focus LAVORO
STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO
A cura del dipartimento mercato del lavoro formazione ricerca della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
Bollettino n. 6 anno 8° - giugno 2017
CGIL MILANO

GLI OCCUPATI, I DISOCCUPATI E LE TRANSIZIONI

Sono 1.432.634 gli occupati a Milano nel 2016, secondo le stime ISTAT: di questi, 786.575 sono maschi. Nel 2008, prima che la crisi cominciasse a far sentire i propri effetti, gli occupati erano, sempre secondo ISTAT, 1.373.264. L'incremento di quasi 60.000 unità, al netto dei dati provenienti dal territorio che di lì a poco sarebbe diventato la provincia di Monza Brianza, porterebbe a concludere che la crisi è ormai alle spalle e che una nuova fase di sviluppo comincia a farsi strada nella realtà territoriale di Milano. Come si spiegano, allora, i 116.000 disoccupati segnalati a Milano nel 2016, contro 56.000 del 2008, a parità di popolazione e di forze di lavoro, tanto che il tasso di disoccupazione passa dal 3,8% di allora, contro l'attuale 7,5%?

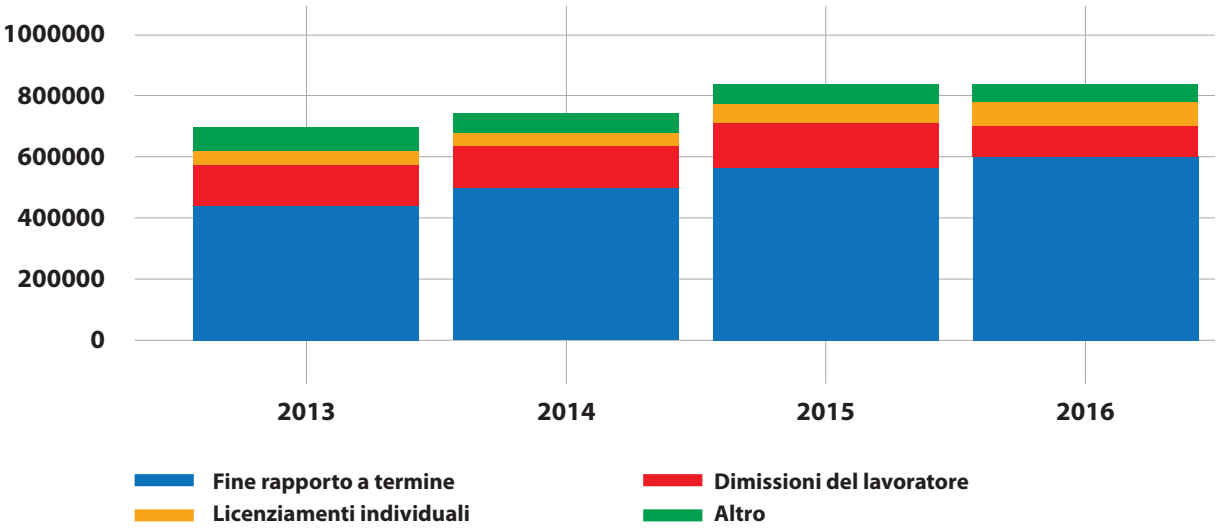
	2008[1]	2016
n. occupati	1.373.264	1.432.647
n. disoccupati	56.000	116.000
Tasso di disoccupazione	3,8%	7,5%

L'unica spiegazione plausibile sta nella diversa condizione occupazionale attuale, sensibilmente diversa dallo scenario prevalente del 2008.
Nonostante la liberalità con cui ISTAT[2] colloca i cittadini in età lavorativa tra gli occupati, è difficile nascondere la caratteristica occupazionale del 2016, caratterizzata da un mix di instabilità, bassa redditività, sottoccupazione, elevato tasso di flessibilità accompagnato da importanti flussi di passaggio tra le diverse occupazioni, talvolta indotti da precarie situazioni aziendali, talvolta dagli esiti della ricerca verso una diversa, migliore, occupazione.

1 Il risultato del 2008 è depurato, seppure empiricamente, dalla cifra relativa alla provincia Monza Brianza, la cui costituzione ha reso necessario la ridefinizione del campione della provincia di Milano, con qualche lieve ripercussione sugli esiti i complessivi, che, altrimenti, non sarebbe stato possibile confrontarli con il dato degli anni successivi.

2 E' bene ricordare la polemica che ha opposto la Banca Centrale Europea con gli istituti di statistica (ISTAT compreso), immediatamente messa a tacere dagli organi di stampa. Secondo BCE, le rilevazioni diffuse dagli istituti di statistica non sono reali, ma notevolmente distanti dalla reale condizione occupazionale e questo genera una distorsione dei dati, reali e percepiti, nonché delle misure necessarie ad affrontare una situazione sociale di grande difficoltà.

Il tutto genera un importante movimento cui le strutture di servizio, di accompagnamento e di tutela (comprese le OO.SS.) non sembrano essere adeguatamente preparate, soprattutto se si trovano a dover affrontare una condizione che presenta le caratteristiche qui riassunte:

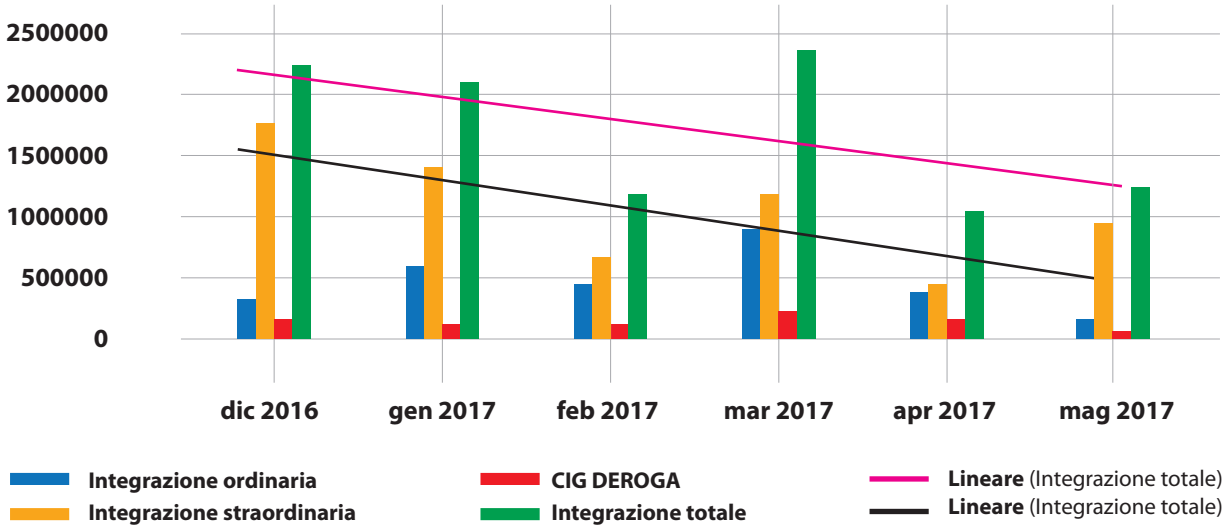


Dinamica delle cessazioni nell'area metropolitana di Milano, suddivisa per motivazione
Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano

Può anche impressionare, ma la realtà è che su 1.432.634 occupati nell'area milanese , ben 865.709 rappresentano i cambiamenti determinati dalle cessazioni di attività segnalate l'anno scorso ai CPI dell'area metropolitana di Milano, con una dinamica crescente nel corso degli ultimi anni.
Questo non significa che più di 800.000 persone hanno cambiato posto di lavoro: le cessazioni, come gli avviamenti, non si riferiscono a persone fisiche, ma ad atti amministrativi attraverso i quali viene comunicato un mutamento dello stato occupazionale.
E' facile presumere che più cessazioni, in corso d'anno, abbiano interessato la stessa persona, ma anche in questi casi, la descrizione indica un profondo mutamento delle condizioni lavorative, dentro il quale il concetto di "transizione" assume un carattere strutturale, socialmente ed economicamente rilevante per il futuro delle condizioni di lavoro.
In alcune circostanze rappresentano il passaggio da un posto di lavoro all'altro: è soprattutto il caso delle dimissioni volontarie, al netto dei pensionamenti; altri sono andati ad arricchire il gruppo dei disoccupati, sostituendo coloro che, nel frattempo, hanno trovato lavoro.
Qualsiasi sia la causa e gli esiti di questo scenario, non vi è dubbio sul flusso di portata epocale, tale da alimentare una nuova domanda di tutele e di chiedere con forza azioni di accompagnamento e di orientamento in grado di indirizzare i lavoratori, ormai consapevoli di ritrovarsi immersi in una posizione lavorativa inedita e che richiede un continuo arricchimento professionale e una costante conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro.

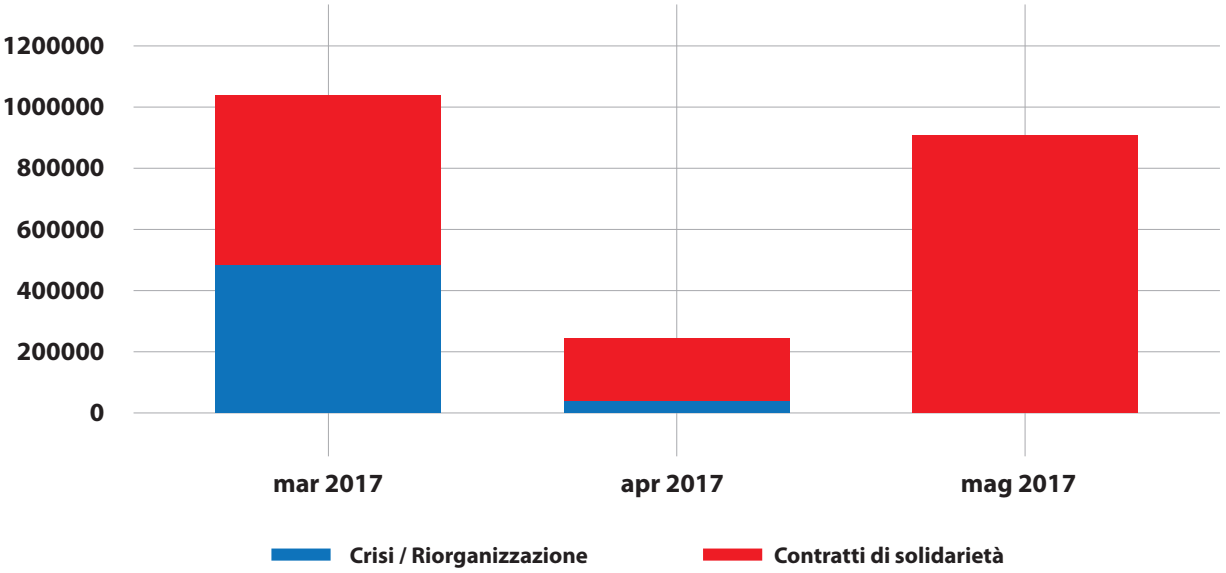
LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Si stabilizza, su cifre relativamente basse, il ricorso alla cassa integrazione guadagni, con una sottolineatura riferita all'integrazione straordinaria, che assorbe quasi l'80% del totale delle ore autorizzate.
Il dato non deve sorprendere, poiché da un'analisi più attenta si scopre che la quasi totalità delle risorse destinate a questo ammortizzatore, sono utilizzate dai contratti di solidarietà, che le innovazioni legislative hanno rubricato tra le causali di CIGS.



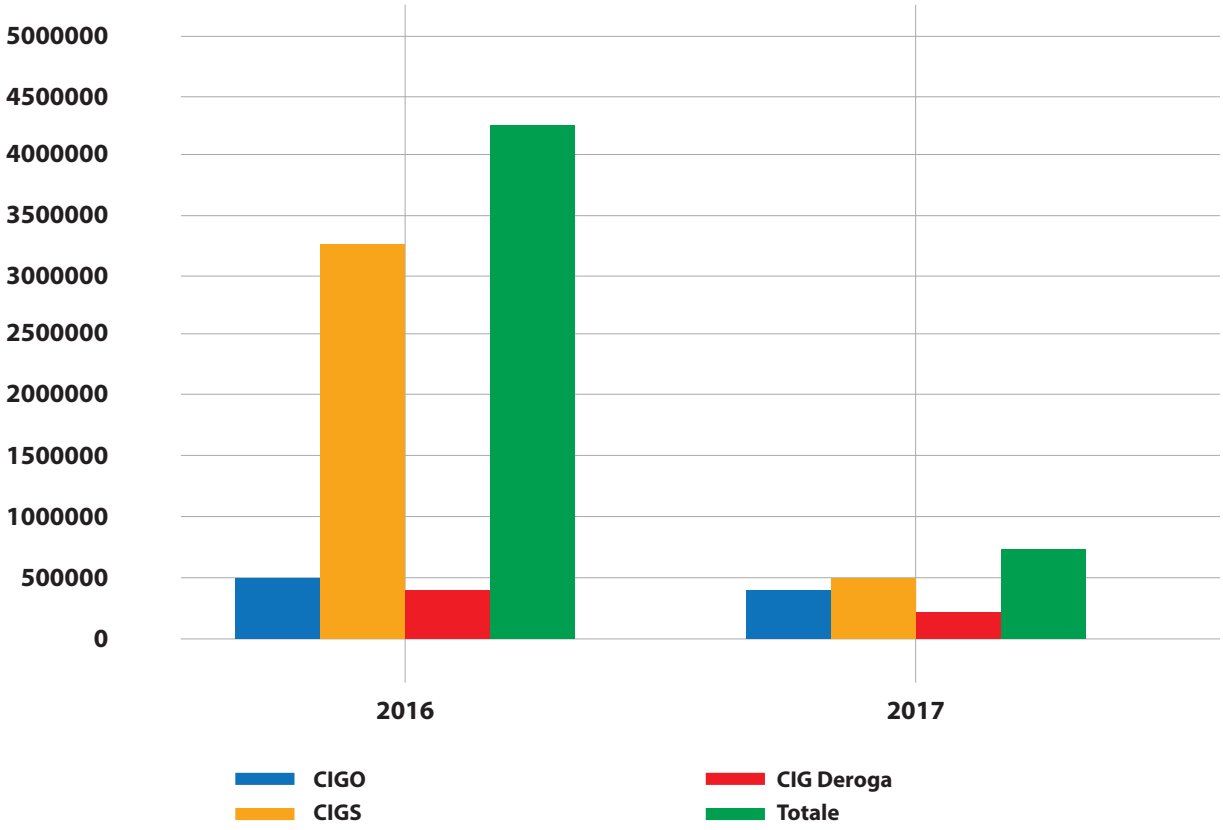
Totale delle ore di integrazione autorizzate nella provincia di Milano e suddivise per tipologia.
Fonte: INPS

L'occasione è utile per informare che, a partire da questo mese, anziché suddividere il ricorso alla cassa integrazione guadagni tra i diversi comparti, visto che ormai il loro utilizzo settoriale si è stabilizzato, si preferisce rappresentare le diverse causali (crisi/riorganizzazione o contratto di solidarietà), a carico della CIGS, con le dovute segnalazioni nel caso di utilizzo debordante un qualche ambito di attività.



Ore di integrazione straordinaria (CIGS) autorizzate nella provincia di Milano, suddivise per causale.
Fonte: INPS

Mentre i contratti di solidarietà mostrano una suddivisione pressoché equa tra i diversi comparti, merita una segnalazione l'importante il ricorso all'integrazione straordinaria per crisi/ristrutturazione del mese di marzo, il cui volume è ben descritto nella figura riassuntiva, per il 75% ascrivibile al comparto del commercio. Per concludere, è sempre utile il confronto col lo stesso dato del 2016, quanto meno per avere conferma della dinamica in corso.

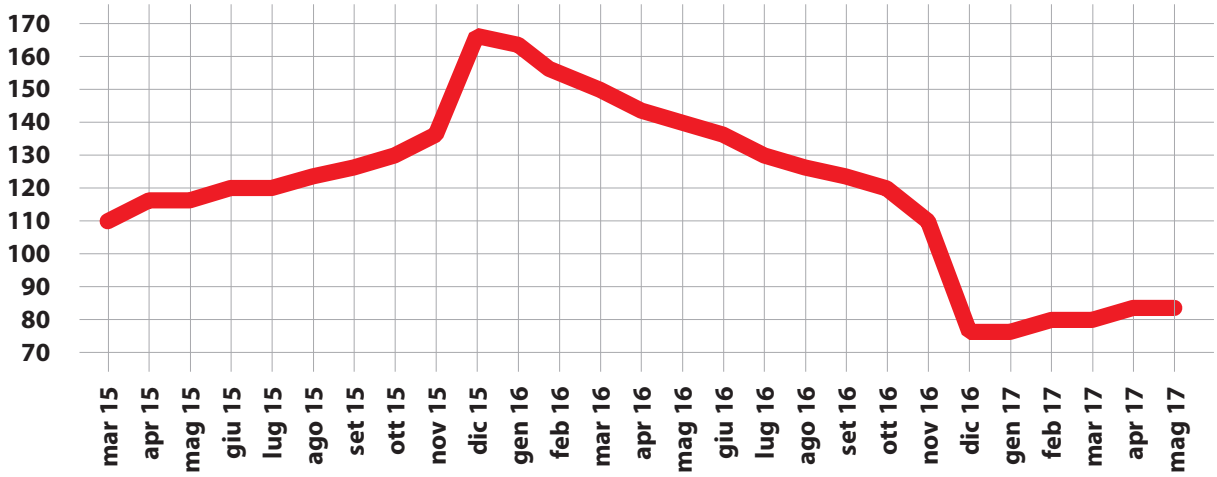


Raffronto maggio 2017 con lo stesso mese del 2016 di CIGO CIGS CIG in deroga e totale per: industria, edilizia, artigianato e commercio
Fonte: INPS

GLI AVVIAMENTI

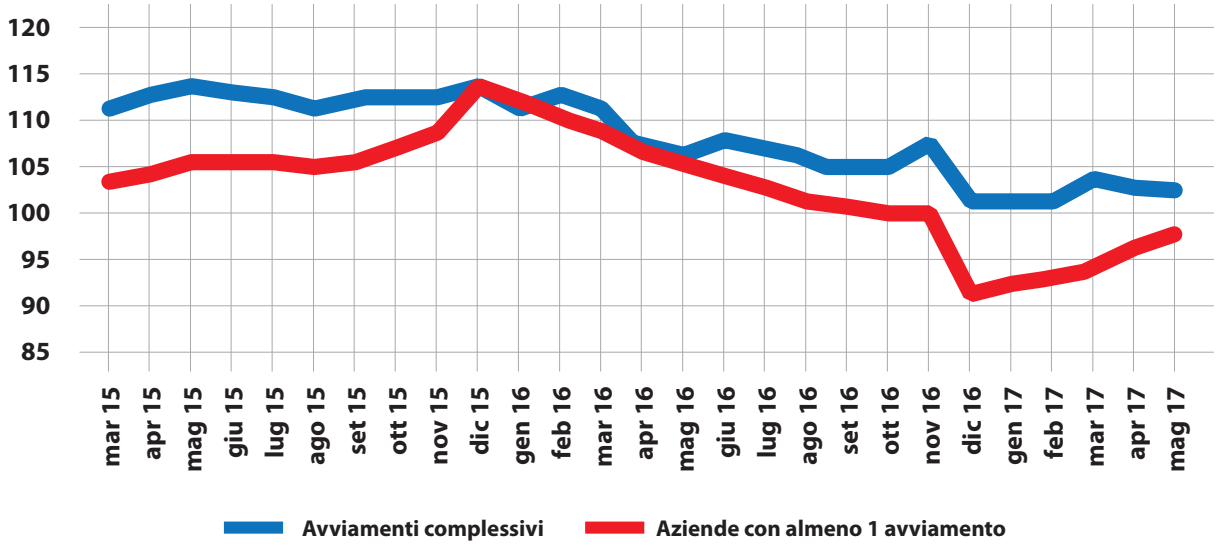
Prosegue, senza sorprese, la fase di stabilizzazione degli avviamenti.
Dimostrata l'infondatezza di una frettolosa previsione che immaginava il crollo del ricorso al tempo indeterminato con lo scadere degli incentivi a loro sostegno, rimane da registrare un lento, ma graduale, ritorno alla normalità, caratterizzato dai normali esiti delle esigenze produttive.
La normalità consiste nella realizzazione di nuovo lavoro quale risultato dei processi di innovazione, della capacità di misurarsi sulla base della competenza, della qualità e del valore del lavoro.
Anche la forma del lavoro a tempo indeterminato vede risalire, sia pur lentamente la sua tendenza, dopo il picco minimo toccato nel dicembre 2016

Avviamento a tempo indeterminato



Avviamenti a tempo indeterminato nella provincia di Milano: confronto % mensile sul dato dello stesso mese dell'anno precedente.
Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano

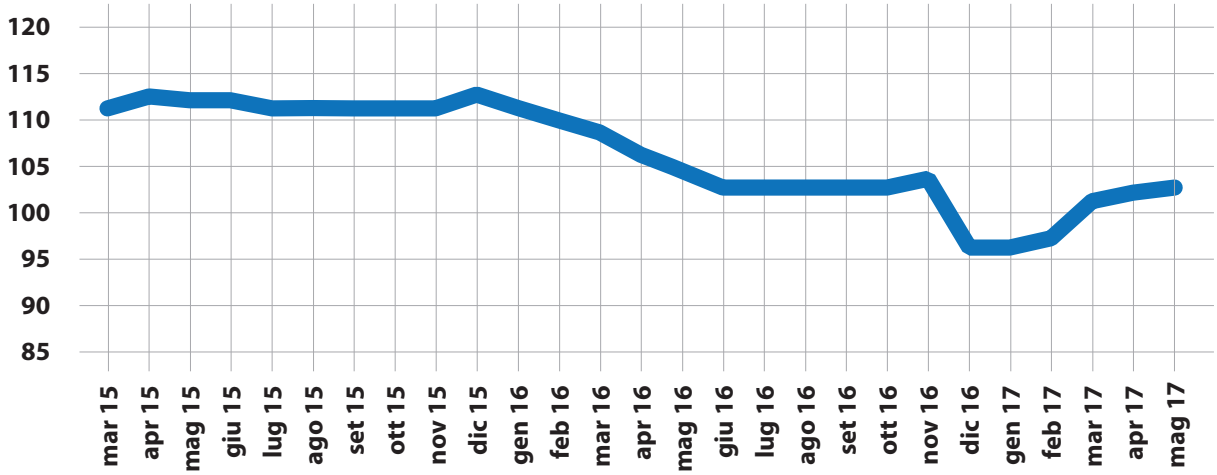
Più consistente il recupero degli avviamenti complessivi, ormai stabilmente sopra la misura del 100%; mentre le aziende attive nel mercato del lavoro, quelle, cioè, che comunicano almeno un avviamento nel mese di riferimento, iniziano ad apprezzare un orientamento in crescita, tendenzialmente indirizzato a colmare le perdite segnalate negli ultimi mesi del 2016, quando gli incentivi erano, oltretutto, vigenti, sia pure in forma ridotta.



Raffronto a partire dal mese di marzo 2015 fino a tutto il mese di maggio 2017: aziende attive sul mercato del lavoro milanese e totale degli avviamenti nello stesso periodo
Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano

La curva più significativa rimane, tuttavia, quella degli avviati, poiché a differenza degli avviamenti, descrive la condizione reale riferita a persone fisiche che sono state avviate verso un'attività lavorativa.
Questo dato si avvicina, più di ogni altro, alla dimensione reale del lavoro a Milano ed è, forse per questa ragione, che non ha mai assecondato gli esiti delle decontribuzioni e degli sgravi, nella misura indicata dalle altre forme.

Avviati



Avviati complessivi nella provincia di Milano: confronto % mensile sul dato dello stesso mese dell'anno precedente.
Fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano

Serve ricordare che quando tutte le dinamiche tendono a convergere verso un unico contesto, significa che si è in presenza di elementi strutturali destinati a durare nel tempo ed è con questa condizione che l'azione sindacale si dovrà misurare, selezionando accuratamente obiettivi e strumenti e aggiornando la relazione con i lavoratori, che hanno già messo nel conto il nuovo paradigma e le condizioni da questo generate.

FRAMMENTI NORMATIVI

I richiami normativi qui elencati non hanno la pretesa di rappresentare una guida completa alle novità di legge e alle circolari, ma hanno lo scopo di richiamare l'attenzione su alcuni interventi che meritano interesse.
Ovviamente tutto questo non sostituisce l'attenzione che i gruppi dirigenti devono quotidianamente alla produzione normativa che li riguarda, ma vuole essere solo un utile contributo.
A questo proposito possono essere di estrema utilità anche le segnalazioni che perverranno dai vari punti dell'organizzazione in modo da conferire a questo strumento un valore sempre più significativo e meno empirico.

NUOVE NORME PER L'ACCESSO ALLE INTEGRAZIONI SALARIALI A FAVORE DELLE IMPRESE EDITRICI

Il decreto legislativo del 15 maggio 2017 n. 69, vigore dal 13 giugno 2017, interviene sulle modalità di accesso delle integrazioni salariali a favore dei dipendenti da imprese editrici, a perfezionamento delle norme generali introdotte dal decreto legislativo 148/2015, a partire dal 1 gennaio 2018, con le seguenti indicazioni:

- Sono destinatari del trattamento straordinario di integrazione salariale, a prescindere dal numero di dipendenti occupati dal datore di lavoro, i giornalisti professionisti, i pubblicisti, i praticanti dipendenti da imprese editrici di giornali quotidiani, di periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge 5 agosto 1981, n. 416, nonché i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici di giornali quotidiani, di periodici e delle agenzie di stampa a diffusione nazionale di cui all'articolo 27, secondo comma, della legge 5 agosto 1981, n. 416, ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante;
- L'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una delle seguenti causali:
  - riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi;
  - crisi aziendale, ivi compresi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa anche in costanza di fallimento, di durata non superiore a 24 mesi, anche continuativi[3];
  - contratto di solidarietà di cui all'articolo 21, comma 1, lettera c).
- Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono stabiliti i criteri per il riconoscimento delle causali della riorganizzazione aziendale in presenza di crisi e della crisi aziendale;
- Per i dipendenti delle imprese editrici o stampatrici sono dovuti il contributo ordinario pari a 0,90% della retribuzione imponibile, di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore, nonché il contributo addizionale (9%, 12%, 15%) calcolato sulla retribuzione che sarebbe spettata per le ore di sospensione; lo stesso contributo addizionale appena descritto è dovuto nel caso di integrazione salariale richiesta per giornalisti professionisti, i pubblicisti e i praticanti;
- In ogni caso, per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale non può superare la durata massima complessiva di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, fatta eccezione per il contratto di solidarietà, per il quale la durata del provvedimento viene calcolata, ai soli fini della durata complessiva, nella misura del 50% del periodo richiesto nei primi 24 mesi;
- Ai fini del calcolo delle durate massime previste dalla presente norma, vengono computati i mesi a partire dal 1 gennaio 2018, anche se autorizzati in data antecedente;
- Il pagamento del trattamento straordinario di integrazione salariale è effettuato dall'impresa ai dipendenti aventi diritto alla fine di ogni periodo di paga, fatte salve situazioni di comprovata difficoltà finanziaria, per le quali è ammesso il pagamento diretto da parte di INPS;
- la fase di consultazione sindacale, nonché la procedura di concessione, è analoga a quella prevista per tutti i lavoratori.

3 Su questo punto si segnala una novità rilevante rispetto alle modalità di accesso previste dal decreto legislativo 14872015, dal momento che per le sole fattispecie di cui alla presente norma, è possibile richiedere la CIGS anche a fronte di cessazioni dell'attività e di fallimento e per una durata massima di 24 mesi, anche continuativi.

DA 1 LUGLIO 2017 LE DOMANDE DI ESAME CONGIUNTO RELATIVE ALLA CIGS E LE COMUNICAZIONI DI APERTURA DELLE PROCEDURE DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO DOVRANNO ESSERE INVIATE A ARIFL.

E' la decisione assunta con il decreto direttoriale ARIFL che si propone di ricevere tutte le richieste aziendali di esame congiunto relative alla CIGS, nonché l'apertura delle procedure di licenziamento collettivo (artt. 4 – 24 della Legge 223/1991) mediante l'apposito applicativo vertenze online.arifl.it , oppure al sito www.arifl.regione.lombardia.it.

Le comunicazioni così inoltrate dalle aziende assolvono l'obbligo di informare ARIFL, ma non assolvono l'obbligo di dare comunicazione alle OO.SS. che rimane confermato con le consuete modalità previste dalle diposizione di legge.

DEFINITE DA INPS LE MODALITA' DI ASSUNZIONE IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE, SENZA LIMITI DI ETA', DI LAVORATORI BENEFICIARI DI INDENNTA' DI MOBILITA' O TRATTAMENTI DI DISOCCUPAZIONE.

INPS, con messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, ha riassunto le disposizioni vigenti in materia di deroga dal limite di età per l'assunzione in apprendistato professionalizzante, dei titolari di indennità di mobilità e di trattamenti di disoccupazione (NASPI, DIS.COLL. , disoccupazione edile ecc.).

Per questo tipo di assunzione, valgono per tutti le aliquote a carico del datore di lavoro, pari al 10% per i primi 18 mesi di assunzione, escludendo ulteriori forme di proroga nel caso di stabilizzazione.

INPS ricorda che i percettori di indennità di mobilità possono, anche dopo il 31 dicembre 2016, fruire del medesimo beneficio, fino alla data di corresponsione dell'indennità, potendo sommare, sempre a favore del datore di lavoro, l'incentivo economico pari al 50% dell'indennità residua.

Diversamente, i titolari di un trattamento di disoccupazione, possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, comprese le corrispondenti aliquote e in deroga dal limite di età, senza, tuttavia, includere l'incentivo economico previsto per i percettori dell'indennità di mobilità.

E' POSSIBILE AUTORIZZARE LA CIGO ANCHE PER SOSPENSIONI DELL'ATTIVITA' DOVUTA A CONTRAZIONE CICLICA DEL LAVORO.

E' l'orientamento dell'INPS contenuto nel messaggio n. 2276 del 1 giugno 2017, che afferma, tra le alte cose, la possibilità di autorizzare la CIGO anche nel caso in cui la contrazione del lavoro sia dovuta a ciclicità dell'attività lavorativa. Viene portata ad esempio l'industria calzaturiera, mentre si conferma l'esclusione dall'integrazione ordinaria per le attività stagionali.

RICONOSCIUTA IN VIA DEFINITIVA, A PARTIRE DAL 1 LUGLIO 2017, LA DIS. COLL. PER I COLLABORATORI, GLI ASSEGNISTI E I DOTTORANDI DI RICERCA CON BORSA DI STUDIO. QUESTA E ALTRE DISPOSIZIONI ENTRANO IN VIGORE IL 14 GIUGNO 2017, PER EFFETTO DELLA LEGGE 81 DEL 22 MAGGIO 2017.

Come è noto, la DIS.COLL. introdotta sperimentalmente dal decreto legislativo 22/2015, a favore dei collaboratori e periodicamente prorogata, scade il 30 giugno 2017.

La legge n.81 del 22 maggio 2017 "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato", interviene anche su questa materia, estendendo, in via strutturale, la DIS.COLL., a partire dal 1 luglio 2017.

Il provvedimento è destinato ai collaboratori, agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca, in possesso dei seguenti requisiti:

- essere in stato di disoccupazione;
- possa far valere almeno tre mesi di contribuzione, nel periodo che va dal 1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro, al predetto evento.

Per poter fruire dell'indennità, occorre versare, dal 1 luglio 2017, un'aliquota contributiva dello 0,51%.

Come nella fase sperimentale, l'indennità viene erogata a domanda dell'interessato, da inoltrare, entro 68 giorni dalla cessazione, esclusivamente in via telematica, anche con il supporto del patronato INCA.

La stessa legge definisce la collaborazione coordinata, quando "… nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo tra le parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.", e dispone, in conformità con la definizione appena citata, le seguenti norme:

- Sono abusive ed inefficaci le clausole apposte al contratto che prevedono:
  - La facoltà, in capo al committente, di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o di recedere da esso senza congruo preavviso;
  - termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento da parte del committente della fattura o della richiesta di pagamento.
  - Costituisce abuso anche il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta. In questo caso il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento dei danni.
  - Sono vietate anche le condizioni contrattuali che integrano situazioni di abuso di dipendenza economica.
  - sono abusive e, pertanto, privi di effetti i comportamenti del committente che recede dal contratto senza congruo preavviso e qualora si preveda un termine di pagamento oltre i 60 gg.
- viene tutelata la proprietà intellettuale del collaboratore;
- vengono estesi, a determinate condizioni, i congedi parentali previsti per gli altri lavoratori;
- è prevista la deducibilità delle spese di formazione, corsi di aggiornamento, partecipazione a convegni, incluse le spese di viaggio e di soggiorno, nella misura del 50% del loro ammontare. Le spese di iscrizione sono deducibili, nel limite di 10.000€/anno, nella misura del 100%. Sono sempre deducibili nella misura del 100%, ma fino alla cifra massima di 5.000€/anno, le spese sostenute per servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'imprenditorialità;
- è previsto, presso i Centri per l'Impiego, uno sportello dedicato al lavoro autonomo, da realizzarsi anche attraverso convenzione con ordini o collegi professionali o OO.SS.;
- Lo stesso sportello può essere utile alla promozione della partecipazione dei collaboratori agli appalti pubblici o ai bandi per l'assegnazione di incarichi o consulenza presso le pubbliche amministrazioni;
- sono previste norme a tutela della maternità, nonché di mantenimento del rapporto con il committente, in caso di gravidanza, malattia e infortunio;
- viene istituito uno speciale tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, cui fanno parte anche le OO.SS., con il compito di fornire proposte e indirizzi operativi in materia previdenza, modelli di welfare e formazione professionale.

Intervenendo sul "lavoro agile", la stessa legge definisce questa forma quale "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.". La norma stabilisce, altresì, che tali modalità possano essere applicabili alla pubblica amministrazione.

Trattamento economico e normativo, diritto all'apprendimento permanente, sicurezza e assicurazione obbligatoria, devono essere garantiti, senza alcun pregiudizio relativo a questa forma lavoro, nelle medesima misura prevista per tutti i lavoratori.

IL 15 GIUGNO 2017 REGIONE LOMBARDIA HA EMANATO UN AVVISO PER LE LINEE GUIDA DELLE "AZIONI DI RETE PER IL LAVORO"

Il BURL del 15 giugno 2017 riporta l'avviso pubblico, adottato dalla G.R. per l'attuazione delle "Azioni di rete per il lavoro".

L'azione è rivolta a:

- lavoratori, provenienti da una o più unità produttive/operative ubicate in Lombardia, coinvolti in un processo di crisi aziendale, percettori di strumenti di sostegno al reddito, quali CIGD, CIGS, in presenza di accordi che prevedono esuberi;
- lavoratori già espulsi da aziende in crisi e che si trovano in stato di disoccupazione

I progetti possono essere presentati, dai soggetti accreditati, a partire dalle ore 12 del 20 giugno 2017. Di seguito il link. all'avviso e alla documentazione di corredo http://www.fse.regione.lombardia.it/wps/portal/PROUE/FSE/Bandi/DettaglioBando/Agevolazioni/azioni-di-rete-per-il-lavoro.

NUOVA DISCIPLINA PER LE PRESTAZIONI OCCASIONALI, MEDIANTE IL LIBRETTO FAMIGLIA E IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE.

L'art. 54 bis della Legge 96 del 21 giugno 2017 ha introdotto la nuova disciplina del lavoro occasionale, in sostituzione del lavoro accessorio a sua volta abrogato.

La disciplina prevede due strumenti: il libretto famiglia e il contratto di prestazione occasionale.

In entrambi i casi si prevede che il reddito percepito da ciascun prestatore non sia superiore a 5.000€/anno, anche sommando i diversi utilizzatori da cui tale reddito proviene; analogamente, ciascun utilizzatore può erogare fino a 5.000€/anno complessivi, anche sommando il reddito erogato alla totalità dei prestatori.

Prestazioni di lavoro occasionale non sono ammesse con i soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia avuto nel semestre precedente, un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata a continuativa.

Il prestatore ha diritto al giorno di riposo, alle pause e ai riposi settimanali. Il suo reddito è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è utile ai fini del rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

Anche le pubbliche amministrazioni possono, a determinate condizioni, attivare contratti di prestazione occasionale.

Per poter accedere alle prestazioni di lavoro occasionale, occorre che il prestatore e l'utilizzatore si registrino presso l'apposita "piattaforma informatica INPS", a supporto delle operazioni di erogazione e accreditamento delle competenze, mediante sistema di pagamento elettronico.

Il libretto famiglia può essere utilizzato da persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso alle seguenti prestazioni:

- piccoli lavori domestici, compresi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare a bambini, persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

I titoli di pagamento compresi nel libretto famiglia ammontano a 10€, corrispondenti a un ora di lavoro.

La contribuzione previdenziale è a carico dell'utilizzatore.

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore, acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie, di ridotta entità.

In questo caso l'utilizzatore può essere un impresa, che abbia alle proprie dipendenze un organico non superiore a 5 unità, assunte con contratto a tempo indeterminato, a condizione che non appartenga:

- al settore agricolo (fatte salve alcune circostanze);
- all'edilizia, settori affini, come l'escavazione, i lapidei ecc.
- agli appalti di opere o servizi.

In questo caso, il reddito non può essere inferiore a 9€, con riferimento ad un ora di lavoro, è a carico dell'utilizzatore il pagamento del contributo previdenziale.

L'utilizzatore è tenuto a comunicare a INPS l'attivazione della prestazione occasionale, almeno un ora prima l'inizio dell'attività, allegando: i dati anagrafici, il luogo, l'oggetto, nonché la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione.

PUBBLICATO DA REGIONE LOMBARDIA IL BANDO "A SOSTEGNO DEI CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E DEGLI ACCORDI DI SOLIDARIETÀ IN ATTUAZIONE DELLA L.R. 21/2013".

L'azione interviene a incentivo delle azioni formative, realizzate nell'ambito dei contratti di solidarietà e degli accordi di solidarietà.

Possono fruire dell'incentivo i lavoratori e le aziende nelle quali sia già stato stipulato o rinnovato un contratto o un accordo di solidarietà a decorrere dall'11 agosto 2016 e che preveda una riduzione dell'orario di lavoro di almeno il 40% rispetto all'orario contrattuale.

Le aziende devono avere almeno una unità produttiva ubicata in Lombardia e devono aver ricevuto, almeno in fase consuntiva, l'autorizzazione da parte degli organismi previsti dalla normativa.

Si accede all'incentivo mediante un intesa sindacale aziendale che preveda espressamente la partecipazione al bando regionale.

L'incentivo è destinato sostenere progetti che comprendano:

- progetti aziendali , in cui siano previsti uno o più azioni tra le seguenti:
  - forme innovative di organizzazione aziendale, finalizzate al suo rilancio;
  - misure di responsabilità sociale dell'azienda, finalizzate al mantenimento dell'occupazione;
  - trasformazione di contratti di solidarietà difensivi in CdS espansivi.

- Oltre ai percorsi di riqualificazione professionale, da realizzarsi nel periodo di sospensione previsto dagli accordi aziendali.

Il contributo, da erogarsi per un periodo non superiore a 12 mesi e fino a 100.000€, è finalizzato a sostenere il progetto aziendale nella misura massima del 20%; mentre ai lavoratori è destinata una quota minima dell'80% per sostenere:

- percorsi di riqualificazione professionale;
- indennità di partecipazione.

Il tutto secondo la previsione dell'accordo aziendale stipulato sulla base del presente avviso.

Tutta la documentazione è disponibile presso:
https://arifl.app.box.com/s/mthvwjqdnqmhe3xyuebjd06yx5i15dbk

SCADE IL 30 GIUGNO 2017 IL PERIODO TRANSITORIO ENTRO CUI LA DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITA' PUO' ESSERE RESA, OLTRE ALL'ANPAL, AI CENTRI PER L'IMPIEGO E AI PORTALI REGIONALI.

Da 1 luglio 2017, le dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) devono essere inviate unicamente a ANPAL, in via telematica, presso info@anpal.gov.it, anziché ai centri per l'impiego.

La disposizione è conseguenza della nota ANPAL del 6 marzo 2017 n.2720 che prorogava la fase transitoria dal 31 marzo al 30 giugno 2017, poiché nessuna ulteriore proroga è stata disposta, ANPAL ricorda la conclusione della fase transitoria il prossimo 30 giugno 2017.

ANPAL ricorda che La DID può essere resa anche dalle persone a rischio di disoccupazione, cioè i lavoratori e le lavoratrici dipendenti che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento e può già essere resa durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Chi beneficia di una prestazione di sostegno al reddito (NASPI, DIS.COLL.) non è tenuto al rilascio della DID, poiché la domanda di disoccupazione presentata a INPS, equivale ad aver dichiarato la propria immediata disponibilità al lavoro presso i servizi per l'impiego.

APPROFONDIMENTI, CHIARIMENTI O ULTERIORI INFORMAZIONI
Rivolgersi a: **Antonio Verona** *Responsabile Dipartimento Mercato del Lavoro*
Camera del Lavoro Metropolitana di Milano. C.so di Porta Vittoria 43 -20122 Milano
Tel. 02 55025 414 - Fax 02 55025 294 - Cell. 334 6562630 - antonio.verona@cgil.lombardia.it

Al medesimo recapito è possibile richiedere i testi
delle norme descrittenell'appendice normativa di questo bollettino

Per visionare e scaricare i numeri arretrati di questo bollettino:
http://www.cgil.milano.it/dipartimento/mercato-del-lavoro/