

Rapporto dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e della Formazione
della Provincia di Monza e della Brianza



— Abstract

Report Mercato del Lavoro 2023

*La tenuta del sistema occupazionale
in un mercato del lavoro in continua trasformazione*



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



AFOL Monza e Brianza
Formazione Orientamento Lavoro



PROVINCIA
MONZA
BRIANZA

Presentazione

Il 2023 è un anno di consolidamento del mercato del lavoro nella Provincia di Monza e della Brianza. Il rapporto, realizzato da AFOL Monza e Brianza e da PIN S.c.r.l. - Polo Universitario Città di Prato, mostra uno scenario complessivamente positivo: l'occupazione è aumentata del 2,7%, sia per quanto attiene i lavoratori dipendenti, sia per quanto riguarda gli autonomi. Il tasso di disoccupazione (solo 2,9% a Monza, contro il 4,1% della media lombarda) ha raggiunto finalmente il dato più basso dal 2019, e speriamo continui su questo trend discendente. Inoltre, i dati relativi ai nuovi rapporti di lavoro segnalano una crescente stabilizzazione: i movimenti nel mercato (considerando avviamenti e cessazioni dei rapporti di lavoro) continuano a diminuire, mentre aumentano le trasformazioni a tempo indeterminato. Questo andamento riguarda tutti i settori, ma a trainare le nuove assunzioni e le stabilizzazioni sono soprattutto i servizi, il commercio e le costruzioni, mentre segnaliamo un rallentamento nel settore manifatturiero. Il miglioramento delle condizioni contrattuali coinvolge anche giovani, donne e stranieri extra UE. Le imprese lamentano sempre maggiore difficoltà di reperimento dei nuovi lavoratori, soprattutto a causa della scarsa disponibilità di candidati: risulta evidente, dunque, l'importanza del puntare sulla formazione e sull'incontro fra domanda e offerta. L'Osservatorio del Mercato del Lavoro si conferma essere un prezioso strumento di monitoraggio dei fenomeni che impattano sul nostro territorio.

I dati positivi del Rapporto del Mercato del Lavoro e della Formazione 2023 rappresentano un'importante conferma della tenuta del sistema economico e produttivo della Provincia di Monza e della Brianza, ma anche uno stimolo a proseguire con rinnovata energia e determinazione. Afol Monza e Brianza è da sempre impegnata a offrire servizi di qualità per orientamento, formazione e lavoro e a promuovere un mercato del lavoro più inclusivo e dinamico.

L'avvio della nuova struttura dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro e della Formazione di AFOL e della Provincia di Monza e della Brianza nell'anno 2024 rappresenterà un passo importante andando a svolgere, grazie anche al processo di consolidamento della rete degli Osservatori e allo sviluppo del "Sistema delle Conoscenze" di Regione Lombardia, un ruolo cruciale nel raccogliere e analizzare dati per sviluppare, nel tempo, analisi predittive che possano informare le decisioni e le strategie delle aziende. Ringrazio tutti i collaboratori, le imprese e le istituzioni che, insieme a noi, lavorano per un futuro migliore per la nostra comunità.



Luca Santambrogio
Presidente della
Provincia di Monza
e della Brianza



Marcello Correrà
Amministratore Unico
di Afol Monza Brianza

Introduzione

L'anno 2023 è stato caratterizzato da rilevanti elementi di incertezza

L'anno 2023 è stato caratterizzato da rilevanti elementi di incertezza connessi, in particolare, alla situazione geo-politica internazionale ed alla persistenza di non trascurabili dinamiche inflattive.

Le stime attualmente disponibili per l'anno 2023 prospettano una crescita del PIL nazionale pari a circa un punto percentuale.

Il PIL della provincia di Monza è della Brianza – che già nell'anno 2021 si era assestato su livelli superiori a quelli del 2019 – negli anni 2022 e 2023 avrebbe fatto registrare una crescita di poco inferiore a quella regionale. Considerando globalmente l'arco temporale 2019-2023, la crescita del PIL provinciale risulterebbe più contenuta di quella lombarda (-0,90%) ma superiore a quella nazionale di 1,60 punti percentuali¹.

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 di oltre sette punti percentuali nel corso dell'anno 2023, consolidando una tendenza già emersa a partire dall'anno 2021.

Tale dinamica positiva ha interessato larga parte delle principali categorie merceologiche e tutte le aree geografiche di destinazione.

Le esportazioni provinciali sono cresciute di oltre sette punti percentuali nel corso dell'anno 2023

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

Nel corso dell'anno 2023, il numero delle imprese attive provinciali è aumentato di oltre 300 unità. Un incremento ha caratterizzato anche 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 macro-settori dei servizi (escluso il commercio) e delle costruzioni. È viceversa diminuito il numero delle imprese e delle unità locali delle imprese attive nei macro-settori dell'industria, del commercio e dell'agricoltura ed estrazione di minerali.

¹Assolombarda – Booklet economia 85 – Marzo 2024. Secondo le Stime Prometeia-Assolombarda, nell'arco temporale 2019-2023 il PIL della provincia di Monza e della Brianza sarebbe cresciuto del 4,60%.

Tra il 2022 e il 2023, l'Istat ha certificato un notevole aumento dell'occupazione nella provincia di Monza Brianza. Gli occupati sono cresciuti del 2,7%, equivalente a un incremento di 10.447 unità. Sebbene tale incremento sia leggermente inferiore al periodo precedente (+3% nel biennio 2021-2022), la tendenza resta ampiamente positiva. Inoltre, dal 2019 al 2023, si è registrato un aumento del 4,6% degli occupati, passando da 386.500 a 404.200 unità.

La disoccupazione ha continuato a diminuire, con una riduzione del -32,8% rispetto al 2022, scendendo da 17.854 a 12.001 unità, il dato più basso dal 2019 (anno in cui i disoccupati erano 28.709).

A livello settoriale, l'occupazione ha mostrato una crescita disomogenea: il "Commercio" (+3,2%) e gli "Altri Servizi" (+10,2%) sono aumentati, mentre hanno registrato diminuzioni l'Agricoltura (-71,5%), l'Industria (-6%) e le Costruzioni (-26,4%).

La crescita occupazionale del 2023, rispetto all'anno precedente, dunque, è stata trainata principalmente dai settori del "Commercio" e degli "Altri Servizi", evidenziando una tendenza verso la terziarizzazione del mercato del lavoro.

L'occupazione è in crescita nel commercio e nei servizi

Crescono sia i lavoratori dipendenti che quelli indipendenti

Tra il 2022 e il 2023, i lavoratori dipendenti sono aumentati del 2%, pari a +6.364 unità, mentre i lavoratori indipendenti hanno registrato un incremento del +5,9%, equivalenti a +4.072 unità. Anche rispetto al 2021, si è osservato un aumento sia dei dipendenti (+3,4%; +10.876 unità) che degli indipendenti (+17,8%; +11.041 unità).

Questi dati, dunque, indicano una maggiore propensione della popolazione di Monza Brianza verso il settore terziario e un aumento dell'interesse per l'attività autonoma, pur rimanendo stabile la crescita dell'occupazione dipendente.

Lo studio delle comunicazioni obbligatorie mostra come, nel periodo 2022-2023, gli avviamenti diminuiscano del 3%, passando da 120.317 a 116.684 unità, mentre le cessazioni scendono del -4,6%, passando da 116.592 a 111.204 unità. Ciò porta ad un notevole aumento dei saldi occupazionali, +47,1%, passando da +3.725 a +5.480 unità. La resilienza occupazionale cresce dal +1,6% al +2,4%, grazie a un aumento del +2,6% nelle trasformazioni (riferite agli avviamenti e alle proroghe), che passano da 10.579 unità del 2022 a 10.851 unità del 2023.

La forte crescita dei saldi è attribuita alla domanda di personale locale e alla stabilizzazione dei contratti a termine (trasformati in contratti a tempo indeterminato).

I saldi occupazionali del 2023 crescono notevolmente rispetto all'anno precedente

La resilienza femminile è leggermente maggiore di quella maschile

Sia i saldi occupazionali maschili che femminili risultano positivi, con un leggero vantaggio per gli uomini (le unità di saldo maschili sono 2.794, mentre quelle femminili ammontano a 2.686 unità). Le resilienze, simili tra uomini e donne, mostrano invece il leggero vantaggio femminile (+0,2 punti percentuali rispetto agli uomini).

I giovani under 29 continuano a presentare risultati positivi in termini di saldi e resilienza rispetto alle altre fasce d'età. Anche la fascia 30-49 anni mostra risultati incoraggianti, con un saldo di 2.125 unità e una resilienza del +2,2%. Al contrario, gli over 50 registrano saldi e resilienze negativi, con una perdita di 2.802 unità di saldo e una resilienza del -5,5%. Questi risultati negativi sono attribuiti principalmente alla fuoriuscita delle persone dal mercato del lavoro legata al pensionamento, più che a difficoltà nell'ottenere un nuovo impiego.

I giovani presentano i migliori saldi occupazionali e la migliore resilienza

I contratti a tempo determinato ed indeterminato sono la maggior parte

Nel 2023, la maggior parte degli avviamenti nella provincia è rappresentata da contratti a tempo determinato (51,2%), seguiti dai contratti a tempo indeterminato (21,4%). Le altre forme contrattuali, come il lavoro intermittente, domestico, apprendistato di secondo livello, tirocinio e co.co.co, costituiscono percentuali minori. Il lavoro a tempo determinato registra una diminuzione degli avviamenti del -4,4%, con una resilienza che scende al -1,5% (nel 2022 era -1,1%). Il lavoro a tempo indeterminato, invece, mostra saldi positivi (+19,6% rispetto al 2022) grazie anche all'effetto delle trasformazioni contrattuali finalizzate alla stabilizzazione. L'apprendistato di secondo livello vede un aumento degli avviamenti e delle cessazioni, con saldi in crescita (+1.518 unità nel 2023 rispetto alle +1.373 del 2022) e resilienza al 20,3%. Le forme precarie come il lavoro intermittente e le co.co.co mostrano saldi migliorati: il lavoro intermittente da -282 unità di saldo, del 2022, passa a -41 unità nel 2023, mentre le co.co.co, dai saldi negativi del 2022 (-57 unità), passano a un saldo positivo di +258 unità nel 2023.

Nel 2023, la maggior parte delle cessazioni lavorative nella provincia di Monza Brianza è dovuta alla scadenza naturale dei contratti (51,2%), seguite dalle dimissioni che costituiscono il 27,1% del totale. Studi recenti effettuati sul territorio della provincia rivelano che la maggior parte dei dimissionari ha già trovato una nuova opportunità lavorativa al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Infatti il periodo di latenza contrattuale medio è di 55 giorni, ma la metà della popolazione dimissionaria rientra al lavoro – dopo le dimissioni – in soli 8 giorni, dimostrando di avere già pronta una nuova opportunità lavorativa. Le cessazioni per ragioni economiche rappresentano solo il 6,3% dei casi, confermando la robustezza del sistema produttivo locale.

Alto numero di dimissioni volontarie per cogliere nuove opportunità lavorative

Il sistema delle imprese

Al 31/12/2023, nella provincia di Monza e della Brianza risultavano registrate 72.947 imprese con un incremento di 329 unità rispetto al 31/12/2022 (+0,45%). Il numero delle imprese attive al 31/12/2023 era pari a 64.344 con un incremento di 323 unità rispetto al 31/12/2022.

Imprese registrate ed attive al 31/12. Iscrizioni e cessazioni. Anni 2018-2023. Valori assoluti e variazioni

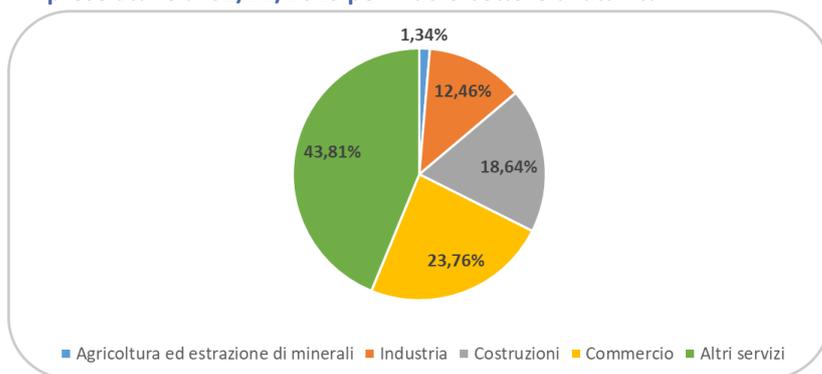
Anno	Registrate	Attive	Iscrizioni	Cessazioni
2023	72.947	64.344	4.486	4.204
2022	72.618	64.021	4.517	5.602
2021	73.692	63.392	4.657	5.317
2020	74.321	63.946	3.807	4.066
2019	74.526	64.110	4.772	4.398
2018	74.096	63.900	4.358	4.253
Variazioni anno 2023 su anno 2022				
Variazioni assolute	329	323	-31	-1.398
Variazioni %	0,45%	0,50%	-0,69%	-24,96%
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 31,85% delle imprese attive al 31/12/2023 assumeva la forma giuridica di società di capitale; il 16,21% la forma giuridica di società di persone. Le imprese individuali rappresentavano il 50,25% del totale delle imprese attive.

A livello macro-settoriale i Servizi mantengono il peso maggiore fra le imprese provinciali

Imprese attive al 31/12/2023 per macro-settore di attività



Fonte: elaborazioni PIN su banca dati StockView – CCIAA

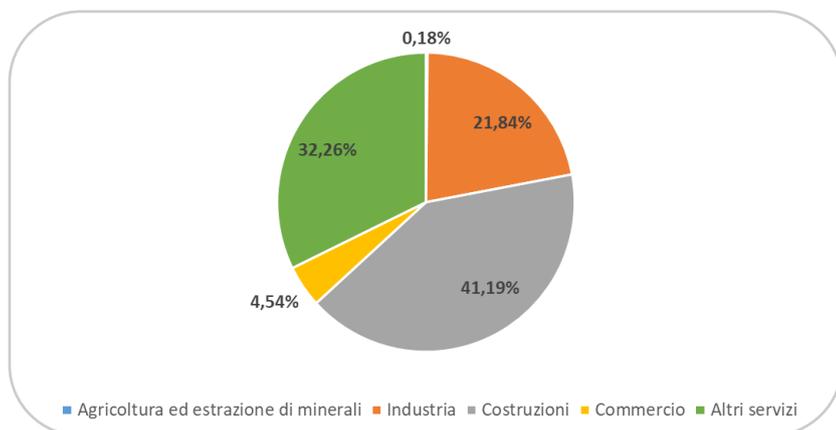
Al 31/12/2023, le imprese attive nella provincia con un **grado di imprenditorialità straniera** almeno maggioritario erano 8.073. La loro quota sul totale delle imprese attive provinciali era pari al 12,55%.

Al 31/12/2023, il numero delle **imprese giovanili** attive ammontava a 5.670 unità e rappresentava l'8,80% del totale delle imprese attive della provincia. Tale quota risultava leggermente inferiore a quella rilevata nell'anno 2022 ed in linea con quella relativa all'anno 2021. Alla stessa data, il numero delle **imprese femminili** attive ammontava a 12.344. La loro quota sul totale delle imprese attive provinciali era pari al 19,2%. in lieve crescita rispetto all'anno 2022 (+0,1%).

Al 31/12/2023 le **imprese artigiane** registrate nella provincia di Monza e delle Brianza erano 21.720. Di poco inferiore era il numero delle imprese artigiane attive. Alla stessa data, le imprese artigiane rappresentavano il 29,78% delle imprese provinciali registrate e il 33,53% delle imprese provinciali attive.

Il 75,60% delle imprese artigiane attive al 31/12/2023 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 all'8,40% ed al 16,63%.

Imprese artigiane attive al 31/12/2023 per macro-settore di attività



Fonte: elaborazioni PIN su banca dati Infocamere – Movimprese

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

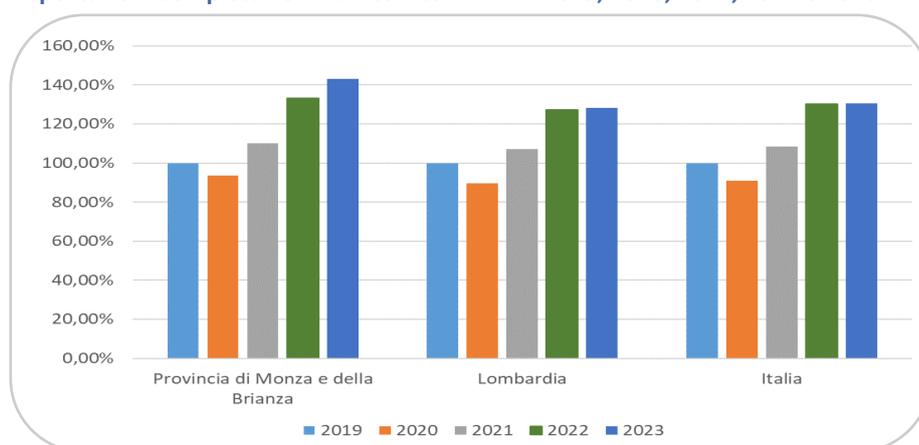
Le esportazioni

Nell'anno 2023 le esportazioni¹ della provincia di Monza e della Brianza sono state di poco inferiori ai 13 miliardi di euro registrando una crescita del 7,35% rispetto all'anno precedente. Nello stesso arco temporale, le esportazioni della regione Lombardia sono aumentate dello 0,82% mentre quelle dell'intero Paese sono rimaste sostanzialmente invariate.

Valutando complessivamente l'andamento dell'export nell'arco temporale 2019-2023, le esportazioni della provincia di Monza e della Brianza hanno fatto registrare una crescita del 43,12% mentre a livello regionale e nazionale l'incremento è stato rispettivamente del 28,31% e del 30,36%.

Nel periodo 2019-2023 l'export provinciale è cresciuto più di quello regionale e nazionale

Esportazioni complessive – Vari territori – Anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023



Fonte: elaborazioni PIN srl su dati COEWEB

In ciascun trimestre dell'anno 2023, le esportazioni provinciali sono state superiori a quelle rilevate nel corrispondente periodo dell'anno precedente.

Nell'anno 2023, le esportazioni provinciali di articoli farmaceutici, chimico-medicali e botanici, di macchinari e apparecchiature e di computer e apparecchi elettrici ed ottici hanno registrato una crescita sostenuta rispetto all'anno precedente. Più contenuta, ma comunque positiva, la dinamica che ha interessato i flussi commerciali verso l'estero di metalli di base e prodotti in metallo. Sostanzialmente invariato l'export provinciale di sostanze e prodotti chimici mentre i flussi commerciali verso l'estero di legno, prodotti in legno e mobili si sono contratti.

Nell'anno 2023, l'export verso i paesi europei è cresciuto del 4,99% rispetto all'anno precedente. Più accentuato l'incremento dell'export verso il continente asiatico che è stato pari all'11,23%. Queste due aree geografiche risultano di particolare interesse in quanto rappresentano i due maggiori mercati esteri provinciali³.

Il confronto fra le esportazioni dell'anno 2023 e quelle dell'anno 2022 evidenzia una crescita anche per tutte le altre aree geografiche di destinazione: l'America Settentrionale (+14,62%), l'Africa (+5,16%), l'America Centro-Meridionale (+19,44%) e l'Oceania e altri territori (+2,17%)⁴.

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 2023 sono disponibili dati provvisori. I dati relativi all'anno 2022 qui presentati sono definitivi e possono differire da quelli riportati nei precedenti report che risultavano basati su dati provvisori.

³Nell'anno 2022 le esportazioni verso i paesi europei rappresentavano il 66,32% dell'export provinciale. Nello stesso anno la quota delle esportazioni verso i paesi asiatici sul totale delle esportazioni provinciali era pari al 19,50%. Le quote delle due aree geografiche nell'anno 2023 sono state rispettivamente del 64,86% e del 20,20%.

⁴Per 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 2022 le esportazioni verso l'America Settentrionale rappresentavano l'8,34% dell'export provinciale, quelle verso l'Africa il 2,68%, quelle verso l'America Centro-Meridionale il 2,48% e quelle verso l'Oceania e altri territori lo 0,68%. Nell'anno 2023 le quote sono state rispettivamente dell'8,90%, del 2,63%, del 2,76% e dello 0,64%.

Infine, un indicatore che risulta interessante per una più puntuale 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 farmaceutici di base e dei preparati farmaceutici (424.746 euro) e dei prodotti chimici (408.287 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 addetto⁵

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	1.193.051.892	105	1829	652.297
Prodotti farmaceutici di base e preparati farmaceutici	1.718.521.863	28	4046	424.746
Prodotti chimici	1.853.624.906	245	4540	408.287
Articoli in pelle (escluso abbigliamento) e simili	54.392.420	79	267	203.717
Bevande	22.457.743	33	113	198.741
Macchinari e apparecchiature n.c.a.	2.068.512.982	953	10543	196.198
Autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	169.245.544	61	968	174.840
Computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e orologi	1.519.172.152	353	9082	167.273
Altri mezzi di trasporto	121.783.640	75	755	161.303
Articoli in gomma e materie plastiche	696.889.154	546	4683	148.813
Apparecchiature elettriche e apparecchiature per uso domestico non elettriche	536.559.524	437	4260	125.953
Articoli di abbigliamento (anche in pelle e in pelliccia)	276.235.610	480	2280	121.156
Mobili	1.102.512.018	1738	9728	113.334
Carta e prodotti di carta	158.568.643	156	1832	86.555
Altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	200.395.137	294	2331	85.970
Prodotti tessili	215.193.500	359	2824	76.202
Prodotti in metallo, esclusi macchinari e attrezzature	1.229.596.940	2368	16264	75.602
Prodotti delle altre industrie manifatturiere	124.498.141	550	1792	69.474
Coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	2.623.922	4	53	49.508
Prodotti alimentari	166.438.415	496	3692	45.081
Legno e prodotti in legno e sughero (esclusi i mobili); articoli in paglia e materiali da intreccio	90.171.353	498	2036	44.288
Prodotti della stampa e della riproduzione di supporti registrati	176.321	334	1171	151

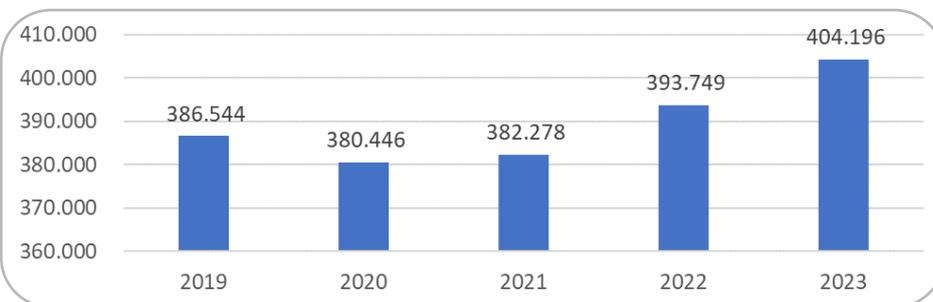
Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Stockview - CCIAA e Coeweb - Istat

⁵La tabella non riporta i dati relativi alle divisioni 'Industria del tabacco' per la quale non sono presenti UU.LL nel territorio provinciale e 'Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature' per la quale non sono state registrate esportazioni.

I principali dati occupazionali

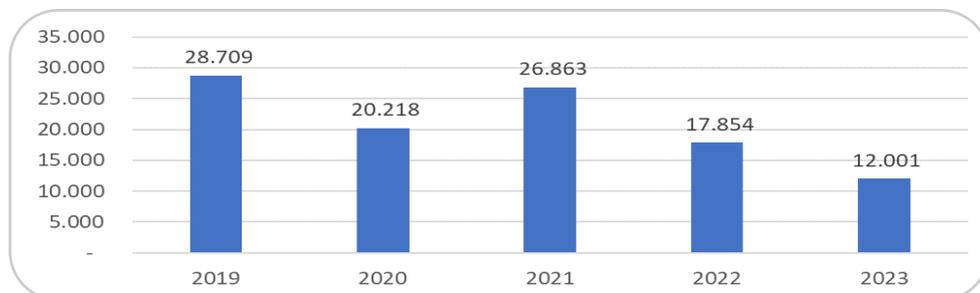
Prosegue la crescita degli occupati iniziata nel 2021

Occupati nella Provincia di Monza Brianza anni 2019– 2023



Fonte: Istat

Disoccupati nella Provincia di Monza Brianza anni 2019 – 2023



Fonte: Istat

Prosegue il calo del numero di disoccupati

Fra il 2022 e il 2023 l'incremento occupazionale certificato dall'Istat è stato estremamente sostenuto: gli occupati sono cresciuti del 2,7% (in valore assoluto la crescita è stata di +10.447 unità). Si tratta di un aumento leggermente inferiore a quello registrato tra il 2021 e il 2022 (pari al 3%, corrispondente a +11.471 lavoratori), ma comunque il dato risulta notevolmente positivo. Gli incrementi riguardano anche il periodo che va dal 2019 (ultimo anno pre-Covid) al 2023: in riferimento a tale lasso temporale, la crescita occupazionale è stata infatti del +4,6%: ciò significa che gli occupati sono passati dalle 386,5 mila unità del 2019 a 404,2 mila del 2023. Il numero dei disoccupati – che già era diminuito intensamente tra il 2021 e il 2022 (-33,5%) – ha continuato a scendere fra il 2022 e il 2023. Infatti, il loro numero è passato dalle 17.854 unità alle 12.001. Si tratta di una diminuzione del -32,8%, il dato più basso dal 2019.

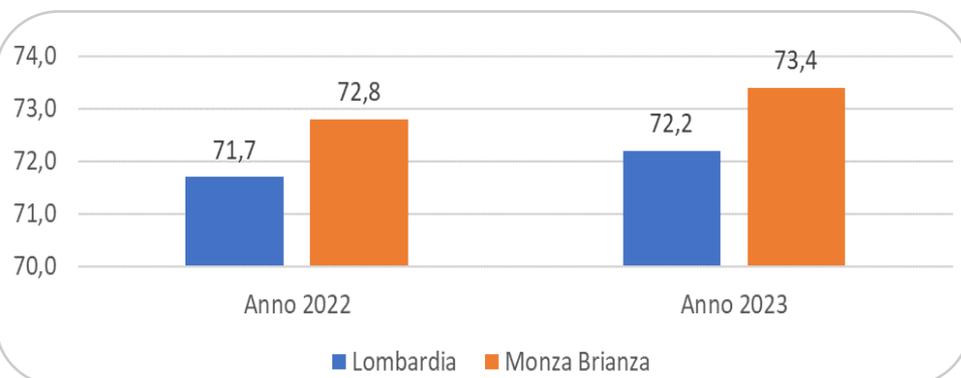
In termini settoriali, l'occupazione residente nella provincia di Monza Brianza non cresce in modo uniforme: tra il 2022 e il 2023 la crescita occupazionale ha caratterizzato i macro-settori del "Commercio" (+3,2%), e degli "Altri Servizi" (+10,2%). Invece, l'Agricoltura, l'Industria in senso stretto e le Costruzioni fanno registrare una diminuzione degli addetti rispettivamente del -71,5% (l'Agricoltura perde, in valore assoluto, 912 addetti), del -6% (l'Industria perde, in valore assoluto, 5.754 addetti) e – infine – del -26,4% (le Costruzioni perdono, in valore assoluto, 5.300 addetti). Dunque la crescita del +2,7% della base occupazionale è trainata dai macro-settori del Commercio e dai c.d. Altri servizi (e non dall'Industria o dalle Costruzioni), segno di un mercato del lavoro che si sta "terziarizzando".

In termini di posizione lavorativa, tra il 2022 e il 2023, i lavoratori dipendenti aumentano del 2% (pari a +6.374 unità), mentre i lavoratori indipendenti crescono percentualmente ben di più, +5,9% (si tratta, in valore assoluto, di un incremento di +4.072 unità). Anche il raffronto fra il 2021 (anno di uscita dal lock-down) e il 2023 mostra – sia sul fronte del lavoro dipendente che indipendente – un incremento: i dipendenti, nel periodo considerato, aumentano del 3,4% (pari a +10.876 unità), mentre gli indipendenti crescono del 17,8% (pari a +11.041 unità). Dunque, secondo i dati forniti dall'Istat, sembra che dopo la fine della pandemia, la popolazione residente nella provincia di Monza Brianza mostri una propensione maggiore a inserirsi nel settore terziario rispetto ai settori dell'Industria e delle Costruzioni. Inoltre, sembra che ci sia un'apertura crescente verso l'opportunità di avviare un'attività autonoma, pur mantenendo una tendenza costante alla crescita dell'occupazione dipendente.

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 Cremona, Varese e Como. Anche il raffronto con il dato regionale rivela performance occupazionali migliori: la crescita occupazionale nella regione è stata del +1,7%, mentre quella monzese ammonta ad un punto percentuale in più (+2,7%).

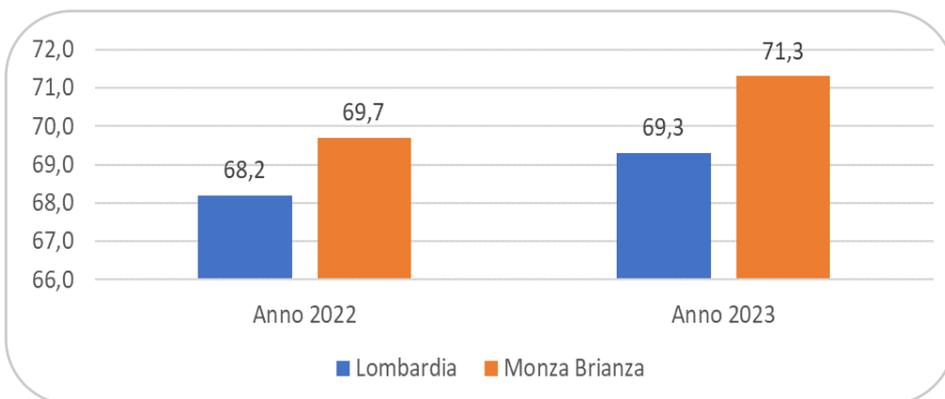
Crescono i tassi di attività fra il 2022 e il 2023 mantenendosi al di sopra di quelli regionali

I tassi di attività a Monza Brianza e in Lombardia, anni 2022 – 2023 (15 – 64 anni)



Fonte: Istat

I tassi di occupazione a Monza Brianza e in Lombardia, anni 2022 – 2023 (15 – 64 anni)

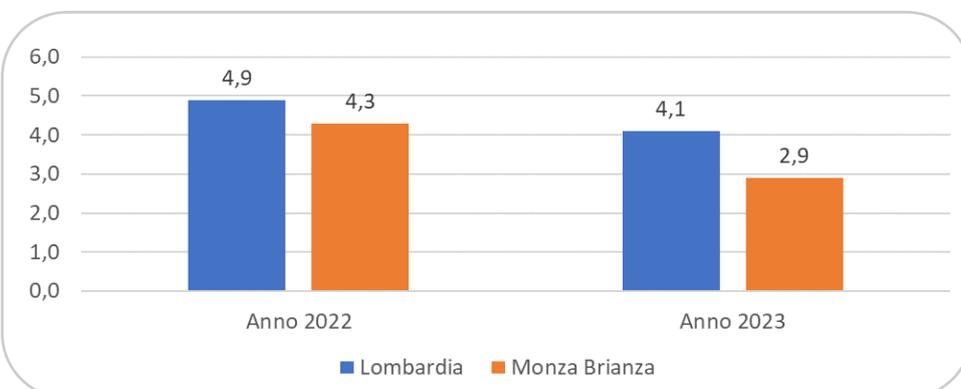


I tassi di occupazione crescono nel biennio e sono costantemente sopra il dato regionale

Fonte: Istat

I tassi di disoccupazione a Monza Brianza e in Lombardia, anni 2022 – 2023 (15 – 64 anni)

I tassi di disoccupazione diminuiscono nel 2023 arrivando al valore più basso dal 2019



Fonte: Istat

Nel periodo compreso tra il 2022 e il 2023, nella provincia di Monza Brianza si è osservato un aumento del 0,6% nel **tasso di attività**, ovvero la percentuale di persone attive rispetto alla popolazione in età lavorativa. Questo indica che la crescita economica e le maggiori opportunità di lavoro hanno spinto più individui a entrare nel mercato del lavoro. Il tasso di attività di Monza Brianza è risultato anche superiore a quello della Lombardia di 1,2 punti percentuali (73,4% rispetto al 72,2% regionale).

Per quanto riguarda i **tassi di occupazione e disoccupazione**, nello stesso periodo, si sono verificati – contemporaneamente – un aumento del +1,6% nel tasso di occupazione (cioè la percentuale di occupati rispetto alla popolazione attiva) e una diminuzione del -1,4% nel tasso di disoccupazione (cioè la percentuale di disoccupati rispetto alla forza lavoro). Questi dati indicano che la fase in cui, con la crescita occupazionale, aumentava il tasso di disoccupazione (a causa del ritorno al mercato del lavoro di persone precedentemente scoraggiate) è superata. Attualmente, l'economia di Monza Brianza riesce a soddisfare la domanda di lavoro assorbendo risorse umane anche dalla categoria degli ex scoraggiati.

Nel 2023, il tasso di occupazione di Monza Brianza ha superato anche quello regionale del +2%, mentre il tasso di disoccupazione è stato inferiore a quello regionale del -1,2%.

I movimenti e le dinamiche del mercato del lavoro

L'ANALISI DEI MOVIMENTI DEL MERCATO DEL LAVORO

Distribuzione degli avviamenti, delle cessazioni e delle trasformazioni nel 2022—2023 e calcolo della resilienza nella provincia di Monza Brianza

Anno	Avviamenti	Trasformazioni ¹	Cessazioni	Saldi	Resilienza
2022	120.317	10.579	116.592	3.725	+1,6%
2023	116.684	10.851	111.204	5.480	+2,4%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Nel periodo compreso tra il 2022 e il 2023, si registra una diminuzione del 3% negli avviamenti, che si portano da 120.317 unità, nel 2022, a 116.684 unità nel 2023. Allo stesso tempo, si osserva una diminuzione delle cessazioni da 116.592 nel 2022 a 111.204 nel 2023, rappresentando una decrescita del -4,6%. Le dinamiche tra avviamenti e cessazioni influenzano direttamente i saldi, che manifestano un notevole aumento (+47,1% nel 2023 rispetto al 2022). Si passa così da un saldo di +3.725 unità, nel 2022, a +5.480 nel 2023. Da notare che anche la resilienza mostra un incremento significativo, passando dal +1,6% nel 2022 al +2,4% nel 2023.

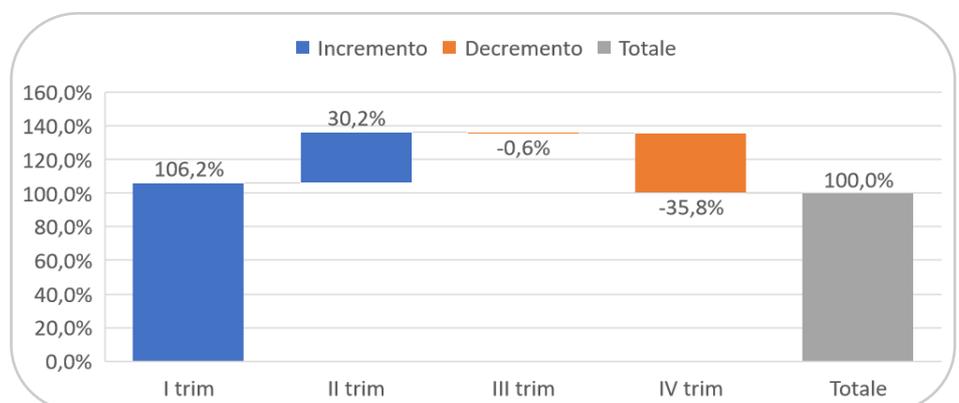
La notevole crescita dei saldi è attribuibile a due fattori determinanti:

- La domanda considerevole di personale proveniente dal sistema produttivo locale, focalizzata soprattutto nei primi due trimestri dell'anno;
- La stabilizzazione di molte risorse umane, le quali hanno assistito alla trasformazione dei loro contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Nel corso del 2023, infatti, si è registrato un aumento del +2,6% nelle trasformazioni degli avviamenti e delle proroghe, passando da 10.579 unità nel 2022 a 10.851.

Al fine di analizzare più approfonditamente la dinamica tra avviamenti e cessazioni, può risultare vantaggioso "depurare" i movimenti escludendo le entrate e le uscite dalla sezione Ateco dell'Istruzione (cod. 85). Questa sezione, a causa della sua "intrinseca stagionalità", genera picchi in determinati mesi dell'anno: negativi (a giugno/luglio) e positivi (a settembre/ottobre). A tale proposito si veda il grafico seguente.

Distribuzione cumulata dei saldi % senza la sezione Ateco 85 (Istruzione) nel 2023

I saldi del 2023 sono positivi ma con progressiva diminuzione nel III e IV trimestre



Fonte: nostra elaborazione su dati COB

¹Le trasformazioni – da tempo determinato a tempo indeterminato – si riferiscono alle comunicazioni inviate negli anni di riferimento (il 2022 e il 2023) che hanno trasformato rapporti di lavoro nati o prorogati rispettivamente nel 2022 o 2023 oppure nei due anni precedenti ai medesimi.

I MOVIMENTI IN BASE ALL'ETÀ E AL GENERE

Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni nel 2023, per fasce d'età e genere e calcolo della resilienza

Fasce d'età	Avviamenti		Cessazioni		SalDI		Resilienze		
	F	M	F	M	F	M	F	M	Totali
-29	19.897	24.064	17.297	20.507	2.600	3.557	7,0%	8,0%	7,5%
30-49	22.709	26.049	21.652	24.981	1.057	1.068	2,4%	2,1%	2,2%
50-	11.740	12.225	12.711	14.056	-971	-1.831	-4,0%	-7,0%	-5,5%
Totale	54.346	62.338	51.660	59.544	2.686	2.794	2,5%	2,3%	2,4%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Sia i saldi maschili che quelli femminili risultano in territorio positivo, divergendo di poche unità. Le resilienze maschili e femminili, dunque, risultano molto simili, con un leggero vantaggio per il dato femminile (le donne presentano una resilienza maggiore di quella degli uomini di +0,2 punti percentuali).

Riguardo alle diverse fasce d'età, i giovani under 29 continuano a evidenziare risultati più positivi in termini di saldi e resilienza rispetto alle altre categorie.

Anche i dati relativi alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 49 anni sono incoraggianti, con un saldo di 2.125 unità e una resilienza del +2,2%. Al contrario, la classe degli over 50 registra saldi e resilienze negativi, con una perdita di 2.802 unità di saldo e una resilienza del -5,5%.

Come già evidenziato in passato, i risultati negativi associati agli over 50 sono principalmente attribuibili, non tanto a maggiori difficoltà nell'ottenere un nuovo impiego dopo la perdita del lavoro (che comunque potrebbe verificarsi), ma piuttosto alla fuoriuscita di questi lavoratori dovuta a ragioni legate al loro pensionamento².

I MOVIMENTI OCCUPAZIONALI E I TITOLI DI STUDIO

Ripartizione degli avviamenti, cessazioni e saldi per titolo di studio—2023

Titolo di studio	Avviamenti	Cessazioni	SalDI	Resilienza
Laurea o Post Laurea	19.599	17.770	1.829	4,9%
Diploma	34.899	32.465	2.434	3,6%
Nessun titolo di studio	33.107	31.379	1.728	2,7%
Qualifica professionale	8.045	8.148	-103	-0,6%
Elementare + media	21.034	21.441	-407	-1,0%
Missing	0	1	-1	-100,0%
Totale	116.684	111.204	5.480	2,4%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

L'analisi dei movimenti con riferimento al titolo di studio, di chi è stato avviato o cessato nel corso del 2023, evidenzia in modo chiaro come individui con un livello di istruzione più elevato siano in una posizione migliore ai fini della conservazione del posto di lavoro e del reperimento di nuove opportunità lavorative rispetto agli altri. Questo risultato emerge non solo dall'esame dei saldi, ma soprattutto dall'analisi dell'indicatore di resilienza lavorativa.

In particolare, si osserva che coloro che hanno conseguito un titolo post laurea o una laurea mostrano una resilienza del +4,9%. Subito dopo, si collocano coloro in possesso di un diploma che consente l'accesso all'università (+3,6%).

²Infatti, non sempre la causale "pensionamento" viene correttamente associata alle cessazioni di chi si ritira dal mondo del lavoro. In molti casi, la causale di cessazione di chi va in pensione, fra gli over 50, è impropriamente imputata quella delle dimissioni.

Al contrario, i detentori di una qualifica professionale mostrano una resilienza negativa (-0,6%). Si noti che nel 2022 tale categoria registrava invece un valore della resilienza positivo (+3,1%).

Risulta interessante notare che coloro che non hanno alcun titolo di studio presentano una resilienza notevolmente più alta (+2,7%) rispetto a coloro che hanno solo una licenza elementare o un livello di istruzione inferiore (ma anche di chi possiede una qualifica professionale). Questo fenomeno potrebbe essere attribuibile a due fattori principali:

- I lavoratori senza titolo di studio tendono ad avere un'età più avanzata. Si tratta, infatti, di individui che nel corso degli anni hanno accumulato importanti conoscenze tacite sulle modalità di svolgere le attività lavorative. Tuttavia, il loro know-how – seppur pregiato per le imprese – risulta scarsamente codificato. Nonostante ciò, queste persone, grazie all'esperienza acquisita, sono ancora molto appetibili per le aziende.
- Tra coloro che non hanno alcun titolo di studio, vi è una significativa presenza di lavoratori extracomunitari che, pur avendo un'istruzione, non sono stati in grado di far riconoscere il loro titolo di studio nel nostro Paese.

LE DINAMICHE CONTRATTUALI

Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni del 2022 e 2023, disaggregati per tipologia contrattuale nella provincia di Monza Brianza

Tipologia di contratto	2022				2023			
	Avv.	Cess. ³	Saldi	Resil.	Avv.	Cess. ³	Saldi	Resil.
Apprendistato di I Livello	289	211	78	15,6%	376	221	155	26,0%
Apprendistato di II Livello	4.217	2.844	1.373	19,4%	4.503	2.985	1.518	20,3%
Apprendistato di III livello	18	6	12	50,0%	23	7	16	53,3%
Collaborazione coordinata e continuativa	3.467	3.524	-57	-0,8%	3.390	3.132	258	4,0%
Contratti di borsa lavoro e altre work experiences	2	3	-1	-20,0%	2	2	0	0,0%
Contratto di agenzia	6	2	4	50,0%	2	3	-1	-20,0%
Contratto di formazione lavoro (solo pubblica amministrazione)	4	14	-10	-55,6%	10	2	8	66,7%
Lavoro a domicilio	58	59	-1	-0,9%	34	39	-5	-6,8%
Lavoro a tempo determinato	62.539	63.980	-1.441	-1,1%	59.761	61.558	-1.797	-1,5%
Lavoro a tempo indeterminato	25.372	20.641	4.731	10,3%	24.916	19.257	5.659	12,8%
Lavoro autonomo nello spettacolo	1.776	1.747	29	0,8%	1.476	1.414	62	2,1%
Lavoro domestico	5.301	5.604	-303	-2,8%	5.343	5.452	-109	-1,0%
Lavoro intermittente	13.069	13.351	-282	-1,1%	13.146	13.187	-41	-0,2%
Lavoro o attività socialmente utile (Isu - asu)	120	119	1	0,4%	134	139	-5	-1,8%
Prestaz. agricola di lavoro subordinato occasionale a td	0	0	0	-	4	1	3	60,0%
Tirocinio	4.079	4.487	-408	-4,8%	3.564	3.805	-241	-3,3%
Totale	120.317	116.592	3.725	1,6%	116.684	111.204	5.480	2,4%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

Nel corso del 2023, la maggioranza degli avviamenti è rappresentata da contratti a tempo determinato, che ammontano al 51,2% del totale. Seguono i contratti a tempo indeterminato, che costituiscono il 21,4% di tutti gli avviamenti. In posizione più distante si collocano i rapporti di lavoro intermittente (11,3%), il lavoro domestico (4,6%), l'apprendistato di secondo livello (3,9%), il tirocinio (3,1%, che nonostante non sia un rapporto di lavoro, è soggetto a comunicazione obbligatoria) e, infine, le co.co.co (2,9%). Tutte le altre forme di contratto presentano percentuali di avviamento trascurabili.

In particolare:

- Il **lavoro a tempo determinato**, nel confronto tra il 2022 e il 2023, fa registrare una diminuzione degli avviamenti del -4,4%. Contestualmente, si verifica una riduzione, seppur minore, delle cessazioni (-3,8%). Questo si traduce in una resilienza che, passando dal -1,1% del 2022, giunge al -1,5% del 2023.
- Il **lavoro a tempo indeterminato** mostra saldi ampiamente positivi (+5.659 unità di saldo), rappresentando una crescita del +19,6% rispetto al 2022. Questa tipologia di rapporto di lavoro, pur registrando una leggera diminuzione degli avviamenti (-1,8%), ha subito un abbassamento più marcato delle cessazioni (-6,7%). Le dinamiche tra avviamenti e cessazioni hanno determinato l'incremento dei saldi, influenzati positivamente dalle trasformazioni (che – come abbiamo detto – nel 2023, hanno fatto registrare 10.574 passaggi dal tempo determinato a tempo indeterminato).

³Le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato del 2022 e 2023 (si tratta, rispettivamente, di 10.301 unità per il 2022 e di 10.574 per il 2023) vanno ad aumentare le cessazioni dei contratti a tempo determinato e – in egual misura – a diminuirle nei contratti a tempo indeterminato. Infatti, un contratto trasformato fuoriesce dalla tipologia del tempo determinato per confluire in quella del tempo indeterminato. In questo modo, i saldi finali non cambiano e – allo stesso tempo – si dà conto degli effetti sui contratti dei processi di stabilizzazione.

- L'**apprendistato di secondo livello**, tra il 2022 e il 2023, evidenzia un aumento sia degli avviamenti che delle cessazioni (rispettivamente +6,8% e +5%). Queste dinamiche producono un aumento dei saldi (da +1.373 a +1.518 unità), con conseguente aumento delle resilienze che dal 19,4% crescono al 20,3%.
- Le **forme di lavoro più precario**, come il lavoro intermittente e le co.co.co, presentano saldi in aumento. Nel 2023, il lavoro intermittente registra saldi negativi, ma nettamente migliorati rispetto al 2022 (da -282 a -41 unità di saldo). Per quanto riguarda le co.co.co, i saldi passano dal territorio negativo nel 2022 (-57 unità di saldo) a un saldo ampiamente positivo nel 2023 (+258 unità di saldo).

L'ANALISI DELLE CAUSE DI CESSAZIONE

Distribuzione delle cessazioni nel 2023, per causale

Motivo di cessazione	Cessazioni VA	Cessazioni %
Conclusione naturale del contratto	56.970	51,2%
DIMISSIONI	30.148	27,1%
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO	5.770	5,2%
ALTRO	4.840	4,4%
MANCATO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI PROVA	4.066	3,7%
DIMISSIONE DURANTE IL PERIODO DI PROVA	2.589	2,3%
LICENZIAMENTO GIUSTA CAUSA	1.700	1,5%
PENSIONAMENTO	1.314	1,2%
RISOLUZIONE CONSENSUALE	884	0,8%
DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE IN PERIODO PROTETTO	558	0,5%
MODIFICA DEL TERMINE INIZIALMENTE FISSATO	438	0,4%
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO	428	0,4%
CESSAZIONE ATTIVITA'	367	0,3%
LICENZIAMENTO COLLETTIVO	296	0,3%
DIMISSIONI GIUSTA CAUSA	268	0,2%
DECESSO	242	0,2%
DECADENZA DAL SERVIZIO	147	0,1%
RECESSO CON PREAVVISO AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO	120	0,1%
RISOLUZIONE CONSENSUALE EX ART. 14, C. 3 DL 104/2020	20	0,0%
LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	12	0,0%
LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	12	0,0%
RECESSO CON LAVORATORE IN POSSESSO DEI REQUISITI PENSIONISTICI DI VECCHIAIA	11	0,0%
DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE	4	0,0%
Totale	111.204	100,0%

Fonte: nostra elaborazione su dati COB

La maggioranza delle cessazioni deriva dalla scadenza naturale dei contratti, rappresentando il 51,2% del totale delle interruzioni lavorative. Le dimissioni rimangono significativamente elevate, costituendo il 27,1% delle cessazioni totali nel corso del 2023.

Secondo le informazioni acquisite tramite uno studio sulla tendenza delle dimissioni volontarie nella provincia di Monza Brianza, emerge che la maggior parte delle persone che decide di dimettersi lo fa dopo aver trovato una nuova opportunità lavorativa. In media, trascorrono 55 giorni tra la fine di un impiego e l'inizio del successivo, un periodo noto come latenza contrattuale. Tuttavia, il valore mediano di questa latenza contrattuale è di soli 8 giorni, indicando che almeno la metà dei dimissionari ha già una nuova opportunità di lavoro pronta all'orizzonte⁴.

Le cessazioni dovute a ragioni economiche, che includono risoluzioni consensuali del contratto di lavoro, risoluzioni consensuali secondo l'art. 14 del DL 104/2020, giustificato motivo oggettivo e licenziamento collettivo, rappresentano solo il 6,3% dei casi. Si tratta di una percentuale assolutamente fisiologica che attesta l'ottima salute del mercato del lavoro brianzolo.

LE DINAMICHE SETTORIALI

Avviamenti e cessazioni del 2023 per macro-settore economico della provincia di Monza Brianza

Macro-settore	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza
Agricoltura	535	525	10	0,9%
Commercio e Servizi	91.874	88.200	3.674	2,0%
Costruzioni	9.089	8.333	756	4,3%
Industria	14.827	13.840	987	3,4%
Missing	359	306	53	8,0%
Totale	116.684	111.204	5.480	2,4%

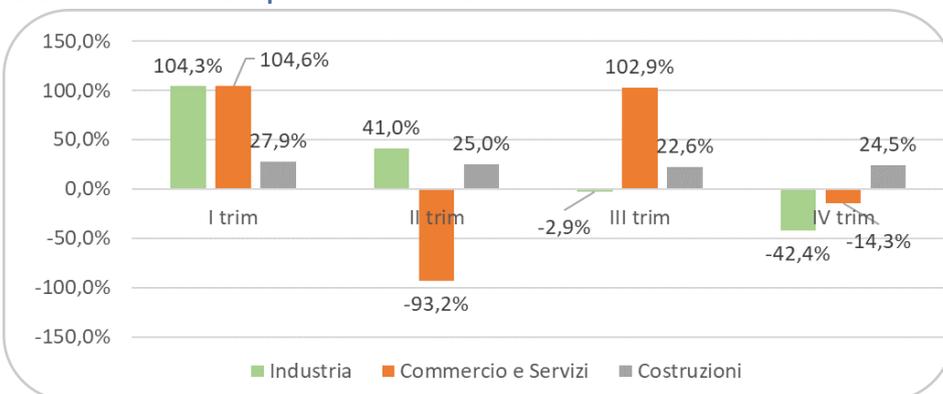
Fonte: nostra elaborazione su dati COB

In termini macro-settoriali, la maggior resilienza è riconducibile alle Costruzioni. Il macro-settore, non solo dimostra di saper creare nuovi posti di lavoro (nel 2023 i maggiori avviamenti sono stati +756), ma sembra riuscire a dimostrare una capacità di retention della manodopera acquisita maggiore rispetto a tutti gli altri macro-settori (infatti, la resilienza delle Costruzioni ammonta al 4,3%). Segue l'Industria che presenta maggiori saldi (+987 unità), ma una resilienza più bassa (+3,4%).

I saldi del Commercio e dei Servizi sono i più alti di tutti (+3.674 unità), ma la resilienza (dopo l'agricoltura) è quella più bassa (+2%), segno che il settore presenta una scarsa capacità di retention della manodopera, essendo caratterizzato da tassi di turn-over molto elevati. Infine, l'Agricoltura, fortemente condizionata dalla stagionalità, presenta un andamento dei movimenti in sostanziale pareggio (+10 unità di saldo).

Per comprendere, più nel dettaglio, gli andamenti dei macro-settori più rilevanti (Commercio e Servizi, Industria e Costruzioni) può essere utile riferirsi al grafico seguente che, per ogni macro-settore, riporta – su base trimestrale – i saldi in forma percentuale.

Andamento dei saldi % per trimestre e macro-settore



Fonte: nostra elaborazione su dati COB

L'Industria fa registrare saldi positivi nel I semestre, che diventano negativi nel II semestre

⁴Fabbri E. (2023), Le dimissioni volontarie nella provincia di Monza Brianza. Un'analisi di medio periodo, Afol Monza Brianza.

I dati riportati nel grafico risultano particolarmente significativi poiché non solo mostrano le oscillazioni stagionali che caratterizzano il mercato del lavoro brianzolo, ma permettono – per ogni macro-settore – di comprenderne gli andamenti strutturali, individuando i periodi di maggiore criticità occupazionale.

Per quanto concerne l'Edilizia, questa presenta andamenti piuttosto regolari: nei quattro trimestri considerati il macro-settore cresce mediamente del 25%, facendo registrare un incremento occupazionale costante.

Per quanto riguarda il Commercio e i Servizi, il grafico informa sugli effetti sul mercato del lavoro della stagionalità scolastica: a giugno il personale precario della scuola perde il lavoro e fra settembre ed ottobre lo riacquista. Si noti, tuttavia, che il quarto trimestre è caratterizzato da una diminuzione dei saldi (-14,3%) che sembra NON avere carattere stagionale. Il dato – come vedremo – potrebbe essere correlato agli andamenti dell'industria.

Il dato del sistema industriale brianzolo, invece, riserva qualche sorpresa. Il settore ha incrementato la propria base occupazionale nel primo e nel secondo trimestre dell'anno. Il terzo trimestre, invece, è stato caratterizzato da un andamento dei saldi sostanzialmente piatto (-2,9%). Nel quarto trimestre il settore ha perduto ben il 42,4% dei saldi registrati nell'intero 2023. Questo dato, come si è già accennato, potrebbe avere un collegamento con l'andamento del macro-settore del Commercio e dei Servizi, che – in ipotesi – potrebbe essere stato colpito indirettamente dalle difficoltà dell'industria nei settori dei Servizi alle Imprese (ad alto valore aggiunto e non).

Le principali caratteristiche dell'offerta formativa territoriale

Nella provincia di Monza Brianza l'offerta di istruzione secondaria superiore erogata da istituzioni statali e di istruzione e formazione professionale regionale – leFP triennali e quadriennali – conta 291 percorsi – corrispondente al 7,4% dell'intera offerta formativa regionale. Risultano prevalenti le leFP (46%) erogate quasi esclusivamente da centri di formazione professionale regionali. Tra i percorsi di istruzione è preminente quella tecnica (25,1%), seguita da quella liceale (21,3%); l'istruzione professionale – analogamente a quanto avviene a livello regionale – conta un numero di percorsi ridotto rispetto all'offerta complessiva (9,3% a livello regionale, 7,6% nella provincia di Monza Brianza).

Percorsi presenti nell'offerta formativa regionale e provinciale per l'a.s. 2023–2024 per tipologia

Tipologia di offerta	Lombardia		Monza Brianza	
	V. A.	%	V. A.	%
leFP	1886	48,2%	134	46,0%
<i>Cfp</i>	1654	42,3%	132	45,4%
<i>Statale</i>	232	5,9%	2	0,7%
Istruzione Professionale	365	9,3%	22	7,6%
Istruzione Tecnica	952	24,3%	73	25,1%
Offerta Liceale	709	18,1%	62	21,3%
Totale complessivo	3912	100,0%	291	100,0%

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

Rispetto al precedente anno, in provincia di Monza Brianza, **l'offerta formativa di istruzione secondaria superiore** è stabile nell'ammontare totale, con un leggero decremento nelle leFP (-6 percorsi). **L'offerta formativa regionale** è leggermente aumentata (+1,1%, +43 percorsi), con un incremento in tutte le categorie.

Confronto dell'offerta formativa regionale e provinciale negli a.s. 2022–23 e 2023–24 per tipologia

Territorio	IEFP		Istr. Professionale		Istr. Tecnica		Istr. Liceale		Totale	
	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024	2023-2023	2023-2024	2022-2023	2023-2024
Lombardia	1.873	1.886	354	365	947	952	695	709	3.869	3.912
Monza Brianza	140	134	20	22	74	73	59	62	293	291

Fonte: elaborazioni PIN srl su dati Regione Lombardia

L'offerta di **Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)** per l'anno scolastico 2023-2024 comprende 89 percorsi organizzati a livello regionale, con una diminuzione di -10 unità rispetto all'anno formativo precedente. I percorsi realizzati nella provincia di Monza Brianza costituiscono l'11,2% dell'offerta totale regionale, valore che colloca il territorio, insieme a quello di Varese, al secondo posto dopo Milano (50,6%). Nel numero dei percorsi (10) si registra un decremento -4 unità rispetto all'anno precedente; dal punto di vista dei settori, si conferma la preminenza dell'ambito culturale e informatico, pur con una diminuzione di -1 unità, mentre si registra la mancanza di corsi relativi al turismo e allo sport presenti nell'a.s. 2022-2023 (-2 unità). Per quanto riguarda l'offerta di **istruzione terziaria non universitaria**, si rileva, per l'anno scolastico 2023-2024, la presenza di 134 percorsi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) organizzati a livello regionale, con una diminuzione rispetto ai 153 dell'anno precedente (-19 unità). I percorsi realizzati nella provincia di Monza Brianza rappresentano l'8,2% dell'offerta totale regionale (nell'a.s. 2022-2023 costituivano il 7,8%); in valore assoluto sono stabili (-1 unità rispetto all'a.s. 2022-2023), con la prevalenza del settore dell'Efficienza energetica (5 percorsi).

Le competenze non formali e informali nella provincia di Monza e della Brianza

Il 2023 è stato l'Anno Europeo delle Competenze. In tale scenario questo tema oggi assume un'enorme rilevanza in molteplici contesti, sia pubblici che privati, influenzando la formazione, il mercato del lavoro e la gestione delle risorse umane nelle organizzazioni.

La valorizzazione delle competenze gioca quindi un ruolo cruciale nei diversi scenari che caratterizzano la nostra società. Fondamentalmente si caratterizza in un intreccio di due ambiti: uno normativo, che regola il percorso che porta dall'Individuazione alla Validazione e alla Certificazione delle competenze (IVC) sia a livello Europeo che Nazionale e Regionale, uno metodologico, che sta orientando la ricerca in ambito metodologico a valorizzare e perfezionare il metodo dell'Individuazione nei diversi contesti a cui può essere applicato.

La ricerca ha cercato di approfondire il ruolo e l'efficacia che possono giocare le competenze acquisite in contesti di apprendimento non formali e informali¹ nei processi di incontro domanda-offerta, di formazione e di gestione del personale in ambito provinciale nei suoi tre principali contesti di applicazione: i processi di incontro domanda-offerta, la formazione professionale e la gestione del personale in azienda nel contesto provinciale.

In particolare, con questo studio si è mirato, in primo luogo, ad analizzare come vengono valorizzate queste competenze dagli attori coinvolti, ossia dalle **agenzie formative accreditate**, dagli enti **che si occupano di incontro domanda-offerta (in entrambi i settori, pubblico e privato)**, nonché dalle **imprese**. Si sono poi volute esplorare le potenzialità di applicazione dei quadri regionali e nazionale e dell'*individuazione*² come metodologia innovativa da attuare nei tre diversi target coinvolti.

La ricerca, di tipo qualitativo, è stata condotta attraverso tre focus group, ciascuno dei quali ha coinvolto gli attori sopra specificati.

L'importanza delle competenze non formali ed informali nell'ecosistema formazione-lavoro della Monza e della Brianza

La ricerca ha evidenziato che nel territorio della provincia di Monza e della Brianza le competenze non formali e informali sono considerate importanti e strategiche dagli operatori nel settore dell'incontro domanda-offerta e della formazione, più che dalle aziende, che sembrano "meno sensibili" ad esse.

Gli operatori dell'incontro domanda-offerta e della formazione comprendono chiaramente il concetto di competenze acquisite in diversi contesti di apprendimento, mentre le aziende tendono a classificare le competenze non formali e informali come "soft skills" e quelle tecniche come apprese in contesti formali come scuole e università. Questi differenti livelli di consapevolezza portano a diverse strategie di valorizzazione o non valorizzazione delle competenze.

¹Con la Legge n. 92/2012, l'Italia riconosce l'importanza dell'apprendimento permanente, definito come "qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale, informale, nelle varie fasi della vita, al fine di migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale".

Per *apprendimento formale*, si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta.

Per *apprendimento non formale* si intende quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi formali, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.

Per *apprendimento informale* si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

²La metodologia dell'Individuazione diventa, in quest'ottica, lo strumento per valorizzare le esperienze di vita, studio e lavoro, consentendo il riconoscimento delle competenze acquisite non solo in contesti formali, ma anche non formali e informali. Questo processo prevede la raccolta di evidenze e la creazione di un "Dossier" che fornisce una base per valutare le competenze e individuare quelle rilevanti per gli obiettivi specifici. In questo processo risultano fondamentali i criteri di validità, coerenza e completezza, che aiutano a garantire che le competenze individuate siano affidabili, pertinenti e complete. Questo approccio oggi è fondamentale nel contesto dell'attuazione delle politiche nazionali e regionali volte a valorizzare e utilizzare appieno il potenziale delle competenze acquisite al di fuori dei tradizionali percorsi formativi.

Gli operatori dell'incontro domanda-offerta sono in grado di valorizzare le competenze non formali in modo più efficace rispetto a quelle informali. Le prime sono più facilmente riconoscibili e gestibili nei contesti lavorativi, mentre le seconde richiedono un maggiore sforzo per essere integrate. Inoltre, gli operatori riflettono su una differenziazione tra competenze acquisite in contesti non formali, come il lavoro, e quelle provenienti da attività come lo sport e il volontariato, valutando le prime in modo più positivo.

Anche nel mondo della formazione, le competenze non formali e informali sono valorizzate, sebbene in modo differente. Nei contesti più liberi, come corsi a finanziamento privato, c'è una maggiore possibilità di tenerle in considerazione fin dalla progettazione dei corsi, mentre in quelli a finanziamento pubblico vi sono maggiori vincoli. All'interno delle aziende, invece, le competenze non formali e informali sono poco considerate. Le imprese risultano principalmente orientate ad assumere candidati già formati, per i quali non debba essere previsto un ingente investimento in formazione iniziale.

L'analisi dei tre focus group ha fatto emergere delle possibili strategie per cominciare a valorizzare queste competenze in azienda, come leggere le *job description* attraverso un filtro basato sulle competenze, indagare maggiormente su queste tipologie di competenze nel processo di recruiting e selezione e considerare i contesti di apprendimento anche nella valutazione interna del personale.

I quadri: principali strumenti per l'individuazione delle competenze non formali e informali

La ricerca evidenzia l'importanza dei quadri regionali, nazionali e aziendali per individuare le competenze non formali e informali. Gli operatori della formazione conoscono meglio il quadro regionale, mentre gli operatori dell'incontro domanda-offerta hanno una conoscenza media e gli HR lo utilizzano solamente per l'attivazione dei tirocini. Tuttavia, una volta presentati, tutti i gruppi hanno riconosciuto la loro utilità in diversi contesti, come nell'attuazione delle politiche attive del lavoro, nella formazione finanziata pubblicamente, nei processi di trasformazione delle attività informali in competenze durante i bilanci di competenze, negli orientamenti e nella progettazione formativa. I quadri possono anche aiutare a comprendere le esigenze aziendali, strutturare le competenze organizzative e migliorare le *job description*. Tuttavia, vengono sottolineati alcuni rischi, come l'appiattimento delle differenze individuali e la creazione di aspettative rigide nei dipendenti.

Per quanto riguarda il Quadro Nazionale, la maggior parte dei partecipanti non lo conosce, tranne gli operatori dell'incontro e i formatori. Una volta presentato, tutti hanno riconosciuto la sua validità in vari ambiti, come nella comprensione delle competenze dei candidati e nella gestione della formazione finanziata. Alcune organizzazioni hanno sviluppato quadri di competenze interni per valutare i dipendenti e i candidati, svolgendo una funzione simile ai quadri pubblici.

L'utilità dell'individuazione di competenze

Per quanto riguarda le possibilità aperte dall'individuazione di competenze, dalla ricerca emerge che tutti gli intervistati, dopo una breve presentazione della metodologia, nel caso in cui non fosse stata conosciuta, hanno riconosciuto la sua importanza nell'aumentare consapevolezza di sé e autostima nelle persone coinvolte e nel migliorare, di conseguenza, le loro prestazioni nella formazione e nello sviluppo di una migliore professionalità, sia nei contesti di selezione che di lavoro all'interno delle organizzazioni. Anche a livello HR, quindi, si riconosce un valore aggiunto nel suo eventuale utilizzo.

Tuttavia, è emerso che l'attuazione dell'individuazione è complessa e richiede tempo, motivazione e risorse finanziarie. Molti ritengono che la metodologia sia particolarmente utile per le persone meno strutturate, o per quelle già motivate al cambiamento, ma viene anche riconosciuta, soprattutto dagli HR, una sua potenzialità motivazionale.

Per migliorare l'efficacia dell'individuazione, gli intervistati hanno suggerito la necessità di figure professionali dedicate a questo scopo e di una maggiore integrazione di questa metodologia nei contesti in cui è efficacemente applicabile.

Per affrontare, invece, lo scollamento su questo tema tra mondo delle PAL e della formazione da una parte, e imprese dall'altro, è emerso il suggerimento di coinvolgere attivamente le aziende nel processo di individuazione e riconoscimento delle competenze non formali e informali.

A questo proposito, viene proposta l'adozione di iniziative come la concessione di marchi o premi per le aziende che partecipano attivamente a questi processi, al fine di incentivare la collaborazione e risolvere le preoccupazioni che le allontanano dal prendere in considerazione queste possibilità. Infine, viene sottolineata l'importanza di collaborare con esperti provenienti dal mondo aziendale o da associazioni di settore per garantire che il processo di individuazione e riconoscimento delle competenze sia adeguato alle esigenze e alle aspettative del mercato del lavoro.



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