

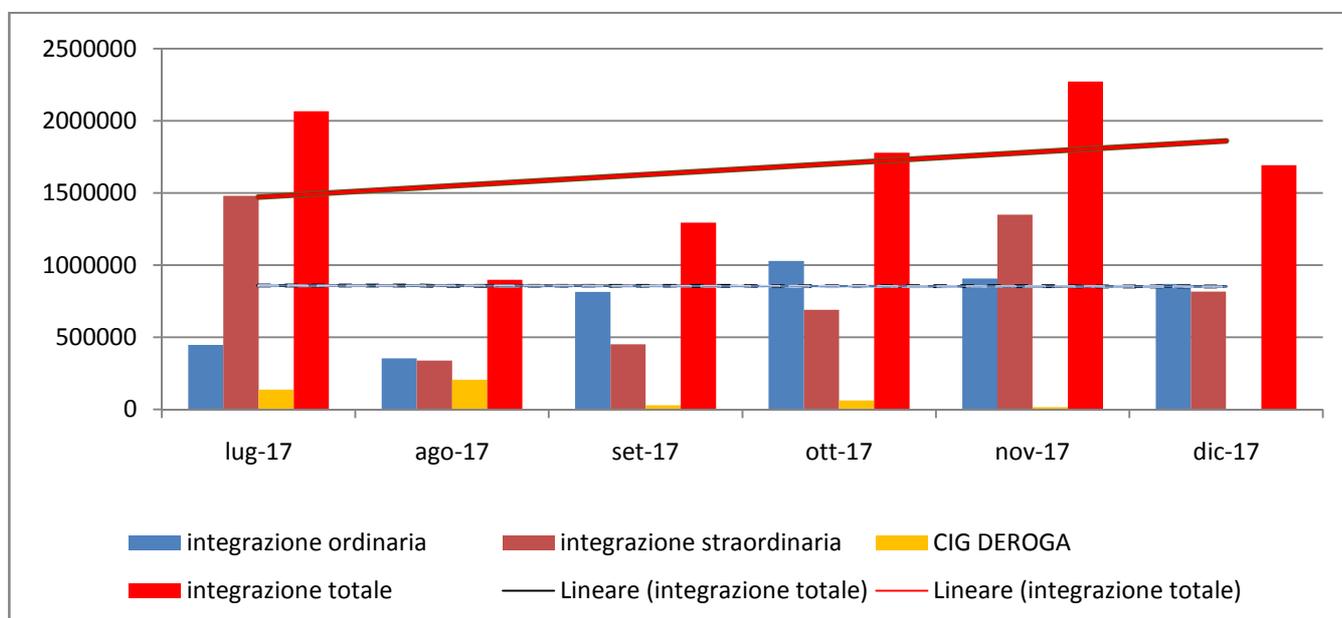
## STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO - economia territoriale in pillole-

A cura del dipartimento mercato del lavoro  
formazione ricerca della Camera del Lavoro  
Metropolitana di Milano  
**Bollettino n. 1 anno 9° - gennaio 2018-**

### La cassa integrazione guadagni

Tempo di bilanci che mettono a confronto il 2017 con l'anno precedente<sup>1</sup> tenendo conto delle diverse causali e delle tipologie interessate.

Serve, tuttavia, proseguire l'analisi dei dati relativi alle ore di cassa integrazione autorizzate nello scorso mese di dicembre, a motivo di una sostanziale stabilità del dato complessivo nel secondo semestre del 2017.

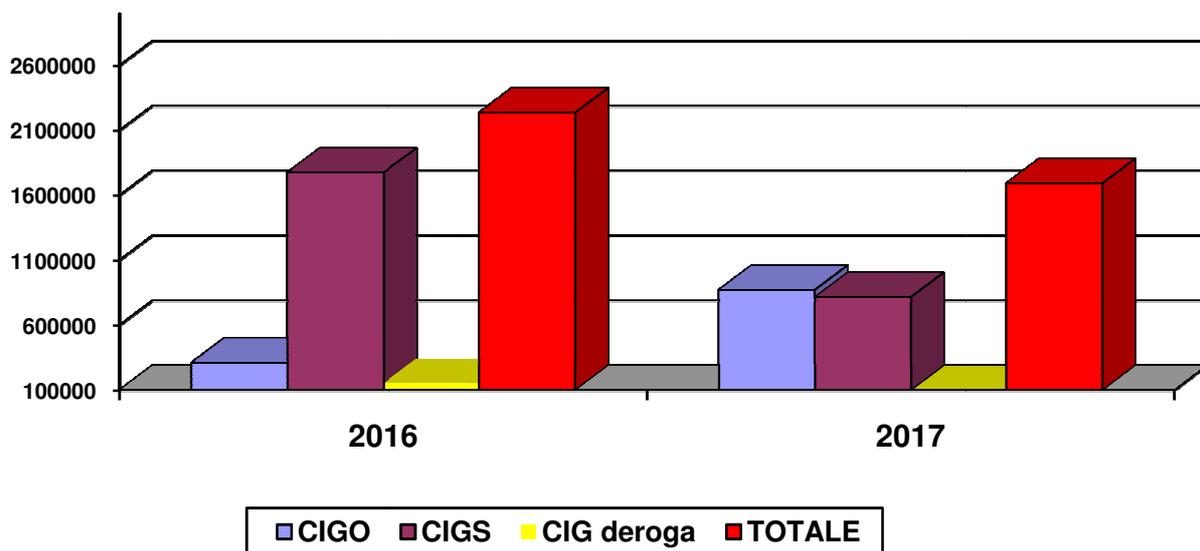


**Totale delle ore di integrazione autorizzate nella provincia di Milano e suddivise per tipologia.**

-fonte INPS -

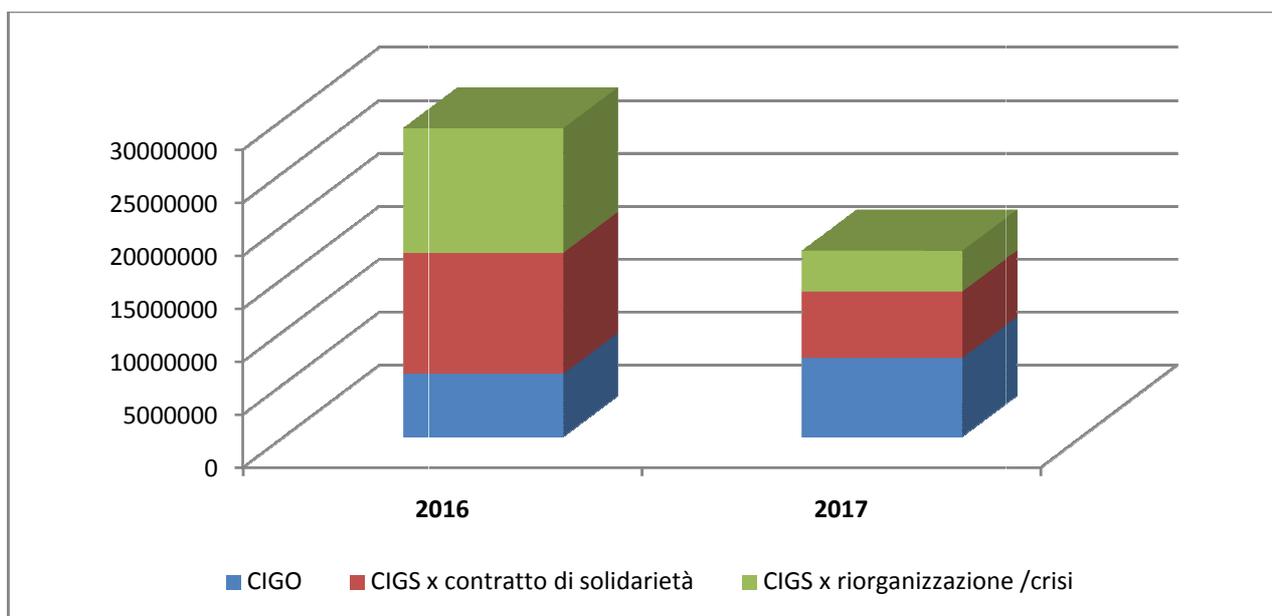
<sup>1</sup> Confrontare anni precedenti il 2016 potrebbe inquinare l'esito, dal momento che, a partire dalla metà del 2015, sono intervenute importanti modifiche che hanno mutato lo scenario dell'integrazione salariale, in relazione alle modalità di autorizzazione.

Cambia lo scenario quando il confronto viene fatto con lo stesso mese dell'anno precedente, dal cui esito compare una sostanziale riduzione delle ore complessive, soprattutto a carico dell'integrazione straordinaria, il cui calo compensa abbondantemente l'incremento dell'integrazione ordinaria.



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

Una dinamica confermata dal confronto annuale complessivo, suddiviso per tipologie e per causale di CIGS.



**Totale delle ore autorizzate di cassa integrazione nell'area metropolitana di Milano: confronto 2016 - 2017 suddiviso per tipologia e causale di CIGS.**  
-fonte: INPS-

L'esito mette in evidenza un significativo incremento della CIGO, accompagnato da una sensibile riduzione della CIGS per crisi e riorganizzazione.

Il rapporto tra i due dati descrive una situazione espansiva, anche in conseguenza delle nuove disposizioni di legge, che non permettono l'utilizzo dell'integrazione a fronte di chiusure e cessazioni dell'attività.

Ulteriore interesse è sicuramente rappresentato dalla suddivisione per comparto, in ordine alle diverse causali di CIGS, come di seguito descritto.

<b>Suddivisione per comparti e causali delle ore autorizzate di CIGS: totale 2017</b>				
<b>-fonte: INPS-</b>				
<b>Comparto</b>	<b>Crisi / riorganizzazione</b>		<b>Contratti di solidarietà</b>	
	Ore utilizzate	% di ore sul totale	Ore utilizzate	% di ore sul totale
Metalmecanico /metallurgico	2.046.822	53,11	2.355.017	37,4
Chimico, gomma plastica			595.410	9,4
Carta stampata editoria	596.550	15,4	866.345	13,7
Commercio	610.200	15,4	771.590	12,2
Tessile / abbigliamento	43.832	1,1	1.077.903	17,1
Alimentare	151.677	3,9		
Pelli, cuoio, calzature	164.996	4,2		
Vari settori	239.672	6,2	616.138	9,8
<b>Totale</b>	<b>3.853.749</b>	<b>38,1 % su CIGS</b>	<b>6.282.403</b>	<b>61,9 % su CIGS</b>

E' interessante notare l'utilizzo quasi esclusivo del contratto di solidarietà nei comparti chimico, gomma plastica, tessile e abbigliamento; contro la presenza altrettanto esclusiva del comparto alimentare, pelli e calzature nella causale di crisi / ristrutturazione.

Editoria e commercio utilizzano in modo equilibrato entrambi gli strumenti, mentre il metalmeccanico, presente significativamente su entrambe le causali, fatica a collocarsi sul contratto di solidarietà, in parte per la sofferenza del settore, in parte per la possibilità di utilizzare la CIGO.

#### **Gli avviamenti.**

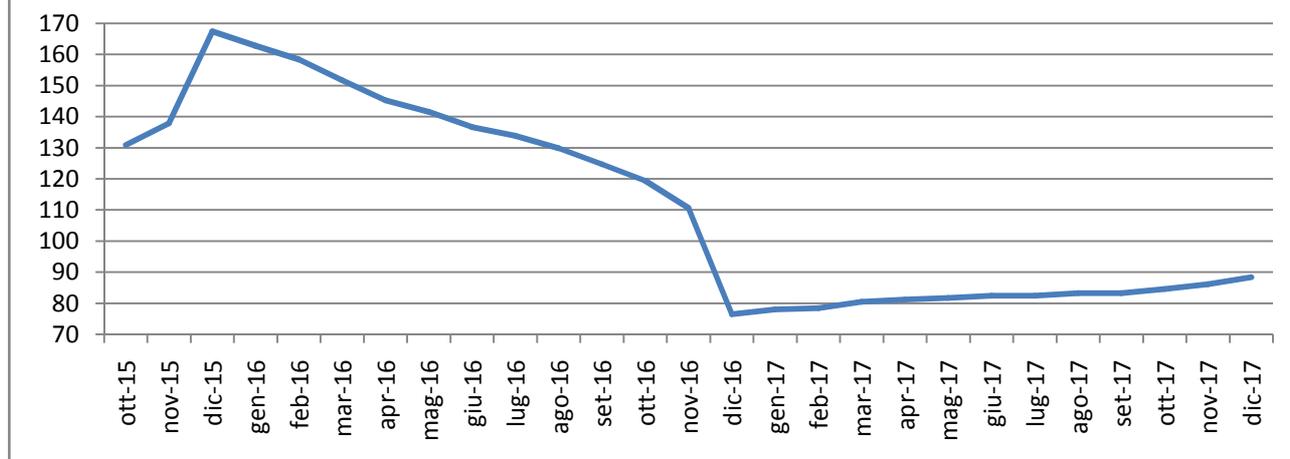
La dinamica degli avviamenti, nella città metropolitana di Milano, conclude il 2017 senza particolari sorprese rispetto all'inizio anno.

La curva degli avviamenti a tempo indeterminato presenta, nel corso del 2017, un andamento "piatto", a dimostrazione di una tenuta a livelli modesti rispetto alle cifre degli anni passati che, tuttavia, non hanno spostato significativamente il dato occupazionale.

Il 2018 prende avvio sotto il segno degli sgravi, sebbene più mirati e con requisiti indirizzati a particolari segmenti del mercato del lavoro<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Vedi, in proposito, l'appendice normativa di questo stesso bollettino, nella parte in cui si descrivono i cambiamenti normativi più significativi introdotti dalla Legge di stabilità.

## avviamenti a tempo indeterminato

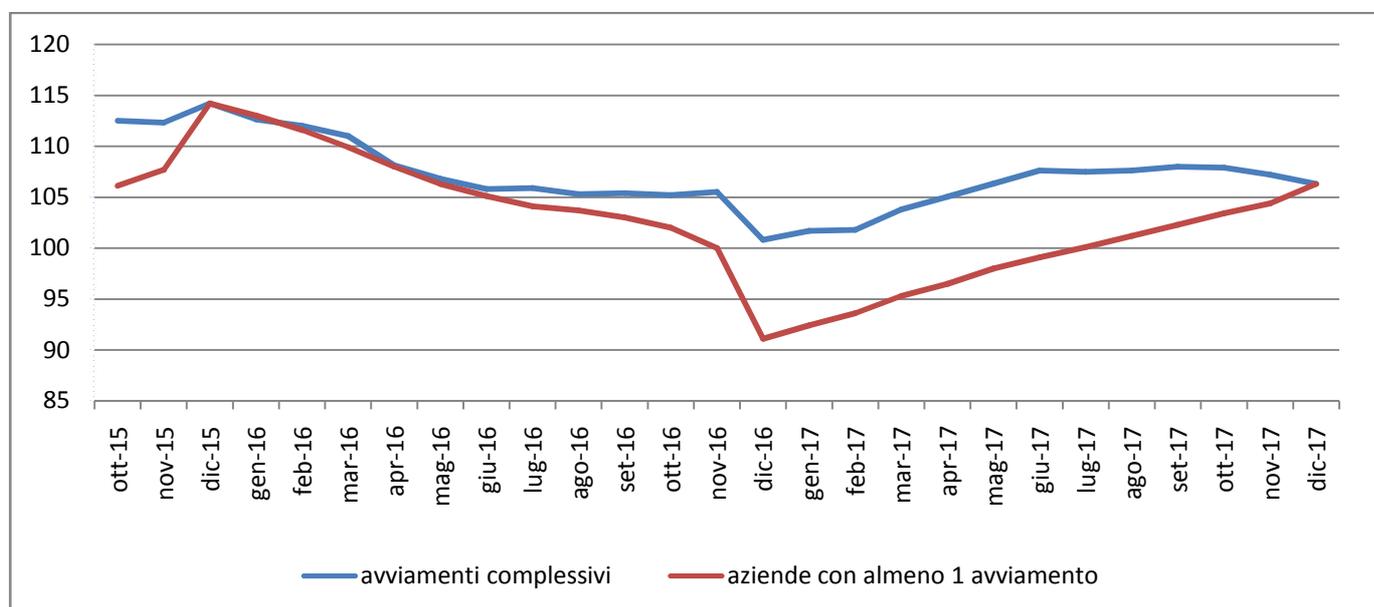


**Avviamenti a tempo indeterminato nella provincia di Milano:  
confronto % mensile. Numero base: 2013 = 100**

- fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano -

Aumentano gli avviamenti (non gli avviati) complessivi, a motivo di una caratteristica occupazionale orientata sul lavoro a termine, con cifre più significative rispetto al passato.

Ora, che anche gli osservatori nazionali se ne sono accorti, rimane da esaminare l'impatto nella dinamica delle aziende attive sul mercato del lavoro e sugli avviati.

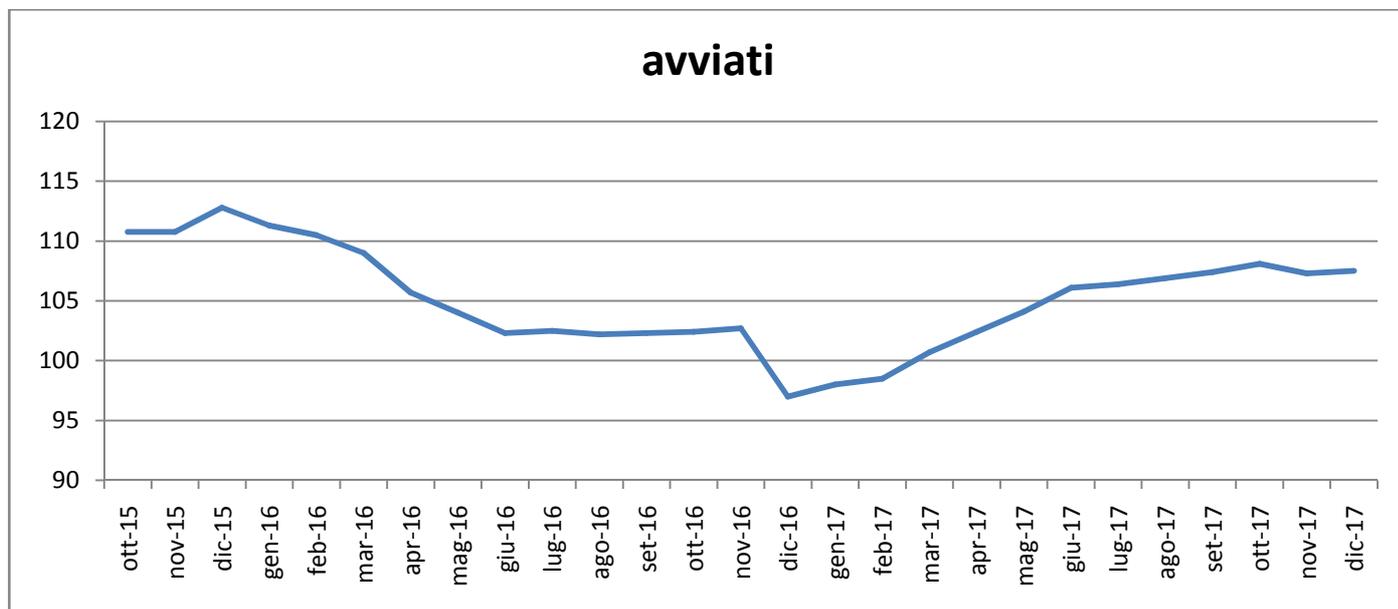


**Raffronto a partire dal mese di ottobre 2015 fino a tutto il mese di dicembre 2017: aziende attive sul mercato del lavoro milanese e totale degli avviamenti. Numero base 2013 = 100**

- fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano -

Vale la pena segnalare che se le aziende attive sul mercato del lavoro, incrementano progressivamente, ma regolarmente, lungo tutto il 2017, gli avviati registrano un incremento nei primi mesi dell'anno scorso per poi assestarsi nei mesi successivi.

Se avviamenti e aziende attive incrementano a dispetto degli avviati, significa semplicemente che le aziende, benché attive, abbiano visto nel lavoro a termine, magari ripetutamente rinnovato, la forma più congeniale per soddisfare i propri fabbisogni produttivi.



**Avviati complessivi nella provincia di Milano:  
confronto % mensile. Numero base 2013 =100**

- fonte: Osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano -

## 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.*

### **SINTESI DELLE NORME PIÙ SIGNIFICATIVE, CON RIFERIMENTO ALLA DISCIPLINA DEL MERCATO DEL LAVORO, INTRODOTTE DALLA LEGGE 27 DICEMBRE 2017 N.205**

Serve ricordare che, a partire da gennaio e fino a dicembre 2018, andranno gradualmente a scadere gli sgravi a favore dei datori di lavoro che hanno avviato rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel 2015 e, sia pure in forma limitata e per durate inferiori, nel 2016.

Per i lavoratori assunti nel corso del 2017 gli sgravi non erano disponibili, se non per particolari situazioni<sup>3</sup>.

Nuove disposizioni sono introdotte dalla Legge di stabilità per il 2018, tra queste si segnalano le seguenti.

#### ***Commi da 100 a 114: incentivi a favore dell'occupazione giovanile.***

La Legge di stabilità per il 2018, introduce – in via strutturale - un incentivo all'occupazione giovanile, con le seguenti modalità:

- spetta al datore di lavoro che assume, con contratto di lavoro a tutele crescenti, giovani che non hanno compiuto 30 anni di età anagrafica al momento dell'assunzione e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato in precedenza (fatti salvi i rapporti di apprendistato e l'eventuale utilizzo dei periodi residui), lo sgravio del contributo previdenziale, escluso INAIL, pari al 50% fino alla cifra massima, annua, di 3.000€ e per un massimo di tre anni dall'assunzione<sup>4</sup>;
- in via transitoria e fino al 31 dicembre 2018, lo stesso sgravio spetta al datore di lavoro che assume giovani che non hanno compiuto 35 anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato in precedenza (fatti salvi i rapporti di apprendistato);

<sup>3</sup> Trattasi di lavoratori ultracinquantenni disoccupati da almeno 12 mesi, nonché per i settori e profili professionali caratterizzati da una disparità occupazionale uomo / donna, superiore del 25%, indicati nel decreto interministeriale 10 novembre 2017 (*descritto nell'appendice normativa del bollettino di dicembre 2017*)

<sup>4</sup> **Comma 893:** in via transitoria e fino al 31 dicembre 2018, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, è possibile prevedere l'assunzione di giovani, di età non superiore ai 35 anni, ovvero di almeno 35 anni di età, purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. In questi casi l'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali fino al massimo di 8.060€/anno.

- si prescinde dal requisito dell'età anagrafica qualora l'assunzione del giovane, già incentivata dallo sgravio previsto dalle nuove norme, riprende con un altro datore di lavoro privato. In questo caso, spetta al nuovo datore di lavoro l'incentivo per il periodo residuo;
- il datore di lavoro che licenzi, per giustificato motivo oggettivo, il giovane assunto con i nuovi sgravi, entro sei mesi dall'assunzione, è tenuto alla restituzione delle somme riferite agli incentivi e lo stesso giovane, se nuovamente assunto da altro datore di lavoro a tempo indeterminato, può far valere l'intero sgravio per tutto il periodo consentito, compresi i mesi relativi al precedente rapporto di lavoro;
- nel caso di stabilizzazione di un rapporto di apprendistato, anche successivo il 31 dicembre 2017, mediante la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, spetta lo stesso incentivo per la durata massima di 12 mesi e a condizione che il giovane non abbia compiuto il 30° anno di età;
- l'incentivo spetta anche nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, in contratti a tempo indeterminato.

Fatto salvo il limite massimo di 3.000€/anno e il requisito dell'età anagrafica, ai datori di lavoro che assumono giovani, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, spetta lo sgravio totale dei contributi previdenziali, escluso INAIL, a condizione che:

- abbiano svolto, presso la medesima azienda, un periodo pari ad almeno il 30% delle ore previste per l'alternanza scuola lavoro, ovvero almeno il 30% delle ore previste dai rispettivi ordinamenti di alternanza nei percorsi universitari;
- gli studenti abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Tutti gli incentivi descritti dalle nuove norme non includono il lavoro domestico e l'apprendistato.

***Commi da 46 a 53: misure a sostegno all'acquisizione delle competenze necessarie allo sviluppo dell'industria 4.0, mediante formazione professionale dei lavoratori.***

E' previsto un credito d'imposta pari al 40% delle spese relative al costo aziendale del personale dipendente, per il periodo in cui è occupato in attività di formazione per acquisire o consolidare le conoscenze delle tecnologie previste dal piano nazionale industria 4.0, quali big data e analisi dei dati, cloud e fog computing, cyber security, sistemi cyber fisici, prototipazione rapida, sistemi di visualizzazione e realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, interfaccia uomo macchina, manifattura additiva, internet delle cose e delle macchine a integrazione digitale dei processi aziendali.

Il credito d'imposta è riconosciuto fino all'importo massimo di 300.000€ per azienda beneficiaria, per attività di formazione pattuite da accordi collettivi aziendali o territoriali.

Il beneficio non è riconosciuto per le attività di formazione ordinaria, organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, protezione dell'ambiente, nonché tutte le normative obbligatorie in materia di formazione.

***Comma 67: nuove risorse messe a disposizione degli Istituti Tecnici Superiori.***

Gli istituti tecnici superiori e le scuole per le tecnologie possono beneficiare di un incremento delle risorse disponibili al fine di ampliare e qualificare l'offerta formativa, con particolare riferimento alle competenze abilitanti all'utilizzo degli strumenti avanzati di innovazione tecnologica e organizzativa correlati anche al processo Industria 4.0.

A questo scopo, un apposito decreto dovrà definire, entro il 31 marzo 2018, i requisiti che gli istituti tecnici superiori devono possedere al fine del rilascio del diploma di tecnico superiore.

***Comma 28: detrazione per spese relative all'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico.***

Sono detraibili le somme erogate dal datore di lavoro per le spese sostenute, anche a seguito di disposizioni contrattuali, per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale o interregionale dei dipendenti o loro familiari, qualora si trovino nelle condizioni previste dal testo unico delle imposte sui redditi.

***Commi 57 – 58: Azioni di sostegno alle attività culturali e creative.***

Entro il 31 marzo 2018, un decreto del Ministero dei Beni Culturali dovrà definire la procedura per il riconoscimento della qualifica di impresa culturale e creativa.

Le imprese culturali e creative hanno, quale oggetto sociale, in via esclusiva o prevalente, l'ideazione, la creazione, la produzione, lo sviluppo, la diffusione, la conservazione, la ricerca e la valorizzazione o la gestione di prodotti culturali, intesi quali beni, servizi e opere di ingegno inerenti alla letteratura, alla musica, alle arti figurative, alle arti applicate, allo spettacolo dal vivo, alla cinematografia e all'audiovisivo, agli archivi, alle biblioteche e ai musei, nonché al patrimonio culturale e ai processi di innovazione ad essi collegati.

A questo scopo, è riconosciuto un credito di imposta pari al 30% delle spese sostenute dalle imprese culturali e creative per la crescita e lo sviluppo delle proprie attività.

Il beneficio è riconosciuto, fino a disponibilità delle risorse, per gli anni 2018, 2019, 2020.

***Comma 319: azioni di sostegno all'attività commerciale nel settore della vendita al dettaglio di libri.***

Agli esercenti di attività commerciali che operano nel settore della vendita al dettaglio di libri in esercizi specializzati con codice Ateco principale 47.61 o 47.79.1, è riconosciuto, nel limite delle risorse disponibili, in credito d'imposta parametrato agli importi pagati a titolo di IMU, TASI, TARI, con riferimento ai locali dove svolge la medesima attività di vendita.

Il credito d'imposta può essere riconosciuto fino all'importo massimo di 20.000€ per gli esercenti di librerie che non fanno parte dei gruppi editoriali e max 10.000€ per tutti gli altri esercenti.

***Comma 306: possibile prorogare i contratti a tempo determinato a favore di giovani assunti da istituti e luoghi della cultura dello Stato, delle Regioni e di altri enti pubblici territoriali per fare fronte a esigenze temporanee di rafforzamento dei servizi di accoglienza e di assistenza al pubblico.***

Nel limite di 36 mesi complessivi, anche discontinui, e fino a disponibilità delle risorse, è possibile prorogare a tutto il 2018 i contratti a tempo determinato avviati da istituti o luoghi della cultura a favore di giovani, di età non superiore a 29 anni laureati in storia dell'arte e in altre discipline afferenti ai beni e alle attività culturali.

***Comma 133: proroga dei periodi di CIGS per le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale.***

Alle aziende, destinatarie dell'intervento straordinario, con un organico superiore a 100 unità e una rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, che presenti importanti problematiche occupazionali, con esuberi significativi nel contesto territoriale, può essere concessa una proroga dell'intervento straordinario, oltre il limite di legge di 24 mesi nel quinquennio mobile, nel limite delle risorse disponibili.

Nel caso in cui la causale sia riferita alla riorganizzazione, la proroga, fino ad un massimo di 12 mesi, può essere concessa previo accordo da stipulare presso il Ministero del Lavoro e solo nel caso in cui il

programma di riorganizzazione sia caratterizzato da investimenti complessivi non attuabili nel limite dei 24 mesi, ovvero qualora lo stesso programma presenti piani di recupero occupazionale o azioni formative che debordano dalle stesse scadenze.

Nel caso in cui la causale sia riferita alla crisi aziendale, la proroga, fino ad un massimo di sei mesi, può essere concessa previo accordo da stipulare presso il Ministero del Lavoro e solo nel caso in cui il piano di risanamento sia caratterizzato da investimenti complessivi non attuabili nel limite dei 12 mesi, ovvero qualora lo stesso piano presenti interventi correttivi volti a garantire la continuità aziendale e la salvaguardia occupazionale.

***Commi da 134 a 137: modifiche alla normativa che disciplina la consultazione sindacale e attribuzione dell'assegno di ricollocazione in costanza di rapporto di lavoro.***

Nel caso in cui si richieda l'intervento straordinario (CIGS) per le causali di crisi o riorganizzazione, alla normativa che disciplina la consultazione sindacale si aggiunge la possibilità di stipulare "l'accordo di ricollocazione". Tale accordo, da concludere mediante le procedure di consultazione sindacale, può essere definito nel caso in cui non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale.

In questi casi, l'accordo prevede un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

I lavoratori rientranti nei profili professionali o negli ambiti aziendali previsti dall'accordo, possono richiedere, entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione.

In deroga alla normativa preesistente, l'assegno di ricollocazione può essere utilizzato in costanza del rapporto di lavoro.

Il servizio previsto dall'assegno di ricollocazione ha la stessa durata dell'integrazione salariale, per un periodo minimo di sei mesi.

Ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta congrua di lavoro e, qualora accetti una diversa offerta di lavoro, beneficia di due tipologie incentivanti:

- l'esenzione dal reddito imponibile IRPEF delle somme percepite in relazione alla cessazione del precedente rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione utile al calcolo del TFR;
- un contributo mensile pari al 50% del trattamento di integrazione salariale che gli sarebbe stato corrisposto.

Al datore di lavoro che assume un lavoratore, già titolare di CIGS e ammesso ai servizi compresi nell'assegno di ricollocazione a seguito dell'accordo di ricollocazione, è riconosciuto uno sgravio pari 50% dei contributi previdenziali, escluso INAIL, fino all'importo massimo pari a 4.030€/anno, per la durata non superiore a:

- 18 mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- 12 mesi, in caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato. Nel caso di trasformazione di un precedente contratto di lavoro a tempo determinato, il beneficio è prorogato di ulteriori sei mesi.

***Comma 160: modificata la Legge 92/2012 (legge Fornero), nella parte in cui viene disciplinato il diritto al pensionamento anticipato con oneri a carico dell'impresa.***

In precedenza la norma consentiva il pensionamento anticipato dei lavoratori che avrebbero raggiunto i requisiti per il pensionamento nei 4 anni successivi.

Dal 1 gennaio 2018, la stessa possibilità è – strutturalmente - prevista per i lavoratori che raggiungono il requisito nei 7 anni successivi.

#### ***Comma 154: possibile accesso al pensionamento anticipato per alcune fasce di lavoratori dell'editoria.***

E' consentito ai dipendenti di imprese del settore editoriale e stampatrici di periodici, l'accesso alla pensione con i requisiti in atto prima che entrasse in vigore il regolamento di cui al DPR 28 ottobre 2013 n. 157, a condizione che gli stessi siano stati posti in CIGS in virtù di accordi sottoscritti tra il 1 gennaio 2014 e il 31 maggio 2015; ancorché, siano stati collocati in mobilità dopo il periodo di CIGS, dalla medesima azienda e non abbiano, successivamente, ripreso l'attività lavorativa dipendente a tempo indeterminato. Il trattamento è riconosciuto, su domanda degli interessati da presentare a INPS entro 60 gg. dalla data di entrata in vigore della Legge 27 dicembre 2017 n.205 (entro il 1 marzo 2018), dopo la trasmissione da parte del Ministero del lavoro degli elenchi delle imprese per le quali siano state accertate le condizioni di accesso.

#### ***Comma 137: innalzata la contribuzione a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento collettivo.***

Le aziende destinatarie dell'integrazione straordinaria (CIGS) che procedano a licenziamenti collettivi a partire dal 1 gennaio 2018, sono tenute al versamento del contributo NASPI nella misura dell'82% (anziché 42%).

Sono esclusi dal provvedimento le procedure di licenziamento avviate entro il 20 ottobre 2017.

#### ***Comma 159: modiche strutturali alla disciplina riferita al "tetto aziendale" per l'erogazione delle prestazioni FIS.***

Sono abrogate le norme che fissano il valore del "tetto aziendale" per le prestazioni del FIS, sia pure gradualmente negli anni, fino a 4 volte l'ammontare dei contributi versato dal datore di lavoro per l'azienda richiedente.

A partire dal 1 gennaio 2018, il tetto è – strutturalmente - fissato nella misura di 10 volte l'ammontare dei contributi versati.

#### ***Commi da 190 a 197: modifiche al decreto legislativo 15 settembre 2017 n.147 "disposizioni di contrasto alla povertà"***

Sono previste importanti modifiche alle norme di contrasto alla povertà, sia in senso normativo che in ordine alle disponibilità finanziarie, fino alle dotazioni organiche dei comuni che, pur nel rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio e in deroga ai vincoli di contenimento delle spese di personale, possono procedere all'assunzione di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato.

A partire dal 1 luglio 2018, è possibile accedere al Rel anche con i soli requisiti residenziali ed economici, poiché i requisiti familiari<sup>5</sup>, saranno abrogati. Dalla stessa data sono altresì ridefiniti i criteri di erogazione dei benefici in senso espansivo, anche a seguito di un lieve incremento delle risorse disponibili.

Dal 1 gennaio al 30 giugno 2018, viene abrogato il riferimento "per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'art. 7

---

<sup>5</sup> Trattasi dei requisiti riferiti alle condizioni familiari, così definite:

- presenza di un componente di età inferiore ai 18 anni;
- presenza di persona con disabilità e di almeno un genitore, ovvero suo tutore;
- presenza di una donna in stato di gravidanza accertata;
- presenza di almeno un disoccupato involontario di età pari o superiore ai 55 anni e che sia privo di indennità di disoccupazione da almeno tre mesi o non averne diritto, per carenza dei requisiti soggettivi.

della Legge 15 luglio 1966 n. 604, e abbia cessato, da almeno tre mesi di beneficiare dell'intera prestazione di disoccupazione, ovvero, nel caso in cui ...".

Ora, la nuova disposizione recita così "presenza di almeno un lavoratore di età pari o superiore ai 55 anni, che si trovi in stato di disoccupazione."

Conseguentemente, anche l'art. 8 della stessa Legge, a seguito della modifica intervenuta, prosegue nel seguente modo:

- comma 1 lettera c) "l'estensione della platea dei beneficiari oltre i nuclei familiari con le caratteristiche di cui all'art. 3 comma 2";
- il comma 3 "il piano può procedere all'aggiornamento degli indicatori e degli altri elementi di cui al comma 1, anche in costanza di risorse disponibili a valere sul fondo di povertà, laddove, in esito al monitoraggio della spesa, emerga una certificata e strutturale capienza del fondo, sulla base della dotazione a legislazione vigente, in relazione all'estensione.

#### **Commi da 218 a 220: provvedimenti contro le discriminazioni per molestia o molestia sessuale.**

Viene introdotta una nuova disposizione che così recita:

*"la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del CC, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. (...).*

*Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.*

*I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'art. 2087 del CC, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro.*

*Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali basate su principi di eguaglianza e reciproca correttezza."*

E' previsto un contributo a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale, nel caso di assunzione a tempo indeterminato presso le cooperative sociali di cui alla Legge 8 novembre 1991 n.381, di donne, vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali dei comuni di residenza o dai centri anti violenza o dalle case rifugio.

#### **Commi da 421 a 435: misure a sostegno dell'attività svolta dagli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico.**

Nell'ambito delle disponibilità finanziarie, di seguito computate mediante appositi decreti, è possibile bandire le procedure concorsuali per il reclutamento di personale e procedere all'immissione in servizio dei vincitori con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, della durata di cinque anni, con possibilità di rinnovo per ulteriori cinque anni.

L'immissione in servizio è consentita in deroga ai limiti previsti dal decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 e il personale assunto è soggetto a valutazione annuale e a valutazione di idoneità al termine del primo quinquennio.

Gli stessi Istituti, nell'ambito delle disponibilità finanziarie relative al personale, possono inquadrare a tempo indeterminato nei ruoli del servizio sanitario nazionale, previa verifica dei requisiti, il personale che abbia completato positivamente il secondo periodo contrattuale.

Gli Istituti possono, inoltre stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per l'intero progetto di ricerca, a favore di giovani che esprimono alto potenziale ed elevata professionalità, allo scopo di favorire il loro rientro dall'estero.

#### ***Comma 672: misure per la chiamata in ruolo dei professori di 1° e 2° fascia o ricercatore a tempo indeterminato.***

Entro il 31 dicembre 2018, le università con un valore dell'indicatore delle spese del personale inferiore all'80%, possono attivarsi per la chiamata in ruolo di professore di 1° e 2° fascia o di ricercatore a tempo indeterminato, riservato al personale già in servizio presso altre università che si trovano in una situazione di conclamata tensione finanziaria e con un indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80%.

#### ***Commi da 793 a 800: trasferimento del personale con funzioni operative e gestionali in materia di politica attiva del lavoro.***

Il personale della città metropolitana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso il centro per l'impiego è trasferito alle dipendenze della Regione o Agenzia o ente regionale, in deroga al regime delle assunzioni vigente per le pubbliche amministrazioni.

Analogamente, le Regioni, le Agenzie o gli enti regionali succedono ai rapporti di lavoro a tempo determinato o alle collaborazioni coordinate e continuative attive per lo svolgimento delle attività finalizzate alle politiche attive del lavoro.

A tale proposito, i contratti di lavoro a tempo determinato e le collaborazioni coordinate e continuative in essere alla data del 31 dicembre 2017, sono prorogati al 31 dicembre 2018.

Il personale che al 1 gennaio 2018 si trova in posizione di comando o di distacco presso un'amministrazione pubblica diversa da quelle sopra indicate, è trasferito, previo consenso dell'interessato, presso l'amministrazione dove presta servizio, a condizione che vi sia capienza nella dotazione organica e nei limiti delle risorse finanziarie.

#### ***Commi 801 e 802: rapporti tra ANPAL, servizi per l'impiego e INPS nella trasmissione delle informazioni relative alle persone disoccupate e percettori del Rei.***

I dati relativi alle persone in stato di disoccupazione o a rischio di disoccupazione sono comunicati da ANPAL alle agenzie per lavoro accreditate e ai CPI.

Analogamente, INPS comunica a ANPAL i dati delle persone appartenenti a nuclei familiari in condizione di povertà e beneficiari del Rei.

Alcune delle norme qui sintetizzate attendono appositi decreti per poter essere applicate, decreti che devono essere emanati entro il 31 marzo 2018; altre disposizioni, benché già vigenti, saranno sicuramente oggetto di circolari che orienteranno la propria operatività.

La legge di stabilità per il 2018 interviene, poi, su molte altre materie di pertinenza lavoristica, degne di attenzione e di approfondimento che sarà sicuramente realizzato nelle sedi appropriate.

Alcune intervengono sul pubblico impiego e sulle risorse utili ai rinnovi contrattuali, altre su materie previdenziali e, infine, alcune norme producono esiti sulle condizioni fiscali.

Tra queste meritano di essere segnalate:

- comma 28: detraibilità delle somme erogate per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale,
- comma 116: piena deducibilità a favore delle imprese (escluso enti no profit e pubbliche amministrazioni) per ogni lavoratore stagionale impiegato per almeno 120 giorni in due periodi d'imposta. La deducibilità decorre dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro, nell'arco temporale di due anni dalla cessazione del precedente contratto;
- comma 358: i compensi derivanti dalle collaborazioni coordinate e continuative stipulate da associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI costituiscono "redditi diversi"

ai sensi del Testo Unico delle imposte sui redditi; mentre gli stessi compensi derivanti da società dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI, costituiscono redditi assimilati al lavoro dipendente.

## **NUOVI PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI EDITORIA**

In conseguenza del decreto legislativo 15 maggio 2017 n.69 (vedi bollettino di giugno 2017), al settore dell'editoria è stata estesa la disciplina relativa all'integrazione straordinaria, a determinate condizioni e a prescindere dal requisito occupazionale.

Poiché i nuovi termini di durata decorrono dal 1 gennaio 2018, il successivo decreto ministeriale n. 100495 del 23 novembre 2017, ha precisato la disciplina relativa alle nuove norme.

Successivamente, la circolare del Ministero del Lavoro n. 21 del 22 dicembre 2017, ha riassunto le innovazioni intervenute, fornendo i dettagli utili all'attuazione dei nuovi provvedimenti.

Il tutto interviene sulle condizioni di accesso all'integrazione straordinaria (CIGS) e alle modalità di opzione per la liquidazione anticipata della pensione.

Il settore dell'editoria può accedere alla CIGS, indipendentemente dal requisito occupazionali per le seguenti cause:

- riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, per la durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile (che decorre dal 1 gennaio 2018) anche in un'unica autorizzazione;
- crisi aziendale, compresi i casi di cessazione dell'attività produttiva, anche in costanza di fallimento, per la durata massima di 24 mesi nel quinquennio mobile (che decorre dal 1 gennaio 2018) anche in un'unica autorizzazione;
- contratto di solidarietà, a seguito di accordo aziendale e per la durata massima di 36 mesi, anche in unica soluzione, qualora sia l'unico ammortizzatore utilizzato nel quinquennio mobile.

Possono accedere all'integrazione salariale tutti i lavoratori dipendenti, anche con contratto di apprendistato professionalizzante, con un anzianità aziendale di almeno 90 giorni.

Inoltre, i lavoratori sospesi per CIGS da almeno tre mesi possono optare per la liquidazione anticipata della pensione, limitatamente numero di unità ammesse dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale con le seguenti modalità:

- per i lavoratori poligrafici, il trattamento di pensione può essere concesso a condizione che possano far valere nella assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti almeno 35 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 2014, 36 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 2016 e 37 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1° gennaio 2018;
- per i giornalisti professionisti iscritti all'INPGI, con almeno venticinque anni di anzianità contributiva, dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, limitatamente al numero di unità ammesso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, a seguito di accordi recepiti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle risorse finanziarie disponibili e per i soli casi di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, è possibile accedere alla liquidazione anticipata della pensione di vecchiaia nei cinque anni che precedono il raggiungimento dell'età fissata per il diritto alla pensione di vecchiaia nel regime previdenziale dell'INPGI, con integrazione a carico dello stesso Istituto di un numero massimo di cinque anni di anzianità contributiva.

In entrambi i casi, il requisito di anzianità è progressivamente adeguato agli incrementi della speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Sulla stessa materia è intervenuta la Legge 27 dicembre 2017 n.205, comma 154 (Legge di stabilità per il 2018), consentendo ai dipendenti di imprese del settore editoriale e stampatrici di periodici, di accedere alla pensione con i requisiti in atto prima che entrasse in vigore il regolamento di cui al DPR 28 ottobre 2013 n. 157, a condizione che gli stessi siano stati posti in CIGS in virtù di accordi sottoscritti tra il 1 gennaio 2014 e il 31 maggio 2015; ancorché, siano stati collocati in mobilità dopo il periodo di CIGS, dalla medesima azienda e non abbiano, successivamente, ripreso l'attività lavorativa dipendente a tempo indeterminato. Il trattamento è riconosciuto, su domanda degli interessati da presentare a INPS entro 60 gg. dalla data di entrata in vigore della Legge 27 dicembre 2017 n.205 (entro il 1 marzo 2018), dopo la trasmissione da parte del Ministero del lavoro degli elenchi delle imprese per le quali siano state accertate le condizioni di accesso.

**ISTITUITO, PRESSO IL COMUNE DI MILANO UN ABBONAMENTO URBANO, A TARIFFA AGEVOLATA DI 50€ A DECORRERE DAL 1 FEBBRAIO 2018, PER L'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI, .**

Il Comune di Milano, con la delibera 2190 del 6 dicembre 2017, ha previsto l'istituzione di un abbonamento urbano a tariffa agevolata di 50 euro per:

- i residenti del Comune che si trovino in condizione di disoccupazione da almeno 36 mesi e un reddito ISEE dell'intero nucleo familiare non superiore a 16.954,95 euro;
- i detenuti delle case circondariali milanesi inseriti in percorsi di riabilitazione attraverso il lavoro presso realtà esterne alle strutture.

All'atto della presentazione della domanda, i richiedenti non devono avere un abbonamento in corso di validità.

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](mailto: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/>