



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

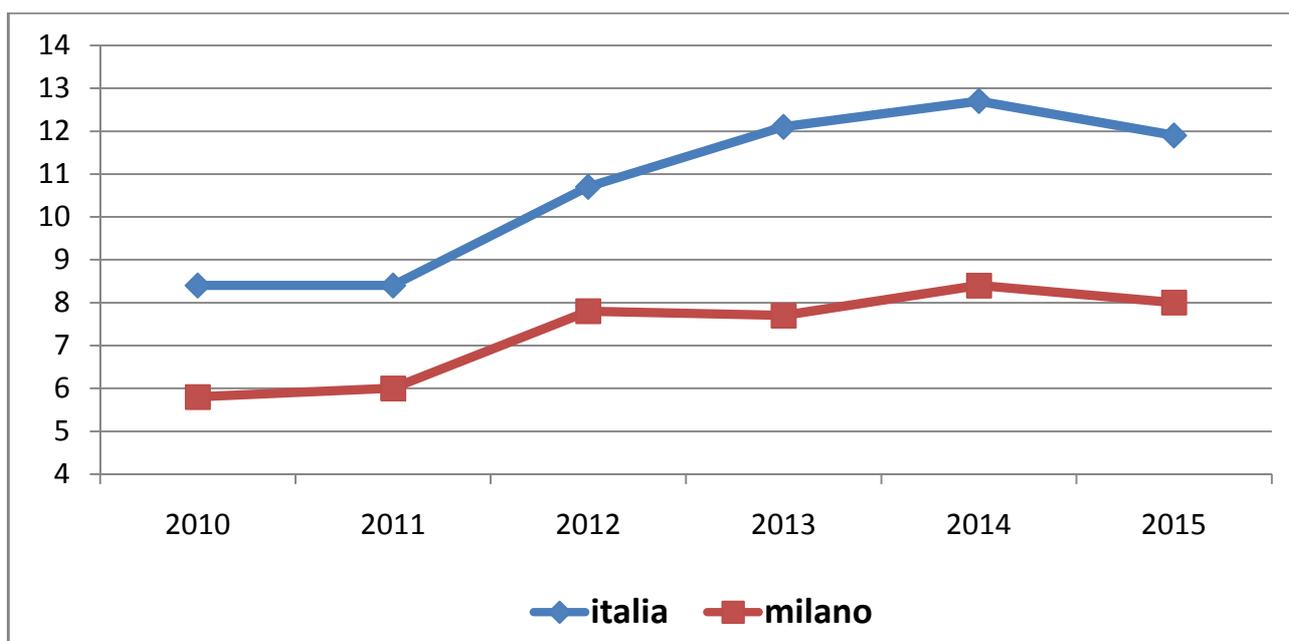
*A cura del dipartimento mercato del lavoro
formazione ricerca della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano
Bollettino n. 4 anno 7° - aprile 2016-*

Premessa.

Si procede, gradualmente, verso un lento ripristino delle “normali” dinamiche del mercato del lavoro, dopo una fase marcatamente condizionata da fattori esterni, come gli sgravi e gli incentivi introdotti dalle ultime leggi di stabilità.

Una fase che ha contribuito a realizzare, a Milano, un tasso di disoccupazione dell’8% nel 2015, pari 122.000 disoccupati. 4000 in meno rispetto al 2014, quando il tasso di disoccupazione era l’8,4%.

Il decremento dello 0,4%, oltretutto coerente con il dato regionale e nazionale, sconta molteplici origini: l’esito dei provvedimenti finanziari, senza, tuttavia, trascurare quello che in più occasioni era stato segnalato e cioè una graduale, ma significativa, crescita della stima occupazionale, già percepibile a partire dalla seconda metà del 2014.

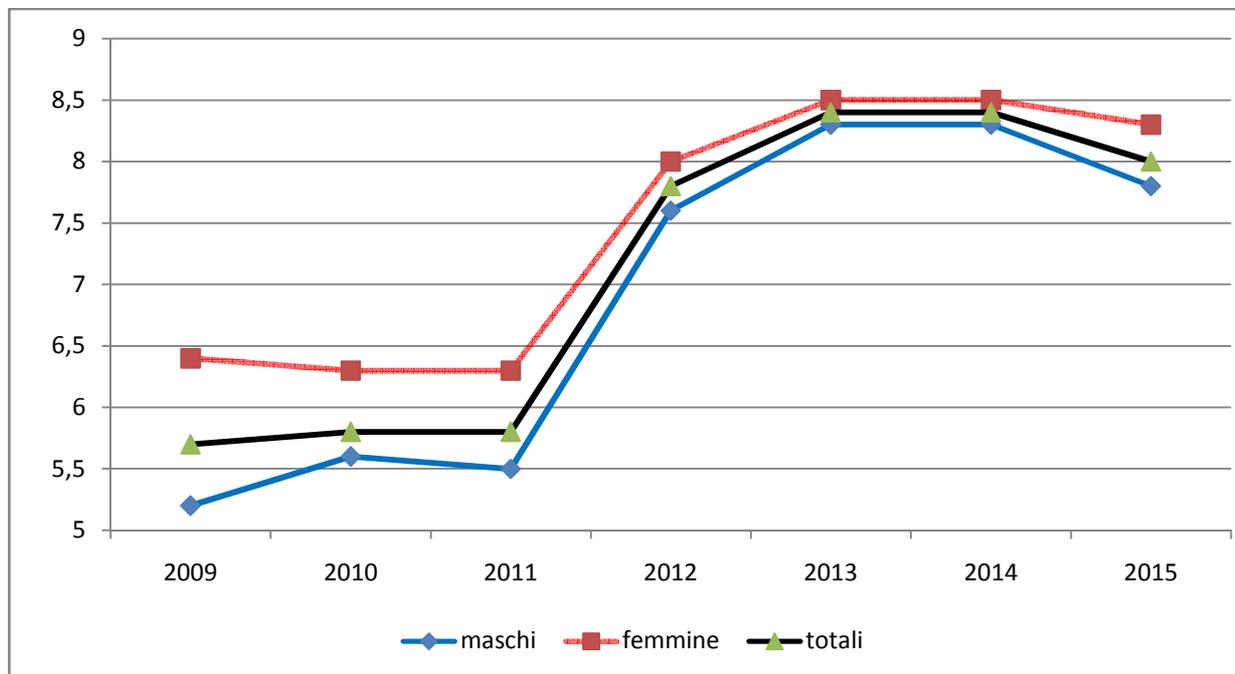


Tasso di disoccupazione: confronto annuale di Italia e Milano

- fonte: ISTAT-

Scavando in profondità, si osserva il differenziale tra il dato femminile e quello maschile; un divario che torna ad accentuarsi, come a voler ripristinare la situazione ante crisi, quando i due tassi marcavano una distanza di oltre due punti percentuali.

Una dinamica ben descritta nella seguente figura:



% disoccupazione nella provincia di Milano suddiviso per genere e negli anni

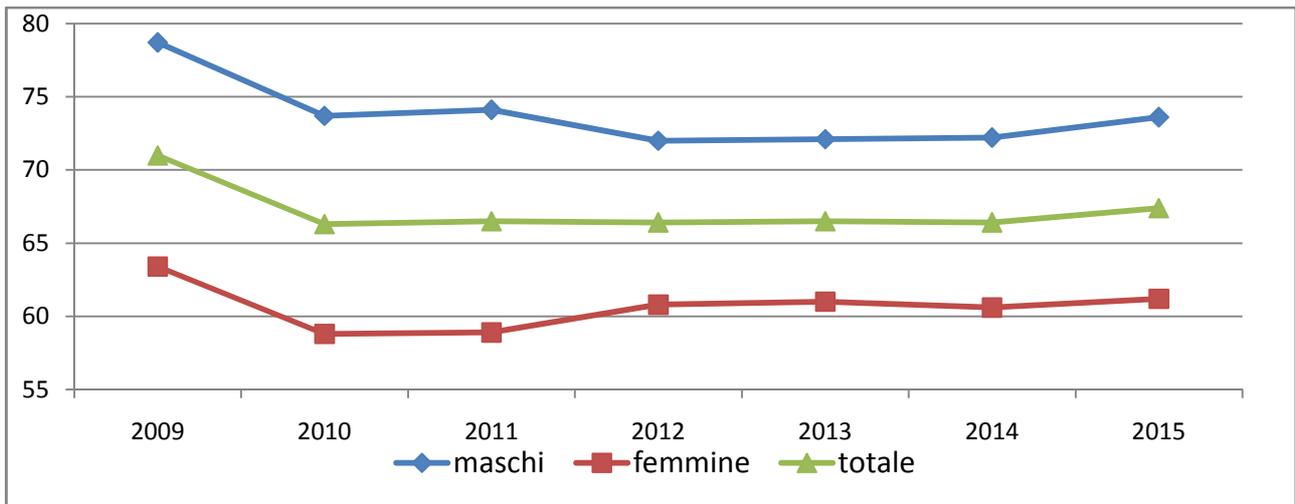
-dati ISTAT -

La conferma di una diversa condizione di genere, arriva dalla descrizione degli occupati, dove prevale una piccola, ma significativa, differenza nella crescita occupazionale registrata nel 2015, anno in cui prevale un incremento dell'occupazione maschile, più veloce rispetto alle donne.

Questo dato sembra contraddire le descrizioni raccontate in precedenza, dove si sottolineava, al contrario, il forte incremento degli avviamenti a tempo indeterminato a favore delle donne.

Il motivo sta nella contestuale crescente disponibilità al lavoro della popolazione femminile, che incrementa più delle occasioni di lavoro; senza dimenticare che non tutta l'occupazione viene dagli avviamenti stabili e che le modalità di rilevazione realizzate da ISTAT¹ non sono confrontabili con i dati delle comunicazioni obbligatorie.

¹ Mentre le comunicazioni obbligatorie tracciano dati di flusso, cioè di chi entra e esce dal mercato del lavoro con esclusivo riferimento al lavoro subordinato; l'ISTAT rileva dati di stock riferiti all'intero mondo del lavoro, compreso il lavoro autonomo e l'attività imprenditoriale. Altra fondamentale differenza sta nella rilevazione che vede le comunicazioni obbligatorie registrare dati amministrativi reali, mentre l'occupazione osservata dall'ISTAT si basa su un campione che viene interrogato trimestralmente circa il proprio stato occupazionale.



% occupazione nella provincia di Milano suddiviso per genere e negli anni
-dati ISTAT -

E' importante rilevare la tendenza speculare tra il differenziale del tasso di disoccupazione tra uomini e donne con il corrispondente dato occupazionale. Dopo un significativo avvicinamento delle due dinamiche negli anni centrali della crisi: 2012, 2013, 2014, i valori riprendono a divaricare.

Poiché le variazioni più significative, quelle che danno maggiormente la misura delle attività produttive, arrivano dai comparti manifatturieri, un contributo importante arriva dalla variazione % delle imprese attive nel territorio di Milano, quale saldo tra cessazioni e avviamenti.

Benché il 2015 Milano indichi un saldo negativo, pari a -0,7%, la rappresentazione è pur sempre incoraggiante nel confronto col dato lombardo che è -1,4% o con il dato nazionale: -1,2%.

Suddividendo la quota complessiva con le differenti classi di attività manifatturiera, emerge un quadro articolato, in cui prevale la positività del comparto energetico, la manutenzione e la riparazione di macchine, produzione di autoveicoli e manifattura tabacco; contro le performance negative rilevate nella stampa, la carta, la metallurgia e le apparecchiature elettriche, il tutto riassunto nella figura che segue:

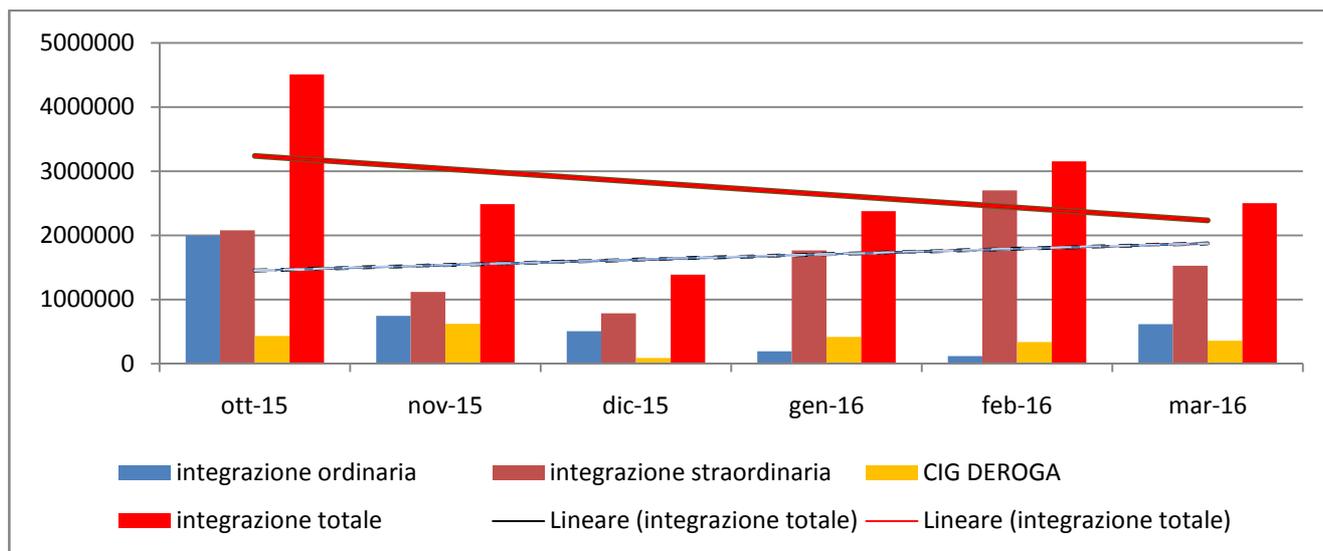


- fonte: movimprese da Unioncamere-

La cassa integrazione guadagni

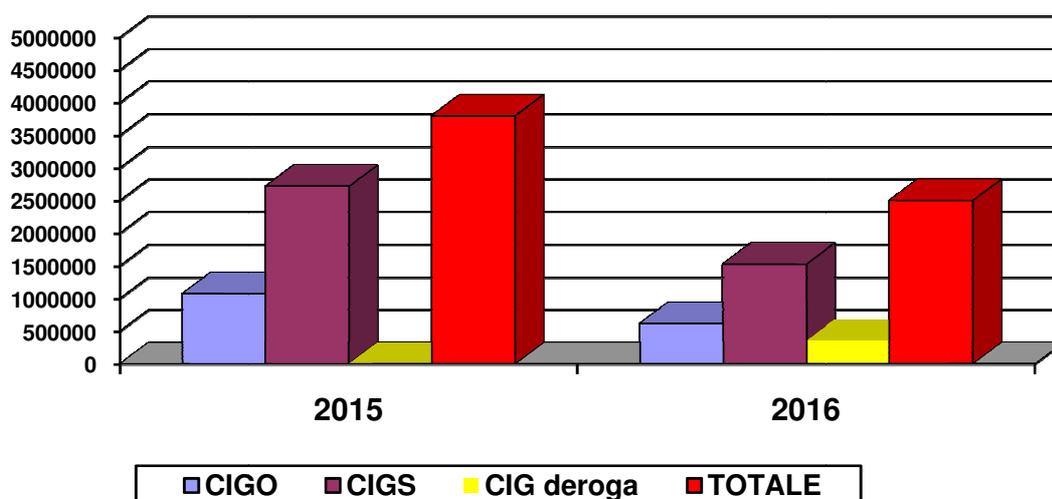
Il ridimensionamento della cassa integrazione guadagni, in parte attribuibile alle diverse condizioni economiche, in parte al mutato scenario degli ammortizzatori indotto dalle recenti innovazioni legislative, trova un ulteriore riscontro nelle cifre relative allo scorso mese di marzo.

Alla residuale cassa in deroga, destinata ormai a scomparire per essere sostituita dai fondi di solidarietà (vedi appendice normativa di questo bollettino), fa riscontro un significativo avvicinamento del dato complessivo con la dinamica dell'intervento straordinario: integrazione straordinaria in gran parte assorbita dal comparto metalmeccanico, come dimostrato nell'ultima figura di questo capitolo.



Totale delle ore di integrazione autorizzate nella provincia di Milano e suddivise per tipologia.
-fonte INPS -

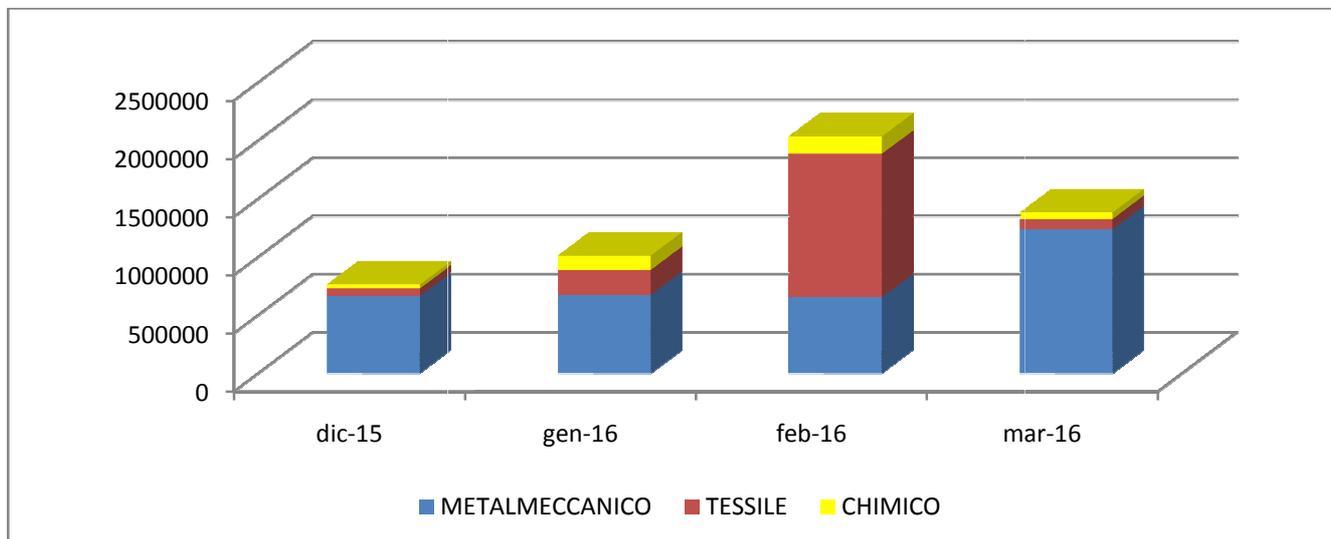
Il calo trova conferma più evidente nel confronto con lo stesso mese dell'anno scorso, nonostante una ripresa, temporanea, delle ore autorizzate di cassa in deroga:



Raffronto marzo 2016 con lo stesso mese del 2015 di CIGO CIGS CIG in deroga e totale per: industria, edilizia, artigianato e commercio
-fonte: INPS -

Come anticipato in premessa, oltre il 50% delle ore autorizzate a Milano in capo all'intervento straordinario, proviene dal settore metalmeccanico.

Un dato importante, che sottolinea la difficoltà strutturale del comparto all'interno della manifattura milanese, la cui dinamica presenta un andamento crescente durante tutto il 2016, in controtendenza col resto del sistema produttivo.



Ore autorizzate nella provincia di Milano: raffronto mensile tra i comparti metalmeccanico, tessile, chimico/plastica

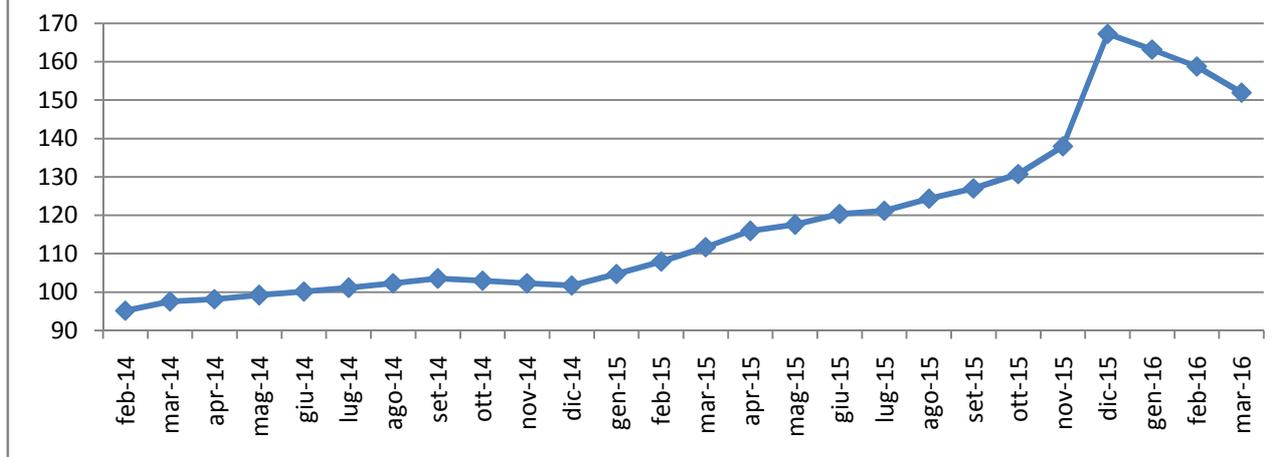
- fonte: INPS -

Gli avviamenti

E' evidente l'esito degli sgravi che ha condizionato la dinamica del 2015, indipendentemente dai processi di innovazione e dagli investimenti .

Il 2016, a fronte del ridimensionamento dei benefici finanziari che hanno dissipato quella vocazione innovativa così importante in altri momenti storici, Milano fa registrare la caduta simultanea degli avviamenti a tempo indeterminato, degli avviamenti complessivi, degli avviati e delle aziende attive sul mercato del lavoro.

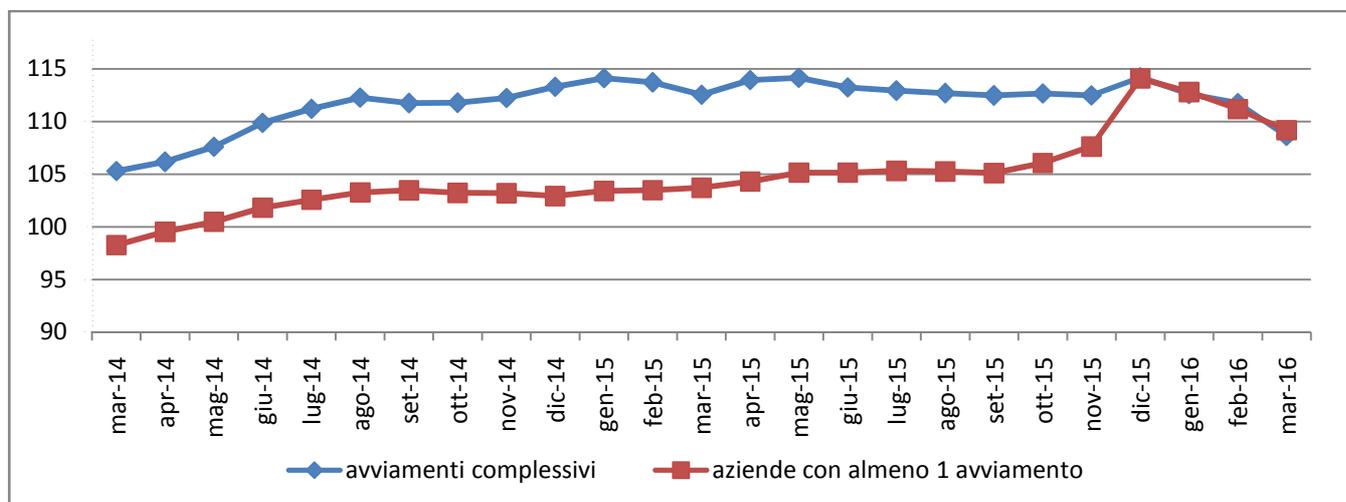
avviamenti a tempo indeterminato



**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 -

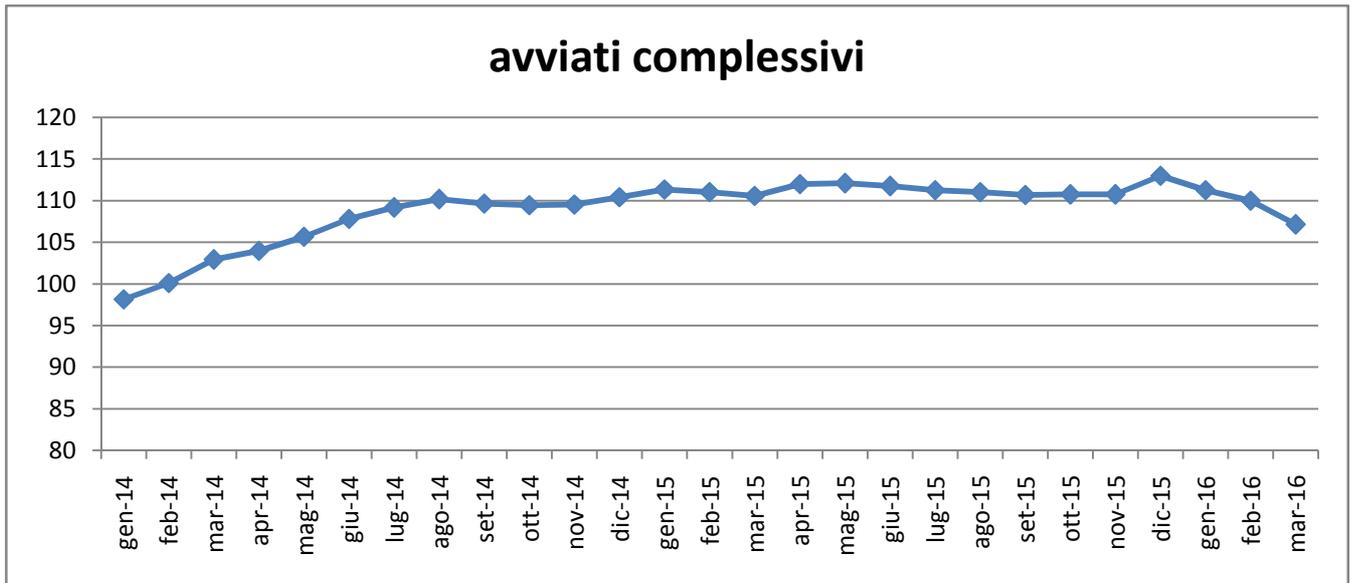
Dopo anni caratterizzati da un incremento degli avviamenti complessivi superiore alla dimensione delle aziende attive sul mercato del lavoro, colpisce l'attuale dato sovrapponibile delle due dinamiche che documenta il ridimensionamento degli esiti coincidente con l'esaurirsi degli incentivi.



Raffronto a partire dal mese di marzo 2014 fino a tutto il mese di marzo 2016: aziende attive sul mercato del lavoro milanese e totale degli avviamenti nello stesso periodo.²

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

² Il grafico va letto quale confronto percentuale del dato rispetto alla cifra rilevata lo stesso mese dell'anno precedente, sicché il raffronto non risente degli effetti stagionali. Il riferimento pari a 100 significa che è stata riscontrata la stessa cifra dello stesso mese nell'anno precedente; > 100 indica un dato incrementale; < 100 in diminuzione.



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 -

Una tendenza confermata anche dalla dimostrazione offerta dal dato relativo agli avviati complessivi.

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.

RESE NOTE DA INPS LE DISPOSIZIONI OPERATIVE PER POTER FRUIRE DELL'AS.DI. (ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE)

INPS, con propria circolare del 3 marzo 2016 n. 47, ha diffuso per le istruzioni operative per l'erogazione dell'AS.DI, in conformità con le disposizioni del decreto legislativo 4 marzo 2015 n.22.

La circolare afferma, tra le altre cose, che l'AS.DI, sia destinata a coloro che hanno fruito, per l'intera durata, della NASPI entro la data del 31.12.2015.

Sono, pertanto, esclusi dalla fruizione coloro che, entro la stessa data, hanno fruito di ASPI e MiniASPI, così come non possono accedere all'AS.DI. chi sia decaduto anzitempo dalla NASPI, oppure chi abbia chiesto e ottenuto la NASPI in unica soluzione per avviare una propria attività.

Coloro che, in possesso dei requisiti soggettivi di accesso all'AS.DI. ritengono di doverne fruire, devono fare domanda, in via telematica all'INPS, anche per il tramite del patronato INCA, entro 30 giorni dalla data di scadenza della NASPI.

AVVIATA L'OPERATIVITA' DEI FONDI DI SOLIDARIETA'

Come è noto, è stata disposto l'avvio dei fondi solidarietà a partire dal 1 gennaio 2016.

La norma, descritta dal decreto legislativo n 148 / 2015, ha trovato conferma nelle circolari successive che disciplinano l'adesione di tutte le imprese che occupano mediamente più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti e sono escluse dall'utilizzo degli ammortizzatori ordinari, ai fondi di solidarietà, secondo la seguente articolazione: qualora la contrattazione collettiva abbia disposto l'adesione del settore ai fondi bilaterali, prestazioni, contribuzione e modalità operative devono essere descritte dall'accordo medesimo, nel rispetto delle caratteristiche di legge, e recepite da un apposito decreto; qualora la contrattazione non abbia proceduto a definire l'adesione al fondo bilaterale nei termini indicati, le aziende devono versare la quota di partecipazione al fondo integrativo di solidarietà.

La quota, con decorrenza 1 gennaio 2016 è pari allo 0,45% per le aziende che occupano da 6 a 15 dipendenti; dello 0,65% per le aziende che occupano più di 15 dipendenti, suddivisa tra i lavoratori e i datori di lavoro nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3.

L'adesione comporta la fruizione di prestazioni a partire dal 1 luglio 2016, secondo lo schema di seguito riassunto:

I fondi di solidarietà

Hanno lo scopo di definire forme di integrazione e sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, qualora, in caso di crisi aziendale, non trovi applicazione la normativa ordinaria sulle integrazioni salariali (CIGO, CIGS, in un'ottica di superamento delle forme integrative a carico della fiscalità generale: ammortizzatori in deroga e CdS di tipo B, la cui scadenza è improrogabilmente indicata al 31.12.2016.

	Fondo di solidarietà bilaterale	Fondo di solidarietà bilaterale alternativo	Fondo di integrazione salariale
Decorrenza	Obbligatorio entro il 1 gennaio 2016. Qualora non si provveda nei tempi indicati, le aziende destinatarie confluiscono nel fondo di integrazione salariale.	1 gennaio 2016, sebbene le prestazioni decorrano del 1 luglio 2016.	1 gennaio 2016, sostituisce, assorbendolo, il fondo residuale di solidarietà. Le relative prestazioni possono essere richieste a partire dal 1 luglio 2016.
Destinazione	Dipendenti da aziende che occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti, (da 6 in poi) appartenenti a settori esclusi dalla normativa ordinaria sulle integrazioni salariali; nonché dipendenti da aziende destinatarie degli interventi ordinari per le ulteriori prestazioni descritte nel capitolo "inclusione".	Dipendenti a aziende che hanno già istituito i rispettivi fondi, sulla base di norme precedenti, come l'artigianato e la somministrazione.	Dipendenti da aziende appartenenti a settori esclusi dalla normativa ordinaria sulle integrazioni salariali, che occupano mediamente più di 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) e che non hanno costituito i fondi bilaterali o alternativi.
	Vale per tutti il requisito soggettivo di 90 gg. di anzianità aziendale a decorrere dalla data di inizio della sospensione dell'attività.		
Prestazioni	Devono essere assicurate forme di tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. E' previsto un assegno ordinario**, dal valore identico a quello indicato per le prestazioni ordinarie e straordinarie. Alla contrattazione è demandata la definizione della durata, purché non superiore a quella prevista per la CIGO e CIGS, in relazione alle rispettive causali e non inferiore a 13 settimane nel biennio mobile.	Almeno una delle seguenti prestazioni: 1. Assegno ordinario** come da fondo bilaterale ; 2. Assegno di solidarietà***, max 12 mesi come da fondo integrativo, sebbene la contrattazione possa decidere una durata inferiore ma non al di sotto di 26 settimane nel biennio mobile.	A tutti i lavoratori dipendenti da aziende che occupano più di 5 dipendenti spetta l'assegno di solidarietà*** per la durata massima di 12 mesi nel biennio mobile; Inoltre, ai soli lavoratori dipendenti da aziende che occupano più di 15 dipendenti, spetta l'assegno ordinario** per le causali previste dalla normativa ordinaria e per una durata massima di 26 settimane nel biennio mobile.
	Con riferimento alle scadenze, vale sempre il rispetto della durata massima di tutte le prestazioni, anche in concorso tra loro, non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, calcolando la durata dell'assegno di solidarietà, nella misura del 50% della durata		

	dell'intervento per i primi 24 mesi.		
Contribuzione	Definito dal decreto istitutivo a seguito di accordo collettivo. Ripartito tra lavoratori e datori di lavoro, nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3. Qualora il fondo preveda l'erogazione del fondo ordinario e del fondo di solidarietà, è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, in rapporto alla retribuzione persa per le ore non lavorate, non inferiore all'1,5%.	Definito dagli accordi collettivi, purché l'aliquota sia di almeno lo 0,45%, ripartito tra lavoratori e datori di lavoro con le modalità previste dagli accordi medesimi.	0,65% per i datori di lavoro che occupano > 15 dipendenti, oppure 0,45% per i datori di lavoro che occupano <15 dipendenti; ripartito tra i lavoratori e i datori di lavoro nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3, cui si aggiunge il contributo addizionale, in caso di utilizzo della prestazione, pari al 4% della retribuzione persa a seguito della sospensione.
Inclusione *	<p>I fondi di solidarietà possono essere costituiti, previo accordo collettivo, anche a favore di dipendenti da aziende destinatarie degli ammortizzatori ordinari, per le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per assicurare prestazioni integrative, in termini di durata e importo, rispetto ai trattamenti previsti dalla normativa vigente in caso di cessazione dell'attività; • per assicurare un assegno straordinario di agevolazione all'esodo, destinato ai lavoratori che raggiungono i requisiti di pensione nei 5 anni successivi; • per finanziare programmi formativi o di riqualificazione professionale. <p>Per finanziare queste prestazioni, gli accordi collettivi possono assegnare, a partire dal 1 gennaio 2017, la quota pari allo 0,30%, attualmente destinata a sostenere l'indennità di mobilità in scadenza al 31 dicembre 2016.</p>		
Assegno ordinario **	Importo	Uguale a quello previsto per CIGO e CIGS.	
	durata	Definita dai decreti nel rispetto degli accordi collettivi. In ogni caso non superiore, per i fondi bilaterali, alle durate previste dagli ammortizzatori ordinari per le rispettive causali e non inferiore a 13 settimane nel biennio mobile. La durata del fondo bilaterale integrativo non può superare 26 settimane nel biennio mobile.	
	Modalità	L'assegno deve essere richiesto nel periodo che va da 30 giorni a 15 giorni della inizio della sospensione e della riduzione dell'attività.	
Assegno di solidarietà***	importo	Uguale a quello previsto dal contratto di solidarietà (CIGS).	
	durata	max 12 mesi . il fondi di solidarietà alternativo può prevedere una durata inferiore ma non al di sotto di 26 settimane nel biennio mobile.	
	modalità	Serve accordo collettivo aziendale con le caratteristiche e le modalità identiche a quelle indicate per i contratti di solidarietà.	
	Con riferimento alle scadenze, vale sempre il rispetto della durata massima di tutte le prestazioni, anche in concorso tra loro, non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, calcolando la durata dell'assegno di solidarietà, nella misura del 50% della durata dell'intervento per i primi 24 mesi.		
Fonti legislative	<ul style="list-style-type: none"> • Titolo II° decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148: artt. Da 26 a 40; • Decreto del ministero del lavoro 3 febbraio 2016 n.94343; • Circolare INPS 12 febbraio 2016 n. 30; • Circolare INPS 4 febbraio 2016 n. 22; • Circolare Ministero del Lavoro 1 marzo 2016 n. 40. 		

Relativamente all'utilizzo integrato, sia pure in via transitoria e per il solo 2016, della cassa integrazione in deroga e del fondo integrativo di solidarietà, poiché si riferiscono alle medesime tipologie di impresa, la circolare n. 4 del 2 febbraio 2016 chiarisce il diritto delle imprese di poter optare indifferentemente per l'una o l'altra prestazione, a condizione che si riferiscano a periodi non sovrapponibili.

INPS INTERVIENE SUGLI AMMORTIZZATORI IN DEROGA, CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLA LORO COMPATIBILITA' CON LE NUOVE NORME IN MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI.

INPS, con circolare del 29 marzo 2016 n.56, interviene sulla disciplina (*residuale*) degli ammortizzatori sociali in deroga, integrando le norme vigenti con le nuove disposizioni di legge che regolano la medesima materia.

Tra le altre cose, la circolare conferma le scadenze di presentazione delle domande nei 20 giorni consueti, nonostante le diverse decorrenze previste dalla normativa ordinaria.

Altra disposizione riguarda il contributo addizionale, previsto dalla normativa ordinaria e dovuta a carico del datore di lavoro nella misura del 9%, 12% o 15%, rispettivamente, per le sospensioni fino a 12 mesi, dai 12 ai 24 mesi e superiori ai 24 mesi. La circolare ribadisce che il contributo è dovuto anche nel caso di cassa integrazione in deroga.

Infine, la medesima circolare torna sul raccordo tra cassa in deroga e fondo di integrazione salariale (FIS), disponendo la compatibilità delle due misure, a condizione che si riferiscano a periodo non coincidenti e vengono contabilizzati separatamente.

Per 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

Per scaricare i numeri arretrati di questo bollettino:

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