

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

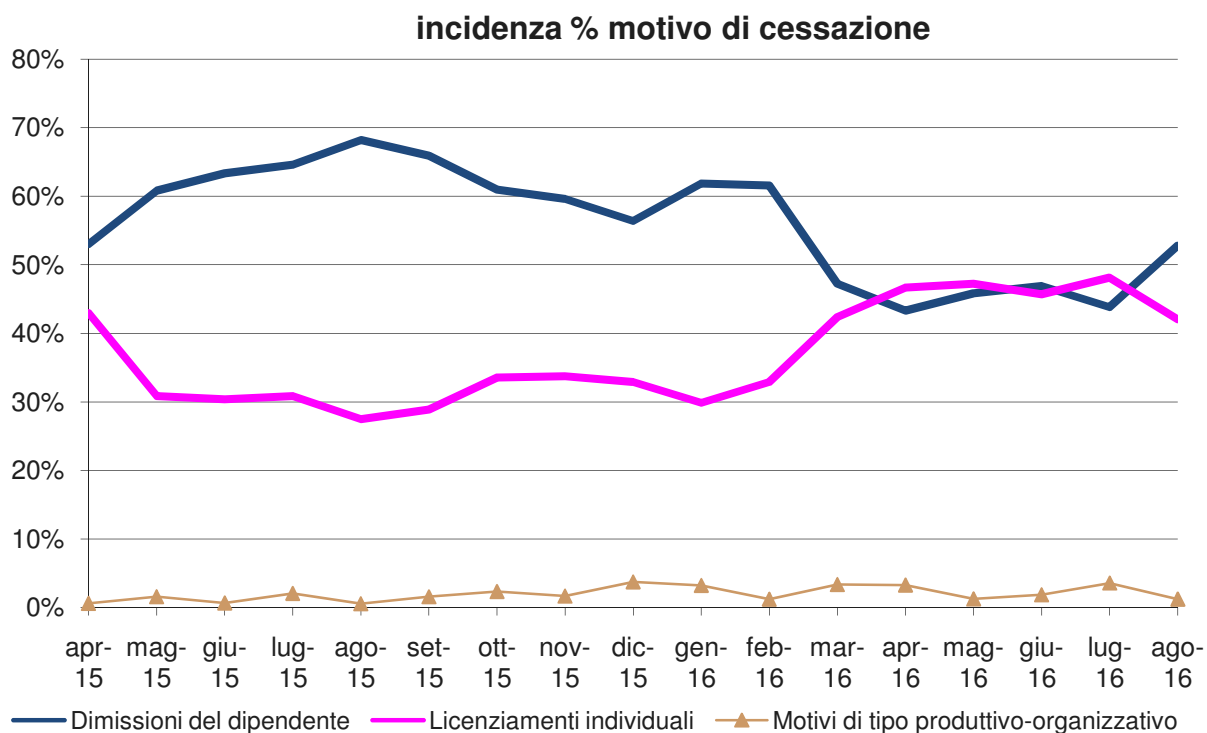
*A cura del dipartimento mercato del lavoro
 formazione ricerca della Camera del Lavoro
 Metropolitana di Milano
 Bollettino n. 9 anno 7° - ottobre 2016-*

Premessa.

La mobilità nel mercato del lavoro locale è nota e risale a prima del Jobs Act; semmai le nuove norme non hanno fatto che accentuare questa inclinazione; ed è così che le transizioni da un posto di lavoro all'altro, anziché essere scoraggiate dal decadimento delle garanzie e delle tutele, si sono consolidate, rappresentando un valore strutturale del mercato del lavoro e del comportamento dei diversi soggetti: imprese, lavoratori, servizi per l'impiego e altro (vedi bollettino n.5 anno 7° -maggio 2016-).

Rimane, tuttavia, da chiarire quanto di queste transizioni siano dovute a dimissioni volontarie e quanto invece da licenziamenti.

La figura che segue ne rappresenta la dinamica.



Confronto plurimensile delle cessazioni nello stesso periodo degli anni 2014 – 2015 e 2016, suddiviso per causa: dimissione volontaria o licenziamento

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

Le dimissioni volontarie hanno sempre rappresentato la causa prevalente delle cessazioni: il 2014 ben descrive il rapporto tra le due motivazioni, probabilmente simile a quello degli anni precedenti.

Il 2015 non presenta difformità rilevanti, sebbene leggermente incrementali rispetto all'anno precedente, ma con la medesima proporzione.

IL 2016 vede, al contrario, un profondo mutamento dello scenario, con l'inversione dell'incidenza percentuale relativo alle cessazioni e il netto prevalere dei licenziamenti sulle dimissioni, in misura superiore al 20%.

L'improvvisa impennata dei licenziamenti individuali sulle dimissioni, confermata anche dal dato nazionale, suggerisce, tuttavia, qualche legittimo sospetto, soprattutto per la coincidenza con il mese in cui sono entrate in vigore le nuove norme di trasmissione digitale delle dimissioni volontarie, per contrastare l'esecrabile fenomeno delle dimissioni in bianco.

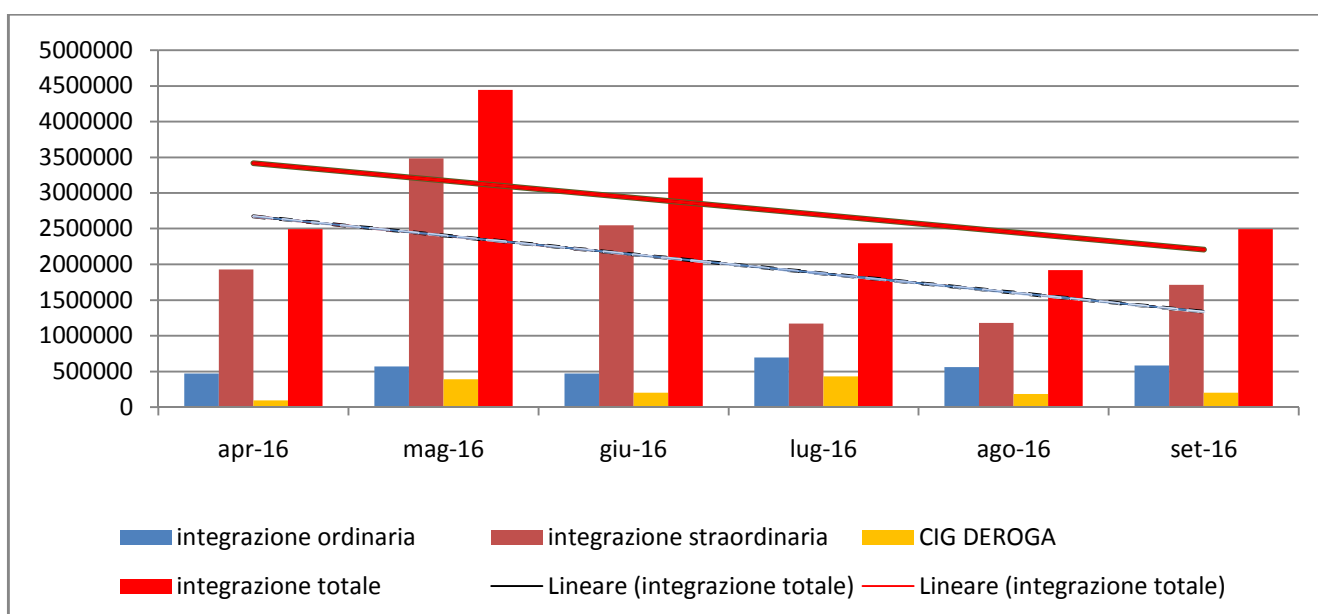
Per avere conferma su un costume spregevole e sulla sua dimensione, forse molto più diffusa di quanto da noi stessi percepito, è sufficiente attendere qualche mese, dal momento che, a partire da questo mese, la trasmissione digitale delle dimissioni volontarie può essere supportata anche dai consulenti del lavoro, la cui associazione ha da sempre contrastato le nuova disciplina, (vedi in proposito l'appendice normativa di questo stesso bollettino).

Nell'assicurare il costante monitoraggio della futura dinamica di questo processo, rimane l'amarezza per aver revocato l'unico elemento favorevole presente all'interno del Jobs Act.

La Cassa Integrazione Guadagni

Gli ultimi mesi presentano un trend sostanzialmente stabile, caratterizzato da volumi contenuti e in linea con la dinamica del periodo.

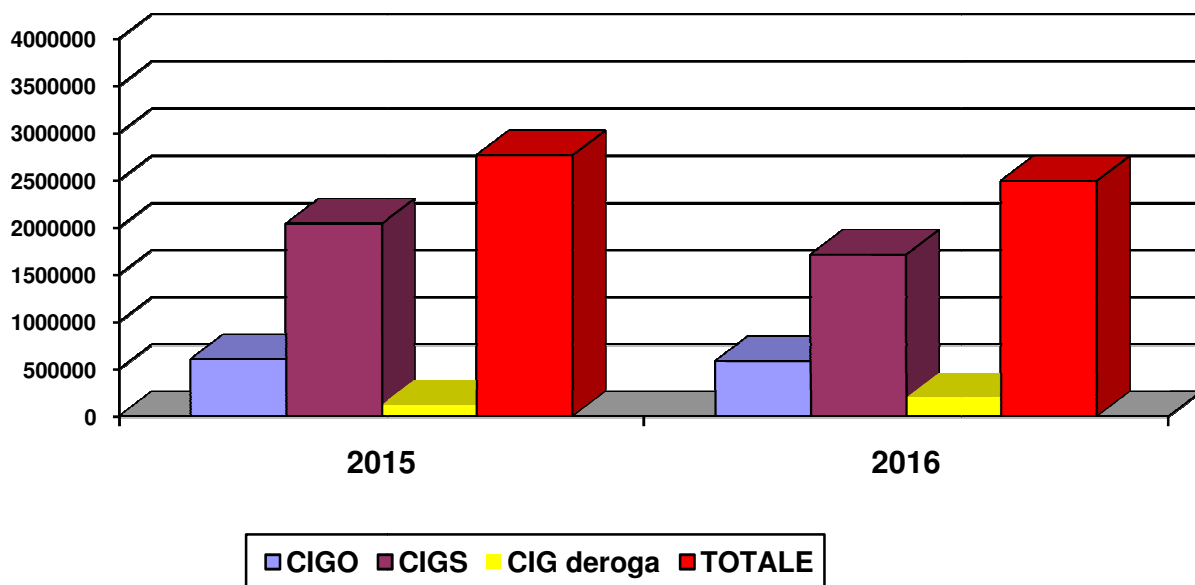
Trova conferma la marginalità della deroga, un intervento straordinario crescente, benché coerente con i mesi precedenti, mentre l'ordinaria si mantiene si valori stabili.



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

-fonte INPS -

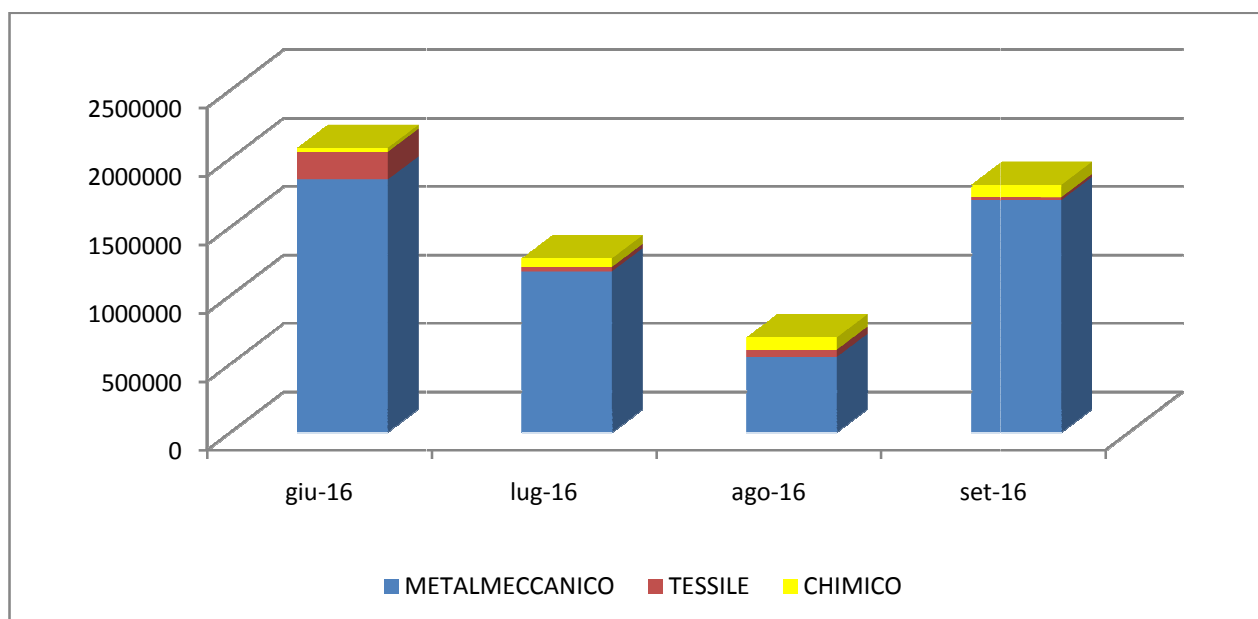
Il confronto con lo stesso mese del 2015 conferma la stazionarietà del dato, compresa la relazione e tra le diverse tipologie d'intervento.



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

Quello che fa la differenza, tra i settori manifatturieri, è il peso prevalente del comparto metalmeccanico sul totale delle ore autorizzate.

A settembre 2016, l'intervento straordinario utilizzato dal metalmeccanico, ha rappresentato l'80% del totale, sempre riferito alla CIGS, di tutti i comparti; segno che la sofferenza di questo settore è ben lontano dall'essere stemperato e che il dato mostra tutta la sua evidenza, soprattutto nel confronto con gli altri comparti della manifattura.



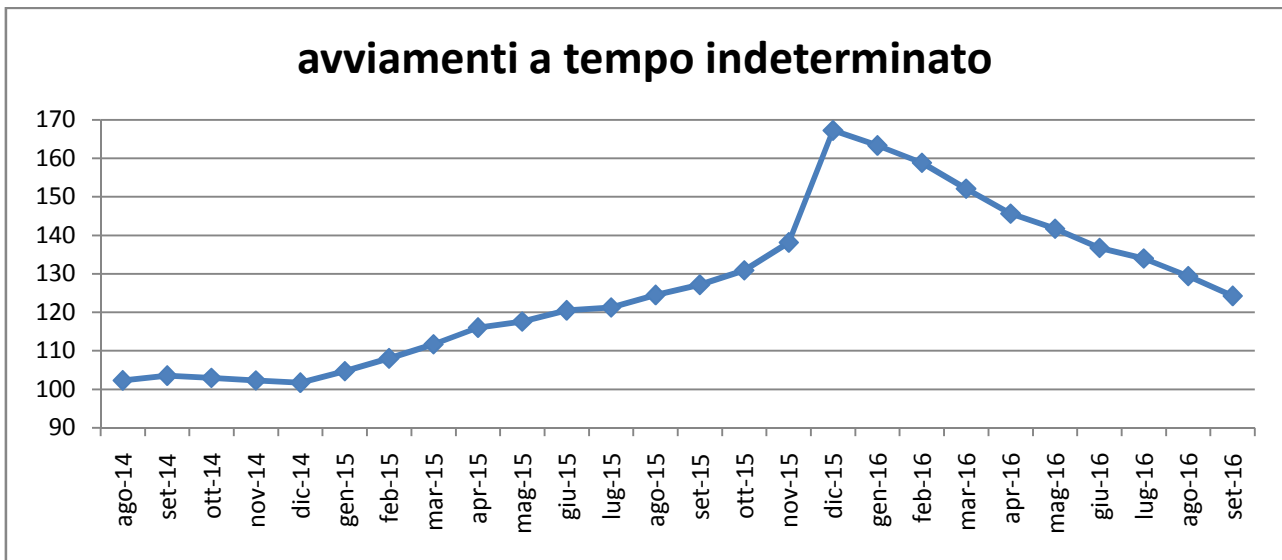
Ore autorizzate nella provincia di Milano: raffronto mensile tra i comparti metalmeccanico, tessile, chimico/plastica
 - fonte: INPS -

Gli avviamenti

Ormai, il crollo degli avviamenti non fa più notizia, dal momento che anche la stampa nazionale se ne è accorta.

Noi, al contrario, continuiamo a seguirne la dinamica, anche per apprezzare qualche piccolo segnale interessante che Milano, per la particolarità del proprio apparato produttivo e la sua vocazione innovativa, può rilevare.

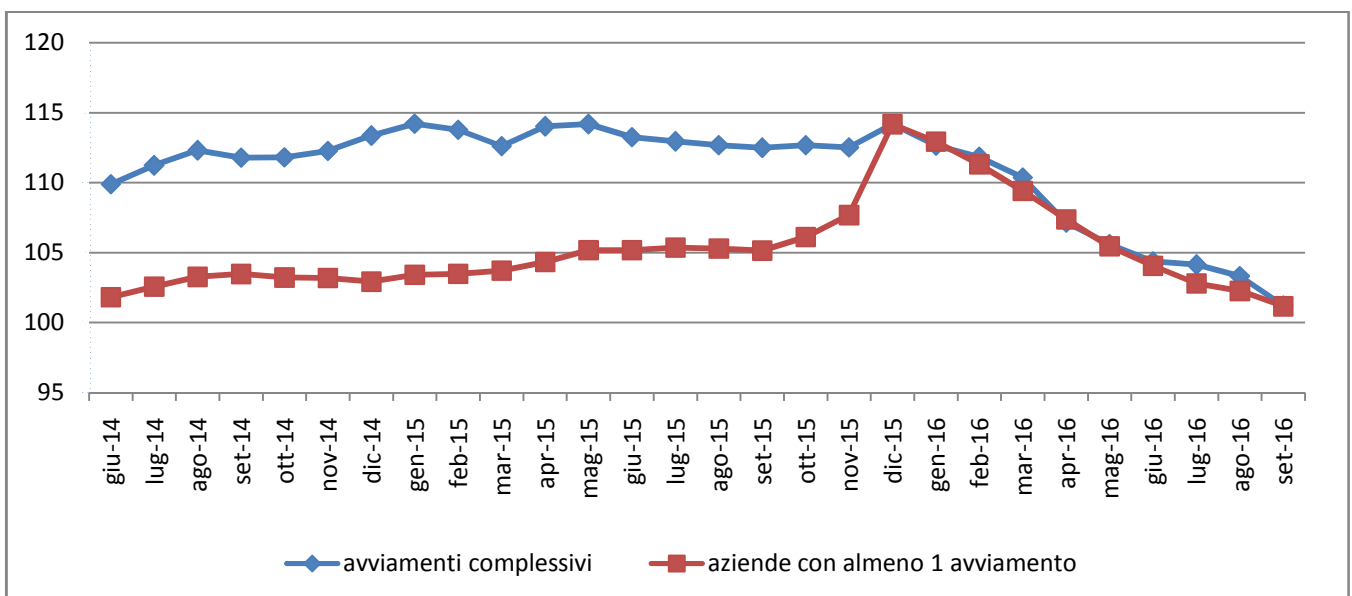
Per il momento non rimane che confermare il crollo di tutti gli indicatori relativi alle nuove assunzioni, a partire dagli avviamenti a tempo indeterminato.



**Avviamenti a tempo indeterminato nella provincia di Milano:
confronto % mensile sul dato dello stesso mese dell'anno precedente.**

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

Anche gli avviamenti complessivi, quelli che mettono assieme le diverse forme di lavoro, presentano lo stesso andamento, a conferma della diminuzione strutturale del volume di lavoro, che coinvolge anche l'entità delle imprese attive sul mercato del lavoro, quelle che segnano almeno un avviamento nel mese di riferimento.

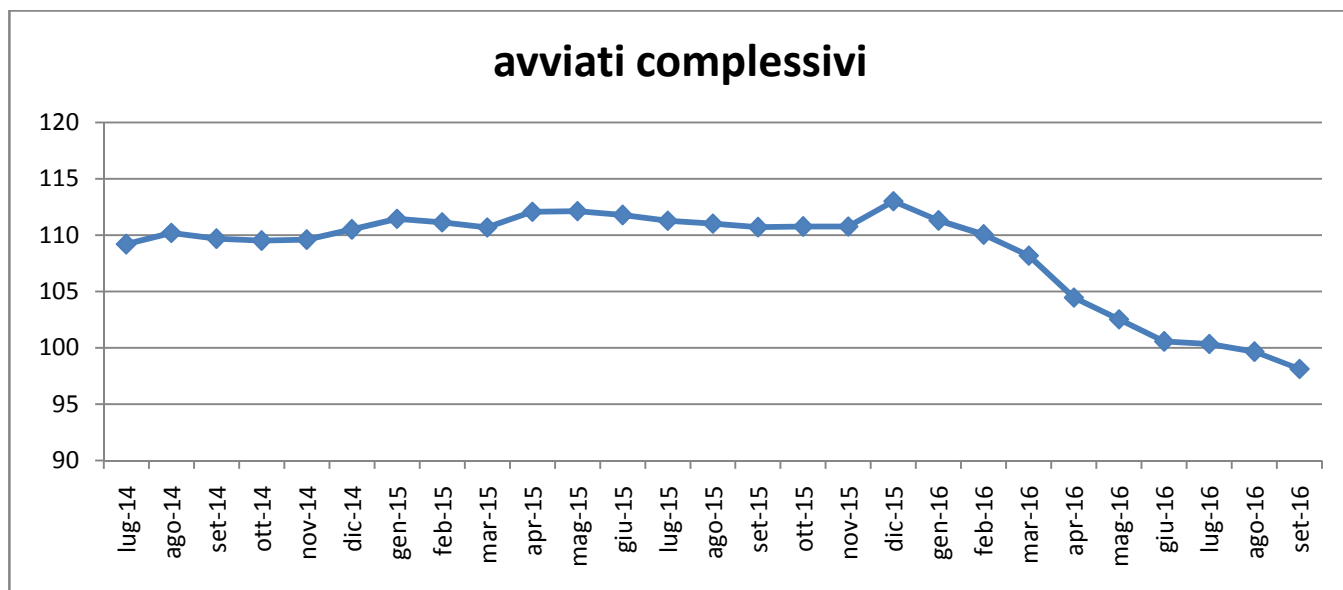


Raffronto a partire dal mese di maggio 2014 fino a tutto il mese di giugno 2016: aziende attive sul mercato del lavoro milanese e totale degli avviamenti nello stesso periodo.

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

Infine, gli avviati, cioè le persone fisiche che hanno realmente incrociato la domanda di lavoro.

Questo quadro rappresenta la condizione occupazionale reale, depurata dalle stime statistiche o da valutazioni tanto tendenziose quanto empiriche¹, ed è per questa ragione che il quadro preoccupa, perché ormai strutturalmente al di sotto della linea 100².



Avviati complessivi nella provincia di Milano:

confronto % mensile sul dato dello stesso mese dell'anno precedente.

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

¹ Il riferimento è alla metodologia di valutazione della dinamica occupazionale realizzata periodicamente da ISTAT, su mandato di EUROSTAT e che stima gli occupati attraverso un'indagine periodica su un campione rappresentativo dell'intera forza di lavoro (cittadini di ambo i sessi di età compresa tra i 15 e i 64 anni di età), pari a circa 17.000 persone, chiamate a dichiarare se nella settimana precedente siano stati impegnati per almeno un ora di lavoro, in cambio di un reddito anche liquidato in natura.

Se la risposta è positiva si rientra nel gruppo degli occupati.

² Come è noto, tutti i grafici proposti in questa sezione non contengono valori numerici, che presenterebbero oscillazioni rilevanti, se riferiti ad ogni singolo mese; ma dati percentuali, riferiti al valore 100 = gennaio 2013.

Questa rappresentazione permette di superare la ciclicità del dato e la possibilità di confrontare volumi differenti.

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.

SI RICORDA CHE IL 31 DICEMBRE 2016 SARA' L'ULTIMA GIORNATA UTILE PER L'ISCRIZIONE ALLA LISTA DI MOBILITA' A FAVORE DEI LAVORATORI LICENZIATI E AVENTI DIRITTO.

Sono i lavoratori in possesso del requisito soggettivo, ovvero 12 mesi di anzianità, di cui 6 di effettivo lavoro, occupati presso aziende che occupano mediamente più di 15 dipendenti o sono destinatarie della CIGS.

Dal 1 gennaio 2017 tutti i lavoratori licenziati percepiranno la NASPI, alle condizioni previste da questo ammortizzatore, anche per quanto riguarda l'incentivo al reimpiego.

Coloro che, per condizioni individuali (età anagrafica, prossimità alla pensione, prospettiva di immediato riempimento condizionato dallo sgravio contributivo, ecc.), ritengono di dover preferire l'indennità di mobilità alla NASPI, occorre che siano disoccupati entro il 2016; diversamente, anche nel caso il cui il licenziamento sia avvenuto il 31 dicembre 2016, la disoccupazione decorrerà a partire dal 1 gennaio 2017, con la conseguenza di dover applicare la nuova disciplina (NASPI).

Rimangono invariate le procedure che disciplinano il licenziamento collettivo, ivi compreso il contributo di accesso, benché commisurato al valore della NASPI, incluse le premialità a sostegno dell'accordo sindacale³.

TFR DURANTE LA CIGS. OCCORRE INSINUARE A PASSIVO LE QUOTE DEL TFR MATURE DURANTE L'INTEGRAZIONE STRAORDINARIA, NEL CASO AL TERMINE DELLA CIGS, L'AZIENDA ENTRI IN PROCEDURA CONCURSALE.

Su segnalazione dell'Ufficio Procedure Concorsuali, si mette in evidenza una modifica importante della normativa relativa al Tfr che matura durante la CIGS, ripreso e precisato nella circolare del Ministero del Lavoro n.24 del 5 ottobre 2015

Prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo 148 /2015, il TFR che maturava durante il periodo della CIGS era di competenza Inps, quindi in caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, in aggiunta all'indennità di cassa, vi era anche quella relativa al TFR. Quindi nel caso di insinuazione del credito al passivo di una procedura concorsuale, il TFR riferito alla CIGS, ante dichiarazione d'insolvenza, non doveva essere richiesto proprio per la ragione che veniva pagato direttamente dall'Istituto.

³ La Legge 223 del 1991, prevedeva un contributo che il datore di lavoro doveva a supporto della procedura di mobilità. Il contributo era pari a 3 mensilità per ogni lavoratore licenziato, somma che veniva moltiplicata x 3 nel caso in cui non si fosse raggiunto l'accordo, al termine dell'esame congiunto. La nuova norma, introdotta dalla Legge 92/2012 (legge Fornero), conferma il medesimo principio, sebbene rapportato al valore NASPI.

Ora, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015, tutte le concessioni successive al 24 settembre 2015, da parte del Ministero di periodi di CIGS, non potranno più prevedere il riconoscimento del TFR a carico Inps. La nuova norma impone che il TFR o le quote di contribuzione ai fondi (per chi avesse fatto la scelta di destinare il proprio TFR ad un fondo complementare), che maturano durante un periodo di CIGS continuativa e che termina in coincidenza con la dichiarazione dell' stato d'insolvenza e l'ingresso in procedura concorsuale, debba necessariamente essere insinuato al passivo della procedura concorsuale.

In questo modo questa parte di TFR sarà comunque recuperata, una volta ammesso il credito al passivo della procedura concorsuale, attraverso l'attivazione del fondo di garanzia.

Una nota a parte merita il TFR di persone occupate presso aziende che avevano più di 50 dipendenti al 31/12/2006 e che per tale ragione sono obbligate a versare le quote mensili di TFR al fondo di tesoreria. Nel caso di CIGS ante procedura concorsuale, concessa successivamente all'entrata in vigore del Decreto 148/2015, i versamenti delle quote di TFR, permangono a carico della azienda. Sarà quindi importante, verificare attraverso l'estratto conto contributivo, rintracciabile presso l'Inps, che i versamenti siano stati effettuati, poiché nel caso contrario, l'eventuale omissione, dovrà anch'essa essere insinuata al passivo della Procedura.

La novella quindi non riduce il livello di tutela dell'istituto del TFR in caso di CIGS ante procedura concorsuale, ma costringe ad una modifica di impostazione della richiesta del credito, senza la quale si avrebbe l'effetto di perdere una parte di TFR.

DEFINITE DAL GOVERNO LE MODIFICHE AI DECRETI LEGISLATIVI N. 81, 148, 149, 150 E 151 DEL 2015 (JOBS ACT).

Il decreto legislativo 24 settembre 2016 n.185 ha disposto alcune importanti modifiche ai provvedimenti in materia di lavoro, emanati a seguito della legge 183 /2014.

Poiché il decreto entra in vigore il giorno successivo quello della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, si segnala che le nuove norme sono efficaci a partire dal 8 ottobre 2016.

Di seguito si descrivono le novità più rilevanti, attinenti alla disciplina del mercato del lavoro:

Lavoro accessorio: in origine la norma prevedeva un richiamo generico alla comunicazione preventiva l'avvio dell'attività, comunicando oltre i dati anagrafici del lavoratore, il luogo della prestazione.

La nuova norma dispone che la comunicazione sia fatta, sempre mediante mezzi telematici, con un anticipo di almeno 60 minuti l'inizio della prestazione, comunicando, oltre i dati riferiti al lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa. A questa comunicazione sono tenuti tutti gli imprenditori non agricoli e i professionisti.

I datori di lavoro del settore agricolo devono corrispondere ai medesimo obblighi ma con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

(norma ripresa dalla Circolare n.1 del INL e descritta più avanti su questo stesso capitolo).

Collocamento disabili: si inaspriscono le sanzioni nel caso inosservanza delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili. La sanzione prevista dalla nuova norma è pari a 153,20€ per ogni giornata di scopertura.

Integrazione ordinaria (CIGO): il termine di 15 giorni dall'inizio della sospensione, per la presentazione delle domande di CIGO, è prorogata fino alla fine del mese successivo la sospensione, solo nel caso in cui sia stata causata da eventi oggettivamente non evitabili (eventi meteo ecc.).

Integrazione straordinaria (CIGS): la sospensione può iniziare entro 30 giorni dalla presentazione della domanda e non dopo che siano trascorsi 30 giorni, come previsto dalla precedente normativa.

Contratti di solidarietà: i contratti di solidarietà difensivi, in corso da almeno 12 mesi e, in ogni caso, tutti quelli stipulati prima del 1 gennaio 2016, possono essere trasformati, previa sottoscrizione di nuovo accordo, in contratti di solidarietà espansivi⁴, a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro non superi quella già concordata.

In questo caso spetta ai lavoratori la stessa integrazione prevista per i contratti difensivi, proveniente, per il 50% dalla gestione ordinaria, la quota rimanente a carico del datore di lavoro. La contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro è, in questi casi, ridotta del 50%.

Deroga a limiti temporali per la concessione delle integrazioni salariali: fermo restando i limiti temporali previsti dalla legislazione (24 mensilità nel quinquennio mobile, fatta eccezione per i contratti di solidarietà) è possibile prorogare di ulteriori 12 mesi l'integrazione salariale richiesta dalle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa già riconosciuta alla data di entrata in vigore del provvedimento⁵, entro il limite di spesa, previsto per il 2016, in 216 milioni di euro.

Condizionalità e sanzioni corrispondenti: si inaspriscono le sanzioni in caso di rifiuto di un'offerta di lavoro congruo (per la quale si depongono le condizioni riferite alla distanza dall'abitazione, al domicilio e alla durata della disoccupazione) prevedendo, oltre alla cancellazione della prestazione, la decadenza dello stato di disoccupazione.

Controlli a distanza: nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per l'installazione di impianti audiovisivi dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, l'autorizzazione non sarà più disposta dalle direzioni territoriali del lavoro, ma dalla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro⁶.

Nel caso di aziende plurilocalizzate, la competenza spetta alla sede centrale della medesima autorità. Si puntualizza che i provvedimenti autorizzativi disposti dalle amministrazioni indicate, sono definitivi.

Nuove modalità di trasmissione delle dimissioni volontarie: alle quattro strutture già delegate al supporto dei lavoratori che devono inviare telematicamente le proprie dimissioni e cioè, i patronati, le OO.SS. le commissioni di certificazione e gli enti bilaterali, si aggiungono: i consulenti del lavoro e le sedi territoriali dell'ispettorato nazionale del lavoro.

Viene ribadita l'esclusione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni dalla normativa sulle dimissioni on line.

⁴ E' opportuno ricordare che i contratti di solidarietà espansivi possono essere stipulati al solo scopo di incrementare stabilmente l'occupazione aziendale mediante la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, nonché del corrispondente compenso, a tutti i lavoratori. In questo caso, a differenza dei contratti di solidarietà difensivi, non è prevista l'indennità a integrazione del salario perso a causa della riduzione dell'orario, fatta salva la condizione prevista dal nuovo decreto e sommariamente descritta nella presente nota.

⁵ Trattasi di un provvedimento anticipato dall'accordo CGIL CISL UIL e Confindustria del 1 settembre 2016 e che richiama le aree di crisi industriale complessa tra le seguenti: Friuli Venezia Giulia (Trieste), Toscana (Livorno e Piombino), Lazio (Rieti), Puglia (Taranto), Molise (Bojano, Campochiaro e Venafro) l'area compresa tra Marche, Abruzzo e Umbria (in particolare le province di Teramo e Ascoli Piceno), la Sicilia (Gela).

⁶ Trattasi di una nuova autorità che unifica le competenze in materia di lavoro (e le risorse) di INPS, Ministero del lavoro, Inail.

EMANATA DALL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO⁷ LA CIRCOLARE APPLICATIVA LE NUOVE DISPOSIZIONI DI TRACCIABILITA' DEL LAVORO ACCESSORIO.

Con la circolare n.1 del 17 ottobre 2016, l'Ispettorato Nazionale per il Lavoro (INL), inizia la propria attività intervenendo sulle modalità applicative della nuova disciplina sul lavoro accessorio.

Scopo delle innovazioni è quella di introdurre uno schema di tracciabilità del lavoro accessorio, in grado di prevenire abusi ed elusioni, rispetto alle normali forme di lavoro; per questa ragione si insiste nel prevedere una regolamentazione simile a quella già vigente per il lavoro intermittente, a cui dovranno attenersi i titolari di imprese e i professionisti, con le seguenti modalità:

- i titolari di imprese non agricole e i professionisti sono obbligati a comunicare, almeno 60 minuti prima l'inizio della prestazione lavorativa, i dati relativi ad ogni singolo lavoratore, con particolare riguardo a:
 - dati anagrafici e codice fiscale del lavoratore;
 - luogo della prestazione;
 - il giorno di inizio della prestazione;
 - l'ora di inizio e l'ora di termine della prestazione lavorativa.
- I datori di lavoro agricoli, sono obbligati a comunicare, almeno 60 minuti prima la prestazione lavorativa:
 - dati anagrafici e codice fiscale del lavoratore;
 - luogo della prestazione;
 - la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore a 3 giorni.

La circolare contiene, in allegato, gli indirizzi di posta elettronica utili per l'invio delle comunicazioni, suggerendo l'opportunità di conservare copia delle e-mail trasmesse, così da semplificare le attività di verifica da parte del personale ispettivo.

Per approfondimenti, chiarimenti o ulteriori informazioni,
rivolgersi a:

Antonio Verona

Responsabile Dipartimento Mercato del Lavoro
Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
C.so di Porta Vittoria 43 -20122 Milano
tel. 02 55025 414 fax 02 55025 294
cell. 334 6562630

antonio.verona@cgil.lombardia.it

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/>

⁷ Trattasi di una nuova struttura ispettiva, regolata dal decreto legislativo 149/2015 con compiti ispettivi su tutte le materie finora affidate a diverse strutture: INPS, INAIL, Direzione Territoriale del Lavoro ecc.