

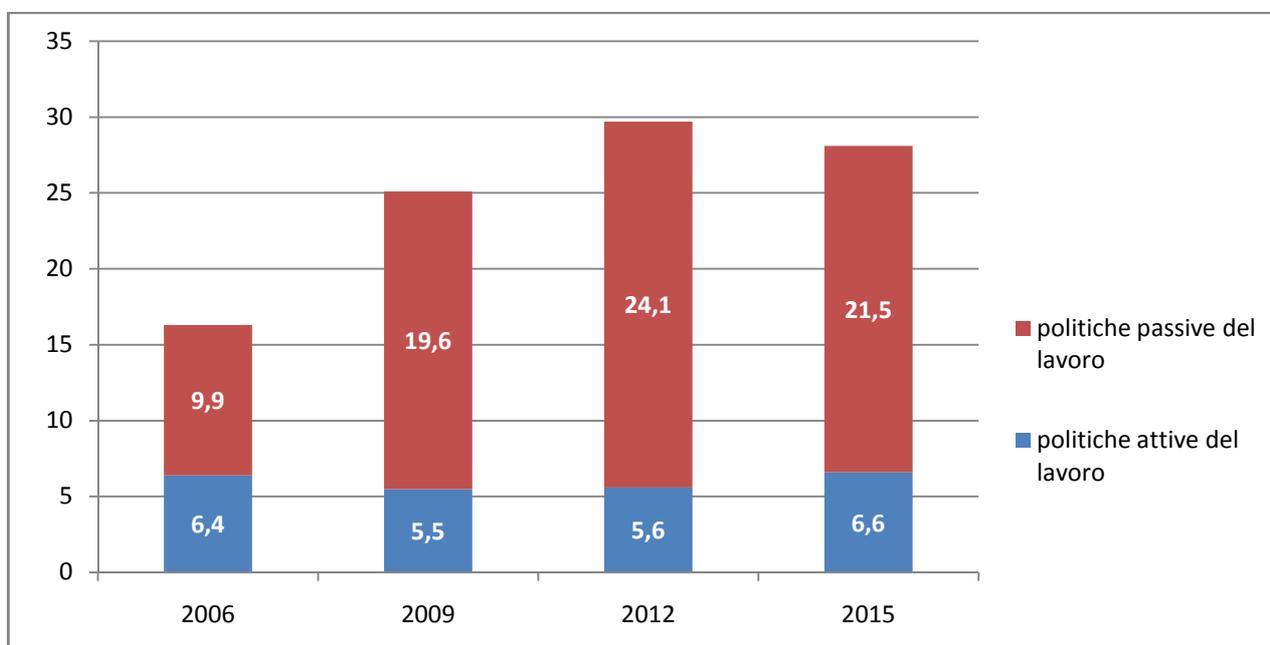
STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO - economia territoriale in pillole-

*A cura del dipartimento mercato del lavoro
formazione ricerca della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano
Bollettino n. 5 anno 9° - maggio 2018-*

Le azioni di politica attiva del lavoro e la formazione continua certificata.

A sorpresa si apprende che l'Italia non rappresenta più il fanalino di coda delle politiche attive del lavoro e che lo squilibrio tra le risorse destinate alle politiche passive¹ e quelle rivolte alle politiche attive, nelle dimensioni che siamo abituati a conoscere, non corrisponde più alla realtà.

Si può discutere, e molto, sulla qualità, sugli esiti e sull'efficacia delle azioni intraprese; ma, proprio perché non sono più le risorse a fare la differenza, diventa quanto mai opportuno aggiornare i parametri di giudizio e l'iniziativa necessaria, soprattutto sul piano aziendale.



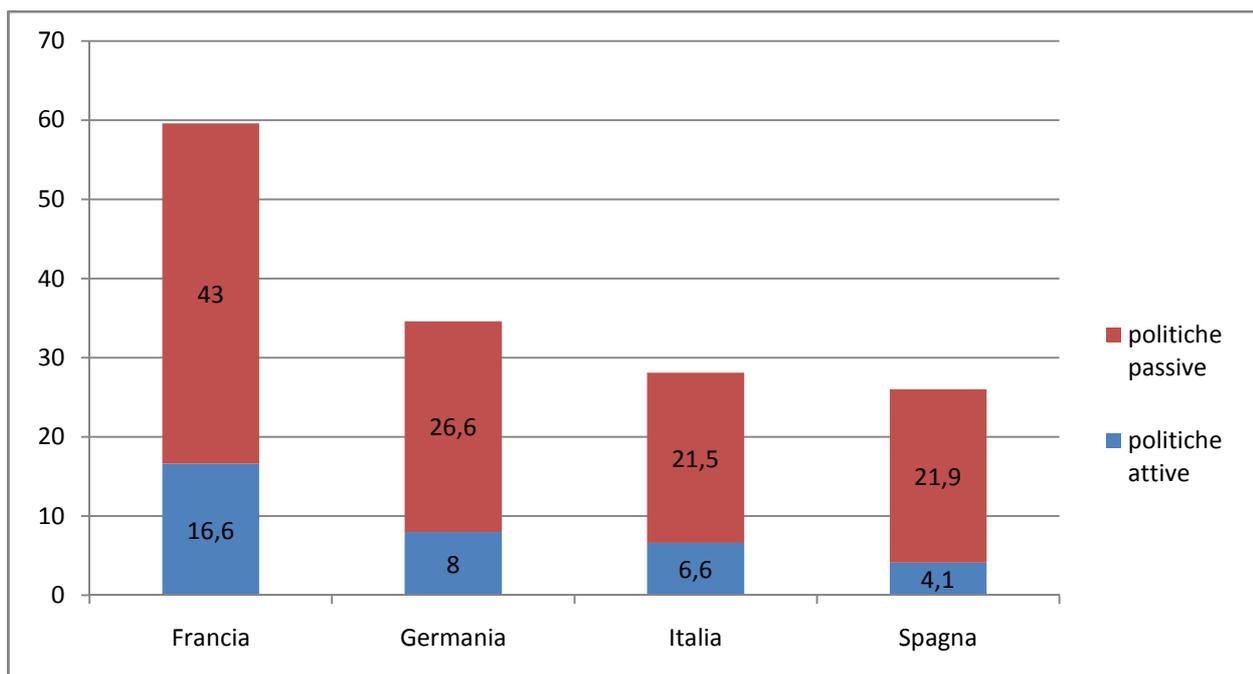
Valori utilizzati in Italia, in miliardi di €, negli anni tra il 2006 e il 2015, suddiviso tra politiche attive e politiche passive.

- Elaborazione da dati Eurostat -

¹ Nel governo delle crisi aziendali le politiche passive corrispondono ai provvedimenti di cassa integrazione, sostegno al reddito nell'indennità di disoccupazione ecc.; mentre le politiche attive comprendono le azioni a favore dell'occupabilità come la formazione, l'orientamento, il supporto nella ricerca di un nuovo impiego.

Nel 2015, la spesa complessiva, in Italia, riferita alle politiche del lavoro ammontava a 28,1 miliardi di € e di questi il 24% era destinato alle politiche attive: ben oltre le quote residuali dei decenni passati e che avevano messo il nostro Paese tra gli ultimi, per impegno profuso nelle azioni di ricollocazione e di occupabilità.

La distanza con gli altri paesi europei è ancora apprezzabile, ma il confronto è ora possibile e la sua evoluzione invita a riflettere sull'importanza di indirizzare l'azione sindacale verso le misure di politica attiva, l'outplacement e la ricollocazione, almeno nella stessa misura e con lo stesso impegno con cui si caratterizza l'iniziativa verso i provvedimenti di sostegno al reddito.



Confronto delle risorse utilizzate nel 2015 nei maggiori paesi europei , suddiviso tra politiche attive politiche passive

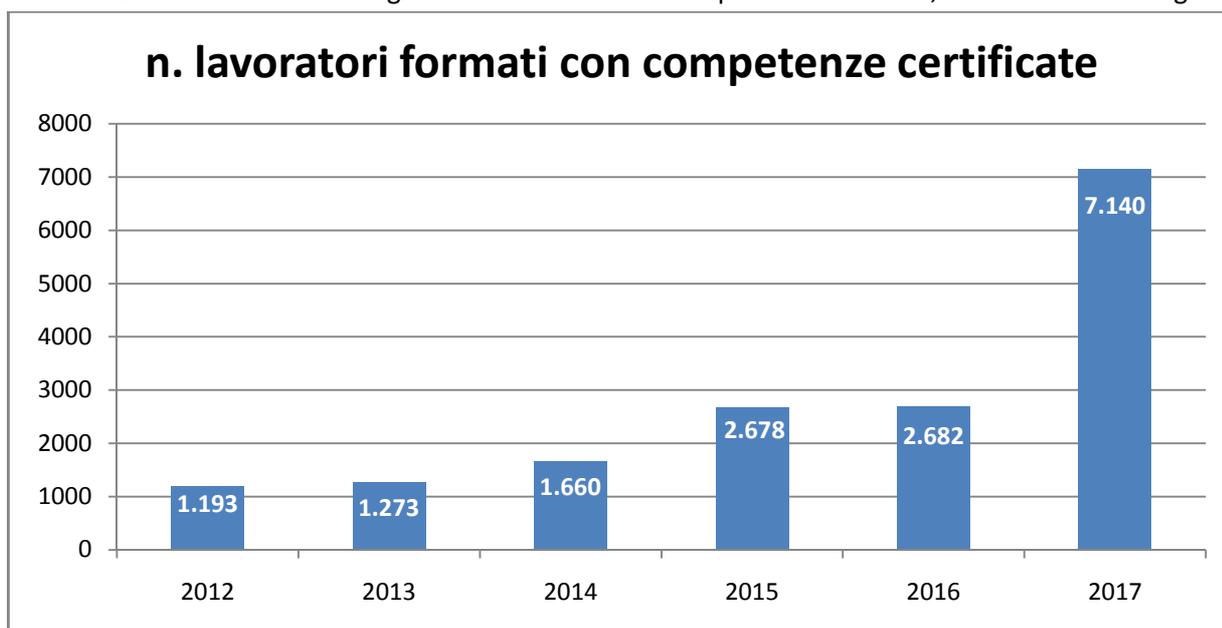
- Elaborazione da dati Eurostat -

Milano ha sicuramente contribuito al raggiungimento di questo importante risultato e uno dei passaggi più significativi di questo percorso va ricercato nell'accordo tra Assolombarda CGIL CISL UIL e Regione Lombardia, finalizzato alla certificazione delle competenze acquisite in occasione dei corsi di formazione. Le competenze sono quelle previste dal Quadro Regionale degli Standard Professionali (QRSP) e l'intreccio tra il sistema di istruzione e formazione professionale regionale con gli esiti della formazione realizzata dai fondi interprofessionali, rappresenta l'occasione per reciproco aggiornamento dei fabbisogni formativi². L'ambito nel quale è stato valutato l'esito è riferito alla formazione finanziata da Fondimpresa, nell'area di Milano, Monza Brianza e Lodi.

Nel periodo che va dal 2012 al 2017, l'area di riferimento ha coinvolto 17.000 addetti, impegnati in iniziative formative condivise, organizzate in 2.750 corsi, per un numero complessivo di oltre 66.000 ore di formazione.

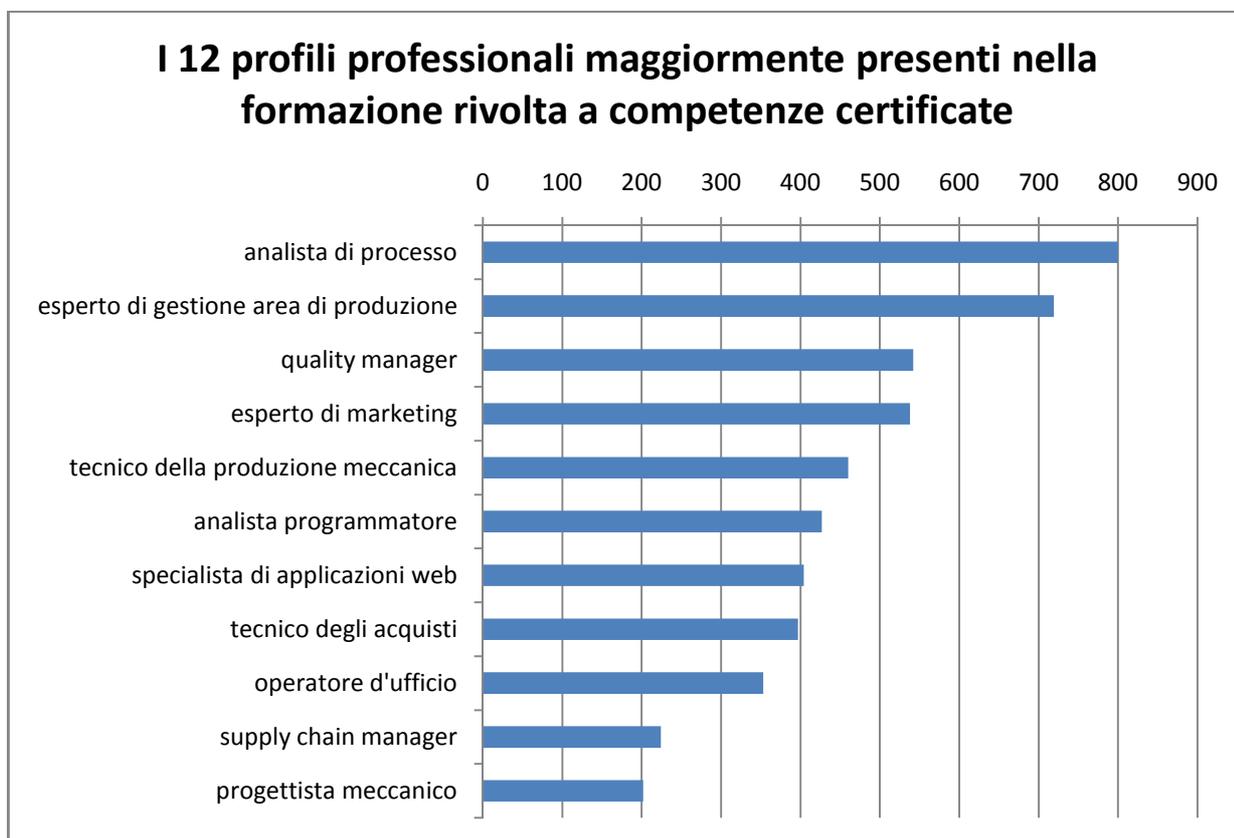
² Le note che seguono sono la sintesi di un'elaborazione di CGIL CISL UIL – Assolombarda, presentata lo scorso 11 maggio in occasione della presentazione de "il lavoro a Milano" edizione 2018.

La distribuzione temporale dei lavoratori impegnati negli anni successivi l'accordo con Regione Lombardia, ha evidenziato un incremento significativo delle adesioni ai percorsi formativi, nella misura che segue:



Cifre così importanti devono suggerire un impegno crescente della rappresentanza sindacale all'attività formativa, soprattutto quando si conclude con la certificazione delle competenze acquisite, dentro un quadro formalmente stabilito.

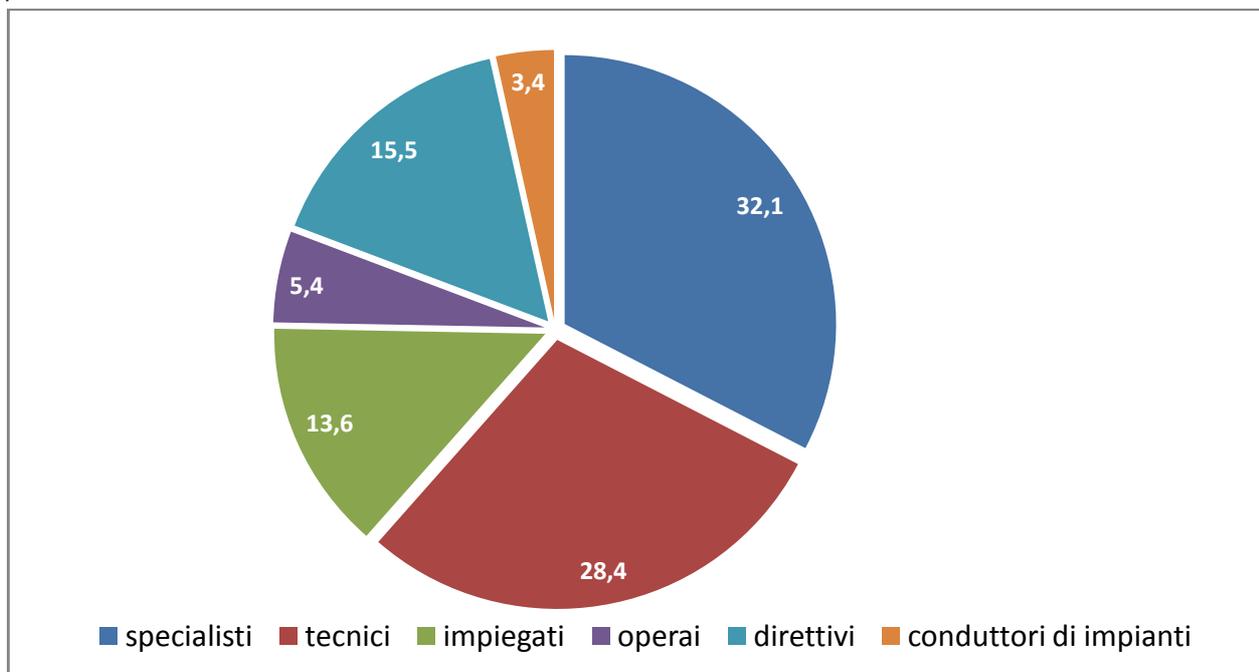
Il numero dei corsi organizzati e le ore di formazione, corrispondono all'incremento segnalato; significativo è, a questo punto, la verifica dei profili maggiormente interessati dalla formazione certificata, nel periodo che va dal 2012 al 2017:



Ai profili segnalati, seguono, con volumi simili: l'esperto alla gestione amministrativa, l'analista di sistemi informatici, stampatore di materie plastiche, l'esperto al controllo di gestione, ecc.

Un dato così dettagliato suggerisce un'attività particolarmente intensa, sebbene rivolta per lo più a competenze tradizionali, sicuramente importanti, così come altrettanto importante è l'attività formativa a loro destinata; ma che difficilmente intercetta le nuove competenze richieste dall'innovazione digitale e dalle nuove sfide professionali e produttive.

Altro elemento degno di nota è rappresentato dalle categorie cui appartengono i lavoratori formati, che si presentano così suddivisi:



Si potrebbe concludere questa descrizione, per quanto sintetica, osservando le seguenti dinamiche:

- ✓ l'attività formativa svolta dai fondi interprofessionali, in questo caso è stata rappresentata quella sviluppata da Fondimpresa, riproduce un impegno corposo, sia in termini finanziari che dal punto di vista organizzativo; troppo consistente da essere sottovalutata dai soggetti sociali interessati o da essere considerata marginale nello scenario delle relazioni industriali, soprattutto quando si richiama a risorse che provengono, in parte, dal reddito dei lavoratori;
- ✓ i profili coinvolti nell'attività formativa certificata, benché importanti per lo sviluppo delle singole competenze, sono relegati a professionalità tradizionali, a prima vista poco coerenti con i fabbisogni determinati dalle nuove necessità produttive e dai processi innovativi dentro i quali è inserito il sistema produttivo milanese e lombardo;
- ✓ le categorie dei lavoratori coinvolti nell'attività formativa, corrisponde a competenze già portatrici di percorsi didattici e accademici importanti. Il quadro presenta, ancora una volta, un rischio evidente di separatezza e diseguaglianza tra lavoratori, a tutto svantaggio di chi, al contrario, trarrebbe i vantaggi più significativi da un processo di arricchimento professionale e adeguamento delle proprie capacità.

Si è voluto rappresentare un quadro riferito ad un tema rilevante e che dovrebbe costituire un impegno importante nella quotidiana azione sindacale. La scarsa presenza della rappresentanza dei lavoratori è, in parte, causa dei ritardi che sono stati segnalati.

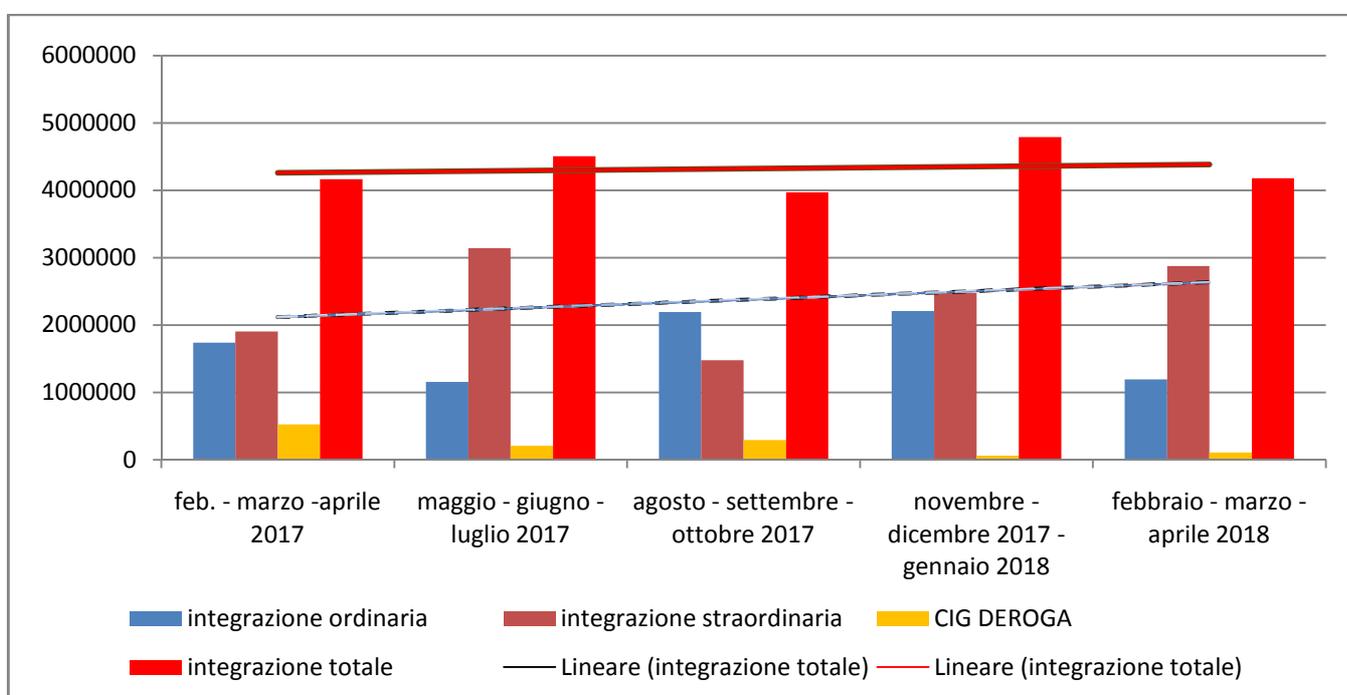
L'apertura di un dibattito strutturato è quanto mai urgente per l'importanza che assume la materia in questa fase economica e produttiva, in relazione agli interessi reali dei lavoratori.

La cassa integrazione guadagni

La nuova descrizione delle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni, rappresentata con cadenza trimestrale anziché mensilmente, racconta meglio la dinamica delle condizioni aziendali, dei settori di attività e della loro evoluzione nel rapporto tra crisi e innovazione.

Lo scopo è sicuramente quello di assicurare un criterio obiettivo nella misurazione di quanto intercettato dalle singole organizzazioni di categoria nel corso dei diversi esami congiunti; ma anche quello di verificare l'evoluzione delle diverse delle condizioni economiche e produttive che, accanto al "monitor bilanci" messo a disposizione della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, costituisce una strumentazione utile al governo delle crisi e alla capacità di valutare l'impatto organizzativo nei processi di riorganizzazione. Da questo punto di vista, è facile osservare che, dopo il rapido calo delle ore di cassa integrazione richieste negli ultimi mesi del 2017, il dato tende a mantenersi stabile su valori significativi, tornando a privilegiare la richiesta di "straordinaria" a motivo di un processo di riorganizzazione ancora in atto.

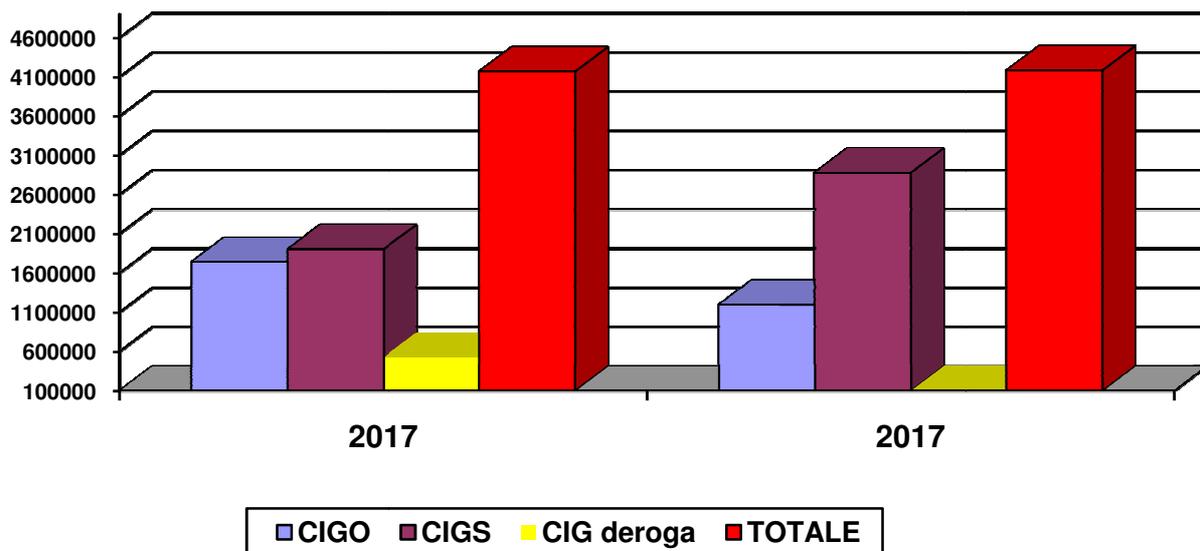
Curiosamente, nell'ultimo scorcio delle settimane appena trascorse, riappare una eco di "deroga", forse a supporto di antiche richieste non evase e per conguagliare periodi privi delle necessarie coperture.



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

-fonte INPS -

Il confronto con lo stesso periodo del 2017 conferma un dato che si mantiene su livelli importanti: il totale delle ore autorizzate nei tre mesi trascorsi è, in ogni caso, superiore a quello dello stesso periodo del 2017, a causa del forte impulso fornito dalla CIGS, dopo il repentino calo che ha caratterizzato l'anno trascorso.



Raffronto tra febbraio/marzo/aprile 2018 con lo stesso periodo del 2017 di CIGO CIGS CIG in deroga e totale per: industria, edilizia, artigianato e commercio

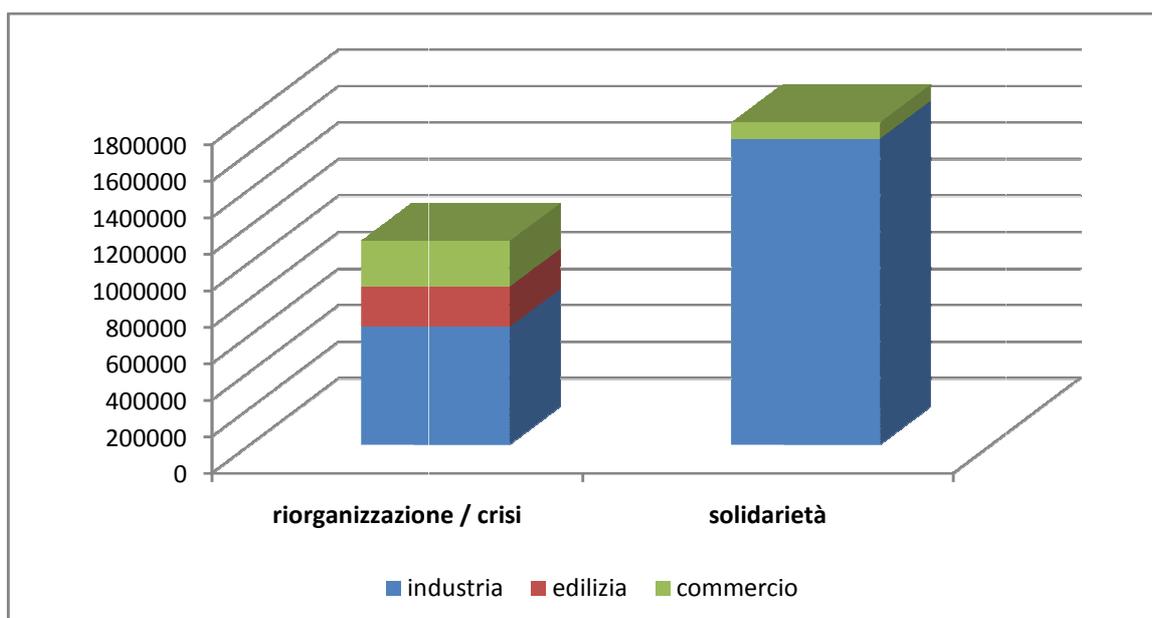
-fonte: INPS -

Relativamente alle causali, non si segnalano significativi cambiamenti nella distinzione storica tra riorganizzazione/crisi, oppure solidarietà.

Quest'ultima continua a rappresentare la parte più significativa delle richieste, con una rilevante domanda proveniente dal settore industriale.

Scavando più a fondo le richieste provenienti dall'industria, si distingue il settore meccanico che richiede da solo il 34% delle ore autorizzate per la causale di crisi /riorganizzazione e il 71% per i contratti di solidarietà.

Le restanti ore vengono distribuite nel comparto chimico per il 7% delle ore autorizzate per i contratti di solidarietà e il 19% per supportare crisi e riorganizzazione nel comparto carta/editoria.



Ore di CIGS autorizzate nell'area metropolitana di Milano, distinto tra le diverse causali e suddiviso per comparto di attività.

-fonte: INPS -

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.

EMANATE DA INPS LE ISTRUZIONI CONTABILI PER LA CONCESSIONE DI CIGS PER RIORGANIZZAZIONE E CRISI, OLTRE I TERMINI DI 24 MESI NEL QUINQUENNIO.

Con il messaggio del 30 aprile 2018 n. 1825, INPS ha diffuso le istruzioni contabili utili per la concessione di ulteriori periodi di CIGS, oltre il limite massimo di 24 mesi, per le causali di riorganizzazione e di crisi.

Il tutto si riferisce ad una disposizione prevista dalla Legge 27 dicembre 2017 n.205, comma 133, che subordina la proroga alle seguenti condizioni:

- le aziende devono avere un organico superiore a 100 unità lavorative;
- l'impresa deve presentare una rilevanza economica strategica, anche a livello regionale, e notevoli problematiche occupazionali, con esuberanti significativi nel contesto territoriale.

La proroga può essere concessa fino a 12 mesi oltre i limiti di legge, o fino a sei mesi, nei casi, rispettivamente, di riorganizzazione o di crisi aziendale.

In caso di riorganizzazione, la proroga di 12 mesi supera il limite massimo di 24 mesi, mentre nei casi di crisi aziendale, la proroga supera di sei mesi il limite di 12 mesi.

In tutti i casi, la proroga può essere concessa alle seguenti condizioni:

- stipula di un accordo in sede governativa, presso il Ministero del Lavoro, con la presenza delle regioni interessate;
- presentazione, da parte dell'impresa, di piani di gestione intesi a salvaguardare i livelli occupazionali, anche mediante azioni di politiche attive concordate con le regioni interessate;
- sussistenza di almeno una delle seguenti ipotesi:
 - ✓ il programma di riorganizzazione preveda investimenti complessivi non attuabili nel limite massimo di 24 mesi;
 - ✓ lo stesso programma di riorganizzazione preveda piani di recupero occupazionale non attuabili nel limite massimo di 24 mesi;
 - ✓ nel caso di crisi aziendale, il piano di risanamento preveda interventi complessi e intesi a garantire la continuità dell'attività aziendale e la salvaguardia occupazionale non attuabili nel limite massimo di 12 mesi.

Il messaggio include le disposizioni operative necessarie alla contabilizzazione delle indennità, nell'abito dei flussi di dialogo tra INPS e impresa.

MODIFICATI, CON DECORRENZA 1 LUGLIO 2018, I REQUISITI PER ACCEDERE AL REDDITO DI INCLUSIONE A SEGUITO DELL'ABROGAZIONE DELLE CONDIZIONI RIFERITE ALLA COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE.

INPS, con messaggio del 11 maggio 2018 n. 1972, ricorda la scadenza prevista dalla legge di stabilità per il 2018 che modifica, a partire dal 1 luglio 2018, i requisiti per poter accedere al Rel, abrogando le condizioni riferite alla composizione del nucleo familiare.

Considerando che il beneficio decorre a partire dal mese successivo la domanda, l'abrogazione prevista dalla norma, opererà a partire dal 1 giugno 2018.

Lo stesso messaggio precisa che le domande presentate nel corso del 2018 e non accolte per la carenza dei requisiti familiari, saranno sottoposte a riesame d'ufficio.

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/>