

MILANO

N. 47 - giugno 2024

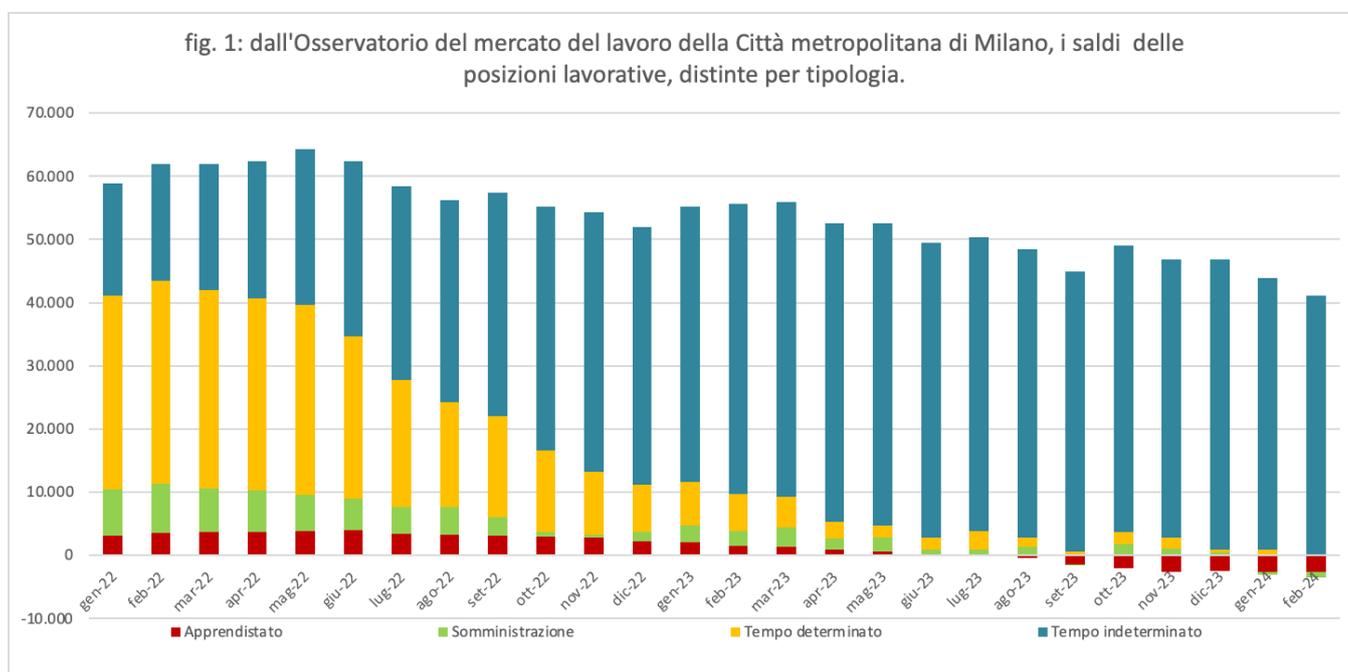


Al lavoro

news - approfondimenti - stime



IL LAVORO ALL'INIZIO DEL 2024.



Il sistema produttivo milanese avvia il 2024 con un dato negativo dei saldi avviamento/cessazione rispetto al mese precedenti.

In linea con l'andamento nazionale, l'ultimo scorcio dell'anno scorso e l'inizio del 2024 risentono dell'affanno provocato dalle incertezze mondiali che rischiano di coinvolgere il sistema produttivo milanese, da sempre caratterizzato da una spiccata vocazione internazionale.

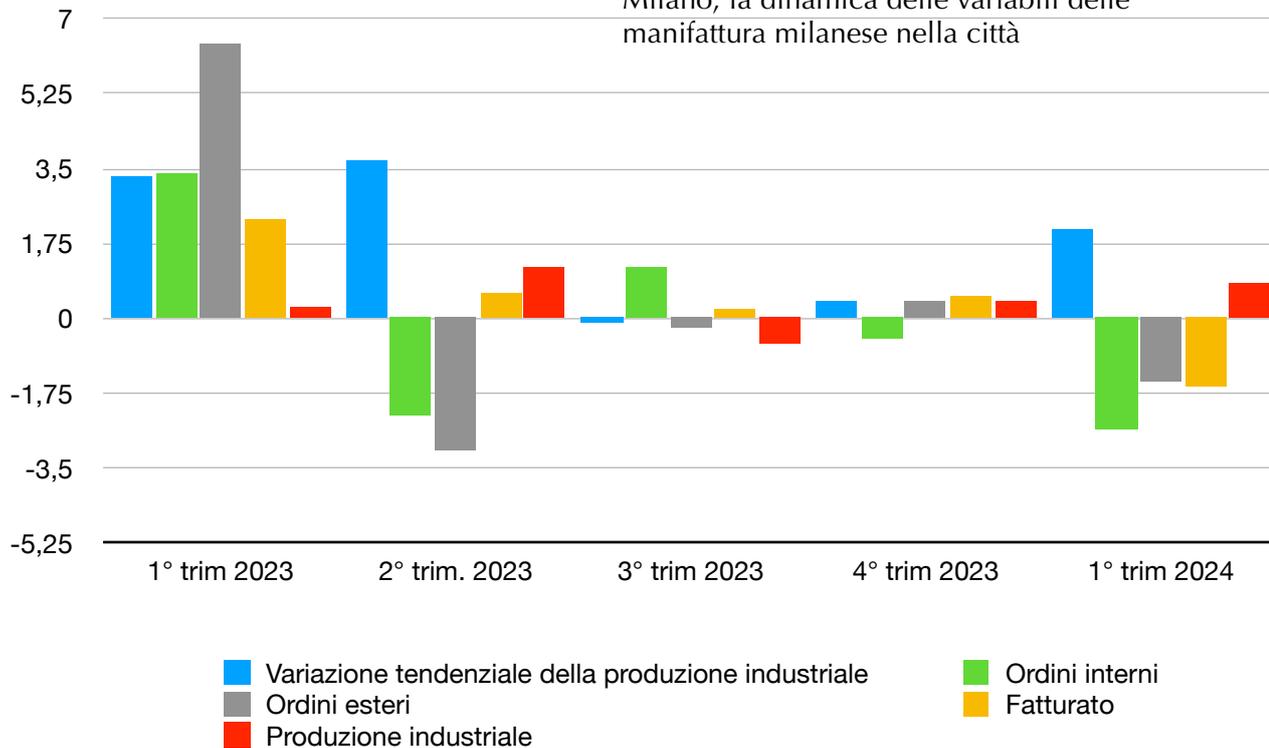
La figura 1 descrive bene l'andamento, suggerendo al lettore di soffermarsi sulle ultime colonne, riferite ai mesi di dicembre 2023, gennaio e febbraio 2024.

Le mensilità precedenti erano già state descritte nello scorso numero di maggio 2024 n.46.

Già l'occhio suggerisce l'interpretazione della fase recente e quel che più colpisce, oltre al declino dei saldi complessivi dati dalla somma dei differenti colori di ciascuna colonna, è il calo significativo del lavoro somministrato da sempre anticipatore dei comportamenti delle imprese nel mercato del lavoro.

E' evidente la prudenza, giustificata dalle dinamiche dei fondamentali dell'economia meneghina descritta dalla seguente figura 2.

Fig. 2: dalla Camera di Commercio di Milano, la dinamica delle variabili delle manifattura milanese nella città



Nella descrizione dei mesi passati, fino a marzo 2024, si riassume la dinamica del lavoro e della produzione manifatturiera a Milano quale coincidenza di due fattori che si trovano a dover agire contemporaneamente: il declino della domanda estera a motivo della ridefinizione delle catene globali del valore, con le annesse turbolenze internazionali e la stagnazione, ormai strutturale, della domanda interna.

L'elevata inflazione dei mesi passati e la stretta monetaria hanno fatto il resto, con il risultato di aver ulteriormente peggiorato le condizioni dei lavoratori che si trovano, adesso, a dover fare in conti con le difficoltà produttive di questa fase.

In questo scenario, i rinnovi contrattuali alle migliori condizioni non rappresentano soltanto un sollievo economico per chi vive del proprio lavoro ma assumono un valore economico in grado di invertire il declino della Paese.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A MILANO VISTA DAGLI AVVIAMENTI AL LAVORO¹

In più occasioni è stata ricordata l'importanza delle Comunicazioni Obbligatorie, rese dai datori di lavoro alle autorità competenti in occasione dell'avviamento, proroga, trasformazione e cessazione di un rapporto di lavoro.

Tra le informazioni richieste ai datori di lavoro figura il contratto collettivo nazionale applicato in occasione dell'avviamento e per facilitare questo compito il CNEL² ha elaborato un sistema di codifica che fa risalire al comparto di applicazione e ai firmatari, sia in rappresentanza dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Il valore di queste informazioni consente di tracciare una mappa dei contratti applicati nella città metropolitana Milano, distinguendo i sottoscrittori tra le OO.SS. confederali, che presentano una significativa rappresentatività, organi di direzione, sedi ed elaborazioni facilmente identificabili, dai sindacati di dubbia rappresentatività, spesso costituiti per sottoscrivere "contratti pirata" al solo scopo di ridurre le tutele e le garanzie, a danno dei lavoratori.

¹ I dati e le informazioni descritte in questo capitolo provengono dall'Osservatorio del Mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano e sintetizzano i contenuti della presentazione "La contrattazione collettiva: un quadro alla luce degli avviamenti al lavoro".

² Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro: organo costituzionale con il compito di gestire l'archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro. A metà 2023, il CNEL raccoglie 976 Contratti Collettivi Nazionali, suddivisi in 14 comparti settoriali a loro volta suddivisi in 96 sottosettori contrattuali.

E' del tutto evidente l'importanza di quantificare tali comportamenti, individuando gli attori e i settori maggiormente coinvolti

A questo proposito, un primo contributo più venire dalla seguente figura 3.

Fig.3: avviamenti complessivi per ciascun anno nella città metropolitana di Milano, con la distinzione del CCNL applicato e sottoscritto dalle OO.SS. confederali, rispetto ai contratti sottoscritti dalle altre organizzazioni.

Avviamenti anno	Avviamenti da Confederali (% sul totale)	Avviamenti da non confederali (% sul totale)	Avviamenti da contratto non definito (% sul totale)	TOTALE avviamenti nell'anno
2022	571.914 (90,29)	30.626 (4,83)	30.914. (4,88)	633.454
2021	456.622 (89,84)	22.853 (4,50)	28.805. (5,67)	508.280
2020	336.186 (88,65)	18.240. (4,81)	24.813. (6,54)	379.239
2019	560.592. (92,12)	18.112. (2,98)	29.818 (4,90)	608.522
2018	550.944 (93,18)	6.531 (1,10)	33.770. (5,71)	591,245
2017	515.377. (93,03)	5.420 (0,98)	33.183 (5,99)	553.980
2016	480.200 (93,30)	5.192 (1,01)	29.301 (5,69)	514.693
2015	496-284 (93,77)	6.218 (1,17)	26.740 (5,05)	529.242

Diventa rilevante la suddivisione degli ultimi otto anni in due periodi distinti e contrassegnati dalla diversa grafica della tabella.

Dal 2015 al 2018, gli avviamenti corrispondenti a contratti collettivi sottoscritti da sindacati non confederali si attesta attorno all'1%; ma dal 2019 e fino al 2022 (ultimo anno della rilevazione) l'incidenza quadruplica fino a rasentare il 5%.

Una quota sicuramente marginale ma in rapida evoluzione e, soprattutto, quel che più conta è il fatto di offrire una possibile alternativa alle tutele pattuite dai contratti di consolidata tradizione, offuscando relazioni di rappresentatività, sia sul versante dei lavoratori che su quello dei datori di lavoro. Prendendo a riferimento i soli 4 anni dal 2019 al 2022, emerge la suddivisione settoriale descritta nella seguente figura 4.

Fig. 4: distinzione per settore degli avviamenti realizzati nella città metropolitana di Milano negli anni 2019 -2022, indicando i diversi soggetti di rappresentanza nella stipula del CCNL.

Settore di attività	Avviamenti da confederali (%)	Avviamenti da non confederali (%)	Avviamenti da contratto non definito. (%)	TOTALE AVVIAMENTI
Costruzioni	190.742 (97,8)	1.369 (0,70)	2.940 (1,51)	195.051
Commercio e logistica	662.697 (92,53)	34.594 (4,83)	18.884. (2,54)	716.175
Servizi alle imprese	784.832. (87,17)	45.607 (5,07)	69.935 (7,77)	900.374
Servizi alla persona	109.480 (82,25)	5.058. (3,80)	18.563 (13,95)	133.101
Industria	170.861 (97,11)	3.178 (1,81)	1.903 (1,08)	175.942
Agricoltura	6.702. (0,35)	25 (0,28)	2.125 (24,01)	8.852

Non sorprende che sia il commercio, la logistica e i servizi, sia alle imprese che alla persona, le attività che presentano il maggior numero di avviamenti collegati a contratti collettivi "pirata"; il fatto che questi tre comparti, sommati tra loro, pesino per più dell'80% degli avviamenti

complessivi nella città metropolitana di Milano, può destare qualche apprensione per il volume rappresentato da queste attività nell'economia milanese.

Serve approfondire la ricerca per conoscere le attività, i datori di lavoro, le tipologie e le durate contrattuali connesse agli utilizzi dei contratti di lavoro stipulati da organizzazioni non confederali negli avviamenti milanesi, per quanto emerge dalla situazione esposta dalla seguente figura 5.

Fig.5: condizioni di lavoro, durata e caratteristiche dei lavoratori relativi alla maggior parte degli avviamenti nella città metropolitana di Milano negli anni 2019 - 2022, connessi a contratti pirata.

Variabili e modalità di lavoro	Incidenza % sugli avviamenti da non confederali	Incidenza % sul totale avviamenti
Settore di attività: servizi alle imprese	50,8	42,3
Orario di lavoro: parziale	39,9	25,3
Nazionalità del lavoratore/trice: extracomunitario	36,8	25,7
Durata dell'avviamento: da 61 a 365 gg.	31,6	25,2
Qualifica professionale: non qualificato	28,9	18,5
Durata dell'avviamento: da 4 a 60 gg.	23,1	17,3
Datore di lavoro: cooperative	16,5	4,9

Da questo quadro emergono con evidente chiarezza le caratteristiche del lavoratore tipo vittima del contratto pirata e costretto a lavorare in condizioni ridotte rispetto alle tutele e ai diritti previsti dalla normalità dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Si tratta di un lavoratore dipendente da cooperativa, spesso part time, con contratti a termine di breve durata, extracomunitario e non qualificato.

Questa è la caratteristica che si ripete nelle diverse fattispecie del lavoro in Italia e che conferma condizioni di povertà, di sfruttamento e di precarie condizioni di sicurezza sul lavoro ed è anche per questa ragione che serve capire da dove provengono questi contratti e chi li sottoscrive.

La figura 6 offre il quadro sinottico dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni non confederali e che riguardano la maggior parte degli avviamenti realizzati nella città metropolitana di Milano.

Fig. 6: avviamenti nella città metropolitana di Milano connessi ai rispettivi Contratti Collettivi non confederali, con l'indicazione delle sigle firmatarie.

Avviamenti	Titolo del CCNL	Firmatari datoriali	Firmatari sindacali
14.130	Aziende del commercio	ANPIT, UNICA, CONFIMPR, ENDITORI, CIDECE	CISAL TERZIARIO, CISAL
13.423	Aziende a cooperative esercenti attività di Multiservizi, pulizia, logistica, trasporti e spedizioni, commercio, terziario, servizi, turismo e pubblici esercizi	CONFIMITALIA, (Aderente CIU)	CONFAEL NAZIONALE, SNALP (aderente CONFISAL), ENGEF, FAL
10.656	Aziende e cooperative esercenti attività del settore del commercio, terziario, servizi, trasporti e logistica, artigianato.	NORD INDUSTRIALE, CONFIMI, FASPI	FAL, CONFAEL, SNALP

Fig. 6: avviamenti nella città metropolitana di Milano connessi ai rispettivi Contratti Collettivi non confederali, con l'indicazione delle sigle firmatarie.

Avviamenti	Titolo del CCNL	Firmatari datoriali	Firmatari sindacali
6.624	Imprese delle reti d'impresa che operano nei settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, agenzie viaggi.	UNIMPRESA Federazione Nazionale Commercio e Turismo	CONFAIL, FIALC CONFAL.
6.359	Dipendenti e soci lavoratori delle imprese cooperative di multiservizi, pulizia e logistica.	ADLI, COOPITALIANE	FAMAR CIU UNIQUADRI
5.955	Dirigenti, quadri, impegnati e operai dipendenti dei settori Turismo, Agenzie di viaggi e Pubblici esercizi.	ANPIT, AIAV, AIFES, UNICA, CIDEDEC, CONFIMPREDITORI	CISAL TERZIARIO, CONFEDIR, CISAL
3.246	Lavoratori delle imprese radiotelevisive locali	AERANTI, CORALLO	CISAL, CISAL TERZIARIO.
3.016	Agenzie sicurezza sussidiaria e istituti investigativi (security)	AISS, FEDERTERZIARIO, CONFIMEA, CFC RETE D'IMPRESA	UGL SICUREZZA CIVILE.
2.725	Aziende del terziario, del commercio, distribuzione e dei servizi.	SISTEMA IMPRESA	FESICA CONFESAL, CONFESAL
2.478	Aziende del commercio	CNAI, UCICT	FISMIC CONFESAL, FILCOM FISMIC
1.978	Dipendenti delle micro, piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi.	CONFIMPRESA ITALIA, ASSEOPE	UGL TERZIARIO.
1.862	Logistica, trasporto merci e spedizioni	FEDERDAT	CIU, FLAITS, CONSIL, CONFIAL
1.819	Dipendenti di centri elaborazione dati (CED) imprese ICT, professionisti digitali e STP	ASSOCED, LAIT, CONFTERZIARIO	UGL TERZIARIO, UGL.
1.599	Intersettoriale: commercio, terziario, distribuzione, servizi, pubblici esercizi, e turismo.	CIFA, Fedarmcon CIFA, Uniterziario CIFA	CONFESAL, Fna CONFESAL, SnaIv CONFESAL,
1.581	Dirigenti, quadri, impiegati e operai dipendenti dei servizi ausiliari integrati alle persone, alle collettività e alle aziende.	ANPIT, CIDEDEC, CONFIMPREDITORI, UNICA	CISAL Terziario, CISAL
754	Aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative che svolgono attività stagionale del settore turismo, ai sensi dell'art.1 DPR 11/1995 n.378 (attività stagionale)	CONFIMEA, FEDERTERZIARIO, CONFITER, CFC ,IMPRESA ITALIA	UGL Terziario, UGL.

Conclusion.

Aver proposto, in un unico testo, i dati recenti della dinamica produttiva e del mercato del lavoro milanese accanto alle condizioni contrattuali, con riferimento ai sottoscrittori non confederali che riducono tutele e garanzie, non è casuale.

Rappresenta l'intreccio di causa / effetto dentro una condizione complessa e che accentua la già crescente polarizzazione delle condizioni sociali ed economiche nella città metropolitana di Milano.

La rappresentazione è appena accennata e i segnali ancora deboli ma le loro conseguenze rischiano di compromettere il futuro di questo territorio, storicamente inclusivo e capace di offrire una prospettiva di sicurezza.

Intervenire per tempo diventa fondamentale e per poter agire correttamente serve soprattutto conoscere le condizioni che si stanno affermando.

APPENDICE NORMATIVA

MAXI DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E ULTERIORE DEDUZIONE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONE SVANTAGGIATE: INDICAZIONI OPERATIVE PER LA FRUIZIONE DELL'ESONERO.

Il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il il Ministero dell'Economia 25 giugno 2024 interviene in applicazione dell'art. 4 del Decreto legislativo 216/2023 (riforma fiscale) e dispone una maxi deduzione del costo del lavoro per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori nel corso del 2024, a condizione che tale assunzione determini un incremento occupazionale rispetto agli occupati rilevati durante il 2023.

Il beneficio spetta alle imprese individuali, alle società di persone e agli esercenti di arti e professioni, anche in forma associata, purché operative nel 2023 da almeno 365 gg.

Sono escluse le imprese in liquidazione ordinaria o giudiziaria, nonché coinvolte in istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

La maggiorazione del costo del lavoro spetta per le assunzioni a tempo indeterminato con contratto in essere a fine 2024, a condizione che il numero dei lavoratori a tempo indeterminato a quella data sia superiore al numero dei lavoratori con lo stesso contratto, nell'anno precedente. Sono incluse le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate in corso d'anno a decorrere dalla data di trasformazione e i part time in misura proporzionale.

La maggiorazione si applica nella misura del 20% sul minor costo tra le due ipotesi:

- costo del lavoro 2024 per persone neo assunte;
- incremento del costo complessivo del personale iscritto a conto economico per le imprese per l'esercizio 2024 rispetto all'anno precedente.

Il beneficio viene incrementato di un ulteriore 10% qualora l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato riguardi:

- persone con disabilità;
- donne vittime di violenza e inserite nei percorsi di protezione certificati dai centri antiviolenza;
- persone già beneficiarie del reddito di cittadinanza e che non integrino i requisiti per l'accesso all'assegno di inclusione;
- persone prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovvero da almeno 12 mesi se:
 - di età compresa tra i 18 e i 24 anni;
 - appartenenti di una minoranza etnica di uno stato membro UE, con la necessità di migliorare la propria formazione professionale o linguistica.

INPS INTERVIENE SULLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA PER LE IMPRESE STRATEGICHE IN AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA, NONCHE' SULLLE MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO IN FAVORE DEI LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE DELL'INDOTTO DI STABILIMENTI DI INTERESSE STRATEGICO NAZIONALE A PARTECIPAZIONE PUBBLICA.

INPS, con propria circolare del 6 maggio 2024 n. 62, interviene sulla disposizione, già introdotta dalla Legge di bilancio per il 2024, che consente l'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale ai lavoratori dipendenti delle imprese che gestiscono uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale per le quali sia disposta l'amministrazione straordinaria con prosecuzione dell'attività d'impresa.

A tale fine, si precisa che tali disposizioni si applicano alle imprese che, tra l'altro, possono contare singolarmente o, come gruppo costituito da almeno un anno - su un numero di dipendenti non inferiore a cinquecento da almeno un anno.

Le imprese interessate dal trattamento di CIGS in oggetto devono avere in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora definiti per la loro complessità, in relazione ai quali sono già stati autorizzati, o sono in corso di autorizzazione, trattamenti straordinari di integrazione.

La circolare INPS interviene a chiarimento delle procedure amministrative.

IL GARANTE DELLA PRIVACY INTERVIENE SUL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI PREVISTI IN MATERIA DI CONTROLLI A DISTANZA.

Il Garante per la protezione dei dati personali, nella newsletter n. 523 del 21 maggio 2024, ha affermato che l'installazione degli "occhi elettronici" nei luoghi di lavoro deve rispettare gli obblighi previsti dallo Statuto dei lavoratori e le garanzie assicurate ai dipendenti dalla normativa privacy.

L'Autorità è intervenuta a seguito della segnalazione di una dipendente che lamentava l'installazione di una telecamera nell'atrio del Comune, in prossimità dei dispositivi di rilevazione delle presenze dei lavoratori. Attraverso l'utilizzo delle immagini registrate, l'amministrazione aveva sanzionato la dipendente sul mancato rispetto dell'orario di servizio.

Nel corso dell'istruttoria il Garante ha rilevato che il Comune non aveva, tuttavia, assicurato il rispetto delle procedure di garanzia previste dalla disciplina di settore in materia di controlli a distanza e aveva peraltro utilizzato le immagini di videosorveglianza per adottare un provvedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice.

L'Autorità ha, pertanto, sanzionato l'Amministrazione ingiungendo alla stessa di fornire a tutti gli interessati (lavoratori e visitatori presso la sede comunale) un'idonea informativa sui dati personali trattati mediante l'utilizzo della telecamera in questione. Il Comune non aveva, infatti, reso tutti gli elementi informativi previsti dal Regolamento europeo, né potevano essere considerati idonei altri documenti redatti dal titolare per diversi fini.

COMPLETATE LE INDICAZIONI OPERATIVE PER IL FRUIZIONE ESONERO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA E BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ.

INPS, con messaggio n. 2239 del 14 giugno 2024, ha completato la predisposizione degli strumenti operativi idonei a favorire i datori di lavoro che assumono donne disoccupate e vittima di violenza mediante l'esonero del 100% dei contributi previdenziali fino a 8.000€/anno.

La misura, già descritta con la circolare INPS n. 41 del 5 marzo scorso (*vedi l'appendice normative di MILANO AL LAVORO n. 44 di marzo 2024*) si avvale, ora, del modulo di istanza *on-line* "ERLI", per l'inoltro della domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni:

- l'indicazione della lavoratrice assunta;
- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto di lavoro instaurato/trasformato;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della eventuale percentuale di *part-time* nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

Successivamente, l'Istituto, verifica la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto e, in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, autorizza il datore di lavoro a fruire dell'esonero, individuando l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione.