

2023

a cura dell'Ufficio
Mercato del Lavoro

CGIL



MILANO

MILANO

Al lavoro

news - approfondimenti - stime

ANTONIO VERONA

MILANO AL LAVORO

News, approfondimenti, stime

- RACCOLTA 2023 -

a cura di

Ufficio Mercato del Lavoro - Camera del Lavoro Metropolitana di Milano



INDICE

INTRODUZIONE <i>di Luca Stanzione</i>	5
INDICE DEGLI ARGOMENTI TRATTATI	9
NOTIZIARIO n. 31 Gennaio	13
NOTIZIARIO n. 32 Febbraio	23
NOTIZIARIO n. 33 Speciale Otto Marzo	29
NOTIZIARIO n. 34 Aprile	37
NOTIZIARIO n. 35 Maggio	45
NOTIZIARIO n. 36 Giugno	55
NOTIZIARIO n. 37 Luglio	61
NOTIZIARIO n. 38 Settembre	69
NOTIZIARIO n. 39 Ottobre	79
NOTIZIARIO n. 40 Novembre	87
NOTIZIARIO n. 41 Dicembre	95

Dove sta andando Milano? Ancora per quanto tempo Milano conoscerà una crescita che sembra inarrestabile e di cui abbiamo conosciuto negli ultimi decenni un mutamento della sua stessa natura?

L'anno scorso Milano ha visto un incremento del suo Prodotto Interno Lordo dell'1,5% rispetto l'anno precedente, quasi il doppio della crescita registrata in Lombardia. L'industria continua la sua contrazione a favore dei servizi mentre per l'edilizia si attende un decremento del 4,1% come conseguenza della fine degli incentivi.

Si vede dalla ricerca che oggi presentiamo come l'Industria abbia conosciuto nel 2023 una sostanziale stagnazione, sono due i fenomeni che stanno condizionando il settore industriale: da una parte la ridefinizione di alcuni assetti geopolitici che oggi sembrano rendere ancora più imprevedibili gli scenari futuri e, dall'altra, una riorganizzazione del tessuto industriale per il quale registriamo un positivo cambio dimensionale di aziende e questo si evince, sia dal dato della media di occupati per azienda, sia dell'incremento delle ore di cassa integrazione.

Tuttavia, seppure crescono altri settori facendo attestare Milano ad una crescita di PIL maggiore di dieci punti rispetto all'esito della pandemia e di un punto e mezzo rispetto al 2022, è altrettanto vero che la curva tendenziale degli avviamenti al lavoro è sostanzialmente piatta in ondate stagionali legata agli eventi milanesi. Sembra delinearsi un lavoro caratterizzato da due elementi: elevata occupazione ed elevata mobilità. Questo dato in particolare andrebbe incrociato con i dati della demografia lavorativa; non è questo il luogo per riflettere attorno ad un possibile cambio di paradigma, ancora tutto da indagare, che legherebbe assieme minore precarietà, piena occupazione e cattivo lavoro.

In un recente momento pubblico promosso da Il Sole 24 Ore, alcuni operatori del settore immobiliare incominciano a lanciare qualche avvisaglia che potrebbe essere la campanella di allarme di un arretramento del settore.

Sono sei le principali società attraverso cui passa il ridisegno del territorio milanese e si stimano in 7 miliardi di euro gli investimenti in costruzioni di fondi e società straniere, di cui spesso si fa fatica a rintracciare la provenienza. Tra il 2015 e il 2020, secondo Transparency International, gli investimenti esteri nel real estate sono al di poco inferiori ai 7 miliardi di euro, grazie anche ai costi contenuti rispetto agli oneri di urbanizzazione di altre città europee.

Nel 2023 il Comune ha aggiornato gli oneri di urbanizzazione, un fatto positivo, una leva di redistribuzione per l'economia territoriale che mantiene una differenza considerevole tra centro e periferie, con la specificità di queste ultime di essere il principale obiettivo della speculazione immobiliare. A raccontarlo è un recente articolo di Irene Fassini di Milano Today.

Lungo due asset abbiamo visto crescere Milano negli ultimi anni e specialmente nel 2023: il turismo e gli investimenti immobiliari. In questi due settori cresce l'occupazione fino a farci pensare che a Milano sia successo in poco tempo un cambio della sua vocazione produttiva. Oggi più del 60% degli occupati sono impiegati in attività di "servizi alle imprese", si tratta del sistema creditizio e assicurativo, della consulenza professionale, della comunicazione e del marketing, del sistema espositivo e fieristico.

Cosa diventerebbe Milano se uscisse dai ranking europei che la vedono tra i luoghi più attrattivi in cui investire in asset immobiliari? E cosa sarebbe Milano se non fosse più meta del turismo internazionale? Chi produce oggi il PIL di Milano e su quali settori e specializzazioni la nostra area metropolitana dovrebbe puntare per aumentare la sua capacità di resilienza? Se Milano fosse costretta, avrebbe un piano B e quale potrebbe essere? Queste sono alcune delle domande che ci tormentano e a cui proveremo a dare risposta nel corso dell'osservazione dei dati lungo tutto il 2024.

Di certo sappiamo che la crescita di Milano ha prodotto disuguaglianze su cui è aperto un dibattito metropolitano, che pensiamo di aver contribuito ad avviare insieme a tante realtà del territorio, e su cui vorrei ritornare solo per soffermarmi sulla curva dell'indice di Gini che tra il 2016 e il 2020 vede un'impennata significativa. Significa che le risorse destinate ai salari complessivamente aumentano ma la loro distribuzione diventa fortemente ineguale. Su questo vorremmo che si aprisse una riflessione collettiva degli attori sociali e degli agenti contrattuali del nostro territorio. Quella disparità è pressoché originata dalle condizioni salariali e retributive individuali. Un solco che si amplifica non solo tra grandi aziende e micro imprese, che non accedono alla contrattazione integrativa collettiva, ma uno iato tra premialità individuale e retribuzioni codificate dalla contrattazione. Su questo mi permetto di avanzare due interrogativi: quante risorse disperde il sistema nel continuare ad alimentare una divaricazione fra occupazione femminile – siamo una delle aree metropolitane con indici migliori – e differenziazione salariale fra uomini e donne? Siamo sicuri che un sistema che paga diversamente gli uomini rispetto alle donne non stia perdendo anche la capacità di valorizzare e quindi riimmettere nel sistema delle professionalità che rischiano di conoscere un blocco della loro crescita ad un certo punto del loro sviluppo lavorativo?

E inoltre, il sistema produttivo Milano non sta perdendo repentinamente una capacità di riconoscersi come sistema, sistema di imprese ma anche l'impresa come sistema umano in cui ognuno concorre al raggiungimento della crescita con le proprie possibilità? In altre parole, non rischiamo nell'atomizzazione delle condizioni salariali, nella crescita della disuguaglianza di frantumare ulteriormente un sistema produttivo, con un'idea non esplicitata: siamo un sistema di professionisti e non un sistema collettivo di scambio, crescita, sviluppo, conoscenza, impresa come luogo generativo esso stesso di ricchezza; un organismo in grado di funzionare collettivamente.

Ed è anche attraverso questo indice di misura della disuguaglianza che possiamo dire che è oggi, non domani, il tempo che la nostra comunità affronti il tema di come superare una crescita generatrice di disuguaglianze e frustrazioni con una crescita felice. Sta qui un ripensamento profondo dei ritmi e dell'utilizzo del tempo di vita e di lavoro per la nostra area metropolitana.

Con "Milano al Lavoro" continua il nostro più che decennale lavoro di osservazione dei dati del mercato del lavoro e dell'economia milanese che tutti i mesi produce "il Bollettino" con l'intento una volta l'anno di soffermarsi a riflettere su cosa è successo nell'anno appena concluso e cosa potrebbe accadere nell'anno che stiamo vivendo; per questo straordinario lavoro interpretativo è questo il luogo in cui ringraziare Antonio Verona senza il quale questo format sarebbe impossibile.

Luca Stanzone

MILANO



Al lavoro

news - approfondimenti - stime

INDICE DEGLI ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO DEL 2023

SEZIONE STATISTICA

APPENDICE NORMATIVA

Notiziario n. 31 – gennaio 2023

Cassa integrazione guadagni settembre, ottobre, novembre 2022.

Legge di bilancio per il 2023.

Notiziario n. 32 – febbraio 2023

Le due facce del lavoro: confronto tra le diverse realtà lavorative con dati su avviati e CIG 2022.

- Nuovi massimali CIG, Naspi ecc.
- Norme su staffetta generazionale.
- Nuove disposizioni in materia di voucher.
- Esenzione dal ticket sanitario per inoccupati.

Notiziario n. 33 speciale otto marzo 2023

Il lavoro delle donne a Milano.

- Congedo obbligatorio.
- Congedo parentale.
- Conciliazione con esigenze di cura: smartworking.
- Protocollo nazionale su lavoro agile.

Notiziario n. 34 – aprile 2023

La condizione occupazionale nella città metropolitana di Milano.

- Accesso alla NASPI in caso di dimissioni da parte del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità.
- Conversione in legge del decreto 1000 proroghe.

Notiziario n. 35 – maggio 2023

- Relazione tra incentivi all'occupazione con il volume degli occupati.
- Cassa Integrazione Guadagni dal Dic. 2022 a marzo 2023.
- La presa in carico nelle politiche attive del lavoro.

- Principali disposizioni dal decreto 4 maggio 2023 n.48.
- Nuova procedura sperimentale per il rilascio della NASPI.
- Possibilità di ricevere informazioni da INPS sulle CIG.

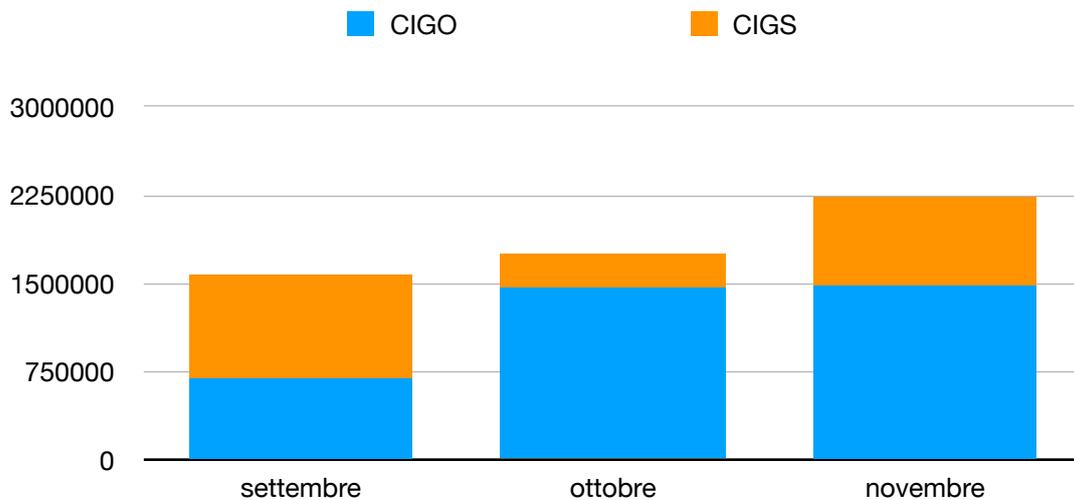
Notiziario n. 36 – giugno 2023	
<p>Gli addetti alle tecnologie dell'informazione e comunicazione ICT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nuove indicazioni operative relative al welfare aziendale e alla sostituzione dei premi di risultato con misure di welfare. ○ incremento dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% fino al 6° anno di età del bambino. ○ Nuovi livelli di reddito per l'assegno per nucleo familiare.
Notiziario n. 37 – luglio 2023	
<p>Primi segnali del 2023: produzione, fatturato, ordini e avviamenti al lavoro nella città metropolitana di Milano, suddiviso per settori.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ulteriori trattamenti straordinari di integrazione salariale (CIGS) in deroga al limite di durata. ○ Esonero contributivo per favorire l'assunzione di donne lavoratrici in condizioni di svantaggio, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023. ○ Modalità' di esonero dal pagamento degli oneri contributivi per incentivare l'assunzione di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
Notiziario n.38 – settembre 2023	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Il lavoro a Milano all'inizio del 2023, le condizioni del lavoro: dinamica degli avviamenti per tipologia contrattuale e settore di attività. ○ Milano nei mercati internazionali. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prime indicazioni per l'accesso alle misure per l'inclusione sociale al mondo del lavoro, anche mediante il supporto per la formazione e il lavoro. ○ Nuovo incentivo per l'assunzione di giovani NEET a tempo indeterminato dal 1° giugno al 31 dicembre 2023. ○ Richieste di integrazione salariale per "eventi meteo" riferite alle temperature elevate.
Notiziario n. 39 – ottobre 2023	
<ul style="list-style-type: none"> ○ La cassa integrazione guadagni. ○ Le caratteristiche della disoccupazione a Milano. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nuove proroghe di accesso allo smart working fino al 31 dicembre 2023. ○ Disposizioni relative alla gestione della domanda di supporto per la formazione e il lavoro (SFL) e il conseguente pagamento dell'indennità di partecipazione. ○ Chiarimenti ministeriali sul lavoro a termine. ○ Secondo il garante della privacy il dipendente ha diritto di accedere ai dati sulla geolocalizzazione.
Notiziario n. 40 – novembre 2023	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Inflazione, salario, equità. ○ La condizione retributiva di Milano 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sospesi i termini di prescrizione triennale nel caso di procedimenti di liquidazione delle prestazioni INAIL.

<p>nel 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ contributo delle categorie che hanno incrociato transizioni e processi innovativi sul terreno digitale, organizzativo, ecologico e altro: FISAC – CGIL, Milano Lombardia. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compatibile il reddito da lavoro occasionale in agricoltura con le prestazioni NASpi e DIS. COLL.
<p>Notiziario n. 41 – dicembre 2023</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Milano al lavoro: sguardo di fine anno: avviamenti, fatturato, ordini e produzione manifatturiera. ○ Contributo delle categorie che hanno incrociato transizioni e processi innovativi sul terreno digitale, organizzativo, ecologico e altro: NIDIL – CGIL Milano. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo per il 2023.



LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Era facile prevedere una dinamica crescente del fabbisogno di cassa integrazione per affrontare le sospensioni dell'attività produttiva generate dalle incertezze di mercato. Guerra al centro dell'Europa, inflazione crescente, logistica in sofferenza unitamente al difficile approvvigionamento delle materie prime, stanno mettendo a dura prova una condizione produttiva che vede Milano inserita nelle catene globali del valore.



Ore di cassa integrazione guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano, distinte per tipologia e per ciascuna mensilità del 2022.

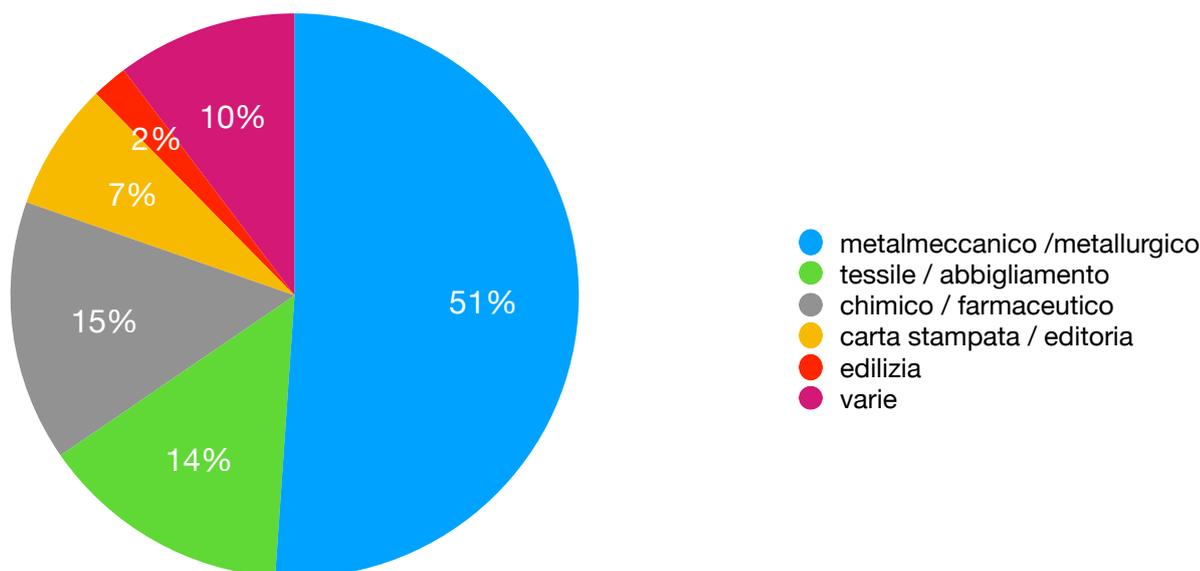
- dati INPS -

Per lo più le richieste fanno riferimento alle crisi di mercato, alla difficile logistica che genera ritardi nell'approvvigionamento delle materie prime, nell'incremento dei costi energetici e il prevalere di queste cause è alla base della forte domanda dell'ordinaria che diventa sempre più marcata nella seconda metà del 2022.

Assume evidenza la distinzione delle singole attività tra i richiedenti della CIGO a motivo della rilevante richiesta di questo ammortizzatore nel trimestre considerato: settembre - novembre 2022.

Tra le informazioni meritevoli di essere segnalate spicca l'incremento, a novembre, dell'integrazione straordinaria autorizzata nel solo comparto metalmeccanico che, da solo, impegna oltre il 72% delle ore autorizzate di CIGS nella città metropolitana di Milano.

L'inversione dei dati tra ordinaria e straordinaria in un importante comparto manifatturiero anticipa la progressiva prevalenza dei processi di riorganizzazione sulle temporanee crisi di mercato.



Distinzione percentuale delle diverse attività con riferimento alle ore di CIGO autorizzate nella città metropolitana di Milano nel trimestre settembre - novembre 2022
- dati INPS -

In pratica, dopo essersi difese dagli esiti produttivi generati altrove, le imprese prendono l'iniziativa e lo fanno ridimensionando i volumi occupazionali e la struttura organizzativa d'impresa.

Una dinamica che, qualora trovasse riscontro nelle altre attività rischia di generare un rapido mutamento di scenario nel sistema produttivo milanese.

APPENDICE NORMATIVA

PRINCIPALI INNOVAZIONI IN MATERIA DI LAVORO, MERCATO DEL LAVORO, FISCO E PREVIDENZA, INTRODOTTI DALLA LEGGE 29 DICEMBRE 2022 N.197 (Legge di bilancio per il 2023).

Ulteriore riduzione del contributo previdenziale (comma 281)

In via del tutto eccezionale, per il periodo che va dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, il contributo previdenziale a carico del lavoratore dipendente la cui retribuzione imponibile, parametrata su base mensile, non superi 2.692€ viene ridotta del 2% (era lo 0,8% a inizio 2022).

L'ulteriore riduzione di un punto è prevista per i lavoratori la cui retribuzione imponibile mensile non superi i 1.923€.

Incentivo all'assunzione stabile dei titolari del reddito di cittadinanza. (comma 294)

Ai datori di lavoro privati, con l'esclusione del lavoro domestico, che nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023 assumono titolari di reddito di cittadinanza, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o trasformano a tempo indeterminato lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, è riconosciuto, per un massimo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, fino ad un massimo di 8.000€ su base annua.

L'efficacia di questa disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Incentivo all'assunzione stabile dei giovani che non abbiano compiuto i 36 anni di età. (comma 297)

Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel periodo che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 a favore di soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età, e' riconosciuto l'esonero contributivo nella misura del 100% per un periodo massimo di trentasei mesi nel limite massimo di 8.000 euro annui.

L'efficacia di questa disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Incentivo all'assunzione stabile di donne lavoratrici. (comma 298)

Per le assunzioni effettuate nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a favore di donne lavoratrici, l'esonero contributivo e' riconosciuto, per la durata di 18 mesi, nella misura del 100%, nel limite di 8.000 euro annui.

La misura è rivolta all'assunzione stabile di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, purché residenti nelle aree individuate con decreto interministeriale, nonché alle donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Lo stesso beneficio è riferito alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato

L'efficacia di questa disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Ai lavoratori affetti da patologie o condizioni tali da attestarne la fragilità è prorogata fino al 31 marzo 2023 la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. (comma 306)

I datori di lavoro devono poter assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'attribuzione di mansioni diverse, purché comprese nella stessa categoria o area di inquadramento definita dal CCN, ai lavoratori in condizione di fragilità.

A questo proposito è intervenuto tempestivamente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il comunicato stampa del 31 dicembre 2022 allo scopo di indicare l'applicativo disponibile al sito servizi.lavoro.gov.it denominato "smart working semplificato" che potrà essere utilizzato per i lavoratori fragili fino al 31 gennaio 2023, nel caso in cui tale modalità lavorativa sia stata impiegata dal 1° gennaio e fino al 31 marzo 2023.

Per periodi successivi il 31 gennaio la comunicazione dovrà essere inoltrata con procedura ordinaria, sempre al sito servizi.lavoro.gov.it ma denominato "lavoro agile".

Modifiche al reddito di cittadinanza (commi da 313 a 318)

A partire dal 1° gennaio 2024, il reddito di cittadinanza disciplinato dal Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4 e convertito con Legge 28 marzo 2019 n. 26, è abrogato.

In via transitoria, ovvero a partire dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2023 la durata del reddito di cittadinanza è fissata nella misura massima di 7 mensilità, a meno che, nello stesso nucleo familiare siano presenti persone con disabilità, oppure minorenni o persone con almeno 60 anni di età.

I componenti maggiorenni del nucleo familiare percettore del reddito di cittadinanza, che non siano già occupati e non frequentanti un regolare corso di studi o di formazione, devono essere inseriti in un corso di formazione o di riqualificazione professionale per la durata di almeno sei mesi.

Sono esclusi dall'obbligo i beneficiari della Pensione di cittadinanza ovvero titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a 65 anni, nonché i componenti con disabilità.

Sono altresì essere esonerati i componenti con carichi di cura riferiti alla presenza di soggetti minori di tre anni di età o con disabilità grave o non autosufficienza.

In caso di mancata frequenza dei soggetti tenuti a farlo, il reddito di cittadinanza decade.

I componenti il nucleo familiare percettore del reddito di cittadinanza di età compresa tra 18 – 29 anni che non hanno completato l'istruzione obbligatoria previsto dalla normativa, devono essere iscritti e frequentare percorsi di istruzione degli adulti di primo livello.

La componente del reddito di cittadinanza destinata a supportare il pagamento del canone di affitto va erogata direttamente al locatore dell'immobile, previa comunicazione, da parte del beneficiario, dei dati del locatore cui attribuire la quota, parziale o totale del canone.

Il reddito da lavoro stagionale o intermittente percepito da un componente il nucleo familiare, non concorre alla determinazione del beneficio economico fino al limite massimo di 3.000€.

Di conseguenza, la comunicazione da parte del beneficiario a INPS, si riferisce alla sola quota di reddito da lavoro eccedente i 3.000€.

Il beneficio decade qualora uno dei componenti il nucleo familiare non accetti la prima offerta di lavoro congrua.

Prorogato a tutto il 2023, il trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese in crisi anche in cessazione. (comma 329)

Sono stati assegnati 50 milioni di euro al trattamento di integrazione straordinaria per le aziende in crisi, anche se cessate, allo scopo di assicurare ulteriore 12 mesi di CIGS, previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in presenza del Ministero dello sviluppo economico e della Regione interessata.

Premi di risultato (comma 63)

L'imposta IRPEF e relative addizionali riferita ai premi di risultato che verranno erogati nel 2023 e derivanti da accordi di secondo livello legati a indicatori incrementali misurabili e verificabili, rispetto a un precedente periodo si riduce dal 10% al 5%.

Modifiche alla disciplina del lavoro occasionale – voucher – (commi da 342 a 350)

Ciascun utilizzatore può attivare prestazioni di lavoro occasionale, anche da diversi prestatori, fino al limite massimo di 10.000€ in corso d'anno, raddoppiando la cifra in origine di 5.000€.

La possibilità di utilizzare il lavoro occasionale è estesa alle attività di discoteche, sale da ballo, night club e simili.

Si amplia il tetto relativo al numero dei dipendenti da 5 a 10, entro cui tutti gli utilizzatori, compreso il comparto agricolo, nonché le attività turistiche e alberghiere, possono accedere al lavoro occasionale.

In particolare, il lavoro agricolo entra a far parte, a pieno titolo, tra i possibili utilizzatori del lavoro occasionale, inteso come attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giorni annui effettivi, benché inseriti in un contratto di lavoro a tempo determinato della durata di 12 mesi, per ciascun lavoratore.

Tale possibilità è preclusa ai datori di lavoro che non rispettano i contratti collettivi di lavoro nazionali e provinciali.

Le prestazioni possono essere affidate a:

- disoccupati, percettori di NASPI o DIS.COLL, percettori di reddito di cittadinanza o ammortizzatori sociali;
- pensionati di vecchiaia o di anzianità;
- giovani di età inferiore a 25 anni, se regolarmente iscritti a percorsi di studi e compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualsiasi periodo dell'anno se universitari;
- detenuti o internati ammessi al lavoro all'esterno, nonché soggetti in semilibertà.

Il compenso del lavoro occasionale reso nel settore agricolo è riferito alla retribuzione stabilita dai contratti nazionali e provinciali.

Tale compenso, nel limite delle 45 giornate annue, è esente da imposizione fiscale, non incide sullo stato di disoccupazione ed è cumulabile con qualsiasi trattamento pensionistico.

La contribuzione versata è utile ai fini di eventuali prestazioni previdenziali, assistenziali e di disoccupazione, anche agricola ed è computabile al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno.

Poiché il datore di lavoro agricolo è tenuto alla comunicazione obbligatoria preventiva l'inizio dell'attività lavorativa presso i centri per l'impiego, copia dello stesso atto consegnato al lavoratore soddisfa i requisiti previsti dal decreto trasparenza.

Cambiano dal 1° gennaio 2023 le aliquote per il credito d'imposta per gli investimenti in Ricerca e Sviluppo. (commi 728 e seguenti)

Cambiano, dal 1° gennaio 2023, anche in conformità con le precedenti leggi di bilancio, le aliquote e i massimali per accedere al credito d'imposta previsto per favorire gli investimenti in Ricerca e Sviluppo.

Per un agevole confronto dei nuovi benefici con il 2022, di seguito il quadro sinottico.

2022	2023
Ricerca e sviluppo.	
20% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 4 milioni di	10% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 5 milioni di
Innovazione tecnologica.	
10% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 2 milioni di	10% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 2 milioni di
Innovazione tecnologica transizione ecologica e innovazione digitale	
15% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 2 milioni di	10% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 4 milioni di
Design e ideazione estetica e attività di software.	
10% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 2 milioni di	10% delle spese agevolabili, nel limite massimo di 2 milioni di euro

Modifiche al regime forfetario (comma 54)

In relazione al regime forfetario, di cui all'art. 1 co. 54 - 89 della L. 23.12.2014 n. 190, viene previsto:

- l'incremento da 65.000,00 a 85.000,00 euro del limite di ricavi / compensi per l'accesso e la permanenza nel medesimo;
- la modifica della regola di uscita dal regime.

Le modifiche sono in vigore a decorrere dall'1.1.2023.

Incremento del limite di ricavi e compensi:

Il limite si calcola sulla base dei ricavi / compensi relativi all'anno precedente, assunti applicando lo stesso criterio di computo (competenza/cassa) previsto dal regime fiscale e contabile applicato in quel periodo d'imposta. Pertanto, per accertare l'applicabilità del regime agevolato dal 2023, occorre considerare il nuovo valore di 85.000,00 euro, da verificare con riferimento al 2022.

Fuoriuscita dal regime in corso d'anno:

Con la modifica del comma 71, Legge n. 190/2014, viene prevista l'esclusione immediata dal regime forfetario se, in corso d'anno, i ricavi o i compensi superano la soglia di 100.000,00 euro. In tal caso:

- ai fini delle imposte dirette, il reddito dell'intero anno è determinato con le modalità ordinarie con applicazione di IRPEF e relative addizionali;
- ai fini IVA, è dovuta l'imposta a partire dalle operazioni effettuate che comportano il superamento del predetto limite.

Tregua fiscale (commi da 153 a 159 e da 166 a 251)

Buona parte della Legge Finanziaria è dedicata alla c.d. "tregua fiscale", ovvero all'insieme delle misure e disposizioni riservate al contribuente che intende sanare, in via agevolata, alcune irregolarità nel proprio rapporto con il Fisco: dalle violazioni di diversa natura, alla chiusura delle liti pendenti nonché alla rottamazione / stralcio delle cartelle.

Pensione anticipata flessibile cd. "quota 103" (commi da 283 a 285)

La norma prevede l'introduzione, in via sperimentale per l'anno 2023, della "pensione anticipata flessibile" (cd. Quota 103), che si consegue con

- età anagrafica di almeno 62 anni
- anzianità contributiva di almeno 41 anni

da perfezionare **entro il 31.12.2023**. Si tratta di un'ulteriore possibilità sperimentale di pensionamento anticipato che si aggiunge a "quota 100" (62 anni di età e 38 anni di contributi entro il 31.12.2021) e "quota 102" (64 anni di età e 38 anni di contributi entro il 31.12.2022). Il diritto alla "pensione anticipata flessibile", maturato entro il 31.12.2023, può essere esercitato anche successivamente a tale data.

Sono destinatari della norma i lavoratori dipendenti, privati e pubblici, i lavoratori autonomi e parasubordinati. È escluso invece personale militare delle Forze armate, delle Forze di polizia e di polizia penitenziaria, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della Guardia di Finanza.

A differenza delle altre tipologie di pensionamento anticipato, la norma introduce un limite massimo all'importo di pensione mensile liquidabile, che non può superare cinque volte il trattamento minimo previsto dalla legislazione vigente. Tale limitazione, oggi pari a €. 2.818,70, si applica per il periodo intercorrente tra la decorrenza della pensione e il compimento dell'età previsto per la pensione di vecchiaia. Poiché l'importo del trattamento minimo è provvisorio non è da escludere un successivo ricalcolo, e conseguenti criticità di gestione, in base al valore definitivo dell'importo del trattamento minimo.

Ai fini della decorrenza continua ad operare il regime delle finestre mobili:

- lavoratrici e lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati e lavoratori autonomi > dal 1° gennaio 2023 "trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi".
- dipendenti delle pubbliche amministrazioni > dal 1° gennaio 2023 "trascorsi sei mesi dalla maturazione dei requisiti stessi"; per questa tipologia di lavoratori la domanda di collocamento a riposo deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza con un preavviso di 6 mesi; • non possono essere collocati a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età al compimento dei 65 anni, qualora abbiano perfezionato i requisiti per l'accesso a "pensione anticipata flessibile".
- Personale del comparto scuola ed AFAM > decorrenza fissata dall'inizio dell'anno scolastico o accademico (1° settembre, 1° novembre) dello stesso anno di maturazione dei requisiti. Tale personale può presentare domanda di cessazione dal servizio entro il 28 febbraio 2023. Restiamo in attesa delle relative circolari applicative.

Il requisito contributivo richiesto per la pensione cd. “quota 103” può essere perfezionato cumulando i periodi assicurativi, non coincidenti, versati o accreditati presso due o più forme di assicurazione obbligatoria gestite dall’INPS. Tale facoltà è preclusa in caso di titolarità di una pensione diretta a carico di una delle citate gestioni. Restano esclusi i contributi versati presso le casse dei liberi professionisti.

Anche la pensione in “quota 103” non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui, fino alla maturazione dei requisiti per l’accesso alla pensione di vecchiaia.

Incentivo alla prosecuzione dell’attività lavorativa (commi 286-287)

Si prevede la possibilità, per i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti minimi previsti per la pensione anticipata flessibile (“quota 103”) e decidano di proseguire il rapporto di lavoro, di rinunciare all’accredito in Inps della quota di contributi a carico degli stessi (circa il 9% della retribuzione pensionabile) e di ricevere tale somma nello stipendio mensile del lavoratore. Tale procedura comporterà di conseguenza un rendimento pensionistico inferiore al momento di accedere alla pensione ordinaria. Le modalità di attuazione dell’incentivo al trattenimento in servizio dei lavoratori sono rimesse ad un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, da adottarsi “entro trenta giorni dall’entrata in vigore della presente legge”.

Proroga dell’Ape Sociale (commi da 288 a 291)

Il comma 288 prevede la proroga dell’Ape sociale al 31 dicembre 2023. La anticipazione pensionistica in esame è corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici ordinari. Spetta alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano maturato, al momento della domanda di accesso al trattamento:

- 63 anni di età
- 36 anni di anzianità contributiva se addetti a mansioni gravose/usuranti.
- 32 per gli operai edili, dipendenti imprese edili ed affini, ceramisti e conduttori di impianti ceramica e terracotta.
- 30 anni di anzianità contributiva se disoccupati, invalidi, assistenti disabili

Le lavoratrici madri hanno diritto alla riduzione dei requisiti contributivi pari a 12 mesi per ciascun figlio nel limite massimo di 2 anni.

Il comma 289 prevede l’applicazione, anche per l’anno 2023, delle disposizioni che hanno ampliato l’elenco delle professioni cd. “gravose” che riportiamo di seguito:

2.6.4 - Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni
3.2.1 - Tecnici della salute
4.3.1.2 Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate
5.3.1.1 - Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
5.4.3 - Operatori della cura estetica
5.4.4 - Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati
6 - Artigiani, operai specializzati, agricoltori
7.1.1 - Conduttori di impianti e macchinari per l’estrazione e il primo
7.1.2 - Operatori di impianti per la trasformazione e lavorazione a caldo
7.1.3 - Conduttori di forni ed altri impianti per la lavorazione del vetro, della ceramica e di materiali assimilate

7.1.4 - Conduttori di impianti per la trasformazione del legno e la
7.1.5 - Operatori di macchinari e di impianti per la raffinazione del gas e dei prodotti petroliferi, per la chimica di base e la chimica fine e per la
7.1.6 - Conduttori di impianti per la produzione di energia termica e di vapore, per il recupero dei rifiuti e per il trattamento e la distribuzione
7.1.8.1 - Conduttori di mulini e impastatrici
7.1.8.2 - Conduttori di forni e di analoghi impianti per il trattamento
7.2 - Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
7.3 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria
7.4 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
8.1.3 - Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla
8.1.4 - Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli
8.1.5.2 - Portantini e professioni assimilate
8.3 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
8.4 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di

Opzione donna (comma 292)

Il comma 292 prevede la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato cd. opzione donna, con requisiti da perfezionare entro il 31.12.2022, ma solo alle lavoratrici:

- A. che assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con *handicap* in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 (art. 3, comma 3), ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente solo se i genitori o il coniuge della persona con *handicap* in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- B. che hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- C. licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della n. 296/2006.

Requisiti maturati al 31/12/2022:

- 35 anni di contributi
- Le lavoratrici caregivers e invalide almeno al 74% possono accedere al trattamento pensionistico con la maturazione, entro il 31.12.2022, di:
 - 60 anni se senza figli;
 - 59 anni se con 1 figlio;
 - 58 anni se con almeno 2 figli.
- Le lavoratrici licenziate o dipendenti da aziende in crisi
 - 58 anni di età, indipendentemente dal numero dei figli.

Resta confermata l'attesa di 12 mesi dalla maturazione dei requisiti per le dipendenti e di 18 mesi per le lavoratrici che accedono al trattamento in una delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi.

Le lavoratrici del comparto scuola e AFAM possono accedere al pensionamento, rispettivamente il 1° settembre e il 1° novembre del 2023, presentando la domanda di cessazione dal servizio entro il 28 febbraio 2023. Per la modalità di presentazione delle domande e le relative istruzioni del comparto scuola siamo in attesa delle indicazioni da parte del Ministero competente.

Revisione del meccanismo di indicizzazione per il biennio 2023-2024 ed estensione per le pensioni minime delle misure di supporto per contrastare gli effetti negativi delle tensioni inflazionistiche – Perequazione delle pensioni (commi 309-310)

Per il biennio 2023-2024 è stato previsto il ritorno al sistema del cumulo perequativo delle pensioni per cui si prende a riferimento, per ciascun pensionato, il reddito complessivo derivante dal cumulo dei trattamenti presenti nel Casellario Centrale dei Pensionati.

La percentuale di variazione per il calcolo della perequazione delle pensioni per l'anno 2022 è determinata in misura pari a +7,3% dal 1° gennaio 2023, salvo conguaglio da effettuarsi in sede di perequazione per l'anno successivo.

La rivalutazione automatica in misura intera pari a 7,3% spetta sulle pensioni di importo complessivo pari o inferiore a quattro volte il trattamento minimo Inps (Euro 2.101,52 lordi mensili). Per le pensioni di importo complessivamente superiore a quattro volte il trattamento minimo Inps la misura di rivalutazione spettante è ridotta in base a percentuali decrescenti come rappresentate nella tabella di seguito riportata.

Fasce importo pensione	Misura della rivalutazione
Pensioni fino a 4 volte il T.M. (fino a € 2.101,52)	100%
Pensioni superiori a 4 volte il T.M. e fino a 5 volte il T.M. (da € 2.101,53 a € 2.626,90)	85%
Pensioni superiori a 5 volte il T.M. e fino a 6 volte il T.M. (da € 2.626,91 a € 3.152,28)	53%
Pensioni superiori a 6 volte il T.M. e fino a 8 volte il T.M. (da € 3.152,29 a € 4.203,04)	47%
Pensioni superiori a 8 volte il T.M. e fino a 10 volte il T.M. (da € 4.203,05 a € 5.253,80)	37%
Pensioni superiori a 10 volte il T.M. (oltre €	32%

È prevista una norma di salvaguardia in corrispondenza di ogni limite superiore delle classi di importo considerate in modo da non creare distorsioni nell'applicazione della norma quando calcolando la perequazione con la percentuale della fascia di appartenenza si ottiene un importo inferiore al limite della fascia precedente perequato.

Il comma 310 prevede per l'anno 2023 una rivalutazione straordinaria del 1,5% per le pensioni complessivamente di importo non superiore al trattamento minimo (€ 525,38 mensili). Per i pensionati di età pari o superiore a 75 anni l'aumento sarà del 6,4%. Per l'anno 2024 l'incremento sarà pari al 2,7%.

Qualora la pensione mensile sia complessivamente superiore al trattamento minimo ma inferiore all'importo comprensivo dell'aumento, l'incremento viene comunque riconosciuto fino a concorrenza della somma maggiorata. Trattandosi di aumenti transitori l'incremento in parola non rileva, per il biennio 2023-2024, ai fini del superamento dei limiti reddituali, previsti nei medesimi anni per il riconoscimento di tutte le prestazioni collegate al reddito.

Assegno Unico (comma 357)

Si prevedono, a partire dal 1° gennaio 2023, i seguenti aumenti:

- aumento del 50% della maggiorazione forfettaria, per i nuclei familiari con almeno 4 figli a 150 euro mensili a nucleo.
- aumento del 50% dell'assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni;
- per i figli di età compresa tra uno e tre anni l'importo spettante per ogni figlio aumenta del 50%, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro.
- l'aumento del 50% dell'assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce ISEE di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a 1 anno.

Ricordiamo che la circolare INPS n°132/2022 ha disposto che, a partire dal prossimo 1° marzo 2023, il beneficio verrà riconosciuto d'ufficio da parte dell'INPS sulla base dei dati comunicati in sede di prima domanda. Poiché l'importo dell'Auuf è determinato sulla base dell'ISEE presentato nel 2022 è necessario gli interessati presentino comunque nel 2023 tramite Caf una nuova dichiarazione altrimenti l'importo dell'Auuf sarà calcolato a partire dal mese di marzo nell'importo minimo previsto dalla normativa.

Congedo parentale (comma 359)

E' previsto l'incremento dal 30% all'80% dell'indennità per congedo parentale alternativamente tra genitori, nel limite massimo di un mese, da usufruire entro il sesto anno di vita del/della figlio/a. La suddetta disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità.

Lavoratori dello spettacolo (comma 282)

Si prevede un incremento delle risorse del "Fondo per il sostegno economico temporaneo (SET)" di cui all'art. 1, comma 352, della L. 234/2021 (LB 2022), ai fini dell'attuazione della cd. delega spettacolo, per il riordino e revisione degli ammortizzatori sociali e delle indennità e per il finanziamento di un'indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo, in attuazione dell'art. 2, comma 6 della L. 106/2022.

Fondo per acquisto alimenti di prima necessità (commi 450 - 451)

Viene istituito un Fondo, con una dotazione di 500 milioni di euro per l'anno 2023, destinato all'acquisto di beni alimentari di prima necessità da parte dei soggetti in possesso di un ISEE non superiore a 15.000 euro.

Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di Bilancio, con un decreto dei Ministeri competenti, verranno stabiliti i criteri applicativi della norma.

Fondo vittime amianto (comma 293)

Dal 1° gennaio 2023, l'Inail erogherà una percentuale aggiuntiva pari al 17%, per i titolari di rendita, passando quindi, dal 15% con la legge 30 dicembre 2020 n. 178, al 17%. Si tratta di una prestazione economica aggiuntiva per coloro che, affetti da patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra fiberfrax sono titolari di rendita Inail. La prestazione aggiuntiva viene erogata in caso di morte, anche agli eredi titolari di rendita ai superstiti. Tale beneficio viene riconosciuto anche per coloro che sono uniti civilmente in quanto equiparate ai coniugi.

Dal 1° gennaio 2023, sempre tramite il Fondo vittime amianto, l'Inail eleva l'importo da 10.000 a 15.000 per coloro che, malati di mesotelioma, hanno contratto la patologia per esposizione familiare a lavoratori impegnati nella lavorazione dell'amianto o per esposizione ambientale.

L'indennizzo viene corrisposto in un'unica soluzione su richiesta dell'interessato o da parte degli eredi in caso di decesso.

L'istanza deve essere presentata, pena decadenza, entro 3 anni dalla data dell'accertamento della malattia.

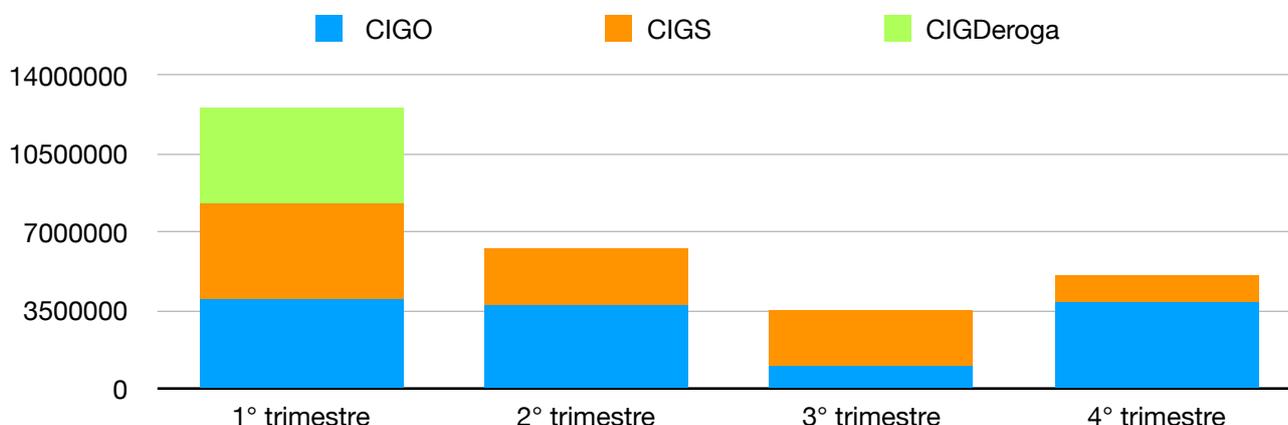


2022: le due facce del lavoro.

Chi ha lavorato a Milano l'anno scorso, ha dovuto fare in conti con due diverse e distinte fasi che si sono avvicendate nel corso del 2022.

Così diverse da sembrare appartenere a momenti storici differenti: Il primo semestre caratterizzato dal tentativo di uscire dalla pandemia recuperando produttività e stili di vita che nei mesi precedenti erano stati accantonati; nel semestre successivo il lavoro ha dovuto fare i conti con nuove incertezze come l'inflazione crescente, la guerra e l'instabilità del mercato internazionale.

Il quadro che sintetizza meglio questa dinamica è fornito dall'andamento della cassa integrazione, che spiega la progressione dell'anno appena trascorso e il condizionamento destinato a riflettersi nelle prime settimane del 2023.



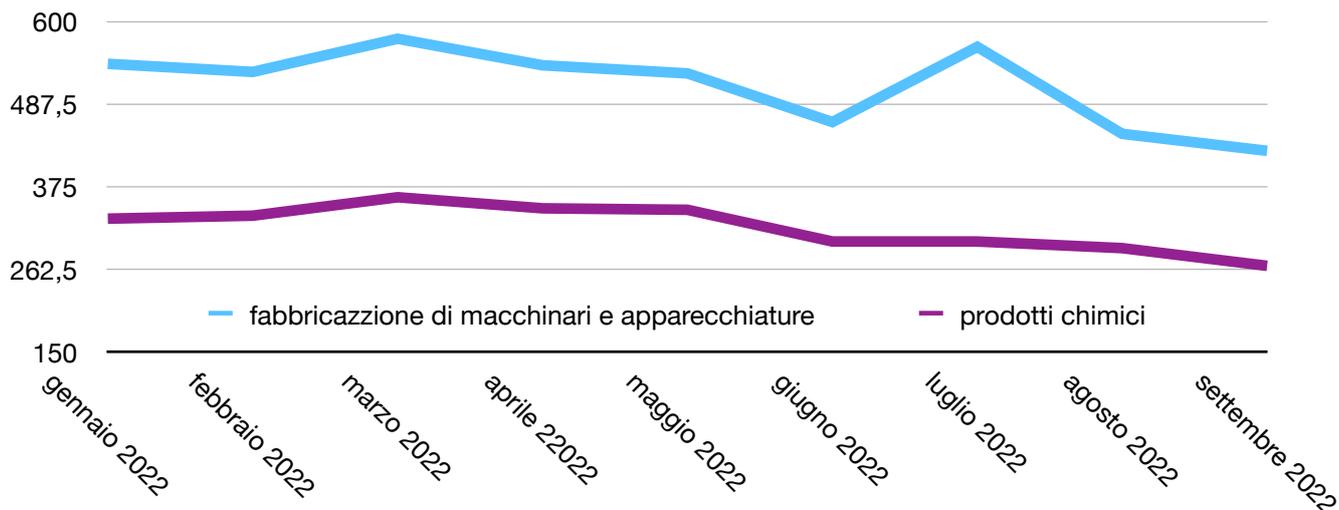
Ore di cassa integrazione guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano nel corso del 2022, distinte per trimestre e tipologia.

dati : INPS

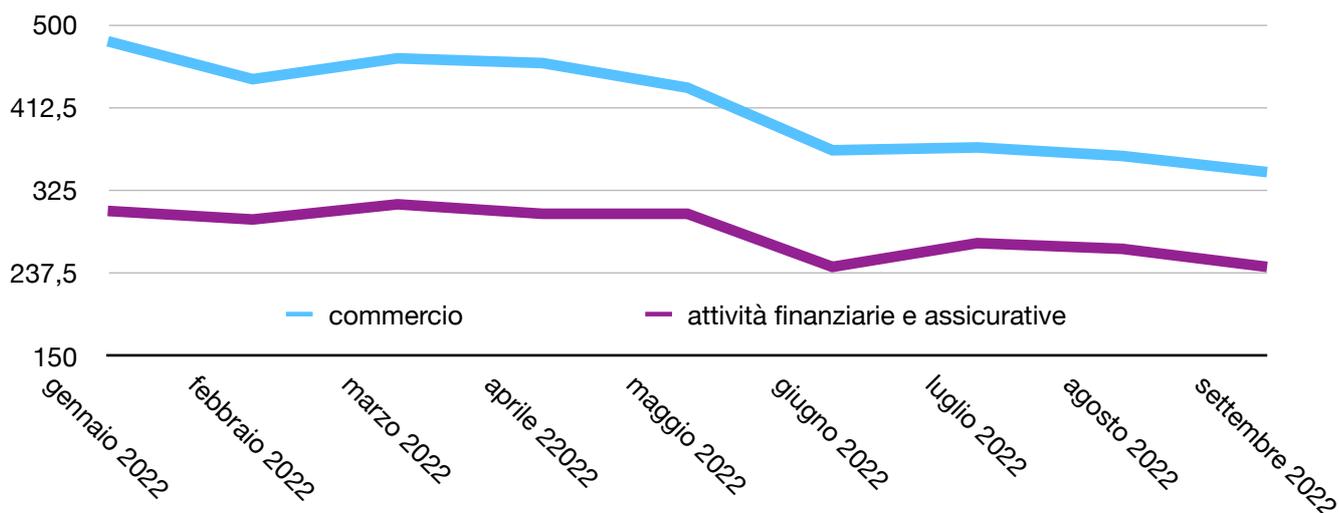
Il primo trimestre dell'anno rispecchia la dinamica pandemica, benché in fase di uscita ma con una residua, seppur importante, presenza della deroga; l'andamento poi si raffredda assestandosi su valori "normali", per poi riprendere, con strumenti e dinamiche differenti alla fine del 2022. Speculare, ma dello stesso segno, è l'andamento degli avviati nel corso del 2022.

Una tendenza che trova conferma nei principali settori della manifattura e dei servizi.

Avviati nella città metropolitana di Milano in alcuni comparti manifatturieri



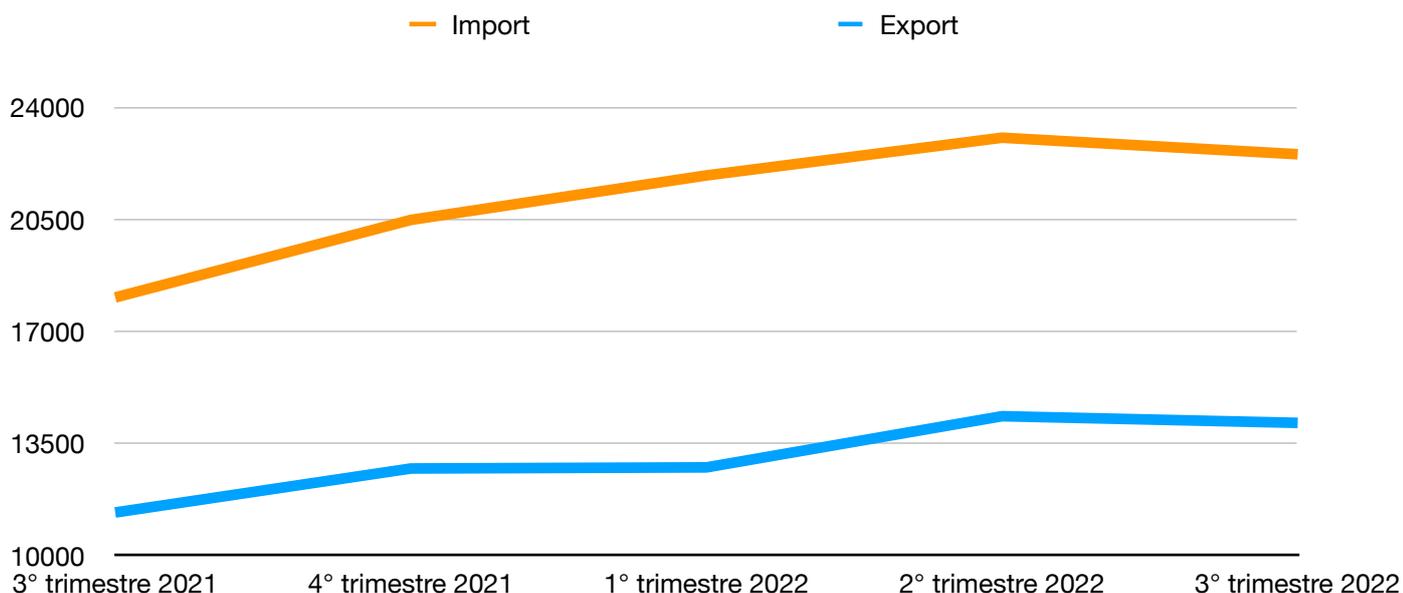
Avviati nella città metropolitana di Milano nel commercio e nel comparto finanziario e assicurativo



Dati: osservatorio del mercato del lavoro della città metropolitana di Milano

La simmetria delle diverse dinamiche e la loro coerenza con l'andamento generale confermano una condizione che non esclude settori produttivi e ambiti di attività. Va segnalato l'andamento speculare, ma coerente, tra le ore autorizzate di cassa integrazione che raggiungono cifre importanti a inizio anno e con motivazioni riconducibili alla ciclicità della crisi che si sarebbe risolta da lì a qualche mese, per poi riprendere a fine anno ma con causalità riferite ai processi di riorganizzazione e l'andamento degli avviati che crescono in corso d'anno per poi declinare nelle ultime settimane del 2022.

Analoga situazione si riscontra nei movimenti import export relativi alle attività produttive della città metropolitana di Milano, a conferma della dinamica evidenziata nella seguente figura.



Serie storica Import - export della città metropolitana di Milano in valore assoluto da fine 2021 al 3° trimestre 2022.

Elaborazione Studi Statistica e Programmazione ESTER da dati ISTAT

Cassa integrazione guadagni, avviati e avviamenti al lavoro, aziende attive sul mercato del lavoro e dinamica import - export portano alla medesima conclusione che, a questo punto, non può essere smentita: il 2022 è l'anno che conclude, almeno dal punto di vista occupazionale, la fase iniziata con la pandemia da COVID - 19 ma, al tempo stesso, avvia una nuova condizione di sofferenza economica determinata dalle incertezze internazionali, dall'incremento dell'inflazione e dalle difficoltà degli scambi mondiali.

In tutto questo Milano rappresenta uno snodo delicato, per le caratteristiche del sistema produttivo sempre più orientato al commercio mondiale e agli esiti degli eventi, pure loro condizionati dalla situazione internazionale.

La preoccupazione più significativa è rivolta alle giovani generazioni che rappresentano un soggetto determinante nella prospettiva economica del paese e del territorio milanese.

La loro condizione è riassunta dalle cifre di seguito presentate.

Al 1° gennaio 2022 i giovani tra i 15 e i 30 anni residenti nella città metropolitana di Milano erano, secondo ISTAT, 472.035.

Alla stessa data e nella medesima coorte di età, 185.264 di loro erano già al lavoro, facilitati in questo dal possesso di una laurea per il 32,5%, accompagnati dal 52,7% di diplomati; cifre di gran lunga superiori alla media nazionale e che avvicina Milano alle più importanti metropoli europee.

Peccato che questo paragone col resto dell'Europa si fermi qui, dal momento che il reddito da lavoro mediamente percepito dai medesimi si attesta su 18.000€ anno lordo, rapportabile, su base mensile, a poco più di 1.000€ netto, nonostante il loro ruolo non sia marginale occupando per lo più funzioni impiegate e professioni intellettuali, nella misura dell'82% dei giovani occupati, soprattutto in settori come i servizi alle imprese, la manifattura, la ristorazione e il commercio, per una quota pari al 62% dell'occupazione complessiva in questa classe di età.

Si spiega così la continua tendenza a cambiare ruolo e posizione professionale, che, unitamente alla diffusa precarietà lavorativa presente tra i giovani, fa di questa popolazione un'area profondamente demotivata, sia professionalmente che economicamente.

Difatti, nel primo trimestre 2022 la metà delle dimissioni presentate a Milano, ovvero 24.000, proviene da chi ha meno di 34 anni; a queste si aggiungono 47.500 cessazioni di un lavoro a termine: oltre 2/3 di questi aveva una durata inferiore ai 30 giorni.

Con queste caratteristiche la popolazione giovanile di Milano capisce di non possedere gli strumenti economici in grado di affrontare un progetto di vita e nemmeno la possibilità di avvalersi della cittadinanza economica dal momento che è precluso l'accesso al credito con grave danno alla crescita economica del territorio e alla dinamica della domanda interna.

Parlare di mismatching senza considerare che l'offerta di lavoro, oltretutto di qualità, presenta ambizioni e prospettive importanti, significa descrivere un problema per una sola metà: quella che soddisfa un sistema produttivo progressivamente declinante e privo di una struttura economica e sociale adeguata ai bisogni della società, soprattutto giovanile.

La risposta dei giovani a questo stato di cose è variegata.

Accanto ad una diffusa disillusione, solo in parte attenuata dall'intervento delle famiglie in funzione di ammortizzatore sociale, permane un diffuso tessuto di NEET (giovani che non studiano e non lavorano) nella misura di poco superiore a 50.000 persone, mentre crescono coloro che guardano all'estero come destinazione desiderabile.

Sono 3.000 i giovani milanesi che ogni anno si trasferiscono all'estero e raggiungono gli 80.000 giovani che già lavorano da anni fuori dall'Italia avendo stabilito negli altri Paesi la loro abituale residenza.

Nonostante questo Milano continua a presentare cifre importanti nelle performance occupazionali con il suo 70,8% di occupati nel 3° trimestre del 2022 (lo 0,3% in meno rispetto al trimestre precedente, a conferma della situazione descritta), il 65,3% se riferito all'occupazione femminile; un tasso di disoccupazione del 4,5%, mentre gli inattivi si attestano al 25,8%.

Occupati Milano: confronto 3° trim. 2022 con 3° trim 2021

- Elaborazione ANPAL da dati ISTAT -

	3° trimestre 2021	3° trimestre 2022	Differenza 2021 - 2022	% part time sul dato 2022
Industria	236.546	243.065	6.519	7,72
Servizi alle imprese	255.860	283.222	27.362	25,3
Istruzione, sanità e altri servizi	177.179	195.467	18.288	25,3
Commercio	200.591	208.776	8.185	18,5
Alberghi - ristoranti	72.454	81.398	8.944	42,8
Trasporti - logistica	89.063	79.798	-9.265	12,1
Costruzioni	65.722	68.141	2.419	8,2
Finanza - assicurazioni	101.218	81.715	-19.503	10,4
Informazione e comunicazione	99.243	77.195	-22.048	10,8
Altro	176.325	184.194		
totale	1.474.201	1.502.971	28.770	20,8

L'incremento di 28.770 unità lavorative tra il 2021 e il 2022, non rappresenta una novità, nonostante il lieve declino occupazionale degli ultimi mesi dell'anno scorso.

Serve osservare che il 2021 era ancora fortemente segnato dagli esiti della pandemia.

I primi segni incrementali erano ancora troppo deboli per poter essere pienamente apprezzati e, in ogni caso, la realtà rappresentata nel 2022 delinea già alcune tendenze di fondo destinate a proiettarsi nei mesi successivi: incrementa la manifattura e con essa i servizi alle imprese.

Scontato è il buon recupero del settore alberghiero - ristorazione, riprende il commercio a spese della logistica che durante il lockdown aveva segnato incrementi significativi.
 Brusco ridimensionamento del settore assicurativo finanziario e informazione comunicazione.
 Lo scenario sembra descrivere un ritorno alla normalità che, tuttavia, deve fare ancora i conti con la nuova situazione internazionale e dentro la normalità spicca il dato dei lavoratori part time che rappresentano oltre il 20% del totale.

APPENDICE NORMATIVA

DEFINITI DA INPS I NUOVI MASSIMALI RELATIVI AI PROVVEDIMENTI DI SOSTEGNO A REDDITO (CIGO, CIGS, FIS, NASPI, ISCRO ECC) A VALERE PER TUTTO IL 2023.

INPS, con propria circolare del 3 febbraio 2023 n. 14, ha provveduto ad aggiornare i massimali dei diversi provvedimenti di sostegno a reddito per il 2023.

Come è noto, prosegue la disciplina introdotta lo scorso anno relativa all'unico massimale per tutte le tipologie di cassa integrazione, a prescindere dal reddito.

Di seguito la rappresentazione dettagliata dei più importanti provvedimenti:

Tipologia di intervento	Retribuzione mensile lorda €	Importo massimo lordo €	Importo massimo netto €
Trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGS, FIS ecc.) a prescindere dalla retribuzione , unico massimale:		1.321,53 €	1.244,36 €
Trattamenti di integrazione salariale a favore delle imprese edili e lapidei – per intemperie stagionali e a prescindere dalla retribuzione , unico massimale:		1.585,84 €	1.493,23 €
Fondo credito: assegno ordinario	< 2.406,02€		1.306,75 €
Fondo credito: assegno ordinario	2.406,02€ – 3.803,33€		1.506,19 €
Fondo credito: assegno ordinario	> 3.803,33€		1.902,81 €
NASPI / DIS. COLL: e indennità di disoccupazione a favore dei lavoratori dello spettacolo (ALAS) retribuzione indennizzata al 75%	1.352,19 €	Fino a max di 1.470,99€	
Assegno per attività socialmente utili			656,44 €

Con riferimento all'Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), il reddito da prendere a riferimento per il riconoscimento della prestazione ISCRO per l'anno 2023, ovvero il reddito dichiarato nell'anno che precede la presentazione della domanda, è pari a **8.972,04€** mentre l'importo mensile ISCRO non può essere inferiore a **275,38€**, fino al massimo di **881,23€**.

DEFINITE DAL MINISTERO DEL LAVORO LE MODALITÀ OPERATIVE PER L'ATTUAZIONE DELLA "STAFFETTA GENERAZIONALE" NELL'AMBITO DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI.

Nel riformare gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro in occasione della legge di bilancio per il 2022, il legislatore ha introdotto la possibilità di prevedere una staffetta generazionale anche per aziende comprese nell'ambito di applicazione dei fondi bilaterali di solidarietà.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante la propria circolare 17 gennaio 2023 n.1. ha disposto le modalità operative per l'esercizio di questo principio, che rientra tra le facoltà autonome delle

parti che possono esprimere volontariamente la propria adesione, sia in fase di nuova costituzione del fondo che nel corso di successiva modifica di un fondo già costituito.

In ogni caso, devono essere previste le coperture finanziarie per esercitare tale opportunità mediante un contributo aggiuntivo a totale carico del datore di lavoro, per consentire l'uscita dei lavoratori che raggiungono i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi tre anni, con la contestuale assunzione presso il medesimo datore di lavoro di lavoratori di età non superiore a 35 anni compiuti per un periodo non inferiore a tre anni".

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO OCCASIONALE (VOUCHER) INTRODOTTE DALLA LEGGE DI BILANCIO: PRIMO ORIENTAMENTO INPS.

INPS è intervenuto con propria circolare del 19 gennaio 2023 n.6 a seguito delle modifiche introdotte dalla Legge di bilancio per il 2023 in materia di lavoro occasionale, anticipando una propria riserva a ritornare sull'argomento per l'impatto che le novità avranno nel lavoro agricolo.

Pur mantenendo un approccio generale, l'Istituto ha diffuso alcuni importanti orientamenti che si aggiungono alle disposizioni sintetizzate nello scorso notiziario.

Particolare attenzione va posta alla possibilità che ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, possa erogare compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro per anno civile (*erano 7.000€ nella precedente normativa*), mentre nulla cambia in capo al prestatore, il cui compenso rimane confermato nel limite di 5.000€, con riferimento alla totalità degli utilizzatori e di 2.500€ per le prestazioni rese da ogni prestatore a favore dello stesso utilizzatore.

In ogni caso è vietato il ricorso al Contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

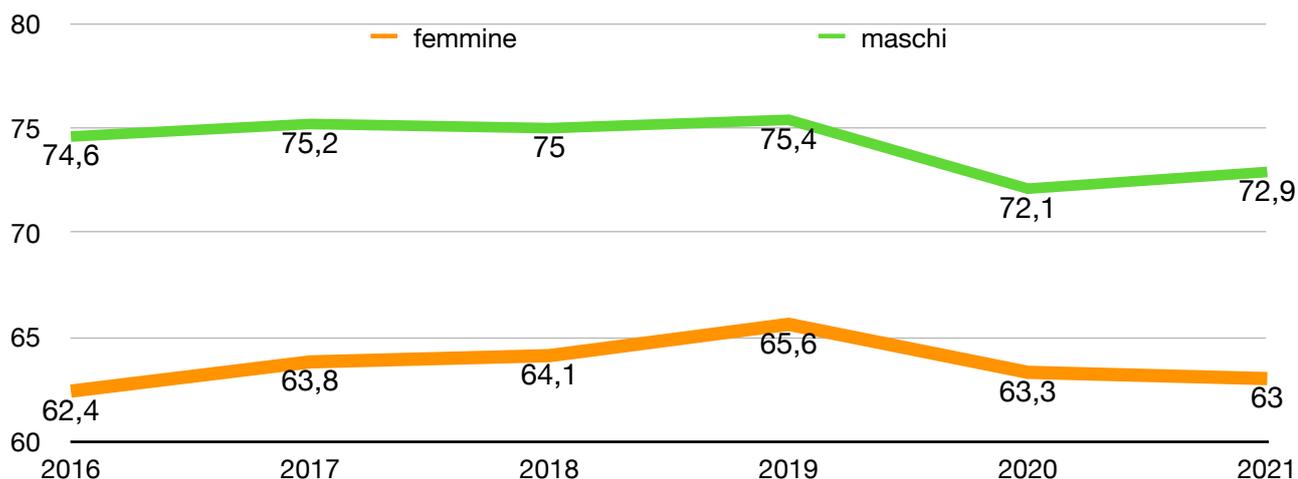
RICONOSCIUTA ANCHE AI CITTADINI INOCCUPATI (persone prive di occupazione e che hanno sottoscritto la Dichiarazione di Immediata Disponibilità - DID - al lavoro) L'ESENZIONE DAL TICKET SANITARIO.

l'esenzione nazionale dal ticket sanitario E02 per la specialistica ambulatoriale potrà essere rilasciata a tutti i residenti disoccupati che ne facciano richiesta e che rientrino nelle condizioni di reddito, indipendentemente dall'esistenza o meno di un pregresso rapporto di lavoro (Disoccupati che hanno reso la Dichiarazione di Immediata Disponibilità, indipendentemente dalla esistenza o meno di un pregresso rapporto di lavoro, e loro familiari a carico appartenenti a nucleo familiare con un reddito complessivo inferiore a 8.263,31 € incrementato a 11.362,05 € in presenza del coniuge ed in ragione di ulteriori 516,46 € per ogni figlio a carico, per il periodo di durata di tale condizione).

Il lavoro delle donne a Milano

Nonostante il tasso di occupazione femminile sia stabilmente al di sopra della media nazionale e ben oltre l'obiettivo di Lisbona (individuato in almeno il 60% contro il tasso medio italiano del 49,4% nel 2021), attualmente il lavoro femminile nella Città metropolitana di Milano presenta alcune criticità.
 Prima fra tutte, la sua dinamica.

Confronto maschi / femmine del tasso di occupazione nella città metropolitana di Milano



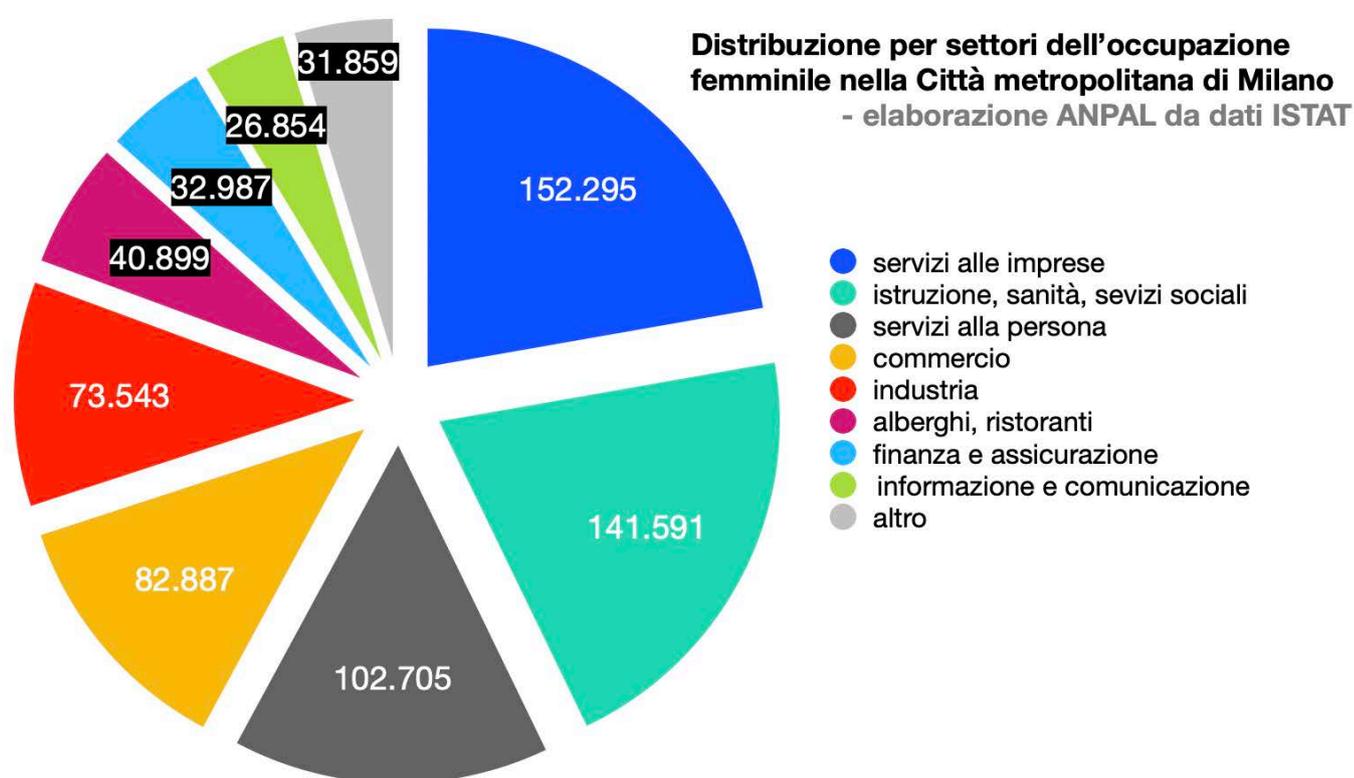
- dati : ISTAT -

E' del tutto evidente il graduale, lento, recupero della percentuale di occupate sulla popolazione femminile dai 15 ai 64 anni età fino a poco prima la pandemia, quando il tasso maschile si stabilizzava per poi declinare successivamente, come per tutti i lavoratori.

La differenza si apprezza più tardi, quando la forbice maschi / femmine torna ad espandersi a motivo di una difficoltà delle donne a recuperare i valori pre-pandemici con la medesima rapidità realizzata dalla popolazione maschile.

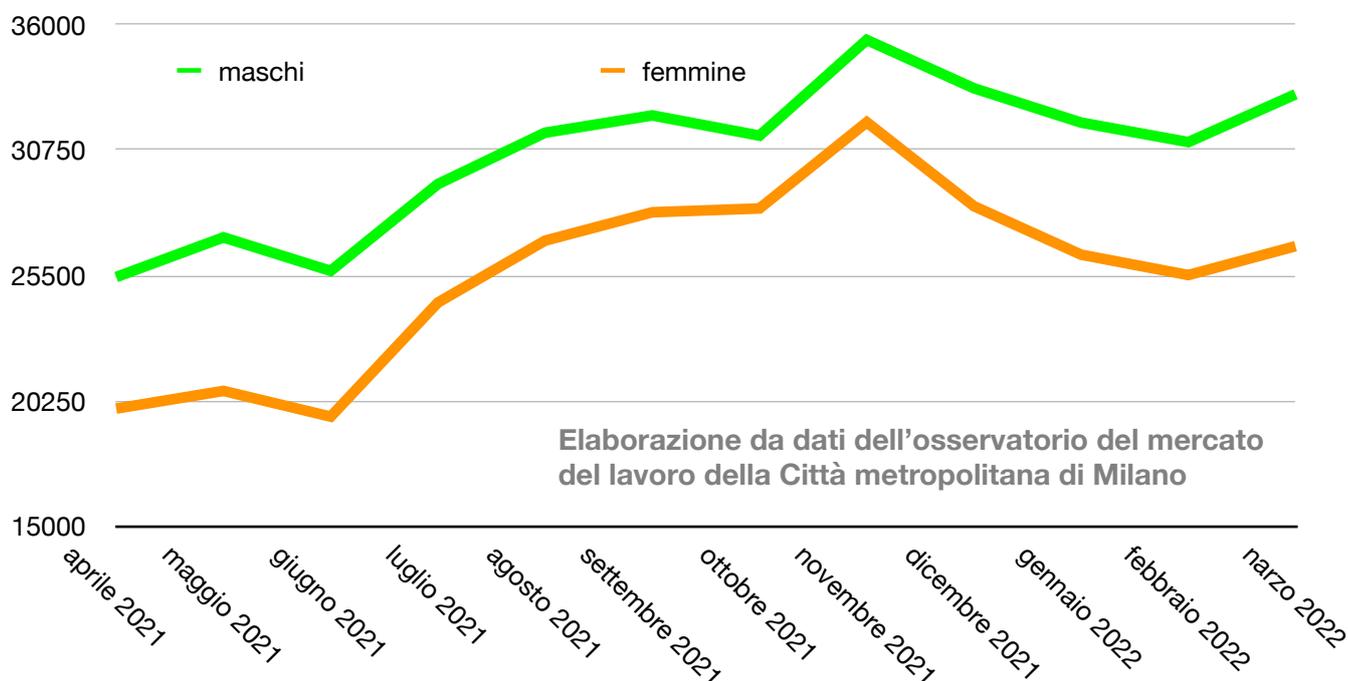
Complice il persistente bisogno di cure familiari, la crescente difficoltà ad accedere al lavoro da remoto, oppure le caratteristiche dell'occupazione femminile nei settori nei quali si realizza.

Di seguito la descrizione dell'occupazione femminile, suddivisa tra i settori nei quali è distribuita.



La stessa criticità trova conferma nell'evoluzione dei flussi delle lavoratrici avviate, dove il gap di genere aumenta anche quando ad incrementare è la domanda di lavoro, sebbene la cifra complessiva debba ancora fare i conti con le più recenti difficoltà provenienti dallo scenario internazionale.

Avviati/e nella Città metropolitana di Milano nel corso del 2021 - 2022



Un discorso a parte spetta al ricorso al part time, notoriamente più diffuso tra le donne per quanto vada segnalato che 2/3 del lavoro a tempo parziale sia involontario, ovvero svolto da chi preferirebbe un lavoro a tempo pieno senza, tuttavia, potervi accedere. Milano non si sottrae al dato, descrivendo la situazione che segue.

% di lavoratori part time per genere in Italia e a Milano

- dati ISTAT elaborati da ANPAL -

	Maschi	Femmine
Italia	8,1	31,8
Milano	9,5	34,1

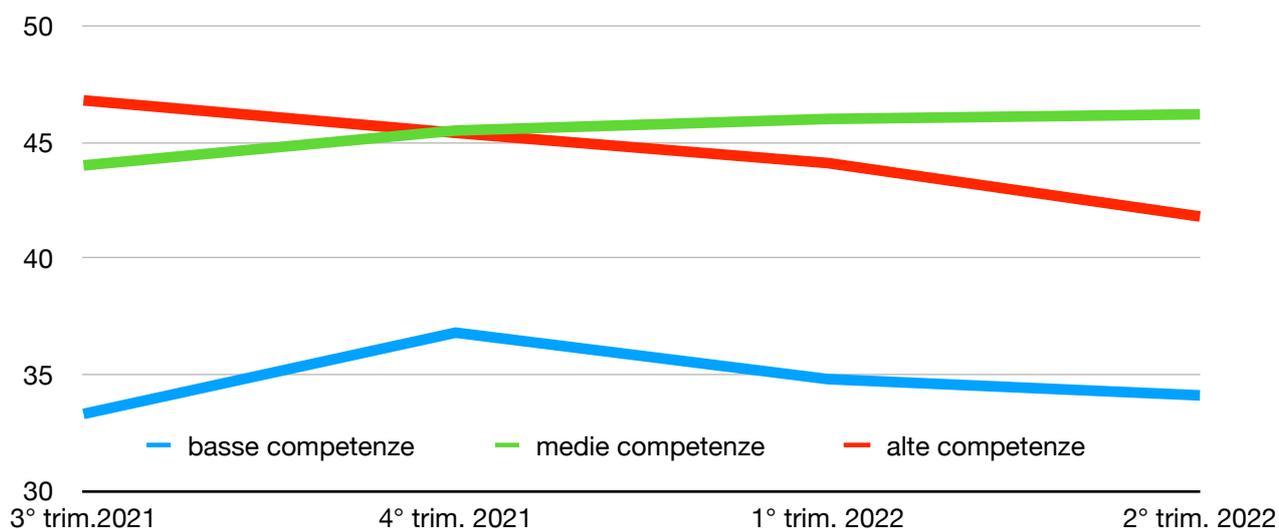
Non stupisce che Milano collochi il lavoro part time su percentuali superiori rispetto al resto d'Italia: ancora una volta trova conferma il condizionamento subito dal mercato del lavoro dalle caratteristiche del sistema produttivo indifferente alle norme che intervengono sulle tipologie, anche quando sono orientate a incentivare alcune modalità di impiego rispetto alle altre.

La motivazione di un difficile recupero occupazionale delle donne rispetto alla condizione pre-COVID non sta nel rapporto tempo pieno/tempo parziale, neppure in un territorio che presenta un tasso di occupazione femminile importante.

Se le caratteristiche del sistema produttivo condizionano il mercato del lavoro, può essere la domanda di lavoro a presentare una dinamica diversa dal passato, tanto diversa da influenzare l'occupazione femminile, presentando sfide per certi versi inedite e condizioni degne di attenzione.

A questo proposito un suggerimento può arrivare dalla distinzione per competenze degli avviamenti registrati nella Città metropolitana di Milano negli ultimi mesi.

% delle avviate sul totale 2021 - 2022, distinto per tipologia di skill

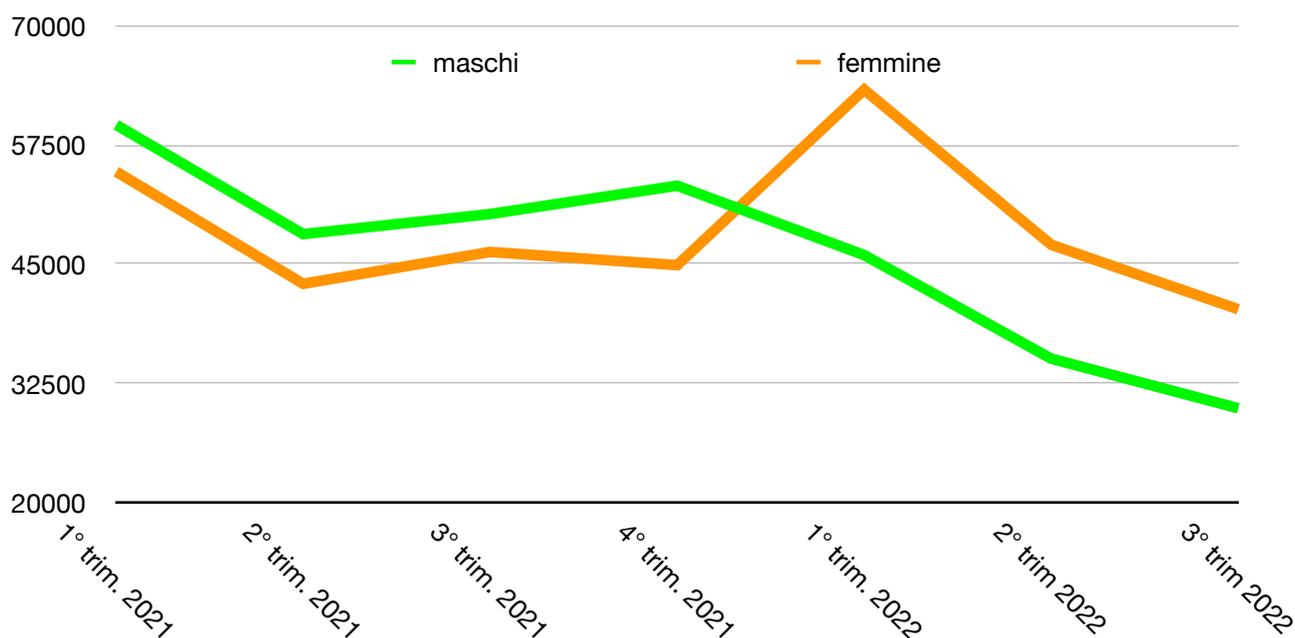


- elaborazione ANPAL da dati ISTAT -

La percentuale delle avviate nell'ultimo scorcio di tempo sul suo totale descrive un indebolimento della qualità del lavoro testimoniato dalla netta diminuzione delle alte skill contestuale all'incremento delle media competenze.

Per contro, l'andamento delle disoccupate presenta aspetti coerenti e speculari, a conferma di una condizione lavorativa che si presenta in tutta la sua complessità.

Numero disoccupate/i nella Città metropolitana di Milano, distinto per genere



- elaborazione ANPAL da dati ISTAT -

E' significativa l'inversione della dinamica di genere a partire dall'inizio del 2022, segno che le donne disposte a lavorare rappresentano un volume crescente e sempre più importante, superiore all'analogo dato maschile anche quando la disoccupazione diminuisce.

Conclusioni.

L'ottima presenza femminile nel tessuto occupazionale milanese è sempre stata favorita da un sistema produttivo strutturalmente collocato negli scambi internazionali e in grado di generare una domanda di qualità, inserita nella mediazione culturale, nelle conoscenze linguistiche, nella capacità di costruire reti relazionali indispensabili alla crescita delle imprese.

L'attuale incertezza dello scenario mondiale sta suggerendo cautela e a farne le spese sono proprio le alte competenze, al punto da mettere in crisi la dinamica occupazionale femminile, notoriamente più scolarizzata e più disposta alla flessibilità di quanto non siano i colleghi maschi.

L'allargamento del gap di genere dei livelli occupazionali trae origine da un decadimento della qualità della domanda di lavoro e da un incerto rapporto con le dinamiche internazionali.

Questo tema richiama, ancora una volta, le politiche industriali, il senso di marcia che il Paese intende intraprendere, anche perché non saranno gli incentivi a convincere le imprese a investire nella competenze femminili quando non è ancora del tutto chiaro il percorso di crescita attorno al quale mobilitare le risorse che la società è in grado di mettere a disposizione.

APPENDICE NORMATIVA

Per la particolarità di questo notiziario, destinato alla giornata internazionale della donna, è stato ritenuto utile riassumere alcune tra le più importanti norme riferite all'occupazione e al lavoro delle donne.

Per ulteriori informazioni chiamare +393427528328

CONGEDO OBBLIGATORIO

Strumento principe per il sostegno economico durante l'allontanamento dal lavoro in caso di gravidanza, infatti pensato per le madri (salvo casi particolari legati all'impossibilità di fruirne da parte della madre, come la morte, abbandono o affidamento esclusivo al padre), permette di conservare il posto di lavoro assentandosi durante gli ultimi due mesi di gestazione e per i tre mesi successivi al parto. La tutela delle lavoratrici madri si estende in termini di copertura sia in caso di complicazioni riscontrate durante la gravidanza sia nel caso di attività lavorative rischiose, come a causa della postura, dell'utilizzo di sostanze chimiche o per la presenza di radiazioni ionizzanti: in questi casi scatta il congedo anticipato e, quando la legge lo prevede, il periodo successivo al parto può essere prolungato fino ai 7 mesi di vita del figlio (come capita alle educatrici nelle comunità).

Recentemente alcune disposizioni hanno consentito un certo grado di flessibilità nell'utilizzo del congedo obbligatorio: inizialmente tale flessibilità riguardava la possibilità di entrare in congedo obbligatorio un mese prima del parto per poi fruire di quattro mesi successivamente, mentre con il testo del maxiemendamento alla Legge di Bilancio 2019 donne lavoratrici, previo benestare del proprio medico, potranno decidere di lavorare fino al nono mese di gravidanza e decidere di utilizzare i 5 mesi di astensione obbligatoria dopo il parto.

Il diritto poi si estende anche in caso di adozione o affido: in caso di adozione nazionale e di affido, è utilizzabile entro i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia; in caso di adozione internazionale può essere usufruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, per il periodo di permanenza all'estero richiesto per gli adempimenti burocratici e per l'incontro con il minore. Una sentenza recente (cassazione 36538 del 2022), questa equiparazione è stata rafforzata obbligando i datori di lavoro a mantenere nel documento della valutazione dei rischi

(DVR) le considerazioni legate ai rischi delle diverse mansioni in caso di genitorialità anche nel caso le donne in azienda non fossero fertili, proprio per garantire il diritto di adozione-affido.

Troviamo due importanti estensioni del diritto, pensate per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro per le lavoratrici autonome e per il graduale passaggio dalla maternità come tutela della donna alla visione della genitorialità condivisa, che potrebbe ridurre la segregazione professionale per genere senza la rinuncia alla costruzione di una famiglia.

Il congedo viene dunque riconosciuto a lavoratori autonomi e liberi professionisti nelle stesse condizioni già menzionate precedentemente per i lavoratori dipendenti, anche se per lavoratrici/ori autonomi non è obbligatorio astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

La Legge di Bilancio 2022 (l'articolo 1-comma 239 della legge 30 dicembre 2021, n. 234) si occupa di estendere l'**indennità di maternità** per le lavoratrici autonome o parasubordinate, in possesso di determinati requisiti reddituali, iscritte all'INPS o alle rispettive Casse di previdenza. L'estensione in questione è riconosciuta per **ulteriori tre mesi** a decorrere dalla fine del periodo di maternità, e una delle condizioni per richiederla è che il reddito dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità sia inferiore a 8.145 euro.

Il congedo di paternità obbligatorio è un permesso retribuito di astensione dal lavoro rivolto a lavoratori dipendenti, privati e pubblici, e concesso in occasione della nascita, dell'adozione o dell'affidamento di un bambino. Consiste in un periodo di astensione obbligatoria di 10 giorni fruibile dal padre lavoratore dipendente tra i due mesi precedenti e i cinque successivi al parto, indennizzato dall'INPS al 100%.

IL CONGEDO PARENTALE (L ASTENSIONE FACOLTATIVA)

Si tratta anch'esso di uno strumento di politica passiva ben radicato nel nostro ordinamento, il quale prevede la possibilità di astenersi attraverso dei permessi fruibili in maniera continuativa o frazionata (anche giornaliera od oraria), fino al dodicesimo anno di vita dei figli. Dallo scorso anno è in vigore il Decreto conciliazione vita lavoro che ha ampliato e modificato le misure a favore della genitorialità, compresi i congedi parentali per i lavoratori che devono prendersi cura dei propri figli nei primi anni di vita. Poi è intervenuta la Legge di Bilancio 2023 che dal 1 Gennaio 2023 ha aumentato l'indennità INPS spettante ai genitori (da 30% a 80% della retribuzione) per 1 solo mese dei 9 massimi concessi (gli altri 8 restano indennizzati al 30%).

Il congedo parentale o facoltativo, spetta ad entrambi i genitori, da ripartire tra i due:

- Per entrambi i genitori che si astengono congiuntamente: **10 mesi**, elevabili a 11 nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore ai 3 mesi. Nel dettaglio
 - o Per la madre: 6 mesi massimo, con 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibile all'altro genitore
 - o Per il padre: 6 mesi (elevabili a 7 nel caso in cui si astenga per un periodo superiore ai 3 mesi), con 3 mesi di congedo indennizzato non trasferibile all'altro genitore
 - o Dunque i mesi di congedo indennizzato sono 9 da fruire sempre entro i 12 anni di vita o dall'ingresso nella famiglia e sono composti da :

- § 3 mesi indennizzati per ciascun genitore non trasferibili in favore dell'altro genitore
- § 3 mesi ulteriori utilizzabili da uno dei due

- **11** mesi per il genitore solo, 9 dei quali indennizzabili da parte dell'INPS
- **3** anni in caso di minore portatore di handicap in situazione di gravità accertata fruibile entro il 12mo anno di età del bambino, purché non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e non sia richiesta dai sanitari la presenza continua del genitore (il cosiddetto "prolungamento del congedo").

Il congedo è legato al minore, per cui in caso di parto plurimo (e adozione o affidamento plurimo) il congedo si raddoppia, triplica, in ragione del numero di bambini/e.

Per le lavoratrici autonome il congedo parentale spetta per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino. Il congedo parentale spetta a condizione che le **lavoratrici autonome** abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso) e che vi sia l'**effettiva astensione dall'attività lavorativa**. Purtroppo il congedo parentale **non spetta ai padri lavoratori autonomi**.

PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE CON LE ESIGENZE DI CURA: LO SMART WORKING

Durante l'esperienza dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da COVID-19, il vissuto più tipico dell'utilizzo di questa forma organizzativa quale strumento per prevenire i contagi, ha assunto caratteristiche proprie di un altro istituto, predecessore del reale smart-working, conosciuto in Italia col nome di Tele-lavoro. Quest'ultimo, disciplinato dall'accordo interconfederale sul telelavoro del 09/06/2004, si caratterizza per un semplice spostamento della sede lavorativa (furi dalle mura aziendali), mutuando dalla più antica organizzazione taylorista la rigidità di orario e dei compiti, per favorire la produttività ma anche la capacità di conciliare tempi di vita-lavoro (intesa in meri termini di riduzione tempi spostamento) e in qualche modo finalizzata all'inclusione di quelle fasce di popolazioni più svantaggiate in termini di spostamento.

Lo Smart Working si differenzia dunque dall' Home Working per una maggiore rivisitazione di luoghi e orari di lavoro attraverso una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici condotta per il tramite di un focus sugli obiettivi da raggiungere

1.1 IL PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Lo scopo del protocollo nazionale sottoscritto dalle parti sociali insieme al ministero del lavoro si pone l'obiettivo di creare un accordo quadro per favorire la conciliazione dei tempi, la transizione ecologica e digitale e la formazione continua verso competenze legate all'utilizzo di strumenti di lavoro "tecnologici".

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del

lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore

conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

- **Art 2 co2:** l'accordo individuale deve individuare la durata dello stesso (tempo indeterminato o determinato), il numero di giorni in presenza, luoghi esclusi, potere direttivo e azioni sanzionabili, strumenti, tempi riposo e modalità disconnessione, modalità di controllo della prestazione e modalità esercizio diritti sindacali
- **Art 3:** il lavoro è organizzato in obiettivi prefissati per i quali la persona lavoratrice può organizzarsi nel tempo che può essere gestito anche in fasi di lavoro, per le quali vanno individuate le fasi di disconnessione.
- **Art6:** applicazione dei principi di del testo unico in materia di salute e sicurezza (dlgs 81/2008)
- Art 8: le parti individuano strumenti di partecipazione alle attività sindacali anche da remoto, garantendo diritto a partecipazione in presenza.
- Art 9 co2: Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i caregivers.
- **Art 10:** le parti favoriscono accesso allo smart working per lavoratori disabili, anche come strumento di ragionevole accomodamento.



L'ATTUALE CONDIZIONE OCCUPAZIONALE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO.

Nel 2022, ISTAT ha stimato 3.215.000 residenti nella città metropolitana di Milano: 16.000 in meno dello scorso anno.

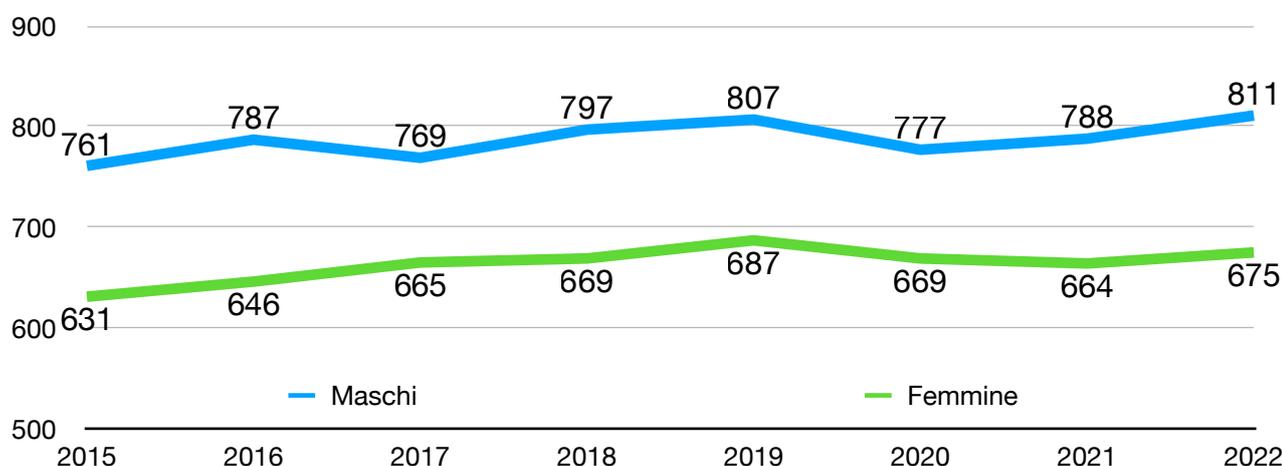
In dato non sorprende dal momento che trova conferma da almeno tre anni, dopo l'incremento demografico che ha caratterizzato Milano dall'EXPO in avanti.

Conseguentemente anche la cifra degli occupati segue la medesima variazione, dovendo ancora raggiungere il numero precedente lo stop pandemico, ma non per tutti.

Va segnalato che, mentre l'occupazione maschile raggiunge e supera la cifra del 2019, le donne, benché in aumento, faticano a realizzare il medesimo risultato.

Totale occupati nella città metropolitana di Milano (in migliaia)	
2015	1392
2016	1433
2017	1434
2018	1462
2019	1494
2020	1446
2021	1452
2022	1486

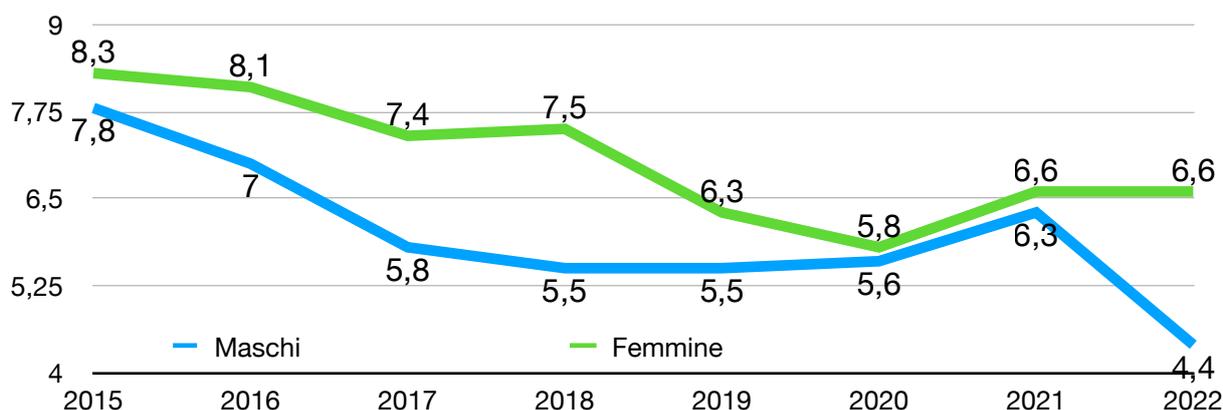
Occupati nella città metropolitana di Milano, distinti per genere



elaborazione da dati ISTAT -

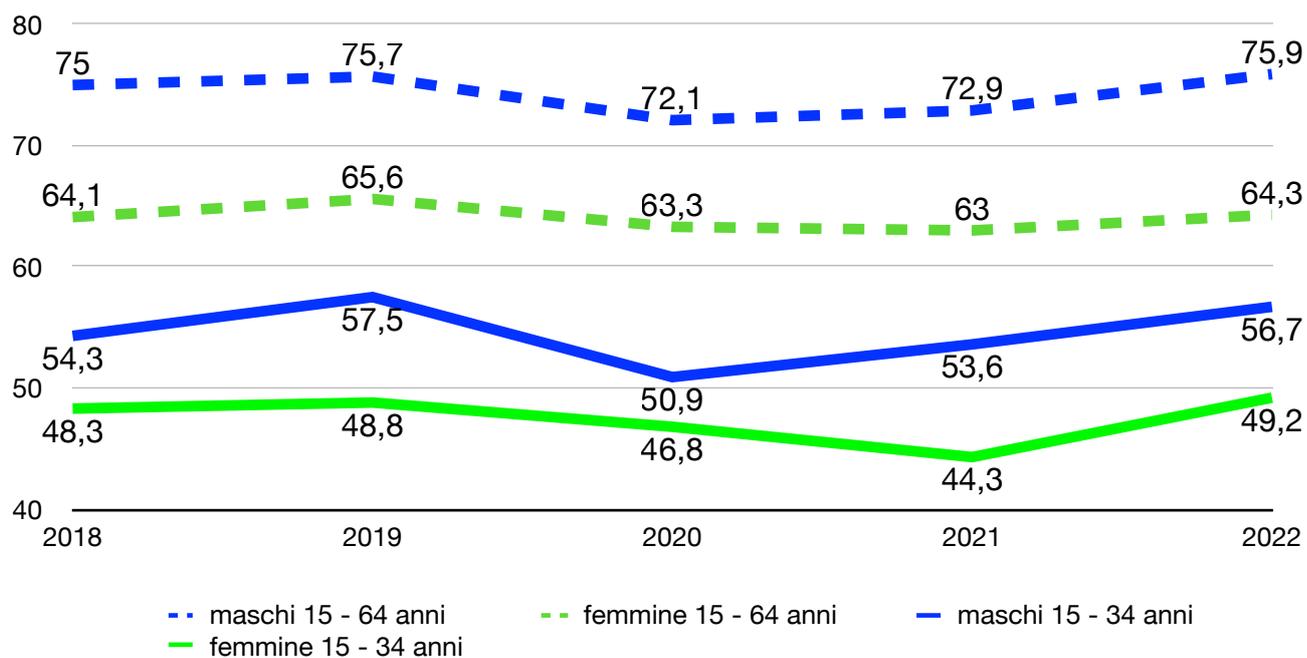
Un gap già segnalato e che trova maggior evidenza nel tasso di disoccupazione dove il comportamento tra i generi descrive una condizione speculare, benché più marcata.

Tasso di disoccupazione nella città metropolitana di Milano, distinto per genere



Per completare la descrizione occupazionale, può essere di aiuto evidenziare il tasso di occupazione giovanile confrontato con l'analogo dato generale.

Tasso di occupazione nella Città metropolitana di Milano, distinto per genere e per classe di età



elaborazione da dati ISTAT -

Va ricordato che il tasso di occupazione si deduce dalla percentuale delle persone occupate sul totale della popolazione di riferimento in età di lavoro: dai 15 ai 64 anni; a differenza del tasso di disoccupazione che risulta dalla percentuale di chi ricerca attivamente il lavoro sul totale delle forze di lavoro, ovvero sulla somma tra occupati e disoccupati.

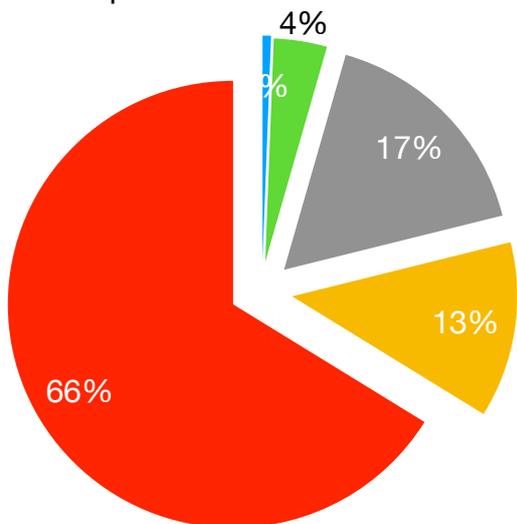
Anche questa ragione contribuisce a disallineare i due dati: occupazione e disoccupazione, che possono aumentare o diminuire contemporaneamente, in ragione della popolazione inattiva, che agisce da cuscinetto tra i due valori e il volume delle forze di lavoro.

Fatta questa premessa, è importante segnalare il comportamento della popolazione femminile che nella sua interezza presenta i problemi già enunciati, sebbene la componente giovanile, a differenza dei giovani maschi, offra una performance vivace che vede il proprio tasso occupazionale superare significativamente i valori pre-pandemici.

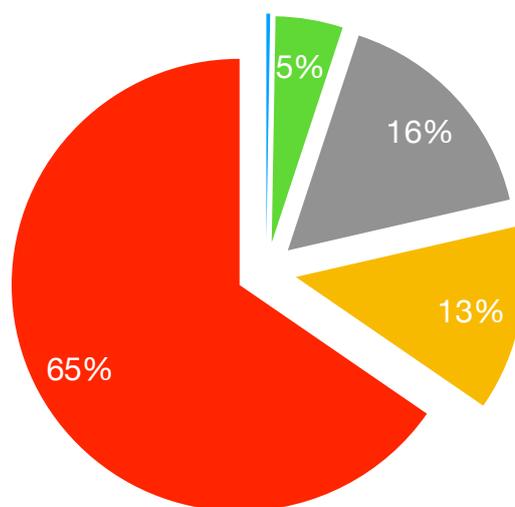
Questo dato contribuisce a portare la percentuale delle donne occupate nella città metropolitana di Milano nel 2022 al 64,3% contro il dato medio nazionale del 51,1%.

La suddivisione settoriale dello stock occupazionale milanese conferma la sua caratteristica storica segnata dalla robusta presenza nei servizi senza, tuttavia, comprimere la manifattura che mantiene nel tempo la sua rilevanza.

Suddivisione settoriale dello stock occupazionale della città metropolitana di Milano nel 2019



Suddivisione settoriale dello stock occupazionale della città metropolitana di Milano nel 2022



● agricoltura ● costruzioni ● manifattura
● commercio ● altri servizi

elaborazione da dati ISTAT -

Si può facilmente notare quanto la pandemia non abbia prodotto mutazioni significative nella suddivisione settoriale degli occupati della città metropolitana di Milano a motivo della sua solidità accompagnata dalla scarsa presenza dei fattori sociali ed economici che in passato hanno determinato esiti più significativi nei cambiamenti nella struttura produttiva milanese.

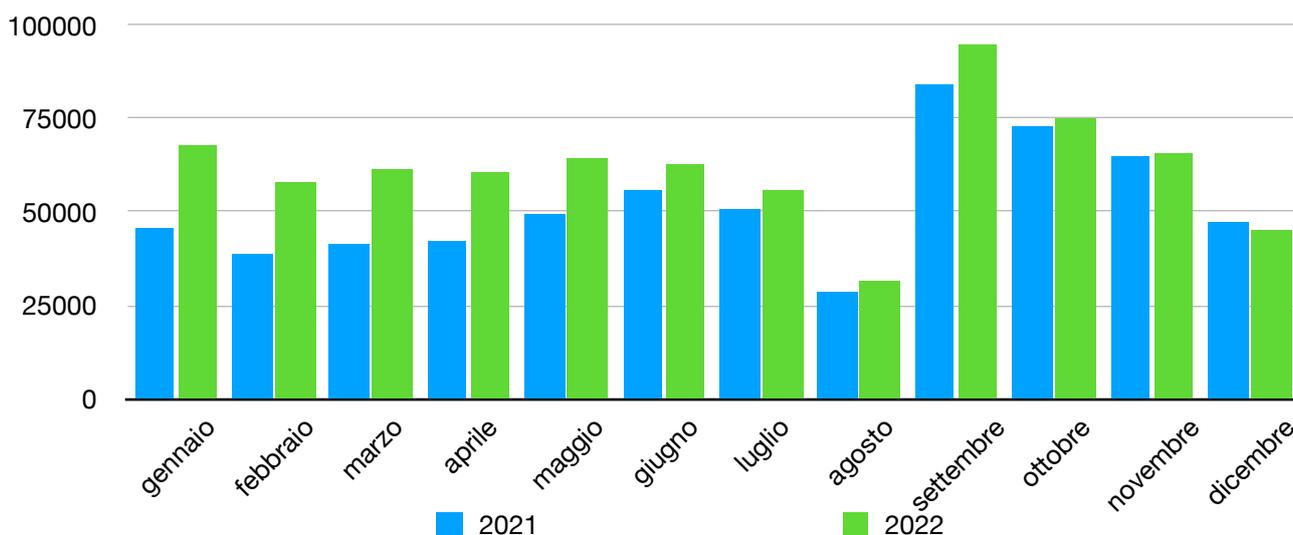
A conferma di questo, è utile osservare la sintesi dei parametri più importanti riferiti alla condizione occupazionale nella città metropolitana di Milano negli ultimi anni.

Dati: ISTAT	2018	2019	2020	2021	2022
Popolazione complessiva	3.217.000	3.232.000	3.242.000	3.231.000	3.215.000
Forze lavoro	1.562.000	1.588.000	1.537.000	1.552.000	1.571.000
Occupati	1.462.000	1.494.000	1.446.000	1.452.000	1.486.000
Inattivi	525.000	513.000	579.000	565.000	532.000
Disoccupati	100.000	94.000	91.000	100.000	85.000
Tasso di attività	74,4%	75,1%	72,1%	72,7%	74,2%
Tasso di occupazione	69,5%	70,7%	67,6%	67,9%	70,1%
Tasso disoccupazione	6,4%	5,9%	5,9%	6,5%	5,4%

Qualche nube, tuttavia, comincia a profilare all'interno di un'annualità, il 2022, tutto sommato positivo e segnato, in modo preponderante, dal tentativo di uscire dall'emergenza pandemica

Un segnale da non sottovalutare, soprattutto per i possibili condizionamenti che potrebbero riverberare nel 2023.

Avviati nella città metropolitana di Milano: confronto mensile 2021 - 2022



- dati dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano -

Ne dà testimonianza il confronto mensile degli avviati tra il 2021 e il 2022 offerto dall'Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano.

I 532.288 lavoratori avviati nel 2022 dimostrano un indiscutibile primato rispetto all'anno precedente quando erano 446.238 e ciascuna mensilità lo conferma, nonostante il divario si attenui un corso d'anno fino a perdere valore negli ultimi mesi a motivo di altre preoccupazioni che stanno condizionando il mercato lavoro: inflazione che riduce il potere d'acquisto dei redditi fissi, incertezza dello scenario internazionale, contrazione dei consumi interni.

Una condizione più evidente se si osserva il numero dei datori di lavoro attivi nel comunicare avviamenti, il cui numero declina rispetto al 2021 a partire dagli ultimi mesi dello scorso anno.

Le variazioni settoriali degli avviati nel biennio 2022 - 2021, confermano il recupero dei valori pre-pandemici e un corrispondente declino in tutte le attività che hanno sostenuto i bisogni primari durante l'emergenza sanitaria.

Non c'è traccia di investimenti significativi o di qualificazione nei settori produttivi più trainanti, così come non si stimano azioni di supporto alle transizioni in corso o ai nuovi bisogni che si stanno generando nella società.

Anche per questo non stupisce l'incremento nel settore alberghiero, ristorazione, e nelle attività delle agenzie viaggi, fortemente penalizzati dai provvedimenti di contenimento del rischio sanitario; analoga crescita nel commercio, nel settore farmaceutico e nelle costruzioni.

Parallelamente, diminuiscono gli avviati nel comparto chimico, nella logistica, nelle attività del credito assicurativo, nell'ICT e nella gomma, plastica.

Per concludere.

Il ripristino della condizione pre pandemica rappresenta, senza alcun dubbio, un esito significativo e per nulla scontato.

Questo risultato va ascritto alla normativa di sostegno del lavoro e delle attività produttive come la cassa integrazione nella sua massima estensione e senza oneri per le imprese e il blocco dei licenziamenti, per quanto queste misure abbiano escuso dalla necessaria protezione ampi strati del mondo del lavoro milanese come le partite IVA e il lavoro autonomo eterodiretto.

Anche per questo motivo la seconda parte del 2022 vede riaffiorare antichi problemi irrisolti: la bassa qualità della domanda di lavoro che non intercetta l'offerta, soprattutto giovanile, in grado di trovare sbocchi più soddisfacenti altrove; un'economia basata sugli eventi che genera lavoro discontinuo e per nulla capace di incrementare la domanda interna di beni e servizi; una diffusa generalizzazione del lavoro povero, accompagnato dalla crescente disuguaglianza nella distribuzione dei redditi.

Accanto a queste incognite si accumulano nuove incertezze dettate soprattutto dall'agenda internazionale, dentro la quale Milano vanta una presenza storica che non attenua la responsabilità nel saper gestire le importanti transizioni all'ordine del giorno; transizioni che contrastano con la totale assenza delle politiche industriali proprio nel momento in cui si sta ridisegnando la distribuzione internazionale del lavoro, supportata da ingenti sostegni pubblici ai processi produttivi, in uno scenario che fa vacillare quel neo liberismo che ha contraddistinto l'agenda politica degli ultimi decenni.

Tutto questo propone nuovi paradigmi che l'azione sindacale non può ignorare anche per poter aggiornare le priorità e individuare nuovi strumenti di riscatto e crescita sociale.

Appendice normativa.

POSSIBILE ACCEDERE ALLA NASPI IN CASO DI DIMISSIONI DA PARTE DEL LAVORATORE PADRE CHE HA FRUITO DEL CONGEDO DI PATERNITA'.

La disposizione, oggetto di varie normative, viene descritta da INPS con propria circolare del 20 marzo 2023 n. 32.

L'Istituto ricorda che oltre al congedo di paternità alternativo, caso di morte o grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, è previsto il congedo obbligatorio di paternità della durata di 10 giorni, da fruire nel periodo che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto, fino a cinque mesi successivi la nascita del figlio. Viene esteso al padre il divieto di licenziamento a partire dalla data di fruizione del congedo obbligatorio o alternativo, fino al compimento di un anno di età del bambino.

Nello stesso periodo è prevista la possibilità di accedere alla NASPI anche in caso di dimissioni del lavoratore padre, sussistendo gli altri requisiti.

INPS ricorda, infine, che poiché la normativa è vigente dallo scorso 13 agosto 2022, in caso di diniego dell'indennità richiesta dal lavoratore padre, lo stesso può ottenere la revisione del beneficio, previa istanza da presentare da parte dell'interessato alla sede INPS competente.

APPROVATA IN VIA DEFINITIVA LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO LEGGE 198 DEL 2022 (DECRETO MILLEPROROGHE).

Il Senato ha approvato in ultima lettura la Legge di conversione del decreto mille proroghe.

Poiché la norma è efficace, si descrivono alcune disposizioni relative al lavoro, avendo cura di segnalare che trattandosi di proroghe di norme già vigenti, è del tutto indifferente la data di entrata in vigore del provvedimento.

Di seguito si indicano alcune disposizioni relative al lavoro.

È prorogato al 30 giugno 2025 il termine di applicazione del decreto legislativo 81/ 2015 art. 31 comma 1: superamento del limite massimo di somministrazione.

Nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'agenzia e l'utilizzatore sia stato stipulato a tempo determinato, è possibile l'impiego in missione del lavoratore somministrato per periodi superiori a 24 mesi senza che ciò determini, in capo all'utilizzatore, la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato a condizione che quest'ultimo abbia stipulato con l'agenzia un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È prorogato al 30 giugno 2023 il diritto, per i lavoratori dipendenti pubblici e privati, in condizione di fragilità.

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working ai lavoratori dipendenti in condizione di fragilità, anche attraverso l'attribuzione di mansione diversa purché compresa nella medesima categoria legale o area di inquadramento, senza alcuna decurtazione del trattamento economico in godimento.

È prorogata al 30 giugno 2023 la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in smart working a favore dei genitori di figli di età inferiore ai 14 anni, anche in assenza di accordo individuale.

La condizione è che tale modalità sia compatibile con la prestazione lavorativa e che all'interno dello stesso nucleo familiare non si sia altro componente beneficiario di strumenti di sostegno al reddito (NASPI, CIG ecc.) e che non vi sia l'altro genitore non lavoratore.

È prorogato fino al 2026 il termine di 7 anni per poter accedere al pensionamento anticipato previsto dalla Legge 91/2012 (altrimenti detto -isopensione- secondo la Legge Fornero).

La norma prevede la possibilità per le aziende che occupano più di 15 dipendenti di proporre il pensionamento anticipato, assumendosene gli oneri, ai lavoratori che accedono al pensionamento entro i 7 anni successivi, anziché 4 come originariamente previsto.

Prorogata a tutto il 2023 la possibilità di utilizzare il fondo nuove competenze previsto dal Decreto Legge 34/2020.

Già oggetto di diverse proroghe, ultima delle quali fino al 31 dicembre 2022, con possibilità di perfezionare la richiesta ad ANPAL al 28 febbraio 2023, la norma prevede l'utilizzo del beneficio fino al 31 dicembre 2023.

La relazione tra gli incentivi all'occupazione con il volume degli occupati.

Nel momento in cui il Governo ha introdotto ulteriori incentivi destinati alle aziende che assumono nuovi lavoratori, serve sfatare un equivoco che ha alimentato le politiche occupazionali degli ultimi decenni e si riassume nella seguente domanda:

“gli incentivi all'assunzione servono ad incrementare l'occupazione?”.

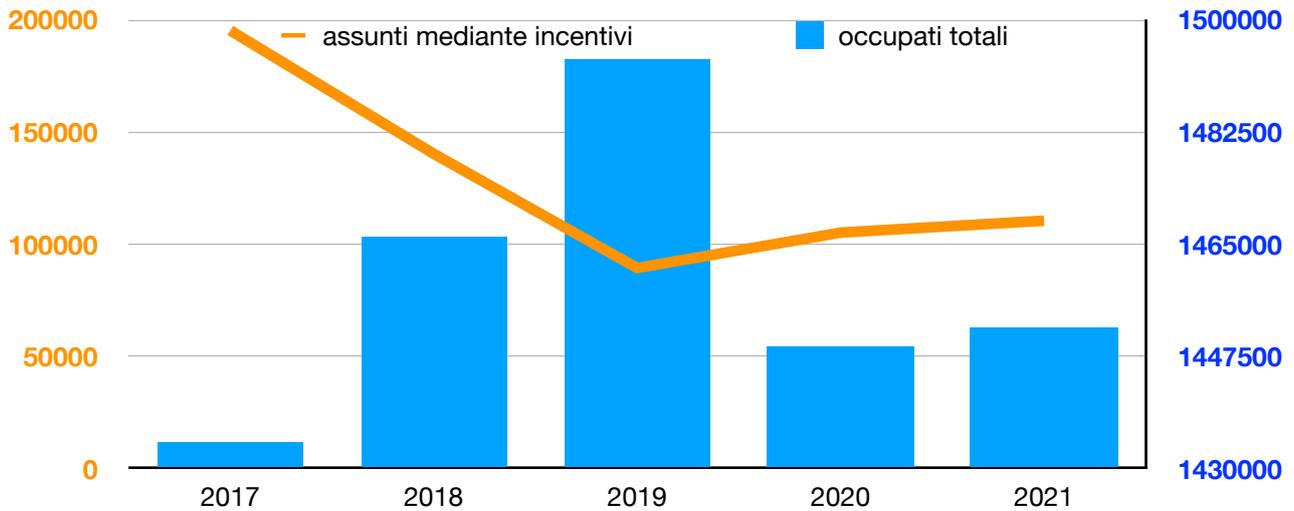
La risposta negativa sembra essere scontata ma si scontra inevitabilmente con un approccio ideologico che dai tempi delle crisi della fine del secolo scorso, passando attraverso il generoso regalo alle imprese durante il jobs act, per arrivare ai tempi nostri, ha sempre inquinato il dibattito pubblico, con un Governo a corto di idee sulle politiche industriali ma sempre pronto corrispondere generosamente a un sistema d'impresa questuante.

Se, al contrario, si volesse spendere qualche minuto per osservare gli esiti delle passate elargizioni sul totale degli occupati, svanirebbero i dubbi, anche perché il tessuto occupazionale segue altri percorsi che vanno dall'intensità della domanda interna di beni e servizi, alla qualità del lavoro, al reddito disponibile, alla sua equa ripartizione.

In altre parole: quale progetto per il Paese.

La figura mette a confronto il numero totale degli occupati nella città metropolitana di Milano (scala di destra), con la quantità delle assunzioni realizzate attraverso i diversi provvedimenti di incentivo all'assunzione (scala di sinistra).

Confronto tra occupati con il numero degli assunti mediante incentivi



- Elaborazione da dati INPS / ISTAT

E' del tutto evidente l'incoerenza delle due curve: allo stock più basso degli occupati corrisponde la cifra più alta degli incentivi, quale residuo dei provvedimenti legati al Jobs act ancora efficaci nel corso del 2017.

Successivamente gli occupati incrementano a dispetto della riduzione degli incentivi, sarà il COVID a ridimensionare lo stock occupazionale.

La verità, per quanto elementare e banale, è sempre la stessa: le imprese assumono quando hanno bisogno delle persone, preparate e disponibili a intraprendere un percorso di crescita nell'azienda che le assume e non saranno gli incentivi, che tutt'al più generano un risparmio rispetto a scelte già fatte, a prescindere.

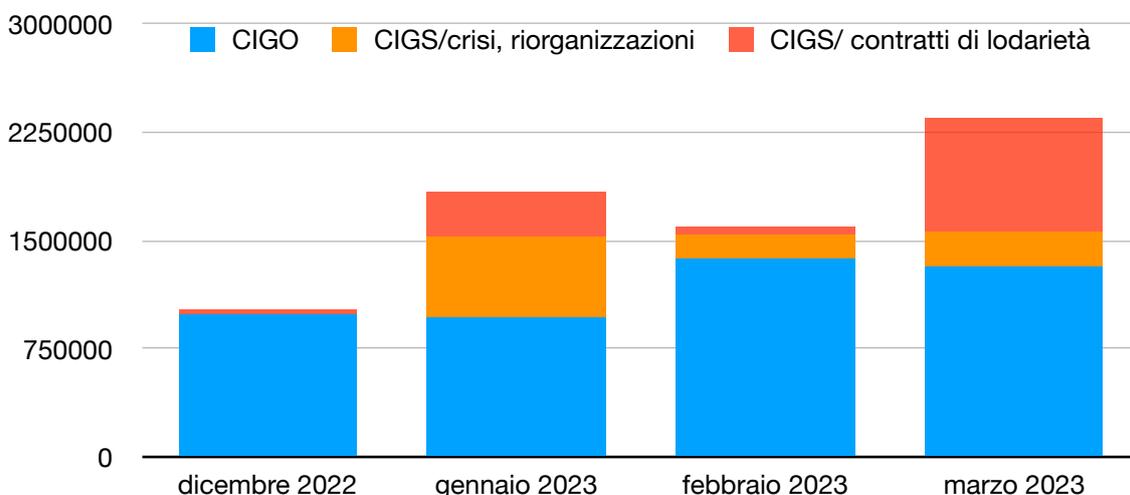
La cassa integrazione guadagni.

Le nubi che addensavano l'orizzonte alla fine dell'anno scorso, cominciano ad assumere contorni più netti nel primo trimestre del 2023 a conferma della condizione di incertezza e di insicurezza che ha sostituito le difficoltà incontrate durante l'emergenza sanitaria.

La differenza è che nella fase pandemica era la CIGO a monopolizzare gli indennizzi dovuti alle sospensioni, a motivo di una ripresa che si presentava a portata mano; i primi mesi del 2023 cambiano lo scenario consegnando alla CIGS il ruolo di sostenere il reddito nelle fasi di riorganizzazione e crisi aziendale.

Unico elemento in grado di attenuare il pessimismo sta nel crescente utilizzo dei contratti di solidarietà, quale esito dell'azione sindacale che ha saputo differire le annunciate riduzioni di personale, utilizzando strumenti di conservazione dei posti di lavoro.

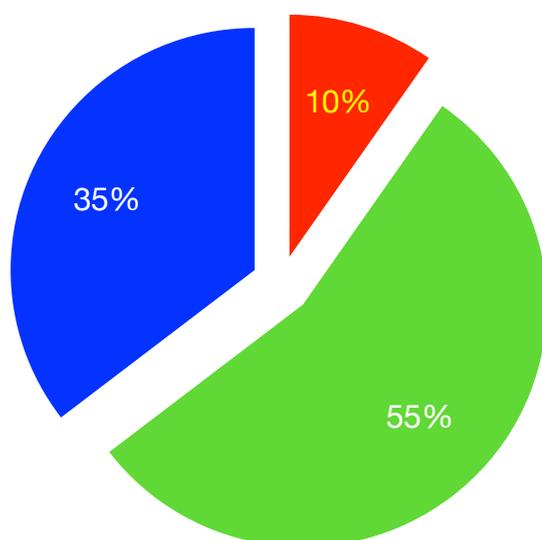
Ore di cassa integrazione guadagni autorizzate nella città metropolitana di Milano, suddivise per tipologia in ciascun mese.



fonte: INPS

Altra novità degna di rilievo riguarda il comparto metalmeccanico che non detiene più il primato dei provvedimenti di sostegno reddito, superato ampiamente dall'editoria, dal commercio e dal chimico - gomma - plastica.

Di seguito la suddivisione percentuale delle ore autorizzate di CIGO.



Suddivisione percentuale delle ore di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria autorizzate nella città metropolitana di Milano nel mese di marzo 2023.

- Dati INPS

- carta stampata, editoria
- chimico, gomma, plastica
- metalmeccanico

La descrizione della CIGS, suddividendo la causale di crisi / riorganizzazione dal contratto di solidarietà, per i principali comparti utilizzatrici, presenta la situazione che segue.

Ore autorizzate di CIGS a marzo 2023 nella città metropolitana di Milano.

Principali comparti utilizzatrici di CIGS	CIGS riorganizzazione / crisi	CIGS Contratto di solidarietà	% di utilizzo sul totale CIGS
Carta stampati editoria	157.830		15%
Commercio		681.683	65%
Metalmeccanico	62.661	12.000	7%
Tessile		52.000	5%

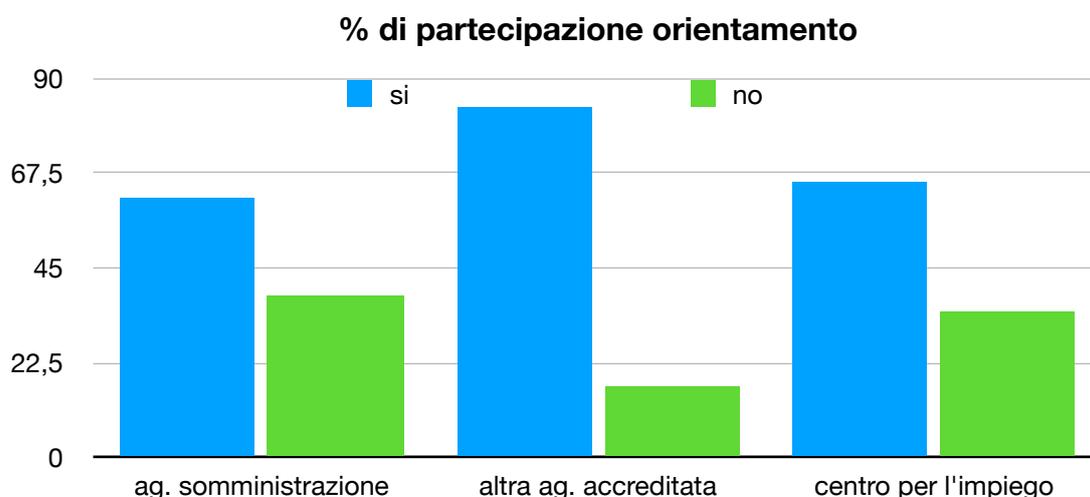
- Elaborazione da dati INPS

Cambia lo scenario della crisi nella città metropolitana di Milano dove, accanto alla tenuta della manifattura che quando sospende l'attività utilizza strumenti temporanei, assume rilevanza il commercio e l'editoria, il cui peso preoccupa a fronte della presenza rilevante di questo comparto nel territorio milanese che ha saputo, negli anni, sviluppare una presenza significativa per gran parte della produzione nazionale.

LA PRESA IN CARICO NELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

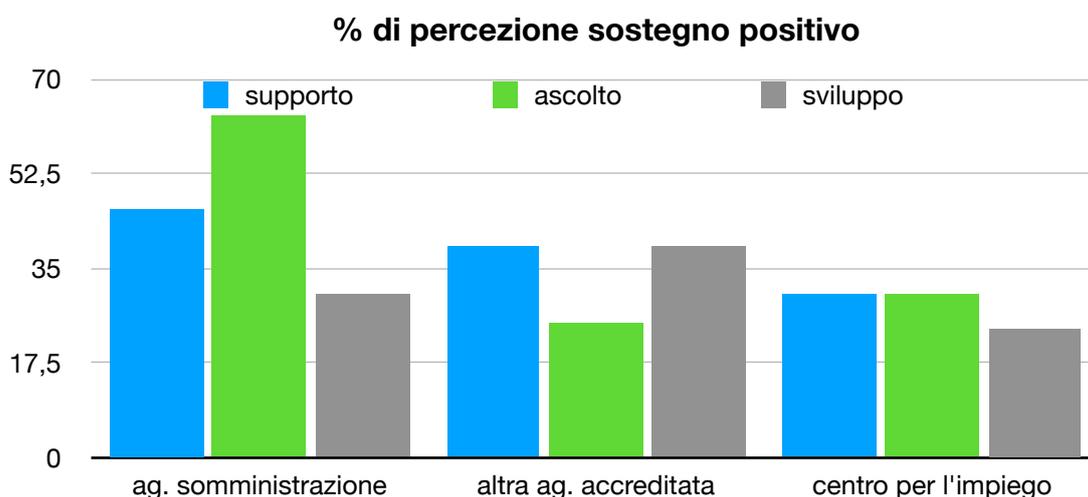
Il programma Garanzia Occupabilità dei lavoratori (GOL) è stato presentato come strumento di trasformazione e potenziamento del sistema di politiche attive del lavoro, da integrare con il potenziamento delle risorse destinate ai centri per l'impiego e all'intreccio con le politiche formative. Ci si chiede dunque se nel vissuto di chi si debba transitare verso nuovi rapporti di lavoro venga percepita una diversa presa in carico da parte dei soggetti (pubblici e privati) coinvolti.

Siccome un obiettivo importante delle politiche attive del lavoro, almeno in Europa, consiste nel facilitare l'uscita dallo stato di disoccupazione entro i primi 4 mesi (per evitare il diffondersi di esperienze di disoccupazione di lungo periodo), è interessante osservare cosa accada in termini di orientamento ricevuto nei primi 3 mesi dall'inizio della ricerca di un nuovo lavoro.



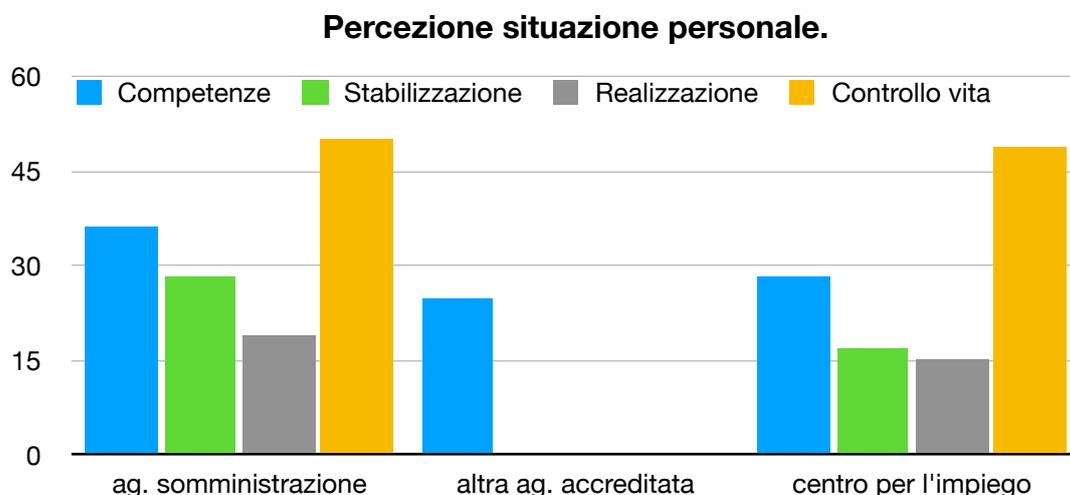
- Elaborazione da dati Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

Come si può constatare dal grafico, elaborato a partire dai dati raccolti tramite questionario dello sportello politiche attive della Camera del Lavoro di Milano, si assiste ad una percentuale di soggetti che non riceve nessun servizio di orientamento in 3 mesi che è troppo alta e desta preoccupazione: si tratta del 34% di chi si appoggia prevalentemente al centro per l'impiego pubblico e del 38% di coloro che scelgono di farsi sostenere da un'agenzia di somministrazione. Sembrano comportarsi meglio sotto questo profilo i soggetti privati accreditati diversi dalle agenzie di somministrazione, i quali però coprono numeri assoluti minori (numero persone coinvolte tra i rispondenti al questionario).



- Elaborazione da dati Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

Passando alla qualità percepita del sostegno ricevuto, fatta eccezione la dimensione dell'ascolto che vede nelle agenzie di somministrazione un commento positivo nel 65% dei casi, più del 50% delle persone valuta negativamente o comunque non positivamente il sostegno ricevuto dal soggetto individuato; l'elemento più critico riguarda la percezione sul supporto sullo sviluppo personal



- Elaborazione da dati Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

Cosa provano dunque le disoccupate e i disoccupati che assistiamo? Come ci si poteva aspettare, le attese circa la crescita delle proprie capacità, come per le attese circa la possibilità di individuare un rapporto di lavoro stabile o che permetta di costruire nel lavoro un processo di realizzazione del sé si manifestano bassissime e, combinando il secondo grafico con quello successivo, sembrano essere poco intaccate dalle esperienze di orientamento ricevuto, probabilmente più legate a condizioni personali come il livello d'istruzione o della qualifica del proprio profilo professionale. Sebbene la dimensione della percezione del controllo della propria situazione si presenti con valori superiori agli altri indicatori, bisogna considerare che si parla di persone disoccupate da un tempo relativamente breve (3 mesi) e che comunque nella metà dei soggetti in carico al centro per l'impiego o alle agenzie di somministrazione (la totalità nel caso degli altri soggetti privati) si manifesta una debolezza a riguardo, un'incertezza faitrice di una forma di alienazione progettuale/esistenziale che nasce dall'esperienza della precarietà lavorativa

Si informa che continua a essere disponibile lo
“Sportello per le politiche attive del lavoro”
che colloca la Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
tra i soggetti impegnati nel supporto e
nell'orientamento dei lavoratori coinvolti nella ricollocazione e nella transizione
verso nuove opportunità occupazionali.
E' possibile contattare lo sportello rivolgendosi a: politicheattive.mi@cgil.lombardia.it

Appendice normativa

PRINCIPALI DISPOSIZIONI INTRODOTTE DAL DECRETO LEGGE 4 MAGGIO 2023 N. 48 LAVORO”

La Gazzetta Ufficiale del 4 maggio 2023 n. 103, ha pubblicato il decreto “Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'eccesso al mondo del lavoro”.

La norma entra in vigore il 5 maggio 2023, benché sia necessaria la conversione in legge nei 60gg. previsti.

Di seguito le principali disposizioni.

Assegno di inclusione.

Dal 1° gennaio 2024, data a partire dalla quale cessa la disciplina relativa al reddito di cittadinanza (*comma 313 della Legge 29 dicembre 2022 n.197*), viene istituito l'assegno di inclusione.

Destinatari dell'assegno di inclusione, previa richiesta di uno dei componenti il nucleo familiare, sono le famiglie nelle quali siano presenti:

- persone con disabilità accertata;
- componenti minorenni;
- componenti ultra sessantenni.

*Purché tutti residenti in Italia.

Con riferimento ai requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno, i richiedenti, devono essere in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

- I caso di cittadini UE devono essere titolari del diritto di soggiorno, o se cittadini di altri paesi devono essere in possesso di permesso di soggiorno per soggiornanti di lungo periodo o titolari dello status di protezione internazionale;
- al momento della presentazione della domanda, il richiedente deve essere in Italia per almeno 5 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo.

Inoltre, serve che, per tutta la durata dell'erogazione dell'assegno, i beneficiari siano in possesso, cumulativamente, dei seguenti requisiti:

- reddito familiare inferiore a 6.000€ annuo, moltiplicato per il parametro relativo alla scala di equipollenza. Qualora il nucleo familiare sia composto da soli ultra sessantasettenni, oppure da componenti con grave disabilità, il reddito familiare è fissato a 7.560€, sempre moltiplicata alla scala di equipollenza;
- un valore dell'indicatore ISEE non superiore a 9.360€;
- altre condizioni relative al patrimonio immobiliare e mobiliare, alla disponibilità di veicoli o motoveicoli di determinate caratteristiche, imbarcazioni o natanti.

Non si ha diritto all'assegno di inclusione qualora un solo componente il nucleo familiare risulti essere disoccupato a seguito di dimissioni volontarie, nei 12 mesi successivi, fatte salve le dimissioni per giusta causa, nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute a seguito del "rito Fornero".

Il beneficio economico dell'Assegno di inclusione, su base annua, e' composto da una integrazione del reddito familiare, fino alla soglia di euro 6.000 annui, ovvero di euro 7.560 annui se il nucleo familiare e' composto da persone tutte di età pari o superiore a 67 anni, ovvero da familiari tutti in condizioni di disabilità grave o di non autosufficienza, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza.

L'assegno è compatibile con NASPI e DIS.COLL, e con attività lavorativa fino ad un reddito di 3.000€ annui.

Spetta al percettore l'onere di comunicare a INPS l'ammontare del reddito entro 30 giorni dall'inizio dell'attività nel caso di lavoro subordinato, o il giorno antecedente l'avvio di nuova attività nel caso di lavoro autonomo.

Per ricevere il beneficio economico, il richiedente, anche per il tramite del patronato, deve effettuare l'iscrizione presso il sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), al fine di sottoscrivere un patto di attivazione digitale che comporta, tra le altre cose, la trasmissione dei dati ai centri per l'impiego, alle agenzie per il lavoro e agli enti autorizzati all'attività di intermediazione, nonché ai soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del patto di attivazione digitale, il richiedente deve recarsi presso i servizi sociali del proprio comune per la presa in carico, comprensiva di una valutazione multidimensionale dei bisogni del nucleo familiare allo scopo di sottoscrivere un patto per l'inclusione. Nell'ambito di tale valutazione, i componenti del nucleo familiare, di età compresa tra 18 e 59 anni, attivabili al lavoro, vengono avviati ai centri per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato, da realizzare entro 60 giorni da quando i componenti vengono avviati al centro per l'impiego.

Una volta sottoscritto il patto di attivazione digitale, nuclei familiari beneficiari dell'Assegno di inclusione sono tenuti ad aderire ad un percorso personalizzato di inclusione sociale o lavorativa che può comportare l'adesione ai percorsi formativi previsti dal Programma nazionale per la Garanzia di occupabilità dei Lavoratori (GOL).

Sono esclusi dagli obblighi di adesione, fatta salva la possibilità di aderirvi volontariamente:

- i titolari di pensione diretta o comunque di età pari o superiore a sessanta anni;
- i componenti con disabilità, fatta salva ogni iniziativa di collocamento mirato;
- i componenti affetti da patologie oncologiche;
- i componenti con carichi di cura.

Il componente del nucleo familiare beneficiario dell'Assegno di inclusione e' tenuto ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale;
- un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno;
- una retribuzione non e' inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi;
- un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto.

L'assegno di inclusione viene erogato mensilmente per un periodo continuativo non superiore a diciotto mesi e può essere rinnovato, previa sospensione di un mese, per periodi ulteriori di dodici mesi. Allo scadere dei periodi di rinnovo di dodici mesi e' sempre prevista la sospensione di un mese.

Incentivi all'occupazione.

I datori di lavoro che inseriscono la propria offerta di lavoro nel sistema informativo (SIILS) e, a seguito di questa segnalazione assumono beneficiari dell'assegno di inclusione, hanno diritto all'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali, per la durata di un anno, alle seguenti condizioni:

- se l'assunzione è a tempo indeterminato, pieno o parziale, anche con contratto di apprendistato, l'esonero sarà pari al 100% dei contributi previdenziali, fino alla cifra massima di 8.000€;
- se l'assunzione è a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale, l'esonero sarà pari al 50% dei contributi previdenziali, fino alla cifra massima di 4.000€.

Alle agenzie per il lavoro che hanno favorito, mediante la loro mediazione, l'assunzione dei percettori dell'assegno di inclusione, è riconosciuto, per ogni lavoratore assunto, un contributo pari al 30% dell'incentivo percepito dal datore di lavoro.

Ai beneficiari dell'Assegno di inclusione che avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa entro i primi dodici mesi di fruizione del beneficio e' riconosciuto in un'unica soluzione un beneficio addizionale pari a sei mensilità dell'Assegno di inclusione, nei limiti di 500 euro mensili.

E' previsto un ulteriore incentivo nella misura del 60% della retribuzione imponibile lorda, riconosciuto ai datori di lavoro che nel periodo 1° giugno – 31 dicembre 2023 assumono giovani in presenza, congiuntamente, delle seguenti condizioni:

- che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione;
- che siano registrati nel Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

L'incentivo ha durata di 12 mesi ed è cumulabile con altri incentivi previsti dalla normativa.

Qualora il datore di lavoro intenda utilizzare altri incentivi, il contributo si riduce al 20% della retribuzione.

Fondo nuove competenze.

E' stato rifinanziato il fondo nuove competenze allo scopo di sostenere le intese sottoscritte nel 2023 e che prevedono l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale ed ecologica.

Nuove disposizioni per i contratti di espansione stipulati nelle imprese che occupano più di 1.000 dipendenti.

Le imprese che occupano più di 1.000 dipendenti e che hanno stipulato contratti di espansione entro il 31 dicembre 2022 ma non ancora conclusi possono, con accordo integrativo in sede ministeriale, rimodulare le cessazioni dei rapporti di lavoro entro un arco temporale di 12 mesi successivi al termine originario del contratto di espansione.

Semplificazione degli obblighi del datore di lavoro negli adempimenti di trasparenza e comunicazione a seguito di attivazione di nuovi rapporti di lavoro.

Con riferimento ai doveri del datore di lavoro introdotti a seguito del decreto legislativo n.104/2022, la nuova disciplina prevede che tali obblighi siano da ritenersi assolti con la sola indicazione dei contratti collettivi, anche aziendali e dei riferimenti normativi, qualora intervengano sulle seguenti materie:

- la durata del periodo di prova;
- il diritto a ricevere la formazione qualora prevista dai contratti collettivi;
- la durata dei congedi, delle ferie e dei congedi retribuiti, nonché le modalità di fruizione degli stessi;

- i termini del preavviso in caso di recesso;
- l'importo iniziale della retribuzione e il periodo di pagamento;
- gli enti che ricevono i contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro e le forme di protezione sociale fornite dal datore di lavoro;
- la programmazione dell'orario di lavoro, le eventuali condizioni di cambio dei turni e se è previsto un orario di lavoro in tutto o gran parte prevedibile. Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia caratterizzato da modalità in gran parte imprevedibili e non prevede un normale orario di lavoro programmato, il datore di lavoro deve informare il lavoratore:
 - la variabilità della programmazione del lavoro aggiunto, l'ammontare minimo delle ore garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta;
 - le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
 - il periodo minimo di preavviso cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Deroga alla Cassa Integrazione Guadagni per eccezionali cause di crisi aziendale e riorganizzazione.

Per le aziende che abbiano dovuto fronteggiare situazioni di crisi aziendale e di riorganizzazione e che non siano riuscite a dare completa attuazione, nel corso del 2022, ai piani di riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti per prolungata indisponibilità dei locali aziendali, per cause non imputabili al datore di lavoro, su domanda dell'azienda, anche qualora si trovi in stato di liquidazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può autorizzare, con proprio decreto un ulteriore periodo, in continuità di tutele già autorizzate, di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2023, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio di competenze acquisito dai lavoratori dipendenti.

L'ulteriore autorizzazione ministeriale può essere concessa in deroga agli obblighi di comunicazione e consultazione previsti dalla normativa vigente.

Estensione del lavoro occasionale (voucher) per determinati settori di attività.

La legge di bilancio per il 2023 aveva già innalzato il limite massimo di utilizzo del lavoro occasionale da 5.000€ a 10.000€.

L'attuale normativa estende ulteriormente tale possibilità da 10.000€ a 15.000€ qualora il lavoro occasionale sia utilizzato, anche sommando i diversi prestatori, da datori di lavoro che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimenti.

Gli stessi settori possono accedere al lavoro occasionale qualora i dipendenti subordinati a tempo indeterminato non superino i 25 lavoratori, contro i 10 riferite alle altre attività.

Modifiche alla disciplina del lavoro a termine.

Ferme restando le durate massime previste dalla legislazione ordinaria, la nuova disposizione interviene a modifica della cause che possono protrarre il lavoro a termine oltre 12 mesi, ma entro il limite massimo complessivo di 24 mesi.

le nuove causali, che sostituiscono le precedenti, si riferiscono:

- ai casi previsti dai contratti collettivi;
- in caso di assenza delle previsioni introdotte dai contratti collettivi, nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 30 aprile 2024, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- alla sostituzione di altri lavoratori.

Esonero parziale dei contributo previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Si ricorda che la misura è stata introdotta per la prima volta nella legge di bilancio per il 2022, successivamente prorogata per tutto il 2023, riveste carattere di straordinarietà ed ha bisogno di essere rinnovata, di anno in anno.

dal 1° gennaio 2023 il parziale esonero dei contributi previdenziali a carico del lavoratore dipendente ammontava al 2% per i redditi fino a 35.000€, elevato al 3% qualora il reddito annuo non superi 25.000€.

La nuova norma interviene sul periodo 1° luglio – 31 dicembre 2023 elevando di ulteriori 4 punti l'esonero che risulta essere, rispettivamente, del 6% e del 7%.

Welfare aziendale.

Limitatamente al 2023, non concorrono a formare il reddito le somme erogate dai datori di lavoro per il pagamento di utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e gas naturale a favore dei propri dipendenti con figli a carico, adottivi, o affidati fino alla somma massima di 3.000€.

I lavoratori che rientrano nelle condizioni previste dalla norma, devono darne comunicazione al proprio datore di lavoro, indicando il codice fiscale dei figli a carico.

Per i lavoratori privi del requisito indicato, rimane confermata l'esenzione ordinaria di 258,23€

I datori di lavoro che intendono aderire alla norma, devono dare comunicazione alla RSU, se presente.

NUOVA PROCEDURA SPERIMENTALE PER IL RILASCIO DELL'INDENNITÀ NASPI.

INPS, con messaggio 1488 del 21 aprile 2023, rende nota la nuova procedura, in via sperimentale, per inoltrare all'Istituto la domanda di NASPI da parte degli interessati.

Il nuovo servizio è accessibile ai cittadini mediante il percorso "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Per disoccupati" > "NASpi: indennità mensile di disoccupazione" > "Utilizza il servizio" > "Naspi" > "Nuova Procedura di invio domanda NASpi", autenticandosi con la propria identità digitale di tipo SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) almeno di Livello 2, CNS (Carta Nazionale dei Servizi) o CIE (Carta di Identità Elettronica).

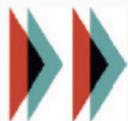
Oltre alla semplificazione proposta dal nuovo sistema, il servizio offre una nuova schermata "Avvisi" che, evidenzia eventuali criticità che possono incidere sul riconoscimento dell'indennità (ad esempio, la rilevazione di causali di cessazione non ammesse, l'iscrizione ad altre gestioni con annessa indicazione dei redditi presunti, ecc.).

ESTESA A TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE LA POSSIBILITÀ DI RICEVERE INFORMAZIONI DA INPS SULLE INTEGRAZIONI SALARIALI DESTINATE AI LAVORATORI SOSPESI.

Dopo il periodo sperimentale che ha riguardato il solo territorio milanese, INPS, con messaggio 1605 del 3 maggio 2023, comunica che è disponibile per tutto il territorio nazionale il servizio "INFO CIG" che consente ai lavoratori destinatari di prestazioni di integrazione salariale o alle aziende e intermediari che hanno presentato, o intendono presentare, una domanda di cassa integrazione di qualsiasi tipologia (CIGO, FIS, Fondi di solidarietà. CIGS) di fruire di un contatto interattivo con un consulente dell'Istituto, esperto di materia per ricevere informazioni sia sulle prestazioni in argomento, sia sullo stato di lavorazione della pratica.

Si accede al servizio tramite le proprie credenziali, in MyINPS selezionando la sezione "Comunica con l'INPS", nel menu sulla sinistra.

Si clicca poi su "INFO CIG" e infine sul pulsante "Parla con un operatore".



Gli addetti alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione

- tutti i dati utilizzati nell'elaborazione di questo capitolo, provengono da Studi e Programmazione della Camera di Commercio Milano - Monza Brianza - Lodi.

Con le sue 13.249 imprese impegnate nelle attività legate alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, Milano realizza il 42,8% dei ricavi nazionali del settore.

Serve precisare quali attività possano essere comprese in un settore di recente definizione, nonché collocato in un'area contrattuale articolata e quale sia il suo volume occupazionale, reale e potenziale, dal momento che oggi Milano occupa 192.100 addetti, circa 1/3 dell'occupazionale nazionale nel comparto.

Confrontando i diversi ricavi si ottiene la seguente descrizione:

Ricavi nelle vendite delle imprese nel settore ICT per provincia			
	Ricavi in migliaia di €	Incidenza % su Italia	
Milano	45.076.072	42,8	<p>Il settore comprende attività riferibili alla manifattura come la fabbricazione di computer, componenti elettronici, apparecchiature per le telecomunicazioni e i cablaggi, ai quali si aggiungono attività di servizio come la produzione di software, le telecomunicazioni e a consulenza informatica.</p> <p>Il peso dei macro settori varia in relazione alla dimensione d'impresa, alla ragione sociale e alla variabilità della domanda di beni e servizi.</p>
Roma	13.090.568	12,4	
Torino	10.590.474	10	
Monza Brianza	3.554.352	3,3	
Bologna	2.243.114	2,1	
Brescia	1.600.435	1,5	
Napoli	1.245.456	1,2	
ITALIA	105.335.771	100	

Riguardo alla prospettiva assume rilevanza la decisione di destinare oltre il 25% delle risorse europee legate al PNRR, allo sviluppo della digitalizzazione del Paese, favorendo, così il più ampio accesso alla banda ultra larga, per favorire la competitività e l'internazionalizzazione delle attività industriali.

Anche per questo motivo non è difficile prevedere una crescita del comparto, sia in termini economici che occupazionali, a condizione che se ne colga il valore strategico nel panorama nazionale e si valorizzi l'identità professionale degli addetti.

Già il 2022, nonostante il rallentamento della domanda di beni e servizi conseguenti l'attenuazione dell'emergenza pandemica, Milano ha segnato una crescita dell'1,9% rispetto all'anno precedente, a motivo di un incremento strutturale e proiettato nel tempo di queste tecnologie.

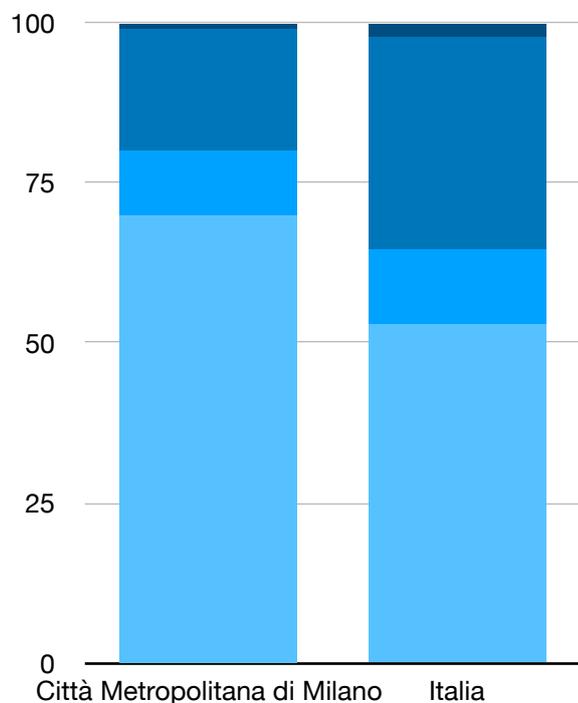
Lo testimonia la descrizione dettagliata delle singole attività.

Numero delle imprese ICT situate nella città metropolitana di Milano a fine 2022.

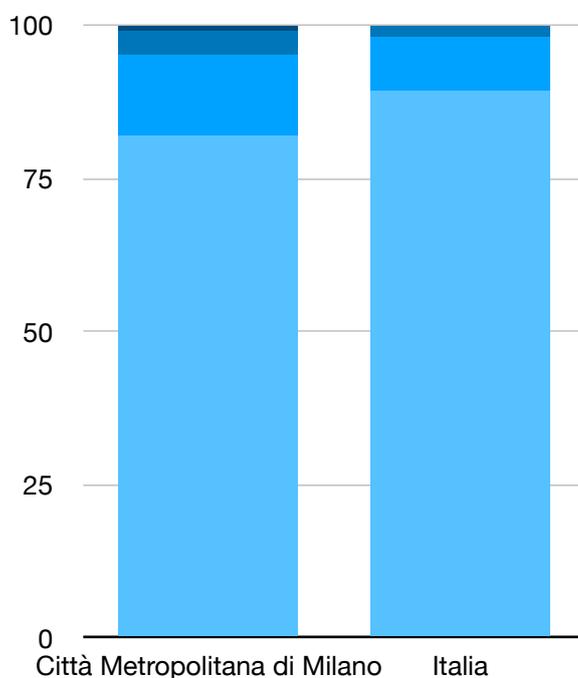
Settori manifatturieri ICT		Variazione % 2022 -2021	Settori dei servizi ICT		Variazione % 2022 -2021
Fabbricazione componenti elettronici e schede elettroniche	176	-0,6	Edizione di software	116	6,4
Fabbricazione computer e unità periferiche	161	-8,5	Telecomunicazioni	761	-17
Fabbricazione apparecchiature per le telecomunicazioni	128	-2,3	Produzione software, consulenza informatica	7.219	4,2
Fabbricazione prodotti di elettronica di consumo	42	-6,7	Altri servizi informatici	4.524	2,7
Fabbricazione cablaggi	122	2,5	Totale servizi	12.620	2,1
Totale manifattura	629	-2,9			
Totale manifattura + servizi ICT				13.249	1,9

All'incremento del numero delle imprese (che non significa necessariamente un corrispondente incremento del volume occupazionale), contribuisce soprattutto la produzione di software e la consulenza informatica: attività notoriamente collegate al dinamismo della domanda di servizi.

Distinzione per forma giuridica delle imprese ICT



Distinzione per dimensione delle imprese ICT



■ altro
■ ditte individuali
■ società di persone
■ società di capitali

■ da 500 addetti
■ da 50 a 249 addetti
■ da 10 a 49 addetti
■ fino a 9 addetti

La dimensione e la forma giuridica delle imprese milanesi spiegano, in parte, il successo milanese conseguito grazie alla significativa presenza delle società di capitali e delle imprese che occupano più di 50 dipendenti rispetto al resto del Paese, dentro il quale la presenza milanese esercita un condizionamento importante.

Un punto di forza confermato dal volume occupazionale, distinto per singola attività.

Addetti alle imprese ICT situate nella città metropolitana di Milano a fine 2022.

Settori manifatturieri ICT		% su Italia	Settori dei servizi ICT		% su Italia
Fabbricazione componenti elettronici e schede elettroniche	2.849	7,8	Edizione di software	2.330	41,2
Fabbricazione computer e unità periferiche	1.007	10,2	Telecomunicazioni	58.514	71,7
Fabbricazione apparecchiature per le telecomunicazioni	3.307	17,2	Produzione software, consulenza informatica	100.362	29,6
Fabbricazione prodotti di elettronica di consumo	136	5,3	Altri servizi informatici	19.958	17,2
Fabbricazione cablaggi	3.637	17,4	Totale servizi	181.164	33,5
Totale manifattura	10.936	12,3			
Totale manifattura + servizi ICT				192.100	30,5

Alla % media del 30% sul totale degli occupati italiani che ammontano a 629,343, Milano contribuisce in misura maggiore il comparto delle telecomunicazioni che realizza la quasi totalità degli addetti, seguiti dalle edizioni e dalla produzione di software, mentre tutte le attività manifatturiere si collocano al sotto della media locale.

Va segnalato il numero elevato di addetti alla produzione di software e alla consulenza informatica, dentro il quale si trova la complessità delle forme di lavoro flessibile, sia esso subordinato che autonomo, con partite IVA più o meno autentiche, lavoro a chiamata e forme di lavoro irregolare; il tutto per corrispondere al rapido mutamento della domanda e al conseguente indebolimento delle competenze indotto dai bisogni espressi dal mercato i cui rischi, se non diversamente affrontati dalla contrattazione collettiva, vengono messi a totale carico dei lavoratori.

Per completare lo sguardo d'insieme serve descrivere la collocazione internazionale del comparto e le potenzialità in una prospettiva futura.

La dinamica Import - export delle attività legate alle tecnologie di informazione e comunicazione vede ancora una volta Milano crescere significativamente rispetto al tessuto nazionale e raggiungere cifre importanti nel contesto mondiale.

	1° semestre 2022		Peso %		Variazione % tra 1° semestre 2022 con lo stesso periodo 2021	
	Import	Export	Import	Export	Import	Export
Milano	5.771.483.954	1.454.144.162	38,3	15,7	1,0	25,6
Italia	15.083.642.909	9.257.675.744	100	100	15,5	18,8

Va segnalata la crescita delle esportazioni milanesi registrata nel 1° semestre 2022 rispetto all'anno precedente a conferma del quadro complessivo qui presentato.

Nonostante questo la prospettiva futura segnala, per il nostro Paese, un cammino ancora lungo da compiere rispetto al resto d'Europa, confermato dall'incidenza significativa delle importazioni nella città metropolitana di Milano.

Incidenza che non tiene ancora conto del basso livello di informatizzazione delle imprese italiane, il cui comportamento nell'accesso alle tecnologie ICT è stato recentemente valutato da ISTAT con l'adozione di alcune caratteristiche specifiche, allo scopo di definire un indicatore complessivo di digitalizzazione.

Da questa valutazione emerge che l'80% delle imprese si colloca a un livello basso o molto basso nell'adozione delle tecnologie ICT, contro un 20% collocato ad un livello alto o molto alto, disegnando una marcata polarizzazione dell'accesso alle nuove tecnologie che condiziona per lungo tempo la presenza dei prodotti italiani nei mercati internazionali.

Il 60,8% delle imprese è posizionato ad un livello base di intensità digitale, sebbene il target europeo indichi il 90% da raggiungere entro il 2030.

Esiste, pertanto, una forte domanda tuttora inespressa di beni e servizi nelle tecnologie digitali di comunicazione da parte delle imprese italiane che potrebbe emergere nei prossimi anni ed è anche per questa ragione che va valorizzata una presenza produttiva importante e fortemente concentrata nell'area metropolitana di Milano.

Già è stato accennata l'articolazione contrattuale degli addetti, collocati su diversi perimetri di intervento, il che svilisce la tempestiva risposta a questioni che potrebbero incrementare a breve con intensità crescente soprattutto a partire dal territorio milanese, quali:

- Il riconoscimento e la valorizzazione dell'identità dei lavoratori all'interno di una categoria complessivamente impegnata nelle tecnologie di informazione e comunicazione, superando l'attuale (dis)articolazione contrattuale allo scopo di affermare un'azione efficace e capace di attrarre e mobilitare le persone. Serve ricordare il volume occupazionale che ammonta a quasi 200.000 lavoratori milanesi su un totale di oltre 600.000 addetti e con una prevedibile crescita in accelerazione nei prossimi anni, tanto da rappresentare un bacino di per sé sufficientemente ampio per la realizzazione di un intervento efficace in un settore strategico per l'economia italiana;
- la percezione, diffusa tra i lavoratori, consapevoli della rapida accelerazione dei percorsi di depauperamento delle loro competenze, cui va contrapposta una robusta azione di arricchimento professionale, entro cui far valere, qui davvero, il diritto individuale alla formazione lungo tutto il percorso di vita, accessibile e reso possibile da una serie di azioni positive e di incoraggiamento;
- la natura strategica del settore e la competitività che lo attraversa, impone che vengano affrontati i processi di riorganizzazione che già ora stanno investendo le imprese impegnate in queste tecnologie. Questo implica l'adozione di azioni di governo di questi processi nella prospettiva di tutelare gli interessi dei lavoratori e la loro capacità professionale.

Non va dimenticato che gran parte dei player del settore appartengono a multinazionali o a gruppi permanentemente inseriti in pacchetti finanziari mondiali.

Per contrapporvi efficacemente e far percepire ai lavoratori l'importanza della rappresentanza dei loro interessi serve un comparto fortemente attrezzato e consapevole di agire su un terreno strategico e significativo per i futuri assetti industriali del nostro paese.

APPENDICE NORMATIVA

NUOVE INDICAZIONI OPERATIVE RELATIVE AL WELFARE AZIENDALE E ALLA SOSTITUZIONE DEI PREMI DI RISULTATO CON MISURE DI WELFARE.

INPS, con propria circolare del 31 maggio 2023 n. 49, è intervenuto sul tema del welfare aziendale a sintesi delle numerose innovazioni normative intervenute negli ultimi anni e che hanno provocato nel tempo un regime fiscale diverso da quello previdenziale.

Su questa differenza l'Istituto si è soffermato, fornendo indicazioni utili alla contrattazione collettiva qualora agisca su queste materie.

Tra le norme che intervengono sul regime fiscale, prevedendo che talune somme percepite dal lavoratore dal proprio datore di lavoro non concorrano alla formazione del reddito, si segnalano le seguenti fattispecie:

- somme erogate per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari;
- somme erogate per la fruizione di servizi aventi finalità di istruzione, educazione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e di culto, compresi corsi di lingua, informatica, musica, teatro, danza ecc., utilizzabili dal dipendente o da suo familiare in conformità con gli esiti della contrattazione collettiva, anche se non surrogati dal premio di risultato;
- somme erogate per i servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'articolo 12" del TUIR;

L'Istituto ricorda che Il legislatore, ha introdotto in via strutturale per i premi di risultato un'imposta sostitutiva IRPEF pari al 10% - e del 5% per il 2023 - entro il limite d'importo pari a 3.000 euro lordi, prevedendo la possibilità, a richiesta dei lavoratori, di ricevere le remunerazioni riconducibili al regime fiscale agevolato sotto forma di prestazioni sociali (c.d. *benefit*) che, in tale caso, in virtù dei principi di armonizzazione delle basi imponibili, godono di esenzione sia ai fini fiscali che contributivi (cfr. l'articolo 51, comma 2 e ultimo periodo del comma 3, del TUIR); detta esenzione opera entro i limiti e nel rispetto delle condizioni previste dal TUIR.

Per potere beneficiare dell'agevolazione è inoltre necessario, che i contratti collettivi aziendali o territoriali siano depositati presso l'Ispettorato territoriale del lavoro entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel decreto stesso.

INCREMENTO DELL'INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE DAL 30% ALL'80% FINO AL 6° ANNO DI ETÀ DEL BAMBINO.

Il comma 359 dell'art.1 della Legge di bilancio per il 2023 ha incrementato l'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% per un mese, nel caso in cui uno o entrambi i genitori siano lavoratori dipendenti, con l'esclusione di tutte le altre categorie di lavoratori: lavoratori autonomi, iscritti alla gestione separata ecc.

INPS interviene con propria circolare del 16 maggio 2023 n.45 allo scopo di illustrare le caratteristiche operative del provvedimento, precisando che il beneficio spetta a entrambi i genitori, purché lavoratori dipendenti, ma per un solo mese complessivamente individuato tra i mesi di congedo parentale, da utilizzare entro i 6 anni di età del bambino.

La condizione è che il congedo di maternità o paternità sia stato ultimato, anche per un solo giorno, in data successiva il 31 dicembre 2022.

La domanda di congedo parentale deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

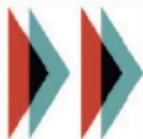
- tramite il portale web www.inps.it utilizzando i servizi raggiungibili all'interno della pagina;
- tramite il call center chiamando il numero verde 803.164 da rete fissa, oppure 06.164164 da rete mobile ma a pagamento;
- tramite l'istituto di patronato.

NUOVI LIVELLI REDDITUALI PER LA CORRESPONSIONE DELL'ASSEGNO PER NUCLEO FAMILIARE.

In attuazione del decreto legge 13 marzo 1988 n.69, convertito con Legge 13 maggio 1988 n. 153 che ha stabilito l'adeguamento annuo dei livelli di reddito familiare per la corresponsione dell'assegno per nucleo familiare con l'indice di incremento dei prezzi indicato da ISTAT, INPS, con circolare del 9 giugno 2023 n.55, ha incrementato l'indice nella misura del 8,1%.

Pertanto, i nuovi livelli, decorrenti dal 1° luglio 2023 fino al 30 giugno 2024, riguardano esclusivamente i nuclei con familiari diversi da quelli con figli e orfanili (i cui valori sono definiti dall'assegno unico e universale) e, quindi, composti dai coniugi, dai fratelli e dalle sorelle e dai nipoti.

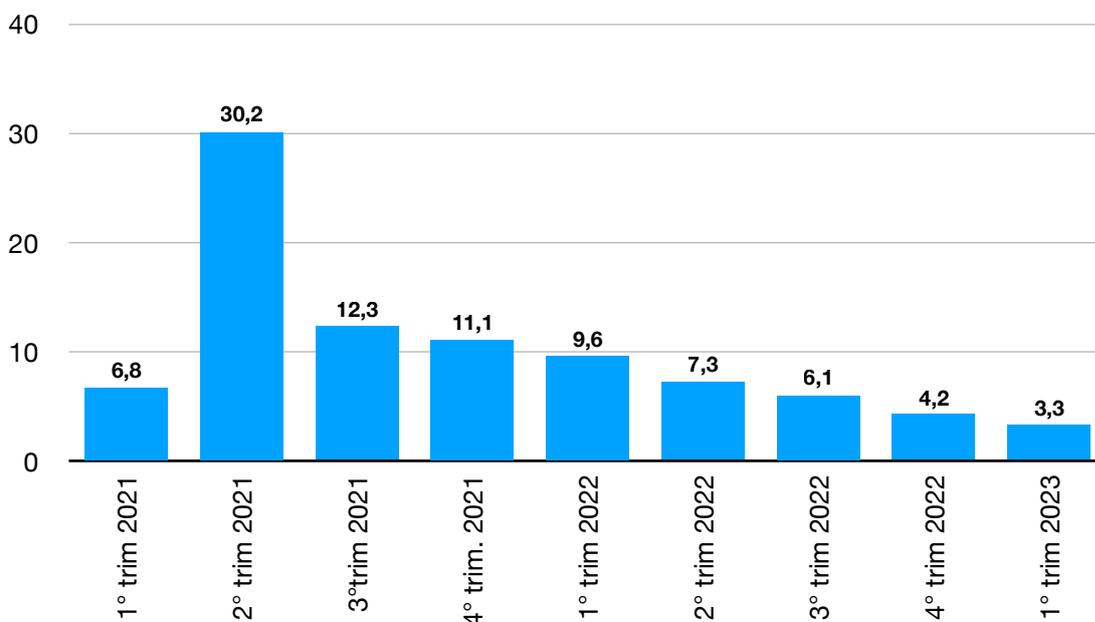
Le nuove tabelle sono descritte dai documenti allegati alla circolare medesima.



Il lavoro nella città metropolitana di Milano: primi segnali dal 2023

I primi mesi del 2023 possono essere definiti come tendenzialmente orientati alla crescita nonostante le difficoltà internazionali, l'inflazione che insiste su livelli importanti e una domanda interna depressa da una diseguale distribuzione della ricchezza sempre più polarizzata. Il risultato è tutto dentro l'incertezza della prospettiva economica e dallo sforzo a mantenere i livelli della produzione industriale con il segno positivo, sebbene in progressivo declino a partire dalla fine del 2021, per tutto il 2022 e confermato all'inizio di quest'anno.

Variatione tendenziale % della produzione industriale nella città metropolitana di Milano

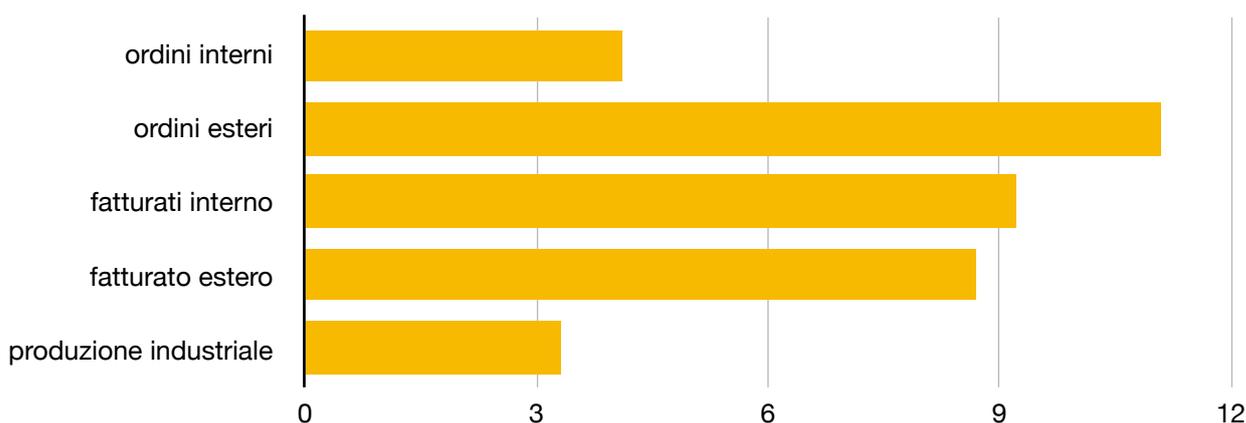


Elaborazione da dati Unioncamere Lombardia.

La variazione tendenziale dà la misura percentuale del periodo descritto con lo stesso periodo dell'anno precedente, per cui il pur timido +3,3% registrato ai primi mesi del 2023 evidenzia un trend significativo, soprattutto se messo a confronto con il più modesto risultato lombardo e nazionale.

Ciò che destabilizza l'esito, soprattutto se proiettato nella prospettiva prossima, è la scomposizione del dato nelle sue variabili, interne ed esterne e nelle condizioni del fatturato, come descritto nella figura che segue:

Variazioni % al 1° trimestre 2023 di produzione, fatturato e ordini della città metropolitana di Milano.



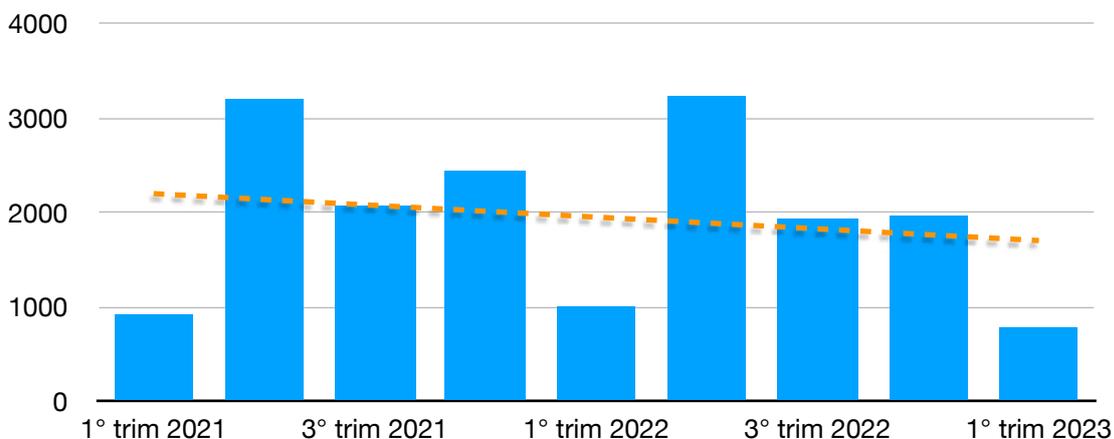
Elaborazione da dati Unioncamere Lombardia.

Superfluo sottolineare l'importanza crescente degli ordini provenienti dall'estero, rispetto al dato nazionale, pur di fronte ad una situazione internazionale tutt'altro che tranquilla.

Costruire la prospettiva economica dell'area su una base così poco rassicurante mette a rischio la fiducia delle imprese e dei soggetti economici, tanto più quando la domanda interna continua a declinare.

Non stupisce, pertanto, la cautela nell'avviare nuove iniziative imprenditoriali che, al primo trimestre 2023, segna il minimo storico degli ultimi anni.

Variazione tendenziale dei saldi trimestrali sul numero delle imprese nella città metropolitana di Milano.

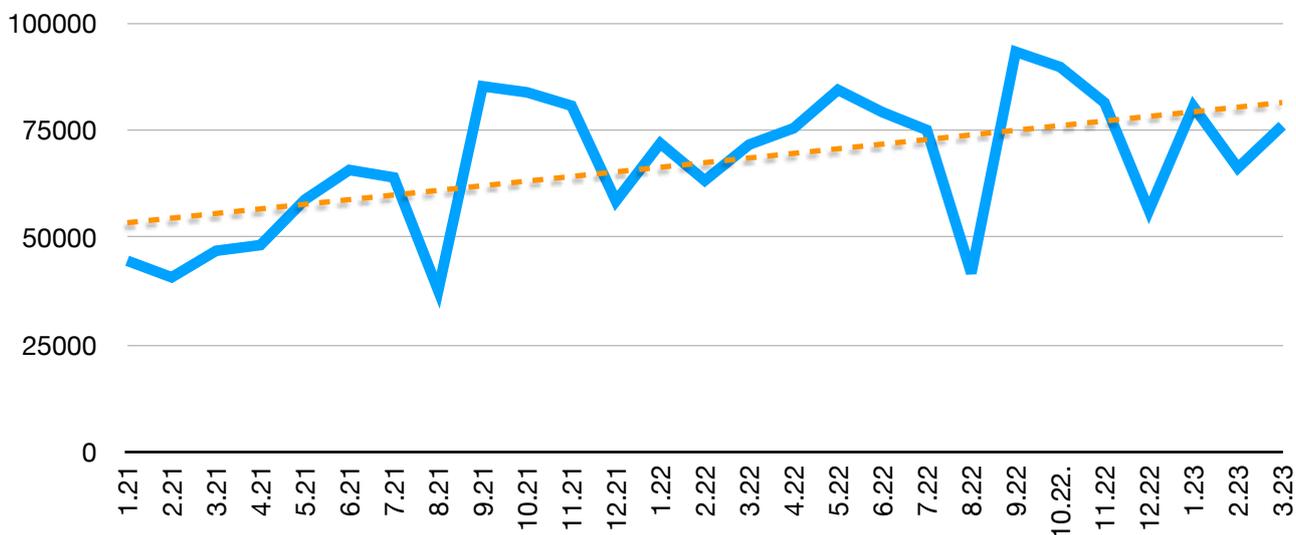


Elaborazione da dati Unioncamere Lombardia.

Sebbene il 1° trimestre di ogni anno segni un valore modesto, esito soprattutto delle "ripulitura" del dato operato dalla Camera di Commercio, può sorprendere la cifra di quest'anno per la sua

esiguità, confermata dalla linea di tendenza e motivata principalmente dalle incertezze del quadro economico internazionale, senza dover scomodare il silenzio assordante sul versante delle politiche industriali, da sempre assenti nell'orizzonte politico del nostro Paese. Nonostante questo, il volume occupazionale della città metropolitana di Milano continua a crescere recuperando totalmente il vuoto lasciato dalla crisi pandemica.

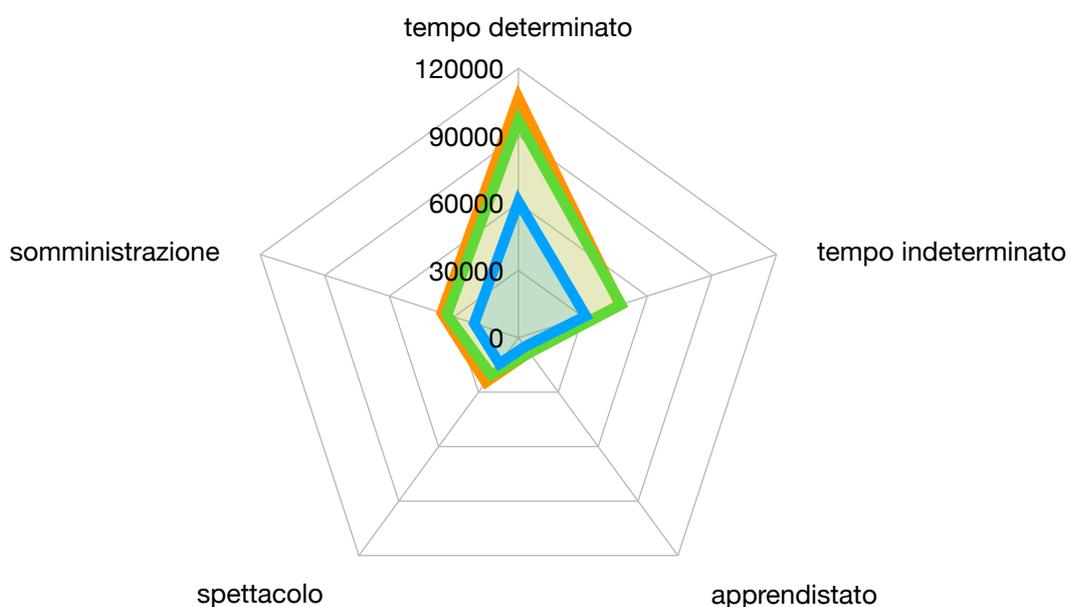
Avviamenti complessivi nella città metropolitana di Milano: descrizione mensile dal gennaio 2021 al marzo 2023.



Dati dell'Osservatorio del Mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano.

Per quanto gli avviamenti diano conto delle occasioni di lavoro e non delle persone fisiche realmente occupate, è fuor di dubbio l'incremento del volume occupazionale che raggiunge il valore pre pandemico, confermando i tradizionali vizi e virtù del sistema produttivo milanese e della qualità del lavoro richiesto.

■ avviamenti 1°trim 2021 ■ avviamenti 1° trim 2022 ■ avviamenti 1° trim 2023



Dati dell'Osservatorio del Mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano.

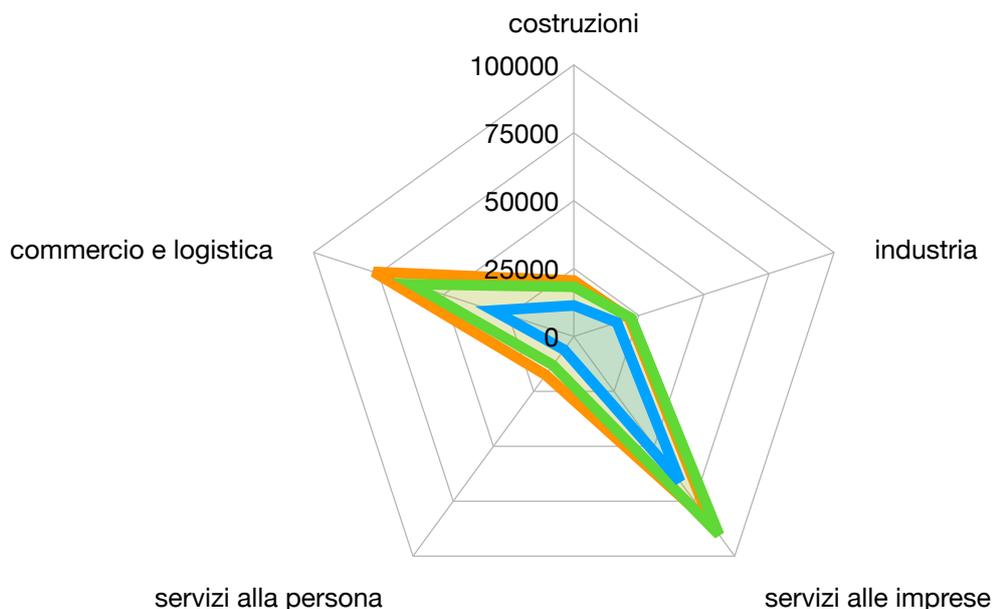
A dispetto delle innumerevoli campagne mediatiche, tutte orientate a descrivere un mercato del lavoro fortemente orientato alla stabilizzazione, il flusso determinato dagli avviamenti e che condiziona le caratteristiche dello stock futuro, descrive una situazione diversa.

L'unico rapporto di lavoro in costante crescita nei tre anni (1° trimestre di ogni anno) è rappresentato dal contratto a tempo determinato; il contratto a tempo indeterminato ha avuto una crescita significativa tra il 2021 e il 2022, per poi decrescere nel 2023.

Cresce costantemente anche il lavoro somministrato a motivo di un sistema produttivo sempre più connotato da esigenze di flessibilità che trovano conferma nella fase post emergenziale.

L'apprendistato, da sempre ancillare nel sistema italiano, non si smentisce nemmeno in questa occasione presentando cifre di scarso valore.

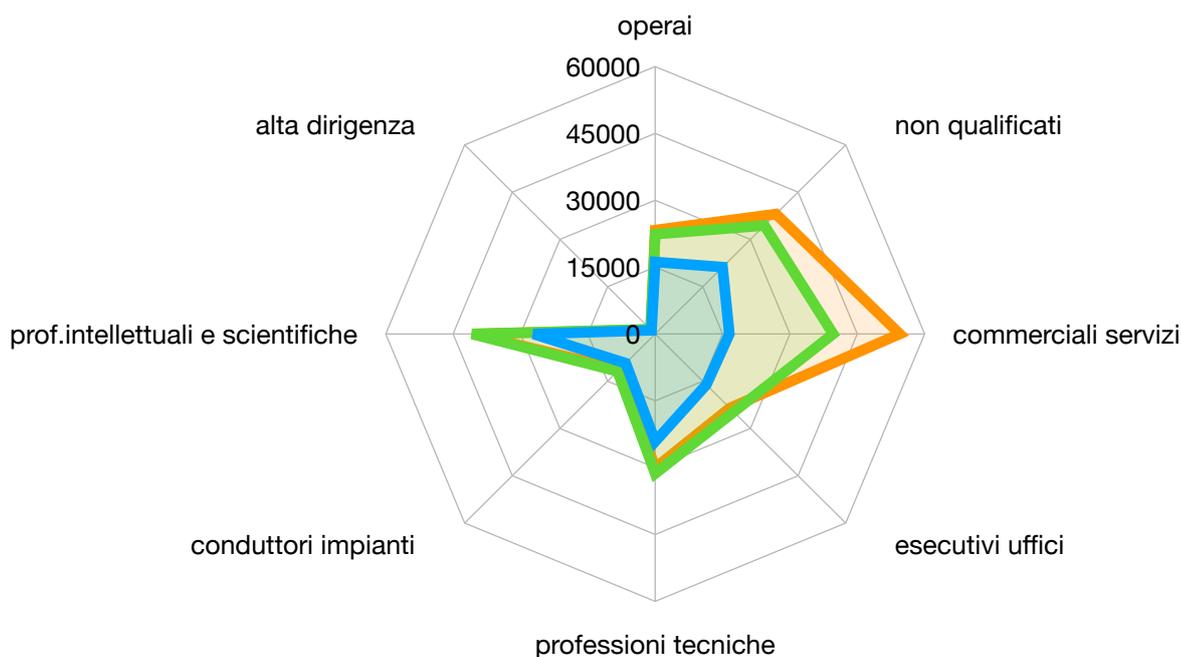
Osserviamo di seguito la collocazione settoriale degli avviamenti nel periodo osservato.



Dati dell'Osservatorio del Mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano.

L'incremento più significativo è assicurato dai servizi, siano essi rivolti alla persona, oppure orientati alle imprese, benché queste ultime si siano assestate nel corso del 2023.

Analogo incremento è ben visibile nel commercio / logistica, mentre il comparto industriale conferma una certa staticità dei propri avviamenti, motivata anche da una spiccata attitudine alla stabilità del lavoro.



Dati dell'Osservatorio del Mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano.

Si può affermare, senza il timore di essere smentiti, che gli avviamenti più numerosi e in costante crescita nel triennio, riguardano operai, personale non qualificato, operatori dei servizi e addetti al commercio.

Le professioni tecniche, intellettuali e scientifiche, ancorché con cifre limitate, mostrano un ulteriore andamento calante.

Nel concludere, è senz'altro doveroso riconoscere lo sforzo prodotto dai diversi soggetti economici milanesi affinché il volume del lavoro necessario al sistema produttivo sia mantenuto su valori importanti, insistendo sulla vocazione internazionale degli scambi.

Sullo sfondo si profilano incognite destinate ad assumere un peso crescente nelle decisioni e nei processi di riorganizzazione, nonostante queste stesse incognite non interferiscano col mercato del lavoro, al momento orientato alla crescita e al recupero totale della condizione pre-pandemica. Sono le professioni e i settori tradizionali dell'economia milanese a essere interessati e poco o nulla trova riscontro nel bisogno di innovazione e di ricerca

In altre parole, si definirebbe una condizione di stand by, per lo più caratterizzato da un volume occupazionale impegnato a riprendere la stessa attività di tre anni fa.

Per il futuro, bisogna attendere.

APPENDICE NORMATIVA

ULTERIORI TRATTAMENTI STRAORDINARI DI INTEGRAZIONE SALARIALE (CIGS) IN DEROGA AL LIMITE DI DURATA.

La disposizione, entrata in vigore con il Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 e convertito, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, è ora oggetto delle istruzioni operative disposte da INPS con proprio messaggio 2512 del 4 luglio 2023.

Viene ribadita la motivazione che può autorizzare fino a ulteriori 15 mesi di CIGS, dal 1° ottobre 2022 al 31 dicembre 2023, in continuità con il precedente periodo autorizzato, a favore di aziende, anche in stato di liquidazione, che non abbiano potuto completare nel corso del 2022 i piani di

riorganizzazione e ristrutturazione originariamente previsti, per cause non imputabili al datore di lavoro.

Il provvedimento è, pertanto, riservato ad aziende già destinatarie di un precedente decreto di ammissione alla CIGS e che intendono proseguire il trattamento in continuità con la precedente autorizzazione, in deroga ai limiti massimi di durata delle prestazione (24 mensilità negli ultimi 5 anni).

Al nuovo trattamento non si applicano le disposizioni in materia di consultazione sindacale.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'ASSUNZIONE DI DONNE LAVORATRICI IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO, DAL 1° GENNAIO AL 31 DICEMBRE 2023.

INPS, con circolare del 23 giugno 2023 n. 58, ha notificato le modalità applicative dello sgravio previsto dalle norme per favorire l'assunzione di donne lavoratrici dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, precisando l'avvenuta autorizzazione da parte dell'Unione Europea, per il periodo ancora non accordato e per tutto il 2023.

Possono accedere allo sgravio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, nonché:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- i consorzi di bonifica;
- i consorzi industriali;
- gli enti morali;
- gli enti ecclesiastici.

Purché in possesso dei seguenti requisiti:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le assunzioni agevolate si riferiscono a:

- donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi ;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea (*la Lombardia non è tra queste*) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”.

- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Trattasi di settori e professioni catalogati in un apposito decreto ministeriale periodicamente aggiornato.

L'incentivo consiste nell'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali pari al 100% del loro ammontare fino al limite massimo di 8.000€ annui, per la durata di:

- 18 mesi nel caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 12 mesi nel caso di assunzione a tempo determinato;
- 18 mesi complessivi nel caso di trasformazione tempo indeterminato.

L'incentivo spetta anche nel caso di rapporti part time e include il lavoro somministrato il cui beneficio è destinato all'agenzia di somministrazione.

L'informazione viene diffusa, sebbene in modo succinto e sintetico, allo scopo di consentire alle lavoratrici in cerca di occupazione l'inserimento di tale condizione nei loro curricula, qualora in possesso dei requisiti di legge.

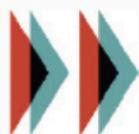
MODALITÀ' DI ESONERO DAL PAGAMENTO DEGLI ONERI CONTRIBUTIVI PER INCENTIVARE L'ASSUNZIONE DI GIOVANI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO.

A seguito dell'autorizzazione da parte dell'Unione Europea, INPS con circolare del 22 giugno 2023 n. 57, ha notificato le modalità applicative dello sgravio previsto per favorire l'assunzione giovani che non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Le assunzioni devono essere a tempo indeterminato, anche nella forma di trasformazione di precedente rapporto di lavoro, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

L'incentivo, destinato a tutti i datori di lavoro privati a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, consiste nell'esonero dal pagamento dei contributi previdenziali pari al 100% del loro ammontare fino alla cifra massima di 6.000€ annui per le assunzioni effettuate dal 1° luglio al 31 dicembre 2022 e di 8.000€ annuo per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

L'informazione viene diffusa, sebbene in modo succinto e sintetico, allo scopo di consentire ai lavoratori e alle lavoratrici in cerca di occupazione l'inserimento di tale condizione nei loro curricula, qualora in possesso dei requisiti di legge.



Il lavoro a Milano all'inizio del 2023: le condizioni del lavoro.

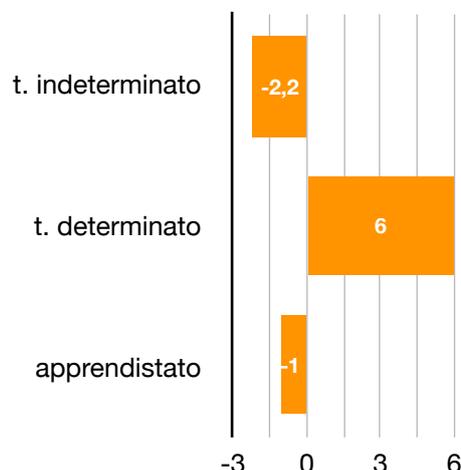
A Milano, il 2023 inizia con un incremento degli avviamenti al lavoro rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ma non per tutte le tipologie contrattuali.

La figura 1 evidenzia il dato numerico, distinto per i primi due trimestri: 2022 e 2023; la figura 2 descrive la variazione percentuale delle diverse tipologie contrattuali tra il 1° trimestre 2023 con lo stesso periodo dell'anno precedente.

Figura 1: avviamenti nella Città Metropolitana di Milano, totali e distinti per tipologia contrattuale.

	1° trim. 2022	1° trim 2023
Tempo indeterminato	50.738	49.575
Tempo determinato	120.390	127.639
Apprendistato	8.330	8.250
Totale (Comprese collaborazioni e varie)	239.114	250.937

Figura 2: variazione percentuale delle diverse tipologie contrattuali tra il 1° trim 2023 con il 1° trim 2022.



Elaborazione da dati ANPAL Servizi SpA

L'unica tipologia contrattuale ad aver incrementato gli avviamenti dall'inizio di quest'anno è il rapporto di lavoro a tempo determinato, a totale svantaggio delle forme più durevoli che declinano rispetto ai valori del 2022.

Con ciò si conferma un sistema produttivo ben lontano dalle caratteristiche stabili, le uniche in grado di produrre valore incrementale della domanda interna, coniugata alla capacità di progettare il proprio futuro con la necessaria serenità e sicurezza.

Nonostante sia conclusa la fase emergenziale, la condizione lavorativa milanese conferma le proprie caratteristiche fondate sulla provvisorietà, in parte motivate dall'incertezza della situazione internazionale (più in là trattata su questo stesso numero) che non favorisce un sistema

strutturalmente stabile, in parte per la condizione di un sistema produttivo fondato sulla discontinuità.

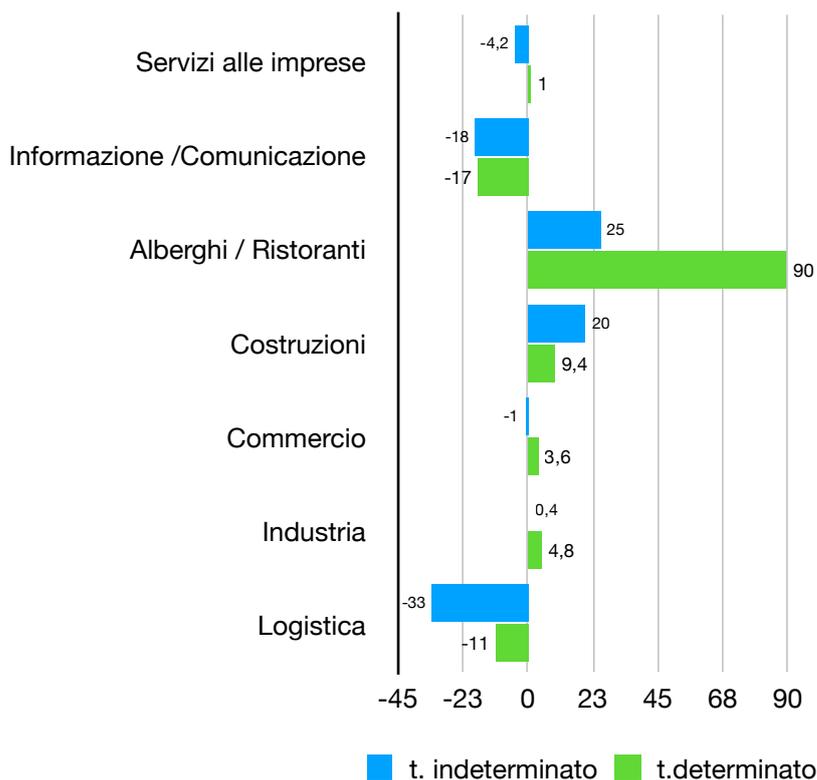
Serve distinguere i settori che, in misura diversa, hanno contribuito all'esito appena descritto, anche per cogliere eventuali variazioni nella specificità delle rispettive attività lavorative.

La figura 3 mette in evidenza il numero degli avviamenti complessivi realizzati nel 1° trimestre 2023 distinto per settore; di seguito, la figura 4, rappresenta, con riferimento agli stessi settori di attività, la variazione percentuale delle diverse tipologie contrattuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Figura 3: Avviamenti totali nella città metropolitana di Milano al 1° trim 2023, distinto per settore di attività.

Servizi alle imprese	50.188
Informazione / comunicazione	42.765
Alberghi / ristoranti	33.320
Costruzioni	20.475
Commercio	16.526
Industria	14.782
Logistica	13.055

Figura 4: Variazione percentuale delle diverse tipologie contrattuali, tra il 1° trim. 2023 con lo stesso periodo dell'anno scorso, distinto per settore di attività



Elaborazione da dati ANPAL Servizi SpA

Il quadro generale trova ulteriore conferma nella distinzione settoriale, soprattutto nei servizi alle imprese che realizzano il volume più significativo degli avviamenti, nonostante il calo percentuale di oltre il 4% dei contratti a tempo indeterminato, rispetto allo scorso anno.

La ristorazione e l'alloggio che, come era prevedibile, raggiunge incrementi importanti, investe quasi tutto il proprio incremento occupazionale nei rapporti a termine e anche, laddove come la logistica, la contrazione rispetto ai mesi precedenti, è più evidente, sono soprattutto i rapporti a tempo indeterminato a subire il calo più significativo.

L'industria milanese, unico comparto che realizza da tempo un volume di avviamenti a tempo indeterminato superiore al lavoro a termine, non traina l'intero sistema per la sua dimensione che fatica a mantenere la quota di 1/4 del volume occupazionale milanese.

Il tutto contribuisce a consolidare una situazione occupazionale sempre più polarizzata, nella quale la discontinuità condiziona la tipologia contrattuale prevalente e le differenze di reddito tra i lavoratori.

Fino ad ora le risposte sono state quasi sempre di tipo individuale: malessere diffuso, insoddisfazione generalizzata, dimissioni ricorrenti e ripetute, con il risultato di contrastare la realizzazione di una consapevolezza collettiva circa il bisogno di cambiare un sistema che non sta producendo ricchezza, se non in modo effimero e diseguale.

E' tempo di produrre una riflessione su cosa significhi la tutela e la promozione del lavoro dentro questo scenario produttivo, capace di superare il contrasto tra le tradizionali forme di tutela e

l'attuale condizione di lavoro. Una riflessione capace di produrre esiti credibili e capaci di mobilitare le persone verso un orizzonte di equità e prosperità.

Il lavoro a Milano all'inizio del 2023: Milano nei mercati internazionali.

E' nota la spiccata vocazione milanese per gli scambi internazionali, in parte dovuta alla qualità dei prodotti e alla loro competitività sui mercati stranieri e in parte alla capacità di penetrazione nel mercato mondiale, grazie alla reputazione del "made in Italy".

Queste caratteristiche generano un punto di forza caratterizzato dal non dipendere dalla domanda interna, peraltro in declino e da un punto di debolezza determinato dalla subalternità agli eventi internazionali, verso i quali l'Italia non ha modo di intervenire se non marginalmente.

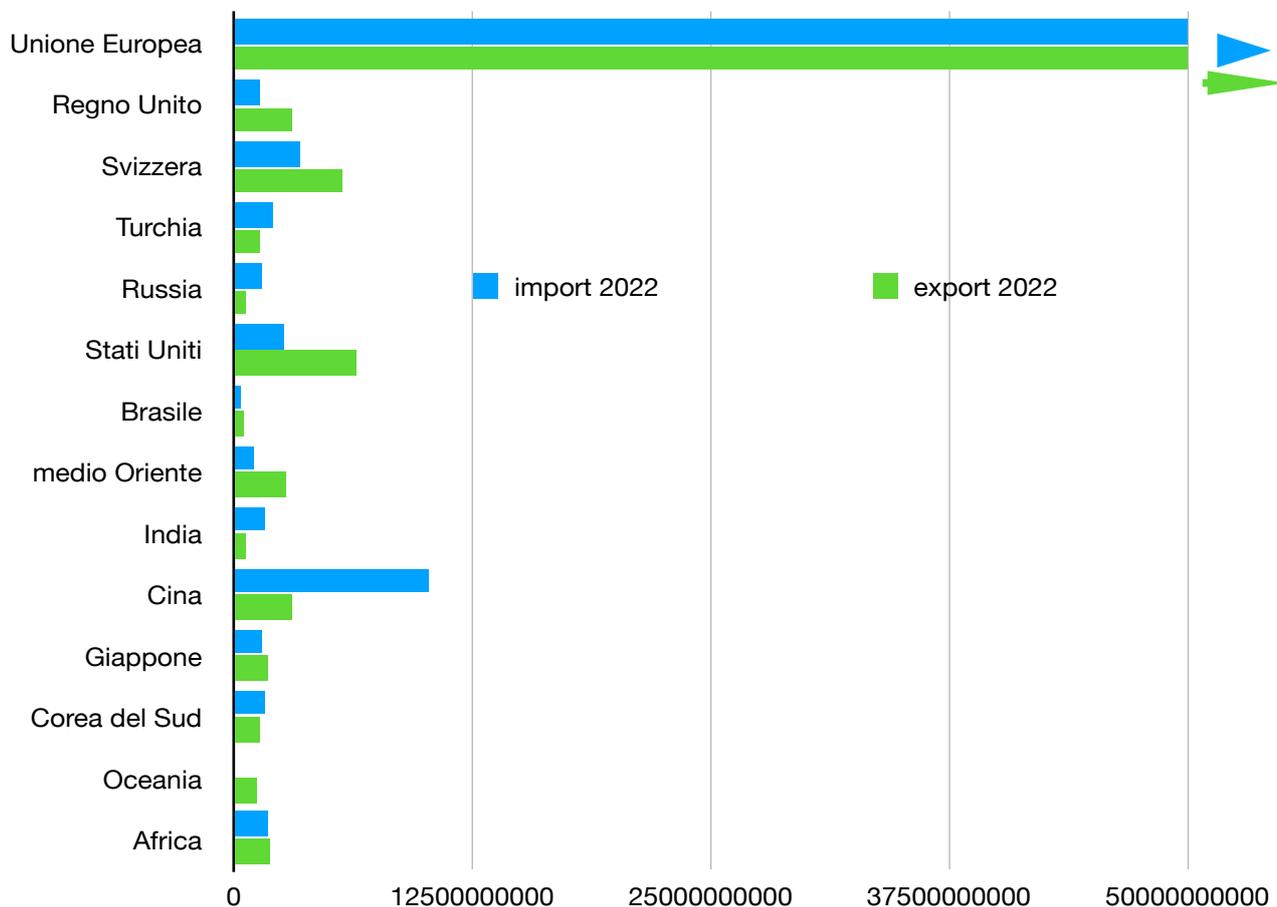
Nonostante questo, i prodotti realizzati nella città metropolitana di Milano hanno generato, nel 2022, un valore complessivo riassunto nella figura 1.

Figura 1: Sintesi dell'import / export realizzato nella città metropolitana di Milano verso il mondo e l'Unione europea nel 2022, valori assoluti in Euro.

	Da e verso il mondo	Di cui verso i paesi UE	% UE su mondo
Totale importazioni	89.232.745.354	54.289.225.815	60,8%
Totale esportazioni	56.360.916.900	20.866.888.974	37%

Come era prevedibile, i paesi dell'Unione Europea rappresentano la quota più rilevante delle esportazioni: 37%; ma ancor di più delle importazioni che contano per il 60,8%, e quel che va sottolineato è il volume preponderante delle importazioni sull'export realizzato dalle aziende della città metropolitana di Milano.

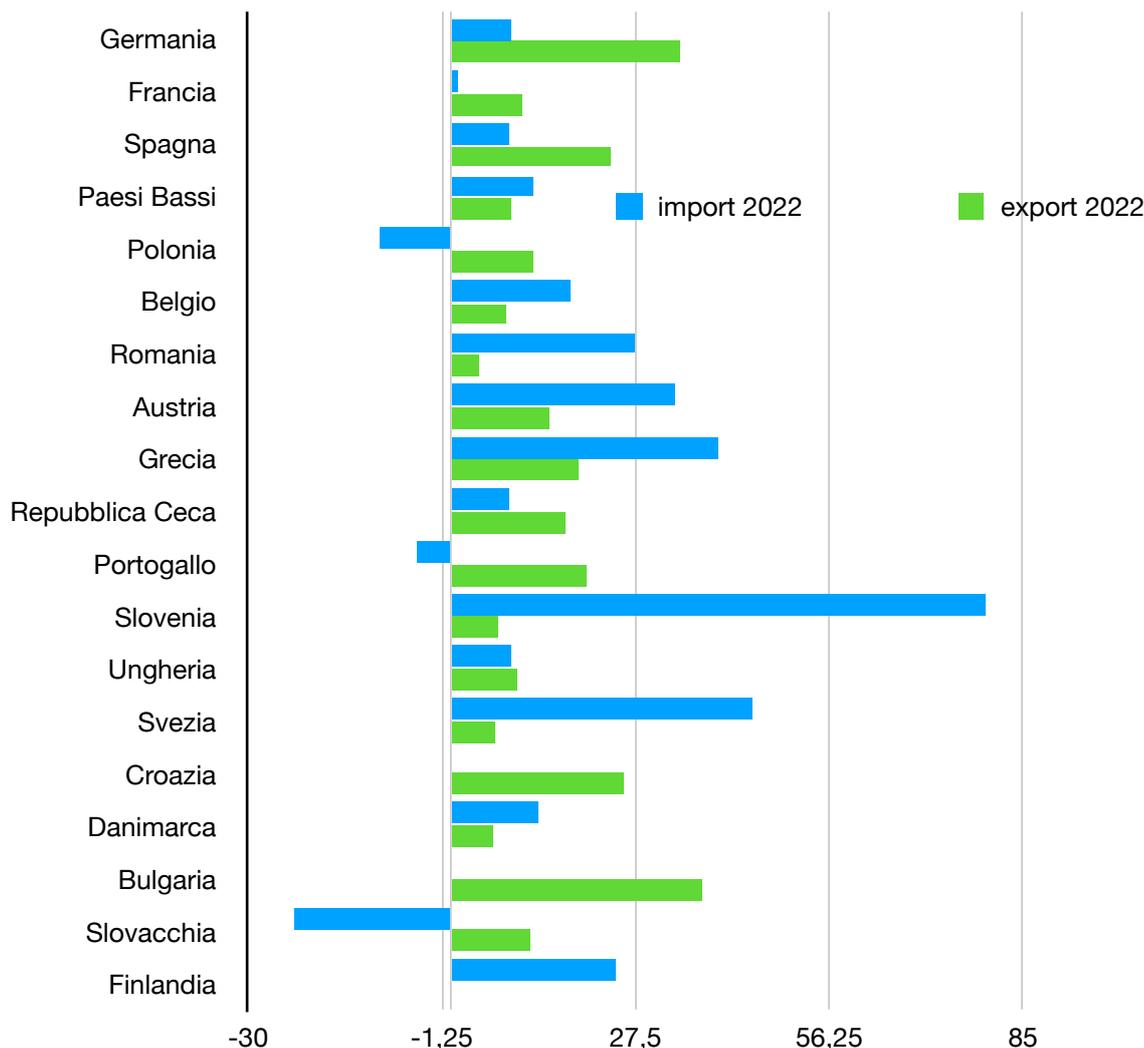
Figura 2: Confronto Import Export anno 2022 nella città metropolitana di Milano: dati complessivi in Euro.



Oltre all'evidente impatto della città metropolitana di Milano sui paesi dell'Unione Europea, spicca l'importante quota delle importazioni provenienti dalla Cina, mentre le esportazioni prevalgono negli Stati Uniti, Svizzera, Medio Oriente e Giappone.

Vista la quota importante da e verso i paesi dell'Unione Europea, può essere utile una descrizione di dettaglio della percentuale import / export all'interno dell'Europa, confrontata con il 2021 e descritta nella figura 3.

Figura 3: Import Export anno 2022 nella città metropolitana di Milano da e verso in paesi europei: confronto percentuali su anno precedente.

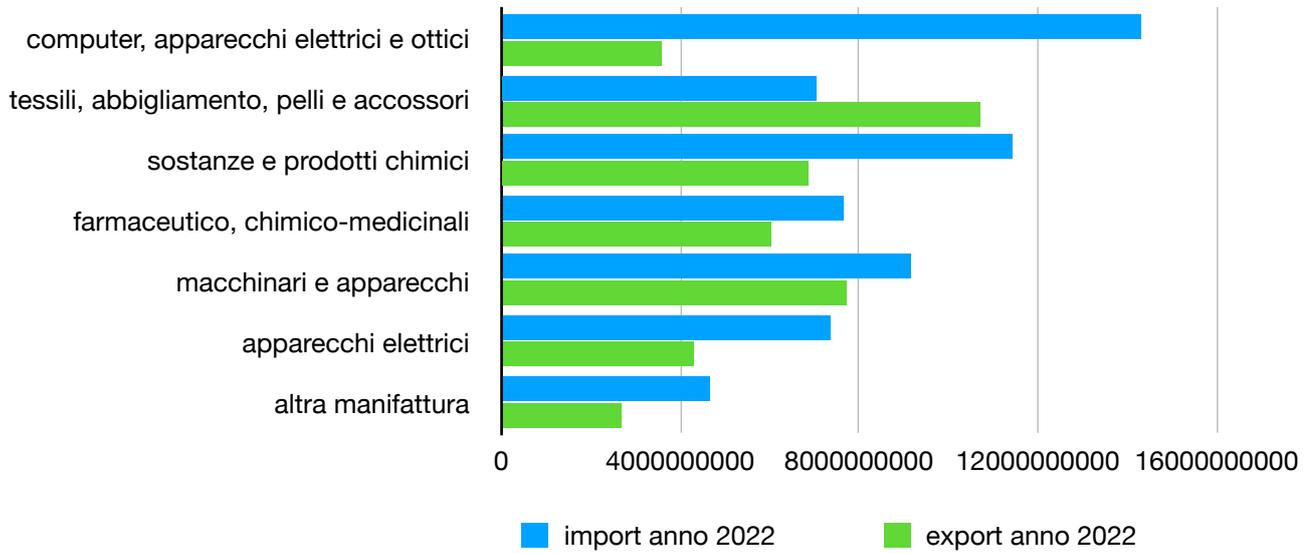


Il confronto percentuale assegna rilevanza al dato storico con riferimento agli anni precedenti; questo vale soprattutto per i paesi di recente ingresso nell'UE come la Slovenia, mentre assume importanza l'export verso la Francia e la Spagna, ma, soprattutto, verso la Germania.

Il che porta a concludere che la capacità di interagire con questi mercati rappresenta una garanzia di sicurezza, poiché da soli offrono, soprattutto all'economia milanese, gli sbocchi necessari alla crescita e allo sviluppo delle attività meneghine.

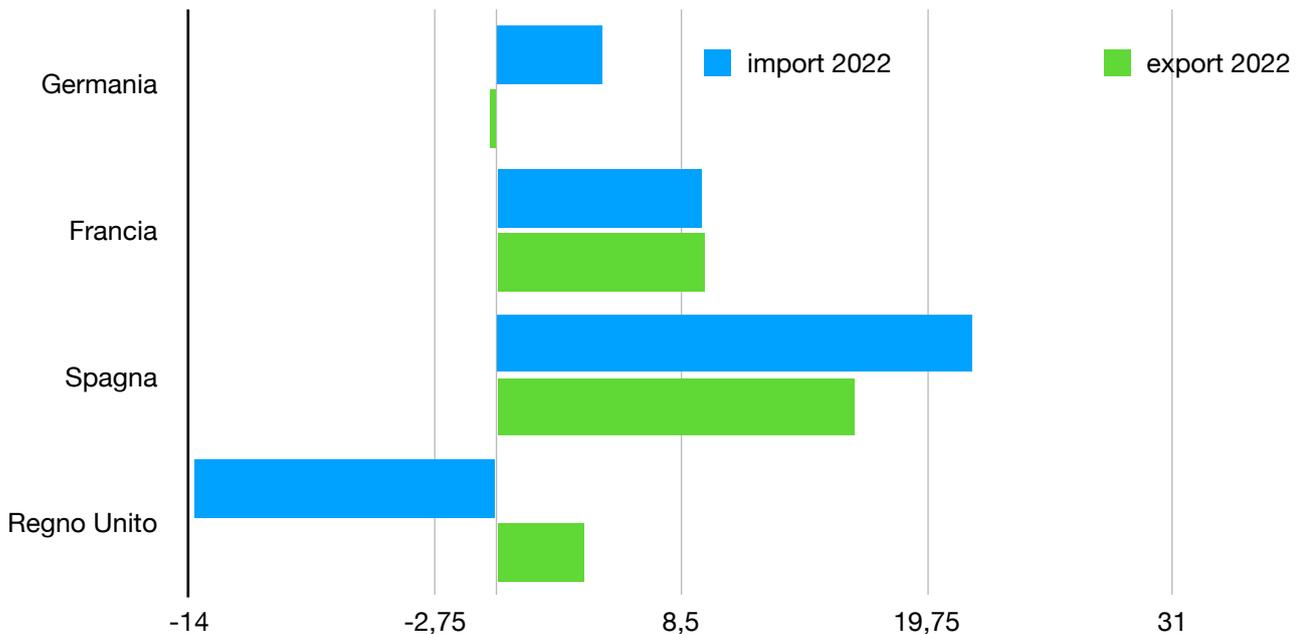
Il dato recente porta ad una conclusione diversa, come di seguito sarà dimostrato.

Figura 4: Confronto Import-export anno 2022 nella città metropolitana di Milano, suddiviso per settori (dato complessivo in €)



Tra le esportazioni milanesi verso i paesi europei (vedi figura 4) si conferma il primato assoluto del comparto tessile abbigliamento, spinto dalla filiera della moda e unica attività a presentare un bilancio attivo nel rapporto import - export.

Figura 5: Confronto percentuale Import Export 1° trim 2023 con lo stesso periodo 2022 nella città metropolitana di Milano da e verso i principali paesi europei.



Aver immaginato che la Germania potesse rappresentare a lungo il traino per l'export milanese si è dimostrato sbagliato e controproducente e questo è costato parecchio all'esito complessivo e nel confronto con lo stesso periodo del 2022.

Anche in termini assoluti il declino trova conferma, come di seguito dettagliato nella figura 6.

Figura 6: Import export della città metropolitana di Milano per alcuni Paesi europei (valori in €)

	1° trim 2022		1° trim- 2023	
	Import	Export	Import	Export
Germania	4.261.831.371	1.194.365.062	4.471.418.681	1.189.860.661
Francia	1.563.290.856	984.930.393	1.712.991.714	1.080.378.771
Spagna	860.871.883	503.974.383	1.051.244.654	587.044.830
Regno Unito	329.714.930	745.413.175	284.380.633	775.728.053

A prima vista sembra che lo scambio tra Italia e Germania, negli ultimi mesi, avvantaggi più i prodotti d'oltralpe rispetto alla produzione milanese e le variazioni geopolitiche dei prossimi anni, caratterizzate da scenari bellici (non solo in Ucraina), mutamento delle catene globali del valore e diversi equilibri internazionali non permettono disattenzioni strategiche e assenza di politiche industriali.

Al contrario, l'attenzione verso gli scambi mondiali deve essere sempre più puntuale per capire la qualità dei prodotti nostrani che non possono essere affidati al solo mercato interno, ormai avaro di slancio e di potere d'acquisto.

Conclusioni.

La storia insegna che alle crisi causate da emergenze sanitarie globali corrisponde sempre un rimbalzo, dalle dimensioni tanto importanti quanto il valore del declino determinato dalla crisi che si è generata.

All'interno di questi mutamenti non è raro apprezzare cambiamenti importanti nel tessuto produttivo, nelle forme proprietarie, nella tipologia d'impresa e nella qualità del lavoro.

Da questo di vista non vi è dubbio sulla gravosità generata dalla pandemia per le condizioni economiche del Paese, ma soprattutto in Lombardia e a Milano e, purtroppo, sembra che a prevalere su tutto sia la voglia di tornare frettolosamente alla condizione precedente l'emergenza, confermando i limiti e i difetti preesistenti.

I limiti del nostro territorio stanno in un sistema produttivo orientato alla discontinuità, a una domanda di lavoro poco qualificata e inadeguata alle ambizioni dei lavoratori milanesi, alla forte polarizzazione delle condizioni di vita e di lavoro e alle profonde diseguaglianze che attraversano il tessuto sociale milanese.

Il pur momentaneo arresto delle attività avrebbe potuto rappresentare una preziosa opportunità per ripensare i fondamentali delle condizioni economiche e di lavoro e invece si è preferito perdere l'occasione e ripresentare Milano con gli stessi problemi si sempre confermati dagli attuali dati del mercato del lavoro.

Tutte le stime contenute in questo capitolo sono state elaborate da dati di Camera di Commercio di Milano.

APPENDICE NORMATIVA

PRIME INDICAZIONI PER L'ACCESSO ALLE MISURE PER L'INCLUSIONE SOCIALE AL MONDO DEL LAVORO, ANCHE MEDIANTE IL SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO.

INPS, con propria circolare del 29 agosto 2023 n.77 ha comunicato le prime indicazioni operative per l'accesso alle misure di inclusione sociale e il supporto per la formazione e il lavoro (SFL).

Il SFL è una misura finalizzata a favorire l'attivazione nel mondo del lavoro delle persone a rischio di esclusione sociale e lavorativa, mediante la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro, compresi il servizio civile universale e i progetti utili alla collettività

Pertanto, a partire dal 1° settembre 2023, i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 59 anni con valore ISEE familiare non superiore ai 6.000€ e in possesso di almeno uno dei seguenti requisiti:

- essere cittadino italiano o cittadino di altro Paese dell'U.E. o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente;
- cittadino di paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno U.E. per soggiornanti di lungo periodo;
- titolare di status di protezione internazionale,

purché residenti in Italia da almeno 5 anni al momento della domanda, di cui gli ultimi due in modo continuativo, possono richiedere il supporto per il formazione e il lavoro direttamente presso il sito www.inps.it, oppure presso gli istituti di Patronato.

Sono esclusi dal beneficio i disoccupati, a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi la domanda, fatte salve le dimissioni per giusta causa nonché le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, intervenute nell'ambito del "rito Fornero". E', inoltre, prevista l'incompatibilità tra il SFL con il Reddito di cittadinanza e con ogni strumento pubblico di integrazione o di sostegno al reddito per la disoccupazione.

Per accedere alla misura è, inoltre, necessario che il richiedente avvii il relativo percorso di attivazione mediante il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).

A tale scopo, il richiedente, dopo aver presentato la domanda, potrà accedere al portale del Sistema Informativo per l'inclusione sociale (SIISL) dove potrà precompilare il Patto di attivazione digitale (PAD), che diverrà operativo all'esito positivo dell'istruttoria della domanda stessa.

Nel patto di attivazione digitale, il richiedente:

- fornisce le informazioni essenziali per la presa in carico e individua, ai fini dell'attivazione al lavoro e della successiva sottoscrizione del patto di servizio personalizzato almeno tre agenzie per il lavoro o enti autorizzati all'attività di intermediazione;
- si impegna a presentarsi alla convocazione del servizio per il lavoro competente o altro individuato, per la stipula del patto di servizio personalizzato, e conferma l'autorizzazione alla trasmissione dei propri dati ai centri per l'impiego (CPI), alle Agenzi per il lavoro e agli enti di intermediazione.

In fase di sottoscrizione del PAD il richiedente dovrà compilare la dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva (DID) e potrà individuare e selezionare il centro per l'impiego di prossimità presso cui essere convocato.

A seguito della sottoscrizione del patto di attivazione digitale, il beneficiario è convocato dal servizio per il lavoro competente per la stipula del patto di servizio personalizzato.

La partecipazione alle attività formative, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive del lavoro previste dal patto di servizio personalizzato, nonché dei progetti utili alla collettività e del servizio civile universale compresa l'iscrizione a percorsi di istruzione degli adulti di primo livello comporta, per tutta la loro durata, fino ad un massimo di dodici mensilità, un beneficio economico, quale indennità di partecipazione, pari ad un importo mensile di 350 euro.

il beneficiario dell'indennità di partecipazione è tenuto ad aderire alle misure di formazione e di attivazione lavorativa indicate nel patto di servizio personalizzato, dando conferma, anche con modalità telematica ai servizi competenti, della partecipazione a tali attività almeno ogni 90 giorni.

Lo stesso beneficiario è tenuto, altresì, ad accettare un'offerta di lavoro che abbia le seguenti caratteristiche:

- un rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza limiti di distanza nell'ambito del territorio nazionale, fatti salvi i nuclei familiari in cui siano presenti figli con età inferiore a quattordici anni, per i quali l'offerta di lavoro va accettata se il luogo di lavoro non eccede la distanza di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o comunque è raggiungibile nel limite temporale massimo di 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- un rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale non inferiore al 60 % dell'orario a tempo pieno;
- la retribuzione non è inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi;
- un contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, qualora il luogo di lavoro non disti più di 80 chilometri dal domicilio del soggetto o sia raggiungibile non oltre 120 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.

Il beneficio è compatibile con l'attività lavorativa, sia dipendente che autonoma alle seguenti condizioni:

- nel caso di rapporto di lavoro subordinato, il beneficiario deve comunicare a INPS entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa il reddito eccedente il limite di 3.000€, poiché da tale cifra il reddito concorre alla determinazione del beneficio economico;
- nel caso di attività d'impresa o di lavoro autonomo, svolta sia in forma individuale che di partecipazione, da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, nel corso dell'erogazione del SFL, è sempre comunicata all'INPS entro il giorno antecedente all'inizio della stessa a pena di decadenza dal beneficio. Il reddito è individuato secondo il principio di cassa come differenza tra i ricavi e i compensi percepiti e le spese sostenute nell'esercizio dell'attività.

A titolo di incentivo, il beneficiario fruisce senza variazioni del SFL per le due mensilità successive a quella di variazione della condizione occupazionale, ferma restando la durata complessiva del beneficio.

NUOVO INCENTIVO PER L'ASSUNZIONE DI GIOVANI NEET A TEMPO INDETERMINATO DAL 1° GIUGNO AL 31 DICEMBRE 2023

INPS ha diffuso, con circolare del 21 luglio 2023 n. 68, le modalità operative per l'applicazione del nuovo incentivo all'assunzione di giovani NEET.

La normativa dispone che ai datori di lavoro, anche non imprenditori, compreso il lavoro agricolo, che assumono giovani, di età inferiore a 30 anni e che risultino aderenti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani), con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time, compreso il lavoro somministrato e il contratto di apprendistato professionalizzante, spetta, per la durata di 12 mesi, un incentivo pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo è cumulabile con altri esoneri o sgravi previsti dalla normativa per favorire l'occupazione giovanile (*la circolare ricorda l'esonero totale dal pagamento dei contributi previdenziali fino a 8.000€/annuo per tre anni*) ricordando che, in questi casi l'incentivo è pari al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

La circolare ricorda il rispetto delle consuete condizioni, come la corretta applicazione dei contratti collettivi e della normativa sulla sicurezza, nonché ai principi di precedenza previste dalle leggi e dai contratti, la circolare ribadisce che l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netti rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

RICHIESTE DI INTEGRAZIONE SALARIALE PER “EVENTI METEO” RIFERITE ALLE TEMPERATURE ELEVATE.

INPS, con messaggio del 20 luglio 2023 n. 2729, confermata dalla circolare del 3 agosto 2023 n. 73 dà indicazioni per chiedere la CIGO, con riferimento alle temperature elevate che stanno interessando il territorio nazionale investito da un'ondata di calore.

In proposito si indica il limite di 35° quale soglia, raggiunta la quale il beneficio può essere richiesto dal datore di lavoro, precisando che tale istanza può essere soddisfatta anche nel caso di temperature inferiori ma con una percezione più elevata in ragione dei tassi di umidità rilevabili attraverso i bollettini meteo.

Assumono rilevanza le modalità con le quali viene svolta la lavorazione, anche nel caso in cui l'attività venga realizzata al chiuso ma in assenza di sistemi di raffreddamento o di ventilazione per circostanze non imputabili al datore di lavoro.

Il medesimo beneficio spetta al lavoro agricolo, secondo la disciplina prevista per la CISOA e a tutte le forme di lavoro non destinatarie di CIGO ma interessate da FIS e dai fondi di solidarietà bilaterali.

In pratica, tutti i lavoratori, a prescindere dalla dimensione d'impresa e dal settore di appartenenza possono accedere al trattamento.

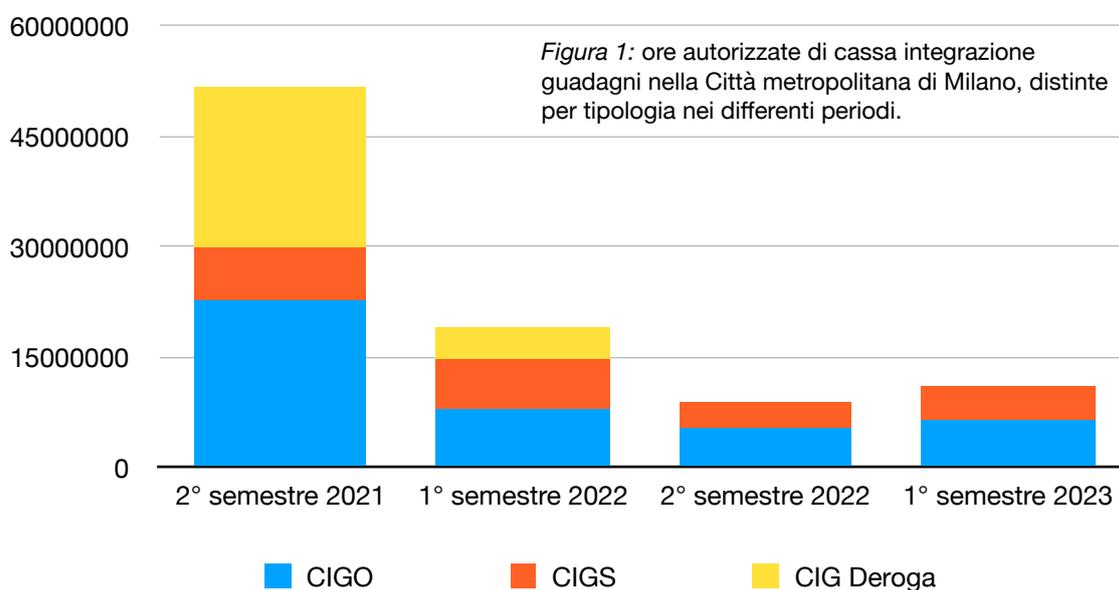
Si ricorda, infine, che gli eventi meteo sono parte di EONE (eventi oggettivamente non evitabili) e, pertanto, non concorrono al calcolo delle durate di fruizione degli ammortizzatori sociali.

La cassa integrazione guadagni

Tutti gli indicatori concordano nel descrivere una situazione a tinte fosche e dalle prospettive economiche e occupazionali incerte.

Lo scorso notiziario di settembre si era soffermato sulle caratteristiche degli avviamenti al lavoro e sulla collocazione del sistema produttivo milanese nei mercati internazionali.

In questa occasione si punta il dito sull'evoluzione della cassa integrazione guadagni a conferma delle considerazioni già esposte.



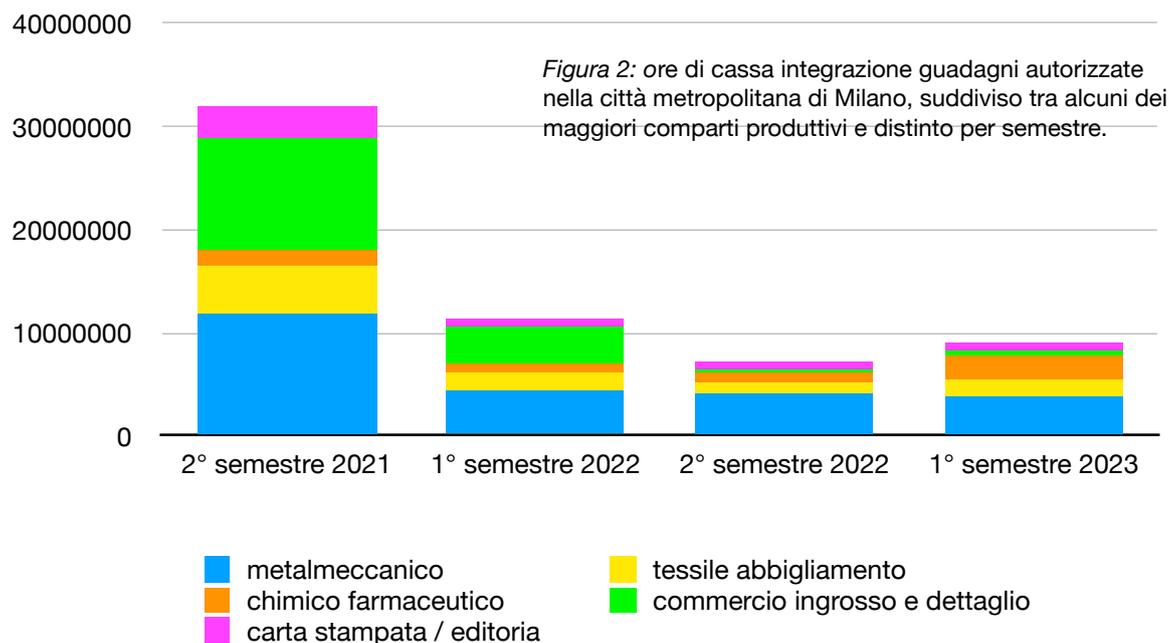
Dati INPS

La coda dell'emergenza sanitaria era ancora presente a fine 2021 e il ricorso alla cassa integrazione guadagni, soprattutto ordinaria e in deroga, lo testimonia.

L'importante riduzione del fabbisogno nei mesi successivi assume significato se messo a confronto con il recupero occupazionale e con la crescita economica che, di rimbalzo, si è determinata in quello stesso periodo; ma, a partire dall'inizio del 2023, lo scenario cambia e affiorano altri problemi che non stanno ricevendo l'attenzione che meriterebbe.

Prima fra tutte è la distinzione settoriale di chi utilizza l'ammortizzatore sociale e la sua evoluzione nel tempo.

Per questo può essere utile la figura 2.



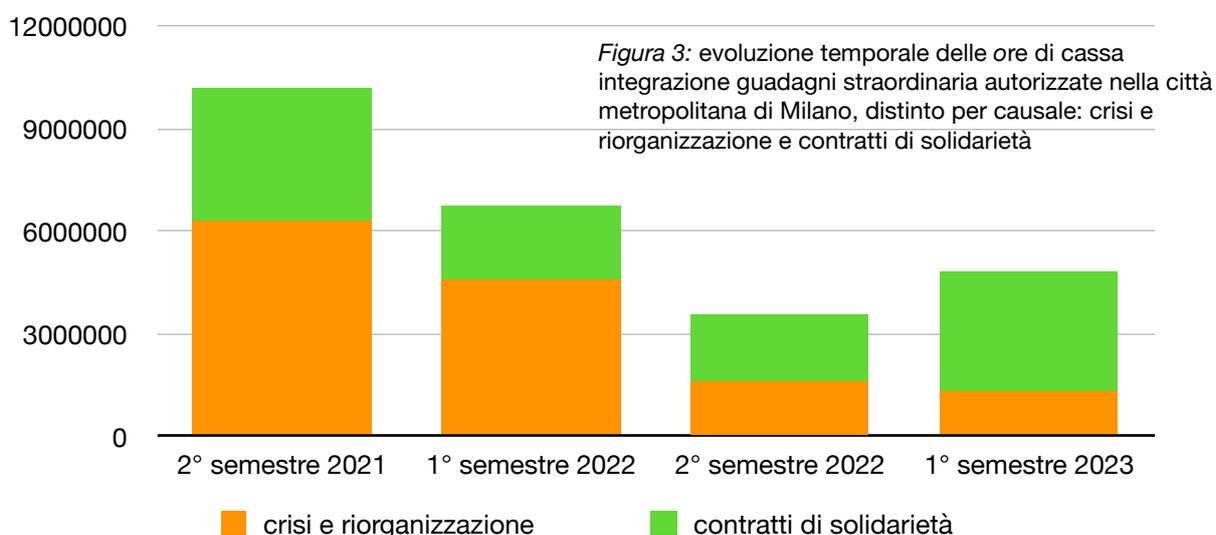
Dati INPS

In questa fase non è il settore metalmeccanico a determinare l'incremento delle ore autorizzate di cassa integrazione nella città metropolitana di Milano, così come il commercio descrive una forte riduzione del suo fabbisogno.

Sono gli altri comparti della manifattura, chimico, farmaceutico e tessile in testa, ad espandere la domanda degli ammortizzatori sociali segnando, contemporaneamente, un cambio di passo dell'evoluzione economica dell'area metropolitana.

Tra questi merita attenzione la dinamica dell'editoria e carta stampata, per la rilevanza di questa attività nel panorama produttivo milanese e per il volume dell'ammortizzatore autorizzato a motivo di una crisi persistente del settore e con segnali incrementali che si proiettano nei primi mesi del 2023.

L'unico elemento di relativo ottimismo, almeno per quanto riguarda la prospettiva futura, è rappresentato dalla causale di CIGS, descritta nella seguente figura 3.



Dati INPS

Il fatto che nel primo semestre 2023 sia soprattutto il contratto di solidarietà a incrementare a tutto svantaggio della crisi e riorganizzazione, significa che il sistema produttivo milanese continua a scommettere sul futuro e non considera compromesso il ciclo della propria attività. Anche per questo motivo nei mesi di luglio e agosto si raffredda la domanda di nuovi ammortizzatori, ridimensionando il quadro del primo semestre 2023. Il dato serve da incoraggiamento, soprattutto per l'efficacia delle diffuse azioni sindacali orientate a limitare i danni della crisi, grazie alle quali il tessuto occupazionale mantiene il proprio volume complessivo e conferma la possibilità di agire su questo terreno con ottime probabilità di successo.

Le caratteristiche della disoccupazione a Milano.

Prima di descrivere le caratteristiche della disoccupazione a Milano, occorre ricordare che la norma considera disoccupati coloro che sottoscrivono la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) e risultano essere privi di occupazione di tipo subordinato o autonomo; oppure lavoratori occupati ma con un reddito inferiore a 8.145€/anno, se subordinato o 4.800€/anno se autonomo. Diversa è la definizione utilizzata da ISTAT che considera disoccupati, ai soli fini statistici, le persone non occupate dai 15 ai 74 anni, che hanno effettuato almeno un'azione di ricerca attiva del lavoro nelle quattro settimane precedenti la rilevazione e ritengono di poter iniziare un lavoro nei tre mesi successivi.

Questa diversa definizione genera equivoci e ambiguità, spesso utilizzate inconsapevolmente dai media o strumentalmente dalle forze politiche a sostegno delle rispettive tesi; ma, d'altra parte anche il concetto di occupazione varia sensibilmente tra ISTAT che ritiene occupati coloro che, dopo il compimento del 15° anno, hanno svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana precedente la rilevazione, compensata anche in natura e l'art. 36 della Costituzione Italiana che sostiene il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Dentro questi confini, estremamente fluidi, si muovono le cifre, che parlano di milioni di posti di lavoro in più senza descrivere la durata, la retribuzione e soprattutto, la qualità, nonché la corrispondenza col dettato costituzionale.

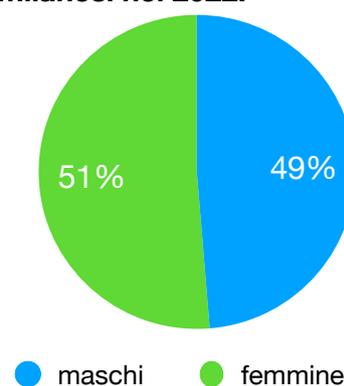
Fatta questa doverosa premessa è possibile rappresentare la cifra dei disoccupati nella città metropolitana di Milano, a fine 2022, in 79.375 persone in cerca di lavoro.

La media del 2022 è stata di 85.000 disoccupati, il fatto che a fine anno la stima sia inferiore lascerebbe supporre una graduale riduzione del numero dei disoccupati, in realtà la fluttuazione è un po' più articolata e disegna la seguente dinamica in corso d'anno:

Figura 1: numero dei disoccupati nella città metropolitana di Milano, distinto per trimestre nel corso del 2022.

1° trimestre 2022	109.257
2° trimestre 2022	82.168
3° trimestre 2022	70.221
4° trimestre 2022	79.375

Figura 2: distinzione % di genere dei disoccupati milanesi nel 2022.



- elaborazione da dati ANPAL Servizi SpA

Può apparire pleonastico constatare (figura 2) la disoccupazione femminile più elevata rispetto ai lavoratori maschi, ma non è sempre così.

Durante il periodo pandemico le donne sono uscite dal mercato del lavoro in percentuale importante e questa caratteristica trova conferma per buona parte del 2021.

Le motivazioni sono tante: dall'impegno familiare, spesso orientato a supportare i figli in DAD, le difficoltà ad accedere allo smart working e, successivamente, la scarsa probabilità di successo nella ricerca di un nuovo lavoro.

Scarsa probabilità che si è attenuata nel corso del 2022, incoraggiando le donne e rientrare nel mercato del lavoro, così da raggiungere e superare le cifre dei colleghi maschi.

Una dinamica confermata dalla condizione in cui si trovavano prima di entrare nel mercato del lavoro (vedi figura 3).

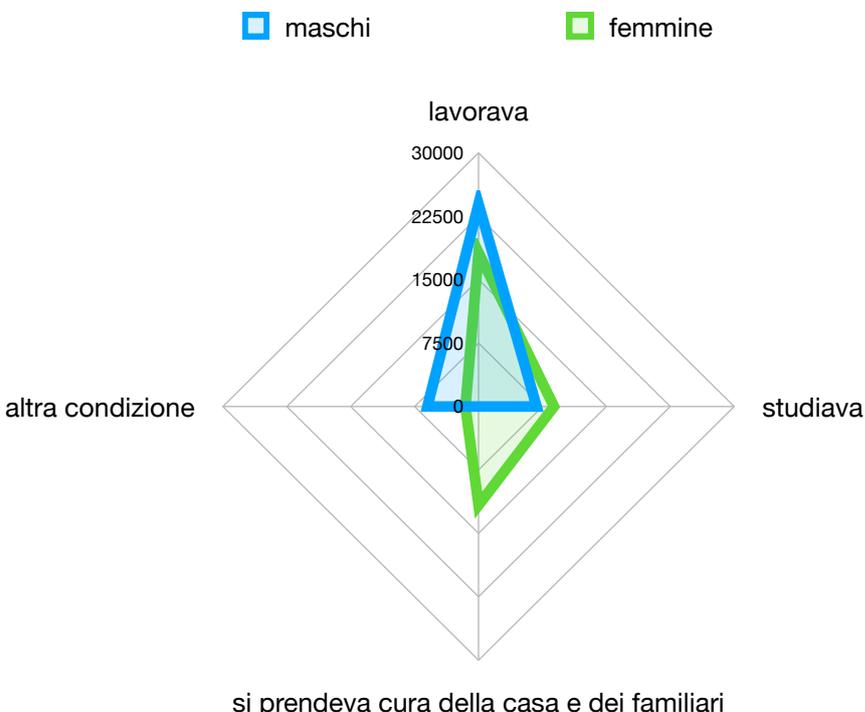


Figura 3: distribuzione di genere per condizione precedente tra i disoccupati della città metropolitana di Milano.-

elaborazione da dati ANPAL Servizi SpA

Non c'è alcun dubbio sul ruolo ricoperto dalle donne durante la fase pandemica e sulla conseguente aspirazione di rientrare nel mercato del lavoro.

Nessuno, tra i disoccupati maschi era in precedenza impegnato nelle attività di cura; attività che ha visto le donne ricoprire questo ruolo in forma esclusiva.

Dato confermato dalla distinzione di genere e per classe di età dei disoccupati milanesi, vedi figura 4:

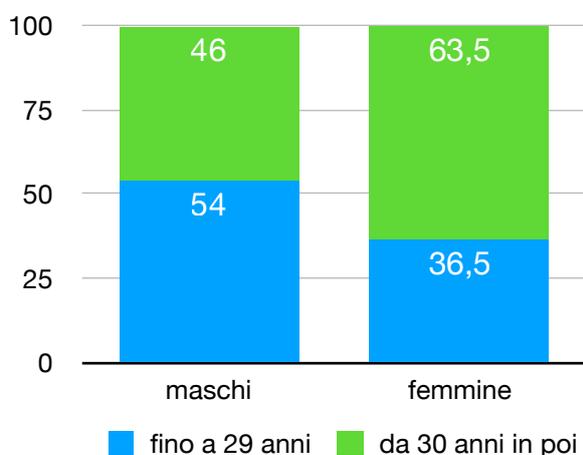


Figura 4: distinzione percentuale per genere e classe di età dei disoccupati nella città metropolitana di Milano.

elaborazione da dati ANPAL Servizi SpA

La disoccupazione femminile prevale ampiamente nella classe di età più avanzata a motivo del reingresso delle donne nel mercato del lavoro al termine degli impegni familiari che, soprattutto nella fase pandemica, hanno assunto un carattere rilevante

Altrettanto significativa è la distribuzione per titolo di studio (figura 5) dei disoccupati milanesi che presenta la seguente condizione:

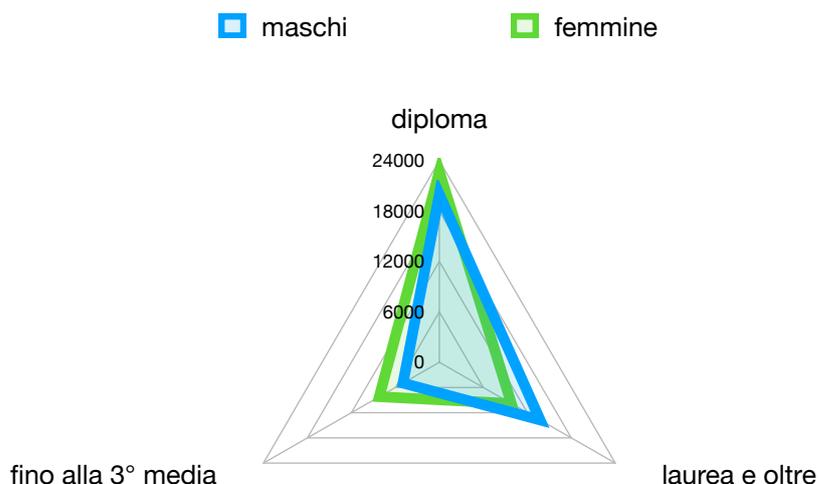


Figura 5: distribuzione di genere per titolo di studio tra i disoccupati della città metropolitana di Milano.-

elaborazione da dati ANPAL Servizi SpA

Nonostante la cifra ridotta, i disoccupati maschi sono più presenti tra i laureati mentre le donne raggiungono il volume più elevato tra i diplomati.

Particolarmente significativa è la cifra dei disoccupati fino alla 3° media, dove la presenza femminile assume un volume importante.

Per completare il quadro serve misurare il successo delle azioni di reinserimento, come la percentuale di effettiva rioccupazione, le sue condizioni e le caratteristiche del nuovo lavoro.

La figura 6 offre una stima utile allo scopo

Figura 6: caratteristiche e condizioni di successo delle azioni di reimpiego nella città metropolitana di Milano, distinto per genere

Elaborazione de dati ANPAL Servizi SpA

	% di riattivazione entro 12 mesi dall'ultimo rapporto cessato.	Numero medio di giornate necessarie alla riattivazione nei 12 mesi dopo la cessazione.	% della qualifica di riattivazione identica a quella della cessazione.	% della tipologia di contratto identica a quella della cessazione.
MASCHI	61,5	68,2	40,4	62,7
FEMMINE	56,1	76,2	45,7	64,2

Nonostante la caratteristica del mercato del lavoro milanese, da molti considerato maturo per le opportunità che sa offrire, la percentuale di rioccupati a 12 mesi dalla cessazione è inferiore a quella nazionale, anche a condizione di cambiare qualifica e tipologia contrattuale.

Un'ultima considerazione.

Solo il 47% dei disoccupati ha contattato un Centro per l'Impiego negli ultimi 12 mesi, allo scopo di certificare il proprio stato e farsi supportare nella ricerca di un nuovo lavoro; percentuale che si abbassa ulteriormente tra le donne disoccupate, la cui frequentazione dei CPI si ferma al 43%.

In parte la motivazione sta nell'attività precedente che, se riferita al lavoro subordinato, come accade nella maggior parte dei maschi, la NASPI viene assegnata a seguito di una procedura che vede i inclusi i CPI.

Questa osservazione, tuttavia non assolve le strutture pubbliche, che vengono coinvolte solo quando la legge lo impone e non per scelta o convenienza da parte del lavoratore o lavoratrice.

Infine, per favorire il successo del reinserimento nel mercato del lavoro, serve mirare le politiche attive in relazione alle caratteristiche dei lavoratori e delle lavoratrici.

Occorre conoscere la distribuzione generazionale, il titolo di studio, le aspirazioni e le passate esperienze lavorative.

Serve a poco posizionare l'offerta di servizi alle giovani donne quando la disoccupazione femminile è concentrata su classi di età elevate, così come fornire ai giovani disoccupati azioni formative generiche quando la cifra più importante è già in possesso di laurea.

APPENDICE NORMATIVA

NUOVE PROROGHE DI ACCESSO ALLO SMART WORKING FINO AL 31 DICEMBRE 2023.

Combinando tra loro la legge di conversione del Decreto Legge n. 48/ 2023 (Legge 3 luglio 2023 n. 85) e il Decreto Legge 29 settembre 2023 n. 132, è possibile precisare le nuove disposizioni di proroga per l'accesso allo smart working introdotte a seguito dell'emergenza sanitaria.

Conseguentemente:

- i lavoratori dipendenti del settore privato, genitori con almeno un figlio minore di anni 14, possono proseguire nello smart working fino al 31 dicembre 2023 anche in assenza degli accordi individuali, purché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa;
- i datori di lavoro dei lavoratori pubblici e privati che versano in condizioni di fragilità accertate secondo i criteri del decreto ministeriale del 4 febbraio 2022, assicurano fino al 31 dicembre 2023 lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'attribuzione di diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLA GESTIONE DELLA DOMANDA DI SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO (SFL) E IL CONSEGUENTE PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI PARTECIPAZIONE.

INPS, con messaggio del 27 settembre 2023 n. 3379 completa le istruzioni per l'accesso al supporto per la formazione e il lavoro, già avviate con la circolare del 29 agosto scorso n.77 (*vedi l'appendice normativa del notiziario n. 38*).

L'Istituto informa che la domanda inoltrata dai lavoratori richiedenti che hanno già effettuato l'accesso al portale SIISL e hanno precompilato, sottoscritto e reso operativo il Patto di Attivazione Digitale, passerà immediatamente allo stato di "Accolta salvo ulteriori controlli".

I richiedenti il SFL che non hanno effettuato l'accesso al SIISL o, pur avendolo fatto, non hanno compilato e sottoscritto il Patto di Attivazione Digitale, all'esito positivo dell'Istruttoria, affinché la domanda passi in stato "Accolta salvo ulteriori controlli" dovranno:

- accedere al portale Sistema Informativo di Inclusione Sociale e lavorativa SIISL (<https://siisl.lavoro.gov.it>), e confermare la propria iscrizione al SIISL;
- compilare il proprio curriculum vitae;
- compilare e sottoscrivere il Patto di Attivazione Digitale (PAD) all'interno del quale è prevista la "dichiarazione di immediata disponibilità allo svolgimento di un'attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva (DID)" e l'indicazione di un minimo tre agenzie autorizzate all'attività d'intermediazione.

Il passaggio della domanda allo stato “Accolta salvo ulteriori controlli” consente ai richiedenti la prosecuzione del percorso di attivazione lavorativa potendo manifestare i propri interessi per le offerte di lavoro.

Gli stessi potranno essere contattati dalle agenzie per il lavoro indicate all’atto della domanda.

Ai fini del riconoscimento dell’indennità di partecipazione, potranno verificarsi i seguenti casi:

- qualora il richiedente abbia un Patto di servizio personalizzato sottoscritto e un’iniziativa di politica attiva o un corso iniziati, potrà ricevere il pagamento del beneficio economico previsto di 350 euro mensili, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, a decorrere dalla data di accoglimento della domanda di SFL;
- qualora il richiedente SFL abbia un Patto di servizio sottoscritto ma non abbia un corso di formazione o altra iniziativa di politica attiva, dovrà individuare un corso cui iscriversi o altra attività per poter ricevere il pagamento del beneficio economico previsto di 350 euro mensili, quale indennità di partecipazione alle misure di attivazione lavorativa, a decorrere dalla data di inizio della partecipazione al corso o altra attività e per la durata dell’effettiva partecipazione;
- nel caso in cui il richiedente non abbia un Patto di servizio personalizzato sottoscritto, verrà convocato dai Centri per l’impiego (CPI) per la sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato e individuare un corso o un percorso formativo o altra iniziativa di attivazione lavorativa al fine di consentire l’erogazione dell’indennità mensile pari a 350 € mensili a decorrere dalla data di inizio della partecipazione al corso o altra iniziativa di attivazione lavorativa e per la durata dell’effettiva partecipazione.

Anche coloro che hanno un Patto di servizio personalizzato già sottoscritto saranno convocati presso i relativi Servizi per il lavoro per il suo aggiornamento o integrazione, al fine mantenere coerenti i percorsi formativi individuati con il Patto di servizio sottoscritto.

I Servizi per il lavoro competenti cureranno la sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato o il suo aggiornamento e integrazione e verificheranno l’adesione dell’interessato alle misure di formazione e attivazione lavorativa indicate nel Patto stesso.

A tal fine, l’interessato è tenuto a dare conferma della partecipazione a tali misure, anche telematicamente, ogni novanta giorni ai Servizi competenti.

In mancanza di tale comunicazione, su segnalazione degli stessi Servizi, il beneficio potrà essere sospeso.

CHIARIMENTI MINISTERIALI SUL LAVORO A TERMINE

Il Decreto Legge n.48/2023, convertito con Legge n. 85/2023 è intervenuto, tra le altre cose, sulla disciplina relativa al lavoro a termine (*vedi notiziario n. 35*).

La circolare del Ministero del Lavoro del 9 ottobre 2023 n.9 fornisce alcuni chiarimenti in merito, favorendo la cornetta interpretazione della norma.

Rimane confermata, secondo l’orientamento ministeriale, la disciplina relativa alla durata complessiva del lavoro a termine, lo stop&go, il contingentamento, il numero delle proroghe e la contribuzione aggiuntiva.

Durante i primi 12 mesi del rapporto di lavoro con le stesse parti, è possibile intervenire, con proroghe e rinnovi senza dover produrre giustificazioni; successivamente e fino a 24 mesi, ulteriori cause di rinnovo possono intervenire, oltre alle motivazioni espresse dal decreto 48/2023, per tutte le circostanze previste dalla contrattazione collettiva, purché conclusa con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ovvero, e solo per il livello aziendale, dalle RSU.

SECONDO IL GARANTE DELLA PRIVACY IL DIPENDENTE HA DIRITTO DI ACCEDERE AI DATI SULLA GEOLOCALIZZAZIONE.

Attraverso la newsletter dell'11 settembre 2023, il Garante per la protezione dei dati personali afferma che i lavoratori dipendenti hanno il diritto di ottenere i dati sulla geolocalizzazione utilizzati dal datore di lavoro per l'elaborazione dei rimborsi chilometrici annessi alla retribuzione.

Il Garante ha sanzionato una società per non aver dato riscontro positivo alle istanze di alcuni dipendenti che chiedevano di accedere ai dati allo scopo di verificare la correttezza della propria retribuzione con riferimento ai rimborsi chilometrici.

Inflazione, salario, equità.

Il percorso lavorativo medio di un occupato con rapporto di lavoro subordinato incrocia le caratteristiche del sistema produttivo, il modello sociale, la qualità della politica e l'efficacia dell'azione contrattuale, condizionando al tempo stesso il reddito e la soddisfazione nel lavoro e nel rapporto con la società.

Il tutto ha determinato un esito che, proiettato lungo l'intera vita lavorativa, può aver alimentato percezioni, aggiustamenti e soluzioni meritevoli di maggior attenzione.

La seguente figura¹ descrive la dinamica salariale media degli ultimi 40 anni, confrontata con l'andamento dell'inflazione e con il coefficiente di (dis)eguaglianza calcolato nello stesso periodo.



*Il coefficiente di Gini misura la disuguaglianza nella distribuzione della ricchezza tra i cittadini di un determinato territorio, in questo caso l'Italia. Va da 0 a 1 (Il grafico della figura riporta lo stesso dato descritto nel corrispondente valore %), dove 0 rappresenta la totale uguaglianza e 1 la totale disuguaglianza, come se un solo cittadino percepisse l'intero reddito, escludendo tutti gli altri. I valori intermedi riproducono la misura della disuguaglianza in quel momento.

elaborazione da dati ISTAT - Banca d'Italia -

Chi ricorda gli anni '80 non può aver dimenticato l'alto tasso di inflazione di quegli anni, favorito dalle scelte governative allo scopo di compiacere il mondo industriale che intendeva assicurarsi, per questa via, un buon margine competitivo.

Se i salari (non le pensioni) hanno tenuto, è stato grazie all'intensa azione sindacale di quegli anni accompagnata da strumenti di indicizzazione che non sono stati decisivi quando, negli anni successivi, l'inflazione è rientrata entro tassi "europei".

Negli ultimi venti anni l'incremento delle retribuzioni è stato più contenuto e durante il lustro 2011-2015 addirittura inferiore all'inflazione, per poi tornare a crescere in anni più recenti.

Occorre ricordare che parliamo di salari "medi" che nel complesso hanno tenuto nei 40 anni considerati e questa può essere una buona notizia se la distribuzione fosse stata equa, ma c'è

una terza variabile che spiega la progressiva insoddisfazione diffusa tra chi lavora e che trae origine dalla crescente diseguaglianza nella distribuzione della ricchezza

Questa terza variabile è misurata dal coefficiente di Gini* confrontata con il reddito e l'inflazione. La sua crescita descrive un'Italia sempre più diseguale, a motivo di una diffusa insoddisfazione che umilia il lavoro e deprime la crescita.

La causa non va ricercata nella carenza delle risorse ma nella loro iniqua distribuzione, generata dall'erogazione unilaterale del reddito, sottratta alla contrattazione collettiva e legata a una fiscalità che favorisce le ricchezze più elevate.

Quando nel quinquennio 2016 -2020 il salario medio cresce in modo significativo, il coefficiente di Gini* descrive una robusta impennata a voler indicare un sistema strutturale orientato alla diseguaglianza destinata a incrementare di mano a mano che incrementa il reddito disponibile.

Ne è testimonianza Milano, che vanta redditi superiori alla media nazionale, raggiungendo al tempo stesso un coefficiente di Gini* del 54%!

La condizione di Milano nel 2022.

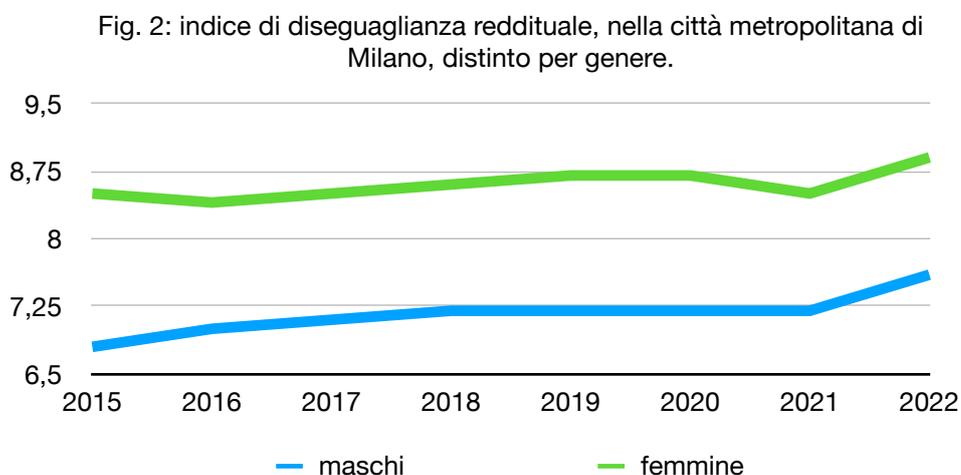
Per confrontare il dato retributivo 2022 della città metropolitana di Milano con le cifre dell'anno precedente si consiglia di consultare il notiziario di novembre 2022 n. 29.

Retribuzione media giornaliera nel settore privato non agricolo della Città metropolitana di Milano <i>- elaborazione da dati INPS -</i>				Di cui:			
2022		Maschi	Femmine	Variazione % 2021 -2022 *	Lav. a tempo determinato	Lav. intermittenti	Lav. somministrati
Numero occupati		1.025.646	791.919		341.389	64.973	108.955
Retribuzione media giornaliera	126 €	141 €	105 €	1,6%	71 €	51 €	75 €
Operai	75 €	83 €	56 €	0%	62 €	48 €	69 €
Impiegati	112 €	128 €	99 €	1,8%	77 €	59 €	82 €
Quadri	243 €	253 €	225 €	2,9%	220		325 €
Dirigenti	601	632 €	506 €	5,8%	439 €		248 €
* considerando l'inflazione media del 2022 pari a 8,1%, nessuna categoria ha mantenuto il potere d'acquisto in corso d'anno.		456.446 sono part time, con una retribuzione media giornaliera di 58€ che si abbassa 43€ per il 63% di donne sul totale occupati part.time.					

Si noterebbe immediatamente l'aumento della retribuzione media giornaliera di 2€, all'interno di un quadro segnato dall'ulteriore forte incremento della polarizzazione tra basse ed elevate qualifiche, che restituisce una città metropolitana caratterizzata dall'elevata diseguaglianza divenuta ormai strutturale nella distribuzione del reddito da lavoro.

Rispetto al 2021 aumenta la quota di lavoro flessibile: lavoratori a tempo determinato, intermittenti e somministrati il cui volume cresce, rispettivamente, del 12%, del 40% e del 10% a dispetto di chi continua a descrivere uno scenario di stabilizzazione dei rapporti di lavoro che non compare dalle cifre appena esposte; aumentano pure i part time, sapendo che almeno due terzi di loro sono involontari.

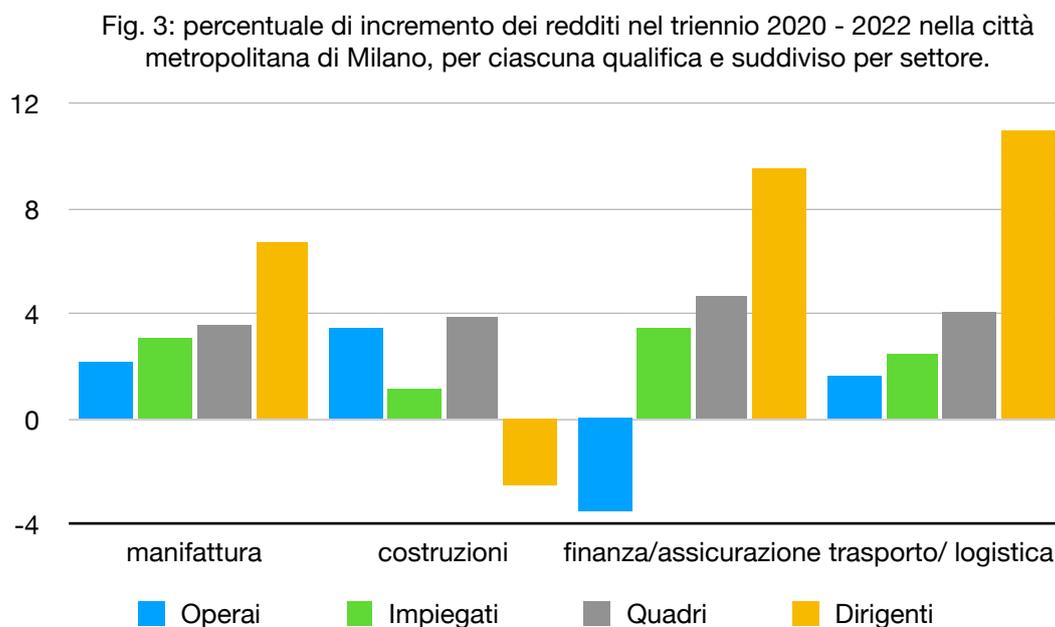
Il mix di lavoro flessibile, elevata polarizzazione, basse retribuzioni e disegualianza crescente conferma una condizione insostenibile, appesantita dall'elevato aumento del costo della vita che ha colpito soprattutto i generi di prima necessità e aggrava il forte incremento nel 2022 dell'indice di disegualianza reddituale descritta nella figura 2.



Elaborazione da dati INPS

L'indice di disegualianza reddituale descrive il rapporto tra i redditi da lavoro operaio con i redditi dei dirigenti, in pratica quanti redditi operai servono per lo stipendio di un dirigente; il 2022 conferma la tendenza a incrementare la polarizzazione reddituale, già testimoniata dall'indice di Gini che, per la città metropolitana di Milano si attesta al 54%, quasi 20 punti percentuali più del dato nazionale.

A questo punto sorge la domanda sulla capacità delle singole qualifiche di ciascun settore di attività nel mantenere il potere d'acquisto durante il triennio 2020 - 2022.



Elaborazione da dati INPS

Considerando l'inflazione del triennio pari al 9,8%, di cui l'8,1% solo nel 2022, nessuna categoria o settore ha mantenuto il potere d'acquisto, fatta eccezione per la dirigenza del comparto trasporto logistica, forse per aver saputo cogliere l'occasione offerta dal ruolo assunto dalle attività correlate nel corso della pandemia.

Riguardo all'edilizia, poiché è difficile immaginare una diminuzione del reddito destinato alla dirigenza, il calo di redditività può essere attribuito all'incremento delle giornate lavorate, congiuntamente al ricambio generazionale che potrebbe aver condizionato il costo complessivo medio; quest'ultima motivazione può essere alla base del medesimo esito riscontrato tra i pochi operai del settore finanza / assicurazione.

Il tutto rende trasparente l'esito di una politica, almeno decennale, fatta di mancati rinnovi contrattuali, di gestione unilaterale delle politiche retributive, di iniquità fiscale, di governi e partiti che strizzano l'occhio agli evasori e favoriscono il fringe benefit anziché i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro; senza parlare della flessibilità elevata a valore per poi raccogliere le difficoltà nel trovare le figure professionali necessarie a sostenere le attività produttive.

Un sistema così strutturato non può avere futuro, deprime la crescita, impoverisce la domanda interna e il Paese stesso che non sarà in grado di affrontare le transizioni che, al contrario, vedono altri paesi impegnati a favorire gli investimenti e a sviluppare le competenze, migliorando le condizioni di vita e di lavoro.

Anche per questo motivo serve mettere in campo tutte le azioni necessarie a restituire la speranza ai lavoratori e alle lavoratrici.

A partire da questo mese, compatibilmente con la disponibilità delle singole strutture, MILANO AL LAVORO intende pubblicare i contributi delle categorie che hanno incrociato transizioni e processi innovativi sul terreno digitale, organizzativo, ecologico e altro. La loro esperienza è senza dubbio utile ad arricchire la conoscenza e l'azione di tutti. Il contributo di questo mese è offerto da FISAC CGIL Milano - Lombardia, che si ringrazia per la disponibile e l'impegno.

L'Osservatorio sulla digitalizzazione della FISAC CGIL di Milano e Lombardia è composto da circa 50 persone, delegati aziendali, membri dei coordinamenti dei gruppi, dei quadri sindacali e segretari (l'uso del solo maschile è meramente funzionale a una maggior agilità di lettura), provenienti da tutti i comprensori della regione e da un ampio spettro di aziende di credito e assicurative.

E' stato costituito nel 2017 attorno alla ricerca sulla digitalizzazione e trasformazione del lavoro nel settore finanziario (la neofabbrica finanziaria: un'inchiesta sul lavoro. Innovazione, digitalizzazione e lavoro emergente nelle imprese bancarie e assicurative -**Digitalizzazione e lavoro che cambia-** la sintesi della ricerca a cura di Gabriele Poeta, Segretario Generale FISAC CGIL di Milano, la visione d'insieme sulla ricerca, contesto e scenari, la parola alle lavoratrici e ai lavoratori, il rapporto con il sindacato), condotta attraverso un'inchiesta tra lavoratori e lavoratrici e con interviste mirate a manager aziendali, svolta in collaborazione con il consorzio AASTER, società specializzata nella ricerca sulle trasformazioni della società e del lavoro.

Nel 2018 l'Osservatorio ha focalizzato la sua attività sul lavoro agile, fenomeno che si stava affermando con prepotenza, ma in modo molto diseguale, in diverse aziende del settore dopo l'approvazione della Legge 81/2017.

L'attività dell'Osservatorio è stata caratterizzata dalla collaborazione con Cohengi (Cohengi Workshop – Il lavoro che cambia. lo Smartworking come oggetto di contrattazione), società specializzata nella trasformazione organizzativa delle imprese, con focus sul lavoro agile inteso come materia di contrattazione .

La ricerca si è svolta con il supporto di incontri di studio, un percorso interno di formazione dedicata, un convegno conclusivo con la partecipazione di Abi e Ania (il lavoro che cambia. Smart Working tra produttività e conciliazione vita lavoro: materiali del seminario), infine la costruzione di un database sugli accordi di lavoro agile stipulati nelle nostre aziende che ancora oggi viene costantemente aggiornato.

Nel 2019, in collaborazione con il Dipartimento di psicologia del lavoro dell'Università di Milano Bicocca, viene avviata la costruzione di un'inchiesta sul lavoro agile che verrà condotta online durante il lockdown della primavera 2020. Una coincidenza temporale che creò un contesto inatteso, dentro uno scenario generale imprevedibile: da un giorno all'altro il lavoro agile non riguardava più poche migliaia di lavoratori di pochissime aziende, ma la quasi totalità del mondo assicurativo e una quota importante di quello bancario. Si trattò di un cambiamento che investì l'intero mondo del lavoro e della scuola. In quella fase molte categorie fecero ricerca e inchiesta su questo tema e ci trovammo a poter condividere il nostro lavoro e confrontarlo con quello svolto dagli altri (Smart Working il lavoro che cambia. La ricerca sul lavoro remoto nel comparto bancario-assicurativo).

Conoscenze, competenze, esperienza diretta sul campo della contrattazione sono diventati un patrimonio comune in tutta la categoria e il sindacato.

Dopo essere stato acquisito nel CCNL di categoria del credito, e ora anche in quello delle assicurazioni, negli ultimi due anni il lavoro agile è stato elemento centrale della contrattazione in pressoché tutte le nostre aziende. La lunga fase di sospensione delle attività in presenza e soprattutto l'impegno diretto e quotidiano nel gestire i riflessi dell'emergenza pandemica nelle aziende hanno prodotto un allentamento nel lavoro dell'Osservatorio, che ha comunque continuato a riunirsi e organizzare incontri di approfondimento in remoto (Fenomenologia della trasformazione organizzativa, quello che i dati non possono dire sul futuro delle organizzazioni) e a dare il suo contributo al dibattito nella categoria, fino all'Assemblea Organizzativa e al recente Congresso.

A proposito del dibattito che si è sviluppato, può essere utile segnalare l'intervento svolto in occasione di un recente incontro presso la Società Umanitaria " Visioni dal futuro" .

L'intervento, di seguito sintetizzato, è stato realizzato da Sami Zambon Rsa FISAC CGIL – ING BANK.

Sono un lavoratore e sindacalista di ING Bank Italia, la succursale italiana del gruppo multinazionale olandese ING group, presente in 40 paesi in tutto il mondo, per un totale di circa 60 mila dipendenti.

Ing bank opera nel comparto Retail e wholesale (finanziamento alle imprese) ed in Italia è presente da oltre 20 anni con entrambi i comparti, operando essenzialmente tramite canali diretti con limitato o assente utilizzo di intermediazione fisica, è sostanzialmente una banca che è delineata e delimitata nei suoi confini operativi da una struttura tecnologica e digitalizzata, che nel corso degli anni ha sviluppato canali di vendita basati sull'utilizzo di telefonia, computer e applicazioni smartphone.

Partendo dall'esperienza negoziale e sindacale svolta negli ultimi 10 anni, si possono delineare tre tipologie di adattamento allo sviluppo tecnologico, derivanti dal tipo di obiettivo e dalla natura degli interessi da tutelare da parte delle organizzazioni sindacali, tre tipologie di adattamento che si prova così ad illustrare e schematizzare:

1) ADATTAMENTO DIFENSIVO

Si fa riferimento a due episodi (2018 e 2021) in cui l'azienda ha comunicato alle parti sindacali di voler chiudere succursali nel territorio, nel caso di specie la divisione Lease a Brescia e i presidi (succursali ramo retail) sparsi nel territorio italiano, presenti nelle principali piazze italiane (17 sedi). Senza voler entrare nel merito delle ragioni e degli obiettivi aziendali, e volendo riassumerne le motivazioni all'interno della generale esigenza di razionalizzazione della presenza fisica sul territorio e dell'impatto della tecnologia, è qui utile evidenziare quanto entrambe le procedure si siano risolte senza licenziamento dei lavoratori, ma, essenzialmente con il ricollocamento delle risorse utilizzando due driver fondamentali: supporto alla mobilità territoriale e formazione professionale a supporto del ricollocamento.

L'adattamento in casistiche che comportano uno sviluppo tecnologico che porta alla condizione di non dover più necessariamente avere dei presidi fisici, comporta a mio avviso un' unica forma di azione e adattamento difensivo, ovvero sostenere la primaria esigenza della tenuta occupazionale, agita attraverso formazione e conseguente ricollocamento professionale.

2) ADATTAMENTO ESPANSIVO E RESILIENTE

In questo caso si fa riferimento a quanto accaduto nella stagione del COVID e della conseguente risposta aziendale e sindacale in termini di applicazione dello smartworking (SW) o lavoro da remoto.

Dopo una prima fase emergenziale in cui l'Azienda ha applicato lo SW in maniera diffusa con un approccio necessariamente sperimentale e parziale, utilizzando gli strumenti della decretazione d'emergenza, si è poi arrivati ad una fase negoziale con le organizzazioni sindacali che ha permesso la regolarizzazione dello strumento, e la normazione di importanti aspetti di tale nuova modalità organizzativa del lavoro (strumentazione aziendale e responsabilità utilizzo, normativa in materia di sicurezza, privacy, formazione, compensazioni economiche etc).

Tale struttura negoziale ha rappresentato una base condivisa in cui l'applicazione del lavoro da remoto ha creato, non solo una duplicazione in digitale di procedure lavorative prima svolte solo in sede fisica, ma anche una nuova ed integrata modalità di metodi di lavorazione specifici, nati dall'esperienza da remoto, tra cui l'implementazione, all'interno del lavoro a squadre già presenti in ING (c.d squadre del metodo AGILE) di software e programmi di videochiamata con possibilità di interazione tra i colleghi, via via sempre più ricca di funzionalità e possibilità.

Cercando di riassumere l'insegnamento di questa esperienza, si può credo affermare che, l'utilizzo di una tecnologia capace di modificare l'assetto organizzativo senza portare ad un taglio di risorse, sia una tecnologia che permette, anche alle organizzazioni sindacali di negoziare con la controparte aziendale, quello che a tutti gli effetti risulta essere un adattamento espansivo e resiliente al cambiamento tecnologico, un effettivo cambio di paradigma:

Si sviluppa una nuova tecnologia che crea nuovi strumenti e possibilità e grazie alla negoziazione sindacale si struttura nuova modalità operativa tutelata dalle parti sociali, un approccio adattativo resiliente e auspicabile per il futuro.

3) ADATTAMENTO INDIRECTO

In questo caso si fa riferimento ad una tipologia di negoziazioni e accordi che non dipende direttamente da un cambio o sviluppo tecnologico ma che sostanzialmente ne viene influenzato in quanto l'habitat digitale condiziona anche indirettamente le risposte e i presidi (negoziali) posti dalle organizzazioni sindacali. L'esempio che si riporta è quello della sottoscrizione di un accordo (giugno 2023) in materia di conciliazione vita/lavoro, in cui sono stati definiti strumenti che regolano questa materia in maniera integrata ed espansiva rispetto alle condizioni da CCNL (permessi malattia, permessi integrativi per agire la genitorialità, permessi che facilitano ed integrano in modo sostanziale il percorso adottivo sia nazionale e sia estero...etc).

Perché è importante questo accordo e perché è adattativo ed indiretto rispetto all'habitat aziendale e digitale? E' un esempio rilevante anche perché questo sistema di conciliazione viene implementato in una struttura organizzativa dove il già citato SW rischia di essere vissuto quale unico strumento di conciliazione vita lavoro, pur non essendolo, se non come conseguenze ed impatto indiretto e distorto.

Il lavoro da remoto è una modalità organizzativa del lavoro e non deve trasformarsi, in uno strumento che ingloba e cannibalizza altri bisogni ed esigenze, il lavoro da remoto è una nuova modalità organizzativa basata sull'applicazione di un tipo di digitalizzazione, tuttavia, i bisogni conciliativi sussistono anche quando il luogo di lavoro coincide con la casa, anzi dove il rischio della creazione di un **non-luogo di lavoro senza soluzione di continuità fisica e temporale**, paradossalmente aumenta ed amplifica le esigenze di conciliazione.

QUALCHE RIFLESSIONE FINALE

In conclusione, quelli forniti rappresentano esempi di adattamento negoziale a differenti tipologie di applicazione tecnologica, e sono stati rappresentati sulla base dell'esperienza ad oggi vissuta.

La sfida futura, è ora prepararsi agli effetti delle nuove accelerazione digitali, derivanti ad esempio dall'utilizzo di A.I e blockchain, tecnologie capaci di impattare intere aree e professioni dalle più elevate e specialistiche ad altre maggiormente operative e ripetitive, soprattutto nelle aziende di servizi.

L'obiettivo per le organizzazioni sindacali sarà, anzi è, quello di presentarsi ai tavoli negoziali (nazionali, aziendali) con un'adeguata conoscenza e consapevolezza dello sviluppo tecnologico ed un adeguato grado di utilizzo del linguaggio tecnico, un'abilità che sarà necessario condividere con le parti rappresentanti delle aziende, dato che presumibilmente saranno parti che non governano la conoscenza tecnologica ma che al più la utilizzano e ne governano, tuttavia, le scelte.

L'obiettivo sindacale non può che essere una transizione digitale che preveda, non la sostituzione di lavoratori ma la sostituzione di competenze.

A Cura di FISAC CGIL Milano Lombardia.

APPENDICE NORMATIVA

SOSPESI I TERMINI DI PRESCRIZIONE TRIENNALE NEL CASO DI PROCEDIMENTI DI LIQUIDAZIONE DELLE PRESTAZIONI INAIL.

INAIL, con propria circolare del 23 ottobre 2023 n.44, fa proprio l'orientamento espresso nella sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite 7 maggio 2019, n. 11928, secondo il quale il termine di prescrizione triennale rimane sospeso fino a che il procedimento di liquidazione delle prestazioni non si conclude con un provvedimento espresso, che può essere di accoglimento o di rigetto.

L'adozione del provvedimento espresso determina la cessazione della sospensione della prescrizione che riprende a decorrere dalla data di ricezione del provvedimento da parte dell'assicurato.

COMPATIBILE IL REDDITO DA LAVORO OCCASIONALE IN AGRICOLTURA CON LE PRESTAZIONI NASPI E DIS.COLL.

INPS, con circolare del 7 novembre 2023 n. 89 ricorda che il lavoro occasionale in agricoltura è esente da imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato, entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile.

Pertanto, il beneficiario delle indennità di disoccupazione NASpI e DIS-COLL può svolgere prestazioni di lavoro occasionale in agricoltura entro il limite di quarantacinque giornate di prestazione per anno civile, senza obbligo di comunicazione all'INPS.

Ne consegue che i compensi derivanti dalle prestazioni occasionali sono interamente cumulabili con le indennità di disoccupazione non saranno, soggette a sospensione, abbattimento o decadenza.



Milano al lavoro: sguardo di fine anno.

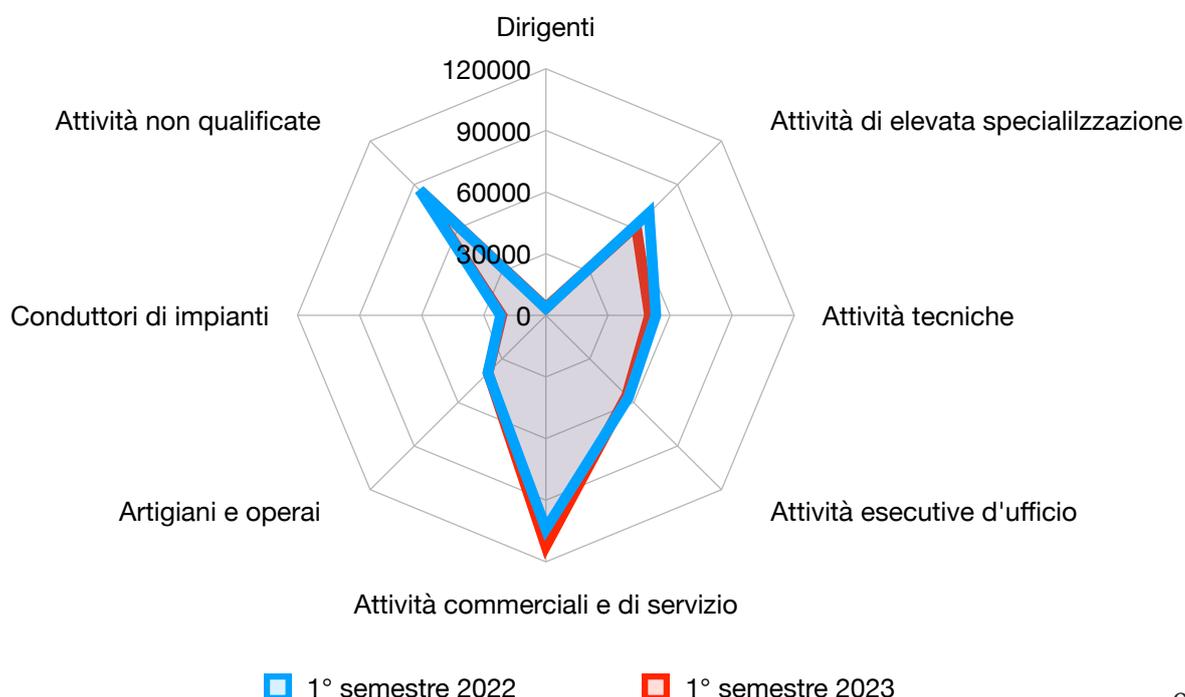
Il 2023 non è stato un anno generoso per il lavoro, a Milano come altrove; ma da queste parti chi lavora ha dovuto affrontare i molti problemi legati al costo della vita, al lavoro scarsamente remunerato e strutturato, accanto alle incertezze sul futuro accentuate da un'occupazione sempre più occasionale, frammentata e discontinua.

Chiusa la parentesi pandemica che avrebbe potuto rappresentare l'occasione utile a ripensare i fondamenti del sistema produttivo, ci si trova di fronte alle antiche contraddizioni, cui si aggiungono le inquietudini internazionali e una contrazione della domanda mondiale che si riflette sui livelli occupazionali.

Il risultato è l'impovertimento del lavoro, ben evidente nella figura 1 che mette a confronto gli avviamenti, esclusi quelli di breve durata, nei primi sei mesi del 2023 con lo stesso periodo dell'anno precedente, riferiti alle principali qualifiche professionali.

Fig. 1: Confronto degli avviamenti nei primi sei mesi del 2023 con lo stesso periodo del 2022 per le principali attività.

Dati dell'osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano

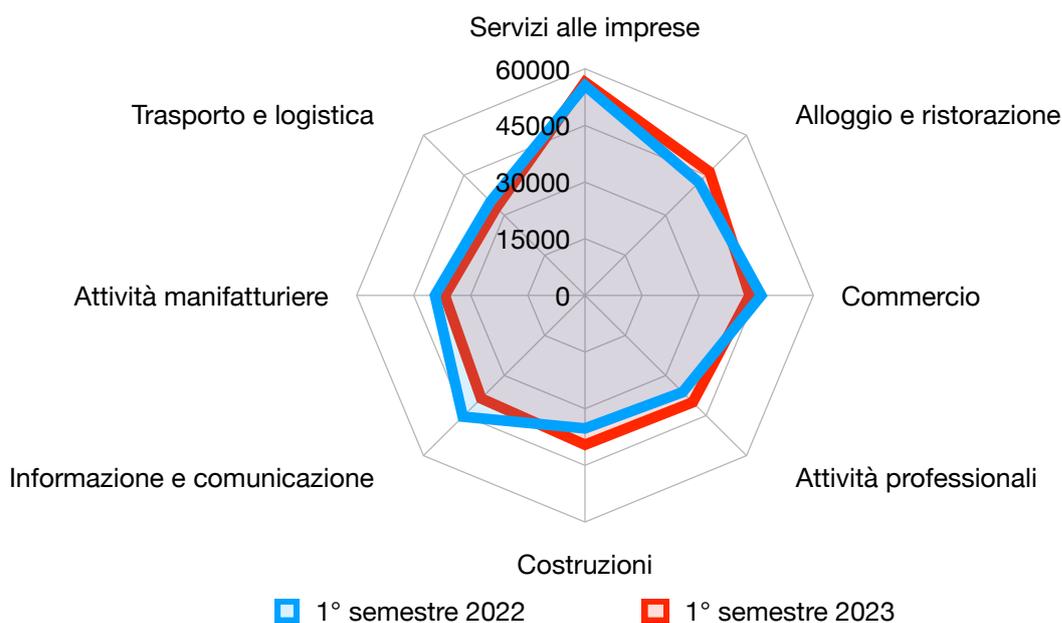


Nei primi sei mesi del 2023, gli avviamenti nella città metropolitana di Milano sono stati 429.021 una cifra lievemente inferiore ai 435.449 dell'anno precedente. Non è tanto il calo della cifra assoluta a preoccupare, quanto la qualità del lavoro richiesto dalle imprese milanesi, poiché è evidente la diminuzione delle attività di elevata specializzazione a favore del lavoro commerciale e di servizio, un settore che comprende una molteplicità di attività che vanno dalle mense alle pulizie, la guardiania, ma anche le consulenze, marketing etc.

Lo stesso dato trova conferma nella distribuzione settoriale degli avviamenti prodotti dalle aziende della città metropolitana di Milano, ben descritti nella successiva figure 2.

Fig. 2: Confronto degli avviamenti nei primi sei mesi del 2023 con lo stesso periodo del 2022, distinto per settore.

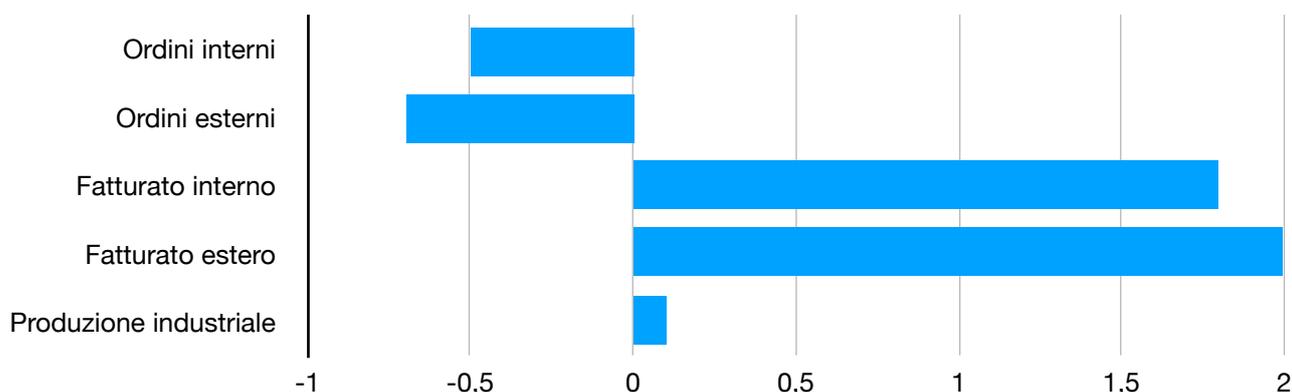
Dati dell'osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano



Era prevedibile l'incremento dell'alberghiero e ristorazione, come pure le costruzioni, a danno della manifattura, del commercio e dell'informazione comunicazione.

La dinamica che stima una riduzione qualitativa della domanda di lavoro nella città metropolitana di Milano si protrae da alcuni anni e inizia a delineare una caratteristica strutturale delle attività produttive milanesi e del suo sistema d'impresa.

Fig. 3: Variazione % tendenziale per produzione, fatturato e ordini dell'industria manifatturiera nella città metropolitana di Milano.
- Elaborazione da dati Unioncamere Lombardia -

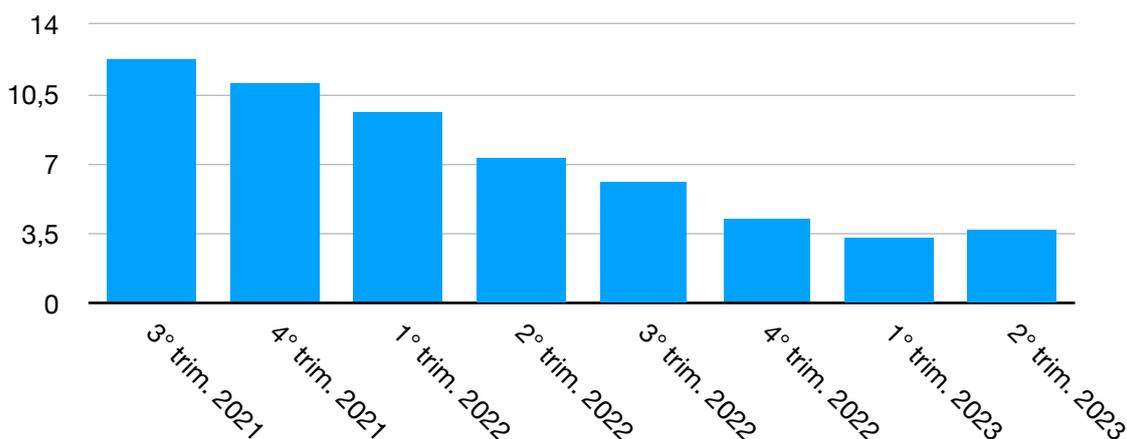


E' difficile immaginare uno scenario diverso quando anche gli ordinativi trovano riscontro nella flessione della domanda di beni e servizi, sia interna, impoverita dalla distribuzione ineguale del reddito, sia internazionale depressa della incertezze dei mercati.

Che il fatturato, soprattutto estero, presenti valori importanti può essere ascrivito a dinamiche precedenti, quando ancora la fuoriuscita dall'emergenza sanitaria generava un forte impulso della domanda; a preoccupare, oggi sono gli ordinativi che contraggono l'esito della produzione industriale e ridimensionano le prospettive future.

Ne sono ben consapevoli gli operatori economici, imprese soprattutto, preoccupati dall'andamento della produzione manifatturiera nella città metropolitana di Milano.

Fig. 4: Variazione % tendenziale dell'indice della produzione manifatturiera nella città metropolitana di Milano. Indice base 2010 = 100
- Elaborazione da dati Unioncamere Lombardia -



L'esito di questo primo sguardo alla prospettiva, anticipata dall'andamento dei primi mesi del 2023, conferma la preoccupazione che ha accompagnato l'osservazione nella fase post pandemica; la caduta della qualità del lavoro richiesto accanto alla polarizzazione delle condizioni reddituali della città metropolitana di Milano (*vedi Milano al Lavoro n. 40*) ridimensiona le aspettative, soprattutto per i giovani lavoratori, alimentando un circuito vizioso che rischia di avvitare il sistema produttivo e sociale verso condizioni di crescente povertà.

Prosegue la descrizione iniziata lo scorso mese di novembre, delle esperienze presentate dalle categorie della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano, per aver incrociato transizioni e processi innovativi sul terreno digitale, organizzativo, ecologico e altro.

Questo numero propone un contributo della Segretaria Generale NIDIL - CGIL di Milano, che si ringrazia per la disponibilità e l'impegno.

Quest'anno ricorre il del 25° anno dalla costituzione della Categoria NidiL (Nuove Identità di Lavoro). Nacque per volere dell'allora Segretario Generale Nazionale della CGIL, Sergio Cofferati, perché si comprendeva un cambiamento nel mondo del lavoro e non sempre all'interno delle altre Categorie della CGIL, prese dalla loro quotidianità, si riusciva a leggere con una visione d'insieme cosa cambiava e come cambiava. L'unica cosa che si comprendeva era l'emersione di qualcosa "privo di diritti".

Poi nel 2016 la CGIL, con una mobilitazione nazionale raccoglieva **1.466.697 firme** per una proposta di legge di iniziativa popolare: "CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO", perché i diritti siano di tutti, indipendentemente dalla forma contrattuale di lavoro. Purtroppo, la proposta di legge non è mai stata calendarizzata per una discussione in Parlamento.

Questa breve premessa è importante per comprendere quanta energia e quanto il tema del lavoro e dei diritti è nella nostra agenda quotidianamente, non solo di NidiL ma di tutta la CGIL.

Oggi arriviamo alla prima iniziativa nazionale sul lavoro autonomo non imprenditoriale e senza dipendenti realizzata a Milano, in Camera del Lavoro, partendo dal tema: “dell’equo compenso” di cui parla la norma di legge entrata in vigore il 20 maggio e che per noi invece è necessario parlare di “compenso equo”. L’iniziativa nazionale è stata realizzata insieme ad Apiqa, l’Associazione Generale dei Quadri Professionisti e Alte Professionalità della CGIL. La Categoria NIdiL in questi ultimi anni si è dotata dello strumento del Forum Lavoro Autonomo, e, la Struttura di Milano ha dato un grande contributo di elaborazione insieme alle/ai delegate/i che vivono quotidianamente questa tipologia contrattuale, anche in forme diverse. Il Forum, di cui andiamo tutti molto fieri, è un luogo di confronto partecipato dalle Strutture NIdiL territoriali e dalle lavoratrici e dai lavoratori autonomi, capace di elaborare proposte partendo dalla rilevazione dei bisogni, è così che è nata la nostra PIATTAFORMA, la cui prima versione è stata votata già nel marzo 2022 e aggiornata ad oggi, tenuto conto delle novità legislative intervenute nel frattempo, vedi l’equo compenso, che, oltre ad essere di grande attualità, la norma è ancora incompleta e bisognerà capire in futuro come saranno coinvolti anche quei professionisti non ordinistici che afferiscono alla Gestione Separata dell’Inps.

La nostra Piattaforma prevede una proposta diversa rispetto alla legge varata qualche mese fa, punti di vista che richiedono un confronto al quale non ci siamo sottratti, e non intendiamo farlo, a partire dall’iniziativa dell’8 novembre, con Confprofessioni – Francesco Monticelli -, con ACTA, l’associazione di freelance – Silvia Santilli, Vice Presidente -. In quell’occasione sono emersi alcuni elementi di convergenza tra di noi che possono trovare alleanze per agire insieme, per migliorare la condizione di chi vogliamo rappresentare.

Il **compenso equo**, come lo chiamiamo noi, è un punto nodale, anche guardando agli iscritti esclusivi alla Gestione Separata dell’Inps che evidenziano le estreme difficoltà di reddito e l’emergenza pensione per le lavoratrici e i lavoratori con rapporti di lavoro con partita IVA o con collaborazioni di varia natura. Quindi, stiamo parlando di chi svolge la propria attività lavorativa in forma autonoma senza essere iscritto a un ordine professionale, ad esempio, professionisti della comunicazione o della cultura o chi lavora con le piattaforme digitali. Solo per fare qualche esempio.

Oggi i professionisti a partita IVA individuale, senza dipendenti, sono circa 380.000 e sono in crescita costante, soprattutto fra le donne. Il loro reddito annuo, nonostante l’inflazione all’8,1% nel 2022 rispetto al 2021 è rimasto invariato, con una media di circa 19.900 euro lordi.

Uomini	Euro 19.465 uomini	Donne	Euro 14.313 donne
---------------	--------------------	--------------	-------------------

Il 46,3% guadagna meno di 10.000 euro e solo il 31,3% supera i 25.000 euro lordi. Questa è la realtà del lavoro autonomo.

Situazione altrettanto grave è quella dei co.co.co (compresa la PA), dove sono circa 220.000, con una crescita di circa 9.500 unità rispetto all’anno precedente, di cui oltre 8.000 donne. Qui il reddito medio annuo risulta essere di 8.114 euro lordi, addirittura in diminuzione rispetto al 2021 di 400 euro; infatti il 75% della platea non raggiunge 10.000 euro lordi e solo il 6,3% supera i 25.000 euro.

Gli effetti di questa situazione, dal punto di vista previdenziale, saranno devastanti: tra i professionisti, i contribuenti netti, ovvero coloro che versano senza avere un solo euro di contributo accreditato ai fini della pensione e di altre prestazioni, sono quasi 30.000 (22%), ma solo il 36% raggiunge i 12 mesi di contribuzione necessari per avere un anno di contributi.

Per i collaboratori la situazione è ancora più grave: oltre 65.000 (30%) sono contribuenti netti, ma solo il 13% raggiunge l’anno pieno di contributi, poco più di uno su dieci. Così il pensionamento diventa un traguardo che ogni anno si sposta sempre più avanti invece di avvicinarsi.

Il problema degli scarsi contributi versati ha un riflesso negativo anche sulla sostenibilità del sistema previdenziale, perché se questi lavoratori non arriveranno ad avere i contributi minimi per avere la pensione, accederanno, in ogni caso, all’assegno sociale, creando, alla lunga, un ulteriore squilibrio finanziario dell’INPS. Se tanti iscritti sono incapaci di versare contributi sufficienti per coprire interamente le prestazioni poste a carico della gestione medesima, si crea un deficit.

Quindi il problema del reddito e delle pensioni di questi lavoratori è un problema di tutti. Poveri durante il periodo lavorativo, saranno ancora più poveri da pensionati.

Poi ci sono le prestazioni previste per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata Inps, altro tema, perché sono erogate in modo proporzionato ai contributi versati; parliamo della malattia, della maternità.

L'ISCRO (Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale), misura di sostegno confermata nella legge di Bilancio 2024, non ancora discussa in Parlamento, recependo molte delle modifiche richieste da NidiL, Apiqa e dalla CGIL, dovrà essere ancora migliorata.

Sono necessari e improrogabili gli interventi legislativi sulle dinamiche del mercato del lavoro con in modo strutturale, a partire dall'equo compenso.

La legge n. 49/23, entrata in vigore il 20 maggio c.a., contiene alcune novità relative ai compensi dei professionisti, anche in partita IVA, per attività svolte nei confronti della PA, delle grandi imprese, delle imprese bancarie e assicurative che occupino almeno 50 dipendenti e abbiano un fatturato di almeno 10 milioni di euro all'anno. Lo scopo della legge è quello di consentire una forma di tutela del professionista nei confronti di committenti che dispongono di notevole potere contrattuale. Considera l'equo compenso proporzionato sia alla quantità e qualità del lavoro svolto, al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale e della conformità ai parametri legislativi, in particolare:

- per le professioni ordinistiche è equo il compenso che rispetta le tariffe vigenti. Tali tariffe sono stabilite dal Decreto ministeriale n. 140/12, che prende tabelle specifiche per ogni singola professione e dovrà essere aggiornato, con l'unica eccezione della professione forense per cui si applicano i parametri stabiliti dal Decreto ministeriale n. 55/14.
- per le professioni **non** ordinistiche dovrà essere adottato un apposito decreto entro 60 gg. (dal Ministero delle imprese e del Made in Italy). I parametri saranno aggiornati ogni due anni.

Considerazioni: se in un accordo tra professionista e imprese il compenso non è equo e proporzionato all'opera prestata e non segue i parametri legislativi la clausola relativa al compenso è nulla. Sarà il giudice a stabilire un compenso equo.

Altrettanto nulle saranno le clausole di eventuali accordi che:

- attribuiscono al committente vantaggi sproporzionati rispetto al lavoro svolto;
- vietino al professionista di pretendere acconti o impongano l'anticipazione di spese;
- consentano al committente di modificare unilateralmente le condizioni di contratto o di richiedere prestazioni aggiuntive;
- e altre clausole.

Il professionista può impugnare qualsiasi accordo che preveda un compenso non equo presso il Tribunale di residenza.

In presenza di un compenso non equo il giudice potrà rideterminare il compenso e condannare il cliente a versare al professionista fino al doppio della differenza tra il compenso versato e il compenso equo.

La prescrizione del diritto del professionista a richiedere un compenso equo decorre dalla cessazione dell'incarico.

Il termine di prescrizione per l'esercizio dell'azione di responsabilità professionale decorre dal giorno del compimento della prestazione da parte del professionista.

Gli Ordini Professionali hanno la facoltà di rivolgersi all'autorità giudiziaria competente per violazioni delle disposizioni vigenti in materia di equo compenso o di promuovere azioni collettive a favore dei propri iscritti.

Gli Ordini e i Collegi Professionali adottano disposizioni deontologiche per sanzionare la violazione, da parte del professionista, dell'obbligo di convenire o di preventivare un equo compenso. Possono adottare modelli standard di convenzioni in accordo con le imprese in cui compensi si presumono equi fino a prova contraria.

Viene introdotto un nuovo procedimento rapido di recupero del credito per i professionisti iscritti agli ordini.

I professionisti potranno ottenere dal proprio ordine un parere di congruità su una propria fattura comprensiva delle spese che se inviata al cliente e non apposta acquisirà valore di titolo esecutivo (cioè consentirà ad esempio di iniziare un pignoramento o una esecuzione forzata) senza la necessità di ricorrere al giudice.

Viene istituito un Osservatorio sull'equo compenso presso il Ministero della Giustizia composto da un rappresentante nominato dal Ministero del Lavoro da un rappresentante per ciascun Ordine Professionale e di 5 rappresentanti delle professioni non ordinistiche.

L'Osservatorio ha il compito di esprimere pareri e formulare proposte in materia di equo compenso e segnalare eventuali prassi in materia di posizioni in contrasto con l'equo compenso.

Sebbene sia un primo tentativo di riconoscere la necessità di un intervento normativo a tutela del compenso dei professionisti finalmente visti come soggetti deboli del rapporto contrattuale con le imprese.

In primo luogo la legge si applica esclusivamente ai rapporti con grandi committenti e con la PA, di fatto quindi ha una platea di beneficiari molto ridotta. Inoltre prevede diritti notevolmente differenziati tra le professioni ordinistiche e non ordinistiche.

Iniquo è corporativo appare il potere (anzi l'obbligo) per gli Ordini Professionali di prevedere sanzioni deontologiche per il professionista iscritto che accetta comensi inferiori ai minimi tariffari. Tale previsione rischia di colpire chi è più in difficoltà e non considera che il professionista è la parte debole del rapporto ma soprattutto rende improbabile che un professionista sia spinto a tutelare le proprie ragioni in materia di equo compenso, visto che si esporrebbe a sanzioni disciplinari.

Per le nuove professioni non ordinistiche, che sono peraltro quelle più deboli visti i redditi medi dei professionisti iscritti alla gestione separata, i parametri dovranno essere definiti da un decreto ministeriale, senza un coinvolgimento delle rispettive associazioni professionali, né delle organizzazioni sindacali, con il rischio che per buona parte dei professionisti questa norma rimanga sulla carta.

L'unico soggetto che può intervenire sulle clausole non parametrize all'equo compenso è il **giudice, ma la norma non interviene sui costi del processo per i professionisti** (si pensi ai costi per avviare una causa) e quindi di fatto sarà di difficile applicazione pratica in tutte quelle situazioni in cui il ricorso al giudice ha costi superiori o analoghi alla differenza tra equo compenso e compenso effettivamente percepito.

Inoltre lascia perplessi che nel costituendo Osservatorio per l'equo compenso si preveda solo la presenza dei rappresentanti degli Ordini Professionali e per le professioni non ordinistiche di sole cinque associazioni di professionisti non iscritti a ordini e collegi, scelti dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, **escludendo completamente le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.**

Si tratta di un'evidente e grave esclusione nell'esercizio della rappresentanza a tutela di tutti i professionisti autonomi. Per questo abbiamo chiesto, insieme alla Cgil, l'apertura di un confronto e la convocazione di un tavolo per affrontare tali problematiche.

Al momento non abbiamo avuto alcuna risposta. La legge prevedeva l'adozione per le professioni non ordinistiche di un apposito decreto entro 60 giorni, la data è stata superata il 19 luglio scorso (dal Ministero delle imprese e del Made in Italy). Quindi, a distanza di cinque mesi dalla data di entrata in vigore della norma, di fatto sono davvero pochi i passi avanti per garantire ai professionisti una giusta remunerazione nei rapporti con i committenti forti e con la pubblica amministrazione. Anche tra i professionisti ordinistici finora solo gli ingegneri hanno aggiornato il codice deontologico, inserendo le indicazioni della legge, anche se negli altri Consigli nazionali la discussione sull'aggiornamento è avviata.

Dare per la prima volta a mezzo milione di professionisti senza Albo dei parametri per le proprie prestazioni in poco tempo non è per niente semplice. Tra di loro si trovano le attività più disparate: dall'influencer al consulente aziendale, dal formatore all'export manager.

Ma qual è la nostra proposta, come NIdiL, Apiqa e Cgil?

Per noi il parametro su cui tarare il compenso per una prestazione professionale, dovrebbe essere pari al costo aziendale (inclusivo di costi previdenziali, assicurativi, TFR e altro) sostenuto per lavoratori e lavoratrici con mansione equivalente cui viene applicato il contratto nazionale di lavoro adottato dal committente, o comunque per prestazioni affini.

Si ragiona su tariffe a tempo (su base oraria o giornaliera ad esempio). Come primo passo proponiamo pertanto che il rispetto di questo parametro diventi una norma anti-elusiva e che quindi compensi inferiori possano configurare una presunzione di falso lavoro autonomo e quindi di subordinazione.

Proponiamo inoltre che la pubblica amministrazione diventi apripista nell'individuare e rispettare il giusto compenso, sia in relazione agli affidamenti diretti che agli appalti, anche introducendo certificazioni di congruità nelle gare. Riporto gli esempi che Roberta Turi, Segretaria Nazionale Nldil ha utilizzato nell'iniziativa dell'8 novembre u.s.:

- **livello A** (quadro) il redattore responsabile (copywriter) che, coordinandosi con il grafico pubblicitario, elabora autonomamente testi pubblicitari e promozionali (compresi quelli multimediali on-line e off-line) o controlla il lavoro di collaboratori valutandone l'adeguatezza (nelle aziende editoriali)
- **livello B1** il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione delle opere editoriali (comprese le testate periodiche letterarie, tecniche, specializzate, ecc.), pubblicitarie, on-line (Web designer) o off-line (opere su CD-rom, DVD, ecc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione;

Noi pensiamo che sia necessario definire per tutti i lavoratori e le lavoratrici un compenso minimo agganciato ai minimi retributivi previsti dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per analoghe professionalità.

Di fronte ad un problema salariale che riguarda sia il mondo del lavoro subordinato che il mondo del lavoro autonomo, c'è un terreno comune di azione e di lotta: un salario minimo orario per i subordinati e un equo compenso per collaboratori e professionisti che comprenda la quota di contributi previdenziali a loro carico.

Attraverso queste due misure si realizzerebbe così un pavimento salariale non sfondabile, valido per tutti, che aumenterebbe il reddito disponibile, rafforzerebbe la contrattazione collettiva e ridurrebbe il dumping tra tipologie contrattuali che oggi è a tutto vantaggio delle imprese.

Per la giovane Categoria Nldil è fondamentale tenere conto della necessità di una rappresentanza generale del mondo del lavoro, questa soluzione terrebbe insieme le categorie dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi, in una battaglia comune per il sostegno ai salari. Il lavoro in generale deve tornare ad una priorità dell'agenda politica, e questo non dipende da noi perché per noi ha sempre avuto un ruolo centrale. I contratti collettivi nazionali devono riprendere il loro ruolo di autorità salariale che, in alcuni casi, per mille ragioni, è venuto meno. Questo trascinerebbe con sé anche l'equo compenso per i lavoratori autonomi.

Abbiamo anche esperienze positive da condividere. 15 giorni fa abbiamo eletto 3 delegati in rappresentanza del lavoro autonomo e in partita IVA all'interno di un'azienda partecipata dal Comune di Milano: AMAT. Pur non sottoscrivendo un accordo, in modo informale l'azienda ha riconosciuto la rappresentanza di questa tipologia contrattuale – cosa non scontata -.

E' una strada tutta in salita, ma abbiamo iniziato ad intraprenderla con fiducia, speranza e tenacia per il cambiamento.

Claudia Di Stefano
Segretaria Generale Nldil Milano

APPENDICE NORMATIVA

INDENNITÀ DI DISCONTINUITÀ A FAVORE DEI LAVORATORI DELLO SPETTACOLO PER IL 2023.

INPS, con proprio messaggio del 4 dicembre 2023 n.4332, meglio precisato con successivo messaggio del 6 dicembre 2023 n. 4382, descrive le modalità per l'accesso all'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo, indipendentemente dalla natura della prestazione che può essere autonoma o subordinata, comprese le collaborazioni coordinate e continuative, a **condizione che gli interessati presentino domanda a INPS entro e non oltre il 15 dicembre 2023, pena la decadenza**, in via telematica o mediante gli istituti di Patronato (*Patronato INCA ha già ricevuto le informazioni utili a supportare i possibili richiedenti*).

Sono destinatari del beneficio:

- lavoratori autonomi, assicurati al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, ivi compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa;
- lavoratori subordinati a tempo determinato che prestano attività artistica o tecnica direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacolo;

- lavoratori subordinati a tempo determinato che prestano attività al di fuori delle ipotesi di cui al precedente punto, come di seguito elencati:
 - ✓ operatori di cabine di sale cinematografiche;
 - ✓ impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
 - ✓ maschere, custodi, guardarobieri, addetti alle pulizie e al facchinaggio, autisti dipendenti dagli enti ed imprese esercenti pubblici spettacoli, dalle imprese radiofoniche, televisive o di audiovisivi, dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa;
 - ✓ impiegati e operai dipendenti dalle imprese di spettacoli viaggianti;
 - ✓ lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio e la distribuzione dei film;
 - ✓ lavoratori intermittenti iscritti al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo purché non titolari dell'indennità di disponibilità.

L'indennità di discontinuità è riconosciuta, previa domanda, ai lavoratori sopra elencati, iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo e in possesso, al momento della presentazione della domanda, dei seguenti requisiti::

- essere cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea ovvero cittadino straniero regolarmente soggiornante nel territorio italiano;
- essere residente in Italia da almeno un anno;
- essere in possesso di un reddito ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), non superiore a euro 25.000 nell'anno di imposta precedente alla presentazione della domanda;
- aver maturato, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, almeno sessanta giornate di contribuzione accreditata al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo. Ai fini del calcolo delle giornate non si computano le giornate eventualmente riconosciute a titolo di indennità di discontinuità, di indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo (ALAS) e di indennità NASpI nel medesimo anno;
- avere, nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, un reddito da lavoro derivante in via prevalente dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo;
- non essere stato titolare di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'anno precedente a quello di presentazione della domanda, fatta eccezione per i rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità;
- non essere titolare di trattamento pensionistico diretto.

Per l'anno 2023, l'indennità di discontinuità è riconosciuta per un numero di giornate pari al 90% di quelle accreditate al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo nell'anno civile precedente a quello della presentazione della domanda, dedotte le giornate coperte da altra contribuzione obbligatoria o indennizzate ad altro titolo, ed è corrisposta nella misura del 90 per cento del valore calcolato sulla media delle retribuzioni imponibili in rapporto alle giornate oggetto di contribuzione derivanti dall'esercizio delle attività lavorative per le quali è richiesta l'iscrizione obbligatoria al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, relative all'anno precedente la presentazione della domanda.

A partire dal 2024, la stessa indennità assumerà valore strutturale destinata a sostituire l'indennità di disoccupazione per i lavoratori autonomi dello spettacolo ((ALAS).

