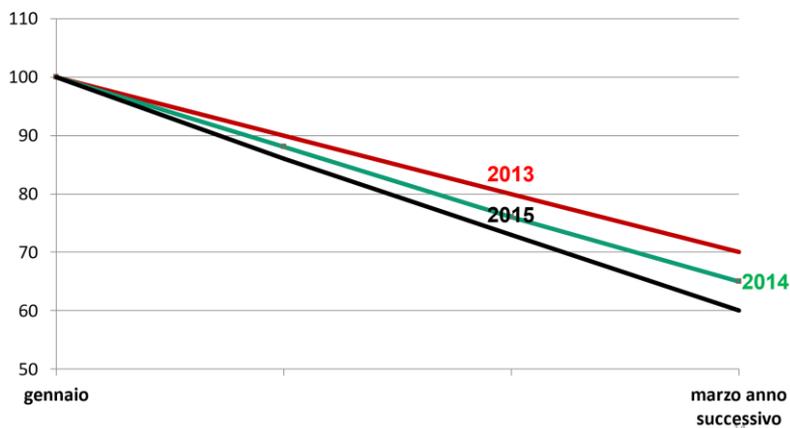


**Cosa raccontano le frequenti transizioni:
ovvero, dal lavoro qualsiasi al lavoro di senso.**

A Milano, un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha una durata media di 48 mesi, e termina, nel maggior numero dei casi, con le dimissioni del titolare.

Non è un fenomeno nuovo, sebbene sia finito sotto i riflettori dopo la pandemia, quasi fosse una rivalse verso il ritorno in presenza dopo mesi di smart working. Una conclusione sbagliata poiché non tiene conto del rallentamento del mercato del lavoro nei mesi della pandemia, supportato dal divieto di licenziamento che può aver determinato un conseguente raffreddamento delle nuove assunzioni a loro volta condizionate dalle incertezze circa gli esiti dell'emergenza sanitaria.

evoluzione % degli avviati a tempo indeterminato nel 2013 -2014 -2015 dopo 15 mesi



Già nel 2013, esattamente 10 anni fa, 15 mesi dopo l'attivazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il 30% era cessato, mostrando una tendenza incrementale già visibile l'anno successivo fino a diventare del 40% nel 2015.

Grosso modo la stessa quota confermata successivamente.

Era del tutto prevedibile un successivo rimbalzo dopo quella fase, ma questo non fa che confermare una tendenza di lungo periodo che pone domande strutturali a chi rappresenta il lavoro, le proprie esigenze e i nuovi bisogni.

La durata effettiva del tempo indeterminato

Descrizione	Anni		
	2019	2020	2021
Rapporti attivati	141.794	101.828	130.653
Sopravvivenza a:			
6 mesi	81,4%	85,7%	82,9%
12 mesi	70,7%	74,4%	70,7%
24 mesi	56,1%	56,7%	54,0%

Elevata incidenza dei rapporti a tempo indeterminato che si chiudono entro 2 anni dalla loro attivazione.



Sopravvivenza dei rapporti a tempo indeterminato per anno di attivazione del rapporto di lavoro (15-59 anni). Area: Città Metropolitana di Milano.
Fonte: SITAL. Elaborazioni: OML - Città Metropolitana di Milano.

Dieci anni dopo la situazione non cambia.

Dai dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano emerge una situazione invariata, sia pure aggiornata dalle cifre che si sono avvicinate negli anni, la sopravvivenza di un rapporto a tempo indeterminato dopo 24 mesi dalla sua attivazione è di poco superiore alla metà dei contratti avviati.

I dati più recenti indicano una cifra di **225.872** dimessi nella città metropolitana di Milano da un lavoro a tempo indeterminato durante il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 30 settembre 2024, circa il 60% dal dato complessivo dei cessati. Di questi, più di 7.000 provengono dalla pubblica amministrazione, settore che in passato rappresentava un sicuro e definitivo approdo capace di garantire sicurezza e stabilità.

Difficile immaginare quale sarà il volume dei dimessi nel 2025, dal momento che la recente Legge di bilancio ha introdotto una stretta allo scopo di scoraggiare le transizioni. In conseguenza di questo, coloro che non superano il periodo di prova dopo essersi dimessi da un precedente impiego non avranno diritto alla disoccupazione.

Sorprenderà conoscere cosa sono andati a fare dopo quelle dimissioni, però prima serve capire chi sono e cosa facevano, sia in termini generazionali che dal punto di vista delle competenze e del profilo occupazionale

Addetti agli affari generali	23.004
Commessi delle vendite al minuto	19.667
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	12.035
Camerieri di ristorante	10.782
Collaboratori domestici e professioni assimilate	9.918
Cuochi in alberghi e ristoranti	8.237
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	7.782

Non sorprende sapere che il maggior numero delle dimissioni provenga dal settore terziario, considerato che queste attività rappresentano il 75% del mercato del lavoro milanese; serve, in ogni caso, segnalare la presenza di competenze alte e medie nell'83% delle dimissioni complessive.

Si conferma la distinzione generazionale, che vede una presenza di lavoratori di età inferiore a 34 anni rappresentare quasi la metà dei dimissionari, esplicitando l'importanza della famiglia di appartenenza nel favorire queste transizioni non coperte, salvo casi eccezionali, dal sostegno al reddito rappresentato dagli indennizzi per disoccupazione.

Fino a 24 anni	11,9%
Da 25 a 34 anni	35,4%
Da 35 a 44 anni	23,1%
Da 45 a 54 anni	17,2%
Da 55 a 64 anni	10,1%
Da 65 anni e oltre	2,3%

Al contrario, non si riscontrano sostanziali differenze di genere nelle dimissioni milanesi dal momento che maschi e femmine, rispettivamente del 57% e 43% del volume complessivo, confermano la stessa proporzione di genere dell'occupazione nella città metropolitana di Milano.

Per chiudere l'argomento, si ritorna alla frase con cui si è aperto, riferito alla durata media di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato stimato in circa 4 anni.

Una tendenza confermata dai dati descritti dall'Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano che vede tutti i lavoratori attraversare almeno una o più transizioni, potendo caratterizzare questo esito tra i più frequenti nella vita lavorativa di ciascuno e, in ogni caso, collocata tra le esperienze diffuse, con riferimento al lavoro dipendente.

<i>Rapporti conclusi nel 2023 e durata media del lavoro a tempo indeterminato nella città metropolitana di Milano distinto per settore.</i>	Rapporti a t.i. conclusi nel 2023	Durata media (mesi)
Estrazione di minerali	219	111,8
Manifattura (escl. costruzioni)	21.584	78,5
Fornitura energetica	690	60,9
Fornitura acqua e gas	986	73,9
Costruzioni	22.739	21,2
Commercio	25.065	64,5
Trasporto e logistica	17.099	38
Alloggio e ristorazione	16.269	35,7
Informazione - comunicazione	16.658	55,3
Finanza - assicurazioni	6.017	89,6
Attività Professionali, scientifiche e tecniche	15.939	44,2
Attività di supporto alle imprese	21.240	42,2
Arte, sport, intrattenimento	1.161	57,6
Altri servizi	5.084	41,6
TOTALE	172.454	49,7

Tra i rapporti di lavoro a tempo indeterminato risolti nel corso del 2023, non necessariamente a causa delle dimissioni volontarie, emergono sostanziali differenze tra i settori che portano a concludere un più elevato grado di transitorietà tra i servizi, alla persona e all'impresa, contro una residua stabilità nei settori manifatturieri; solo che a Milano, i servizi rappresentano la quota di gran lunga maggioritaria del lavoro dipendente.

Una nuova offerta di lavoro.

Potrebbe essere in troppo facile indicare nel grado di insoddisfazione verso il proprio lavoro la causa principale della frequente transitorietà.

Una ricerca condotta da Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. lo scorso mese di settembre 2024 colloca Milano al 73° posto tra le province italiane, con una soddisfazione dichiarata dal campione di lavoratori interpellati pari al 59,7%, al di sotto della media nazionale che è del 61,6%.

Tra le donne milanesi, la soddisfazione è ancora più contenuta: 58,4% nonostante la media italiana femminile sia più elevata rispetto del dato nazionale: il 62,3%.

Una curiosità: l'attività svolta dalle donne milanesi in grado di riscontrare una soddisfazione pressoché totale e pari al 100% è rappresentata dal personale di truppa nelle forze armate.

% di soddisfazione riscontrata tra le lavoratrici e lavoratori della città metropolitana di Milano, distinta tra le diverse caratteristiche.						
Soddisfazione generale	Guadagno	Interesse per il lavoro	Numero ore lavorate	Opportunità di carriera	Stabilità del lavoro	Tempo di percorrenza casa /lavoro
59,7	38,9	67,2	52,2	30,8	66	60,7

L'insoddisfazione sul guadagno rappresenta, ormai, un dato storico che si ripete da anni e trova conferma nel declino del Paese e nelle crescenti diseguaglianze delle condizioni economiche e sociali.

Se a questi dati sommiamo le esperienze trasmesse, soprattutto dai giovani lavoratori, si scopre l'emergere di nuovi valori, disposti su una diversa scala di priorità rispetto alla tradizionale convinzione.

Tra questi emerge una domanda di senso, ovvero quanto conta la soggettività di ciascuno, le ambizioni personali, il rapporto con la vita e con gli affetti, l'organizzazione dei tempi e dei modi, la relazione con la formazione ricevuta.

Prende corpo una nuova e diffusa consapevolezza sull'impatto ambientale riferita all'attività produttiva, nonché l'equilibrio di genere, considerato quale indicatore del clima aziendale, la cui qualità rientra tra condizioni ritenute prioritarie nell'apprezzamento del proprio lavoro.

Le condizioni di riattivazione dopo aver cessato il lavoro.

Sorprenderà sapere che un anno dopo la dimissione, il 35% dei lavoratori milanesi non ha ancora un impiego, segno che in molti casi le dimissioni erano "al buio", ovvero prive di un approdo occupazionale certo.

Chi è riuscito a rioccuparsi lo ha fatto cambiando qualifica professionale nel 68% dei casi e quasi la metà di questi ha cambiato tipologia contrattuale a dimostrazione del fatto che il cambiamento delle condizioni di lavoro assume una priorità che va oltre il profilo, la tipologia contrattuale e la stessa stabilità lavorativa.

È una condizione che, confrontata con l'ormai strutturale difficoltà a reperire le competenze necessarie a garantire il funzionamento del sistema produttivo, offre uno sguardo d'insieme delle condizioni economiche e produttive del territorio, aggravate da una condizione demografica che non favorirà, nel breve, un incremento dell'offerta di lavoro.

Quale disallineamento.

È ovvio che per affrontare efficacemente il mismatching, ovvero il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, serve assumere il tema per intero e non solo per quella metà normalmente vista dal lato della domanda di lavoro.

Quando l'offerta esprime una richiesta di senso, partecipazione, equilibrio con la vita, la domanda di lavoro non può tradursi nelle tradizionali caratteristiche del lavoro subordinato, soprattutto quando questo è caratterizzato da rigidità, gerarchia, espropriazione di valori e di condizioni personali e tutto questo condiziona il mercato del lavoro, ma anche l'organizzazione aziendale, le politiche attive e le relazioni industriali. È lecito chiedersi se la "condizionalità" abbia ancora un senso quando si traduce nella disponibilità a lavorare al di sotto delle proprie competenze; continuare per questa via si ottiene un graduale ma inarrestabile declino del sistema produttivo, stretto tra un'offerta sempre più ricca di competenze, creatività e formazione e una domanda che, al contrario, esprime profili poveri in un clima aziendale asfittico: questo è il vero mismatching! Un disallineamento che già ora sta trovando una via di riequilibrio attraverso l'attrattiva esercitata dai mercati del lavoro stranieri e questo non fa che alimentare il circolo vizioso che porta ad ulteriori declassamenti della nostra economia e delle nostre condizioni di lavoro.

Per contribuire al riallineamento del mercato del lavoro, tanto più quando le condizioni demografiche manterranno per molti anni ancora le caratteristiche note, è importante dare rappresentanza alle nuove istanze prodotte dai lavoratori allo scopo di adeguare i rapporti di lavoro assumendo nuovi strumenti di partecipazione e sottoponendo la legislazione di fronte alla necessità di superare l'attuale concetto di condizionalità.