

Tavolo metropolitano per i servizi all'impiego e le politiche attive del lavoro

13 novembre 2024 | Sala del Consiglio Palazzo Isimbardi

Presenti al tavolo per Città metropolitana di Milano:

- **Diana De Marchi**
Consigliera delegata alle Politiche del Lavoro, politiche sociali e pari opportunità di Città metropolitana
- **Federico Ottolenghi**
Direttore Settore Politiche del lavoro, welfare metropolitano e promozione delle pari opportunità
- **Livio Lo Verso** - EQ Osservatorio mercato del lavoro
- **Ornella Maria Boggi** - EQ Servizio sviluppo politiche del lavoro e servizi pubblici per l'impiego
- **Valentina Claut** - EQ Servizio Gestione, monitoraggio e controllo attività
- **Susanna Galli** - EQ Servizio Formazione, Pari opportunità e terzo Settore
- **Sara Kupkova'** - EQ Servizio Attività amministrative trasversali
- **Martina Mastrangelo** - EQ Servizio Finanziario e partecipate
- **Barbara Peres** - Consigliera di Parità

Per Afol Metropolitana:

- **Maurizio Del Conte** - Presidente Afol Metropolitana
- **Tommaso Di Rino** - Direttore generale

Per le parti sociali, i rappresentanti di:

- **Apa Confartigianato** - Francesco Cacopardi, Michele Testa
- **Api** - Alice Albertone
- **Assimpredil** - Simona Butera
- **Assolavoro** - Roberto Fiorani
- **Assolombarda** - Valeria Innocenti, Davide Ballabio
- **CGIL Milano** - Valentina Cappelletti

- **CISL**- Valentina Sgambetterra, Eros Lanzoni
- **Confcommercio** - Paolo Pagaria
- **Confcooperative Milano e dei Navigli** - Salvatore Semeraro, Fabio Ferri
- **Federdistribuzione** - Francesca Tugliani
- **Formaper Milano** - Vittoria De Franco
- **Legacoop** - Felice Romeo
- **Sviluppo Lavoro Italia (ex ANPAL)** - Sara Barbieri
- **UIL** - Michela Rusciano
- **Unione Artigiani** - Fabrizio Leonardi

ORDINE DEL GIORNO:

1. Ipotesi di rafforzamento del Tavolo metropolitano attraverso una riorganizzazione della sua attività e del suo funzionamento
2. Nucleo crisi aziendali: costituzione formale e avvio attività
3. Aggiornamento su sviluppo piano di potenziamento CPI, programma GOL e andamento mercato del lavoro
4. Varie ed eventuali

VERBALE

1. IPOTESI DI RAFFORZAMENTO DEL TAVOLO METROPOLITANO ATTRAVERSO UNA RIORGANIZZAZIONE DELLA SUA ATTIVITÀ E DEL SUO FUNZIONAMENTO

2. NUCLEO CRISI AZIENDALI: COSTITUZIONE FORMALE E AVVIO ATTIVITÀ

Federico Ottolenghi (CMM)

Introduzione dedicata ai primi due punti all'ordine del giorno.

Punto di partenza l'insoddisfazione che si era colta nell'ultimo incontro lo scorso giugno riguardo la modalità di lavoro del tavolo. Riunioni indette due volte all'anno, dedicate relazionarvi sulle attività in corso, sono fonte di spunti interessanti di confronto, ma che difficilmente riusciamo poi ad approfondire e tradurre in azioni. Il fine del tavolo è di lavorare insieme su ipotesi di indirizzo, linee di intervento, misure che potrebbero anche essere oggetto di proposte avanzate a livello regionale e nazionale.

C'è bisogno di meno discussione di carattere generale e di più approfondimento, con maggior frequenza e continuità, focalizzando alcuni filoni tematici oggetto dei nostri incontri e su questi darci appuntamenti più leggeri, anche online, e più frequenti che ci consentano un monitoraggio costante degli andamenti.

Ipotesi di rafforzamento del Tavolo metropolitano attraverso una riorganizzazione della sua attività e del suo funzionamento in quattro sottocommissioni: 1) Osservatorio mercato del lavoro; 2) Sottocomitato disabilità (già esistente); 3) nucleo crisi aziendali; 4) nucleo dei servizi e delle politiche del lavoro.

1) Nucleo crisi aziendali

Nucleo crisi aziendali: ha sua autonomia e specificità, essendo un organismo delineato dalla normativa regionale e nazionale.

Abbiamo lavorato nelle scorse settimane ad un'idea sulla quale non arriveremo a decisione quest'oggi. L'idea di costituire formalmente, dentro la filiera regionale che conoscete, il nucleo crisi metropolitano che lavori direttamente con i centri per l'impiego e la rete degli operatori accreditati per realizzare politiche di intervento collettivo. Si è ragionato su un allargamento della *mission* e della composizione del nucleo, con una partecipazione organica delle organizzazioni sindacali e datoriali, per provare ad affrontare complessivamente e in misura preventiva le crisi.

Il quadro economico e gli andamenti occupazionali che vanno delineandosi destano più di una preoccupazione, paventiamo di trovarci sempre più spesso a dover fronteggiare situazioni di crisi nei 133 Comuni della città metropolitana. Occorre dunque costituire un punto di riferimento territoriale per supportare coloro che intervengono operativamente applicando le previste procedure specifiche. Il nucleo dovrebbe essere stabilmente inquadrato dentro una collaborazione tra le parti, pur evitando qualsivoglia commistione o interferenza con le attività tecnico istituzionali. Tuttavia, ragionando nei giorni scorsi con alcune organizzazioni datoriali e sindacali, sono emerse perplessità riguardo ad un impianto del genere. Oggi non arriveremo a sciogliere i nodi per prendere una decisione, ma ribadiamo che vorremmo che il costituendo nucleo lavorasse in modo continuativo, attraverso un confronto costante con le parti sociali, non solo ritrovandole due o tre volte all'anno a questo tavolo.

Occorre dotare questo gruppo tecnico istituzionale di strumenti tali da poter essere incisivi. Da capire anzitutto se il lavoro che stiamo facendo sia adeguato o meno. Potrebbero magari essere scorte e percorse modalità di lavoro più incisive, possibile oggetto di proposta a livello regionale, nazionale.

Diana De Marchi (CMM)

L'obiettivo che ci poniamo è trasformare questo tavolo in un momento di maggiore concretezza, nel quale non solo si presentano/analizzano dati, se ne discute e ci si confronta, ma dove si prendono anche decisioni, arrivando già pronti per portare e condividere proposte operative. Di qui la proposta di creare sottogruppi di lavoro che precedano la riunione plenaria del tavolo. Il tempo che passa tra un incontro e l'altro spesso non ci consente di arrivare ad un'azione concreta e che vorremmo condividere. Vogliamo riconoscere a questo tavolo il ruolo maggiore che invero ha. Per questo occorre un'organizzazione e una modulazione del lavoro diverse.

Valentina Cappelletti (CGIL)

Penso che la riarticolazione delle modalità organizzative possa servire ad ottenere un ritmo di lavoro diverso. Quindi penso che la vostra proposta sia accoglibile. Si potrebbe sperimentare in una modalità intensiva nei prossimi 12 mesi per poi fare una valutazione.

Ma passiamo al tema che rimane ancora aperto, del nucleo per le crisi e per le transizioni, al netto del fatto che avevamo inviato delle osservazioni, direi non di sostanza, sulla bozza del decreto (di costituzione del nucleo crisi e transizioni aziendali, ndr) che avevamo ricevuto, a indicare il fatto che per noi quello è uno strumento che deve entrare nell'operatività quanto prima possibile.

Stiamo spingendo in questa direzione non soltanto qui, ma in tutte le province e in modo tale che la riarticolazione territoriale che a livello regionale si era deciso di sperimentare possa vedere la luce.

È chiaro che bisognerà tenere presente che c'è e dovrà esserci sempre una differenza rispetto al piano delle singole crisi aziendali, che presentano una gestione con un percorso istituzionale e soggetti titolati direttamente dalle norme generali a intervenire su quelle crisi.

È un lavoro che, per essere di supporto, deve non soltanto lavorare sul piano delle technicalità, dentro ai margini delle singole crisi, ma deve saper guardare al territorio perché altrimenti, quando si guarda la singola crisi, tendenzialmente si è interamente collassati lì sopra.

Il vero apporto che il nucleo territoriale può dare non è tanto il supporto alla gestione della singola crisi, ma la correlazione fra la singola crisi e le dinamiche territoriali.

Anche gli iter istituzionali, che tutti noi siamo abituati a fare, in questi casi raccolgono solidarietà importanti.

Valeria Innocenti (Assolombarda)

La cosa più semplice è quella di “spacchettare” il lavoro in sottocommissioni, ma cercando di essere molto sintetici. Il metodo di lavoro è importante in relazione alle finalità perseguite. Meglio non proliferare in riunioni alle quali avremmo oggettive difficoltà a partecipare. È invece importante avere i dati per tempo.

Tema crisi aziendali: concordo con Cappelletti, il nucleo deve dare un contributo rispetto al punto di vista del territorio e alla messa a punto di strumenti di intervento e prevenzione. Altrimenti si corre il rischio di generare una confusione di competenze e ruoli, soprattutto su crisi già conclamate.

L'idea che abbiamo in mente, sulla quale ci sarà occasione di confrontarci, è di immaginare un sistema un pochino più aderente a quelle che sono le linee guida di Regione, un nucleo di crisi costituito all'interno della Città metropolitana che poi trasferisca e condivida contenuti e strategie anche con le parti sociali, però in una logica di restituzione.

Un tavolo che potrebbe essere anche questo tavolo o una sua sottocommissione, che riesca anche a darsi priorità, perché altrimenti si rischia di avere troppe informazioni.

Michela Rusciano (UIL)

Nucleo unità di crisi. La situazione che va delineandosi ci riporta indietro nel tempo riguardo agli strumenti che dobbiamo mettere in campo. Mi riferisco ai dati che ci stanno arrivando. Mi ha riportato alla mente le gestioni sui territori, sia sul territorio di Milano che a livello regionale, in altri periodi, di numerose crisi in concomitanza, tutte insieme. Quando questo accadeva ha fatto la differenza avere una visione territoriale allargata rispetto alla contrattazione del singolo caso. E credo che, da quello che ci siamo detti, sia qui sia a livello regionale, sia questa l'intenzione del nucleo unità di crisi: avere una visione di insieme complessiva.

Per esperienza dico che questo tipo di gestioni, almeno finora e se ben condotte, non limitano e non confondono. Lo stiamo vedendo anche in questi giorni, con le prime situazioni di crisi gestite anche con Regione non solo sull'area metropolitana.

Non generano confusione sul livello delle trattative aperte, perché da una parte ci sono quelle determinate dalla legge, quelle che vedono coinvolti in prima battuta noi del sindacato, le categorie e quant'altro, e dall'altro c'è il supporto istituzionale del territorio, a varie gradazioni a seconda delle dimensioni e della distribuzione territoriale delle aziende.

Comprendo le perplessità espresse, ma non vorrei perdere un'occasione che è quella di avere davvero una continuità di riferimento.

Quale può essere un'unità di crisi territoriale? Deriva da un percorso che sappiamo tutti essere anche a livello regionale e che a livello regionale è in sperimentazione almeno quanto lo è questo. C'è anche da dire che quello che riusciremo a produrre qui, in termini di efficacia, potrebbe fare da apripista anche per altri territori meno maturi. Ma non è questo il nostro obiettivo di oggi.

Ovviamente come organizzazione sindacale siamo interessati e ci rendiamo disponibili a partecipare a uno strumento di continuità non solo per leggere il territorio, ma anche per verificare e quindi farcene eventualmente portavoce

Per quanto attiene invece al primo punto esposto, ovvero come proseguire i lavori di questo tavolo, non mi sono mai appassionata particolarmente a un modello piuttosto che ad un altro. Mi interessa molto di più il risultato. Talvolta possono essere efficaci, secondo me, dei sottogruppi dedicati anche a seconda delle tematiche che possiamo pensare di portare avanti. Quanto al numero di riunioni dell'eventuale sottogruppo, meglio non eccedere.

Altre volte, invece, può essere più operativo, e anche più snello e rapido - perché magari ci potremmo trovare, proprio per come si sta evolvendo il mercato del lavoro, a dover ragionare in termini rapidi - con scambi di documentazione e poi un ritorno in plenaria, in una riunione del tavolo metropolitano. L'importante è che ci diamo un metodo, ma che siamo anche consci, che siamo anche in una fase di transizione. Quindi non è detto che le regole che arriveremo a definire, tutti insieme di qui a breve, debbano essere scolpite nella roccia, come le tavole di Mosè. Dobbiamo essere anche capaci, in qualche modo, di cogliere l'adattabilità di una situazione in evoluzione per portare a casa il migliore risultato possibile.

Paolo Pagaria (Confcommercio)

Condividiamo le riflessioni già espresse.

Per quanto riguarda la composizione del tavolo, bene la sottodivisione del tavolo metropolitano in sottocomitati tematici. Quello che non mi sento di condividere è la programmazione numerica delle sedute, nelle slides si è detto almeno tre all'anno. È una metodologia che non mi convince perché ci si riunisce quando c'è necessità, altrimenti si corre il rischio di dover fare per forza tre riunioni anche quando in realtà non c'è questa necessità. Consideriamo che siamo poi tutti impegnati anche su altri tavoli...

Per quanto riguarda le crisi aziendali, sicuramente condivisibili le finalità che sono state rappresentate nelle slides. Su come arriviamo a costruire il nucleo e le parti sociali interessate, condivido quanto diceva Valentina Cappelletti: non andare ad impattare su tavoli già previsti dalle norme di legge che hanno delle crisi rilevanti; nel nucleo non parliamo della singola procedura di mobilità.

Felice Romeo (Alleanza Cooperative)

La proposta di "ristrutturazione" del tavolo in sottocomitati è interessante. Proviamo però a coinvolgere e impegnare i sottocomitati non solo in una lettura e presa d'atto di dati, ma anche in conseguenti azioni. Se ci limitiamo a ragionare sui dati, è sufficiente vedersi una volta ogni otto mesi. Poco incisiva una partecipazione limitata ad una lettura di dati. Cosa diversa se potessimo sviluppare anche delle azioni dirette, perlomeno rispetto ad alcune specificità del mondo del lavoro. Noi ragioniamo tanto di inclusione, di giovani, di esclusi dal mondo del lavoro a cinquant'anni.

Questo approccio è assolutamente fondamentale per il tavolo di crisi: ci serve per capire se e come all'interno di determinate situazioni territoriali possiamo andare a ricollocare persone che rischiano di rimanere fuori dai percorsi già strutturati a seguito di crisi aziendali. Rischiamo di accavallarci? Meglio accavallarci con 3/4 posizioni in più, piuttosto che rimanere a guardare o a prendere dati.

Però convocateci on-line.

Francesco Cacopardi (Confartigianato)

Anche noi riteniamo che la ristrutturazione, come configurata, possa essere un utile strumento di lavoro istruttorio in vista del momento plenario del tavolo.

Quanto al nucleo crisi, chiaro che occorre evitare sovrapposizioni. D'altro canto, già prefiguriamo, anzi vediamo, come sta evolvendo la situazione. Penso alla filiera dell'*automotive* con la crisi tedesca, piuttosto che al mondo del tessile. Un ruolo giocato sull'intera area metropolitana può essere strategico, ragionando però sulle filiere, perché le crisi che si stanno manifestando partono sì dal singolo caso aziendale, che normalmente è quello esplosivo, ma impattano poi su un intero territorio, su un'area molto più vasta.

Laura Buscarini (CNA Milano)

Mi accodo ai colleghi delle associazioni, trovando utile il confronto anche su tavoli tecnici, ma appunto con un'operatività che dia poi la possibilità di confrontarsi sui risultati.

Fondamentale correlare al territorio le singole crisi d'impresa come anche alla loro filiera di riferimento. Questo considerando anche le politiche regionali che si stanno attuando sulla

costituzione delle filiere. Questo può essere anche di stimolo per tracciare e rintracciare imprese disposte a entrare in questo tipo di aggregazioni.

Federico Ottolenghi (CMM)

Traggo un paio di conclusioni su questa prima parte di discussione che mi sembra positiva.

Mi pare che ci sia interesse e condivisione a sperimentare questo tipo di organizzazione dei nostri lavori. Sono convinto che ci consentirà di essere molto più efficaci. Con una preoccupazione, che ho io per primo: tutti siamo oberati di riunioni e di incontri, quindi dobbiamo stare attenti. Ma sicuramente tutti o quasi questi incontri, più tecnici e mirati, potranno avvenire online, mentre l'invio di dati da parte nostra potrà darsi con più regolarità, anche a prescindere dalle riunioni. Possiamo anche aggiornarvi mensilmente, per esempio, su alcuni andamenti. Proviamo a trovare una soluzione all'insegna della massima flessibilità. Non abbiamo bisogno di fare decreti di organizzazione e di strutturazione al riguardo.

Fin d'ora ci diamo un tempo, magari fino a giugno, per vedere se funziona. Se attiviamo questa modalità ci sentiremo più frequentemente ma anche più velocemente, quindi avremo modo di dirci se sta funzionando oppure no.

Riguardo al nucleo crisi e transizioni aziendali, mi pare di poter cogliere un dato positivo. Al di là della formulazione che avevamo immaginato e che sicuramente dobbiamo rivedere, mi pare che ci sia una condivisione sul fatto che - lo davo per scontato, ma evidentemente non era abbastanza chiaro - non ci debba essere un'interferenza sulle procedure che si avvieranno e che devono seguire i percorsi previsti dalle norme e dalle linee guida. Però, mi pare di cogliere disponibilità e interesse a fare in modo che questo lavoro possa svolgersi in un raccordo strutturato con le parti sociali, con una modalità improntata alla massima leggerezza e flessibilità. Questo raccordo ci aiuterà ad affrontare quello che prevediamo per i prossimi mesi e a valutare l'efficacia degli strumenti messi in campo.

La flessibilità occorre anche per non ingabbiarci troppo negli strumenti che proviamo a darci. Siamo consapevoli di dover agire velocemente, con il tempo necessario per trovare l'assetto corretto ma con l'idea di partire al più presto, perché purtroppo la situazione ce lo richiede.

Sara Barbieri (Sviluppo Lavoro Italia)

Condivido un paio di riflessioni, un po' anche dal nostro punto di vista nazionale, in quanto accompagniamo sia a livello ministeriale la gestione degli accordi di ricollocazione nelle crisi aziendali, sia a livello regionale.

Ci sono un paio di livelli: uno è il funzionamento di routine del tavolo, che è un confronto e un aggiornamento costante basato sul monitoraggio di quello che succede nel territorio. Condivido le preoccupazioni del non esagerare in convocazioni, per non sovraccaricare i rappresentanti delle associazioni qui presenti, già presenti in altri tavoli.

D'altra parte però c'è un altro tipo di livello, rappresentato da situazioni dove la crisi arriva con un elemento di deflagrazione, a volte senza avvisaglie.

A questo riguardo c'è un terzo elemento: il tavolo deve avere anche una funzione di pre-alert, che è più complessa e non si riesce neanche a realizzare spesso a livello nazionale e regionale. Una funzione di lettura degli andamenti del territorio, che permette di andare a individuare o

raccogliere o percepire potenziali situazioni di crisi. Questo è quello che in qualsiasi manuale del buon gestore delle crisi aziendali dovrebbe essere fatto, anche se è la cosa più complicata per tutta una serie di motivi. Spesso, affrontando accordi nazionali, ci siamo trovati a dover dare noi, ente pubblico e istituzione pubblica, l'informativa ai lavoratori che dicevano che non era vero che l'azienda era in crisi. E qui entra in gioco un elemento legato alla dimensione umana e personale.

Il tentativo, che anche la Regione sta facendo attraverso le linee guida, è di creare una centrale stabile anche di interlocuzione con i territori. È la prima volta, almeno da chi io lavoro in questo territorio, che si cerca di creare una struttura stabile, con un rapporto stabile con i nuclei che sono via via in definizione nei diversi territori.

Nel frattempo, è arrivata la crisi di Alitalia che va a impattare su due territori, quindi il nucleo regionale deve mantenere, come si dice, l'equilibrio tra un andamento, come si dice, di routine e l'eccezione che arriva e che deve essere gestita spesso.

Poi ci sono poi le crisi territoriali che non passano attraverso di noi, ma arrivano direttamente sul territorio.

3. AGGIORNAMENTO SU SVILUPPO PIANO DI POTENZIAMENTO CPI, PROGRAMMA GOL E ANDAMENTO MERCATO DEL LAVORO

Federico Ottolenghi (CMM)

Potenziamento del personale: stiamo ultimando i concorsi già banditi per completare le assunzioni previste dal piano, anche se la rapidità del turnover ci richiederà di continuare a uscire con nuovi concorsi (dati nelle slide).

Potenziamento infrastrutturale: in parte avvieremo e in parte sono già avviati dal Comune di Milano i lavori per i quattro centri per l'impiego territoriali di Milano città e per la sede di viale Papiniano dove dovranno svilupparsi attività particolarmente qualificate e innovative nei servizi per il lavoro e nella formazione. Sono avviate le procedure per la riqualificazione della sede centrale di via Strozzi-Soderini ad opera di Città metropolitana. Sono ormai instradati dal punto di vista amministrativo quello di Rozzano; quello di Rho; quello di Bollate; abbiamo recuperato un ritardo, e quindi sia noi sia i comuni interessati siamo al lavoro, sulle sedi nuove di Pioltello e di Abbiategrasso e su Cinisello Balsamo che cambia sede per spostarsi in Villa Forno, un contesto molto interessante perché prevede la costituzione di un polo con la presenza del Cpi e di un complesso di attività formative, compresi corsi leFP, gestiti da Afol. Sono invece fortemente esposti al rischio di non venire effettuati gli interventi su Magenta e Corsico (dati nelle slide).

Avanzamento programma GOL (illustrazione tabelle nelle slide).

Livio Lo Verso (Osservatorio Mercato del Lavoro)

Nucleo crisi e transizioni aziendali: come Osservatorio noi cerchiamo di monitorare ciò che è già formalizzato con verbale e accordo sindacale, e su cui noi in ogni caso dobbiamo agire, rispetto a quello che si muove e che riusciamo a intercettare utilizzando altri canali.

Da fonti giornalistiche rileviamo un'accelerazione del numero dei fallimenti, che inizia a essere significativo. Questo trend cresce mese su mese. Comparando il numero dei fallimenti consideriamo i primi 9 mesi: l'anno scorso ne avevamo 1100, quest'anno sono 1300. Il problema è che non si sono spalmati lungo i 9 mesi, ma che l'incremento sta accelerando negli ultimi mesi.

Vorrei richiamare la vostra attenzione, per chi prenderà decisioni anche operative, che è vero che non tutte le crisi generano numeri come Alitalia, ma che per ciascuna, anche per quelle che riguardano 5 lavoratori, il lavoro da un punto di vista di gestione - e spezzo lancia in favore ai colleghi di AFOL che se lo devono prendere in carico - è lo stesso. È una questione di scala, ma la messa a terra del servizio è sempre onerosa, che siano 5 o 500.

Noi avevamo censito 16 nuove crisi conclamate da settembre a novembre. Poche o tante? La questione è che sono una sull'altra. E quello che inizia a far percepire che c'è un problema che si sta propagando.

Alcune di queste crisi hanno la caratteristica di essere sovraprovinciali, mettendo in moto una complessità di gestione dei lavoratori che non è banale. Un lavoratore che lavora per esempio a Milano, noi sappiamo che nel 40% dei casi non si rivolgerà al servizio per l'impiego di Milano, perché non abita qui. Alcune aziende hanno sede legale a Milano, sede operativa in un'altra provincia, il magazzino fuori regione...

Senza un coordinamento, senza un pensiero che gestisca unitariamente, certamente ci troveremo in situazioni di affanno. Qui a Milano, ma così come a Varese e come a Pavia...

Due parole per spiegare il nuovo modello che OML sta introducendo nella lettura del dato. Fino a ieri vi avevamo abituato all'analisi degli eventi, che sono le transizioni che avvengono: chi trova lavoro, chi lo perde, chi ha una trasformazione da tempo determinato a indeterminato... Prima non guardavamo agli occupati e alle persone in cerca di lavoro (disoccupati). Avevamo al massimo una stima delle forze-lavoro.

Con l'avvento del nuovo cruscotto regionale, possiamo oggi fornire una proxy degli stock degli occupati che è dato dalle variazioni che possiamo calcolare con i saldi. Abbiamo speso parecchio tempo e ingegno per costruire il nuovo modello grazie al quale possiamo iniziare a vedere come varia lo stock. Non possiamo ancora misurarne la quantità per intero. Per i primi anni vedremo solo una prima parte. Questo dipende dalla fascia di età del lavoratore: se è giovane vediamo l'intera carriera e quindi possiamo misurarne la consistenza occupazionale. Diversamente, per lavoratori più anziani, non è possibile perché manca la Cob iniziale.

Questi sono i trend delle posizioni lavorative a partire dal '22 (inizia l'illustrazione delle slide).

I grafici "Trend delle posizioni lavorative" descrivono l'andamento mese per mese, ciascuno suddiviso per tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e somministrazione. Si è scelto di utilizzare come campo di osservazione esclusivamente il lavoro generato da attori economici. Non abbiamo considerato il mondo dei datori di lavoro domestico. In questo calcolo non c'è nemmeno la pubblica amministrazione, perché non risponde a motivi economici ma piuttosto a tempi assunzionali e disponibilità di risorse svincolati da come va l'economia reale. Non abbiamo nemmeno il mondo della scuola, che per esempio non ha visto sulle sue assunzioni/cessazioni lo stesso impatto che il Covid ha avuto sul mondo del lavoro, e perché gli avviamenti nella scuola partono a settembre, con l'anno scolastico, e finiscono a giugno, tranne per alcuni supplenti che entrano in carica nel corso dell'anno scolastico.

Questa slide ci racconta come ancora nel 2022 l'incremento dello stock delle posizioni lavorative era fondamentalmente trainato da contratti a termine (tempo determinato e somministrazione), che man mano hanno però ridotto il loro impatto nella creazione di nuovo stock.

Il 2023 sembra fatto solo di contratti di assunzione a tempo indeterminato, ma ci sono anche gli avviamenti a tempo determinato che si sono però anche chiusi.

Il 2023 si era stabilizzato, l'economia era ripartita, come è descritto qui dai saldi annualizzati, scevri dall'effetto stagionale. Altrimenti vedremmo l'andamento tipico per Milano, col picco di gennaio che crolla poi in agosto, si rialza altissimo a settembre, sparisce a dicembre perché nessuno assume per le due settimane di quel mese.

Il 2024 si è però presentato diversamente. Se ricordate la volta scorsa avevamo fatto anche tutta una elucubrazione rispetto al contratto "spia" che indica quello che succede, cioè la somministrazione.

Succede che stiamo perdendo posizioni di lavoro che erano generate dai contratti a termine. Si rafforza e conferma la sensazione già espressa la volta scorsa: l'inizio della sofferenza sul mercato del lavoro. Anche gli osservatori nazionali convengono ormai su questo punto: la nostra economia ha qualche problema.

A questo riguardo, per avviare con voi un ragionamento, ho cercato i settori dove si presentano saldi positivi e negativi. Anzitutto questa torta ("Elementi della congiuntura", ndr) ci dice com'era nel primo semestre 2024 la composizione, cioè quali settori stavano contribuendo alla creazione di posizioni lavorative (il resto dei dati invece è riferito ai primi 9 mesi).

L'alloggio e la ristorazione, per esempio: se avessimo osservato questo settore solo dal punto di vista degli avviamenti, avremmo visto solo picchi di crescita stagionali, mentre in realtà l'incidenza nella creazione di nuovi posti è addirittura del 13%. Nuovi posti si sono creati anche nella manifattura (11%), nelle costruzioni (13%), nei servizi alle imprese (15%), nel trasporto e magazzinaggio (10%), nel commercio (13%).

Essendo un indicatore nuovo, non ho la capacità analitica di andare oltre la presentazione e l'esposizione del dato, perché non conosco come era composto nel passato. Posso però proporvi la variazione registrata rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Chi è che sta costruendo meno opportunità di lavoro?

Le attività manifatturiere: -12% e rotti. Ma anche il trasporto e magazzinaggio sembra che stia rallentando (-10%). Il segno negativo si riscontra praticamente in tutti settori, tranne nelle attività artistiche e nelle "altre attività dei servizi".

Riguardo a queste ultime, l'impressione è che si tratti di occupazioni non comprimibili, in quanto si riferiscano a persone che svolgono attività che non possono essere svolte diversamente, ad esempio da remoto. L'istruttore di karate, ad esempio, devi avercelo davanti. Chiedo a voi conferma.

Segue una serie di slides divise per settore, distinguendo le qualifiche professionali (alta dirigenza, specializzazioni, professioni tecniche, ufficio...), riferendo il numero degli avviamenti e quanto incide la singola qualifica professionale sulla creazione di nuovi posti e quanto è variata da un anno con l'altro. Questo dato non è una variazione secca, ma è ponderato rispetto alla quantità di avviamenti che quella singola qualifica professionale esprime sul settore.

Ad esempio nel settore manifatturiero vediamo che si perdono posti di lavoro in tutte le qualifiche professionali, ma in particolare sulle figure meno qualificate. Succede diversamente in altri settori. In quello delle costruzioni dove si perdono soprattutto operai specializzati. Nel commercio si vede come il personale qualificato, che pure è il 52% degli avviamenti di quella realtà, di fatto ha perso il 6,3%. Ci sono realtà che presentano delle crescite, per esempio nella comunicazione, dove paradossalmente perdo le elevate qualifiche e guadagno quelle medie. Anche nelle attività artistica e sportiva, intrattenimento perdo le elevate specializzazioni a favore di una crescita dei livelli intermedi.

Non è questo il momento di passare in rassegna tutti i settori e farne l'esegesi. Ma sono a vostra disposizione. È mio interesse non solo potervi trasferire l'informazione, ma poter avere la vostra reazione e commento per poi leggere e pensare a come costruire il prossimo rapporto del mercato del lavoro per Città metropolitana. I settori li trovate tutti. Essendo dimensioni diverse, i volumi numerici dicono poco, ma ad esempio i posti di elevata specializzazione persi nelle attività professionali e tecniche cosa ci dicono? Aiutatemi a dare delle risposte a queste domande.

Domani con Istat e con la Fondazione Giordano dell'Amore (costola di Fondazione Cariplo) discuteremo dei "lavori di cura", intesi come professionalità formate attraverso percorsi universitari molto elevati. Non si tratta di badanti insomma.

Paolo Pagaria (Confcommercio)

Non capisco perché nel settore "attività artistiche e sportive" sia compresa la qualifica professionale "commercio e servizi". Per quanto riguarda l'aumento degli avviamenti nello stesso settore, può essere conseguenza della riforma del lavoro sportivo, che ha rivisto la figura dei volontari e ha visto l'introduzione dell'apprendistato.

Livio Lo Verso (OML)

Le professioni sono quelle che io registro. Ma attenzione: queste sono le qualifiche professionali nel livello più alto, nelle COB mi trovo quelle fino al sesto digit; nel risalire l'albero, alcune professioni che magari sono totalmente legittime in quel comparto, vengono categorizzate come operaio, per esempio. Comunque è vero, lì c'è il cambiamento della normativa

Susanna Galli (CMM, Ufficio RUNTS)

Nel 2024 è stato con la riforma approvato il registro delle associazioni sportive dilettantistiche. Ho ben in mente il Runts che era nel registro gemello e poneva tutta una serie di vincoli proprio sui contratti delle persone che lavoravano nelle sportive dilettantistiche. Secondo me questo dato è legato alla regolarizzazione delle ASD dentro il nuovo registro del Coni e in parte travasate anche nel registro del terzo settore, ma quello che guida è il registro del Coni come qualifica delle persone occupate.

Paolo Pagaria (Confcommercio)

Infatti noi abbiamo scoperto che esiste un mondo, che è quello delle associazioni dilettantistiche sportive, che in realtà dà occupazione.

Luca Ballabio (Assolombarda)

Per quanto riguarda la manifattura, il calo di posti di lavoro per operai specializzati e altre figure tecniche, emerge il tema della mancanza di profili, quelli di cui le aziende hanno necessità ma non trovano. Da cui i minori avviamenti. Vero che settore delle telecomunicazioni erano in crescita, ma tante imprese meccaniche effettivamente non sanno dove andare a cercare.

Livio Lo Verso (OML)

È possibile, veramente possibile, che alcuni cali siano dovuti all'impossibilità di trovare manodopera. Non ci sono dubbi. Ma se non ho un confronto con voi che conoscete come vanno le cose, mi devo fermare al numero.

Federico Ottolenghi (CMM)

Questa riflessione conferma la necessità che su alcune analisi abbiamo bisogno di momenti di maggiore approfondimento, più frequenti, magari attorno a un tavolo anche solo virtuale.

Michela Rusciano (UIL)

Alcune considerazioni sull'andamento dei dati di GOL. Per coerenza ribadisco qui quello che ho detto a livello regionale. Va benissimo che si veda l'andamento della formazione tramite GOL, ma sarebbe opportuno affinare il dato rispetto alle eventuali competenze certificate tramite la formazione e anche sapere quanta formazione erogata si è poi tradotta in nuova occupazione? La tracciabilità di quest'ultima serve per verificare la coerenza/efficienza dello strumento di formazione.

Confermo, per esperienza diversa, che le crisi che avete ben citato sono esattamente quelle che citavo anch'io, che abbiamo affrontato in questi giorni con estremo equilibrio e rispetto dei vari livelli, compreso anche quello nazionale quando si parlava di Alitalia. Ma ricordo anche, come qualcuno ha già detto, che la necessità di un tavolo costante ai livelli territoriali più vicini serve anche per intercettare e cogliere le opportunità, non solo per gestire le crisi in esplosione.

Rispetto ai dati dell'Osservatorio del mercato del Lavoro, non mi sorprende il dato della logistica. Me lo aspettavo e ne avevo anche parlato già con la categoria: è tra le prime "vittime" di quelle che sono le crisi del manifatturiero.

Per quanto invece riguarda il settore dell'intrattenimento sportivo, secondo me incidono più fattori. È già stato citato quello dell'evoluzione della normativa; l'altro elemento è che c'è una evoluzione che è all'opposto di quello che diceva Lo Verso: non è che queste professioni non siano remotizzabili, anzi è proprio il contrario ed è quello che sta avvenendo. Ma nelle remotizzazioni i lavoratori diventano molto più spesso gestori individuali. Diverso il discorso per l'intrattenimento artistico, dove andiamo a ragionare su quelle che sono le tipologie più classiche. Lì sì che c'è una sorta di storicizzazione del numero degli addetti, a seconda dei territori e dei bisogni.

Secondo me questo tipo di riflessioni, fossero anche mandate come aggiornamenti periodici, ci permettono di avere un quadro più realistico della realtà in cui ci muoviamo.

Valentina Cappelletti (CGIL)

Riprendo anch'io dalla valutazione sull'andamento di GOL. Prima una domanda rispetto al piano di potenziamento dei centri per l'impiego, in particolare sul contingente del personale. Se non ricordo male il piano di potenziamento del personale si basava su un finanziamento nazionale che

aveva risorse dedicate e quantificate fino a tutto il 2024/2025, mentre non mi è chiaro quale sia la discussione rispetto alla sostenibilità nel tempo di questo tipo di potenziamento. Se è vero che il tema della compensazione del turnover, che è molto alto in questi servizi, rimarrà un tratto costante, altrettanto costante deve essere la struttura del finanziamento che ci consente di farlo.

Riflessione su GOL. È naturalmente comprensibile, perché è sempre stato così fin dall'inizio, che lo stress sia sul raggiungimento dei target sia per quello che riguarda la categoria dei trattati, sia dei formati, sia dei formati digitali. Perché naturalmente l'erogazione delle tranche di finanziamento è subordinata al raggiungimento di questi requisiti. Che comunque sono informazioni importanti, perché dicono della faticosità della macchina e dello stress a cui sono sottoposti i servizi che garantiscono il raggiungimento di questi obiettivi che naturalmente col trascorrere del tempo diventano sempre più difficili. Trovare nuove persone da trattare, avendo esaurito uno stock importante, ci auguriamo che in linea teorica possa diventare sempre più difficile. Altrimenti vuol dire che abbiamo un tasso di disoccupazione che sta crescendo. Quindi migliorare anno dopo anno diventa sempre più complicato. Questo sicuramente è un dato interessante, anche da mettere in relazione con il turnover degli addetti nei servizi, perché è chiaro che lo stress a cui vengono sottoposte le persone che lavorano, soprattutto nei centri per l'impiego che fanno la prima fase dell'assessment e poi del PSP, è notevole e ci aiuta a comprendere anche gli altri numeri sulla struttura e sui contingenti occupazionali.

Però, e faccio riferimento a quello che diceva prima Michela Rusciano, penso che sarebbe utile in questa sede accompagnare questo tipo di informazioni applicando il filtro "Area metropolitana di Milano" al database regionale che ci consente di verificare gli andamenti occupazionali, anche per tipologia di contratto, dei trattati GOL e anche dei trattati di tutte le altre misure di politiche attiva.

È uno strumento utile, piuttosto potente e molto significativo, per verificare un dato che la strumentazione del PNRR invece non ci chiede di verificare in maniera così dettagliata. Potremmo integrare quello che ci è possibile vedere con questa strumentazione regionale, che consente di vedere anche il reddito, per esempio, in esito alle occupazioni. È chiaro che è sempre molto difficile, se non impossibile, dire che un esito occupazionale è stato generato dal trattamento della politica. Ma forse non è nemmeno questo l'obiettivo. Se però riusciamo a capire se chi è passato dalla politica esce in una posizione uguale, migliore o peggiore rispetto a quella con cui è entrato, diventa molto significativo. Almeno quello era l'obiettivo con cui era stato costruito questo database che possiamo anche utilizzare in questo senso. Penso che se i territori lo utilizzano, riescono anche a dare dei feedback a chi quel database l'ha costruito, per eventualmente aggiustarlo. Certo è che se non lo usiamo poi finisce che lo chiudono e sarebbe un peccato.

Anche il fatto di tenere una traccia delle iniziative di politiche e di servizi non strettamente correlati al PNRR, quindi a GOL, mi sembra molto interessante.

È chiaro che in una situazione di stress di cui parlavamo prima, queste politiche rischiano di essere molto compresse; però se sono delle sperimentazioni che ci danno delle indicazioni interessanti, sono molto preziose, perché, come sappiamo, la strumentazione del PNRR finirà, e neanche tra tanto tempo. Questo tipo di sperimentazioni possono essere molto utili per reimpostare le politiche attive, a valle della macchina PNRR.

L'ultima cosa che volevo dire riguarda l'Osservatorio mercato del lavoro. Siccome è molto interessante poter guardare il contributo agli stock dei settori e dei profili, mi sono subito domandata se laddove vediamo una decrescita di questo contributo siamo di fronte al fatto che si perde domanda di lavoro strutturale, cioè che la domanda di lavoro non c'è più. Oppure se la domanda di lavoro esiste, ma non viene saturata. E mi sto domandando con che altro tipo di strumento potremmo ragionare per cercare di vedere se c'è un controluce di questo tipo di informazioni?

Livio Lo Verso (OML)

Se hai qualche idea sono aperto, perché io ho solo un dato amministrativo.

Tommaso Di Rino (Afol Metropolitana)

In relazione all'ultimo spunto venuto fuori dalla collega della Cgil. Cosa si potrebbe fare? Sappiamo che il fabbisogno non viene purtroppo codificato e non viene diffuso, né dalle agenzie private per il lavoro, né dalle aziende in particolar modo. Quello che potremmo tentare è conoscere il fabbisogno che viene manifestato ai servizi pubblici per l'impiego. Si può organizzare un modo per restituire a questo tavolo dei dati che però rappresentano una quota parte. Cioè la domanda di lavoro espressa al servizio pubblico per l'impiego è indicativa dell'andamento del mercato lavoro, naturalmente, solo in parte. Però è già qualcosa di più significativo.

Seconda cosa: è assolutamente utile tracciare le politiche attive del lavoro, indipendentemente dal PNRR. E dobbiamo già cominciare a entrare nell'ordine idee che dovremmo poi farne a meno. Ci saranno altri finanziamenti, immagino, ma naturalmente non ne ho certezza. Per cui comunque su questo ci stiamo organizzando e in qualche modo possiamo dire che il programma GOL qualcosa ci lascerà. Anche solo lo stimolo a fare tutta una serie di cose interessanti. Posso citare ad esempio quello che è diventato un po' un marchio di Afol metropolitane e di Città metropolitana: nell'ultimo anno e mezzo abbiamo molto potenziato le attività di organizzazione di eventi sul territorio, moltissimo nel territorio metropolitano, un po' meno in Milano città. Parlo di numeri piuttosto significativi: da gennaio del 2024 a ieri, noi abbiamo come Afol metropolitana organizzato 118 eventi, una media di 12 al mese, ai quali hanno partecipato registrate 5.588 persone. Facciamo recruiting day, interventi di orientamento, job day, speed date del lavoro su target diversi: giovani, over 50, donne. Potrei fare l'elenco delle città nelle quali siamo stati e saremo, perché ne abbiamo già altri in programma. Tutto questo poi viene comunque tracciato dentro il sistema SIUL regionale, nella forma dei livelli essenziali delle prestazioni, perché ci sono naturalmente dei LEP di riferimento.

Quel che ci lascia il programma GOL è anche tutta l'attività di integrazione con i sistemi informativi e di omogeneizzazione dei dati che si sta facendo in questo periodo. Adesso comincia ad esserci traccia di quel che si fa in un sistema informativo unico, che naturalmente è migliorabile, che sarà implementato nel corso del tempo, ma che ci consente adesso di tirar fuori dei dati. Quindi potremmo, a seconda delle necessità, dare anche un contributo in questo senso.

Valeria Innocenti (Assolombarda)

Noi abbiamo l'osservatorio delle agenzie per il lavoro che pubblica quello che è un po' è anticipatorio dei trend e può essere un elemento di comparazione sulle delta. Ovvio, non è esaustivo, però può essere anche quello un elemento.

Luca Ballabio (Assolombarda)

Utile capire anche, per i profili che escono al sistema formativo, l'indice di occupazione. In Regione i dati loro li hanno, sui percorsi FP. Per quanto riguarda i laureati, solo Bicocca e Statale, perché poi alcune università preferiscono rimanere comunque autoreferenziali rispetto al mondo al mondo dei dati amministrativi. Si può vedere se c'è piena occupazione dei laureati e di profili abbastanza alti che escono dal sistema educativo, ovvero se la domanda viene soddisfatta. Viceversa....

Federico Ottolenghi (CMM)

Sono veramente convinto che anche proprio questa parte di discussione ci debba portare a proseguire in quelle forme che ci siamo detti poco fa. La prima cosa sarà che domani ovviamente vi mandiamo i materiali che abbiamo condiviso oggi, ma poi troviamo il modo di proseguire, magari anche su alcuni approfondimenti che sono stati chiesti.

Una precisazione riguardo alle le slide riferite all'andamento GOL che abbiamo scorso prima: c'era un dato forse un po' grezzo, ma che diceva che sui 95.000 presi in carico da Città metropolitana dall'inizio del programma ad oggi, quelli che hanno avuto esiti occupazionali sono 15.000. Questo certo non ci basta, perché, come si diceva, bisogna andare a vedere per quanto tempo, in quale settore, in quale modo eccetera. Però sono assolutamente convinto che questo sia il dato che non ci viene richiesto in termini di target, ma che è il più importante di tutti.

Riguardo alla stabilità dei finanziamenti: la certezza che abbiamo in atti è quella che sta sulla convenzione che regola i rapporti tra Regione, province, Città metropolitana sui servizi per il lavoro e lì abbiamo un quadro triennale, 2024-26 che per il prossimo biennio ci dà la stabilità di questo finanziamento. Poi naturalmente operiamo tutti nella convinzione che quando facciamo delle assunzioni, essendo assunzioni a tempo indeterminato ci sia anche la prosecuzione del finanziamento, perché sennò sarebbe problematico.

Naturalmente c'è un tema, quello della riduzione del 25% del turnover. Finora abbiamo lavorato, sulla base dei dati condivisi con Regione, per arrivare entro il 31 dicembre, se non a coprire tutti i posti possibili, almeno a bandire concorsi per i posti ancora scoperti. Perché questo verrà consolidato come dato. Però occorrerà capire l'effetto della riduzione del turnover sui centri per l'impiego. Servirà utilizzare questo periodo, sulla scorta dell'esperienza di GOL, con i suoi limiti e i suoi punti positivi, per programmare le attività del dopo.