ARTIGIANATO	OPERATORE DEL LEGNO	39
	OPERATORE DEL LEGNO - <i>Decorazione degli oggetti</i>	9
	OPERATORE DELL'ABBIGLIAMENTO - <i>Sartoria</i>	50
	OPERATORE DELLE LAVORAZIONI ARTISTICHE - <i>arredo tessile</i>	4
MECCANICA, IMPIANTI E COSTRUZIONI	OPERATORE ELETTRICO	57
	OPERATORE ELETTRICO - <i>Impianti solari e fotovoltaici</i>	12
	OPERATORE ELETTRONICO	0
	OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DI VEICOLI A MOTORE - <i>Riparazione parti e sistemi meccanici ed elettromeccanici del veicolo</i>	34
	OPERATORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI	0
	OPERATORE MECCANICO	52
CULTURA, INFORMAZIONI E TECNOLOGIE INFORMATICHE	OPERATORE GRAFICO - <i>Multimedia</i>	74
SERVIZI COMMERCIALI	OPERATORE AMMINISTRATIVO-SEGRETARIALE	38
	OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA	33
TURISMO E SPORT	OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - <i>Preparazione pasti</i>	126
	OPERATORE DELLA RISTORAZIONE - <i>Servizi di sala e bar</i>	67
SERVIZI ALLA PERSONA	OPERATORE DEL BENESSERE - <i>Acconciatura</i>	136
	OPERATORE DEL BENESSERE - <i>Estetica</i>	303
TOTALE		1.104

Fonte: elaborazioni PIN scrI su dati AFOL MB

Numero di diplomati in uscita dai quarti anni dei percorsi di leFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2021-2022 per tipologia di diploma

Area Professionale	Diploma professionale	n. diplomati
AGRO-ALIMENTARE	TECNICO AGRICOLO - Coltivazione di piante erbacee, orticole e legnose in pieno campo e in serra	7
	TECNICO DELLE PRODUZIONI ALIMENTARI - Lavorazione e produzione di pasticceria, pasta e prodotti da forno	45
MANIFATTURA E ARTIGIANATO	TECNICO DEL LEGNO - Produzione, restauro e riparazione di mobili e manufatti in legno	19
	TECNICO DEL LEGNO - Decorazione e pittura di manufatti in legno	8
	TECNICO DELL'ABBIGLIAMENTO E DEI PRODOTTI TESSILI PER LA CASA – Abbigliamento	10
	TECNICO DELL'ABBIGLIAMENTO E DEI PRODOTTI TESSILI PER LA CASA – Prodotti tessili per la casa	12
MECCANICA, IMPIANTI E COSTRUZIONI	TECNICO RIPARATORE DI VEICOLI A MOTORE - Manutenzione e riparazione delle parti e dei sistemi meccanici, elettrici, elettronici	21
	TECNICO ELETTRICO - Impianti elettrici civili/industriali	23
	TECNICO AUTOMAZIONE INDUSTRIALE - Programmazione	24
	TECNICO PER LA PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DI IMPIANTI DI PRODUZIONE - Sistemi CAD CAM	11
CULTURA, INFORMAZIONI E TECNOLOGIE INFORMATICHE	TECNICO GRAFICO	47
SERVIZI COMMERCIALI	TECNICO DEI SERVIZI DI IMPRESA - Amministrazione e contabilità	40
	TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE - Vendita assistita	29
TURISMO E SPORT	TECNICO DI CUCINA	46
	TECNICO DEI SERVIZI DI SALA BAR	26
	TECNICO DEI SERVIZI DI ANIMAZIONE TURISTICO-SPORTIVA E DEL TEMPO LIBERO	42
SERVIZI ALLA PERSONA	TECNICO DELL'ACCONCIATURA	111
	TECNICO DEI TRATTAMENTI ESTETICI	166
TOTALE		687

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati AFOL MB

Numero di qualificati e diplomati in uscita dai percorsi di leFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2021-2022 per area professionale

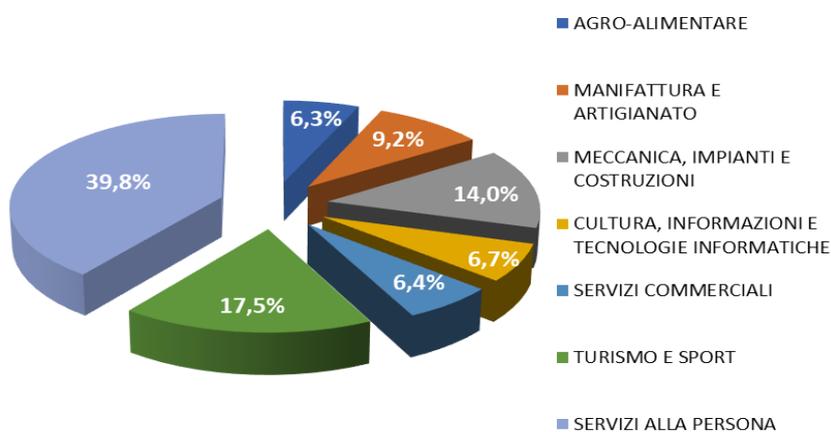
Area professionale	qualificati a.s. 2021-2022	diplomati a.s. 2021-2022
AGRO-ALIMENTARE	70	52
MANIFATTURA E ARTIGIANATO	102	49
MECCANICA, IMPIANTI E COSTRUZIONI	155	79
CULTURA, INFORMAZIONE E TECNOLOGIE INFORMATICHE	74	47
SERVIZI COMMERCIALI	71	69
TURISMO E SPORT	193	114
SERVIZI ALLA PERSONA	439	277
Totale	1.104	687

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati AFOL MB

Per quanto riguarda la **distribuzione dei qualificati in uscita dai percorsi di leFP** erogati dai centri di formazione, si consolida la prevalenza dell'area professionale dei Servizi alla persona (39,8%), con un aumento della quota di quasi il +5% rispetto all'anno formativo precedente (34,9% nell'a.s. 2020-2021), al secondo posto, si colloca l'area del Turismo e Sport (17,5%), in diminuzione di circa 1 punto percentuale (18,6% nell'a.s. 2020-2021). Il decremento maggiore si osserva nell'area agro-alimentare, la cui quota passa dall'11,5% al 6,3%; incrementi leggermente superiori al punto percentuale nella manifattura e nella meccanica (rispettivamente + 1,5% e 1,1%).

Distribuzione dei qualificati in uscita dai percorsi di leFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2021-2022 per area professionale

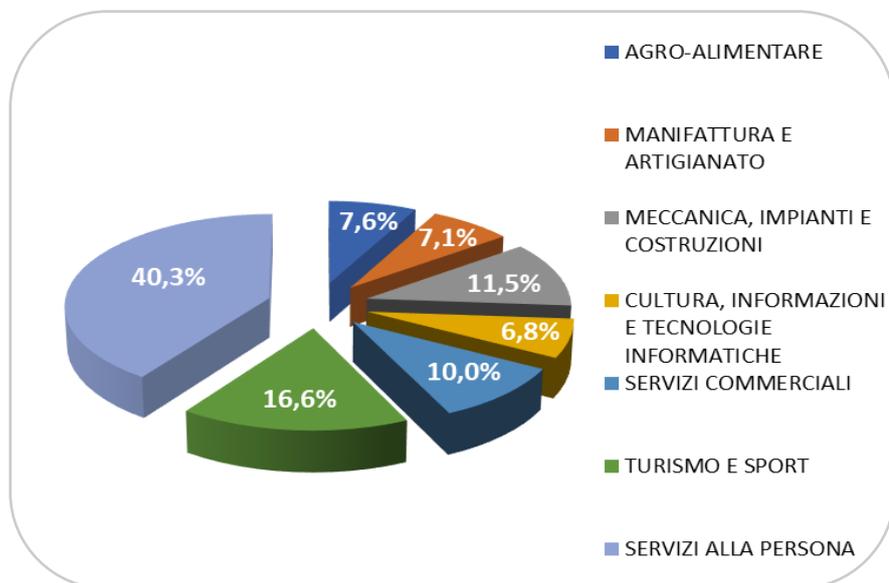
Il maggior numero di qualifiche leFP si registra nell'area dei Servizi alla persona



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati AFOL MB

Anche nella **distribuzione dei diplomati in uscita dai percorsi di leFP** erogati dai centri di formazione si rafforza la preminenza dell'area professionale dei Servizi alla persona (40,3%), in cui si registra un aumento della quota del +7,5% rispetto all'anno formativo precedente (32,8% nell'a.s. 2020-2021); al secondo posto si colloca sempre l'area del Turismo e Sport (16,6%), anche se con un decremento di quasi -4% (20,5% nell'a.s. 2020-2021). Una diminuzione di simile entità (-4,3%) si rileva nell'agro-alimentare, la cui quota scende dall'11,9% al 7,6%, mentre la meccanica consegue un aumento del +2%.

Distribuzione dei diplomati in uscita dai percorsi di leFP erogati dai centri di formazione nell'a.s. 2021-2022 per area professionale



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati AFOL MB

Anche nel numero dei diplomati leFp netta prevalenza dell'area dei Servizi alla persona

13.3 LA RETE DEI SERVIZI

La rete dei soggetti accreditati nella provincia di Monza Brianza per l'erogazione dei **servizi formativi** è costituita da 61 operatori che eseguono i propri compiti attraverso 71 unità operative, che corrispondono rispettivamente al 7,7% degli operatori (789) ed al 6,5% (1091) delle unità operative accreditate a livello regionale.

Infatti, nel sistema di accreditamento regionale per i servizi di formazione – così come in quello per i servizi per il lavoro – si distingue l'**operatore**, inteso come soggetto giuridico, dall'**unità operativa**, intesa come articolazione organizzativa di erogazione dei servizi: ogni operatore, cioè, può operare con più di una unità operativa.

Per l'erogazione dei servizi formativi, gli operatori possono richiedere e conseguire l'accREDITAMENTO per una o entrambe le tipologie previste, ovvero per la tipologia A, che consente l'erogazione di percorsi triennali e quadriennali di secondo ciclo, per l'assolvimento del diritto-dovere e dell'obbligo di istruzione (DDIF) e quinto anno integrativo, per la tipologia B, che consente l'erogazione di corsi di formazione continua e specializzazione.

Delle unità operative accreditate su tutto il territorio regionale, prevalgono nettamente le unità accreditate nella sezione B (74,7%), così come nella provincia di Monza Brianza nella quale, tuttavia, il rapporto tra le unità operative accreditate nelle due Sezioni è leggermente più bilanciato: 31% di unità operative accreditate per la Sezione A e 69% per la Sezione B.

Relativamente all'erogazione dei **servizi per il lavoro**, sono accreditati in Lombardia 225 operatori con 877 unità operative, dei quali 57 nella provincia di Monza Brianza con 78 unità operative (8,9% del totale regionale).

Nel numero di operatori che erogano servizi formativi si registra un aumento, rispetto allo scorso anno³, a livello regionale, mentre si registra una diminuzione in quello degli operatori che erogano servizi per il lavoro. Nella provincia di Monza Brianza si osserva un incremento nel numero di operatori per i servizi di formazione, mentre rimane stabile il numero di operatori per i servizi di lavoro.

³I dati sono ricavati dagli elenchi regionali dei soggetti accreditati ad aprile 2022 e aprile 2023.

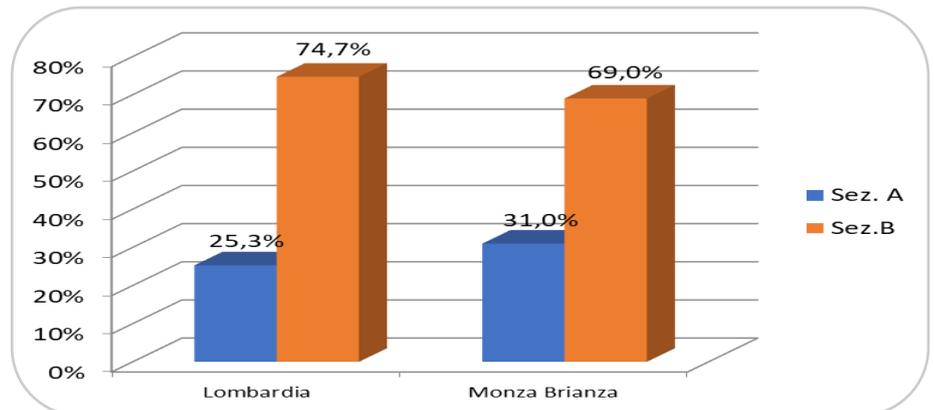
Operatori che erogano servizi formativi e servizi per il lavoro in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza (2022-23)

Operatori	Lombardia 2022	Lombardia 2023	Monza Brianza 2022	Monza Brianza 2023
Operatori accreditati per servizi di formazione (A e B)	766	789	57	61
Operatori accreditati per servizi al lavoro	232	225	57	57
TOTALE	998	1.014	114	118

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

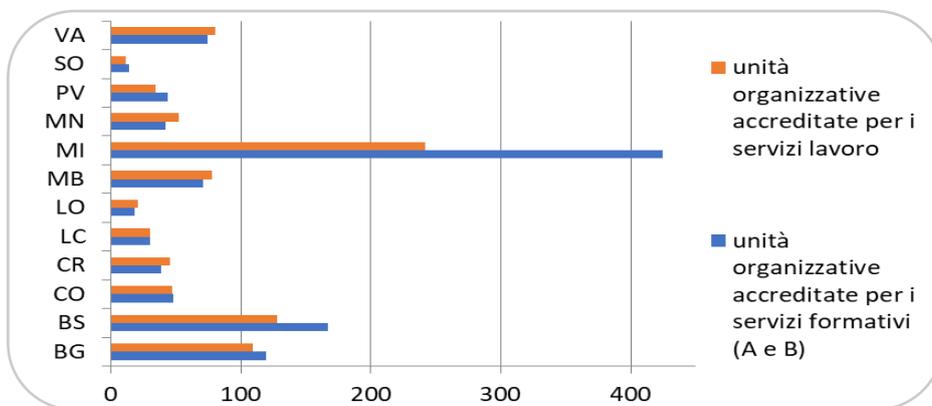
Unità operative che erogano servizi formativi per tipologia di sezione in Lombardia e nella provincia di Monza Brianza (% su totale) – 2023

Il rapporto tra le U.O. accreditate nelle due sezioni è più equilibrato rispetto al dato regionale



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

Distribuzione per provincia delle unità operative accreditate per formazione e servizi al lavoro - 2023

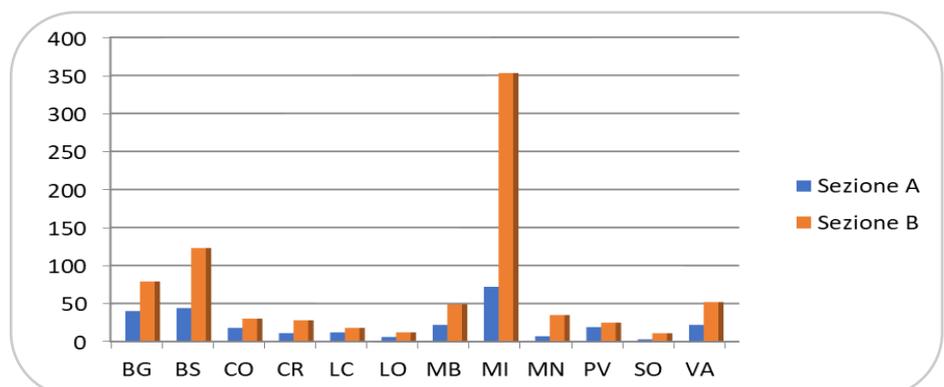


Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

La distribuzione delle unità operative è in linea con la maggioranza delle province lombarde

Unità operative accreditate per la formazione di tipo A e di tipo B nelle province lombarde - 2023

La distribuzione delle U.O. A e B è in linea con la maggioranza delle province lombarde



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia



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

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

14.1 INTRODUZIONE

L'attuale contesto del mercato del lavoro mette chiaramente in evidenza come, oramai, il mismatch tra bisogni delle imprese e offerta di formazione, continua e permanente, che le realtà formative offrono è sempre più elevato e difficile da colmare. Le imprese cercano personale con competenze che la formazione non riesce più a generare, complici le complesse e sempre più veloci dinamiche di cambiamento dei bisogni e delle competenze richieste dal tessuto imprenditoriale.

L'indagine e i suoi principali obiettivi

Si riportano di seguito le risultanze di un'indagine qualitativa svolta fra maggio e ottobre 2022.

L'obiettivo della ricerca era quello di andare ad approfondire la percezione che gli imprenditori hanno delle diverse istituzioni che svolgono attività formativa nel territorio della Provincia di Monza e della Brianza.

Per comprendere questi aspetti con un'analisi più approfondita, si è scelto, in particolare, di riflettere su quattro punti fondamentali.

Il primo punto su cui si è voluto indagare è il rapporto tra le professioni maggiormente strategiche per le imprese e le difficoltà derivanti dal loro reperimento, formazione e aggiornamento. In secondo riguarda, invece, gli atteggiamenti che manifestano le imprese nei confronti dell'offerta formativa esistente. Il terzo focalizza l'attenzione sulle modalità attraverso cui migliorare l'offerta formativa, rendendola più rispondente alle necessità delle aziende. Il quarto ed ultimo punto indagato riguarda la ricerca di alcune possibili soluzioni che potrebbero essere utili per rendere più stretto il rapporto fra imprese e mondo della formazione.

Approccio metodologico e caratteristiche del campione

La ricerca ha utilizzato due strumenti tipici della ricerca qualitativa: un questionario, che ha visto l'alternarsi di domande a risposta chiusa a quelle a risposta aperta, e un focus group.

Mediante il questionario è stato reperito un set di informazioni sui quattro punti illustrati nel paragrafo precedente, il focus group è servito per arricchire e completare le informazioni raccolte attraverso l'interlocuzione diretta con le imprese.

Il questionario è stato somministrato, tramite intervista telefonica, a 15 imprese: 8 appartenenti alla filiera del legno e 7 a quella edile.

Il focus group ha visto la partecipazione di 5 imprese, appartenenti alle filiere del legno, dell'edile e dell'elettrico.

La **grandezza delle imprese** coinvolte è eterogenea, ma la maggior parte di esse sono piccole e poco strutturate. Hanno una media di 7 operai e 5 impiegati l'una e i dirigenti, spesso, coincidono con gli amministratori delegati o gli stessi proprietari. Hanno tutte le loro sedi all'interno della provincia di Monza e della Brianza. Solo 3 di esse dichiarano di possedere sedi anche esterne al territorio provinciale

Per quanto concerne le **caratteristiche di genere**, all'interno della categoria degli operai si ritrova la presenza di donne solo nel settore legno, con una presenza, su un totale di 82 operai, di 13 donne. La situazione muta se si prende in considerazione la categoria impiegati. In questo caso, nel settore edile, su 9 impiegati risultano esserci 6 donne, quindi la maggioranza. Nel settore legno, la presenza femminile si attesta alla metà del personale: su 62 impiegati, infatti, 35 sono donne. Non sono presenti donne nella dirigenza.

In relazione alle **modalità assunzionali**, gli operai sono principalmente assunti con contratto a tempo indeterminato. Nel caso dell'edile tale forma di assunzione è assoluta (tutti assunti a tempo indeterminato). Nel settore legno i tempi determinati sono 6. Per quanto riguarda il contratto di apprendistato, ne troviamo uno nel settore edile e 3 nel settore legno.

Per quanto concerne gli impiegati, anch'essi, fundamentalmente, sono assunti a tempo indeterminato. Qualche sporadico caso di contratti a tempo determinato si trovano nel settore legno, in cui però non si supera il rapporto di un assunto a tempo determinato ogni 5 assunti a tempo indeterminato. C'è un solo dipendente con contratto di apprendistato in questa categoria (impiegati).

Per quanto riguarda le **unità organizzative** presenti in azienda, l'amministrazione è sicuramente quella maggiormente presente, seguita dalla vendita al consumatore e dalla produzione. Parimerito si attestano il marketing, le vendite ad altre imprese e il controllo qualità. L'unità organizzativa meno presente è quella legata alla gestione delle risorse umane (HR), spesso delegata all'amministrazione e/o allo stesso proprietario.

I **mercati** a cui si rivolgono le aziende intervistate sono prevalentemente locale (50%) e regionale (30%). L'8% delle imprese interpellate raggiunge il contesto nazionale. Pochi i casi in cui le aziende si mettono in gioco in contesti internazionali: l'8% in contesto UE e il 4% in contesto extra-UE.

Se osserviamo il dato per settore, vediamo che lo sbocco internazionale **internazionale** riguarda solo il settore legno.

14.2 LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DELLE PROFESSIONI STRATEGICHE E LE DIFFICOLTÀ DI REPERIMENTO NEL MERCATO DEL LAVORO

Secondo gli imprenditori le soft skills giocano un ruolo essenziale per riuscire a sviluppare nuove figure professionali strategiche, ossia competenze tali da permettere all'azienda di rimanere all'interno nei nuovi contesti di sviluppo emergenti ed evolvere insieme al mercato in cui sono immerse. Le competenze tecniche sono altrettanto importanti, ma sono anche considerate più facilmente acquisibili con percorsi di affiancamento e training on the job interni all'azienda.

Le figure professionali strategiche

Le figure professionali ritenute strategiche, dagli intervistati, sono molte e diversificate. In generale, afferiscono maggiormente alle professionalità tecnico-specialistiche, seguite dalle figure di staff e, in particolar modo, da quelle che si occupano di commercio e marketing. Minore strategicità viene riconosciuta alle figure che esercitano ruoli di responsabilità. Se il peso delle figure specialistiche è equivalente nei diversi settori analizzati, i responsabili e le figure di staff sono dichiarate maggiormente strategiche nel settore del legno, meno nell'edile.

Su 40 figure totali individuate, ben 32 fanno riferimento a **personale interno**, 5 sono personale esterno e 3 invece coinvolgono personale sia interno che esterno. Il personale strategico, quindi, è personale "core" incardinato fortemente all'azienda con contratti a tempo indeterminato.

Poco considerati e utilizzati dagli imprenditori sono, invece, i contratti di **apprendistato**: delle 15 imprese che hanno risposto al questionario, 5 dichiarano di avere un apprendista, 10 di non averlo. Dei 5 dichiarati, 2 sono di I livello, 3 di II livello (professionalizzante). In generale, l'apprendistato di II livello è conosciuto da tutti gli imprenditori, quello I livello è meno conosciuto e quello di III livello (alta formazione e ricerca) è quasi sconosciuto. Approfondendo il tema delle figure professionali strategiche segnalate dagli imprenditori, si è poi andati ad indagare la percezione di crescita, mantenimento o perdita della loro strategicità nel tempo. Essa viene mediamente percepita come stabile nel breve periodo. Nel lungo periodo, invece, gli intervistati si suddividono equamente tra chi immagina che la figura rimarrà stabile e chi, invece, pensa che aumenterà. Il campione è concorde, comunque, sul fatto che sia nel breve che nel lungo periodo la strategicità delle figure indicate non diminuirà.

Tali figure sono percepite come **difficili da trovare sul mercato**: dall'analisi dei dati questa percezione emerge chiaramente: il 21% ritiene tale reperimento professionale mediamente poco difficile, contro il 79% che lo ritiene difficile o molto difficile.

Le figure professionali strategiche sono, dunque, tendenzialmente figure difficili da trovare sul mercato. Gli imprenditori, comunque, riconoscono anche che a loro **mancano gli strumenti per operare un processo di selezione all'ingresso efficace**.

Nel caso in cui ci sia la **necessità di implementare l'organico aziendale** con una figura strategica per l'azienda, il 64% degli imprenditori intervistati infatti vorrebbe optare per una formazione del personale interno, il 36%, invece, dichiara di cercarla sul mercato. Nel caso si preferisca ricorrere ad imprese esterne, le principali modalità dichiarate per individuarle sono il passaparola, la selezione di agenzie formative che si offrono o il ricorso ad associazioni di categoria.

Le competenze richieste

Le competenze generiche / di base che dovrebbero possedere le figure professionali strategiche sono, in ordine di importanza, quelle organizzative, quelle relazionali e comunicative, quelle informatiche, seguite, infine, da quelle legate alla conoscenza di una lingua straniera.

Approfondendo ulteriormente il tema delle competenze, andando a chiedere quali competenze specifiche vengono ritenute essenziali per la figura professionale in questione, emerge un dato importante: insieme alle caratteristiche tecniche elencate dagli imprenditori (molto diversificate tra loro) emergono una serie di soft skills che si ancorano a quelle hard: queste sono quelle legate, in particolar modo, allo spirito di iniziativa, alla creatività, alla precisione, alla velocità, allo sviluppo di capacità progettuali, strategiche e relazionali. Secondo gli imprenditori le **competenze soft** del personale strategico risultano fondamentali da possedere. Le competenze tecniche sono altrettanto importanti, ma sono anche considerate più facilmente acquisibili con percorsi di affiancamento e training on the job interni all'azienda. Le soft skills, invece, giocano un ruolo essenziale, accanto alle competenze tecniche, per riuscire a sviluppare nuove figure professionali sfidanti, ossia figure con competenze tali da permettere all'azienda di rimanere all'interno nei nuovi contesti di sviluppo emergenti ed evolvere insieme al mercato in cui sono immerse. Per poterle sviluppare, le imprese immaginano sia di poter assumere di nuovo personale, sia di poter riqualificare e aggiornare le competenze del personale interno attraverso strumenti di formazione continua su misura.

Formazione e aggiornamento

Lo strumento preferenziale di formazione per gli imprenditori è l'affiancamento (30%) seguita dai percorsi di formazione interna più generici (18%) e infine di formazione esterna (16%).

La **formazione interna** all'azienda viene quindi preferita a quella esterna, che in genere si affida ad una agenzia formativa da attivare su esigenze specifiche, per permettere all'azienda di crescere ed evolvere.

Dagli imprenditori è riconosciuto un **elevato interesse nell'investimento sulle risorse interne, che meritano di essere formate e aggiornate** per poter mantenere un posizionamento adeguato della propria azienda.

Crescita, importanza delle risorse umane, implementazione delle competenze sono le parole chiave più citate. La consapevolezza che lo sviluppo di nuove competenze sia essenziale per ottenere migliori risultati e rimanere competitivi nei nuovi mercati è un filo conduttore che ritorna sia nei risultati di ricerca relativi ai questionari somministrati che in quelli del focus group.

Se si va ad indagare la **tipologia di bisogno formativo** delle figure professionali già presenti in azienda, gli imprenditori ritengono che sarebbero maggiormente necessari interventi di aggiornamento, ossia di una formazione finalizzata a sviluppare le competenze del lavoratore per le mansioni svolte attualmente (88%) piuttosto che interventi di riqualificazione, ossia di una formazione finalizzata a far svolgere al lavoratore mansioni differenti da quelle svolte attualmente, sentita come utile per il solo 12% delle figure professionali. L'aggiornamento, dunque, è la tipologia di bisogno formativo maggiormente sentita dalle imprese per formare le loro figure strategiche. Su questo non si rilevano particolari differenze tra i diversi settori coinvolti nell'indagine.

Per quanto concerne il **setting formativo**, le aziende prediligono attività in presenza realizzate all'interno della propria sede. Parimerito seguono la formazione in presenza fuori sede e il formato blended. Ultima scelta la formazione a distanza in e-learning.

Le fonti di informazione sull'offerta formativa a disposizione per l'azienda, secondo gli imprenditori che hanno partecipato alla raccolta dei dati, sono pochissime. Gli imprenditori ne dichiarano la mancanza. Molte aziende non sono nemmeno iscritte a fondi interprofessionali e l'unica fonte di informazione che riconoscono sono le associazioni di categoria.

14.3 GLI ATTEGGIAMENTI DELLE IMPRESE VERSO L'OFFERTA FORMATIVA ESISTENTE

Gli imprenditori riconoscono alla formazione grande importanza perché la ritengono strategica per la loro sopravvivenza e crescita. Essa favorisce l'impiego di nuove tecnologie, aumenta le competenze dei lavoratori, contribuisce ad innovare i processi, aumenta il fatturato e incrementa la produttività dei lavoratori.

Tutte le imprese coinvolte nella ricerca dichiarano di **effettuare formazione**. La maggior parte regolarmente, alcune saltuariamente. Nessuna dichiara di non effettuarla. Se si guardano le differenze tra settori, l'edile effettua formazione al personale con maggiore regolarità rispetto agli altri. Le **motivazioni che spingono alla formazione sono diverse**. La più rilevante è legata all'adempimento degli obblighi di legge, ma gli imprenditori le riconoscono grande importanza perché la ritengono strategica per la loro sopravvivenza e crescita. In particolare modo, le motivazioni più sentite da tutti i settori sono quelle legate all'innovazione di processo, alla penetrazione di nuovi mercati e alla riproduzione di figure professionali perse per dimissioni o pensionamenti. Meno sentita, seppur presente, la motivazione legata all'innovazione di prodotto.

Note importanti emerse nel dialogo con alcune aziende del settore legno, sono legate al fatto che loro dichiarano di utilizzarla, anche attraverso azioni di formazione permanente, per migliorare la qualità delle relazioni all'interno dell'azienda e con le aziende partner.

Più nel dettaglio, se si vanno ad esplorare gli **effetti che per gli imprenditori la formazione genera**, si vede che è generalizzata la consapevolezza che la formazione abbia degli effetti positivi su diversi trend. In particolare, al primo posto essa favorisce l'impiego di nuove tecnologie, aumenta le competenze dei lavoratori, contribuisce ad innovare i processi, aumenta il fatturato e incrementa la produttività dei lavoratori. Meno forte è ritenuta la sua azione nell'aumentare la soddisfazione dei lavoratori, nel contribuire a diversificare i prodotti e ad aprire nuovi mercati.

Se si vanno ad esplorare quali siano i **fattori che rendono difficile "mandare in formazione" il personale** aziendale per gli imprenditori, si vede che la difficoltà maggiore è legata agli orari dei corsi e la durata dei percorsi formativi, che non sono compatibili con le necessità della produzione. Altri temi emersi, anche se in maniera minore, sono riconducibili alle difficoltà a trovare finanziamenti alla formazione che vorrebbero realizzare, ai tempi di progettazione dei corsi e la loro organizzazione, ritenuti non sempre compatibili con le necessità aziendali. Infine, la rendicontazione: spesso reputata eccessivamente onerosa per l'azienda. Non viene, invece ritenuto particolarmente difficile il reperimento di docenti con competenze in grado di soddisfare il fabbisogno formativo aziendale, né la coerenza dell'offerta formativa con le necessità aziendali.

14.4 LE MODALITÀ PER MIGLIORARE L'OFFERTA FORMATIVA

La grande sfida che la formazione dovrebbe cogliere è trasversale a tutte le figure interne all'organizzazione: gli interventi formativi dovrebbero portare dentro l'azienda lo sviluppo delle soft skills a tutti i livelli e aiutare i dipendenti a trovare il senso del loro lavoro.

Sono diversi i punti emersi dall'analisi dei questionari e del focus group svolti: gli imprenditori avanzano suggerimenti molto chiari e mirati per cercare di migliorare l'offerta formativa per poter rispondere meglio alle necessità che hanno le aziende. Di seguito si elencano le principali.

Innanzitutto, **interdipendenza, necessità di maggiore unione, collaborazione e permeabilità**, secondo gli imprenditori, sono caratteristiche necessarie per aziende ed enti di formazione, al fine di strutturare un rapporto di reciproca e utile collaborazione.

La grande sfida che dovrebbe, però, cogliere la formazione, per gli imprenditori intervistati, è **trasversale a tutte le figure interne all'organizzazione**: gli interventi formativi dovrebbero portare dentro l'azienda lo sviluppo **delle soft skills** a tutti i livelli, non solo apicali o di staff, ma anche a livello tecnico-specialistico e aiutare, a tutti i livelli, i dipendenti a **trovare il senso del loro lavoro**, per contribuire a risolvere il crescente problema delle dimissioni che, sempre più spesso, vengono rassegnate dal personale non più motivato al proprio lavoro.

Secondo gli imprenditori, quindi, la formazione può aiutare ad affrontare meglio le sfide del mercato a cui si affacciano, non solo fornendo competenze specialistiche, ma anche, e soprattutto, contribuendo a creare "senso del lavoro" nei dipendenti, ponendo (ancora) più attenzione alla persona che allo sviluppo delle sue competenze tecnico-specialistiche, mediante **azioni trasversali a tutta l'organizzazione aziendale**.

Viene segnalata, quindi, dagli imprenditori, una forte crisi nella costruzione, da parte dell'istruzione e della formazione, soprattutto professionale, di una **cultura del lavoro che motivi, in particolar modo, i giovani**, ad apprendere un mestiere, a crescere e a mettersi in gioco non arrendendosi subito, evitando l'abbandono del lavoro.

Le azioni di **orientamento dei giovani** messe in atto dalle istituzioni formative sono percepite come carenti e inefficaci nello spingere studenti e famiglie a riconoscere il valore di certi mestieri, che non vogliono più essere svolti perché percepiti come non degni o troppo scomodi.

14.5 LE SOLUZIONI PER MIGLIORARE IL RAPPORTO FRA LE IMPRESE E IL MONDO DELLA FORMAZIONE

Secondo gli imprenditori, bisognerebbe superare il gap tra mondo della formazione e mondo del lavoro e trovare una soluzione per rinforzare un'alleanza che sola può colmare il divario esistente. Le imprese propongono, quindi, di creare quel ponte che dovrebbe esserci, ma che in realtà non c'è, tra scuola e impresa.

Per comprendere più a fondo le soluzioni che gli imprenditori espongono e che possono, secondo il loro punto di vista, rendere più stretto il rapporto tra imprese e mondo della formazione è importante comprendere le diverse tipologie di rapporto che le imprese instaurano coi diversi ordini e tipologie di scuole, in quanto tali modalità mostrano differenze rilevanti, l'una con l'altra.

Il rapporto con il mondo della scuola, formazione professionale iniziale e diritto-dovere (secondo grado)

Andiamo ora a comprendere i rapporti che le aziende instaurano con licei, istituti tecnici, istituti professionali statali e regionali, leFP-istruzione formazione professionale regionale, inclusa eventuale formazione in apprendistato.

Nove imprese su 15 dichiarano di **avere rapporti ricorrenti con le scuole di II grado**. Se si osservano i dati disaggregati per settore, vediamo però che è soprattutto il settore edile che li intrattiene. Una sola azienda del settore legno, infatti, dichiara di possederne.

Chi ha dato risposta negativa, e quindi dichiara di non avere rapporti ricorrenti con le scuole di II grado, dichiara anche i motivi prevalenti che portano a una tale risposta. Il principale risiede nella indisponibilità delle scuole alla collaborazione, su precisa richiesta dell'azienda. Un'altra motivazione è, invece, legata al fatto che non se ne è mai presentata l'occasione. Un'ultima, infine, è legata a questioni legali come, ad esempio, l'impossibilità legale di far entrare studenti in cantieri.

Le aziende che hanno dato **risposta positiva**, dichiarano, invece, di intrattenere un rapporto con le scuole secondarie principalmente perché aiutano ad entrare in contatto con figure professionali formate e perché l'azienda è referente per l'organizzazione di stage in azienda. Fra queste, un'impresa dichiara anche di contribuire a delineare i contenuti dei corsi in base al proprio fabbisogno e un'ultima afferma di mantenere un dialogo continuo con i docenti "strategici", ossia con i docenti che si occupano di formare gli studenti nelle materie più "vicine" ai bisogni formativi delle aziende.

Le scuole secondarie dimostrano di essere bacino d'utenza per **le assunzioni** dichiarate dagli intervistati. Negli ultimi 3 anni, il 53% dichiara di aver assunto personale neo-diplomato. Il 40% di non averne assunto, il 7% di averne assunti in precedenza.

La maggioranza degli intervistati non dichiara particolari **problemi nel loro inserimento**, emergono però alcune indicazioni di criticità, ed in particolare:

- scarse competenze di base (lingua straniera, uso del pc / internet...),
- scarse competenze trasversali (adattamento al contesto aziendale, al lavoro di gruppo, difficoltà al problem solving, scarsa autonomia...),
- non sufficiente capacità decisionale e responsabilità.

Per **ovviare a tale problema**, la maggior parte delle aziende ha optato per una formazione in affiancamento. Solo 2 hanno scelto di organizzare specifici corsi di formazione.

Il rapporto con il mondo delle Università e della formazione tecnica superiore

Approfondiamo ora il rapporto tra le aziende e il mondo dell'università e della formazione tecnica superiore. In particolare, si andrà a comprendere i rapporti che le aziende instaurano con gli IFTS-istruzione e formazione tecnica superiore e gli ITS-Istituti tecnici superiori, inclusa eventuale formazione in apprendistato.

Solo 2 aziende dichiarano di aver sviluppato rapporti ricorrenti con qualche Università: rispettivamente una appartenente al settore legno e una all'edile.

Le **motivazioni** per cui gli imprenditori intervistati hanno risposto di **non aver sviluppato** rapporti ricorrenti con le istituzioni suddette sono legate, principalmente, al fatto che non se ne sia mai presentata l'occasione, perché non è mai venuta in mente una tale possibilità di collaborazione e perché – anche nel caso fosse venuto in mente – mancano le risorse economiche per farlo. Altre motivazioni emerse sono legate all'inutilità di un tale tipo di collaborazione. Abbiamo, infine, un caso in cui viene dichiarata l'indisponibilità alla collaborazione dell'ente.

Negli ultimi 3 anni solo 4 delle aziende del campione hanno **assunto personale neo-laureato**. Se ne aggiungono ulteriori 2 se consideriamo un lasso di tempo maggiore (superiore, cioè, ai 3 anni).

La percezione di **problemi relativi all'inserimento** di queste figure è molto bassa: la maggior parte degli imprenditori coinvolti dichiarano che non ci sono stati particolari problemi. Un solo intervistato dichiara la presenza di scarse competenze trasversali (adattamento al contesto aziendale, al lavoro di gruppo, difficoltà al problem solving, scarsa autonomia...), ed un secondo ritrova nel suo dipendente neo-laureato una scarsa percezione del mondo del lavoro reale.

Per **ovviare a tali problemi**, anche in questo caso, le aziende hanno scelto principalmente di attivare azioni di affiancamento dei neoassunti (3 aziende su 4). Solo un'azienda ha scelto di organizzare uno specifico corso di formazione.

Per quanto concerne i **rapporti con il mondo della formazione tecnica superiore** (IFTTS, ITS), nel questionario, 10 aziende su 15 dichiarano di non averne. Per quanto riguarda il settore edile, una sola azienda su 7 dichiara di averne. Per quanto concerne il legno il rapporto cambia: metà del campione, 4 su 8, dichiara di intrattenerne. In questo caso, quindi, troviamo diversità settoriale nel rapportarsi, da parte delle imprese, a tali tipologie di formazione.

Comunque, le aziende che **dichiarano di non intrattenerne** danno principalmente, come motivazione, il fatto che non se n'è mai presentata l'occasione. Una riporta che è avvenuta una collaborazione in passato, ma che ne è rimasta delusa. Un'ultima azienda dichiara che non ha sufficiente tempo da dedicare a questo tipo di collaborazione.

Le aziende che **dichiarano di intrattenerne**, infine, lo fanno in qualità di partner per l'organizzazione di stage al loro interno. Una sola, appartenente al settore edile, dichiara di contribuire a delineare i contenuti dei corsi in base al proprio fabbisogno. Non esistono ulteriori differenze tra settori.

Il rapporto con il mondo della formazione continua e permanente (agenzie formative)

Le imprese coinvolte nell'indagine dichiarano pochi **rapporti ricorrenti con le agenzie formative**: 9 aziende su 15, dunque la maggioranza, dichiarano di non intrattenerne, 5 invece sì.

Le aziende che hanno risposto di **non intrattenerne**, principalmente, motivano questo posizionamento dichiarando che non se n'è mai presentata l'occasione, che la collaborazione non porterebbe alcun beneficio all'azienda e perché una collaborazione passata ha deluso le aspettative.

Per quanto concerne la **formazione continua e permanente**, la difficoltà maggiormente sentita è che gli orari dei corsi e la durata del percorso formativo non sono compatibili con le necessità della produzione. Altri temi mediamente sentiti sono la difficoltà di trovare finanziamenti alla formazione che vorrebbero realizzare, il fatto che i tempi di progettazione dei corsi e la loro organizzazione non sono compatibili con le necessità aziendali e che la rendicontazione dei corsi finanziati è eccessivamente onerosa per l'azienda

Le **tipologie dei rapporti strutturati con le agenzie formative** dalle aziende coinvolte, infine, risultano legate a quattro principali motivazioni. La prima è che le aziende istituiscono con loro dei partenariati ai fini di attivazioni di stage in azienda. La seconda è legata alla possibilità, che le agenzie danno ad alcune aziende, di contribuire a delineare i contenuti dei corsi in base al proprio fabbisogno aziendale. Un'ulteriore motivazione è la possibilità che le aziende hanno di usufruire di corsi a pacchetto che si possono attivare al bisogno. Un'ultima, dichiarata da una sola azienda, è legata alla possibilità di far attivare incarichi di docenza ai propri tecnici.

Criticità e soluzioni proposte

Tutte le imprese coinvolte in questo focus di approfondimento dichiarano di **credere nella formazione** e di effettuarla nella propria impresa, la maggior parte regolarmente, alcune saltuariamente. Alla luce di tali esperienze, gli imprenditori sentono di voler contribuire alla ricerca segnalando sia le criticità che percepiscono e vivono, sia le proposte che ritengono valide per poterli superare.

L'azione di revisione maggiore è chiesta alle scuole secondarie. Il mondo della scuola/formazione professionale iniziale e diritto-dovere è bacino di utenza per le assunzioni da parte delle aziende, quindi di grande interesse per gli imprenditori. Vengono però segnalate forti criticità del sistema.

Secondo gli imprenditori, infatti, le scuole secondarie preparano lavoratori con forti carenze nel loro inserimento. Gli studenti in uscita dimostrano di possedere scarse competenze di base, come la padronanza di una lingua straniera, e l'uso del pc / internet a scopi lavorativi. Possiedono anche scarse competenze trasversali, quali l'adattamento al contesto aziendale, al lavoro di gruppo, difficoltà al problem solving e scarsa autonomia. Non dimostrano neppure sufficiente capacità decisionale e responsabilità. Non hanno, infine, sufficienti conoscenze tecniche. La scuola secondaria, inoltre, secondo gli imprenditori, non riesce a far capire e a far piacere quello che c'è dall'altra parte, ossia nelle aziende, ai ragazzi.

Bisognerebbe, dunque, per bypassare questo gap tra mondo della formazione e mondo del lavoro, trovare una soluzione per rinforzare un'alleanza tra imprese e formazione che sola può colmare il divario esistente.

Le imprese, dunque, propongono di creare un ponte che dovrebbe esserci ma che, in realtà, non c'è, tra scuola e impresa.

A tale proposito, le aziende suggeriscono la creazione di momenti di incontro con i giovani e, a volte anche con le loro famiglie, dove:

- a) Le imprese possano rendere testimonianze del mondo del lavoro;
- b) Possano essere aumentate, nei ragazzi e nelle loro famiglie, la conoscenza economico-produttiva del territorio, delle professioni;
- c) Vengano effettuate azioni di orientamento, di avvicinamento dei contenuti tecnici ai veri bisogni attuali delle aziende;
- d) Vengano creati soft skills adeguate al mondo del lavoro e venga supportata la costruzione di una cultura del lavoro che si traduca in passione e amore verso le attività lavorative, che oggi non trovano nei ragazzi che vengono assunti.

Poche le note invece rivolte all'**Università**, a cui fondamentalmente richiedono affinamento delle competenze tecniche e miglioramento dell'acquisizione di soft skills.

Agli **IFTS e ITS** viene richiesta una preparazione di avanguardia e di frontiera su quello che c'è e quello che verrà richiesto di fare nel prossimo futuro.

L'Università e la formazione tecnica superiore, nella percezione degli imprenditori, sono quasi inesistenti. Una forte maggioranza degli imprenditori dichiara di non avere rapporti con loro né di aver mai pensato di poterne avere. Una relazione più o meno stabile con l'Università non è percepita, dagli imprenditori, di alcuna utilità né ritengono di volerne attivare in futuro. Bisognerebbe dunque, secondo gli imprenditori stessi, aumentare la percezione dell'utilità delle connessioni possibili con tali enti formativi.

Minimi anche i **rapporti col mondo della formazione continua e permanente e con le agenzie formative**. Anche in questo caso, nella percezione degli imprenditori, queste sono realtà lontane, che vengono percepite come realtà che non porterebbero benefici all'azienda. Metterne in evidenza i benefici, sempre secondo gli imprenditori, anche in questo caso aiuterebbe.

14.6 QUALCHE CONCLUSIONE

Esiste una forte discrasia, nella percezione degli imprenditori, tra l'idea di una formazione ideale a cui vorrebbero che le istituzioni formative tendessero, e il mondo della formazione reale. Esiste un gap molto pronunciato tra idealità della formazione e il reale uso che percepiscono di poterne fare.

Per concludere, è significativo citare l'affermazione di un imprenditore rilevata durante il focus group svolto e che si riporta di seguito:

«Imprese e formazione sono come due cerchi grandi, uguali e di pari dignità, che disegnano un infinito, in un continuo scambio reciproco che avviene in tutte le direzioni. Questo è il rapporto tra l'azienda e la formazione. Cresce l'una e cresce l'altra, se non cresce una, l'altra si ferma perché ciascuna delle due non può esistere da sola... E non può trainare l'altra, se l'altra non vuole andargli dietro...»

In maniera molto efficace, questa citazione mostra la fortissima interdipendenza di questi due mondi. Gli imprenditori riconoscono idealmente il ruolo che la formazione potrebbe avere a tutti i livelli: dall'orientamento alla selezione, dalla formazione interna e di aggiornamento alle tipologie di formazioni più di frontiera e orientata all'innovazione, per adeguarsi mercato. Ma ad una apertura ideale, non ne segue una reale, in quanto alle istituzioni formative non si riconosce, concretamente, la capacità di rispondere alle plurime esigenze che le aziende esprimono. A seguito di questo disagio dichiarato, le imprese mostrano un atteggiamento reticente a comunicare con il mondo della formazione, percepito come poco flessibile, autocentrato, non in grado di strutturarsi e svilupparsi attorno alle esigenze delle imprese. Così le imprese cercano di riprendersi e reinserirsi nelle azioni di orientamento scolastico, che, comunque, giudicano inefficaci, «per salvare i ragazzi e le relative famiglie». Concretamente, prediligono forme di formazione interne, con cui si tendono a replicare conoscenze, senza, tuttavia, significative innovazioni.

Le imprese delegano la formazione a lavorare solo sulle soft skills e sulla creazione di senso per il lavoro, in quanto percepiscono di non essere in grado di farlo da sole. Mentre tendono a tenere al loro interno la formazione tecnico-specialistica, per cui sentono, invece, di essere in grado di gestirla meglio degli stessi enti di formazione preposta.

Esiste dunque una forte discrasia, nella percezione degli imprenditori, tra l'idea di una formazione ideale a cui vorrebbero che le istituzioni formative tendessero, e il mondo della formazione reale. Esiste un delta molto pronunciato tra idealità della formazione e reale uso di cui percepiscono di poterne fare.

Questo genera tra gli imprenditori atteggiamenti molto frustranti nei confronti della formazione: essi, infatti, dichiarano di tentare sempre di «creare un ponte» che però nella realtà non riescono a costruire.



Conclusioni

Se gli anni 2020 e 2021 saranno ricordati, rispettivamente, per la deflagrazione del virus SARS-COV-2 con le sue rilevanti conseguenze socio-economiche e per il graduale recupero dei livelli pre-pandemici da parte di molteplici variabili macroeconomiche, l'anno 2022 si è caratterizzato per il consolidamento dei processi avviatisi nell'anno precedente.

Con la crescita realizzata nell'anno 2022, il PIL nazionale ha raggiunto livelli superiori a quelli registrati nell'anno 2019. Analogamente, lo scorso anno, le esportazioni – altra variabile macroeconomica che riveste una importanza fondamentale per il nostro Paese – sono cresciute significativamente.

Il processo di consolidamento in atto non può, tuttavia, essere ricondotto ad un mero ritorno allo *status quo ante* che aveva caratterizzato l'economia e la società nazionale fino agli eventi connessi alla circolazione del virus SARS-COV-2.

Come già evidenziato nel precedente rapporto annuale, l'impatto economico e sociale della pandemia è stato tale da far ragionevolmente ritenere che i suoi effetti si estenderanno anche al lungo periodo e si tradurranno in cambiamenti che incideranno in modo strutturale sui comportamenti degli agenti economici e sociali.

In un contesto caratterizzato dalla doppia transizione digitale e green, negli anni più recenti, si è assistito, da un lato, alla accelerazione di processi già in atto e, dall'altro, al manifestarsi di fenomeni fino ad allora sconosciuti o marginali. A titolo esemplificativo, tenendo presente il focus tematico del presente rapporto, è possibile ricordare quanto si è verificato recentemente in termini di massiccia diffusione del lavoro a distanza – nelle varie declinazioni che questo può assumere – e di incremento delle dimissioni volontarie.

Come tutti i contesti caratterizzati da rilevanti cambiamenti, anche quello attuale se da un lato rende più arduo percorrere alcune delle strade oramai consolidate, dall'altro apre opportunità finora esistenti. Questo richiede che imprese e territori siano in grado di leggere le trasformazioni in atto, adottando poi strategie ed azioni in grado di delineare ed implementare processi di sviluppo innovativi. In paesi ad alto costo dei fattori produttivi come il nostro, tali percorsi si caratterizzano necessariamente per l'attivazione di risorse e competenze di alto profilo che consentano di conciliare competitività delle imprese e qualità della vita delle comunità che vivono e lavorano in un dato territorio.

Solo in questo contesto potranno essere calate politiche del lavoro di ampio respiro, volte a favorire la creazione ed il consolidamento di quello che Rodrik e Sabel hanno definito un 'Good job'¹: una occupazione, cioè, capace di assicurare ai lavoratori una elevata qualità della vita professionale e privata. Fuori da un contesto di sviluppo, incentrato sulla via "alta" alla competitività di imprese e territori, qualsiasi politica del lavoro rischia, infatti, di rivelarsi effimera.

Tutti i dati presentati in questo rapporto confermano una crescita occupazionale notevole nella provincia di Monza Brianza, anche nel 2022. L'Istat certifica, infatti, un incremento degli occupati di oltre 11 mila unità tra il 2021 e il 2022. Si tratta, tuttavia, di un incremento non uniforme. Secondo l'Istat, tra il 2021 e il 2022, i motori della crescita sono stati le costruzioni (che hanno visto aumentare gli occupati di oltre il 33%) e il commercio (la cui crescita è stata di oltre il 25%). L'industria – invece – nel medesimo periodo, ha abbassato i propri occupati di oltre il 10%: nel 2021 i lavoratori erano 107 mila e – nel 2022 – sono diventati 96 mila².

¹Rodrik D, Sabel C. Building a Good Jobs Economy. Working Paper. Copy at <https://tinyurl.com/ybgpblpp>

²Come abbiamo già detto nelle pagine precedenti, il dato Istat va preso con cautela per molte ragioni, prima fra tutte quella in base alla quale l'Istituto considera come disoccupato il lavoratore che risulta in cassa integrazione da oltre tre mesi. A tale proposito, si consideri che tra il 2021 e il 2022 il ricorso a tale tipologia di ammortizzatore sociale è diminuito di quasi l'85%.

Dunque, il 2022 non è stato un anno di crescita generalizzata. Come abbiamo appena detto, l'industria ha ceduto occupati che sembrano essere confluiti nei macro-settori del commercio e dei servizi, in primis, ma anche nelle costruzioni.

Da un confronto fra i dati Istat e quelli delle comunicazioni obbligatorie sembra che i residenti nella provincia di Monza Brianza – che lavorano sia nel territorio provinciale che altrove – si dedichino meno alle attività manifatturiere rispetto al passato (come – appunto – certifica l'Istat). Ciononostante, le imprese, con le unità produttive collocate nel territorio provinciale, continuano comunque ad assumere personale: i saldi manifatturieri, infatti, hanno fatto registrare una differenza tra avviamenti e cessazioni superiore alle 1.100 unità.

Un fatto che invece sembra attraversare diametralmente tutti gli ambiti produttivi del territorio è quello dei processi di stabilizzazione della forza lavoro: se il 2021 è stato l'anno in cui il sistema produttivo brianzolo si è riappropriato della forza lavoro perduta nel 2020 a causa della pandemia (i saldi occupazionali sono stati di oltre 8.900 unità), il 2022 (in cui le unità di saldo sono state ben più contenute, attestandosi intorno alle 3.700 unità) sembra essersi configurato come il periodo del consolidamento della base occupazionale.

Come si è visto, le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, nel 2021, sono state oltre 4.500, ma, nel 2022, tale numero è cresciuto del 20,2% superando le 5.500 unità.

In altre parole, sembra essere in atto un processo di stabilizzazione diffuso – per niente concluso – in cui le imprese, dopo essersi riappropriate delle risorse umane mancanti (nel 2021), stanno decidendo quali di queste tenere – in forma stabile – all'interno dei propri processi produttivi (nel 2022).

Alla base di questo processo vi è una maggiore fiducia verso il futuro economico da parte delle aziende. Gli indicatori di questa tendenza non sono rappresentati solo dai processi di stabilizzazione, ma anche dall'aumento delle proroghe dei contratti a tempo determinato che crescono del 9% (passando da quasi 39 mila nel 2021, a oltre 42 mila nel 2022) e dall'allungamento della durata media dei contratti a termine, che, nel 2021, duravano 211 giornate, mentre nel 2022 hanno raggiunto i 309 giorni (+46%).

Il territorio, quindi, appare estremamente dinamico, immerso in processi di trasformazione del rapporto fra imprese e forze di lavoro che risultano ben lontani dal dirsi conclusi: infatti, un'altra questione che testimonia i cambiamenti in atto va ricercata nel fenomeno delle dimissioni volontarie.

Tale tipologia di cessazione coinvolge un numero notevole di lavoratori: come abbiamo visto, le dimissioni volontarie ammontavano ad oltre il 27% delle cessazioni nel 2022. Quello delle dimissioni è un fenomeno nuovo che – in tutto il Paese – è diventato macroscopico a partire da dopo il periodo pandemico.

Nella provincia di Monza Brianza, chi si dimette è, in prevalenza, maschio ed ha un'età compresa fra i 30 e i 49 anni (ma numerosi sono anche gli under 29). Spesso – al momento della fuoriuscita – è titolare di un contratto a tempo indeterminato e proviene dal settore del commercio o dei servizi oppure (in misura minore) da quello dell'industria.

Sulla base delle indicazioni fornite dalla letteratura sull'argomento, chi si dimette lo fa per ottenere una "condizione esistenziale" migliore: la possibilità di conciliare gli impegni di lavoro con quelli della propria vita privata, ottenere contratti migliori (che fanno progredire non solo la dimensione salariale, ma anche quelle della stabilità e delle condizioni di lavoro). Insomma, la ricerca di un migliore equilibrio tra "senso" e reddito e tra vita privata e professionale sembra spingere i lavoratori verso una maggiore mobilità occupazionale (oggi, più di ieri, maggiormente sostenuta dagli ammortizzatori sociali).

Il fenomeno in discussione – se ha evidenti implicazioni sociologiche – finisce, tuttavia, per riverberarsi anche sulla mera dimensione economica, contribuendo al mismatch fra domanda e offerta di lavoro: chi se ne va lascia scoperte posizioni che le aziende dichiarano di far fatica a riempire.

A tale proposito, nell'indagine qualitativa che questo gruppo di ricerca ha condotto su un panel di imprese appartenenti alle filiere del legno e dell'edilizia della provincia, tali difficoltà sono emerse in maniera chiara: le aziende hanno dichiarato, infatti, che la fuoriuscita di manodopera pregiata dai propri processi produttivi costituisce una criticità di difficile soluzione; non solo (e non tanto) perché non sia possibile intervenire con la formazione (con tutte le difficoltà del caso) sugli skill specialistici di cui hanno bisogno, quanto – piuttosto – perché appare difficile trovare lavoratori disposti a ricoprire le posizioni lavorative vacanti.

Sempre più spesso i lavori, nella manifattura, ma anche nel commercio, vengono ritenuti, da chi cerca un'occupazione, poco attrattivi. Si tratta di opinioni che – a detta degli interpellati – sono molto diffuse fra i più giovani e spesso condivise dalle loro famiglie, che contribuiscono a rafforzarle.

Se, nel lungo periodo, si vuole evitare la cesura professionale tra chi esce e chi entra nel mondo del lavoro – magari per la prima volta – occorre intervenire con azioni di sistema che agiscano nelle direzioni, che sommariamente possiamo sintetizzare (senza pretesa di esaustività), come segue:

- Sul fronte dell’offerta di lavoro (i lavoratori) occorre potenziare i momenti di confronto tra imprese da un lato, e giovani e famiglie di questi dall’altro. Si tratta di percorsi di orientamento finalizzati a far comprendere il senso e l’importanza dei mestieri che – soprattutto le più giovani generazioni – non intendono più svolgere. Occorre, inoltre, far comprendere che le condizioni nei luoghi di lavoro sono migliorate molto rispetto a quando i padri e le madri hanno socializzato – magari negli anni settanta – al lavoro, specie quello manifatturiero. Oggi i lavori in reparto sono meno faticosi, più puliti e saperli svolgere rende prezioso agli occhi delle aziende chi li realizza.
- Sul fronte della domanda di lavoro (le imprese) occorre esplicitare un po’ di più, e un po’ meglio, quali siano i percorsi di carriera di chi decide di cimentarsi in mestieri in cui sia necessario un bagaglio importante di competenze tacite e/o codificate. Distinguere – in maniera trasparente – la crescita professionale dei lavoratori, sia in termini di riconoscimento professionale delle competenze maturate, che a livello salariale. Infatti, un aspetto che rende attrattivo un lavoro – soprattutto per un giovane – sembra essere, la percezione di avere davanti a sé un potenziale percorso di sviluppo – che il lavoratore potrà decidere di percorrere o meno – in grado di consentirgli, da un lato, di vedere evolvere nel tempo le mansioni svolte – evitando quindi che il lavoro si presenti uguale a se stesso per decenni – e, dall’altro, di sviluppare nuove competenze, acquisendo professionalità sempre più elevate. Quest’ultima circostanza, peraltro, è ciò che consente al lavoratore di mantenere una propria forza contrattuale sul mercato del lavoro soprattutto in età più matura.



Provincia di Monza e della Brianza
via Grigna, 13
20900 Monza (MB)
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



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