



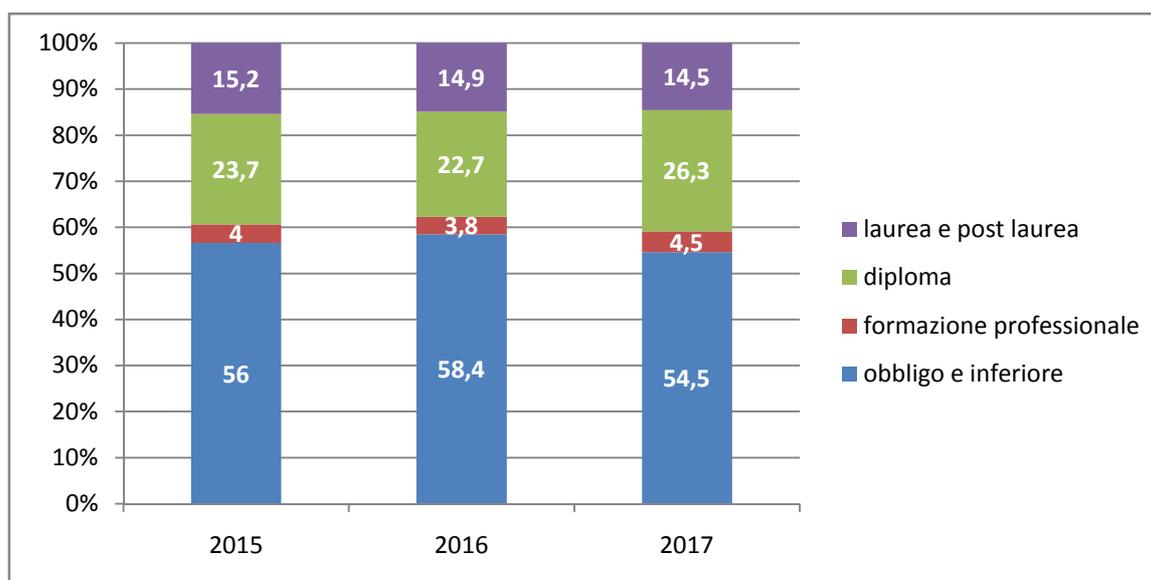
STIME – VALUTAZIONI – TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO DI MILANO - economia territoriale in pillole-

A cura del dipartimento mercato del lavoro
formazione ricerca della Camera del Lavoro
Metropolitana di Milano
Bollettino n. 6 anno 9° - giugno 2018-

Premessa

La Camera del Lavoro Metropolitana di Milano è impegnata a osservare costantemente la domanda di lavoro, espressa dalle imprese milanesi, quale esito della descrizione del “mismatching” metropolitano, che rappresenta il punto di partenza per un più articolato monitoraggio delle condizioni del mercato del lavoro milanese.

La qualità della domanda di lavoro, la sua articolazione per qualifiche e settori di appartenenza, lo scarto tra gli effettivi avviati con le intenzioni originariamente espresse dalle imprese e il tutto confrontato con l’offerta di lavoro che proviene dai giovani, ma anche dai meno giovani, obbligati a cambiare lavoro, o tipologia contrattuale, per le condizioni della propria azienda o per la nuova composizione del sistema produttivo.



Confronto % degli avviati nella città metropolitana di Milano, suddiviso per qualifica richiesta all’atto dell’assunzione.

- elaborazione da dati Polis -

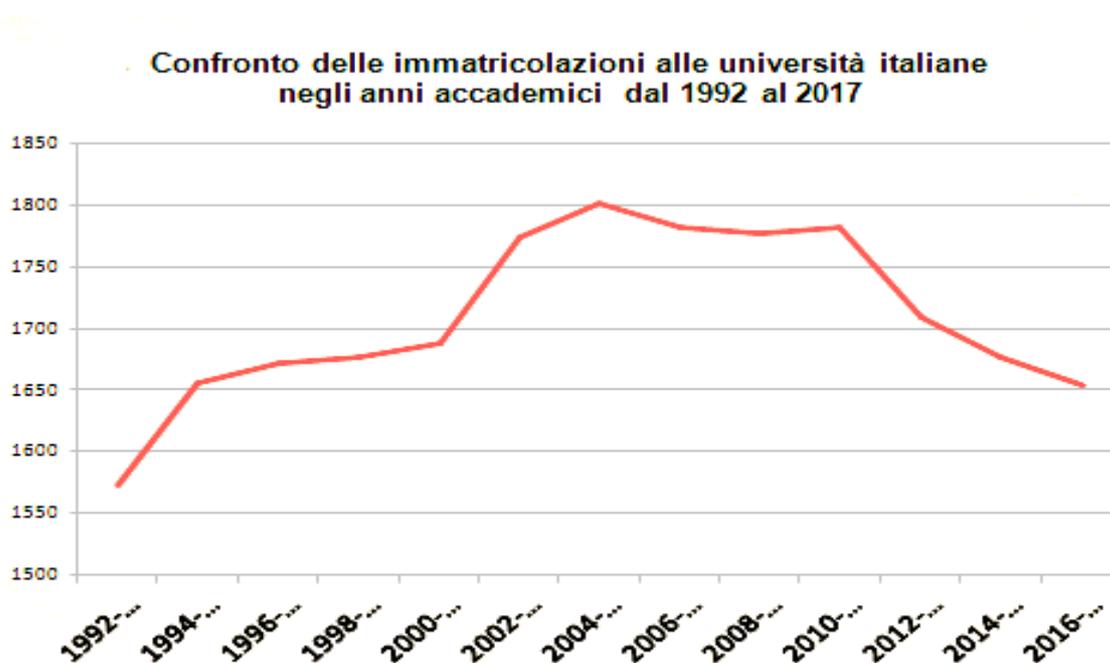
Sono descrizioni complesse, ma che non esulano dalla normale attività di tutela; poiché, sebbene tecnicamente si possa affermare che la recessione sia ormai alle spalle, non altrettanto si può dire per la crisi, che ha attraversato assetti sociali, percezioni del lavoro, condizioni economiche, scavando in profondità e destrutturando assetti che si erano consolidati nei decenni passati e che non trovano più riscontro nelle condizioni attuali.

Un viaggio che inizia adesso e che coinvolgerà le categorie, trascinerà i congressi, sebbene sia una percezione presente da molto tempo nel sentire comune dei lavoratori e delle loro famiglie che hanno dovuto cambiare orari, mestiere, abitudini, condizioni, modi di vivere e di concepire le relazioni sociali.

La figura che descrive gli avviati nell'area metropolitana di Milano, racconta di una progressiva diminuzione nella richiesta di laureati, un andamento ondivago nella domanda di diplomati, che trova coincidenze speculari tra chi proviene dalla formazione professionale, mentre uno zoccolo significativo di titoli elementari, supera, e non di poco, la metà delle assunzioni fatte negli anni confrontati.

La mortificazione della formazione universitaria genera tre prospettive: l'accettazione di profili inadeguati rispetto alle ambizioni di origine; la demotivazione verso gli studi universitari, identificati come poco coerenti con l'involuzione qualitativa del sistema produttivo; la fuga verso paesi stranieri.

Purtroppo, tutte e tre le risposte, trovano riscontro nei comportamenti delle persone e sono destinate a riprodurre, strutturalmente, una tendenza al ribasso delle potenzialità produttive.



- Elaborazione da dati ISTAT -

Accanto ad una progressiva diminuzione delle immatricolazioni alle università italiane, già poco affollate rispetto alla realtà degli altri paesi, vanno segnalati i 5.057 milanesi che, nel 2017, hanno contattato i servizi per il lavoro, allo scopo di trovare una collocazione all'estero: il 75% di loro ha meno di 35 anni ed è superfluo chiedere loro il perché di queste scelte che incrociano la delusione verso il mercato del lavoro italiano, soprattutto nelle qualifiche medio alte, dei livelli di reddito prospettati e della capacità di valorizzare merito e capacità professionali.

Scenari di riaggiustamento produttivo¹

Alcuni effetti della crisi nel settore dell'industria alimentare, cura di FLAI – CGIL, Milano²

Il settore dell'industria alimentare ha reagito meglio degli altri comparti manifatturieri alla crisi finanziaria/economica iniziata nel 2008, un settore in Italia che, pur nella crisi, è riuscito a tenere e ad assicurare ottime performance, soprattutto nell'export.

Per quanto riguarda la provincia di Milano la crisi nel settore manifatturiero ha avuto il suo vero apice negli anni 2013, 2014 e 2015, con qualche trascinarsi nel 2016, coinvolgendo aziende particolarmente inserite nel panorama internazionale.

Le probabili cause sono state la contrazione dei consumi, la competitività internazionale e la carenza di innovazione, ma anche un riposizionamento per alcune aziende del proprio mercato di riferimento. Il calo della domanda interna, viene ormai ritenuto un fenomeno strutturale e gli effetti a cui assistiamo sono la chiusura o il ridimensionamento delle attività per le imprese minori, mentre le aziende di grandi e medie dimensioni, nonché le multinazionali, adottano, da un lato politiche commerciali di competizione deflattiva, basata di sconti e promozioni, nonché, contemporaneamente, e per far fronte alla contrazione dei fatturati e dei margini, si riorganizzano attraverso processi di delocalizzazione (anche interna) o riduzione del costo del lavoro, e di ristrutturazione che si riflettono chiaramente sui livelli occupazionali.

Inoltre, uno dei fattori di scarsa competitività del nostro settore, che ha aggravato ulteriormente il quadro generale, è la scarsa propensione agli investimenti fatti negli anni precedenti. Sul territorio milanese abbiamo assistito al graduale svuotamento delle attività produttive. Le imprese che storicamente avevano il proprio riferimento amministrativo, operativo e commerciale nel capoluogo, hanno ridimensionato le proprie strutture o addirittura accentrano attività presso altre capitali Europee, pur mantenendo un insediamento importante delle sedi per le maggiori multinazionali del settore.

Tra le maggiori aziende coinvolte nella crisi nel territorio milanese, si segnala quindi:

BINDI di San Giuliano, ha proceduto attivando una procedura mobilità nel 2011, con 200 lavoratori in CIGO, un piano di ristrutturazione, che ha previsto esuberi per 150 lavoratori, e la sospensione del rinnovo C.I.A. Il piano si è concluso nel 2017 e nel 2018 si è avviato il rinnovo del contratto di secondo livello.

PLASMON, ha dichiarato circa il 50% di esuberi nella sede di Milano, diventata ora **HEINZ ITALIA**, e come sopra anticipato è un esempio di trasformazione in una sede puramente commerciale.

SAMMONTANA, nel 2008 contava a Milano una forza lavoro di 365 unità, nel 2012 ridotta a 240 dipendenti. In breve tempo l'azienda ha dichiarato altri 120 esuberi sui 240 operatori nel sito di Milano, gestiti con CIGS e mobilità. Contemporaneamente la produzione della croissanteria viene spostata sul territorio di Verona. Dopo essere stata ridimensionata viene ceduta a GALBUSERA, che evidenzia ancora problemi occupazionali affrontati con l'utilizzo della CIGO, nonostante l'avvio di un progetto di sviluppo di un nuovo stabilimento 4.0. La produzione ad oggi conta 30 lavoratori con contratto a tempo indeterminato su 12 mesi e il personale somministrato nei periodi di campagna può arrivare fino a 100 unità.

¹ Il bollettino mensile che descrive le dinamiche del mercato del lavoro nella città metropolitana, intende, a partire da questo mese, 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 diseguaglianze, che, nel frattempo, si sono affermate nella società.

IL primo settore qui rappresentato è quello dell'agricoltura e dell'agroindustria, per cui è doveroso ringraziare la FLAI – CGIL per il prezioso contributo fornito a questo progetto.

² Analisi e spunti tratti dall'articolo "Vision aziendale e modelli organizzativi in alcuni gruppi dell'industria alimentare italiana" di A. Paoletta, FLAI nazionale, nella pubblicazione Catena del valore nel settore agroalimentare, di M. D'Alessio - FONDAZIONE METES, Ricerca e formazione nel settore agroalimentare, per il lavoro e la sostenibilità.

Nelle realtà industriali 4.0 del settore possiamo segnalare un evidente problema di mancanza di formazione per i dipendenti, che approdano nella nuova realtà senza gli strumenti necessari e le aziende tendono così a cercare di demansionare o incentivare all'esodo i lavoratori con più anzianità per puntare su lavoratori più giovani, spesso con forme contrattuali precarie.

Proseguendo nella sintetica descrizione delle ricadute occupazionali della crisi segnaliamo ancora:

MONTEBIANCO, sempre del territorio di San Giuliano, che ha deciso di concentrare la produzione in altri due stabilimenti del gruppo chiudendo il sito e dedicandosi solo all'export. 84 lavoratori sono coinvolti in trasferimenti e messa in CIGS, con la conclusione di messa in mobilità per almeno 28 di loro.

CRIVAL di Buccinasco, dopo un discreto periodo di mancato pagamento delle retribuzioni, ha dovuto dichiarare il fallimento licenziando tutti i 24 lavoratori. Altre aziende hanno comunicato sempre in quegli anni lo stato di crisi, tra queste, la **COCA COLA, HEINEKEN, MONGELO** (che ha poi chiuso), **DELGROSSI**, 33 lavoratori in CIGO, per un totale di oltre 1.000 lavoratori in cassa integrazione ed esuberanti dichiarati per oltre 300 lavoratori

Il gruppo **UNICHI** nel 2017, dopo un lungo periodo di CIGO, ha deciso di chiudere i suoi stabilimenti nonostante la qualità del prodotto - **DELGROSSI** di Senago e **PAN D'OR** di Cesate - ridistribuendo la produzione in altri stabilimenti del Gruppo (o consegnando a terzi) per recuperare una marginalità ormai persa da tempo rispetto ai prodotti del bakery, non reggendo più la competitività di altri grandi gruppi più attrezzati a sostenere per questa fascia di prodotto le politiche di scontistica e promozioni, che continuano a persistere ancora oggi nelle strategie aziendali.

Alle politiche commerciali e all'incremento dell'export, si aggiunge la politica della riduzione dei costi (spending review), intervenendo nelle attività produttive sugli scarti e sui costi non necessari, recuperando nel processo efficienza ed efficacia. Molte aziende hanno abbandonato gli investimenti sull'innovazione di prodotto e processo.

Allo stesso tempo, osservando il periodo odierno, è ancora più marcato lo sviluppo di nuovi mercati esteri e azioni per rispondere alle nuove tendenze di consumo (prodotti light, free form, servizio time-saving, ecc.) e a tal fine le aziende stanno di nuovo puntando al rafforzamento dell'area ricerca e sviluppo, ma comunque sempre e solo rivolta al mercato.

L'altro tema è la qualità del prodotto e della produttività, e pertanto l'impatto delle scelte aziendali sono inerenti all'organizzazione del lavoro e alla produzione. Ad esempio, alla **Galbani** di Melzo sono molti gli investimenti strutturali e tecnologici finalizzati a rispondere alle politiche commerciali e di marketing sulla qualità e per ridurre il prezzo e tenere alti i margini.

Gli interventi sono rivolti quindi alla riduzione dei costi fissi dell'organizzazione del lavoro e della produzione, dell'approvvigionamento delle materie prime.

I modelli organizzativi adottati, da quelli più rigidi degli ultimi decenni, si è passati a modelli più snelli che hanno ridotto le strutture gerarchiche e riconsiderato la persona nel proprio lavoro da semplice esecutore a operatore con sempre maggiori responsabilità. Gli schemi più diffusi considerano il lavoro nell'insieme del processo produttivo e non più la semplice operatività della mansione. Si sviluppa e ci viene richiesta insistentemente nella contrattazione, in particolare secondo livello, una maggiore flessibilità professionale intesa come polivalenza e polifunzionalità, aggiornare le figure professionali basandosi su una più articolata prestazione, ma all'interno dello stesso livello. In qualche caso (pochissimi) s'interviene con livelli intermedi sia orizzontali che verticali che rispondono a dei riconoscimenti professionali/salariali, ma che potrebbero bloccare il riconoscimento al livello superiore e questo rappresenta un tema di grande attenzione nella contrattazione di secondo livello.

Nel Gruppo **Voltan** (azienda veneta produzione di pasta fresca), ad esempio, che ha acquisito un'azienda nel milanese **Antica Pasteria**, è stato già contrattato un sistema di livelli intermedi, che ci viene proposto anche in Antica Pasteria, ma da una prima analisi del sistema è sì ben remunerato, ma blocca a nostro giudizio riconoscimenti professionali superiori come previsto nella classificazione del CCNL.

Si punta quindi ad un maggiore coinvolgimento (maggiore adesione ai risultati da raggiungere), aumentando la formazione, la conoscenza dei processi aziendali, al fine di ottimizzare la produttività. Il far sentire le persone parte di un sistema e dar loro gli strumenti per agire e risolvere le problematiche sono aspetti rilevati nella maggioranza delle aziende.

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.

IN VIGORE IL DECRETO MINISTERIALE CHE DISCIPLINA IL CREDITO D'IMPOSTA PER LE SPESE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NELL'AMBITO DELLE TECNOLOGIE PREVISTE DAL PIANO NAZIONALE INDUSTRIA 4.0

La Gazzetta Ufficiale del 22 giugno 2018 pubblica il decreto del MISE 4 maggio 2018, che, in conformità con la Legge di stabilità per il 2018, disciplina l'erogazione del credito d'imposta per la formazione riferita alle tecnologie 4.0.

Possono accedere al credito d'imposta tutte le imprese residenti nel territorio italiano, indipendentemente dall'attività economica esercitata, purché le attività di formazione rivolte ai propri dipendenti, siano finalizzate all'acquisizione o consolidamento delle competenze nei processi di trasformazione tecnologica o digitale previste dal piano nazionale impresa 4.0, con particolare riferimento:

- ✓ big data e analisi dei dati;
- ✓ cloud e fog company;
- ✓ cyber security;
- ✓ simulazione e sistemi cyber – fisici;
- ✓ prototipazione rapida;
- ✓ sistemi di visualizzazione, realtà virtuale e realtà aumentata;
- ✓ robotica avanzata e collaborativa;
- ✓ interfaccia uomo – macchina;
- ✓ manifattura additiva o stampa tridimensionale;
- ✓ internet delle cose e delle macchine;
- ✓ integrazione digitale dei processi aziendali.

Condizione ineludibile per poter accedere al credito d'imposta è che lo svolgimento dell'attività formativa sia espressamente disciplinato dai contratti collettivi aziendali o territoriali, depositati presso la sezione territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il credito d'imposta spetta nella misura del 40% del costo aziendale complessivo, riferito alle ore o giornate di formazione, fino al limite massimo di 300€ per ciascun beneficiario.

Alle attività formative incentivate dal credito d'imposta, possono partecipare i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, compresi gli apprendisti.

Possono essere, altresì, comprese le spese per la formazione dei collaboratori .

DEFINITE DA ANPAL LE MODALITA' OPERATIVE PER L'UTILIZZO DELL'ACCORDO DI RICOLLOCAZIONE A FAVORE DEI LAVORATORI IN CIGS PER CRISI O RIORGANIZZAZIONE.

ANPAL, con circolare del 7 giugno 2018 n.11, ha definito, di concerto con il Ministero del Lavoro, le modalità per l' utilizzo dell'assegno di ricollocazione a favore dei lavoratori collocati in CIGS per crisi o riorganizzazione, escludendo da questa possibilità i percettori di contratto di solidarietà.

La disciplina risale alla legge di stabilità per il 2018 (Legge 205/2017, art. 1 comma 136), che riconosce l'assegno di ricollocazione anche in difetto del requisito occupazionale.

La procedura prende avvio dalla consultazione sindacale, propedeutica la sospensione per crisi o ricollocazione in ambito CIGS, a condizione che l'accordo non riconosca espressamente il completo recupero occupazionale e preveda, di conseguenza, l'accordo di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

In fase di prima applicazione e fino al 30 settembre p.v., l'accordo di ricollocazione può essere stipulato anche successivamente l'intesa che ha avviato la CIGS, a condizione che le parti riattivino il confronto presso il Ministero del Lavoro o presso la Regione.

In tutti i casi, l'accordo di ricollocazione deve essere trasmesso a ANPAL a cura del datore di lavoro, entro 7 gg. dalla sua stipula.

Si segnala che modello fac-simile dell'accordo di ricollocazione è allegato alla circolare e può essere utilizzato per la definizione di quanto concordato tra le parti.

I lavoratori che rientrano nei profili professionali e negli ambiti aziendali previsti dall'accordo a rischio di esubero, sono gli unici soggetti legittimati a chiedere l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, purché ne facciano richiesta entro 30 gg. dalla data di sottoscrizione dell'accordo di ricollocazione.

La durata dell'assegno di ricollocazione è corrispondente alla durata della CIGS e non può essere inferiore a sei mesi, prorogabile fino a ulteriori 12 mesi, nel caso in cui non sia stato utilizzato l'intero ammontare entro il termine previsto.

Il programma di ricerca intensiva, concordato tra il soggetto erogatore e il lavoratore interessato, viene stipulato, sentito il datore di lavoro e deve essere coerente con quanto previsto dall'accordo di ricollocazione.

Tutte le iniziative devono essere svolte al di fuori dall'orario di lavoro.

In deroga con quanto previsto dalla normativa ordinaria, ai lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione a seguito dell'accordo, non si applica il principio della condizionalità, per cui gli stessi possono rifiutare eventuali offerte di lavoro, senza incorrere nelle sanzioni di legge.

In caso di rioccupazione, rimangono confermati i benefici previsti dalla Legge di stabilità, sia per i lavoratori ammessi all'assegno di ricollocazione, sia per i datori di lavoro, che assumono, come di seguito indicato:

- per i lavoratori:
 - ✓ esenzione dal reddito imponibile IRPEF, delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, fino ad un massimo di 9 mensilità;

- ✓ la corresponsione, da parte di INPS, di un contributo mensile pari al 50% del trattamento CIGS che sarebbe stato altrimenti corrisposto, calcolato sulle ore integrate mediamente osservate nel periodo di fruizione.
- Per i datori di lavoro:
 - l'esonero dal pagamento del 50% dei contributi previdenziali dovuti a INPS, nel limite massimo di 4.030€ su base annua, per una durata non superiore a:
 - ✓ 18 mesi, nel caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
 - ✓ 12 mesi nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato.

PREDISPOSTA DA ANPAL UNA PRIMA INDICAZIONE PROCEDURALE PER LA NOTIFICA DEI PROVVEDIMENTI SANZIONATORI A CARICO DEI PERCETTORI DI PROVVEDIMENTI DI SOSTEGNO AL REDDITO.

Nell'attesa di definire appositi strumenti per la trasmissione delle inosservanze a carico dei percettori di NASPI e DIS.COLL. , ANPAL , con propria nota 7122 del 11 giugno 2018, ha messo a disposizione dei centri per l'impiego un indirizzo di posta elettronica certificata (sanzioni.condizionalita@pec.anpal.gov.it) mediante il quale trasmettere i nominativi dei lavoratori inadempienti per le sanzioni previste dalla legge.

COME RICORRERE CONTRO I PROVVEDIMENTI SANZIONATORI DISPOSTI DAI CENTRI PER L'IMPIEGO A SEGUITO DEL MANCATO RISPETTO DELLE NORME DI CONDIZIONALITA' .

Dopo aver disposto la costituzione del "comitato per i ricorsi di condizionalità", ANPAL , con provvedimento del 29 maggio 2018 n. 6509, emana le indicazioni utili per presentare ricorso contro le sanzioni disposte dai Centri Per l'Impiego ai percettori di provvedimenti di sostegno al reddito (NASPI, DIS.COLL.), nel caso di violazione delle norme di condizionalità.

Qualora le sanzioni siano ritenute ingiuste, il lavoratore può presentare ricorso, entro 30 giorni lavorativi a partire dalla data di ricevimento del provvedimento di sanzione, in via telematica, mediante posta elettronica certificata a ricorsi.condizionalita@pec.anpal.gov.it , utilizzando l'apposito modulo, oppure tramite raccomandata A/R all'indirizzo "comitato per i ricorsi di condizionalità, presso ANPAL, via Fornovo 8, 00192 ROMA".

Al ricorso devono essere allegati:

- ✓ copia del provvedimento del CPI, ricevuto dal ricorrente;
- ✓ fotocopia del documento di identità.

Oltre a tutte le informazioni / documentazioni utili a sostenere le motivazioni del ricorso.

Qualora ANPAL accolga il ricorso, la stessa provvederà ad aggiornare la situazione del lavoratore, riattivando, nel caso, la DID e la decorrenza dello stato di disoccupazione, comunicando a INPS, l'esito del ricorso per i provvedimenti di propria competenza.

Diversamente, trascorsi inutilmente 90 gg. dalla data del ricorso, lo stesso deve ritenersi respinto.

L'ISPettorato Nazionale del Lavoro (INL) INTENSIFICA L'AZIONE DI CONTRASTO DEL DUMPING CONTRATTUALE.

Il 20 giugno 2018, INL ha diffuso un proprio avviso per contrastare fenomeno di dumping contrattuale, mediante l'applicazione di contratti stipulati da OO.SS. non maggioritarie.

Per l'importanza del dispositivo, si trasmette il testo integrale dell'avviso:

"L'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio 2018 è in corso su tutto il territorio nazionale, in particolare nel settore del terziario (circ. n. 3/2018), nel quale si riscontrano violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge.

*L'azione si concentra nei confronti delle **imprese che non applicano i contratti "leader" sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative** (CISAL, CONFISAL e altre sigle minoritarie).*

*Fermo restando il principio di libertà sindacale, infatti, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti "leader" del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l'individuazione degli imponibili contributivi. **Le imprese che non applicano tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili.** Anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate."*

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/>