



Lavoro a Milano - n. 9/2014

“Milano e Lombardia motori d’Italia nel confronto europeo”

Executive Summary

“Lavoro a Milano” è una raccolta di dati sul mercato del lavoro milanese e lombardo - cioè una delle aree più ricche e avanzate d'Italia e d'Europa - predisposto da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil per descrivere le caratteristiche della forza lavoro e delle imprese di questo territorio e monitorarne l'andamento. Gli indicatori selezionati sono stati individuati congiuntamente e ratificati in un accordo siglato nel 2006. Questa è la nona edizione del rapporto, che viene redatto da un gruppo di lavoro composto da ricercatori delle organizzazioni coinvolte.

I dati provengono da fonti ufficiali (Istat, Eurostat, Ocse, Inps, Inail, Ministero del Lavoro, ecc.), ma anche dall'elaborazione di informazioni originali prodotte da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil.

Quest'anno la struttura del rapporto è stata ampiamente rivista, estendendo il monitoraggio alle altre regioni europee comparabili (Bayer e Baden-Württemberg in Germania, Rhône-Alpes in Francia e Cataluña in Spagna) e raggruppando nella prima parte tutti i dati di fonte ufficiale e nella seconda parte quelli originali elaborati da fonte Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil con l'obiettivo di descrivere nel dettaglio le caratteristiche qualitative della forza lavoro utilizzata dalle nostre aziende.

1 Il quadro milanese e lombardo dell'occupazione

1.1 Occupazione ferma al palo, disoccupazione al picco

La quota di popolazione attiva (cioè di coloro che hanno un lavoro o lo cercano e sono definite «forze di lavoro») e la quota di occupati a Milano e in Lombardia sono molto più elevate della media del nostro Paese, ma ancora lontane da quelle delle altre aree europee con cui ci confrontiamo. Nel 2014 il tasso di attività è arrivato in Lombardia al 70,7%, circa 10 punti sopra la media italiana del 63,5% ma il Bayern intanto ha raggiunto l'80% e il gap nell'ultimo anno si è ulteriormente ampliato.

L'occupazione, ovvero la quota di popolazione che ha un lavoro, nel 2014 ha interrotto la sua discesa, ma i segnali di un'inversione di tendenza sono ancora molto timidi, diversamente dalla Cataluña dove invece la svolta è netta, grazie ad un'economia che ha ricominciato a crescere.

Anche sul fronte disoccupazione la situazione di Milano (8,4% di persone in cerca di lavoro) e della Lombardia (8,2%) è molto migliore di quella dell'Italia (12,7%), ma anche in questo caso è al confronto con l'Europa che dobbiamo guardare. Nella nostra regione la disoccupazione era su livelli fisiologici, tra i più bassi d'Europa: nel corso della crisi è diventata il doppio di quella delle regioni tedesche, abbiamo quasi raggiunto il Rhône-Alpes e ormai peggio di noi sta solo la Cataluña (dove peraltro - anche qui - è in atto una netta inversione di tendenza).

1.2 Una generazione in difficoltà

Particolarmente critica è la situazione nella fascia giovanile, dove la disoccupazione - che a livello nazionale ha ormai superato il 40% - in questo territorio ha superato il 30%: unici tra le regioni europee considerate a salire.

Questo non significa, come spesso viene affermato, che un giovane su tre non ha lavoro. È bene ricordare che il tasso di disoccupazione viene calcolato solo sulla parte cosiddetta “attiva” della popolazione, che è una quota piuttosto limitata in una fascia di età - quella tra i 15 ed i 24 anni - in cui sono ancora molti i ragazzi impegnati nello studio. Lo vediamo in questo grafico che scompone per condizione professionale i circa 900.000 lombardi in quella fascia anagrafica.

1.3 La faticosa transizione dalla scuola al lavoro

La difficoltà del processo di transizione scuola - lavoro sfocia nel fenomeno dei Neet (Not in Education, Employment or Training), esploso negli anni della crisi fino ad assumere, anche in Lombardia, le dimensioni attuali, che rimangono critiche nonostante qualche segnale di inversione nel 2014. Un aspetto preoccupante è la quota di giovani che, terminati gli studi, un lavoro nemmeno lo cerca, forse scoraggiato dalla mancanza di opportunità. I giovani spagnoli, con livelli di disoccupazione vicini al 50%, sono però più attivi nella ricerca di un lavoro.

2 I fattori di produttività

2.1 Un capitale umano di qualità

Precondizione perché l'occupazione finalmente torni ad aumentare è la crescita e, a favore del loro sviluppo, Milano e la Lombardia possono contare su un virtuoso «ecosistema» in cui sono inserite. Un ruolo di primo piano in questo «ecosistema» è giocato dal polo accademico d'eccellenza costituito da 13 prestigiose università, di cui una - Humanitas University - nata proprio nel 2014. Si tratta di atenei presenti ai primi posti di varie graduatorie internazionali, capaci di attrarre una quota di studenti stranieri che a Milano raggiunge il 6,5% degli iscritti, contro il 4% della media del nostro Paese.

E' anche grazie alla presenza di questo “hub della conoscenza” che le nostre imprese possono contare su un asset competitivo fondamentale: una forza lavoro di grande qualità. Lo confermano gli indicatori - inseriti nella seconda parte del rapporto - ricavati dai dati microeconomici raccolti tra le nostre imprese ed elaborati ogni anno da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil. Sulla base degli inquadramenti contrattuali dei lavoratori monitoriamo, ad esempio, il contenuto professionale della forza lavoro. La quota di lavoratori specializzati sul totale - il cosiddetto skill ratio - è costantemente cresciuta negli ultimi 20 anni, anche durante la crisi.

2.2 La forza delle donne

Un altro punto di forza di questo territorio è l'apporto della componente femminile, superiore al resto del Paese di quasi 15 punti percentuali. Vale la pena ricordare che a Milano il tasso di attività delle donne in età lavorativa ha superato quel 60% che era l'obiettivo (rimasto per l'Italia purtroppo solo sulla carta) di Lisbona 2010.

Non solo quantità, ma anche qualità. Le informazioni raccolte da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil sul tasso di femminilizzazione per qualifica (ovvero la quota percentuale di donne sul totale del personale con il medesimo inquadramento) ci dicono che le «quote rosa» si sono fatte largo soprattutto tra le figure direttive (quadri e dirigenti) e il loro inserimento avviene sempre più spesso in posizioni funzionali apicali.

2.3 Il tempo non lavorato

Il tempo lavorato è uno dei fattori determinanti della produttività.

Tra le nostre imprese, stando ai dati microeconomici raccolti da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil, il **tasso di assenza dal lavoro** nell'industria manifatturiera milanese si colloca al 5,9% delle ore lavorabili (cioè quelle potenzialmente disponibili in un anno al netto di festività, ferie ed eventuale CIG). Le differenze per qualifica e genere sono molto accentuate per la diversa rilevanza di alcune causali di assenza: i congedi per maternità si concentrano quasi totalmente tra il personale femminile, a quello del personale operaio malattia e infortuni.

Infortunati, peraltro, che sono in forte e costante regresso, anche grazie all'impegno delle forze sociali: nel settore industriale il numero di infortuni che avvengono all'interno dell'ambiente di lavoro si è ridotto del 40% negli ultimi 6 anni.

Su questo trend positivo non ha influito il calo dell'andamento dell'occupazione, visto che il parametro di misurazione viene calcolato in rapporto al numero di occupati.

Molto più degli infortuni, sul tempo lavorato in questi anni di crisi ha inciso il ricorso agli **ammortizzatori sociali**. Basti pensare che nella sola Lombardia sono state autorizzate quasi 1,6 miliardi di ore, tra Cig ordinaria, straordinaria e in deroga.

Anche escludendo l'ordinaria, destinata a fronteggiare difficoltà contingenti, e conteggiando solo le ore effettivamente utilizzate (normalmente circa la metà), la Cig straordinaria e quella in deroga hanno ridotto il monte-ore potenziale di circa mezzo miliardo di ore in 6 anni.

Se trasformiamo queste ore in unità di lavoro diventa più immediato il passaggio al concetto di «disoccupazione implicita»: 280.000 lavoratori equivalenti, quasi 50.000 l'anno nei 6 anni considerati, corrispondono in Lombardia a circa 1,5 punti percentuali.

E non bisogna dimenticare gli effetti distorsivi sulla efficiente allocazione delle risorse, la cui ricollocazione viene rallentata dal ricorso agli ammortizzatori sociali.

3 Retribuzioni e costo del lavoro

3.1 Salari e stipendi crescono più dei prezzi

Stando ai dati della Contabilità Nazionale relativi alle retribuzioni da lavoro dipendente, in questi anni **salari e stipendi** hanno guadagnato potere d'acquisto: a fronte di un incremento dei **prezzi** del 15%, tra il 2006 ed il 2014 le retribuzioni sono aumentate del 27%. Il gap che si è creato - circa 12 punti percentuali - si sta ampliando con l'attuale deflazione.

I dati reali su stipendi e salari forniti dalle imprese milanesi ed elaborati da Assolombarda, Cgil, Cisl e Uil confermano sostanzialmente il fenomeno, anche se in termini più contenuti: le retribuzioni di fatto del personale alle dipendenze a tempo pieno e indeterminato in aziende che applicano i principali CCNL manifatturieri sono cresciute del 20%, a fronte del 14% di inflazione (misurata dall'indice dei prezzi delle Famiglie di Operai e Impiegati rilevato a Milano).

3.2 La remunerazione in forma variabile

L'erogazione di **forme variabili della retribuzione** può rappresentare un efficace incentivo ad accrescere la produttività. Dopo alcuni anni di costante crescita, nel 2014 la diffusione di politiche retributive legate all'erogazione di premi in forma variabile ha segnato il passo, tornando ai livelli del 2010 dal picco del 67,2% del 2013. Il fenomeno si presta a più interpretazioni, sia perché la tendenza di fondo è influenzata dalla congiuntura economica, sia perché esiste uno sfasamento temporale tra l'anno di raggiungimento dell'obiettivo e quello di erogazione del premio (il minimo del 2010, ad esempio, risente dei pessimi risultati del 2009 dovuti alla crisi). Se nel 2014 è diminuita la percentuale di aziende che ha distribuito premi in forma variabile, si conferma invece in ulteriore crescita l'incidenza delle somme erogate in tale forma sul totale: per chi ne ha beneficiato, nel 2014 ha raggiunto il 5,2%, mentre nel 2006 sfiorava appena il 3%.

3.3 Il cuneo fiscale

Tra la retribuzione ed il costo del lavoro si inserisce il cosiddetto «cuneo fiscale», che misura la **pressione fiscale sul lavoro** di un Paese: è la somma delle tasse sul reddito pagate dal lavoratore e dei contributi (versati sia dal dipendente che dall'azienda). Tra i Paesi considerati nel nostro confronto internazionale è la Germania a registrare il cuneo più ampio, in rapporto alla retribuzione netta: posto uguale a 100 l'importo che il lavoratore trova in busta paga, il costo per l'azienda arriva a 197, quasi il doppio. Il Paese più competitivo da questo punto di vista è la Spagna, dove l'indice di costo arriva a 169. Italia e Francia, secondo i calcoli condotti dall'Ocse, sono appaiate a quota 193.

4 Clup, si amplia il gap con l'Europa

La dinamica della remunerazione del fattore lavoro, assieme a quella di occupazione e produttività (valore aggiunto prodotto in media da ciascun occupato), spiega l'andamento del **Costo del Lavoro per Unità di Prodotto** (Clup). Vediamo ciascun fattore singolarmente.

Costo del lavoro - In Lombardia cresce in linea con le altre regioni europee, soprattutto quelle tedesche e francesi. In Cataluña, invece, l'incremento tra il 2000 e il 2011 è risultato ben più elevato, principalmente per un balzo tra il 2007 e il 2008.

Occupazione - In tutte le cinque regioni messe a confronto l'occupazione è scesa durante la crisi, ma con alcune significative differenze. In alcuni Paesi è precipitata - come in Spagna, a seguito di una profonda riforma del mercato del lavoro - in altri come l'Italia è scesa più gradualmente per l'effetto degli ammortizzatori sociali. La Germania sta rapidamente recuperando i punti perduti.

Valore aggiunto e produttività - Il valore aggiunto (cioè la ricchezza prodotta) in Lombardia è aumentata in un decennio di un modesto 13,7%, a fronte dell'exploit delle regioni tedesche: il Bayern, in particolare, nello stesso lasso temporale è stato capace di aumentare la ricchezza prodotta del 50%. A voler vedere, peggio di noi ha fatto il Rhône-Alpes, con una forza lavoro ridotta però del 20%. Per tener conto di questo fattore bisogna «leggere insieme» questi due numeri: possiamo farlo attraverso, appunto, il riferimento alla produttività, che non è altro che la ricchezza prodotta da ciascun lavoratore. Ed è soprattutto in questo indicatore che è possibile leggere i maggiori problemi del nostro Paese: in Lombardia la produttività è aumentata del 20% in 11 anni, nel Bayern del 50%. La Cataluña ha registrato il crollo dell'occupazione e un balzo della produttività del +85%.

Il **Clup**, che sintetizza queste dinamiche, è un sofisticato rilevatore della competitività di un Paese, visti i benefici che si possono trarre dalla capacità di produrre ricchezza a costi unitari inferiori. Tra il 2000 ed il 2011 il Clup dell'industria lombarda è aumentato del 14%. Altrove, o è cresciuto meno o è diminuito. A fare la differenza, come abbiamo visto, è stata soprattutto la produttività, stagnante nel nostro Paese in un decennio di "crescita zero".

E non c'è nulla di peggio che perdere competitività nei confronti di Paesi che utilizzano la stessa moneta: il gap di competitività che si è accumulato tra la Lombardia e il Bayern dal 2000 al 2011 (33 punti percentuali) ha generato per i produttori tedeschi gli stessi benefici effetti di una svalutazione.

5 Conclusioni

- ✓ Nonostante la disoccupazione abbia raggiunto nuovi picchi nel 2014, l'occupazione si è stabilizzata; per ripartire, però, è anche necessario che la nostra economia torni a correre.
- ✓ Le politiche passive hanno consentito in questi anni di contenere l'impatto della crisi sull'occupazione, ma hanno anche rallentato l'efficiente riallocazione della forza lavoro con conseguenze negative sulla produttività. E' indispensabile accelerare il passaggio verso politiche attive per l'occupazione, in un tessuto produttivo che incentivi investimenti e innovazioni.
- ✓ Un miglioramento della produttività può derivare anche da una maggior diffusione della retribuzione variabile, connessa a obiettivi condivisi.
- ✓ Un capitale umano di qualità e un sistema universitario d'eccellenza sono punti di forza che possono agevolare Milano e la Lombardia per il recupero del terreno perduto rispetto alle altre regioni europee.