



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. 8 anno 9° - settembre 2018-*

Lavoro stabile e lavoro a termine a Milano.

La retorica impiegata nel descrivere le virtù del decreto legge 87/2018, unitamente agli scenari opposti da fonti divergenti, soprattutto datoriali, stanno contribuendo ad alimentare un dibattito, a tratti surreale, che offusca la condizione reale di chi lavora e le caratteristiche concrete del sistema produttivo, per come si sta consolidando da parecchi anni a questa parte.

Un supplemento di sobrietà, accompagnata da sano realismo, avrebbero incoraggiato una discussione meno ideologica che sino ad ora ha risentito di modelli immaginari, occultando i veri problemi in capo ai lavoratori che vedono differire nel tempo la risposta al loro bisogno di sicurezza sociale che sta alla base delle incertezze economiche, con conseguenze evidenti sul piano politico e sociale.

La realtà è che la segmentazione del lavoro sta assumendo contorni allarmanti, a dispetto delle norme, degli sgravi e degli incentivi. Non è solo il lavoro a termine, spesso di breve durata, a caratterizzare la domanda di lavoro, ma assume contorni significativi il part time, spesso involontario, il più delle volte associato al tempo determinato, generando un mix di incertezze che mette a dura prova la stima di sé, mortificando progetti di vita e impegnativi percorsi formativi.

A Milano, la situazione del lavoro subordinato, distinta tra lavoro a termine e lavoro stabile, presenta la seguente dinamica:

Lavoratori occupati nell'area metropolitana di Milano, distinti tra stabilizzati e a termine (x 1000)

	2015	2016	2017	2018 (stima al 1° semestre)
Lavoratori a tempo indeterminato	1004	1024	1028	1030
Lavoratori a tempo determinato	102	113	126	134
Incidenza % del tempo indeterminato sul totale lavoratori	90,7	90	89	88,4

E' sotto gli occhi di tutti la lenta, progressiva erosione dell'incidenza percentuale del lavoro a tempo indeterminato sul totale del lavoro subordinato.

E' una tendenza in atto da parecchi anni, totalmente indifferente alla normativa. Va ricordato che fu proprio la Fornero a introdurre, nel 2012, un aggravio contributivo quale deterrente all'utilizzo della forma di lavoro a tempo determinato, l'esito fu opposto rispetto all'intenzione del legislatore e da allora, Jobs act, decontribuzioni, sgravi e premi non hanno scalfito una progressione che rappresenta una costante strutturale del sistema produttivo.

Scenari di riaggiustamento produttivo¹

Il settore metalmeccanico 2008 - 2018

Alla fine degli anni '80 la dismissione dei grandi insediamenti industriali produsse un radicale mutamento del territorio milanese non solo dal punto di vista produttivo, ma anche urbanistico e sociale.

A partire dal 2008 la crisi (usiamo questa definizione, anche se troppo spesso è stata l'alibi per licenziare, de localizzare, chiudere aziende) ha accelerato il processo, tanto da cambiare la "missione" stessa di Milano e della sua provincia: da motore d'Europa dal punto di vista industriale a "produttore" di servizi.

Nel settore metalmeccanico se alla chiusura delle grandi fabbriche era seguita l'espansione del settore dell'informatica e delle telecomunicazioni, negli ultimi anni oltre alla sistematica cessazione di attività nelle aziende manifatturiere (o comunque al loro drastico ridimensionamento rispetto al numero degli occupati), abbiamo assistito al progressivo "disimpegno" dei grandi gruppi multinazionali anche nei segmenti innovativi.

La storia di Nokia Siemens è esemplare da questo punto di vista.

Nel 2008, il grande sito di Cassina de Pecchi era una realtà industriale completamente autonoma, occupava migliaia lavoratori, conteneva in sé l'intera filiera: ricerca e sviluppo, industrializzazione del prodotto, prototipazione, produzione, installazione e assistenza tecnica, vendita.

Poi, nel giro di pochi anni è stato chiuso il centro di ricerca di Cinisello Balsamo con i suoi 900 lavoratori (quasi tutti ingegneri) e delocalizzata completamente la produzione.

La nostrana Italtel non ha fatto eccezione: nel 2008 occupava 3.000 lavoratori, oggi circa 1100.

Di quello che storicamente è stato il fiore all'occhiello di questo territorio, l'elettromeccanica, dopo la chiusura del grande sito Alstom Power di Sesto San Giovanni acquisito da General Electric - i cui lavoratori sono stati protagonisti di una lunga lotta e di un presidio che si è protratto per oltre un anno - non è rimasto quasi nulla, così come nel comparto dell'automotive. Eppure, e qui si apre un ragionamento sulla capacità di chi governa di guardare al futuro, i lavoratori ex Alstom Power operavano in un settore strategico, quello dell'energia e il comparto della mobilità (in particolare della movimentazione delle merci) è un altro punto nodale, soprattutto in chiave ambientale.

Per quanto riguarda la manifattura in senso stretto.

¹ 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 disuguaglianze, che, nel frattempo, si sono affermate nella società.

IL settore qui rappresentato è riferito al comparto metallurgico / metalmeccanico, per cui è doveroso ringraziare la FIOM CGIL per il prezioso contributo fornito in questa occasione..

Alla Electrolux di Solaro, che produce lavastoviglie, i circa 700 lavoratori (le donne sono la maggioranza) sono in contratto di solidarietà che scadrà a fine 2018 e sono già stati annunciati 200 esuberanti. Nel sito si lavora a catena ed è considerevole il numero degli addetti (o, meglio, delle addette) a “ridotte capacità motorie”

Alla Ceme di Carugate, che occupava 97 persone (90 operai e 7 impiegati, anche qui in grande maggioranza donne) e produceva elettrovalvole per le macchine del caffè espresso il lavoro c’era.

Ma il 5 giugno del 2017, a sorpresa, è stata avviata una procedura che prevedeva la “inevitabile, ancorché tempestiva cessazione di ogni attività presso lo stabilimento di Carugate con i conseguente esuberanti di tutto il personale ivi impiegato” (testualmente, dalla procedura): ordini e commesse erano state passate a terzisti.

Nonostante la lunga, tenace e intelligente mobilitazione delle operaie e degli operai, alla faccia della “responsabilità sociale d’impresa”, la Ceme di Carugate è oggi una scatola vuota.

E’ stata chiusa la Colgar di Cornaredo, leader nel settore progettazione, costruzione e manutenzione di macchine utensili di grandi dimensioni per la lavorazione della lamiera. Acquisita nel 2015 dal mega gruppo industriale cinese R.I.F.A. proprio per il grande livello tecnologico del prodotto e l’alta professionalità dei lavoratori, il 10 gennaio 2018 apre formalmente la procedura per il licenziamento collettivo di 81 lavoratori per cessazione dell’attività.

C’è un elemento da sottolineare, senza il quale la lettura di quanto è accaduto e accade risulta sfalsata: in questi anni la legislazione del lavoro è stata modificata in peggio, togliendo ai lavoratori diritti acquisiti (con la lotta), aumentando la precarietà, togliendo a noi strumenti per difenderli e regalando alle imprese il potere di decidere senza vincoli e unilateralmente.

Così come c’è un’apparente contraddizione con cui siamo costretti a misurarci tutti i giorni: nella terra dell’Expo, delle vetrine scintillanti, delle belle torri in vetro e acciaio, dei mega centri commerciali, nell’area più avanzata del paese, si susseguono a ritmo agghiacciante gli incidenti sul lavoro, spesso gravi se non addirittura mortali.

I numeri sono da brivido, ma oltre il pallottoliere ci sono le persone.

E’ dei primi dell’anno il tragico incidente alla Lamina di Milano, dove 4 operai metalmeccanici hanno perso la vita. Noi siamo presenti in quell’azienda, abbiamo seguito direttamente gli sviluppi della tragedia in rapporto stretto e diretto con i lavoratori.

Agli inizi di settembre la Procura della Repubblica di Milano ha pubblicato le conclusioni delle indagini e richiesto il rinvio a giudizio del legale rappresentante dell’azienda con l’accusa di omicidio colposo plurimo, con l’aggravante della violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, in quanto si sono fatti operare i lavoratori “con negligenza, imprudenza, imperizia, e inosservanza delle norme sulla prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro”.

Nelle fabbriche e nei cantieri (molti dei lavoratori che operano nel settore dell’installazione e della manutenzione delle infrastrutture di rete sono metalmeccanici, quelli della Sirti ad esempio) il problema della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori non è stato certo risolto, nonostante recentemente proprio a Milano (e sull’onda della strage alla Lamina Spa) siano stati siglati protocolli che hanno l’obiettivo di ridurre i rischi, intensificare controlli, incrementare la formazione.

Così, mentre sono stati siglati accordi significativi sul smart working (è il caso di Siemens e di Uni-Ente nazionale italiano di unificazione), che scongiurano il rischio che l'attività lavorativa invada il tempo e lo spazio di vita, e in alcune aziende ci troviamo ad affrontare quell'innovazione digitale denominata "industria 4.0" che, se non governata, rischia di trasformarsi in un ulteriore elemento di frammentazione e cancellazione di posti di lavoro, abbiamo continuato ad occuparci del problema della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ecco perché, in particolare nell'ultimo periodo, la Fiom di Milano ha scelto di investire potentemente nella formazione dei funzionari, delle delegate e dei delegati, organizzando oltre ai corsi di prima accoglienza, momenti di studio per i rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e un corso sull'impatto che l'innovazione produce sull'organizzazione del lavoro e sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

Questo della formazione è un elemento fondamentale, non solo per affrontare al meglio le trasformazioni del mondo del lavoro ma, anche, perché tante sono le delegate e i delegati che hanno scelto per la prima volta di impegnarsi nel complicato ruolo di rappresentare i lavoratori. In molte realtà i licenziamenti e gli accompagnamenti alla pensione hanno prodotto l'uscita dal luogo di lavoro dei delegati storici e quella che un tempo era parte della nostra forza, la trasmissione della memoria, è venuta a mancare.

E a proposito della nostra rappresentanza nei luoghi di lavoro: nel 2017 sono state rinnovate o elette per la prima volta le RSU in 73 aziende, dal gennaio 2018 le elezioni si sono svolte in 47 fabbriche e uffici.

I risultati sono straordinari: all'altissima partecipazione al voto ha corrisposto un'affermazione netta della Fiom.

Questo elemento cozza contro l'individualismo e disaffezione al voto che si registra, ad esempio, in campo politico, ci parla del bisogno di sindacato delle lavoratrici e dei lavoratori e ci consegna una grande responsabilità.

Nei confini territoriali in cui operiamo, circa 80% delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici è inquadrato e svolge mansioni impiegate, se guardiamo al dato dei nostri iscritti, il rapporto operai e impiegati si inverte.

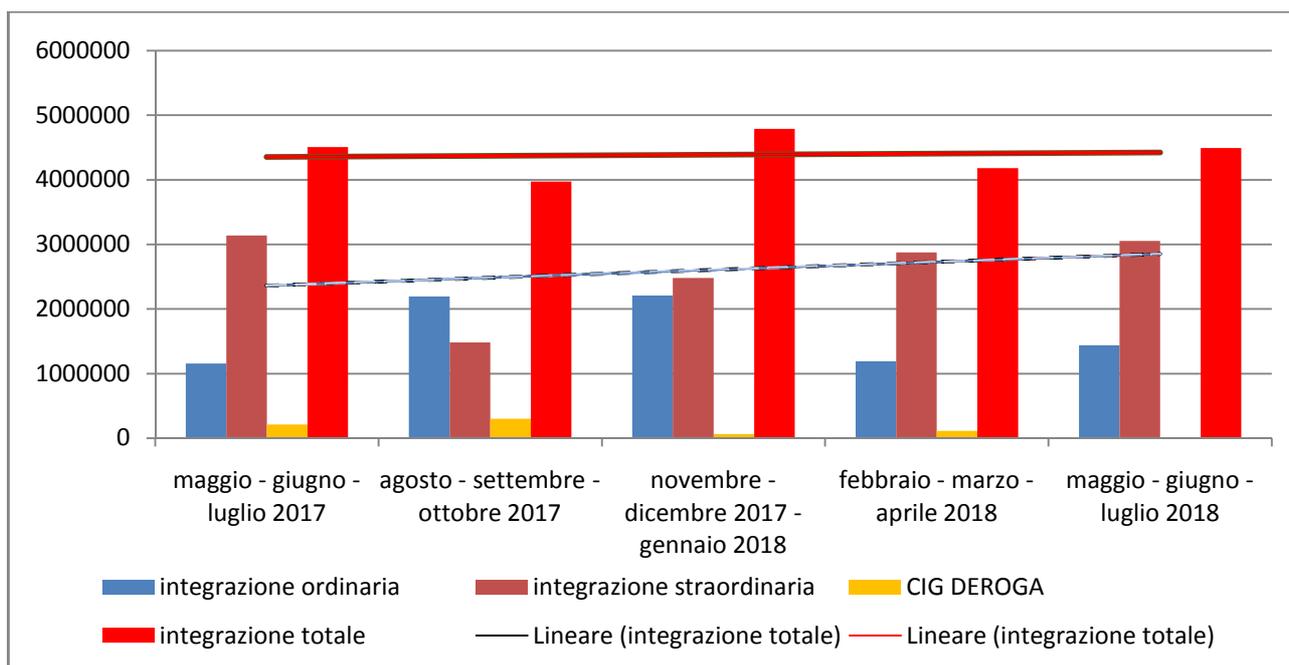
Quello della sindacalizzazione dei lavoratori che "stanno davanti a una tastiera", che operano presso clienti, che non hanno una sede di lavoro fissa, è un problema che ci poniamo da tempo e anche su questo stiamo ragionando su come ottenere migliori risultati.

Nonostante le difficoltà – una tra tutte, la precarietà dei rapporti che condiziona una larga fetta di lavoratori, non solo giovani - i nuovi iscritti alla Fiom di Milano da gennaio ad oggi sono stati 1130.

La cassa integrazione guadagni.

Si registrano alcune importanti variazioni nella dinamica delle ore di cassa integrazione guadagni richieste nell'area metropolitana di Milano.

I cambiamenti non riguardano tanto il totale complessivo, che risulta sostanzialmente invariato, sia rispetto al trimestre precedente, che nei riguardi dello stesso periodo dell'anno scorso, quello che cambia è la qualità delle sospensioni, i settori coinvolti, le causali e le caratteristiche della cassa integrazione, intuendo, per questa via, una regressione delle condizioni produttive con corrispondente rallentamento delle modalità di uscita dalla crisi.

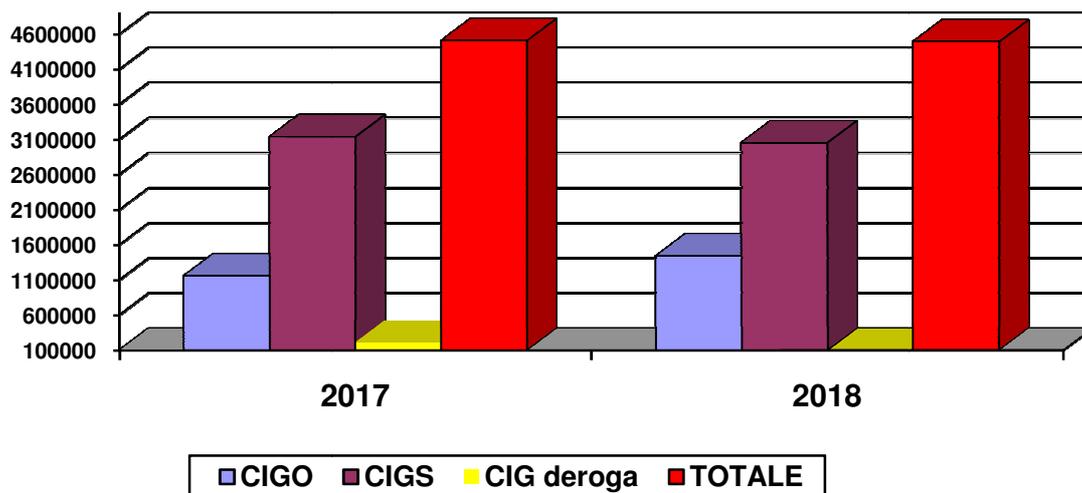


Totale delle ore di integrazione autorizzate nella provincia di Milano e suddivise per tipologia.

-fonte INPS -

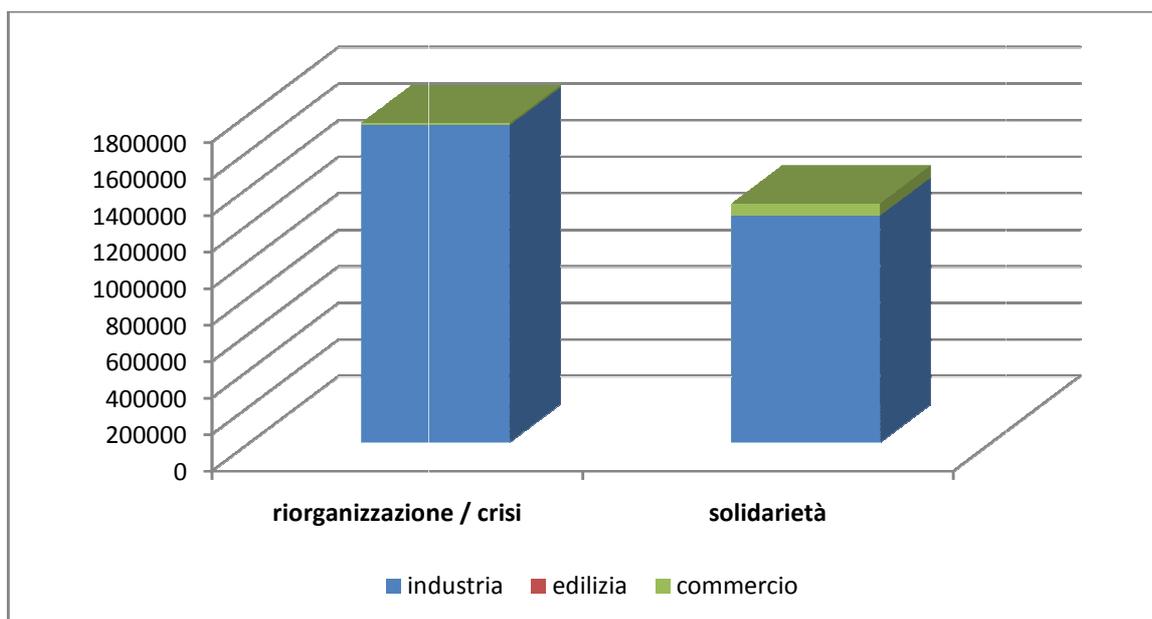
Pur nella sua parzialità, il dato descrive un leggero incremento delle diverse tipologie di cassa, che vanno a recuperare la graduale scomparsa della cassa in deroga, determinando un esito che va a incrementare la cifra complessiva, nonostante il periodo preso in esame sia strutturalmente contenuto, rispetto alle cifre, ben più significative, riscontrabili in altri periodi dell'anno.

Analogo è pure il confronto del dato con lo stesso periodo del 2017, sebbene riferito ad una fase diversa e a una dinamica decrescente.



Raffronto tra maggio/giugno/luglio 2018 con lo stesso periodo del 2017 di CIGO CIGS CIG in deroga e totale per: industria, edilizia, artigianato e commercio
 -fonte: INPS -

Quello che fa la differenza e che allarma è la suddivisione delle causali di cassa straordinaria, tra crisi/ristrutturazione e solidarietà, nonché la sua distribuzione nei diversi settori.

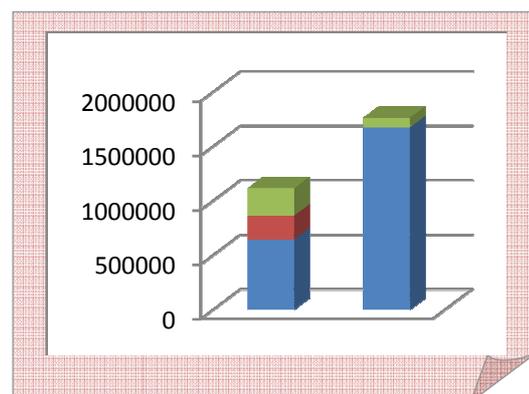


Ore di CIGS autorizzate nell'area metropolitana di Milano nei mesi di maggio, giugno e luglio 2018, distinto tra le diverse causali e suddiviso per comparto di attività.

-fonte: INPS -

Per apprezzare meglio la differenza, si ricorda il grafico relativo al trimestre precedente, il quale, analogamente con gli esiti di tutto il 2018, ha sempre visto i contratti di solidarietà, eccedere sull'utilizzo della CIGS per crisi / riorganizzazione.

L'inversione di tendenza dimostrato in queste ultime settimane suscita una certa preoccupazione, soprattutto quando si rileva che



l'espansione della CIGS per crisi è caratterizzata da un solo comparto: l'industria alimentare, che assorbe, da solo quasi il 58% delle ore autorizzate, contro il 13,6% proveniente dal settore metalmeccanico.

La causale della CIGS riferita ai contratti di solidarietà è utilizzata dal settore metalmeccanico nella misura del 66,8%, destinando, in via residuale, agli altri comparti: commercio, alimentare, trasporti, tessile, gomma plastica, le quote rimaste.

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.

CONVERTITO CON LEGGE 9 AGOSTO 2018 N. 96, IL D.L. 87 DEL 12

LUGLIO 2018 "DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE".

Le Legge di conversione del D.L. 87 del 12 luglio 2018, interviene nuovamente sulla disciplina dei contratti a termine, del lavoro accessorio e sull'indennità di licenziamento, integrando il tutto con ulteriori sgravi a sostegno dell'assunzione stabile di giovani lavoratori.

Nel dettaglio, accanto alle disposizioni già note e descritte nello scorso bollettino di luglio, cui si rinvia, su:

- nuovi contratti tempo determinato, durata massima di 24 mesi, obbligo di indicare la causale dopo i primi 12, proroghe per un massimo di quattro, contributo NASPI dal 1,4% a 1,9%, impugnazioni entro il termine di 180 gg. ecc.;
- nuove indennità di licenziamento, da un minimo di sei a un massimo di 36 mensilità;
- sospensione della decadenza dei contratti stipulati con docenti in possesso del titolo magistrale;
- decadenza degli aiuti di stato in caso di delocalizzazione;
- ecc.,

la norma introduce queste ulteriori disposizioni:

- accanto alle causali già previste dal D.L., si aggiunge il riferimento alle esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- nel caso in cui il contratto di lavoro si protragga oltre i 12 mesi, senza l'indicazione delle causali di legge, il contratto si trasforma a tempo indeterminato a partire dal suo rinnovo (e non dall'instaurazione del primo contratto);
- le nuove disposizioni si applicano ai nuovi contratti di lavoro stipulati a partire dall'entrata in vigore del D.L., nonché ai rinnovi e proroghe successive il 31 ottobre 2018;
- fatte salve diverse disposizioni contrattuali, il limite massimo di contratti a tempo determinato, anche in somministrazione, non può superare il 30% del numero dei lavoratori in forza presso l'utilizzatore con rapporto stabile (era il 20% nella precedente normativa);
- si introduce un nuovo sgravio a favore dei datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, giovani che non hanno compiuto 35 anni di età. Lo

sgravio, a incentivo delle assunzioni decorrenti dal 1 gennaio 2019 e fino a tutto il 2020, consiste nello sconto del 50% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro, fino alla cifra massima di 3.000€/anno. Per poter fruire dello sgravio, i giovani non devono mai essere stati titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (*in pratica, il provvedimento si pone in continuità con le disposizioni già vigenti dal gennaio 2018 e che scadrebbero a fine anno se non fosse intervenuta la nuova norma*); Non osta l'accesso all'incentivo l'eventuale passato rapporto di apprendistato;

- si estende la possibilità di utilizzare lavoro accessorio a favore del settore alberghiero e del turismo, per aziende che occupano fino a otto dipendenti (*erano sei*); le stesse aziende e gli enti locali devono indicare la data e l'ora di inizio e del termine della prestazione, nonché il monte ore presuntivo con riferimento a un arco temporale di 10 giorni;
- si conferma l'entità della nuova indennità di licenziamento che va da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità, integrandola con il incremento del valore riferito all'offerta di conciliazione, entro i termini di impugnazione, il cui ammontare va da 3 a 27 mensilità.

Sono state introdotte norme finalizzate alla stabilizzazione di alcune figure della docenza, sebbene condizionate all'emanazione di ulteriori provvedimenti.

I LAVORATORI COMPRESI NEGLI AMBITI AZIENDALI O PROFILI PROFESSIONALI PREVISTI DALL'ACCORDO DI RICOLLOCAZIONE POSSONO, SIN DA ORA, PRENOTARE L'ASSEGNO DI RICOLLOCAZIONE.²

ANPAL, con propria nota del 23 luglio 2018, ha fornito le prime indicazioni utili alla prenotazione, da parte dei lavoratori interessati, dell'assegno di ricollocazione riconosciuto, in via eccezionale, in costanza di rapporto di lavoro.

La condizione per poter accedere all'assegno di ricollocazione è quella di essere in CIGS per crisi o riorganizzazione (escluso il contratto di solidarietà) e in presenza di "accordo di ricollocazione", stipulato in sede di esame congiunto, che individua gli ambiti aziendali o i profili professionali coerenti con le condizioni del lavoratore richiedente.

Ricorrendo queste condizioni, il lavoratore può prenotare l'assegno di ricollocazione, direttamente a ANPAL al seguente indirizzo:

<http://adrcigs.anpal.gov.it>

previa registrazione sul portale ANPAL (www.anpal.gov.it).

al momento della richiesta, il lavoratore interessato dovrà fornire le seguenti informazioni:

- codice fiscale dell'azienda;
- numero di telefono cellulare del lavoratore;
- conferma o modifica del recapito precedentemente comunicato in sede di registrazione;
- trattamento dei dati personali, indispensabile per poter procedere alla richiesta.

Dopo la prenotazione, entro i 30 giorni successivi la stipula dell'accordo di ricollocazione, si procederà alla verifica automatica dei seguenti dati:

- accordo di ricollocazione stipulato;
- dati relativi alla domanda di CIGS.

Fatte le necessarie verifiche, sarà data la possibilità al lavoratore, di completare la richiesta, nei 30 giorni successivi, inserendo i propri dati, utili alla profilazione e scegliendo il soggetto erogatore cui affidare il proprio percorso di ricollocazione.

Da quel momento, il percorso di ricollocazione sarà condotto in concorso con il soggetto erogatore.

Ulteriori informazioni, a supporto del lavoratore, sono disponibili sul sito ANPAL alla sezione dedicata a cittadini/servizi/assegno di ricollocazione.

² Ulteriori informazioni relative alla concessione dell'assegno di ricollocazione, comprensive delle norme e delle disposizioni operative, sono sintetizzate nel bollettino n. 6, anno 9° -giugno 2018-.

INPS DEFINISCE LE CONDIZIONI CHE CONSENTONO LA FRUIZIONE DELLA NASPI AL TERMINE DELL'INDENNITA' DI MOBILITA' O DISOCCUPAZIONE SPECIALE PER L'EDILIZIA.

INPS, con messaggio del 27 luglio 2018 n. 3018, ha confermato la possibilità di fruire della NASPI al termine dell'indennità di mobilità o disoccupazione speciale per l'edilizia, qualora la domanda sia inoltrata nei 68 gg. successivi la conclusione del rapporto di lavoro e i precedenti provvedimenti (mobilità o disoccupazione speciale per l'edilizia) sia decaduti, entro lo stesso periodo, per scadenza dei termini.

La fruizione della NASPI è, ovviamente, condizionata dalla sussistenza dei normali requisiti di legge.

DISPOSTE DA INPS LE MODALITA' OPERATIVE PER L'UTILIZZO DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO OCCASIONALE DA PARTE DELLE SOCIETA' SPORTIVE.

INPS è intervenuta con la circolare 95 del 14 agosto 2018 e con il successivo messaggio 3103 del 24 agosto 2018, allo scopo di disciplinare operativamente quanto già disposto dalla Legge 205/2017, in merito alla possibilità di includere le società sportive tra i possibili utilizzatori di lavoro occasionale.

Tali società possono ricorrere al lavoro occasionale, a prescindere dal limite occupazionale dei 5 dipendenti, per lo svolgimento delle attività in cui rientra l'organizzazione di competizioni sportive nei complessi e negli impianti con capienza superiore a 7.500 posti, nei quali si svolgono partite ufficiali di squadre di calcio professionistiche.

L'accesso alle prestazioni occasionali avviene mediante il "libretto famiglia" che consente di comunicare gli estremi delle prestazioni, dopo l'effettivo svolgimento.

I prestatori che intendono aderire a questa forma di lavoro, devono registrarsi preliminarmente utilizzando l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Istituto www.inps.it/prestazioni_occasionali resa disponibile a partire dal 6 settembre 2018.

E' PREVISTO PER GLI ANNI 2018 – 2019 E 2020, UN SOSTEGNO AL REDDITO A FAVORE DEI LAVORATORI SOSPESI O A ORARIO RIDOTTO, A SEGUITO DI CONFISCA O SEQUESTRO DELL'AZIENDA, SULLA BASE DELLA LEGGE 17 OTTOBRE 2017 N. 161.

Il decreto legislativo 18 maggio 2018 n. 72 dispone, a partire dal 6 luglio 2018 fino a fine 2020, la possibilità di riconoscere una speciale indennità a favore dei lavoratori sospesi, o a orario ridotto, a seguito dei provvedimenti di confisca e sequestro dell'impresa, emanati dall'autorità giudiziaria sulla base della legislazione antimafia.

L'indennità può essere erogata qualora non sia possibile ricorrere alla CIG, prevista dalla legislazione ordinaria, per carenza dei requisiti soggettivi (anzianità aziendale, ecc.) o oggettivi (dimensione aziendale o settore di attività); il suo valore è analogo a quello della CIG, per una durata massima non superiore a 12 mesi nel triennio, riconoscendo, per lo stesso periodo di erogazione, la contribuzione figurativa.

Per la concessione dell'indennità serve l'apposito decreto emanato dal Ministero del Lavoro a seguito di apposita richiesta inoltrata dall'amministratore giudiziario, previa autorizzazione scritta dal giudice delegato.

L'indennità è destinata anche a quei lavoratori per i quali i datori di lavoro non hanno adempiuto, in tutto o in parte, agli obblighi in materia di lavoro e legislazione sociale (*in pratica, la normativa comprende il lavoro sommerso*), a condizione che il rapporto di lavoro sia riconosciuto dal decreto di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività.

Per lo stesso periodo (2018 – 2020) è possibile riconoscere un sostegno al reddito, a favore dei lavoratori che hanno subito la risoluzione del loro rapporto di lavoro da parte dell'amministratore giudiziario o dall'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati alla mafia.

La concessione del beneficio è subordinata alla totale carenza dei requisiti utili all'accesso alla NASPI e carico dei lavoratori interessati.

In questo caso, l'indennità, per una durata massima di quattro mesi e un importo pari alla metà della NASPI, è concessa dall'INPS su richiesta dell'amministratore giudiziario o dell'Agenzia, previa autorizzazione scritta del giudice delegato.

In questo caso non è prevista la copertura previdenziale figurativa.

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/>