

Lavoro a Milano - edizione 2019

Executive Summary

“Lavoro a Milano” è una raccolta di dati sul mercato del lavoro predisposto da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil per descrivere le caratteristiche della forza lavoro e delle imprese di questo territorio e monitorarne l'andamento.

Nella prima parte del rapporto sono riuniti gli indicatori basati su **dati macroeconomici** provenienti da varie fonti esterne (quali Istat, Eurostat, Inps e Inail), con un dettaglio territoriale che arriva, dove possibile, fino al livello provinciale.

La seconda parte è invece dedicata ad **approfondimenti**, prodotti da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil a integrazione delle statistiche ufficiali. Quest'anno il tema scelto è l'**evoluzione del lavoro**. In primo luogo vengono sintetizzati i contributi analitici che, a livello internazionale, hanno animato il dibattito sul possibile impatto dell'evoluzione tecnologica su competenze e professioni del futuro. Ma sul tema dell'utilizzo delle nuove tecnologie il rapporto offre anche una analisi relative all'ambito locale (Lombardia, territorio della Città Metropolitana di Milano e province di Monza Brianza e Lodi), basata su elaborazioni originali condivise da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil che riguardano la diffusione dello **smart working** – una modalità di lavoro resa possibile proprio dall'evoluzione tecnologica – e i **differenziali retributivi** legati al possesso delle **competenze digitali**.

1 I risultati in sintesi

- ✓ La flessione del quadro economico non ha avuto, fino a tutto il 2018, riflessi significativi sul mercato del lavoro lombardo: il **tasso di occupazione è salito** nel 2018 al 68,5% e quello di disoccupazione si è ridotto al 6,0%. Il numero di **disoccupati lombardi è sceso** per la prima volta dal 2011 sotto quota 300 mila.
- ✓ La crescita dell'occupazione che ha consentito il recupero dei livelli pre-crisi è avvenuto attraverso il canale del lavoro alle dipendenze, sia a tempo indeterminato sia - soprattutto - a **tempo determinato**. La quota di dipendenti a tempo indeterminato, che fino al 2016 oscillava intorno al 90%, è scesa all'88,7% del 2017 e all'87,4% nel 2018.
- ✓ L'evoluzione dal 2008 al 2018 mette in luce i **profondi mutamenti dell'occupazione lombarda**, effetto di progresso tecnologico e invecchiamento demografico: il travaso di lavoratori tra i settori economici, le trasformazioni nel modo di lavorare, i cambiamenti delle caratteristiche personali e professionali degli occupati.
- ✓ L'evolversi delle tecnologie, che rende meno rilevanti gli aspetti di forza fisica, moltiplica le **opportunità occupazionali delle donne**, con prospettive molto positive per un Paese con un tasso di occupazione femminile ancora inferiore al 60% ed un grande potenziale inutilizzato.
- ✓ La crescente incidenza di occupati over 40 causata dall'invecchiamento demografico e la richiesta di nuove competenze e adeguati livelli di istruzione pongono un problema di **riconversione della forza lavoro**, anche per gli aspetti legati al digitale. I dati raccolti su un campione di lavoratori indicano che le aziende hanno avviato questo processo.
- ✓ Un focus su alcune aziende lombarde quantifica in media nel 16% il **vantaggio retributivo** di cui gode chi, a parità di mansioni e anzianità professionale, possiede le competenze richieste dalle nuove tecnologie. Questo differenziale rappresenta il valore economico delle competenze digitali, cui ispirare le politiche di retention e attraction.

2 I trend del 2018

2.1 Il rallentamento economico non ha effetti sul lavoro

A livello nazionale la **quota di popolazione occupata** è salita nel 2018 al 58,5% dal 58 del 2017. Stesso trend in Lombardia, passata dal 67,3 a al 67,7%. A livello provinciale Monza ha registrato un andamento in linea con quello regionale, Milano si è assestata al 69,5%, mentre Lodi, in lieve controtendenza, è scesa al 66,1% dal 66,3%.

Quanto al tasso di **disoccupazione**, il calo nel 2018 è stato invece generalizzato: l'Italia è tornata finalmente sotto la soglia dell'11%, la Lombardia è scesa al 6%, mentre tra le tre province è Monza a registrare il calo più sensibile rispetto al 2017.

2.2 Negli ultimi anni è aumentato il tempo determinato

In termini assoluti il numero di occupati lombardi tra il 2017 e il 2018 è aumentato di 27 mila unità, saldo netto dei 10 mila autonomi in meno e dei 37 mila dipendenti in più. Ma tra i dipendenti è cresciuta solo **componente a tempo determinato** (+50 mila, quasi il 13% in più rispetto al 2017), mentre quelli a tempo indeterminato sono diminuiti (-13 mila, pari al -0,4%).

Quello che è successo nel 2018 è in linea con un trend ormai consolidato degli ultimi anni, in cui la crescita dell'occupazione è stata alimentata principalmente dal tempo determinato. La quota di occupati lombardi a tempo indeterminato sul totale dei dipendenti, già scesa all'88,7% del 2017, nel 2018 è calata ulteriormente all'87,4%.

3 Il lavoro che cambia

3.1 In 10 anni è cambiato l'identikit degli occupati

La **flessibilità** del lavoro è solo uno dei profondi cambiamenti avvenuti negli ultimi 10 anni. La crisi ha avuto un ruolo secondario in questi cambiamenti, che sono principalmente l'effetto di due fattori esogeni: l'**evoluzione tecnologica** e l'**invecchiamento della popolazione**. E sono proprio i dati a dirci quanto, in questi ultimi 10 anni, sia cambiato l'identikit dei lavoratori.

Prendiamo in questo caso come punto di riferimento il 2008: nel 2018 in Lombardia si contano 150 mila occupati in più.

Questo non significa che tutti i settori abbiano registrato un aumento rispetto alle posizioni di partenza: agricoltura e costruzioni, ad esempio, sono stati interessati da un sensibile deflusso di lavoratori. In parte, lo stesso è successo all'industria. Questa manodopera in uscita è stata assorbita da commercio e - soprattutto - dai servizi, in particolare quelli alla persona.

Sono cambiate anche le caratteristiche personali dei lavoratori. La fetta più grande dei 152 mila posti di lavoro in più rispetto a 10 anni fa, ben 125 mila, è infatti andata a beneficio della **componente femminile**.

E' poi cambiato in misura rilevante lo **spaccato anagrafico** degli occupati lombardi: un po' come naturale conseguenza dell'invecchiamento della popolazione, un po' per effetto della riforma delle pensioni gli occupati under 45 sono mezzo milione in meno rispetto al 2008, gli over 45 700 mila in più. Ad essere aumentati, in questa classe di età, sono soprattutto gli occupati ultra 55enni.

Infine il **titolo di studio**: i dati ci dicono che la licenza media non è più sufficiente con le nuove tecnologie, tanto che gli occupati senza almeno un diploma si sono ridotti di quasi 250 mila unità, a vantaggio dei diplomati (+80 mila) ma soprattutto dei laureati, ormai più di un milione in Lombardia, dai 740 mila del 2008 (+43%).

3.2 Si diffondono nuove modalità di lavoro

L'evoluzione tecnologica ha riflessi anche sul **modo di lavorare**: sono sempre più gli smart worker, lavoratori che - previo accordo - svolgono la loro attività usufruendo di spazi di autonomia nella scelta

di luoghi, orari e strumenti digitali. In Italia l'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano li stima ormai nel 12,6% della forza lavoro potenzialmente coinvolgibile. Questa opportunità risulta **particolarmente diffusa in Lombardia**, dove l'Osservatorio del Politecnico stima una percentuale di presenza del 56% tra le grandi aziende e del 23% tra le Pmi. Tra queste ultime, secondo l'Osservatorio, in Lombardia la presenza è mediamente più strutturata rispetto a quanto accade altrove.

3.3 Il lavoro richiede nuove competenze

I dati microeconomici confermano le trasformazioni evidenziate dalle analisi basate sui numeri macro. Una analisi condotta tra le aziende ha preso in considerazione alcune figure professionali centrali nei processi produttivi, su cui la rivoluzione tecnologica ha avuto un significativo impatto. Perché Industria 4.0 non ha solo creato **nuovi mestieri** (data scientist, specialisti della cyber security o quant'altro), ha soprattutto determinato una significativa **evoluzione di lavori esistenti**.

Il progettista ne è un esempio. La tipica mansione rimane quella di progettare nuovi prodotti, attraverso varie fasi che possono arrivare anche alla sua industrializzazione. Se possiede le adeguate competenze, per svolgere il suo lavoro può sfruttare alcune tecnologie abilitanti Industria 4.0: come la simulazione (che permette di ottenere rappresentazioni virtuali delle informazioni), la manifattura additiva (che offre opportunità per la scelta dei materiali), Data Analytics (per migliorare i prototipi attraverso l'analisi dei dati), Internet of Things (che consente di raccogliere informazioni utili a migliorare il progetto).

3.4 Quanti sono i lavoratori 4.0?

Le figure selezionate dallo studio sono cinque e sono collocate in varie fasi del processo produttivo, in snodi in cui le nuove tecnologie sembrano aver avuto l'impatto più significativo: il **progettista** nella ricerca e sviluppo, **responsabile della produzione** e il **tecnico di manutenzione** nella produzione, **tecnico di assistenza** nella customer care e lo **specialista di logistica** nella distribuzione.

Nell'analisi che ha coinvolto 350 aziende sparse tra Lombardia, Piemonte e Veneto, l'area del nostro Paese dove si è avuto il maggiore sviluppo di industria 4.0, sugli 80mila dipendenti sono stati censiti 4.000 lavoratori con i 5 profili professionali esaminati: 500 di loro, cioè circa il 12%, risultano in possesso delle competenze digitali richieste dalle nuove tecnologie. Se ci si concentra sui circa 2.000 lavoratori lombardi l'**incidenza dei lavoratori digitali** sale mediamente al 20%, con punte del 40% tra i progettisti di prodotto.

La rilevazione non ha basi statistiche rappresentative, ma il dato reale non dovrebbe essere troppo diverso.

3.5 Crescono le opportunità di lavoro femminile

La ricerca ci consente di mettere a confronto 2 gruppi di lavoratori che fanno lo stesso lavoro, ma con competenze diverse. Emergono evidenze interessanti, che si prestano a importanti considerazioni in prospettiva. Innanzitutto il lavoro che cambia pare offrire **maggiori opportunità di occupazione alle donne**: se svolti in modo tradizionale questi 5 mestieri evidenziano una presenza media femminile del 10%, quando vengono sfruttate le nuove tecnologie la percentuale di donne sale al 30%.

Cambia anche la scolarità richiesta, ovviamente: la quota di laureati sale dal 30%, al 60% quando l'attività comporta l'uso di nuove tecnologie.

3.6 Scolarità richiesta e ruolo della formazione continua

E' possibile misurare in modo più preciso i differenziali di scolarità. Attribuendo ai titoli scolastici in possesso dei lavoratori gli anni di studio successivi al conseguimento della licenza media – quindi 5 al diploma, 10 alla laurea e così via – la scolarità media risulta pari a 5,6 anni se le mansioni vengono svolte in modo tradizionale, 7,6 anni se è necessario farlo utilizzando le nuove tecnologie. Quindi **2 anni in più di permanenza a scuola**.

I lavoratori con competenze digitali sono mediamente più giovani: 41 anni anziché 44. Un risultato che potevamo aspettarci, mentre meno prevedibile era uno scarto così ridotto tra due “generazioni professionali”. Un’età media superiore ai 40 anni per chi è in possesso di competenze digitali indica che nelle aziende una **riconversione digitale dei lavoratori è già in atto**.

3.7 Le competenze digitali hanno un valore economico

Dal momento che - stando ai dati raccolti - per entrare in possesso delle competenze digitali servono almeno due anni di formazione in più, questa scelta comporta di posticipare l’entrata nel mondo del lavoro. E’ quindi lecito chiedersi se questo ha effetti positivi sulle retribuzioni, **qual è il valore che il mercato attribuisce a queste competenze**.

A parità di mansioni svolte, nel campione esaminato lo stipendio di chi è in grado di utilizzare le nuove tecnologie risulta in media superiore del 2% rispetto a chi invece è privo delle competenze necessarie. Limitando l’analisi agli under 35 si può escludere l’effetto “esperienza”, un fattore che ovviamente incide in misura significativa sul trattamento retributivo. Eventuali differenze di stipendio tra chi svolge le stesse attività avendo la medesima esperienza sono spiegabili con il possesso di competenze specifiche diverse.

I dati raccolti hanno consentito di stimare un **differenziale nel 16%** che, a tutti gli effetti, rappresenta il valore economico delle competenze digitali. Si tratta di un parametro importante per le aziende, per decidere se formare al loro interno i lavoratori 4.0 di cui hanno bisogno ovvero acquisirli sul mercato: in pratica, per **impostare le loro politiche di retention e attraction**.