



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. 7 anno 9° - luglio 2018-*

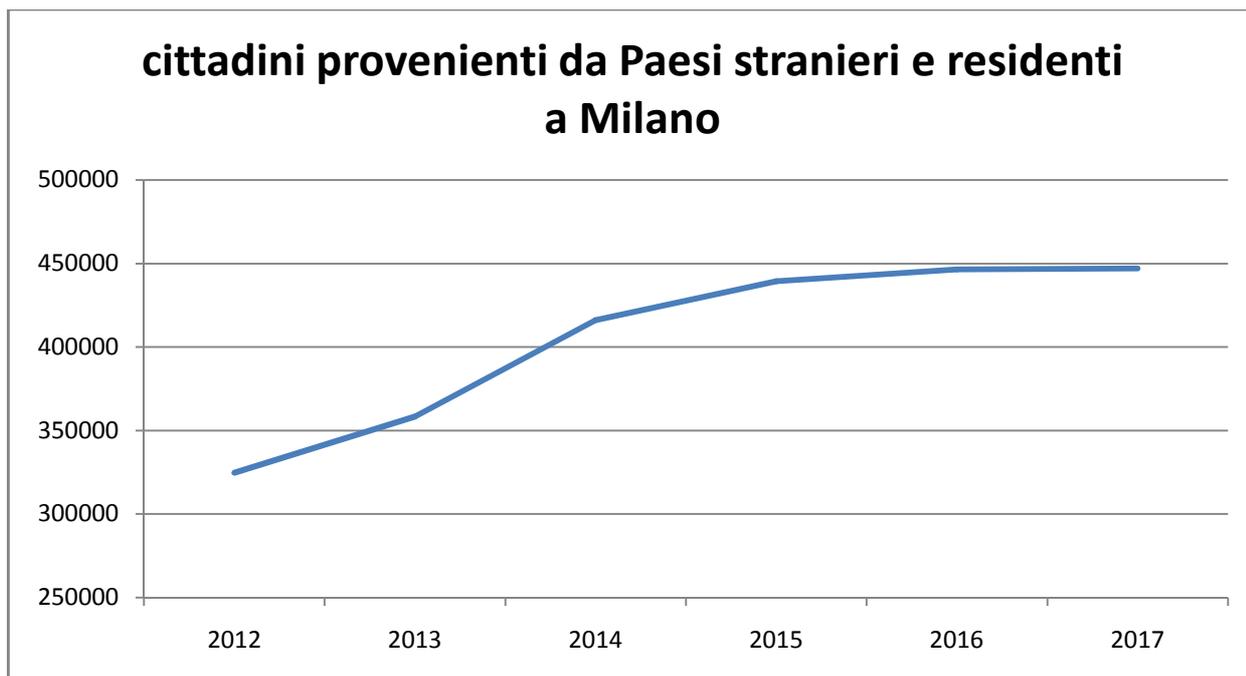
Saldi demografici, forze lavoro e redditi a Milano.

Al primo gennaio 2018, erano 3.218.201 i cittadini residenti nell'area metropolitana di Milano, quale somma tra 1.557.612 maschi e 1.660.589 femmine.

Dal 2008, anno di inizio della crisi, Milano ha incrementato la propria popolazione residente, di 255.000 unità, nonostante il saldo naturale, ovvero la differenza tra nati / morti, segni un significativo decremento demografico, con cifre sempre più importanti di mano a mano che si procede negli anni.

Se questo declino non si ripercuote sulla situazione demografica complessiva, è perché intervengono altri fattori a influenzare l'esito, e tra questi l'apporto più significativo viene dall'immigrazione.

L'immigrazione proveniente da paesi stranieri ha contribuito al saldo demografico, al 1 gennaio 2018, nella misura di 446.923 residenti nell'area metropolitana di Milano, evidenziando, tuttavia, un sensibile rallentamento del flusso migratorio dai paesi stranieri, più evidente negli anni recenti e descritto dalla figura che segue:



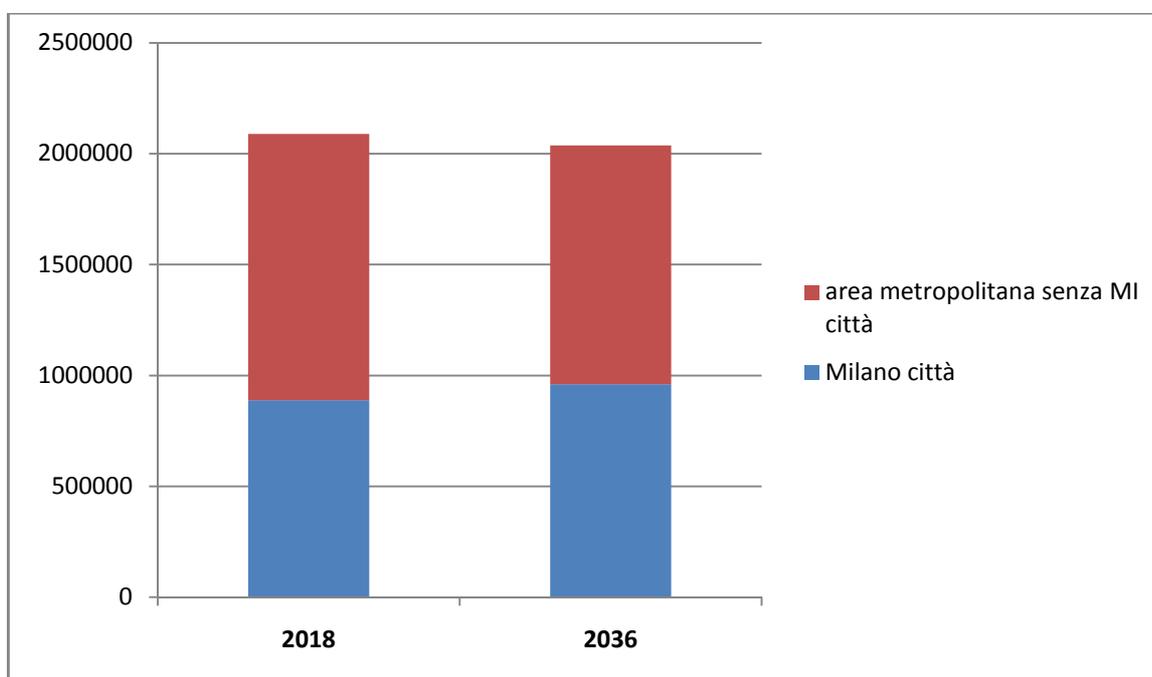
Elaborazione da dati ISTAT

Se la popolazione milanese continua ad aumentare, nonostante un saldo naturale negativo e un minor apporto proveniente dai paesi stranieri, significa che interviene un terzo fattore, rappresentato dai flussi migratori interni all'Italia, che confermano la capacità attrattiva esercitata da Milano nel confronto con gli altri territori del Paese.

Se tutti i flussi migratori vedono come protagonisti persone adulte e in età da lavoro, l'attenzione si deve spostare dai cittadini residenti alle forze lavoro¹ e qui le cifre si fanno più interessanti, anche perché le stime possono simulare, con approssimazione verosimile, scenari futuri e capaci di descrivere la situazione fino al 2036, poiché il contributo più significativo viene da cittadini già nati e che saranno le forze lavoro del futuro.

I cittadini residenti nell'area metropolitana di Milano in età da lavoro sono, al primo gennaio 2018: 2.089.971.

Il confronto tra la città di Milano e altri comuni dell'area metropolitana, proiettato nel tempo, disegna il seguente scenario:



Confronto 2018 – 2036 delle forze di lavoro suddiviso tra Milano città e il resto dell'area metropolitana.

Elaborazione da dati PoliS Lombardia e Comune di Milano

E' importante notare il decremento delle forze lavoro nell'area metropolitana, stimato per gli anni futuri, quale esito del saldo naturale negativo, sommato all'invecchiamento della popolazione e accompagnato con l'attenuazione del flusso migratorio, soprattutto da paesi stranieri.

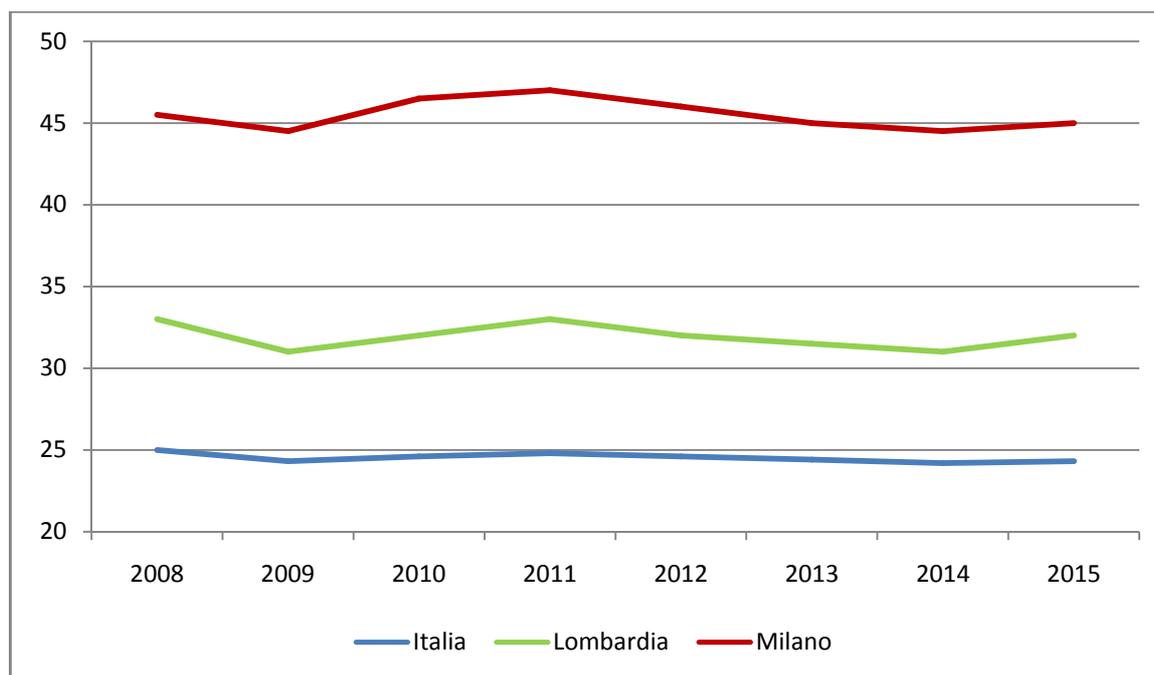
Purtuttavia, dentro il calo stimato per gli anni a venire di oltre 50.000 unità complessive, la città di Milano mostra un dato in controtendenza, proiettato verso la crescita, a motivo dell'attrattività del capoluogo lombardo, che conferma la sua dinamicità, proiettandola negli anni futuri.

Alla base di questo richiamo sta sicuramente il lavoro che offre, il reddito che produce, la sicurezza che infonde e le relazioni sociali che riesce a consolidare.

E' una percezione più che fondata e avvalorata dagli esiti di reddito che confermano il capoluogo lombardo tra le aree più ricche del Paese.

¹ Per convenzione statistica, le forze di lavoro sono tutti i cittadini di età compresa tra i 15 e i 64 anni compiuti.

Il confronto con la Lombardia e l'Italia negli anni, descrive questo dato:



PIL procapite negli anni 2008 -2015: confronto (reddito annuo x 1000) tra Italia, Lombardia e Milano
Elaborazione da dati dell'Istituto Tagliacarne

Nonostante i livelli di PIL procapite rappresentino differenze rilevanti tra le diverse aree geografiche, a ulteriore motivo dell'attrattiva esercitata da Milano sul resto del Paese, le dinamiche presentano un'evoluzione simile, dal momento che tutte e tre le condizioni hanno subito contraccolpi significativi a causa della crisi e nessuna di loro ha, poi, raggiunto i livelli di reddito pre – crisi.

L'unica differenza, riscontrabile nella sola situazione milanese e lombarda, rispetto al dato nazionale, segnala un'inversione di tendenza, apprezzabile, soprattutto, nell'ultimo periodo.

Poiché è ipotizzabile un aumento della popolazione lavorativa nel capoluogo lombardo, sostenuto, in modo rilevante, dall'incremento del reddito, diventa importante capire quanto equa sia la sua distribuzione e quanto efficaci gli strumenti di inclusione: sistema scolastico, ripartizione delle opportunità, politiche sociali ecc. , se non altro per pianificare i bisogni dei cittadini, fornire le risposte adeguate alle diverse condizioni sociali, prevenire conflitti, diseguaglianze ed esclusioni.

Sotto questo profilo, le statistiche non sono sempre di aiuto, con la loro naturale inclinazione ad appiattire le condizioni più diverse.

Secondo l'istituto di statistica, l'occupazione aumenta quanto più si amplia la popolazione che lavora almeno un'ora, per cui basta uno stage, un tirocinio o un piccolo lavoro occasionale, per quadrare un conto che 10 anni fa non sarebbe stato valutato in ugual misura; il reddito aumenta, senza considerare gli esiti della sua distribuzione; il sistema scolastico, complice un malinteso senso dell'autonomia, tende a escludere e a differenziare, con strumenti e metodi che in altri tempi sarebbero stati denunciati; anche la stessa formazione interna all'azienda (leggi il bollettino del mese scorso) si rivolge prioritariamente a lavoratori già formati e maggiormente sensibili al proprio arricchimento professionale, candidando gli altri all'espulsione dal processo produttivo.

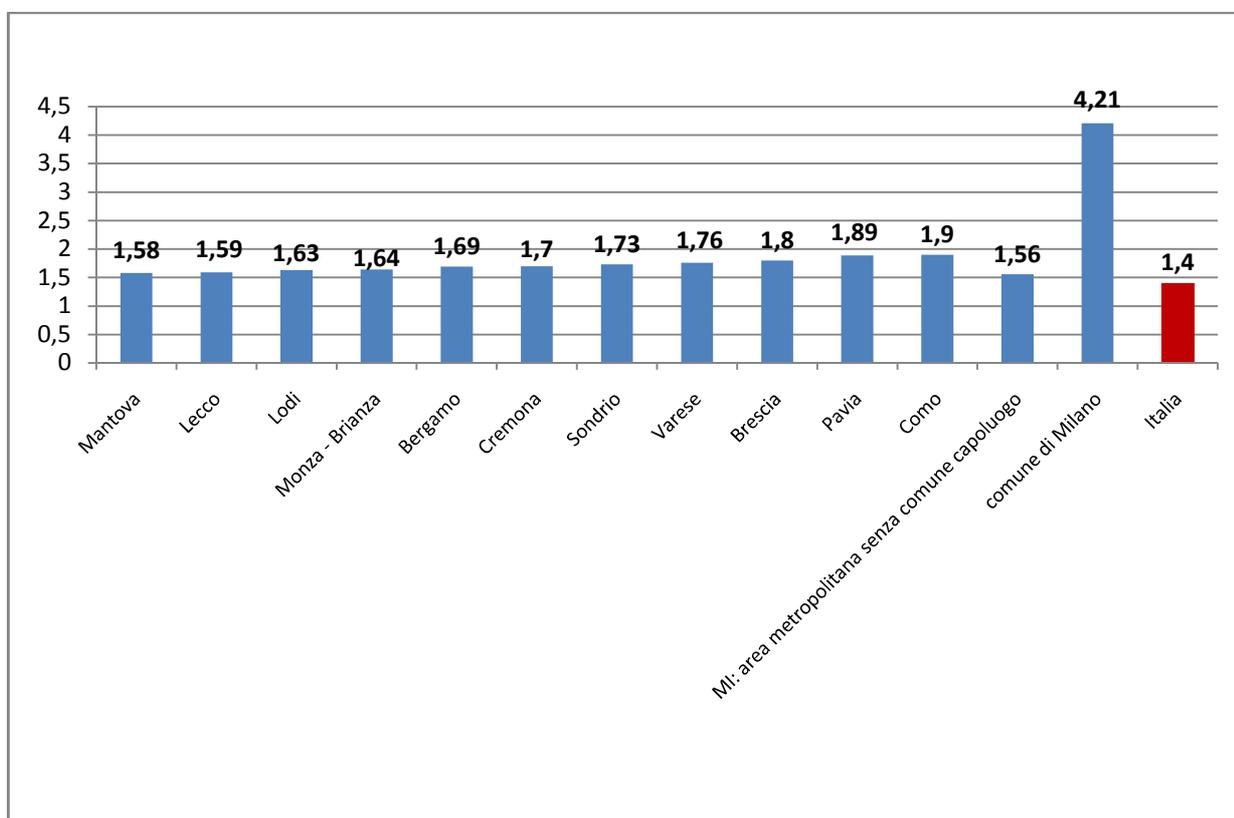
Tra i diversi tentativi messi in atto per misurare statisticamente le disuguaglianze, assume rilevanza il raffronto tra il volume di reddito percepito dal 10% della popolazione più ricca di un determinato territorio, con il reddito percepito dal 40% della popolazione più povera dello stesso territorio (indice di Palma). La cifra che risulta, descrive, con efficacia statistica, il grado di eguaglianza o disuguaglianza di quel territorio.

Si fa l'esempio di un territorio nel quale il 10% più ricco percepisce 100.000€/anno, mentre il reddito del 40% più povero arriva, mediamente, a 20.000€; $100.000/20.000= 5$ e questo rappresenta la cifra della disuguaglianza.

Contrariamente, nel caso in cui le due cifre dovessero coincidere (es: $40.000/40.000 =1$) la cifra 1 in questo caso rappresenta il massimo dell'equità possibile.

Normalmente, l'indice si muove da un 1,5 a 2, mantenendo un livello di media uguaglianza, nella misurazione delle differenti condizioni sociali ed economiche.

Di seguito si rappresenta il dato lombardo, differenziato per provincia, distinguendo il dato riferito al solo comune di Milano, il tutto confrontato con la condizione italiana.



Indice di Palma: confronto tra città di Milano con altre province e Italia

-Elaborazione da dati Eupolis ISTAT, progetto Archimede-

Dentro questo indice si ritrova la situazione italiana, la Lombardia, compresi i comuni dell'area metropolitana di Milano, Milano esclusa, poiché la città di Milano presenta, eccezionalmente, un valore di gran lunga superiore al resto dei territori.

Sebbene sia comprensibile che un campione più limitato rafforzi le differenze, ciò non spiega una difformità così marcata, anche perché ciascun territorio preso in considerazione presenta dimensioni confrontabili; nonostante questo, i loro indici sono contenuti dentro la media nazionale.

Non preoccupa solo il valore, pari a 4,21, riservato alla città di Milano, contro una media lombarda assai più modesta, preoccupa la sua contestuale attrattività, al punto da supporre un incremento delle forze lavoro negli anni a venire verso un territorio già segnato di spinge disgregatrici.

Tutto questo deve poter mettere in agenda vere politiche di inclusione, emancipazione, diffusione delle conoscenze, supporto all'arricchimento professionale e misure adeguate per contrastare la povertà e l'esclusione sociale.

Anche le relazioni industriali, i processi di innovazione, devono essere coerenti con un disegno capace di favorire la ricomposizione e la sicurezza sociale.

Diversamente, non sarà soltanto la disaffezione verso chi, potendolo fare, non è riuscito a garantire quel minimo di equità che rende la società più giusta, ma si intensificheranno opzioni scomposte, forze disgregatrici animate da paure e annichilimento.

Scenari di riaggiustamento produttivo²

I settori della Filctem, facciamo il punto!

la FILCTEM è presente in 710 realtà, negli ultimi 18 mesi sono state aperte situazioni di crisi in 107 aziende, circa il 15% del totale delle imprese collegate, di seguito riportiamo il numero di aziende coinvolte del comparto energia che comprende i settori, petrolio, elettrico, gas-acqua, a altri, inclusi i settori della concia, vetro, spazzole e pennelli.

Il totale degli addetti delle 107 aziende precedentemente riportate sono 9.320.

Su 107 aziende coinvolte dalla crisi 19 hanno chiuso per cessata attività, con una perdita occupazionale pari a 583 addetti.

Le cifre, sotto descritte, riportano i dati relativi al numero di aziende coinvolte, divise per settore, nel periodo compreso tra gennaio 2017 e giugno 2018.

chimico n°26

farmaceutico n°12

gomma n°29

tessile N°32

energia N°3

altri N°5

I dati sopra riportati registrano un allentamento della morsa della crisi nei nostri settori, ma confermano la necessità di interventi concreti per lo sviluppo; non si fermano le delocalizzazioni, anche nel nostro territorio, molte imprese continuano a essere attratte dai vantaggi di natura fiscale, burocratica che offrono altri paesi europei come ad es. (Polonia, Estonia, Svizzera).

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

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

IL settore qui rappresentato è riferito al comparto, chimico, tessile, energia, per cui è doveroso ringraziare la FILCTEM CGIL per il prezioso contributo fornito a questa descrizione.

Nonostante la sostanziale ripresa economica di buona parte delle imprese dei nostri settori, continuiamo a non registrare una piena ripresa occupazionale in linea con il contesto di riferimento.

La crisi 2008-2018 che ha coinvolto anche le imprese, i comparti e i gruppi industriali di riferimento della categoria dei chimici, tessili, energia che noi rappresentiamo, ha visto preoccupanti processi di ristrutturazione che hanno distrutto nei settori da noi seguiti , 186.000 posti di lavoro a livello nazionale, dei quali più di 53.000 in Lombardia dei quali circa 14.000 a Milano e provincia.

È pleonastico segnalare la perdita di patrimonio industriale e professionale di grande valore. Diverse sono le multinazionali che, in particolare nel farmaceutico, hanno avviato da tempo grandi processi di riorganizzazione che in molti casi hanno portato a terziare attività storicamente presenti nel territorio come la multinazionale svizzera del farmaco Roche, che dopo più di 50 anni ha abbandonato il territorio Milanese; continuano le preoccupanti ripercussioni nell'area degli informatori Scientifici del farmaco, con pesanti ripercussioni occupazionali, la FILCTEM è da tempo impegnata in un confronto con Farindustria e le istituzioni, per una ridefinizione, coerente con le leggi del nostro paese, della figura dell'informatore scientifico del farmaco allo scopo di salvaguardare occupazione e salute dei cittadini.

Il settore energetico ha un ruolo fondamentale per la ripresa dell'economia del Paese, sia per la riduzione dei costi, sia come fattore di crescita in sé (pensiamo ad esempio al potenziale della Green economy). Assicurare un'energia più competitiva e sostenibile è dunque una delle sfide più rilevanti per il futuro del nostro Paese. Nel complesso, non si è ancora usciti dallo stato di generale incertezza determinato dalla crisi globale dei mercati finanziari.

non è più rinviabile la necessità di avere un **Piano energetico nazionale** che sia accompagnato da una sua forte declinazione a livello Regionale. Per fare un paragone, se negli anni sessanta la battaglia per la nazionalizzazione dell'elettricità, con la costituzione di ENEL ha accompagnato il boom economico italiano, oggi occorre prefigurare uno sviluppo del mercato.

Il settore tessile è quello maggiormente colpito, seguito da quello della gomma plastica. Sono settori storicamente esposti alla più accesa competizione industriale fatta di costi, qualità e innovazione. Possiamo ancora una volta affermare che le aziende che hanno retto meglio in questi sei anni di crisi, sono quelle che hanno avuto la capacità di investire in ricerca e innovazione, i grandi brand, le aziende che hanno puntato all'alta qualità, diversificando prodotti e attività, per rimanere competitive ed espandersi verso i mercati internazionali. Milano per ciò che rappresenta oggi nell'ambito nazionale, sia sul versante del sistema moda, sia sulla farmaceutica e sulla chimica fine e specialistica , è ancora un importante punto di osservazione.

Pensiamo che il processo di innovazione industriale in corso (industria 4.0) possa rappresentare una vera opportunità di modernizzazione dell'impianto produttivo e professionale delle imprese coinvolte.

Le norme a sostegno dell'innovazione del dicembre 2017, rappresentano una reale opportunità per il sindacato di misurarsi su un terreno storicamente ritenuto dalle imprese, loro terreno esclusivo, nelle aziende dei nostri settori il confronto su questo tema è aperto, abbiamo l'obiettivo di determinare insieme alle imprese le nuove professionalità attraverso piani formativi condivisi, ridisegnare l'organizzazione del lavoro attraverso un nuovo rapporto uomo macchina, con lo scopo di aumentare l'occupabilità delle persone che rappresentiamo e la produttività delle imprese, salvaguardando l'occupazione.

Lo scopo ultimo deve essere quello di riuscire a Individuare nuovi spazi di contrattazione per favorire l'ingresso dei giovani riducendo la precarietà, diffondendo il contratto di apprendistato, in un rapporto rinnovato e utile tra scuola, formazione e lavoro.

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.

IMPORTANTI MODIFICHE AL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, AGLI INDENNIZZI NEL CASO DI LICENZIAMENTO, ALLA DELOCALIZZAZIONE, SOSPENSIONE DELLA DECADENZA DEI CONTRATTI AI DOCENTI IN POSSESSO DEL TITOLO MAGISTRALE E ALTRO ANCORA.

I nuovi contratti di lavoro a tempo determinato.

Dal 14 luglio 2018, sono in vigore le nuove norme che regolano il rapporto di lavoro a tempo determinato, a partire dalle nuove assunzioni e dai rinnovi di precedenti contratti, con l'esclusione dei contratti in essere alla stessa data.

Le nuove disposizioni, che non modificano il regime vigente nella pubblica amministrazione, sono contenute nel Decreto Legge 12 luglio 2018, n.87 e possono essere riassunte nei seguenti punti:

- il contratto di lavoro a tempo determinato, può essere avviato, senza alcuna causale, fino alla durata massima di 12 mesi; ulteriori 12 mesi, per un totale massimo complessivo non superiore ai 24 mesi possono essere avviati, con lo stesso lavoratore, solo per :
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - incrementi temporanei significativi e non programmabili.
- Le causali, in caso di rinnovo dopo i 12 mesi, non sono richiesti nei casi di lavoro stagionale.
- Tali motivazioni, unitamente alle diverse caratteristiche del rapporto di lavoro, devono risultare da atto scritto, consegnato al lavoratore entro 5 giorni dall'inizio della prestazione. La violazione di questo obbligo, nel caso in cui il rapporto di lavoro superi i 12 giorni, ovvero complessivi 12 mesi in caso di rinnovo, comporta la trasformazione del contratto stesso, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- In ogni caso, sempre per la durata massima di 24 mesi, è possibile prorogare un contratto di lavoro a tempo determinato, per non più di quattro volte, anziché cinque;

- Il contributo addizionale a carico del datore di lavoro e dovuto a INPS per alimentare il fondo NASPI, passa da 1,4% a 1,9%, nel caso di lavoratori assunti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato.
Sono esclusi dall'incremento del contributo i lavoratori assunti per sostituzione e i lavoratori stagionali.
Tale contributo, nel limite degli ultimi sei mesi, viene restituito al datore di lavoro nel caso di stabilizzazione del rapporto di lavoro.
- L'impugnazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, deve avvenire entro il termine massimo di 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto.

Nuove indennità nel caso di licenziamento.

In caso di licenziamento ingiustificato l'indennità dovuta al lavoratore è pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di sei mensilità e un massimo di 36.

Sospensione della decadenza dei contratti stipulati con docenti in possesso del titolo magistrale.

E' sospesa per 120 giorni, a decorrere dalla comunicazione del provvedimento giurisdizionale al Ministero dell'Istruzione, università e ricerca, la decadenza dei contratti a tempo determinato o a tempo indeterminato, stipulati fino al 14 luglio 2018, presso le istituzioni scolastiche statali, con i docenti in possesso del titolo magistrale conseguito entro l'anno scolastico 2001 – 2002.

Decadenza dagli aiuti di stato, in caso di delocalizzazione.

Per delocalizzazione si intende il trasferimento di attività economica o di una sua parte, dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa con la quale si sia rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

In questi casi, la decadenza dagli aiuti di stato, avviene con le seguenti modalità:

- le imprese italiane ed estere che operano sul territorio nazionale e abbiano beneficiato di aiuti di stato, decadono dagli stessi, qualora, nei cinque anni successivi, abbiano trasferito la propria attività, o parte di essa, in uno stato non appartenente all'Unione Europea.
La decadenza comporta il pagamento di una somma che va da due a quattro volte, l'importo dell'aiuto ricevuto;
- qualora l'attività venga trasferita in uno stato dell'Unione Europea, sempre entro i cinque anni dall'aiuto di stato, l'azienda decade dal beneficio e sarà cura dell'amministrazione interessata verificare le condizioni, i tempi e le modalità della restituzione dei benefici erogati.
L'importo della restituzione deve comprendere, oltre le somme erogate, l'interesse maturato, maggiorato del 5%;
- decadono dal beneficio anche le aziende, italiane o estere, operanti sul territorio nazionale e beneficiarie degli aiuti di stato in seguito alla valutazione dell'impatto occupazionale, nel caso in cui riducano i livelli occupazionali, al di fuori dei casi di giustificato motivo oggettivo.
In questi casi, la decadenza interviene in proporzione alla riduzione stessa, a partire dalla diminuzione del 10% dell'organico e considerando che una riduzione di almeno il 50%, comporta la decadenza totale del beneficio.

Altre disposizioni riguardano misure per il contrasto della ludopatia e norme in materia di semplificazione fiscale.

GIA' OPERATIVI GLI SGRAVI CONTRIBUTIVI PER L'ASSUNZIONE DELLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.

Il decreto del Ministero del lavoro 11 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. del 27 giugno 2018, introduce, sulla base della legge di stabilità per il 2018 (Legge 205/2017), lo sgravio contributivo a favore delle cooperative sociali di cui alla Legge 381 del 1991, che assumono donne, vittime di violenza di genere sulla base di certificazione rilasciata dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93.

Lo sgravio, per un valore pari a 350€ su base mensile, interviene sulle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, realizzate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2018, per la durata massima di 36 mesi e fino alla disponibilità delle risorse.

Nel caso di richieste superiori alle disponibilità, vale l'ordine di presentazione.

IL PERSONALE DEL CREDITO PUO' ACCEDERE ALLA PRESTAZIONE DENOMINATA "CONTRIBUZIONE IN PRESENZA DI SOLIDARIETA' ESPANSIVA".

INPS, con propria circolare del 28.6.2018 n. 84, interviene nella disciplina del fondo di solidarietà del personale del credito, allo scopo di assicurare la prestazione relativa alla contribuzione correlata in presenza di solidarietà espansiva.

In pratica, recuperando norme già vigenti, viene affermato il principio in base al quale è possibile assumere a tempo indeterminato nuovi lavoratori, a fronte di una riduzione stabile dell'orario di lavoro dei lavoratori già dipendenti.

Il principio, definito quale contratto di solidarietà espansivo, si basa su accordo collettivo, che sancisce la riduzione stabile dell'orario di lavoro con conseguente riduzione della retribuzione a fronte dell'assunzione, a tempo indeterminato, di nuovi lavoratori.

La novità consiste nella possibilità che il fondo intervenga a versare la contribuzione, ai fini pensionistici, riferita alla quota di retribuzione persa a causa del contratto di solidarietà espansivo.

Il beneficio, erogabile fino alla disponibilità delle risorse, rispettando l'ordine di presentazione delle domande, è riconosciuto a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, i lavoratori assunti a tempo determinato e con contratti di apprendistato professionalizzante.

DEFINIZIONE DELL'OFFERTA CONGRUA DI LAVORO, RIFIUTANDO LA QUALE SI DECADE DALLE INDENNITA' DI SOSTEGNO DEL REDDITO

Il decreto del Ministero del Lavoro 10 aprile 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 luglio 2018, definisce l'offerta congrua di lavoro ai sensi degli articoli 3 e 25 del decreto legislativo 150/2015.

Con questo provvedimento prende corpo la decadenza dalle indennità di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, qualora si rifiuti, senza giustificato motivo, l'offerta congrua di lavoro.

Tale offerta si basa sulle seguenti caratteristiche:

- la coerenza tra l'offerta di lavoro e le competenze maturate, dedotte dal patto di servizio personalizzato (PSP) sintetizzate come segue:
 - fino a sei mesi di disoccupazione l'offerta è congrua se corrisponde al PSP con riferimento all'area di attività, nell'ambito del processo e del settore economico;
 - da sei a 12 mesi di disoccupazione, l'offerta è congrua se rientra nelle aree di attività anche afferenti ad altri processi del settore economico;
 - oltre i 12 mesi di disoccupazione, l'offerta è congrua se rientra in una delle aree di attività comprese in tutti i processi lavorativi o in altri settori economici, purché vi sia continuità con i contenuti professionali, rispetto alle esperienze e competenze maturate.
- la distanza del luogo di lavoro dal domicilio del lavoratore, nonché i tempi di percorrenza con i mezzi pubblici di trasporto, così descritti:
 - fino a 12 mesi di disoccupazione l'offerta è congrua se compresa entro una distanza massima di 50 Km., oppure 80 minuti di percorrenza sui mezzi di trasporto pubblico;

- oltre i 12 mesi di disoccupazione l'offerta è congrua se compresa entro una distanza massima di 80 Km., oppure 100 minuti per percorrenza sui mezzi di trasporto pubblico;
- nel caso in cui la zona di lavoro non sia raggiungibile con il servizio di trasporto pubblico, le distanze si riducono del 30%.
- durata dello stato di disoccupazione, calcolata a decorrere dalla data di presentazione della dichiarazione di disponibilità al lavoro, suddivisa, convenzionalmente, su tre condizioni:
 - da 0 a sei mesi;
 - da più di sei mesi fino a 12 mesi;
 - oltre i 12 mesi.

I percettori di indennità, indipendentemente dall'anzianità di disoccupazione, aggiungono una quarta caratteristica, riferita all'entità della retribuzione offerta a seguito del lavoro proposto che, per essere congrua, deve essere superiore, di almeno il 20%, l'importo dell'ultima indennità ricevuta.

Inoltre, la congruità dell'offerta di lavoro va commisurata alla tipologia contrattuale offerta, che deve rispondere, contestualmente, alle seguenti condizioni:

- deve essere un contratto di lavoro a tempo indeterminato, oppure determinato o in somministrazione per la durata di almeno tre mesi;
- deve essere con contratto di lavoro a tempo pieno, ovvero non inferiore all'80% dell'ultimo contratto di lavoro;
- deve prevedere una retribuzione non inferiore agli importi stabiliti dai contratti collettivi di lavoro.

Le stesse disposizioni si applicano anche alle persone con disabilità, in quanto compatibili, purché l'offerta di lavoro tenga conto di quanto annotato nel fascicolo personale in esito alla valutazione bio psico sociale, rilasciata dalla commissione medica integrata.

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/>