



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario sul Mercato del Lavoro

nuova serie, anno VII, n. 1 – gennaio 2017 – notiziario trimestrale on-line

Ancora incentivi fiscali e contributivi per nuova occupazione e sviluppo, ma più selettivi

La legge di bilancio 2017 (legge 11 dicembre 2016, n. 232), in vigore dal 1 gennaio, si muove lungo una doppia direttrice: sostegno indiretto all'occupazione con misure rivolte alle imprese (es.: la proroga sino al 2018 delle agevolazioni previste dal decreto-legge n. 69/2013, c.d. "nuova Sabatini", per il finanziamento di investimenti in impianti; gli incentivi alle *start-up* e alle piccole imprese innovative; il credito d'imposta sulle spese in ricerca e sviluppo; la variegata normativa in edilizia, ristrutturazioni di immobili e adeguamento antisismico) e interventi di diretto impatto sul lavoro.

Fra gli interventi diretti rimangono centrali le facilitazioni fiscali/contributive. Per rilanciare la crescita e incentivare la produttività del lavoro la legge di bilancio utilizza ancora, e anzi potenzia, lo strumento dello sgravio fiscale sulla quota di salario relativa al premio di risultato corrisposto in attuazione di contratti collettivi di lavoro, facendo salire da 2.000 a 3.000 euro l'ammontare del premio da assoggettare a imposta sostitutiva del 10% piuttosto che all'IRPEF e alle addizionali, e incrementando - da 50.000 a 80.000 euro - la soglia massima di reddito che può beneficiare dell'agevolazione, e di conseguenza la platea dei potenziali destinatari dello sgravio fiscale. Con ulteriori modifiche al Testo Unico delle Imposte sui redditi, inoltre, è stata ampliata la possibilità per i lavoratori di fruire di un maggiore vantaggio fiscale nel caso scelgano (per effetto di specifica previsione contrattuale) di convertire le quote di salario di produttività spettanti in prestazioni di *welfare* integrativo messe a disposizione dall'azienda. Il lavoro pubblico continua, almeno per il momento, a rimanere escluso da entrambe le tipologie di agevolazioni.

A partire dal 1 gennaio sono soppresse le agevolazioni contributive previste per le assunzioni dei lavoratori iscritti alle liste di mobilità: venuta meno la possibilità di iscriversi alle liste, i lavoratori licenziati a partire da tale data rientreranno nel "sistema NASPI" e le agevolazioni contributive spetteranno solo per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2016. In questo quadro di prima messa a punto degli interventi di coordinamento della neonata

Agenzia nazionale per le politiche attive, mirati proprio ad agevolare le categorie con maggiori difficoltà di inserimento, la legge 232/2016 rappresenta lo strumento di avvio di un processo di riordino delle misure di promozione dell'inserimento di determinate categorie di lavoratori escluse dal mercato. Con tale legge è stato dunque esteso al periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2018 lo sgravio contributivo erogabile a beneficio di imprese che assumano, anche a tempo parziale, dipendenti ultracinquantenni che versino in stato di disoccupazione da almeno 12 mesi. Si tratta di una misura con cui si estende l'intervento introdotto dalla legge Fornero (legge 28 giugno 2012, n. 92) per arginare la forte penalizzazione degli *over-50* causata dall'irrigidimento dei requisiti minimi di accesso al sistema previdenziale. Lo sgravio, che spetta come sempre a

Continua a pag. 2

Sommario:

- ❑ Ancora incentivi fiscali e contributivi per nuova occupazione e sviluppo, ma più selettivi
- ❑ *Focus*
- ❑ Alternanza scuola-lavoro: opportunità e criticità
- ❑ Lavoro e conciliazione dei tempi di vita/lavoro: luci e ombre dal Rapporto 2016 sul Benessere Equo e Sostenibile
- ❑ La disciplina del lavoro dei dipendenti di ambasciate e organismi internazionali
- ❑ *Voucher*, imminente l'intervento del legislatore per arginare gli abusi
- ❑ Garanzia Giovani fra luci e ombre
- ❑ P.A., il personale contrattualizzato perde oltre 340.000 posti in 15 anni
- ❑ La discussione con il datore non configura giusta causa di licenziamento
- ❑ Cassa Integrazione Guadagni: la flessione delle ore scende verso un nuovo minimo storico
- ❑ Comunicazioni obbligatorie: continua la crescita dell'apprendistato, ma sempre in calo le attivazioni dei rapporti a tempo indeterminato
- ❑ Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (novembre 2016 – gennaio 2017)

Continua dalla prima pagina

Ancora incentivi fiscali e contributivi per nuova occupazione e sviluppo, ma più selettivi

imprese regolari dal punto di vista contributivo e in materia di salute e sicurezza sul lavoro e a condizione che l'assunzione del lavoratore non avvenga in base a obblighi previsti dalla legge o da contratto collettivo, riguarda il 50% dei contributi dovuti dal datore a INPS e INAIL fino a un massimo di 4.030 euro l'anno, ed ha durata di 18 mesi dall'assunzione (che scendono a 12 se l'assunzione è a tempo determinato).

È previsto un esonero contributivo triennale (esclusi i contributi da versare all'INAIL), fino a un massimo di 3.250 euro l'anno, per le imprese che assumono con contratto a tempo indeterminato dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018 giovani che abbiano svolto periodi di alternanza scuola-lavoro o di apprendistato. 15 milioni di euro sono destinati a finanziare la riduzione dei contributi a favore dei datori di lavoro che firmano contratti di solidarietà.

Norme *ad hoc* di agevolazione fiscale riguardano la categoria di lavoratori ad alta specializzazione che si trasferiscono in Italia e i "cervelli in fuga" che decidono di rientrare. Nel primo caso, i lavoratori ad alta specializzazione o *manager* che trasferiscono la residenza in Italia e si impegnano a rimanervi, sono esentati dal versamento del 50% delle imposte sul reddito prodotto nel nostro Paese. Il beneficio vale anche per i cittadini non UE, purché appartenenti a Stati con i quali siano in vigore convenzioni sullo scambio di informazioni in materia fiscale. Nel secondo caso, invece, viene resa permanente l'agevolazione fiscale introdotta dall'art. 16 del d.lgs. 147/2015 per favorire il rientro in Italia di docenti universitari e ricercatori residenti all'estero, che altrimenti si sarebbe esaurita nel 2017. I redditi percepiti sono tassati per il 10% del totale, mentre il restante 90% è esente. Lo sconto fiscale spetta per l'anno d'imposta in cui il ricercatore diviene residente, più i successivi tre.

In materia previdenziale la legge di bilancio introduce in via sperimentale, per il periodo 1 maggio 2017 - 31 dicembre 2018, l' "anticipo finanziario a garanzia pensionistica" (la cosiddetta APE), che si configura come un prestito di durata minima semestrale, concesso da un soggetto finanziatore e garantito da una polizza obbligatoria per il rischio premorienza; il prestito, che può essere corrisposto in mensilità a soggetti che abbiano almeno 63 anni di età e 20 anni di contribuzione e che maturino il diritto alla pensione di vecchiaia entro i successivi 3 anni e 7 mesi, deve essere restituito in rate mensili per 20 anni a partire dal momento in cui si matura la pensione di vecchiaia.

Per i soggetti cessati dal lavoro e in possesso dei requisiti per l'accesso all'APE, la legge introduce anche la possibilità di richiedere l'anticipo delle prestazioni della previdenza complementare, con erogazione temporanea e frazionata del montante accumulato, fino alla maturazione dei requisiti

pensionistici.

Rispetto all'APE, l' "APE sociale", introdotta anch'essa in via sperimentale, non consiste nell'erogazione di un prestito da restituire, ma in una prestazione-ponte che si interrompe con la percezione del trattamento pensionistico, rivolta a categorie di lavoratori disagiati con almeno 30 anni di contribuzione, o a lavoratori occupati in settori particolarmente impegnativi con almeno 36 anni di contribuzione.

Ancora in materia previdenziale, è previsto l'ottavo intervento di incremento dei contingenti di categorie già oggetto di precedenti salvaguardie e di estensione del termine entro il quale i soggetti devono maturare i vecchi requisiti. Questo ottavo intervento, che consente ad ulteriori 25.000 lavoratori di ritirarsi con le regole precedenti alla riforma Fornero, prevede che a partire dal 1 maggio 2017 i lavoratori che hanno almeno 12 mesi di contributi per periodi di lavoro effettuati prima del compimento del diciannovesimo anno di età e attualmente in condizioni di difficoltà - in stato di disoccupazione, o che assistono un familiare disabile o hanno una riduzione della capacità lavorativa - possono ritirarsi con 41 anni di contribuzione (meno dei requisiti Fornero: 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne).

Sempre fra le misure previdenziali, la legge n. 232 riconosce il diritto alla pensione di inabilità per lavoratori affetti da patologie asbesto correlate di origine professionale o da causa di servizio, anche se non si trovino in condizioni di assoluta impossibilità di svolgere qualsiasi lavoro. Una contribuzione pensionistica agevolata è prevista per i lavoratori autonomi titolari di partita IVA e iscritti alla gestione separata.

Fra le misure finalizzate a ridurre il divario di genere, a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ad accrescere la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, la legge n. 232 ha previsto per le lavoratrici autonome vittime di violenza di genere il riconoscimento del diritto all'astensione dal lavoro fino a 3 mesi e a una indennità giornaliera pari all'80% del salario minimo. Altre disposizioni riguardano le modalità di sostegno alle famiglie con figli, con la previsione di un contributo di 800 euro per ciascun nuovo nato/adottato, che si aggiunge al *bonus bebè* riconfermato, un contributo di iscrizione all'asilo (pubblico o privato) fino a 1.000 euro, la proroga al 2018 del *voucher baby-sitting* e la proroga al 2018 per il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente (due giorni nel 2017 e quattro giorni nel 2018).

Per il settore del lavoro pubblico la legge di bilancio fissa complessivi 1,9 miliardi per il 2017 e 2,6 per il 2018 per finanziare la contrattazione collettiva nel triennio 2016-2018, i miglioramenti economici dei dipendenti delle Amministrazioni statali e le assunzioni di personale a tempo indeterminato, e destina una quota delle risorse (140 milioni nel 2017 e 400 dal 2018) al potenziamento dell'organico delle scuole e al rafforzamento dell'autonomia scolastica. Viene infine esteso al 2017 il *bonus* di 80 euro destinato al personale dei corpi di polizia, delle forze armate e ai vigili del fuoco per far fronte alle accresciute esigenze di sicurezza.

Focus

In base ai dati ISTAT, a novembre 2016 il **tasso di occupazione** 15-64 anni si valorizza al 57,3%, in crescita nel confronto mensile e, in misura più intensa, su base tendenziale (rispettivamente 0,1 e 0,6 punti). Perdura il differenziale di genere, nonostante il dato femminile (48,3%) sperimenti un *trend* crescente e si attesti ad un livello inferiore rispetto a quello maschile (66,3%) che, pur calando rispetto al mese precedente, nell'anno rimane caratterizzato da un'analogia e più modesta dinamica.

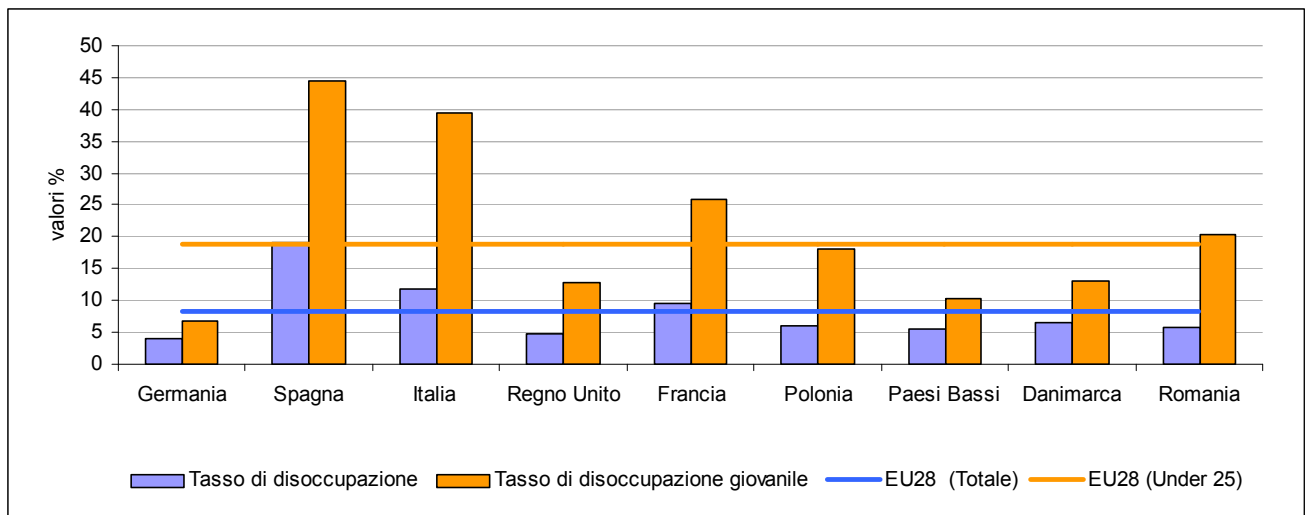
Gli **occupati** sono circa 22,8 milioni, in crescita rispetto ad ottobre (0,1%, 19mila unità) e nei dodici mesi (0,9%, 201mila unità); questi valori complessivi sintetizzano il *trend* crescente sperimentato dalla componente femminile (0,3% e 1,7% rispettivamente nel breve e lungo periodo) e la

occupati, pur misurando un lieve calo rispetto al trimestre precedente (0,1%, 14mila unità), continua a crescere nei dodici mesi (1,1%, 239mila unità); tale aumento si mostra diffuso tra i generi e nel territorio (qui, ad eccezione delle regioni centrali), mentre il dettaglio per origine mostra l'aumento dell'occupazione in entrambe le componenti, ossia 1% per gli italiani e 1,7% per gli stranieri; per quest'ultimi si misura un nuovo aumento del corrispondente tasso di occupazione che si valorizza al 60,4% (71,3% per gli uomini e 50,9% per le donne) rispetto al 59,5% registrato tra gli italiani.

In riferimento all'età, nei dodici mesi perdura la crescita degli occupati *over55* (5,5% e, qui, soprattutto nella componente femminile) e si misurano ulteriori aumenti tra i più giovani, tra cui gli *under25* (2,52%, 25,4mila unità) a scapito dei giovani-adulti e, specificatamente, tra i 25-34enni e 35-44enni che, infatti, diminuiscono rispettivamente

Tassi di disoccupazione – totale e giovanile – in alcuni Paesi europei.

(elaborazioni CNEL su dati EUROSTAT)



crescita registrata in quella maschile, meno intensa e limitata solo al confronto annuo (0,3%).

Tali andamenti proseguono le tendenze osservate nei mesi precedenti delineando a livello congiunturale un quadro di sostanziale stabilità dell'occupazione nel suo complesso (pur con dinamiche differenti nelle singole dimensioni e settori) e una maggiore e positiva dinamicità nell'orizzonte annuale.

Quanto sopra si conferma ampliando l'analisi dell'offerta di lavoro con i dati trimestrali, nonché con un'ulteriore indagine a livello settoriale attraverso la disaggregazione delle informazioni secondo le principali dimensioni (genere, origine, territorio, ambito economico, etc.). Si rileva, oltre all'andamento pressoché stazionario dei livelli occupazionali, un peggioramento dei altri indicatori di offerta di lavoro, tra cui l'aumento del tasso di disoccupazione generale (unitamente al peggioramento meno marcato di quello di lunga durata), la contestuale crescita del numero dei disoccupati, ai quali si affianca il calo degli inattivi e il consequenziale allargamento della forza lavoro disponibile (soprattutto per la transizione degli inattivi più vicini al mercato del lavoro e degli scoraggiati).

Complessivamente nel III trimestre 2016 lo *stock* di

dell'1,32% (54,4mila) e dell'1,25% (81,13mila unità, concentrato nella componente maschile).

Le analisi sulle contestuali **dinamiche settoriali** danno conferma del *trend* crescente delle figure lavorative a tempo pieno (1,03% nei dodici mesi, pari a 190mila unità) e del perdurante aumento su base annua degli occupati a tempo parziale (1,2%, 48,9mila unità), ancora caratterizzato dalla significativa incidenza nel lavoro subordinato del *part-time* involontario.

L'occupazione alle dipendenze mostra una crescita annua dell'1,8% (314mila unità), conseguente alla sintesi della lieve contrazione dei contratti a tempo determinato (0,1%, 2,5mila unità concentrata tra gli uomini) e al più consistente aumento di quelli a tempo indeterminato (2,2%, 317mila unità); ulteriori dettagli consentono di verificare come i miglioramenti più significativi riguardino la componente femminile e le regioni meridionale, pur concentrandosi lo *stock* di lavoratori dipendenti nel centro-nord.

La prosecuzione del *trend* crescente dell'occupazione dipendente, unitamente al suo effetto trainante sulla positiva dinamica osservata per l'occupazione nel suo complesso, trova conferma anche nei dati tratti dal sistema delle

comunicazioni obbligatorie e dall'INPS che mostrano, tra l'altro, la crescita delle posizioni lavorative dipendenti conseguente anche alle transizioni dalle forme contrattuali più flessibili al contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato). Su questo fronte è rilevante evidenziare come perduri il decremento dei

mostra per gli uomini un valore più basso (11,4%, rispetto a 12,7% delle donne) e una più intensa dinamica negativa, caratterizzata da peggioramenti nel breve e medio periodo.

L'analisi per origine (15 anni e più) dà conferma del divario tra le due componenti – italiana e straniera – e, qui, delle differenze tra i generi; al III trimestre 2016 il tasso di

disoccupazione per gli stranieri si valorizza a 14,2% (stabile rispetto all'anno precedente e al 10,5% registrato per gli italiani), con valori più alti nelle regioni centrali e meridionali, mentre il dettaglio per genere evidenzia la maggiore intensità tra gli uomini stranieri rispetto agli italiani (rispettivamente 12,9% e 9,8%) e, analogamente, tra le donne (15,6% e 11,5%).

Secondo i dati più recenti il **tasso di disoccupazione di lunga durata** risulta pari al 6,3% (6,8% per le donne e

5,9% per gli uomini). L'indicatore continua a diminuire solo nel breve periodo (0,2 punti percentuali), scontando nell'anno un peggioramento (0,5 punti percentuali), ad ulteriore conferma sia della maggiore partecipazione al mercato e alla ricerca di lavoro (e, qui, soprattutto degli *under35* e nel primo caso tra le donne e nel secondo tra degli uomini) sia degli effetti durevoli del generale rallentamento registrato dalla crescita dell'economia italiana

Per quanto riguarda i **NEET** (*under29* non occupati e non in formazione) il tasso di incidenza si attesta al 25,1% (27,7% tra le donne e 22,6% tra gli uomini), con livelli più intensi in determinate classi di età (come gli *under35* e i 18-29enni, con quote pari, rispettivamente, al 26,6% e al 29,6%), in alcune aree (soprattutto nelle regioni meridionali, con livelli di poco inferiori al 35%) o in specifici gruppi come gli immigrati, tra i quali l'analoga misurazione mostra un'incidenza tra i 15-29enni del 34,8% e continua a coesistere con tassi di abbandono scolastico più alti, maggiore diffusione di livelli di istruzione medio-bassi e transizioni scuola-lavoro più brevi, occupazioni meno stabili, remunerazioni più basse.

Tra i 15-24enni le persone in cerca di occupazione sono 627mila e rappresentano circa il 10,6% della popolazione della medesima classe di età, in aumento sia nel confronto mensile che nei dodici mesi. Il relativo tasso di disoccupazione è pari al 39,4%, anch'esso in peggioramento su base congiunturale e tendenziale. Per la fascia di età 20-24 anni, il medesimo indicatore si valorizza al 32,2%.

Il numero dei **disoccupati**, pari a poco meno di 3 milioni, aumenta di 57mila unità rispetto al mese precedente per effetto dell'ampliamento dei corrispondenti livelli rilevati in entrambi i generi, con una maggiore intensità nel segmento maschile. Su base annua si misura un complessivo e più intenso incremento dello *stock* di disoccupati, pari a circa

Tassi di disoccupazione (Elaborazioni CNEL su dati EUROSTAT)

Indicatori	nov-16	ott-16	nov-15
Tasso di disoccupazione Area EA19	9,8	9,8	10,5
Tasso di disoccupazione Area EU28	8,3	8,4	9,0
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EA19	21,2	20,9	21,8
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EU28	18,8	18,7	19,5
Tasso di disoccupazione USA	4,6	4,9	5,0
Tasso di disoccupazione giovanile USA (<25 anni)	10,1	10,4	11,2

collaboratori (11% nel confronto annuo).

La residua tipologia di occupati, comprendente i lavoratori autonomi, mostra, invece, una contrazione tendenziale, pari all'1,4% e corrispondente a 75mila unità. La disaggregazione per regime orario mostra un diffuso calo; analogamente, il dettaglio per genere consente di rilevare come il peggioramento abbia interessato solo gli uomini che, a sua volta, compensa il modesto aumento osservato nell'altra componente.

Secondo il profilo professionale, le diminuzioni più consistenti interessano solo specifici gruppi, tra cui lavoratori in proprio (in entrambi i generi), coadiuvanti familiari e soci di cooperative (solo nella componente maschile), cui si contrappone la crescita – diffusa – del volume degli imprenditori e dei liberi professionisti.

In base all'attività economica, la crescita annua dello *stock* di occupati tra il III trimestre 2015 e il III trimestre 2016 è diffusa a livello territoriale e nei macro settori, ma con alcune eccezioni. In dettaglio, nell'agricoltura il volume degli occupati cresce del 3% (27mila unità), a sintesi dell'aumento dei lavoratori dipendenti ed autonomi, diffuso sul territorio. Nell'industria, gli occupati diminuiscono nell'anno dello 0,4%, per effetto del consistente e diffuso calo osservato nelle costruzioni, combinato al positivo e più modesto *trend* rilevato nell'industria in senso stretto, dove i dati negativi si riscontrano esclusivamente nelle regioni centrali. Il terziario, in cui si concentra il volume degli occupati, registra un complessivo miglioramento (1,5%, 234mila) relativamente più intenso nel Mezzogiorno e concentrato esclusivamente tra i lavoratori dipendenti.

Il **tasso di disoccupazione (15-64 anni)**, pari all'11,9% aumenta rispetto a ottobre – in prosecuzione del *trend* osservato nei mesi precedenti – e nel confronto annuo, rispettivamente di 0,2 e di 0,5 punti percentuali; l'indicatore

165mila unità, a sintesi del rilevante peggioramento osservato sia tra gli uomini che tra le donne; nel confronto annuo i dati trimestrali mostrano l'ampliamento delle componenti costituite dai disoccupati con precedenti esperienze lavorative e, soprattutto, da coloro che sono alla ricerca di un primo impiego. Analogamente, l'analisi delle transizioni nel mercato del lavoro mostra la diminuzione degli scoraggiati verso l'occupazione, nonché l'aumento relativamente più intenso dei flussi verso la disoccupazione della componente maschile.

Con riguardo all'età, al diffuso accrescimento della disoccupazione rilevata tra le diverse classi si contrappone la diminuzione, seppure più modesta, solo nei gruppi più adulti, tra cui gli *over50*.

Gli **inattivi** tra 15 e 64 anni diminuiscono rispetto a ottobre (93mila unità), dopo il *trend* altalenante osservato nel trimestre di riferimento; nel confronto annuo, tale *stock* sconta un ulteriore e rilevante calo (3,4%, 469mila unità) per entrambi i generi, con maggiore intensità tra le donne. L'ulteriore disaggregazione consente di imputare nel lungo periodo tale contrazione, oltre che allo scoraggiamento, al calo delle seguenti quote: coloro che mostrano un interesse a lavorare (dove si riducono soprattutto le motivazioni legate allo studio e agli impegni familiari), le persone ritirate dal lavoro o non più interessate a lavorare (e qui soprattutto gli uomini). Secondo l'origine, la contrazione dei livelli di inattività riguarda nel lungo periodo entrambe le componenti (immigrata e italiana).

Il tasso di inattività è pari al 34,8%, in calo nel confronto congiunturale e su base annua. Secondo le principali dimensioni permangono significative differenze (24,9% per gli uomini e 44,6% per le donne; 73% tra i 15-24enni; 48,6% tra gli *under35*; 29,6% tra gli stranieri; 45,8% nel Mezzogiorno).

Dal lato della domanda delle imprese proseguono, ma con intensità decrescente, i miglioramenti già osservati nell'*input* di lavoro, dovuti alla ripresa rilevata nelle posizioni lavorative (soprattutto dipendenti e, qui, a tempo indeterminato), negli indicatori sulle ore lavorate, nei livelli di utilizzo della cassa integrazione guadagni e, infine, sul tasso sui posti vacanti, cui si associa il calo del costo di lavoro, ancora conseguente alla contrazione degli oneri sociali per effetto della riduzione contributiva.

Ciò a conferma delle previsioni ancora ottimistiche, ma sempre più prudenti, formulate dalle imprese, nonché delle opportunità di lavoro create dalle stesse e delle preferenze verso le forme contrattuali più stabili a dispetto di quelle inquadrate come "atipiche".

Nel III trimestre 2016 il **tasso dei posti vacanti** (riferito alle imprese nell'industria e nei servizi con almeno 10 addetti) rimane sostanzialmente stabile rispetto al III trimestre 2015 mentre diminuisce di 0,1 punti percentuali nel confronto congiunturale.

Nel confronto annuo e in base ai dati grezzi, si rileva un incremento di 0,1 punti percentuali nell'industria (sia nelle costruzioni che nell'industria in senso stretto) e una contestuale e sostanziale stabilità nei servizi, dove si misura un'unica contrazione nel macro settore relativo alle attività

professionali.

Nel breve periodo l'analisi più dettagliata evidenzia nell'industria (incluse le costruzioni) la stabilità in quasi tutti i settori, ad eccezione delle attività relative alla fornitura di acqua, gestione dei rifiuti e risanamento-estrattive dove, invece, si misura un calo.

Nel terziario la sostanziale stabilità dell'indicatore consegue alla crescita rilevata nella maggior parte dei comparti, compensata dalla contrazione osservata in pochi settori, tra cui i servizi di alloggio e ristorazione, di supporto alle imprese, le c.d. altre attività.

Nell'industria e nei servizi l'**indice delle ore lavorate per dipendente** nelle imprese con almeno 10 addetti diminuisce rispetto al trimestre precedente ma aumenta su base tendenziale. Quest'incremento, che complessivamente e a seguito delle correzioni per gli effetti di calendario è pari all'1%, interessa l'industria in senso stretto (dove la crescita dello 0,9% consegue alle dinamiche positive misurate in tutti i sotto settori) e le costruzioni, dove il relativo tasso mostra un aumento dello 0,6%.

Nel terziario si osserva un analogo aumento, pari allo 0,9%, dovuto ai significativi miglioramenti rilevati nella minoranza dei settori (attività professionali, servizi alle imprese, servizi di supporto) che compensano i contestuali e meno consistenti peggioramenti riscontrati nei restanti rami di attività.

Nel medesimo periodo e nella stessa categoria di imprese l'incidenza delle ore di cassa integrazione salariale utilizzate si attesta a 12,5 ore ogni mille ore lavorate (13,1 ore nell'industria e nei servizi di mercato), di nuovo concentrata nell'industria e in diminuzione rispetto al III trimestre del 2015 di 2,8 ore. A questa contrazione, comune a tutti i settori e particolarmente intensa nelle costruzioni, si affianca la sostanziale stabilità del tasso di utilizzo del lavoro straordinario, con un'incidenza sul totale delle ore lavorate (pari al 3,4%) che presenta lievi differenze settoriali e una maggiore variabilità nei servizi.

A completamento del quadro delineato, si evidenziano sinteticamente alcune risultanze relative agli infortuni sul lavoro e ai *voucher*. In relazione al primo fenomeno, gli eventi accaduti e denunciati all'INAIL nel III trimestre 2016 sono stati 137mila (di cui l'86% in occasione di lavoro e il restante 14% in itinere), in crescita nei dodici mesi (1,1%) per cause imputabili alla crescita dell'occupazione (e quindi alla maggiore esposizione al rischio infortunistico) registrata in termini tendenziali da tutte le fonti.

Il monitoraggio sui *voucher* mostra come nei primi nove mesi del 2016 ne siano stati venduti 109,5 milioni, pari a circa il 34,6% in più rispetto all'analogo periodo dell'anno precedente. Il volume dei *voucher* riscossi per attività svolte nel 2015 (quasi 88 milioni) corrispondono a circa 47mila lavoratori annui *full-time* e rappresentano lo 0,23% del totale del costo lavoro. Nello stesso anno il numero mediano di *voucher* riscossi dal singolo lavoratore che ne ha usufruito è 29: ciò significa che il 50% dei prestatori di lavoro accessorio ha riscosso *voucher* per (al massimo) 217,50 euro netti.

Alternanza scuola-lavoro: opportunità e criticità

In applicazione del principio della “scuola aperta”, l’alternanza scuola-lavoro, divenuta obbligatoria dall’anno scolastico 2015/2016 per gli studenti dell’ultimo triennio delle scuole superiori, licei compresi, è fra le innovazioni più significative della legge 13 luglio 2015, n.107.

Il monte ore obbligatorio è di 400 ore per gli istituti tecnici e professionali e 200 ore per i licei, per i quali l’alternanza rappresenta un *format* didattico davvero innovativo, oltre che un *unicum* in Europa. A regime, cioè dall’anno scolastico 2017/2018, l’alternanza coinvolgerà circa 1 milione e mezzo di studenti.

Il percorso offre agli studenti l’opportunità di inserirsi, per periodi predefiniti, nel contesto lavorativo della struttura ospitante, la cui tipologia spazia dalle aziende alle pubbliche amministrazioni, dagli ordini professionali al terzo settore. La sperimentazione delle attività e la comprensione dei processi dei contesti lavorativi nei quali svolgere l’esperienza dell’alternanza, favorisce lo sviluppo della capacità di saper tradurre le idee in azione, capacità, quest’ultima, ritenuta la competenza chiave in cui rientrano creatività, innovazione, capacità di assunzione di rischi, di pianificare e gestire progetti. Ferma restando la differenza di ruoli e competenze, il sistema dell’alternanza sollecita scuole e mondo del lavoro ad interagire in una corresponsabilità educativa e sociale orientata a valorizzare le aspirazioni degli studenti, nell’ottica di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

Il percorso di alternanza scuola-lavoro si articola in moduli didattico-informativi/formativi, svolti in classe o sul luogo di lavoro, e in moduli di apprendimento pratico all’interno del contesto lavorativo individuato. Il MIUR ha siglato numerosi accordi nazionali con musei, aziende e associazioni, e ha sottoscritto accordi con gli uffici scolastici regionali. Insieme a Unioncamere, il Ministero ha altresì definito il Registro nazionale per l’alternanza, luogo virtuale di incontro tra domanda e offerta che registra oltre 1000 strutture ospitanti per 20.000 posizioni disponibili.

I dati emersi dal monitoraggio del MIUR (1) sul primo anno di attuazione dell’obbligo sembrano incoraggianti: nell’anno scolastico precedente all’introduzione dell’obbligo gli studenti coinvolti erano stati 273.000 e il 42% delle scuole aveva avviato tale pratica. Nell’anno scolastico dell’obbligatorietà hanno partecipato 652.641 ragazzi, con un incremento del 139%. Le scuole coinvolte sono passate all’87,4%; i percorsi di alternanza attivati sono stati 29.437 e le strutture ospitanti 151.200. Tra le Regioni dove più scuole hanno fatto alternanza si segnalano il Molise (97,8%), l’Umbria (94,9%), l’Emilia-Romagna (93,5%), il Piemonte e il Friuli V. G. (93,4%).

Se si guarda alla maggiore partecipazione rispetto alla situazione pre-obbligatorietà, tra le Regioni che hanno registrato la maggiore crescita del numero di scuole si segnalano la Campania con un +288% (da 179 scuole a 560), la Sicilia con un +216% (da 196 scuole a 494), il Lazio con un +175% (da 208 scuole a 421) e il Piemonte con un +169% (da 145 scuole a 323). In termini assoluti le Regioni

dove più studenti hanno fatto alternanza sono la Lombardia (105.564), la Campania (66.411), il Lazio (64.265), il Veneto (55.245) e la Sicilia (53.554). Le 151.200 strutture ospitanti dell’anno 2015/2016, cresciute del 41% rispetto all’anno precedente, sono così ripartite: 36% imprese, 12% scuole, 8% PA e 7% settore *non profit*.

La situazione che emerge dai dati non è tuttavia priva di criticità, che deriverebbero, secondo quanto emerso da una recente indagine anche dal fatto che la legge 107/2015 ha scelto di attuare l’obbligo all’alternanza senza dialogo sociale e in assenza di un piano operativo graduale. In particolare, il mancato coinvolgimento delle parti sociali viene indicato come uno dei punti deboli del processo di attuazione dell’alternanza obbligatoria (2). Nei Paesi europei dove, con modelli diversi, l’apprendimento basato anche su esperienze di lavoro è da tempo una realtà diffusa e consolidata, si è puntato sulla valorizzazione del dialogo sociale per evitare una serie di criticità che qui si richiamano. La definizione di un monte ore obbligatorio senza tener conto delle specificità territoriali e delle storie di ciascuna istituzione scolastica può contribuire in maniera significativa ad accentuare le difficoltà incontrate dalle scuole nella realizzazione di esperienze di qualità, difficoltà che non sono state riscontrate solo nelle realtà dove l’alternanza scuola-lavoro è da tempo esperienza consolidata. Altra criticità segnalata riguarda la occasionalità dei percorsi di alternanza proposti, con la gran parte delle scuole coinvolte in percorsi strutturati su offerte di soggetti privati nate in maniera occasionale. Altro elemento critico è ravvisabile nel fatto che parte delle esperienze di lavoro è stata realizzata nel periodo estivo, quando le attività didattiche sono sospese, a conferma di quanto possa risultare difficile il raggiungimento del monte ore minimo. Il 90% dei percorsi di alternanza si realizza in imprese piccole o piccolissime, realtà lavorative dalla capacità formativa poco verificabile. A tal proposito si è rilevato che la normativa vigente non ha definito criteri e procedure di accreditamento della capacità formativa delle strutture ospitanti, limitandosi a prevederne i requisiti generali. Le scuole hanno avviato l’adeguamento della propria struttura organizzativa per rispondere all’obbligo dell’alternanza, ma sono pochi i casi in cui il collegio docenti si sia articolato in dipartimenti ove attivare un comitato tecnico scientifico. Le stesse modalità di comunicazione a studenti/famiglie sul tema risultano in prevalenza formali e burocratiche, lasciando di fatto prevalere la logica dell’adempimento della prescrizione normativa. Passi avanti si registreranno con l’attesa “Carta dei diritti e dei doveri dello studente” che dovrebbe garantire a ciascuno studente il diritto a un piano formativo personalizzato, e prevedere il dovere per le strutture ospitanti di assicurare un ambiente di formazione-lavoro congruo rispetto a percorsi didattici e inclinazioni individuali.

(1) Sito del MIUR, sotto la voce “alternanza scuola-lavoro”.

(2) Monitoraggio del primo anno di attuazione dell’alternanza scuola-lavoro, promosso da CGIL, FLC-CGIL e Rete degli Studenti Medi (Fondazione Di Vittorio e di A. Teselli).

Lavoro e conciliazione dei tempi di vita/lavoro: luci e ombre dal Rapporto 2016 sul Benessere Equo e Sostenibile

Il IV Rapporto sul benessere equo e sostenibile in Italia, uscito in dicembre (www.istat.it/it/files/2016/12/BES-2016.pdf), offre un quadro aggiornato del *set* di indicatori, suddivisi in 12 domini, che da quest'anno saranno anche inseriti in una sezione del DEF, fra gli strumenti ufficiali di programmazione e valutazione delle *policy*.

Il rapporto pone in luce come nel 2015 sia lievemente migliorata la percezione della stabilità del lavoro: i dati mostrano come la quota di lavoratori occupati a termine da almeno cinque anni sia diminuita di 0,2 punti rispetto al 2014, soprattutto per le fasce di età più giovani e nel settore della pubblica amministrazione. In crescita risulta la quota di transizioni da un'occupazione instabile verso una di maggiore stabilità, in particolare al Centro-Nord, fra gli uomini e i laureati. Rispetto all'anno precedente la quota di lavoratori che si percepiscono come fortemente vulnerabili (che temono di perdere la propria occupazione e/o di non riuscire a trovarne un altro) è scesa dal 10,2% all'8,6%, in particolare fra gli uomini e i giovani tra di 15-34 anni, in tutti i settori di attività, seppure con delle differenze (i settori agricoltura e "alberghi e ristorazione" mantengono il più elevato valore dell'indicatore, 13,7%).

La soddisfazione per l'impiego svolto, che era stabile nel 2014, appare in lieve aumento per il miglioramento della stabilità percepita, mentre la dimensione della remunerazione rimane con la percezione di soddisfazione relativamente più bassa rispetto agli altri indicatori. Tale soddisfazione è inoltre significativamente più bassa per gli occupati *part-time* involontari (28,3% contro il 49% tra i lavoratori *full time*). Gli occupati a tempo parziale per scelta presentano i livelli di soddisfazione più elevati (da 8 a 10 punti, con una crescita relativa ai "molto soddisfatti" in generale, dal 45% al 47%).

Per quanto riguarda la qualità del lavoro, misurata in termini di regolarità, livello di retribuzione e coerenza con le competenze acquisite nel sistema formativo, non vi sono significativi miglioramenti rispetto all'anno precedente. Con specifico riguardo alle retribuzioni, nel 2015 la percentuale di dipendenti con una remunerazione inferiore ai due terzi del valore mediano è rimasta stabile attorno al 10,5%, mentre è cresciuta la polarizzazione tra settori di attività (in aumento l'indicatore nei settori dove era già più elevato: servizi alle famiglie, settore alberghi-ristorazione).

In calo il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente rispetto al 2013, ma il Mezzogiorno continua ad essere più penalizzato: -0,6 punti contro -1,7 al Centro e -0,8 al Nord.

L'incremento della sovra-istruzione caratterizza soprattutto la fascia dei giovani e gli occupati in *part-time* involontario, mentre il divario di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, tra i più alti d'Europa e in diminuzione negli anni precedenti a causa della maggiore caduta dell'occupazione maschile, mostra segnali in aumento, così come la qualità del lavoro, con le donne più spesso occupate nel terziario a bassa specializzazione. Il dato 2015 mostra una riduzione delle differenze tra i tassi di occupazione di donne con figli in età prescolare e senza figli, mentre restano non superati i problemi di conciliazione

vita/lavoro dovuti al più elevato il carico di lavoro femminile complessivo (retribuito e/o familiare). Il carico di lavoro familiare della coppia in cui entrambi i membri sono occupati diminuisce comunque dal 72% del biennio 2008-2009 al 67% nel 2013-2014.

Per la prima volta dal 2008, nel 2015 l'aumento del tasso di occupazione è stato più accentuato nel Mezzogiorno, ma il divario resta comunque consistente: tra il Nord e il Mezzogiorno la differenza rimane di 23,4 punti. Nel Mezzogiorno lavora un terzo delle donne tra i 20 e i 64 anni, a fronte del 59% degli uomini, con un divario del tasso di occupazione per genere che arriva a 26 punti (nel Centro e nel Nord è di circa 17 punti) e una forte asimmetria nel carico di lavoro familiare della coppia al Sud (74,4% contro il 65% al Nord).

Varia con riferimento all'età degli occupati il tasso di occupazione, che aumenta ancora in maniera netta (+2 punti, meno che negli anni precedenti) per gli ultracinquantenni a seguito delle riforme previdenziali, così come la quota di dipendenti a bassa remunerazione (tra gli *under-35* più che doppia rispetto alle classi di età adulte) e la quantità di sovra-istruiti (un terzo dei giovani). Il divario generazionale permane anche nel *part-time* involontario (stimata al 18% per i giovani di 15-34 anni a fronte di un 8% per gli ultracinquantenni), dove si registra una ulteriore penalizzazione femminile (27% contro l'11% per i maschi).

La disciplina di lavoro dei dipendenti di ambasciate e organismi internazionali

A fine gennaio è stata firmata l'intesa di rinnovo della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle sedi diplomatiche e degli organismi internazionali in Italia, con la quale si aggiorna – per il periodo gennaio 2017–gennaio 2019 – il quadro normativo di riferimento dopo appena un anno dal precedente rinnovo. L'intento è di estendere nuove tutele ai lavoratori il cui trattamento dipende da Rappresentanze straniere o coinvolga strutture amministrative dei Paesi d'origine. Un'importante novità introdotta riguarda l'obbligo per il datore di lavoro di iscriversi al fondo di integrazione salariale, che – in base a quanto previsto dal decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015 – eroga prestazioni in caso di sospensione/riduzione di orario di lavoro in costanza di rapporto di lavoro, e prevede in alternativa che il datore di lavoro fornisca al lavoratore forme di tutela equivalenti. Sono stati previsti un incremento salariale, che alla fine del triennio varrà un aumento del 3,6%, la riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore, la revisione dell'impianto degli scatti di anzianità e l'aumento dell'importo del buono pasto. Per quanto attiene la parte normativa, la nuova disciplina ha incorporato le recenti regole introdotte nella materia: un incremento del periodo di comporto per i lavoratori affetti da malattie oncologiche/croniche, l'estensione di diritti derivanti da matrimoni fra persone dello stesso sesso/unioni civili e novità nel tirocinio.

Voucher, imminente l'intervento del legislatore per arginare gli abusi

Il 12 gennaio la Corte Costituzionale si è espressa per l'ammissibilità del referendum abrogativo dell'istituto del voucher (1), argomentando che dal dettato del decreto legislativo n. 81/2015 è stato eliminato ogni riferimento «alla occasionalità della prestazione lavorativa quale requisito strutturale dell'istituto». L'INPS dà conto dell'esplosione del ricorso al voucher da circa mezzo milione del 2008 ai 69 milioni del 2014, con una ulteriore crescita del 32% nel 2015 e del 35% nei primi 10 mesi del 2016 rispetto allo stesso periodo del 2015 (2). Di fronte al dirompente utilizzo di uno strumento pensato come semplice e flessibile, nel 2015 sono stati introdotti controlli - in vigore dal 17 ottobre - con relative sanzioni amministrative nell'intento di contrastare il fraudolento utilizzo di un unico ticket come copertura di aree di lavoro sommerso, e di far luce sulla notevole discordanza quantitativa tra il dato dei voucher venduti e il dato di quelli utilizzati. Su quest'ultimo punto, in febbraio dovrebbero essere resi noti i risultati del monitoraggio avviato dall'INPS sugli effetti della tracciabilità. L'impennata del fenomeno è principalmente dovuta alla estensione a tutti i settori produttivi: oltre il 50% dei voucher venduti del 2016 si stimano relativi a prestazioni effettuate in attività aggiunte dalla riforma del 2012 e completata nel 2015 (3).

Il timore, anche alla luce dell'avvenuto innalzamento del tetto annuo di compensi con voucher da 5mila a 7mila euro, è che l'uso improprio del buono-lavoro lo abbia trasformato in uno strumento "contro il lavoro" piuttosto che in un canale di regolarizzazione, con effetto spiazzamento dei contratti di lavoro subordinati, legati al contratto nazionale di categoria, e

dei rapporti parasubordinati (collaborazioni coordinate e continuative), e comunque con ricorso al voucher in rapporti di lavoro prolungati invece che discontinui e occasionali. Le denunce di irregolarità e il ricorso a vertenze da parte di lavoratori avvengono soprattutto a rapporto di lavoro cessato.

Accanto all'ipotesi di abrogare l'istituto del voucher, suffragata da chi ha proposto il referendum, altre forze sociali, che ritengono la negoziazione lo strumento più idoneo a regolare i temi del lavoro, riconoscono allo strumento l'originaria funzione di emersione del lavoro nero, purché si introducano correttivi volti ad arginare le distorsioni verificatesi nell'utilizzo. Possibili modifiche normative dovrebbero riguardare: la riduzione del tetto di guadagno nominale attualmente fissato in 7mila euro annui per il lavoratore, nonché di 2mila euro per committente; l'introduzione di un sistema di quote di impiego di buoni proporzionale al numero di lavoratori impiegati a tempo indeterminato; il taglio della durata di validità del buono dagli attuali 12 mesi a 6 e dell'ambito di applicazione, con esplicito divieto di specifici sotto-settori più esposti al rischio di sommerso; la riduzione dei limiti all'impiego temporale di lavoratori retribuiti con i buoni (ad esempio, non oltre i 10 giorni); il divieto in caso di pregresso contratto con lo stesso datore; un rafforzamento della tracciabilità con blocco di accesso al raggiungimento dei limiti d'impiego.

(1) Per la descrizione dell'istituto del voucher e della sua evoluzione legislativa, si rimanda a "Buoni-lavoro per prestazioni occasionali e accessorie. Il difficile equilibrio tra esigenze di flessibilità e rischio di abusi", in "Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2015-2016", pubblicato su www.cnel.it/documenti/notiziario_mercato_del_lavoro.

(2) XV Rapporto dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, luglio 2016.

(3) Terzo rapporto UIL "Voucher", dicembre 2016.

Garanzia Giovani fra luci e ombre

Il più recente dato ISFOL disponibile sul funzionamento del Piano Nazionale per l'implementazione del programma Garanzia Giovani in Italia rivela che il numero complessivo delle registrazioni al programma ammonta a un milione e 186 mila unità, con un aumento di quasi 49 mila individui rispetto al bimestre precedente. A sua volta, il report ANPAL diffuso il 2 febbraio informa che i giovani registrati sono più di 1 milione e 200mila. Se il dato quantitativo evidenzia un costante progresso, non poche sono le critiche avanzate a tale istituto dai suoi fruitori, vale a dire i giovani stessi che a tale programma di sono affidati. Vediamo in sintesi quali sono le principali criticità sin qui emerse.

Da più parti si lamenta una carenza di funzionalità del portale, che risulta spesso inadeguato e poco efficiente, nonché il tempo eccessivo che intercorre tra la data di iscrizione e la data di presa in carico del giovane.

Un terzo problema è rappresentato dal ritardo con cui vengono erogati dalle Regioni i fondi alle società per le quali i giovani prestano la loro attività. Questa inefficienza penalizza pesantemente i giovani che spesso si vedono costretti a lavorare svariati mesi senza alcuna retribuzione, o

con una retribuzione minima che riguarda solo la parte di compensi erogata direttamente dal datore di lavoro, in attesa di poter in futuro recuperare per intero quanto loro dovuto.

Un ulteriore problema è rappresentato dalla mancata adeguatezza delle proposte che vengono avanzate rispetto alla reale preparazione curriculare o lavorativa del giovane. Inoltre, attraverso l'uso distorto di istituti come il tirocinio o l'apprendistato, si può facilmente incorrere in forme di sfruttamento del lavoro, retribuito in misura molto inferiore rispetto ad un lavoratore regolarmente assunto a tutti gli effetti per la medesima mansione. Dopo un primo, breve periodo di reale addestramento, infatti, accade che si richieda al giovane lavoratore di ricoprire turni di lavoro regolari, senza una altrettanto regolare retribuzione. Ciò, oltre a creare situazioni di disparità e sperequazione, può anche configurare ipotesi di spiazzamento di posti di lavoro già esistenti dato il rischio di concorrenza a basso costo.

Peraltro, anche la tipologia di lavori proposti non appare sempre in linea con gli istituti che dovrebbero promuoverla. Ci sono, ad esempio, proposte di posti da "tirocinante", o "apprendista", in attività che richiedono di per sé già un'elevata qualificazione professionale, senza fornire per contro la prima preparazione di base che sarebbe necessaria all'avviamento di tale mestiere.

P.A., il personale contrattualizzato perde oltre 340.000 posti in 15 anni

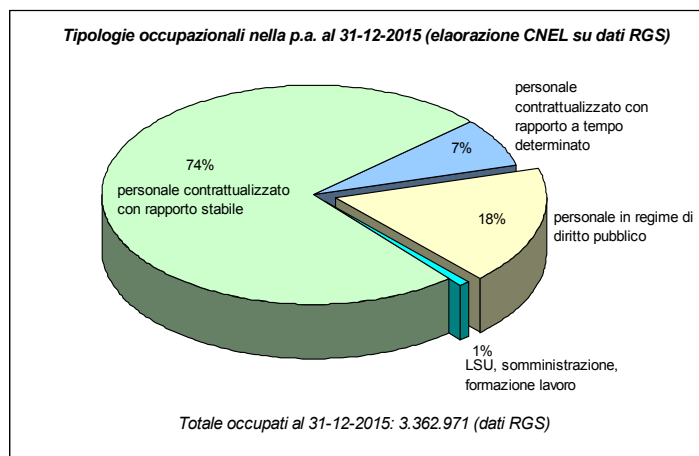
I dati aggiornati al 2015 sulle caratteristiche e sui costi della forza lavoro impegnata nel settore pubblico, diffusi dalla Ragioneria Generale dello Stato, evidenziano un calo generalizzato dei livelli occupazionali nel corso dell'ultimo quindicennio, conseguenza delle politiche di contenimento dei costi del lavoro pubblico adottate dai vari governi succedutisi nello stesso arco temporale. Rispetto al totale degli occupati (con qualunque tipologia di rapporto), tra il 2001 e il 2015 risulta una diminuzione della forza lavoro attiva pari all'8% circa (poco meno di 300.000 unità), con *trend* quasi tutto concentrato (91% del numero totale di posti persi) negli ultimi 10 anni. Dal picco massimo di 3.659.916 addetti presenti nel 2002, si è passati infatti ai 3.362.971 del 2015 (vedi grafico). Il dato complessivo nasconde però alcune significative disomogeneità che, viceversa, emergono dall'analisi delle diverse tipologie occupazionali. Ad esempio, se si considera il solo personale contrattualizzato che rientra nei comparti ARAN (recentemente ridotti da 11 a 4 per effetto dell'Accordo Nazionale Quadro 13 luglio 2016, in attuazione di quanto previsto dall'art. 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), la riduzione del numero degli occupati nel periodo 2001-2015 raggiunge il 12% per i

guadagnano, al 31.12.2015, oltre 27.000 unità rispetto al 2001 (in totale, 94.257 presenti), ma solo per effetto dell'apporto di 33.572 unità dei Vigili del fuoco, prima diversamente classificate. In questo gruppo, il calo più sensibile si registra fra i professori e i ricercatori universitari, che in soli 8 anni (2008-2015) perdono oltre il 21% della forza lavoro (circa 13.000 unità in valore assoluto).

Quanto alle rimanenti tipologie lavorative, i dati aggiornati al 31.12.2015 evidenziano il carattere ormai residuale dei rapporti con contratto di formazione lavoro (appena 165 attivi in tutta la p.a., di cui 132 nelle autonomie locali) e dei lavoratori socialmente utili assunti ai sensi del d.lgs. 468/1997 (crollati dai 60.055 del 2001 ai 14.090 del 2015 e per oltre l'80% concentrati nelle autonomie locali). I docenti Scuola e AFAM con contratto annuale e a termine passano dai 248.948 del 2006 ai 141.996 del 2015, ma questo dato andrà ovviamente riconsiderato alla luce degli effetti del percorso di stabilizzazione del personale precario della scuola avviato nel corso del 2016, in attuazione di quanto previsto dalla legge 107/2015.

La discussione con il datore non configura giusta causa di licenziamento

La sentenza n. 1315 della Corte di Cassazione – sezione lavoro ha stabilito che una discussione del lavoratore con il proprio datore, anche animata da toni aggressivi e offensivi, non può configurare una “giusta causa” di licenziamento del dipendente. Per la Corte, infatti, non sono ravvisabili gli estremi dell'insubordinazione qualora il diverbio abbia avuto origine da un rimprovero del superiore ritenuto eccessivo e tale da provocare la reazione del lavoratore. Affinché possa applicarsi l'istituto del licenziamento è necessario che si verifichi un inadempimento o una forma di insubordinazione che pregiudichino la necessaria fiducia che il datore ripone nel lavoratore, la quale si colloca alla base del rapporto di lavoro dipendente. Con la sentenza si introducono nuovi elementi di valutazione nell'applicazione del licenziamento per giusta causa (art. 2119 Codice civile), provvedimento al quale il datore di lavoro può ricorrere quando il lavoratore pone in atto comportamenti che compromettono, anche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro. Al riguardo la giurisprudenza da tempo fa coincidere la “giusta causa” con un inadempimento talmente grave da consentire l'adeguata tutela degli interessi del datore soltanto mediante ricorso al licenziamento (Cassazione, sentenza n. 11516 del 24/7/03) e, in tal caso, il datore non può essere costretto al reintegro del lavoratore in un'altra posizione (Cassazione, sentenza n. 244 del 19/1/1989). La dottrina ritiene che la “giusta causa” non si sostanzia in comportamenti relativi a inadempimenti contrattuali, ma possa riguardare comportamenti anche estranei al contratto e allo stesso inadempimento, e che ruoti attorno al venir meno del rapporto fiduciario tra datore e lavoratore.



rapporti a tempo indeterminato (che, in valore assoluto, ammontano a 2.370.514 unità presenti al 31.12.2015, oltre 325.000 in meno rispetto al 2001, pur tenendo conto di variazioni nel frattempo intervenute nel computo di alcune categorie) e supera il 21% per i rapporti a tempo determinato (66.463 unità presenti al 31.12.2015, oltre 18.000 in meno rispetto al 2001). Nell'ambito del personale in regime di diritto pubblico (588.888 unità complessivamente presenti al 31.12.2015, pari al 18% del totale dei dipendenti della p.a., di cui 548.247 con rapporto a tempo indeterminato), nello stesso intervallo di tempo si registra un incremento di circa 8.000 unità per l'aggregato Corpi di Polizia-Forze armate, con 453.990 unità presenti al 31.12.2015 (ma i Corpi di Polizia da soli perdono circa 15.000 addetti), mentre le restanti categorie di personale non contrattualizzato con rapporto stabile

Cassa Integrazione Guadagni: la flessione delle ore scende verso un nuovo minimo storico

Le ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale sono state, nel mese di dicembre 2016, pari a 37,8 milioni per un totale annuo che si approssima (valori cumulati relativi al periodo gennaio-dicembre) intorno ai 582

milioni di interventi erogati. Il dato, che fa registrare una poco significativa variazione congiunturale rispetto ai valori destagionalizzati del precedente mese di novembre (-0,1%), determina nel tendenziale una flessione del monte ore richiesto dalle imprese, sia nel confronto con il corrispondente mese dell'anno precedente (-11,0%) che nella crescita su base annua, che mostra un deciso calo (-14,8%) delle domande presentate.

Analizzando le diverse tipologie di intervento (ordinaria, straordinaria e in deroga) rispetto ai rami di attività si sottoinea come la sostanziale contrazione delle ore richieste registrata nel corso dell'anno sia imputabile alla riduzione degli interventi di cassa integrazione straordinaria (-20% rispetto allo stesso mese del 2015 e -3,33% nella crescita anno su anno); l'evidente calo ha interessato il settore industria (-20,7% su dicembre dell'anno precedente) e l'edilizia (-32,4% rispetto al 2015).

Di difficile interpretazione la dinamica degli interventi di cassa integrazione ordinaria, che ad un esame congiunturale si mostra in lieve aumento rispetto a novembre (+2,1%) ed evidenzia un'evoluzione di segno positivo anche rispetto allo stesso mese dell'anno precedente (+31,8%) ma si caratterizza per una forte riduzione nelle richieste (-

25,2%) nel confronto con il 2015. La significatività di tale dato appare inficiata dall'entrata in vigore della riforma degli ammortizzatori sociali (decreto legislativo n. 148/2015), dal conseguente blocco autorizzativo delle prestazioni erogate dall'INPS e dal successivo recupero retroattivo delle domande pregresse.

Passando infine ai dati relativi agli interventi in deroga, si conferma anche in questo caso una flessione su base annua (-41,9%) degli interventi, con un andamento tendenzialmente negativo anche nel confronto con dicembre 2015 (-24,3%) e in contraddizione con l'incremento decisamente elevato (+62,9%) rispetto al precedente mese di novembre. Anche in questo caso la stagionalità e irregolarità del dato statistico non consente una facile lettura: all'estrema variabilità del fenomeno concorrono le difficoltà burocratico-amministrative legate al limite dei finanziamenti concessi a copertura delle prestazioni previdenziali, oltre che la mutevolezza del quadro normativo di riferimento.

Considerando infine i dati (aggiornati a novembre) relativi all'accesso alle indennità di "disoccupazione involontaria" (cumulando cioè le domande presentate all'INPS per AspI, mini AspI, mobilità e disoccupazione) si rileva una lieve crescita tendenziale delle richieste previdenziali pari allo 0,86%; l'assestamento di tale dato non sembrerebbe tuttavia confortato dal calo congiunturale dei provvedimenti rispetto al precedente mese: nel confronto con ottobre si assiste ad una contrazione del 22,3% degli interventi.



CIG - Ore autorizzate (in milioni) per tipo di intervento e Ramo di Attività

CIG	Dicembre 2016		2016		
	Valori assoluti	Variazione rispetto allo stesso mese dell'anno precedente	Valori cumulati al mese di Dicembre	Variazione rispetto all'anno precedente	
Ordinaria	Totale	10.428.368	31,8%	137.578.838	-25,2%
	Industria	8.550.752	41,4%	106.536.353	-21,8%
	Edilizia	1.877.616	8,7%	31.042.485	-35,3%
Straordinaria	Totale	22.342.465	-20,8%	387.027.885	-3,3%
	Industria	18.927.727	-20,2%	238.300.333	8,9%
	Edilizia	946.814	-27,5%	16.536.799	-32,4%
	Artigianato	19.440	-	38.080	1843,3%
	Commercio	2.405.852	-14,8%	34.185.565	-19,7%
	Settori vari	2.822	-37,4%	46.828	-46,2%
in Deroga	Totale	5.047.858	-24,3%	57.485.537	-41,9%
	Industria	1.119.822	13,8%	11.834.363	-45,5%
	Edilizia	132.168	-17,8%	2.099.834	-62,5%
	Artigianato	1.055.237	-66,2%	23.853.207	-23,3%
	Commercio	2.719.124	15,8%	19.987.090	-51,1%
	Settori vari	23.516	-39,8%	351.892	-39,7%
Totale	Totale	37.777.872	-11,8%	581.791.878	-14,8%
	Industria	26.587.601	-7,1%	454.670.848	-7,4%
	Edilizia	2.926.588	-11,3%	49.619.318	-36,3%
	Artigianato	1.072.677	-95,8%	23.891.437	-23,2%
	Commercio	5.124.976	-1,1%	54.812.655	-35,8%
	Settori vari	25.198	-39,7%	398.621	-40,5%

Fonte: Elaborazioni Cnelu dell'INPS - Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni

Comunicazioni obbligatorie: continua la crescita dell'apprendistato, ma sempre in calo le attivazioni dei rapporti a tempo indeterminato

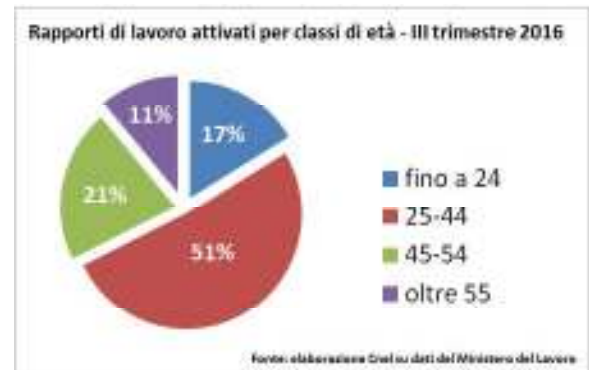
In base ai dati amministrativi recentemente pubblicati dal Ministero del lavoro nella consueta "Nota relativa al sistema delle comunicazioni obbligatorie", nel III trimestre 2016 si riscontra un volume di rapporti di lavoro attivati che, con la registrazione di 2.386.169 nuovi avviamenti, mostra un andamento tendenzialmente negativo (-5,4%). Tale dinamica trova conferma anche nel confronto dei dati relativi al II trimestre dell'anno ed evidenzia una variazione congiunturale delle contrattualizzazioni pari a circa il -2,8 %.

La contrazione delle assunzioni si diversifica per una maggiore concentrazione geografica nel Centro (-6,5%) e nel Mezzogiorno (-7,9%) ed è caratterizzata dalla marcata polarizzazione rispetto ai diversi settori di attività economica: se è nei servizi che si addensa il dato trimestrale più cospicuo delle attivazioni (66,5% sul totale), nel ramo dell'industria il fenomeno evidenzia la più accentuata flessione su base annua (-7,9%).

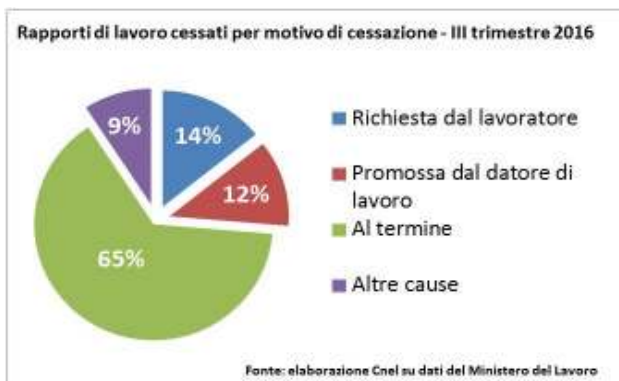
Secondo la tipologia contrattuale, si segnala il maggior numero di nuovi avviamenti (1.700.257) nei rapporti di lavoro a tempo determinato (che da soli rappresentano il 70,5% dei valori assoluti), mentre nei contratti di apprendistato si registra la più significativa variazione anno

flessione nell'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, in linea con il dato nazionale (-5,4%), risulta quasi alla pari, negativa per i maschi (-5,2%) e per le femmine (-5,6%).

Sempre su base annua si osserva una diminuzione (-3,2%) dei rapporti di lavoro cessati (-76.930 unità) e, sempre rispetto



allo stesso periodo, il dato è confermato dalla riduzione complessiva del numero dei lavoratori interessati da cessazioni (-2,7%). Nella sostanza il decremento tendenziale appare ancora una volta imputabile alla consistente flessione dei rapporti giunti a conclusione su richiesta del lavoratore (-17,6%), ovvero riconducibili a cessazioni per pensionamento (-21,5%) e per dimissioni (-17,2%). Per contro si registra un evidente tasso di crescita (+12,1%) delle conclusioni contrattuali su iniziativa del datore: aumentano i licenziamenti (+10,8%) e le risoluzioni motivate da mancato superamento del periodo di prova (28,8%).



Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (novembre 2016 – gennaio 2017)

su anno di segno positivo (+34%); in forte calo, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, le attivazioni di nuovi rapporti nei contratti a tempo indeterminato (-18,7%).

Considerando il numero di lavoratori coinvolti nelle contrattualizzazioni del terzo trimestre dell'anno si conferma nuovamente la maggior frequenza degli avviamenti nella fascia di età compresa tra i 25 e i 44 anni; in tale classe il dato congiunturale ammonta al 51,3% del totale, ma risente di un significativo decremento su base annua delle assunzioni che è pari a circa il -15%.

Analizzando il genere dei lavoratori interessati, la quasi cronica differenziazione negli avviamenti tra maschi (1.285.850) e femmine (1.100.319) è confermata, e si attesta in termini di valori assoluti sul maggior numero di attivazioni a favore del dato maschile (+16,9%). Rispetto alle variazioni percentuali annue la riduzione delle assunzioni è generalizzata e relativa a entrambi i sessi: la

✓ **Ispettorato nazionale del lavoro – Circolare n. 2 del 7 novembre 2016: “Indicazioni operative sull'utilizzazione di impianti GPS ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, L. n. 300/1970”.**

Con questa circolare, il neo-costituito Ispettorato nazionale del lavoro affronta il tema dell'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS su autovetture aziendali, in particolare per quanto riguarda la possibilità che esse siano da considerare quali strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, esclusi, come tali, dalle condizioni e dalle procedure previste dall'art. 4 della L. 300/1970, come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – Decreto 16 novembre 2016 (Incentivo occupazione Sud).**

Vengono disciplinate le modalità di fruizione del cosiddetto “Incentivo occupazione Sud”, previsto per assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati entro un tetto massimo di 8.060 annui euro per ciascun lavoratore assunto e fruibile entro il termine del 28.2.2019, da corrispondere in favore dei datori di lavoro privati la cui sede legale (o unità produttiva presso la quale si effettua/effettuano la/le assunzione/i) sia ubicata in una delle seguenti regioni: Basilicata, Campania, Puglia, Sicilia, Calabria, Abruzzo, Molise, Sardegna, indipendentemente dalla residenza dei lavoratori assunti. Le nuove assunzioni dovranno essere effettuate nel periodo compreso tra l’1.1. e il 31.12.2017. I lavoratori assunti dovranno possedere le seguenti caratteristiche: a) età compresa tra 15 e 24 anni, oppure: b) età superiore a 24 anni con mancanza di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Il decreto chiarisce anche che l’incentivo verrà riconosciuto entro i limiti delle disponibilità finanziarie previste (pari a 530 milioni di euro) e potrà riguardare anche assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto di lavoro a tempo parziale, nonché in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. L’incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse all’INPS.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – Decreto n. 369 del 17 novembre 2016 (Assegno di ricollocazione).**

Si dispone un impegno di spesa pari a 18 milioni di euro per l’avvio delle iniziative e delle attività previste dagli articoli 23 e 24 del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, concernenti il c.d. “assegno di ricollocazione” rilasciato da parte dei Centri per l’impiego in favore di disoccupati percettori di NASpI che ne facciano richiesta, da utilizzare presso gli stessi Centri per l’impiego o presso le altre strutture accreditate ai fini della fruizione di un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – Decreto 2 dicembre 2016 (Incentivo occupazione giovani).**

Si disciplinano le modalità di fruizione dell’incentivo destinato ai datori di lavoro privati per l’assunzione, entro il periodo compreso tra l’1.1. e il 31.12.2017, di giovani registrati al “Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani”. L’incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo per le seguenti tipologie di assunzioni: a) contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione; b) contratto di apprendistato professionalizzante; c) contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi. L’incentivo può essere corrisposto anche in caso di assunzione di un socio lavoratore di cooperativa, mentre non spetta in caso di lavoro

domestico e accessorio. In caso di assunzione a tempo indeterminato (anche se a scopo di somministrazione) o con contratto di apprendistato professionalizzante, l’agevolazione è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 8.060 annui. In caso di contratto a tempo determinato (anche se a scopo di somministrazione), l’agevolazione è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro nel limite massimo di euro 4.060 annui. L’agevolazione viene proporzionalmente ridotta in caso di part-time.

✓ **Ispettorato nazionale del lavoro – Circolare n. 3 del 22 dicembre 2016: “Comunicazione preventiva di distacco transnazionale e regime sanzionatorio”**

Emanata congiuntamente al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la circolare fornisce indicazioni circa gli adempimenti a carico delle aziende stabilite in altri Stati membri o in uno Stato terzo/extra UE e delle agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro che distaccano lavoratori in Italia, in attuazione delle disposizioni previste dal decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136 (vedi approfondimento nel numero di ottobre 2016) e dal successivo Decreto ministeriale del 10 agosto 2016, per contrastare il fenomeno del distacco abusivo.

✓ **Decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244: “Proroga e definizione di termini” (c.d. decreto milleproroghe) (G.U. n. 304 del 30 dicembre 2016)**

In materia lavoristica, la principale disposizione contenuta nel decreto è rappresentata dalla modifica all’art. 44, comma 11-bis, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”), con cui vengono prorogati a tutto il 2017 gli interventi di integrazione salariale straordinaria per le imprese operanti in aree di crisi industriale complessa, entro il limite massimo di spesa di 117 milioni di euro. Al riguardo, ricordiamo che il d.lgs. 24 settembre 2016, n. 185 (disposizioni integrative e correttive dei decreti attuativi del Jobs Act), aveva già previsto la proroga per tutto il 2016 degli interventi di cui sopra, entro il limite massimo di spesa di 216 milioni di euro e previo accordo stipulato in sede governativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la presenza del Ministero dello sviluppo economico e della regione interessata, fissando anche l’obbligo per le imprese di presentare, contestualmente alla richiesta, un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori.

Il Notiziario sul mercato del lavoro è realizzato dall’Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero, oltre al dirigente dell’Ufficio, Larissa Venturi, i funzionari: Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Fiorella D’Orazio, Tatiana Naldi, Angelica Picciocchi, Daniela Portalupi, Magda Trotta.