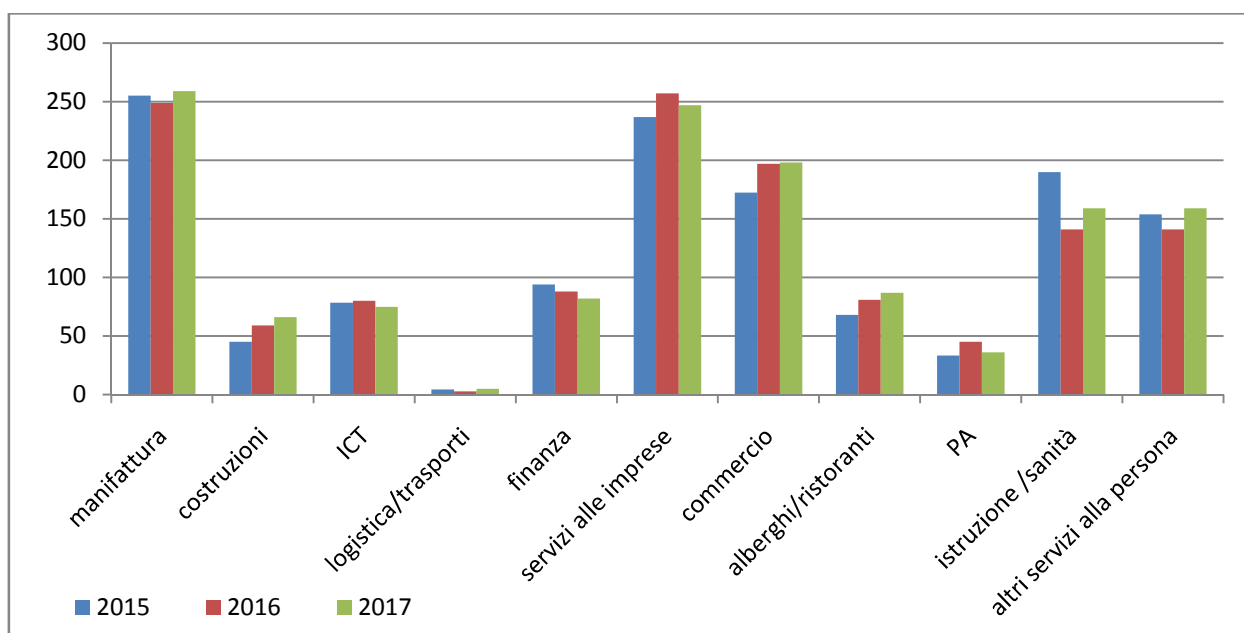


STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO - economia territoriale in pillole-

A cura del dipartimento mercato del lavoro
formazione ricerca della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano
Bollettino n. 9 anno 9° -ottobre 2018-

Tra gli scenari di riaggiustamento produttivo, che questo mese prevede una descrizione del settore commercio e servizi offerta da FILCAMS CGIL, serve anche rappresentare uno sguardo d’insieme e capace di disegnare l’andamento nel tempo dei diversi settori produttivi, poiché se è vero che Milano riesce ad anticipare alcuni tratti delle dinamiche future, è senz’altro importante saper interpretare l’evoluzione del mercato del lavoro per come si presenta, senza luoghi comuni o narrazioni superficiali.



Dinamica degli addetti alle diverse attività, suddivisa per gli anni 2015 – 2017

- elaborazione da dati ISTAT -

Si scopre che nel triennio 2015 – 2017, i comparti che hanno segnato una sensibile variazione dei loro addetti sono:

- ICT e comparto finanziario, la cui riduzione nel 2017 è assoluta, sia nei confronti dell’anno precedente che nei riguardi del 2015;
- la P.A. e i servizi alle imprese che diminuiscono rispetto all’anno precedente ma segnano una crescita nel confronto con il 2015;

- i comparti in crescita assoluta, soprattutto rispetto al 2015, sono le costruzioni, il commercio, la manifattura, i servizi alla persona, alberghi e ristoranti.

Purtuttavia, una lettura più attenta del dato appena commentato evidenzia alcune caratteristiche che possono essere così riassunte:

- il dato ISTAT relativo agli “addetti” non fa distinzione tra lavoratori subordinati, autonomi, e comprende i datori di lavoro. E’ questo il caso delle costruzioni, dove la decrescita dei lavoratori subordinati, ben documentata, genera uno spazio alle piccole attività artigianali e autonome che gravitano attorno a questo settore, a motivo del loro incremento complessivo;
- le attività manifatturiere, soprattutto se valutate sul totale degli addetti, tradiscono un valore che scaturisce dalla presenza delle sedi legali di imprese, corrispondenti ad attività che si svolgano in altri territori, diversi e distanti da Milano.

La popolazione in età lavorativa rappresenta un altro elemento utile a comprendere lo stato del lavoro a Milano.

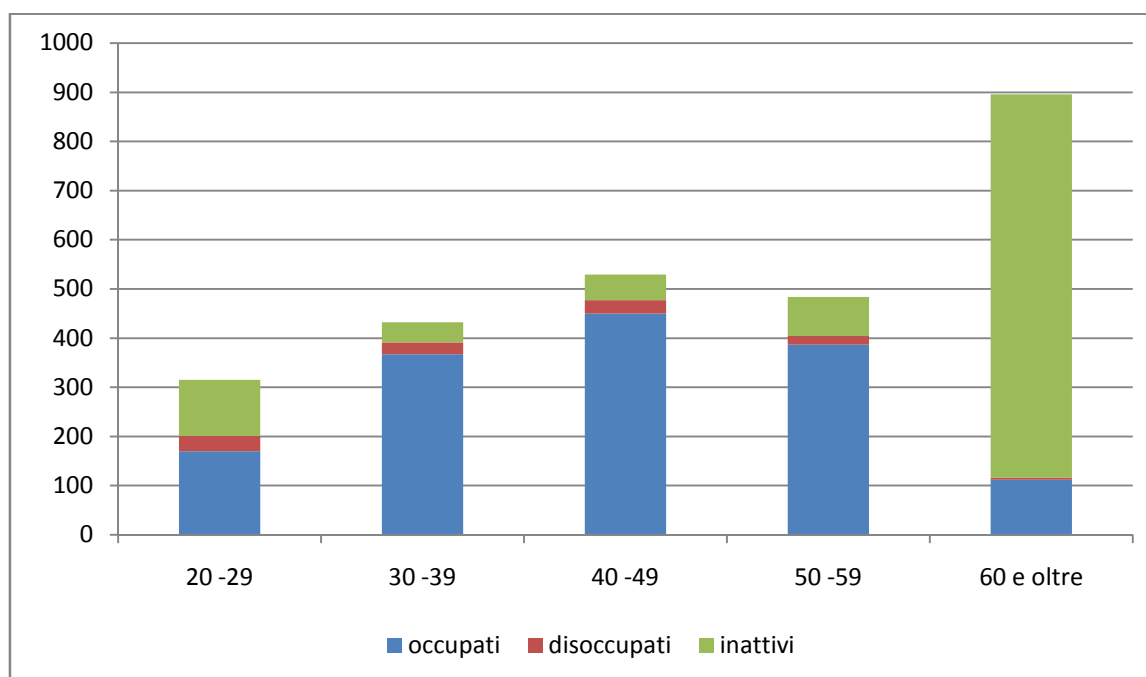
Sbaglia chi pensa che il numero degli occupati e quello dei disoccupati, siano tra loro collegati con un rapporto inversamente proporzionale.

Spesso accade, al contrario, che aumentino entrambi o entrambi diminuiscono, perché tra i due valori esiste una terza condizione che condiziona le stime: quella degli inattivi.

Possono essere inattivi i giovani in età di studi o chi, raggiunta l’età pensionabile, si ritira dal lavoro.

In entrambi i casi non si è occupati e nemmeno disoccupati perché non sono alla ricerca attiva del lavoro, che è condizione ineludibile per potersi ascrivere tra i disoccupati.

Nonostante questo, la quota degli inattivi, fatte le dovute distinzioni tra le diverse fasce di età, rimane una popolazione significativa ed è di seguito rappresentata, con riferimento al 2017.



Popolazione della città metropolitana di Milano, distinta per classi di età e stato occupazionale.

- elaborazione da dati ISTAT -

Sebbene la quota importante degli ultra sessantenni sia riconducibile a chi, cessando l'attività lavorativa ha raggiunto l'età pensionabile, e dopo aver spostato, per ragioni di opportunità, la fascia giovanile a 20 anni, anziché 15, nonostante questa rappresenti l'età minima per potersi definire in età di lavoro, sussiste un numero significativo di giovani inattivi che, sommati ai disoccupati, rappresenta il vero problema che rischia di escludere una fascia di popolazione dal mercato del lavoro.

Si tratta di una generazione, giovani uomini e donne che oggi hanno un'età compresa tra 25 e 35 anni, che sta subendo, più di ogni altra, le incertezze della crisi iniziata 10 anni fa.

Fino al 2008 erano ancora impegnati nel loro percorso di studi, proiettato verso una condizione economica basata su buone prospettive occupazionali, stabilità del mercato del lavoro, economia in crescita e un sistema produttivo sostanzialmente solido.

Quando si sono affacciati al mondo del lavoro, le condizioni erano profondamente cambiate e a questo mutamento nessuno li aveva preparati; per contro, le nuove norme previdenziali avevano trattenuto i più anziani sul posto di lavoro, rallentando, fino a far regredire, il flusso dei nuovi avviamenti.

Il loro ammortizzatore sociale è stato a lungo la famiglia, che ha integrato parte del reddito e, nel migliore dei casi, ha consentito la prosecuzione del percorso formativo. Ma arriva sempre il momento in cui si tenta di iniziare il lavoro, sebbene la crisi perdurasse e, tra alti e bassi, continuava a ostacolare il loro ingresso nel mondo del lavoro, estendendo l'area dello scoraggiamento e della frustrazione.

Garanzia giovani, jobs act, decontribuzione, sgravi e incentivi, non hanno scalfito la situazione e oggi, a condizioni leggermente mutate, le imprese preferiscono i più giovani, quelli che escono oggi dalle scuole e dalle università che li hanno formati in corrispondenza con le attuali condizioni economiche e produttive.

E agli altri? Dopo un decennio di speranze, spesso deluse, c'è chi ce l'ha fatta, ma i più sono rimasti a galleggiare in un'area di incertezze che li porta ad affollare l'area degli scoraggiati, vedendo la loro età avanzare e le loro speranze ridimensionarsi.

Stiamo parlando di 100.000 giovani milanesi che non possono nemmeno definirsi "disoccupati" perché molti di loro hanno smesso di cercare attivamente un lavoro¹, ma anche tra gli inattivi è difficile trovare traccia completa delle loro condizioni e non consola l'ultimo dato ISTAT che segnala il decremento, sia pur lieve, della disoccupazione, quando ad aumentare è l'area dell'inattività, a motivo della delusione crescente, soprattutto in questa fascia di età.

Accanto a loro, un esercito di lavori discontinui, per ISTAT sono "occupati", ma la loro occupazione non permette di realizzare i propri progetti di vita e questo deprime, oltre che loro, le condizioni economiche e la prospettiva di ripresa.

¹ Serve sempre considerare la suddivisione delle popolazioni, secondo il glossario in uso presso gli istituti di analisi e statistica.

Le forze di lavoro sono costituite da tutti i cittadini di età compresa tra i 15 anni compiuti fino al compimento del 65° anno di età, questi (che a Milano – città metropolitana - sono circa 2.400.000) si suddividono tra gli occupati (circa 1.500.000 a Milano) e i disoccupati (100.000 a Milano) quello che rimane, per arrivare alle forze di lavoro, è rappresentato dagli "inattivi", persone che hanno deciso, per svariate ragioni, di non lavorare. Esempio tra i 15 e i 20 anni è presumibile che si vada ancora a scuola, oppure, sempre meno, quelli che a 63 – 64 anni sono in pensione. Esiste, tuttavia un cifra riferita a persone che non cercano più lavoro perché scoraggiate dal "sistema" che li ha esclusi.

I 100.000 milanesi di cui parliamo, sono in parte dentro questo gruppo, in parte tra i disoccupati.

Sapere di essere parte di un gruppo considerevole, può essere consolante, ma non scagiona la politica e le sue responsabilità dal dover rispondere alla domanda di inclusione che viene da questa parte della società.

Le risposte finora fornite non hanno dato esiti soddisfacenti e non poteva che essere così.

Incentivi a pioggia, decontribuzioni alla stabilizzazione, a prescindere dalle condizioni soggettive non hanno fatto altro che assegnare alle imprese risorse importanti: 22 miliardi nel triennio 2015 – 2017, senza chiedere nulla in cambio e ora, nel 2018, la condizione di questa generazione è rimasta la stessa, mentre altri giovani si affacciano al mercato del lavoro;

Le cause e le possibili risposte, possono essere così sintetizzate:

- la crescita; è ovvio che un tasso di crescita che da molti anni si misura in 0, ... non porta da nessuna parte. Soprattutto quando in altre parti del mondo i tassi sono più significativi. Trascorso qualche anno la geografia politica cambia e la distribuzione del lavoro e della ricchezza assume una diversa configurazione internazionale;
- le politiche di sostegno occupazionale, che continuano a muovere su parametri indiscriminati quando, al contrario servono politiche mirate verso determinate fasce demografiche, per precise tipologie professionali e con interventi finalizzati all'occupabilità di questi giovani;
- politiche contrattuali adeguate, generalizzando, anche con il sostegno legislativo, la staffetta generazionale già sperimentata in alcuni settori (come il contratti del bancari), provvedendo a differenziare la remunerazione di un lavoro a termine rispetto a quello stabile e incentivando la stabilizzazione in capo agli stessi soggetti.
- La presa in carico, con adeguate risorse professionali ed economiche, di questa fascia di età nel sostenere l'inserimento efficace nel mondo del lavoro.

L'Italia non può permettersi di trascurare queste persone colpevoli di appartenere ad una generazione “di mezzo” tra due paradigmi economici e produttivi, nonostante la ricchezza del loro patrimonio professionale e il carico di aspirazioni che rappresenta una risorsa preziosa per il futuro del Paese.

Scenari di riaggiustamento produttivo²

Il commercio e servizi a Milano

La prima fase della crisi ha visto i settori della FILCAMS CGIL di Milano coinvolti in interventi sulla quantità e anche sulla qualità del mercato del lavoro.

Lo schema che segue, traccia un dato numerico:

² Il bollettino mensile che descrive le dinamiche del mercato del lavoro nella città metropolitana, prosegue, anche questo mese, a proporre una rappresentazione degli esiti della crisi 2008 – 2018, comprensiva degli effetti occupazionali sociali, economici, per ciascun settore di attività.

L'esito contribuirà sicuramente a disegnare il nuovo scenario, entro il quale esercitare con maggior efficacia il compito di rappresentare i nuovi bisogni, senza trascurare la tradizionale funzione di tutela, affrontando le nuove disuguaglianze, che, nel frattempo, si sono affermate nella società.

IL settore qui rappresentato è riferito al commercio e servizi, per cui è doveroso ringraziare la FILCAMS CGIL per il prezioso contributo fornito in questa occasione..

| Anno | Procedure di mobilità | Cassa integrazione | Contratti di solidarietà |
|----------|-----------------------|--------------------|--------------------------|
| 2007 | 67 | 2 | 0 |
| 2009 (*) | 198 | 468 | 0 |
| 2013 | 34 | 681 | 16 |

(*) anno di introduzione della cassa in deroga

Buona parte di queste procedure hanno riguardato aziende commerciali, terziario avanzato e sedi amministrative.

Quando andiamo ad analizzare i dati della qualità, possiamo riscontrare che nei settori gdo, moda, turismo e appalti si è verificato un ampio ricorso a: part-time involontario, contratto a chiamata, stagionale.

TERZIARIO

Il settore terziario/commercio/servizi è caratterizzato dalla presenza di molte sedi commerciali/amministrative, per fare qualche esempio: a partire dal commercio elettronico (Microsoft, Apple), meccanico (Thyssenkrupp), automotive (BMW, Mercedes), editoria (Feltrinelli, Mondadori), ai servizi (Aubay, Cerved), al terziario con le apl (Manpower), con le ricerche di mercato (Nielsen), con le aziende partecipate (Lombardia Informatica) e le aziende speciali (Innovhub). Un territorio che può contare ad oggi indicativamente 700 aziende seguite da nostri/e funzionari/e.

Queste aziende hanno affrontato la crisi adottando soluzioni differenti in base alla natura delle stesse. Per fare qualche esempio:

- le multinazionali hanno proceduto ad accorpamenti o cessioni di rami d'azienda, in alcuni casi sono intervenute con esuberi del personale;
- le medie e piccole aziende sono intervenute con esuberi del personale, gestione del personale a livello individuale e accorpamenti di siti/uffici.

Oggi la situazione è ancora in movimento in ragione del tema della digitalizzazione e quindi della trasformazione dell'organizzazione del lavoro e delle mansioni.

Non dimentichiamo comunque che, sempre a causa della crisi, nel corso di questi anni molti integrativi sono stati "rivisitati" per contenere i costi.

GDO

Settore che oltre ad aver attraversato una pesante crisi anche per la concorrenza on-line, è stato caratterizzato dalla liberalizzazione degli orari commerciali, con il Decreto "Salva Italia" che ha contribuito a modificare la cultura del consumo e peggiorato le condizioni di vita di lavoratori.

In questi anni moltissime aziende della gdo, da Carrefour ad Auchan, solo per fare qualche esempio, hanno ridimensionato pesantemente l'organico, appaltato o terziarizzato attività inerenti il core business dell'impresa e continuato nella pratica delle disdette dei contratti integrativi aziendali.

Abbiamo visto anche aperture di centri commerciali con "concept" dimensionali più ampi: il caso di Arese ha prodotto occupazione, ma solo di quantità, perché la maggior parte di quei lavoratori hanno contratti a termine, a chiamata, partita iva o apprendistato.

TURISMO

Oggi gli operatori tradizionali devono confrontarsi con la concorrenza di nuove forme di pernottamento e prenotazione come Airbnb, Trivago ...

Durante gli anni della crisi, quasi tutte le strutture alberghiere hanno terziarizzato i servizi di rifacimento camere, lavanderie, facchinaggio. Adesso stanno venendo a galla i problemi che noi avevamo cercato di mettere in evidenza al momento del loro nascere: la qualità di questi servizi forniti da aziende/cooperative esterne. In conseguenza di queste scelte, i problemi ricadono sui lavoratori: mancati pagamenti delle retribuzioni, cambi di appalto al massimo ribasso, cottimo e in alcuni casi applicazione di CCNL pirata.

A distanza di anni alcuni grandi operatori come Hilton, hanno deciso di reinternalizzare i servizi che avevano dato in appalto, proprio per ritornare ad assicurare un livello di qualità degno del brand che pubblicizzano.

Una attenzione a parte va data ai pubblici esercizi (fast-food, bar, ristoranti): sono settori con problematiche simili alla gdo, dove la contrattazione di II livello è patrimonio di pochissime realtà, e dove il turnover della forza lavoro è alto (anche se in questi ultimi 5/6 anni questo trend si è ridimensionato). Questo non ha escluso la possibilità di costruire una rivendicazione sindacale: la recente sentenza che ha condannato Autogrill ha sancito che il lavoro festivo è facoltativo per chi opera in questo settore, dandoci così l'opportunità di intervenire nella contrattazione dei tempi e degli orari.

EXPO –

L'accordo di luglio 2013 è stato nel solco della contrattazione d'anticipo e di sito, ma soprattutto nelle materie di occupazione, organizzazione e sicurezza sul lavoro. Oltre alle altre intese su relazioni sindacali, appalti e sicurezza dei cantieri. Sapevamo che in quell'ambito il mercato del lavoro si sarebbe declinato con l'utilizzo di contratti a termine e interinali, ma oggi a distanza di 3 anni dall'evento il progetto Mind ci vede impegnati assieme alla CDLM su ulteriori potenzialità di questo territorio.

APPALTI

Un mondo variegato ed altamente frammentato: mense scolastiche, ospedaliere o aziendali, pulizie e attività di manutenzione e sicurezza ambienti, vigilanza, portierato. Qualcuno li definisce "i lavoratori invisibili", sui quali si è abbattuta immediatamente l'operazione denominata "spending review".

La competizione è solo giocata sull'abbattimento dei costi, con aziende o cooperative di dubbia serietà che riescono a offrire servizi a prezzi improbabili se non con lo sfruttamento della manodopera e la violazione di leggi e contratti.

Assoluta importanza per la categoria assume la vertenza delle lavoratrici con part-time verticale ciclico degli appalti scolastici: durante il periodo di chiusura delle scuole non percepiscono reddito e quindi nessun sostegno al reddito e non maturano contributi figurativi. Aperta contro INPS, la causa è stata vinta in primo grado: è stato sancito il diritto al riconoscimento dei contributi figurativi per il periodo di sospensione.

TUTELA INDIVIDUALE

La platea di aziende di piccole o di piccolissime dimensioni dove i lavoratori non possono avere una propria rappresentanza sindacale interna, ha portato la categoria a creare nel luglio 2010 lo “sportello accoglienza”, che nel suo primo anno di attività ha visto quasi 3.000 lavoratori rivolgersi lì per le proprie problematiche. Nel corso del 2016 questo sportello ha la sua evoluzione, nasce #apertoperte (in Via Fontana 8), che vede già grandi risultati: nel solo 2017 più di 6.000 lavoratori si sono rivolti a noi per trovare risposte e tutele a fronte di licenziamento, lettera di contestazione, mancato pagamento retribuzione.

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.

ILLEGGITTIMO, SECONDO LA CORTE COSTITUZIONALE, IL CRITERIO DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' DI LICENZIAMENTO.

La Corte Costituzionale, con proprio comunicato del 26 settembre 2018, ha dichiarato illegittimo il criterio di determinazione dell'indennità di licenziamento nella parte in cui, come disposto del decreto legislativo 23/2015, sottrae alla decisione del giudice la possibilità di determinare l'importo dell'indennizzo sulla base di criteri soggettivi diversi rispetto al solo criterio dell'anzianità.

Le motivazioni della Corte Costituzionale saranno rese note al più presto, ma lasciano intendere l'attribuzione al Giudice del potere di determinare l'importo sulla base di criteri soggettivi (condizione familiare, occupabilità, situazione economica territoriale ecc.), in base ai quali determinare l'importo dell'indennità di licenziamento.

POSSIBILE RICORSO ALL'INTEGRAZIONE SALARIALE STRAORDINARIA A FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE CHE CESSANO L'ATTIVITA' PRODUTTIVA.

La circolare del Ministero del Lavoro n.15 del 4 ottobre 2018, in applicazione del decreto legge 28 settembre 2018 n. 109, stabilisce le modalità per la concessione della CIGS , anche nel caso di cessazione dell'attività produttiva.

Tale circostanza trova la sua causale nella CIGS per crisi e può essere concessa, anche in deroga ai limiti di durata previsti dal decreto 148/2015, per la durata massima di 12 mesi qualora, nel corso dei precedenti trattamenti, la crisi abbia riscontrato un aggravamento tale da determinare la possibile cessazione di tutto o di parte dell'attività produttiva e sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività con conseguente riassorbimento del personale interessato.

Condizione indispensabile per poter fruire del nuovo trattamento, è la stipula di un nuovo accordo con le parti sociali, da concludere in sede governativa, che preveda:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori coinvolti alla cessione di attività o al programma di politiche attive della regione;
- il piano di trasferimento e/o riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione delle eventuali eccedenze di personale.

Prima della sottoscrizione dell'accordo deve essere accertata la disponibilità finanziaria.

Il nuovo provvedimento è vigente dal 29 settembre 2018 fino a fine 2020.

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 descritte
nell'appendice normativa di questo bollettino.

Per visionare e scaricare i numeri arretrati di questo bollettino:

<http://www.cgil.milano.it/dipartimento/mercato-del-lavoro/>