



Il Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario sul Mercato del Lavoro

nuova serie, anno VI, n. 1 – gennaio 2016 – notiziario trimestrale on-line

Legge di stabilità 2016: meno risorse per incentivare nuove assunzioni, più stimolo alla produttività aziendale

La legge 28 dicembre 2015, n. 208, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato, dedica un gran numero di disposizioni al tema lavoro, integrando la normativa esistente e perfezionando le novità introdotte di recente nell'intento di coniugare le esigenze di equità sociale con quelle di contenimento della spesa pubblica.

A partire dal comma 178 viene rinnovato il meccanismo di incentivazione delle assunzioni attraverso interventi quantitativamente meno rilevanti rispetto al 2015, ma orientati nella stessa direzione. Nello specifico, ai datori di lavoro privati viene riconosciuto il beneficio della decontribuzione, ma in misura ridotta al 40% e fino a un massimo di euro 3.250 l'anno, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016. La misura continua a riguardare anche la trasformazione di contratti a termine, mentre non si applica al settore agricolo, ai lavoratori in apprendistato e domestici, né è applicabile alle assunzioni di lavoratori che nei sei mesi precedenti siano stati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore, o ai lavoratori con i quali il datore, anche a mezzo di società controllate o collegate, aveva già in essere negli ultimi tre mesi del 2015 un contratto a tempo indeterminato. Rimangono escluse dall'applicazione della norma le forme di contribuzione obbligatoria (premi INAIL, contributi dovuti ai fondi interprofessionali per la formazione, diversi contributi di solidarietà, ecc.). Fra le novità in materia di decontribuzione, la legge rende possibile la fruizione residua del beneficio anche per il datore subentrante nella gestione di un servizio in appalto, nel caso che assuma il lavoratore per il quale il datore cessante fruiva dell'esonero.

Al comma 110 la legge rinvia a un futuro dPCM che fisserà l'ammontare delle risorse fruibili ed estenderà l'applicazione dell'esonero contributivo all'anno 2017 per i datori di lavoro operanti nelle Regioni del Mezzogiorno. Con lo stesso decreto sarà possibile introdurre l'allungamento dei tempi di applicazione e l'estensione dell'importo del beneficio, che nel caso di assunzioni di donne che risultino disoccupate da almeno sei mesi dovrà comunque essere incrementato oltre il 40% e oltre il massimale richiamato. La copertura di tali interventi nel Mezzogiorno sarà assicurata attraverso le risorse reperibili dal fondo di rotazione previsto dalla legge

16 aprile 1987, n. 183, art. 5, destinate agli interventi del "Piano di azione coesione" non ancora impegnate, esperito il passaggio presso la Commissione Europea previsto dall'art. 108, comma 3, del TFUE in materia di aiuti.

Il comma 191 ridefinisce l'entità delle risorse da destinare alla promozione della conciliazione tra vita lavorativa e vita professionale (ai sensi dell'art. 25 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80), azzerando, nel contempo, le risorse del fondo di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, per la decontribuzione – parziale a carico del datore e totale a carico del lavoratore – sui premi di produttività erogati sulla base di contratti collettivi di secondo

Continua a pag. 14

Sommario:

- ❑ Legge di stabilità 2016: meno risorse per incentivare nuove assunzioni, più stimolo alla produttività aziendale
- ❑ Giovani, formazione e lavoro
 - Protocolli d'intesa Governo-Regioni per l'avvio del sistema duale
 - Pubblicato il decreto che definisce gli *standard* formativi dell'apprendistato
 - Programma Garanzia Giovani, un *report* sullo stato di attuazione
 - Tirocini semestrali per stimolare l'imprenditorialità giovanile
- ❑ Le imprese gestite da stranieri
- ❑ *Focus*
- ❑ Il riconoscimento delle qualifiche professionali in ambito europeo
- ❑ Le probabilità di transizione fra le condizioni di occupazione, disoccupazione e inattività sul mercato italiano
- ❑ Il lavoro nei giorni festivi
- ❑ Previsioni Excelsior, prosegue il *trend* positivo della domanda
- ❑ Comunicazioni obbligatorie, i dati del III trimestre 2015
- ❑ Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (novembre 2015-gennaio 2016)
- ❑ Indagine conoscitiva sulla disparità di genere in materia previdenziale

Giovani, formazione e lavoro

Protocolli d'intesa Governo-Regioni per l'avvio del sistema duale

Il 13 gennaio sono stati sottoscritti i protocolli di intesa tra Governo e Regioni con cui si dà l'avvio alla sperimentazione italiana del "sistema duale" di alternanza scuola-lavoro. Alla sottoscrizione dei protocolli con gli assessori regionali si è giunti grazie alla collaborazione di regioni, enti di formazione e parti sociali. La sperimentazione, che sarà realizzata da 300 centri di formazione professionale dei quali Italia Lavoro sta ultimando la selezione, mira a promuovere la formazione dei giovani e favorirne la transizione dal mondo della scuola a quello del lavoro puntando sull'esperienza dell'alternanza.

La misura rientra tra gli strumenti attuativi del *Jobs Act* e si pone la finalità di sostenere l'occupabilità dei giovani e la possibilità di conseguire un titolo di studio anche attraverso un contratto di apprendistato, nonché di ridurre la dispersione scolastica, ampliando l'offerta formativa e rafforzando il collegamento fra mondo scolastico e lavorativo.

Già nel settembre scorso la Conferenza Stato-Regioni aveva approvato un accordo sul progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale", ponendo le premesse per avviare la sperimentazione del sistema duale.

Il Governo stima che la sperimentazione in oggetto possa coinvolgere, in un biennio, circa 60 mila giovani che potranno conseguire i titoli di studio con percorsi formativi che prevedono una effettiva alternanza scuola-lavoro. Accanto all'apprendimento in impresa - che avverrà utilizzando un contratto di apprendistato di primo livello - si prevede, a partire dal secondo anno del percorso di istruzione e formazione professionale, l'introduzione dell'alternanza "rafforzata" di 400 ore annue. Tanto l'apprendistato formativo quanto l'alternanza rafforzata daranno titolo a conseguire gli stessi titoli di studio acquisibili nei percorsi ordinari a tempo pieno: qualifica e diploma professionali, diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di laurea triennale o magistrale, *master* e dottorato.

Le imprese che assumeranno in apprendistato formativo e quelle che si renderanno disponibili ad ospitare studenti in alternanza rafforzata beneficeranno di incentivi nella forma di minori costi per l'apprendista e per i *tutor* aziendali. Le nuove disposizioni prevedono infatti l'azzeramento della retribuzione per la formazione in aula per l'apprendistato formativo; una diminuzione pari al 10% della retribuzione degli apprendisti per la formazione svolta in azienda; l'abolizione del contributo previsto a carico dei datori in caso di licenziamento dell'apprendista; lo sgravio dal pagamento dei contributi ASPi per le imprese artigiane; la cancellazione della contribuzione dello 0.30% per la formazione continua; il dimezzamento dell'aliquota di contribuzione dal 10% al 5% per le imprese con più di nove dipendenti.

Publicato il decreto che definisce gli *standard* formativi dell'apprendistato

È stato pubblicato nella G.U. m. 296 del 21 dicembre 2015 il decreto ministeriale che - dando attuazione all'art. 46, comma 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 - definisce gli *standard* formativi dell'apprendistato e individua i criteri generali per l'attivazione di percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di alta formazione e ricerca.

Il provvedimento, emanato dopo aver acquisito l'intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni, non si limita a definire *standard* e individuare criteri generali, ma delinea lo schema di protocollo che andrà a costituire l'accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa con il quale verranno stabiliti contenuti e durata della formazione interna ed esterna all'impresa.

Il piano formativo individuale - rimodulabile durante il periodo dell'apprendistato - rappresenterà lo strumento

Programma Garanzia Giovani, un *report* sullo stato di attuazione

Le risorse finanziarie del Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", avviato quasi due anni fa, sono pari a 1,5 miliardi di euro, dei quali circa 1,4 miliardi ripartiti tra le regioni quali organismi intermedi all'interno del Programma. Tutte le regioni hanno avviato le procedure (avvisi, bandi e decreti) per dare attuazione alle misure previste. L'ammontare complessivo delle risorse oggetto della fase attuativa è di 1,2 miliardi di euro.

I giovani registrati al Programma sono 933 mila, ma al netto delle cancellazioni d'ufficio diventano 806.559, equamente distribuiti nel genere e con una quota di donne che aumenta progressivamente al crescere dell'età. Il 54% dei registrati ha un'età compresa nella fascia di 19-24 anni e il 58% risulta in possesso di diploma di scuola media superiore.

I giovani presi in carico sono 587.761, a 266.001 dei quali è stata proposta almeno una misura. Il 51% dei presi in carico sono maschi, il 10% ha un'età compresa tra i 15 e i 18 anni, il 54% tra i 19 e i 24 anni e il 36% tra i 25 e i 29 anni. Il 10% dei presi in carico presenta bassa scolarità, il 6% medio-bassa, il 39% medio-alta e il 45% alta.

Sul piano geografico si evidenzia una notevole eterogeneità nell'indice di copertura del *target* potenziale regionale, con una forte tendenza a scegliere la Regione di residenza. Il fenomeno della mobilità appare ancora marginale sebbene in costante crescita. Le regioni nelle quali si conta il maggior numero di adesioni sono Sicilia, Campania e Lazio, che da sole assorbono il 35% delle adesioni totali.

Giovani, formazione e lavoro

attraverso il quale impresa e istituzione formativa definiranno gli aspetti essenziali della formazione dell'apprendista: competenze obiettivo; titoli da conseguire; durata della formazione; orario di lavoro; competenze acquisite; criteri e modalità di valutazione; eventuali azioni di recupero.

Per quel che concerne la durata - fermo restando il limite minimo di 6 mesi - il decreto indica la durata massima dei contratti in riferimento ai titoli da acquisire (3 anni per la qualifica di istruzione e formazione professionale; 4 anni per il diploma di istruzione secondaria superiore; 2 anni per il corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato; 1 anno per il certificato di specializzazione tecnica superiore e per il diploma di istruzione e formazione professionale per chi ha già la qualifica professionale).

Il decreto dà grande risalto alla figura del *tutor* per sostenere, con successo, il percorso formativo degli apprendisti: nel piano formativo individuale, oltre al *tutor* aziendale, deve essere individuato anche un *tutor* formativo che assista l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitori l'andamento dell'attività di formazione e intervenga nei differenti *step* di valutazione (iniziale, intermedia, finale).

In merito alla valutazione e certificazione delle competenze, agli apprendisti viene garantito il diritto alla valutazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, purché abbiano seguito il percorso formativo per almeno 3 mesi. La frequentazione di almeno tre quarti della formazione interna ed esterna sarà, invece, necessaria per il conseguimento della certificazione finale.

Tirocini semestrali per stimolare l'imprenditorialità giovanile

Fra le più recenti iniziative istituzionali di formazione *on the job*, mirate a favorire l'inserimento occupazionale di giovani in stato di disoccupazione, si segnala l'avviso pubblico per l'attivazione di 934 percorsi di tirocinio presso raggruppamenti di aziende artigiane ("Botteghe di mestiere"), anche operanti nel campo dell'artigianato digitale, promosso da Italia Lavoro s.p.a. nell'ambito del Programma Sperimentazione di Politiche Attive.

Aperto il 15 gennaio 2016, l'avviso (la cui scadenza è prevista per l'8 marzo p.v.) si rivolge a raggruppamenti formati da un soggetto promotore dei tirocini (ossia gli enti abilitati a promuovere i tirocini in base alle Linee guida nazionali e alle normative regionali di riferimento) e da una o più aziende artigiane ospitanti i tirocini stessi per la durata di 6 mesi. Ogni "Bottega" dovrà prevedere l'inserimento di non meno di 7 e di non oltre 10 tirocinanti di età compresa tra i 18 e i 35 anni. A ciascun tirocinante sarà riconosciuta una borsa pari a 500 euro lordi mensili (più l'eventuale indennità di mobilità per i tirocini effettuati al di fuori della regione di residenza).

Le imprese gestite da stranieri

Stime della Fondazione Moressa (1) calcolano che la quota di ricchezza prodotta in Italia dagli occupati stranieri nel 2014 è pari a 125 miliardi, l'8,6% del valore aggiunto complessivo. Il 50% di questo valore è prodotto nei servizi, con la incidenza maggiore nella ristorazione e nell'edilizia. Molto attivo è il settore dell'imprenditoria straniera: su 6.041.187 imprese in Italia, 524.674 sono gestite da stranieri, in un *trend* che non conosce interruzioni: dal 2009 al 2014 il numero di imprenditori italiani è calato del 6,9% e quello degli stranieri è aumentato del 21,3%. Sono gestite da immigrati il 12,9% delle imprese individuali in Italia.

Secondo l'Eurostat (2) i lavoratori autonomi e gli imprenditori attivi sul territorio dell'Ue-28 sono stati nel 2014 30,5 milioni, con l'Italia al primo posto (15,8% del totale Ue) per numero di lavoratori autonomi e imprenditori attivi e al primo posto per numero di non comunitari (67,8% contro una media Ue del 47,4%).

La Commissione Europea attraverso l' "Action Plan Imprenditoria 2020 - Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa", fissa per gli Stati l'obiettivo di accrescere il proprio bacino imprenditoriale e li invita a favorire l'imprenditorialità degli immigrati presenti dedicando maggiore attenzione alla formazione e all'accesso alle informazioni.

Fra gli imprenditori immigrati prevale la ditta individuale: il 12,9% del totale italiano di ditte individuali avviate nel 2014 è gestito da stranieri. Il commercio, con 188mila imprese pari al 36%, e l'edilizia con il 24% sono i settori più interessati, ad essi fanno seguito la manifattura (8%), le attività di alloggio e ristorazione (7%), i servizi (5%, che nel 2014 hanno trainato la crescita dell'imprenditoria immigrata con un incremento del 15% di nuove società).

La Lombardia è la regione con il maggior numero di società gestite da stranieri (100mila, il 19% del totale nazionale), seguita da Lazio (13%), Toscana ed Emilia-Romagna (9%), Veneto (8%).

I dati della CNA (3) mostrano che i Paesi di provenienza sono Marocco, Cina, Romania, Albania, Bangladesh e Senegal per oltre la metà del totale. I marocchini sono attivi nel commercio in tre casi su quattro, i cinesi nei settori commercio, manifattura e servizi, romeni e albanesi si concentrano nell'edilizia, bengalesi e senegalesi nel commercio.

Crescono le imprese condotte da donne straniere (nel 2013, 117.703 con un +5,4%), particolarmente nell'area Molise-Basilicata-Abruzzo; la classifica delle straniere imprenditrici è guidata dalla Toscana (14%, 12.857 imprese su 93.746), seguita dal Friuli-Venezia Giulia (12%, 2.736 su 23.230) e dalla Lombardia (12%, 20.182 su 172.817). Nelle aree di Roma e Milano, le due principali per numero di imprese immigrate, quelle a gestione femminile incidono per il 22%.

(1) Fondazione L. Moressa, *Rapporto 2015 sull'economia dell'immigrazione*, ottobre 2015.

(2) *European Labour Force Survey*, 2015.

(3) *Idos-CNA, Immigrazione e Imprenditoria 2015*, novembre 2015.

Focus

In base ai dati ISTAT a novembre 2015 il **tasso di occupazione** 15-64 anni si valorizza al 56,4%, in crescita nel confronto mensile (0,1 punti percentuali) e, in misura più consistente, su base tendenziale (0,7 punti). Perdura, ampliandosi, il differenziale di genere, poiché il dato femminile (47,1%) sperimenta un modesto *trend* crescente e si attesta a un livello inferiore rispetto a quello maschile (65,9%), caratterizzato da un'analogia e relativamente più intensa dinamica. Rispetto ai *target* della Strategia Europa 2020, nel III trimestre 2015 il tasso di occupazione 20-64 anni è pari al 61% (50,4% per le donne e 71,1% per gli uomini), migliorando su base trimestrale e nella comparazione annuale ma rimanendo ancora molto al di sotto dei valori assunti a riferimento.

Gli **occupati** sono circa 22,5 milioni, in crescita rispetto ad ottobre (0,2%, 36mila unità) e nei dodici mesi (0,9%, 206mila unità); tali andamenti, pur essendo caratterizzati da una minore intensità rispetto a quanto rilevato nei mesi precedenti, riguardano soprattutto le donne, che aumentano nel breve e nel lungo periodo (rispettivamente 0,4% e 0,2%) mentre tra gli uomini la crescita, seppure più intensa, si rileva esclusivamente nel confronto annuo (1,5%).

Ampliando l'analisi con i dati trimestrali, si conferma la prosecuzione delle pregresse dinamiche positive, seppure più contenute; si misurano nuovi e più modesti miglioramenti nell'*input* di lavoro, dovuti alla ripresa rilevata nelle posizioni lavorative, nei livelli di utilizzo della cassa integrazione guadagni, nel dato sui posti vacanti e, quindi, sulle opportunità di lavoro create dalle imprese.

Tali *trend* di breve e di medio periodo rilevati nelle prospettive e nei livelli occupazionali, oltre ad essere dovuti ai recuperi dell'attività economica, conseguono anche agli effetti di lungo periodo del *Jobs Act* e alla prosecuzione del programma di incentivi inserito nella legge di stabilità, anche se di minore entità e con stanziamenti più bassi. In questo contesto si inserisce la stabilizzazione del livello di disoccupazione complessivo e la ridotta incidenza di quella di lunga durata, nonché il graduale assorbimento della forza lavoro disponibile (ampliata nei precedenti trimestri anche per la transizione degli inattivi più vicini al mercato del lavoro e per lo scoraggiamento) e la

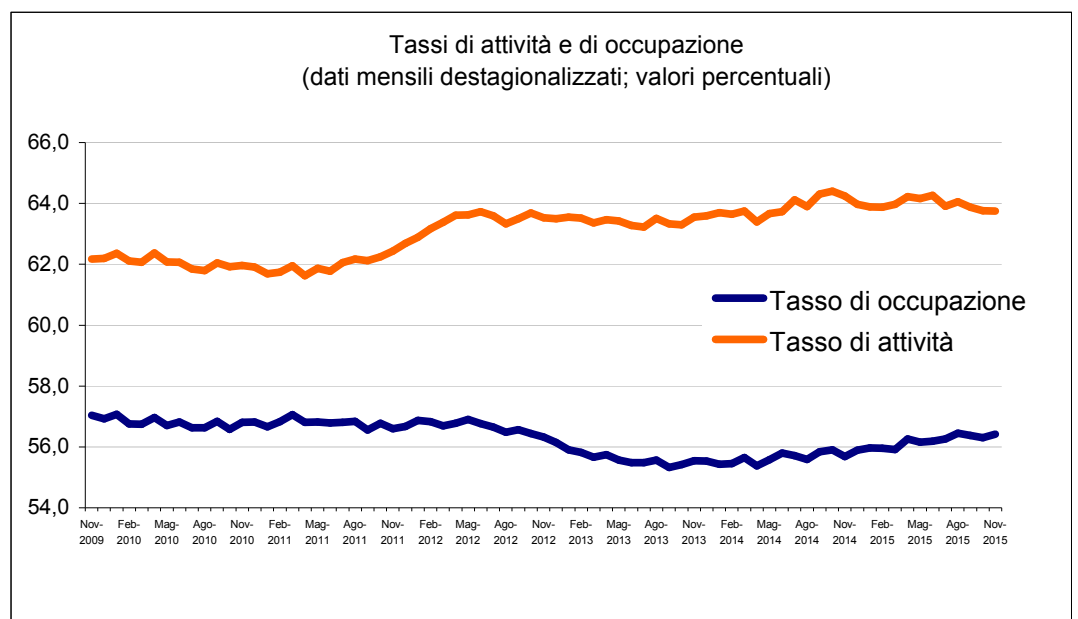
progressiva ricomposizione delle forme contrattuali verso quelle più stabili.

Complessivamente nel III trimestre 2015 è proseguita la crescita degli occupati nei dodici mesi (1,1%, 247mila unità su base annua), diffusa tra i generi e nel territorio con differente intensità, mentre il dettaglio per origine mostra l'aumento dell'occupazione tra gli italiani e tra gli stranieri (rispettivamente dell'1,1% e dell'1,2%); per questi ultimi si rileva un primo aumento annuo del corrispondente tasso di occupazione che si valorizza al 59,5% (71% per gli uomini e 49,5% per le donne) rispetto al 56,4% registrato tra gli italiani. Secondo l'età perdura la crescita degli occupati *over55* (4,4% e, qui, soprattutto nella componente maschile) e si misura un primo aumento delle classi più giovani, tra cui gli *under25* e i 25-34enni (rispettivamente dello 1,1%, 11mila unità e 1,09%, 44mila unità), a scapito dei giovani-adulti (35-44anni) che, infatti, diminuiscono (0,95%, pari a 62mila unità).

Le analisi sulle contestuali **dinamiche settoriali** danno conferma del *trend* crescente delle figure lavorative a tempo pieno (0,5% nei dodici mesi, pari a 97mila unità) e del perdurante aumento su base annua degli occupati a tempo parziale (3,7%, 149mila unità), caratterizzato dalla rilevante incidenza nel lavoro subordinato del *part-time* involontario (il 64% dello *stock* degli occupati ad orario ridotto).

L'occupazione alle dipendenze mostra una crescita annua dell'1,4% (241mila unità), conseguente alla sostenuta crescita del tempo parziale (sia a tempo determinato che indeterminato, il cui incremento si valorizza, rispettivamente, all'8,4% e all'3,1%), cui si contrappone la sola modesta contrazione dei lavoratori permanenti a tempo pieno (0,2%, 20mila unità), a conferma di un rallentamento nella positività del trend osservato negli ultimi trimestri.

Ulteriori dettagli consentono di verificare come la crescita dei lavoratori dipendenti a termine sia stata diffusa tra i



generi e le varie classi di età e abbia interessato soprattutto coloro che hanno un contratto con una durata inferiore ai sei mesi; parimenti, si misura la concentrazione dell'aumento nei dodici mesi del lavoro a tempo indeterminato tra gli uomini e gli *over50*.

La residua tipologia di occupati, comprendente i lavoratori autonomi, mostra anch'essa una crescita tendenziale, seppure più contenuta, dello 0,1% corrispondente a 5mila unità; la disaggregazione per regime orario mostra un diffuso recupero, ad eccezione dei collaboratori e delle figure a tempo pieno, dove si riscontra una contrazione pari, rispettivamente, al 7,1% (26mila unità) e al 0,2% (8mila unità). Il dettaglio per genere consente di rilevare un complessivo miglioramento tra gli uomini; secondo il profilo professionale gli aumenti più consistenti riguardano specifici gruppi, tra i quali i soci di cooperative, i coadiuvanti familiari, i liberi professionisti (con e senza dipendenti) cui si contrappone

Il **tasso di disoccupazione**, pari all'11,3%, diminuisce rispetto ad ottobre di 0,2 punti percentuali – in prosecuzione del *trend* decrescente osservato nei mesi precedenti – e nei dodici mesi (1,7 punti); l'indicatore mostra per gli uomini un valore più basso (10,8%, rispetto al 12% delle donne) e un *trend* positivo relativamente meno intenso.

L'analisi per origine (15 anni e più) dà conferma di un miglioramento anche nel confronto congiunturale, oltre che del divario tra le due componenti – italiana e straniera – e, qui, delle differenze tra i generi; al III trimestre 2015 il tasso di disoccupazione per gli stranieri si valorizza al 14,2% (rispetto al 15,1% dell'anno precedente e al 10,1% registrato per gli italiani) con valori più alti nelle regioni centrali, mentre il dettaglio per genere evidenzia la maggiore intensità tra gli uomini stranieri rispetto agli italiani (rispettivamente 13,3% e 9,6%) e tra le donne (15,2% e 10,9%).

Nel quadro comparativo europeo, l'indicatore si colloca al di sopra dei corrispondenti valori medi osservati nell'Unione; nell'area euro (EA19) il tasso di disoccupazione è pari all'10,5%, in calo nel confronto mensile (0,1 punti percentuali) e su base tendenziale (1 punto) mentre nell'area EU28 si valorizza al 9,1%, seguendo la medesima dinamica, ma più intensa e in corrispondenza di valori inferiori.

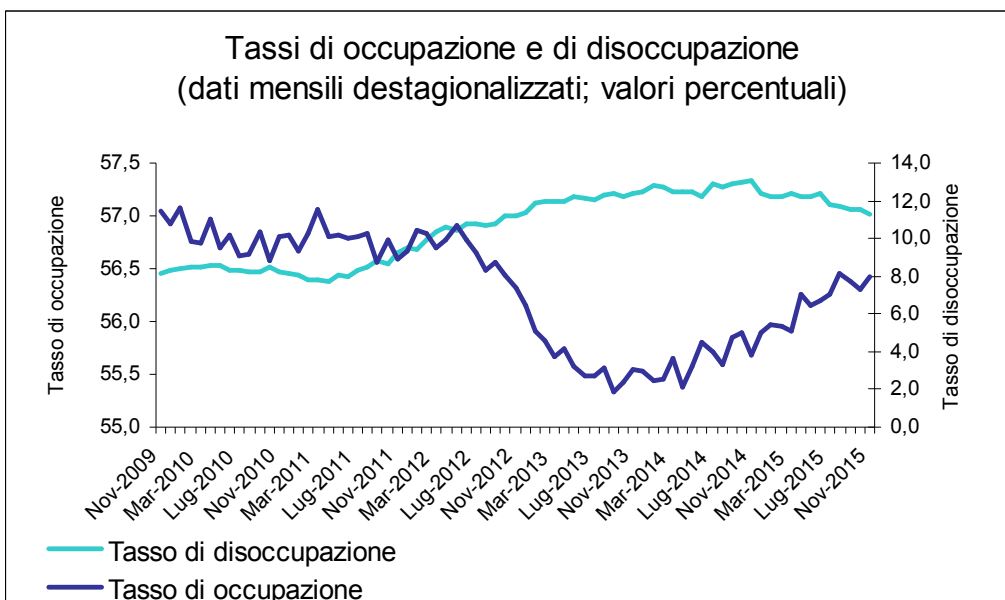
Secondo i dati più recenti, il **tasso di disoccupazione di lunga durata** risulta pari al 6,1% (6,6% per le donne e 5,8% per gli uomini).

L'indicatore diminuisce nel

breve e nel lungo periodo (rispettivamente di 1,1 e 1,2 punti percentuali), a conferma dell'allentamento della tensione del mercato del lavoro e dei segnali di miglioramento.

Per quanto riguarda i **NEET** (*under29* non occupati e non in formazione) il tasso di incidenza si attesta al 26,4% (28,6% tra le donne e 24,2% tra gli uomini), con livelli più intensi in determinate classi di età (come gli *under35* e i 18-29enni, con quote pari, rispettivamente, al 27,3% e al 31,1%), in alcune aree (soprattutto nelle regioni meridionali, con livelli di poco superiori al 36%) o in specifici gruppi, tra cui gli immigrati dove l'analoga misurazione mostra un'incidenza tra i 15-29enni del 36% 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



la riduzione del volume dei lavoratori in proprio e degli imprenditori.

Secondo l'attività economica la crescita annua dello *stock* di occupati è diffusa nei macro settori e a livello territoriale ma con alcune eccezioni. In dettaglio, nell'agricoltura il volume degli occupati cresce nell'anno del 4,1% (35mila unità), a sintesi dell'aumento dei lavoratori dipendenti – diffuso sul territorio ad eccezione delle regioni del Nord-Ovest – e dei lavoratori autonomi, i cui unici cali si sono osservati nel Nord-Est e nel Mezzogiorno. Nell'industria, gli occupati aumentano nell'anno dello 0,1%, per effetto del positivo *trend* rilevato nell'industria in senso stretto e dell'opposta dinamica osservata nelle costruzioni, dove il calo riguarda tutte le macro ripartizioni e si mostra concentrato tra i lavoratori autonomi. Il terziario, in cui si concentra il volume degli occupati, registra un complessivo miglioramento (1,3%, 205mila unità) localizzato nel centro-sud e più rilevante tra i lavoratori dipendenti.

581mila e rappresentano circa il 10% della popolazione della classe di età, in calo sia nel confronto mensile che nei dodici mesi. Il relativo tasso di disoccupazione è pari al 38,1%, in miglioramento su base congiunturale e tendenziale. Per la fascia di età 20-24 anni, i dati più recenti mostrano un tasso di disoccupazione pari al 32,6%.

Il numero dei **disoccupati**, pari a 2,87 milioni, diminuisce rispetto al mese precedente, per effetto della contrazione dei corrispondenti livelli rilevati nel segmento maschile e femminile (rispettivamente 2,1%, 34mila unità; 1,1% 14mila unità). Su base annua si misura un diffuso calo dello *stock* di disoccupati, pari al 14% (479mila unità), più concentrato tra le donne e relativamente più intenso nelle regioni meridionali; rispetto al *trend* osservato nel trimestre, si contrae la componente costituita dai disoccupati con precedenti esperienze lavorative e da coloro che sono alla ricerca di un primo impiego; analogamente, l'analisi delle transizioni nel mercato del lavoro mostra la crescita di quanti non avevano un lavoro un anno prima. Secondo l'età, alla flessione della disoccupazione rilevata tra le classi fino a 55anni si contrappone la crescita, seppure più modesta, tra i residui gruppi più adulti.

Gli **inattivi** tra 15 e 64 anni rimangono sostanzialmente stabili rispetto ad ottobre, dopo il *trend* positivo osservato dall'inizio del trimestre; nel confronto annuo tale *stock* sconta, invece, una crescita (1%, 138mila unità) e qui esclusivamente tra gli uomini; l'ulteriore disaggregazione consente di imputare tale incremento nel lungo periodo soprattutto ai più giovani (e qui per motivi di studio) e tra coloro che sono in attesa di passate azioni di ricerca, parzialmente compensato dalla contemporanea riduzione degli scoraggiati e degli

inattivi più adulti (anche per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile). Secondo l'origine, infine, si misurano la contenuta crescita dell'inattività nella componente immigrata e la contestuale riduzione di quella italiana.

Il tasso di inattività è pari al 36,3%, stabile nel confronto congiunturale e in aumento su base annua; secondo le principali dimensioni permangono significative differenze (26% per gli uomini e 46,4% per le donne; 74,2% tra i 15-24enni; 49,6% tra gli *under35*; 30,6% tra gli stranieri; 47,7% nel Mezzogiorno).

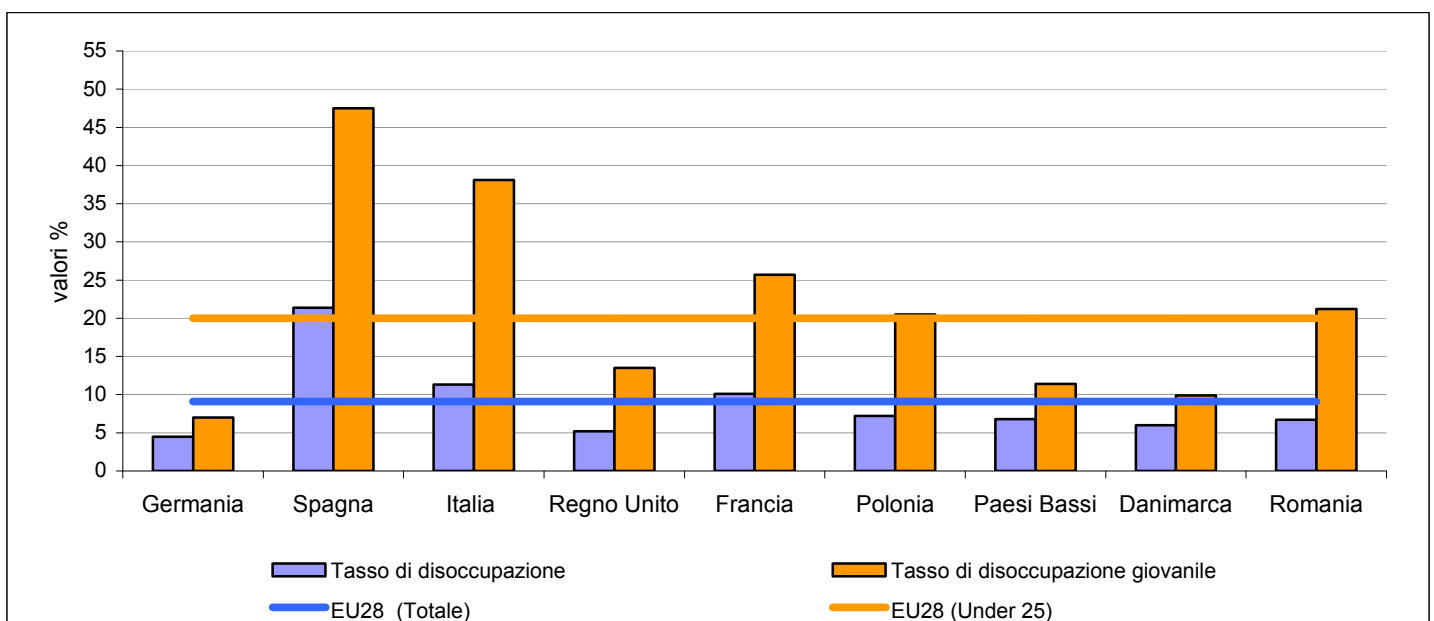
Nel III trimestre 2015 il **tasso dei posti vacanti** (riferito alle imprese nell'industria e nei servizi con almeno 10 addetti) aumenta nel confronto congiunturale e rispetto al III trimestre 2014 di 0,1 punti percentuali.

Nell'industria si osserva un valore lievemente più basso rispetto al tasso generale, che rimane sostanzialmente stabile sia rispetto al precedente trimestre che su base annua, mentre nei servizi l'indicatore aumenta solo nei dodici mesi di 0,1 punti percentuali.

Nel breve periodo, un'analisi più dettagliata evidenzia nell'industria in senso stretto una sostanziale invarianza nella maggior parte dei settori, ad eccezione delle attività relative alla fornitura di acqua, gestione dei rifiuti, risanamento e estrattive dove sconta un modesto calo; nelle costruzioni si osserva un tasso più basso in conseguenza di una rilevante contrazione.

Nel terziario la stabilità dell'indicatore consegue alla diminuzione rilevata nei settori afferenti a commercio, trasporto e magazzinaggio, alloggio e ristorazione e servizi di informazione e comunicazione e alla contestuale crescita osservata nella macro categoria altri servizi e nelle attività immobiliari, professionali e noleggio; nei restanti comparti l'indice rimane pressoché costante.

Tassi di disoccupazione – totale e giovanile – in alcuni Paesi europei. (Elaborazioni CNEL su dati EUROSTAT)



Rispetto al III trimestre 2014 l'andamento dell'indicatore dà conferma di differenze tendenziali positive nelle principali categorie di attività economica.

Nell'industria e nei servizi l'**indice delle ore lavorate pro-capite** nelle imprese con almeno 10 addetti diminuisce rispetto al trimestre precedente ed aumenta su base tendenziale. Quest'incremento, che complessivamente e a seguito delle correzioni per gli effetti di calendario è pari allo 0,9%, interessa l'industria in senso stretto – dove la crescita dell'1,1% consegue alle dinamiche positive misurate solo nelle attività estrattive (0,3%) e il manifatturiero (1,2%) – e le costruzioni, dove il relativo tasso mostra un aumento del 3,1%.

Nel terziario si osserva un più modesto aumento, pari allo 0,4%, dovuto ai miglioramenti rilevati in poco più della metà dei settori e ai contestuali e più consistenti peggioramenti riscontrati nei restanti rami di attività, tra cui le attività professionali, scientifiche e tecniche e le altre attività di servizi.

Nel medesimo periodo e nella stessa categoria di imprese, l'incidenza delle ore di cassa integrazione salariale utilizzate si attesta a 15,5 ore ogni mille lavorate (16,3 nell'industria e nei servizi di mercato), di nuovo concentrata nell'industria e in diminuzione rispetto al II

Tassi di disoccupazione. (Elaborazioni CNEL su dati EUROSTAT)

Indicatori	nov-16	ott-15	nov-14
Tasso di disoccupazione Area EA19	10,5	10,6	11,5
Tasso di disoccupazione Area EU28	9,1	9,2	10,0
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EA19	22,5	22,6	23,2
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EU28	20,0	20,2	21,5
Tasso di disoccupazione USA	5,0	5,0	5,8
Tasso di disoccupazione giovanile USA (<25 anni)	11,2	11,1	12,7
Tasso di disoccupazione Giappone	3,3	3,1	3,5
Tasso di disoccupazione giovanile Giappone (<25 anni)	5,2	5,5	6,4

trimestre del 2014 di 11,8 ore. A questa contrazione, comune a tutti i settori e relativamente più intensa nelle costruzioni e nell'industria in senso stretto, si affianca la sostanziale stabilità del tasso di utilizzo del lavoro straordinario, con un'incidenza sul totale delle ore lavorate (pari al 3,5%) che presenta lievi differenze settoriali e una maggiore variabilità nei servizi.

A tali risultanze si affiancano le positive dinamiche del monte ore lavorate e delle posizioni lavorative (anch'esse in crescita rispetto al trimestre precedente e nei dodici mesi secondo ritmi meno intensi), dando ulteriore conferma di un maggior *input* di lavoro utilizzato dalle imprese e, quindi, di previsioni più ottimistiche dal lato dell'offerta di lavoro.

Il riconoscimento delle qualifiche professionali in ambito europeo

Il 20 gennaio è stato approvato in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il decreto legislativo (già approvato in via preliminare il 13 novembre 2015 e poi sottoposto ai pareri della Conferenza Stato-Regioni e delle competenti Commissioni parlamentari) che recepisce la direttiva 2013/55/UE in materia di riconoscimento delle qualifiche professionali. Il provvedimento – non ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale alla data di redazione del presente Notiziario – introduce nel nostro Paese la tessera professionale (*European Professional Card*, EPC) per i professionisti italiani che intendano svolgere l'attività in un altro Paese dell'Unione Europea e per i professionisti di altri Paesi dell'UE intenzionati a esercitare la professione in Italia. Tale strumento renderà più agevole per i professionisti dell'UE la scelta di esercitare la professione, anche temporaneamente, in un Paese UE diverso dal proprio, facilitando la procedura di riconoscimento da parte dell'autorità competente della qualifica ottenuta dal professionista, riducendone tempi e oneri burocratici. Non si tratta di una "tessera fisica", ma di un certificato elettronico che proverà il superamento da parte del professionista delle procedure di riconoscimento della qualifica professionale nel Paese ospitante.

Il decreto legislativo è immediatamente efficace ed introduce, in linea con la direttiva che recepisce, alcune importanti novità:

- un meccanismo di allerta per segnalare, attraverso il Sistema IMI (*International Market Information*, strumento per lo scambio di informazioni tra autorità competenti in relazione alle direttive del mercato interno, agli obblighi di cooperazione amministrativa e di assistenza reciproca a cui devono attenersi gli Stati) i professionisti nel campo della salute, dell'istruzione di minori che siano stati colpiti da sanzione disciplinare o penale qualora questa abbia incidenza sull'esercizio della professione;
- la possibilità di ottenere, a determinate condizioni, un accesso "parziale" alla professione;
- la possibilità di ottenere il riconoscimento del tirocinio professionale in parte praticato all'estero.

L'introduzione della tessera professionale europea renderà più facile promuovere la mobilità geografica e professionale e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Lo strumento accresce la trasparenza degli apprendimenti e la spendibilità delle certificazioni negli ambiti nazionale ed europeo.

Al momento la tessera riguarda solo cinque aree professionali: infermiere, farmacista, fisioterapista, guida alpina e agente immobiliare. Per le altre aree restano le procedure *standard* per il riconoscimento delle qualifiche, ma le novità introdotte potrebbero estendersi ad altre professioni.

Le probabilità di transizione fra le condizioni di occupazione, disoccupazione e inattività sul mercato italiano

1. Campione longitudinale e metodo utilizzati.

L'ISTAT ha recentemente reso disponibili i dati longitudinali a 12 mesi di distanza della rilevazione sulle forze di lavoro. Tali dati collegano le informazioni rilevate sugli stessi individui in due diversi momenti dell'indagine. In questo esercizio abbiamo utilizzato le informazioni più recenti disponibili, quelle relative alle persone incluse sia nell'indagine del 1° trimestre 2012 sia in quella relativa al 1° trimestre 2013 con età compresa tra i 15 e i 65 anni, ottenendo un campione longitudinale di 40.742 individui.

E' opportuno ricordare che i dati longitudinali danno informazioni molto più ricche rispetto a due campioni indipendenti rilevati in tempi diversi. I dati longitudinali permettono di ottenere stime che non risentono della distorsione eventualmente dovuta a variabili rilevanti omesse dalle elaborazioni, rischio che si corre se si utilizzano campioni indipendenti.

Sulla base della condizione professionale all'inizio e alla fine del periodo di ciascun individuo (occupato, in cerca di occupazione, inattivo), abbiamo calcolato la matrice delle probabilità di transizione tra le diverse condizioni professionali, ossia la frequenza con la quale gli individui

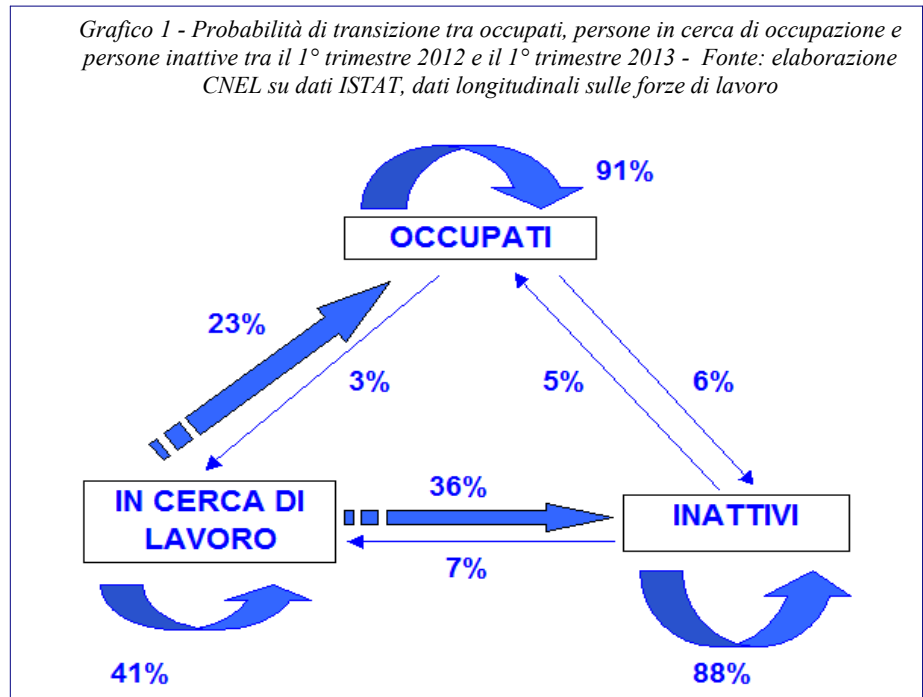
passano da una condizione professionale all'altra nel corso dell'anno preso in considerazione.

Per mezzo di un modello di regressione log-lineare, abbiamo verificato se le probabilità di transizione sono correlate con il genere, l'età, il titolo di studio e la

macroregione di residenza. Le analisi sui residui del modello di regressione, necessarie per valutare l'adeguatezza del modello in rapporto ai dati, non sono incluse nel presente articolo per brevità espositiva, ma possono essere richiesti a protocollo@postacert.cnel.it.

Le variabili 'età', 'titolo di studio' e 'ripartizione territoriale' presenti nei file dell'ISTAT sono state

Grafico 1 - Probabilità di transizione tra occupati, persone in cerca di occupazione e persone inattive tra il 1° trimestre 2012 e il 1° trimestre 2013 - Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, dati longitudinali sulle forze di lavoro



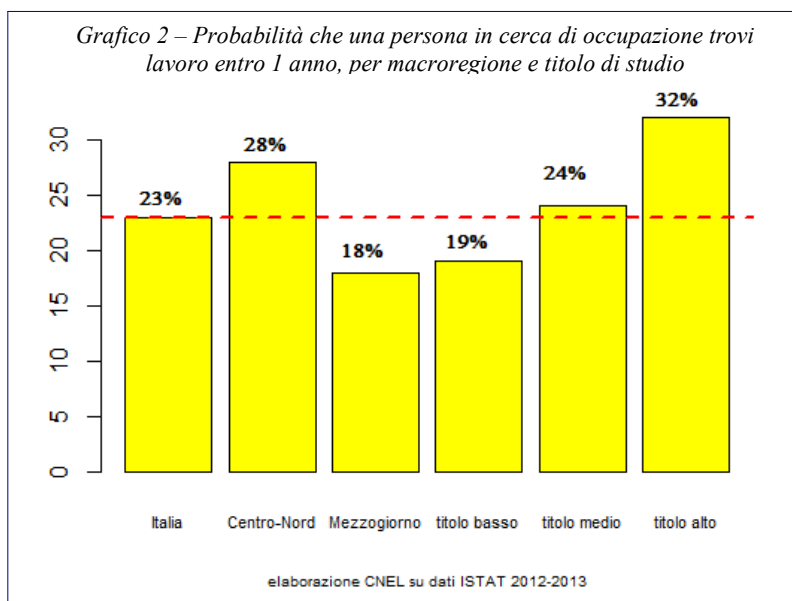
riclassificate come segue: a) in relazione all'età, il campione è stato suddiviso in 'giovani' (persone fino ai 35 anni) e 'non giovani'; b) in relazione al titolo di studio, il campione è stato suddiviso in titolo di studio 'basso' (fino alla scuola media), 'medio' (diplomi con e senza accesso all'Università,

diploma accademico di alta formazione, certificazioni di perfezionamento) e 'alto' (diploma universitario, laurea triennale e titoli superiori); c) in relazione alla regione di residenza, il campione è stato suddiviso in Centro-Nord e Mezzogiorno, comprendente Abruzzo, Molise, le altre regioni peninsulari del Sud, Sicilia e Sardegna (secondo la tradizionale ripartizione territoriale dell'ISTAT).

2. I principali risultati.

1) la maggior parte delle persone conserva la propria condizione professionale ad un anno di distanza; infatti il 91% degli occupati nel 1° trimestre 2012 ha un'occupazione a 12 mesi di distanza, l'88% degli inattivi risulta ancora inattivo dopo 12 mesi e il 41% delle persone in cerca di lavoro rimane nella medesima condizione professionale nel 1° trimestre 2013

Grafico 2 - Probabilità che una persona in cerca di occupazione trovi lavoro entro 1 anno, per macroregione e titolo di studio



(grafico 1);

2) tra le persone che nel 1° trimestre 2012 sono in cerca di lavoro, dopo 12 mesi il 23% trova un'occupazione, mentre il 36% smette di cercarne una e diventa parte della popolazione non attiva (grafico 1);

3) le probabilità di transizione risultano significativamente correlate con la macroregione di residenza e con il titolo di studio, mentre non risultano significativamente correlate con il genere e l'età (i *p-values* degli opportuni test statistici sono riportati in tabella 1);

4) la probabilità che una persona in cerca di occupazione trovi lavoro entro 1 anno, che nella media dell'Italia è stimata al 23%, sale al 28% nel Centro-Nord e al 32% tra le persone con titolo di studio alto, mentre diminuisce al 18% nel Mezzogiorno e al 19% tra le persone con titolo di studio basso (grafico 2);

Tab. 1 – Variabili che hanno effetto sulle probabilità di transizione tra occupati, persone in cerca di occupazione e persone inattive tra il 1° trimestre 2012 e il 1° trimestre 2013 - Fonte: elaborazione CNEL su dati ISTAT, dati longitudinali sulle forze di lavoro

	Estimate	Std. Error	t value	p-value
(Intercept)	3.424682	0.273592	12.5175	< 2.2e-16 ***
cond_2012_12	-0.989325	0.229551	-4.3098	2.530e-05 ***
cond_2012_13	-0.065445	0.185897	-0.3520	0.72516
cond_2013_12	-0.922007	0.152104	-6.0617	6.331e-09 ***
cond_2013_13	0.020956	0.167722	0.1249	0.90069
sesso2	0.122698	0.133375	0.9199	0.35868
giovaniTRUE	-0.132853	0.125667	-1.0572	0.29167
CentronordTRUE	0.269102	0.130643	2.0598	0.04067 *
diplomabasso	1.562328	0.180026	8.6783	1.221e-15 ***
diplomamedio	1.494182	0.159641	9.3596	< 2.2e-16 ***

Signif. codes: 0 '***' '**' 0.05

Residual standard error: 1.189 on 206 degrees of freedom
Multiple R-squared: 0.4115, Adjusted R-squared: 0.3858
F-statistic: 16 on 9 and 206 DF, p-value: < 2.2e-16

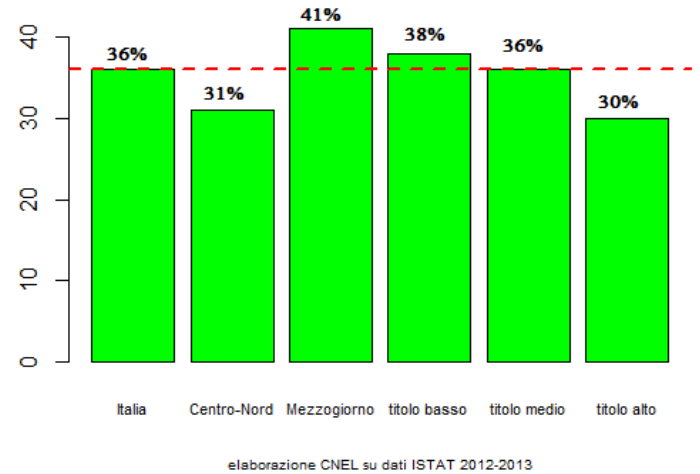
standard errors robusti rispetto alla eteroschedasticità e all'autocorrelazione dei residui

Test di Wald - ipotesi di base: sesso ed età non sono congiuntamente significativi

Res.Df	Df	Chisq	p-value
1	208		
2	206	2.6449	0.2665

Nota metodologica: è stato utilizzato un modello log-lineare, in cui il logaritmo del numero di persone che hanno una specifica posizione professionale nel 2012 e 2013 viene spiegato con i regressori 'sesso', 'giovani' (con età ≤ 35 anni), 'macroregione' (Centro-Nord e Mezzogiorno), 'diploma' (basso = fino a scuola media; medio = diplomi con e senza accesso all'Università, diploma accademico di alta formazione, certificazioni di perfezionamento; alto = laurea triennale e titoli superiori); si sono utilizzati gli standard errors robusti rispetto alla eteroschedasticità e all'autocorrelazione perché i test di Breusch-Pagan e Durbin-Watson risultano significativi

Grafico 3 – Probabilità che una persona in cerca di occupazione passi alla popolazione non attiva entro 1 anno, per macroregione e titolo di studio



5) la probabilità che una persona in cerca di occupazione rinunci a cercare lavoro e passi alla popolazione non attiva, che nella media dell'Italia è stimata al 36%, sale al 41% nel Mezzogiorno e al 38% tra le persone che hanno un titolo di studio basso, mentre diminuisce al 31% nel Centro-Nord e al 30% tra le persone che hanno un titolo di studio alto (grafico 3).

Il lavoro nei giorni festivi

È stato presentato in Senato il disegno di legge n. 2179 di modifica alla legge 27 maggio 1949 n. 260, recante "Disposizioni in materia di ricorrenze festive", che concerne la nullità dell'obbligo di lavoro nei giorni festivi. L'obiettivo è di tradurre in norma i principi sanciti dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 16592 del 7 agosto 2015, in particolare: l'impossibilità per il datore di obbligare il lavoratore a prestare l'attività durante le festività infrasettimanali e la necessità che sul punto vi sia l'accordo tra datore e lavoratore.

La citata legge 27 maggio 1949, n. 260 e ss.mm.ii. individua i giorni da considerare come ricorrenze festive e definisce la maggiorazione della retribuzione da corrispondere nelle festività indicate. Tuttavia, in diversi settori produttivi la richiesta del datore di prestazione nei giorni festivi è intesa dal lavoratore come obbligatoria. La richiamata sentenza è destinata a incidere sull'organizzazione di quei settori produttivi in cui l'attività si svolge ininterrottamente: il lavoratore può rifiutare la prestazione in occasione del giorno festivo infrasettimanale *ex lege*, senza rischiare conseguenze disciplinari. La Corte ha affermato che nelle festività civili e religiose individuate dalla richiamata legge il dipendente può legittimamente astenersi dal lavoro, fatte salve le ipotesi correlate all'erogazione dei servizi essenziali (ad esempio, trasporti o sanità pubblica o privata). La contrattazione collettiva non può intervenire in deroga ad un diritto acquisito dal lavoratore, che si configura come un diritto soggettivo sottratto alla disponibilità delle parti sociali e, a maggior ragione, alla decisione unilaterale del datore.

Previsioni Excelsior, prosegue il trend positivo della domanda

Sulla base delle analisi del *Sistema Informativo Excelsior*, nel IV trimestre 2015 i fattori stagionali, pur portando la stima delle entrate programmate dalle imprese a toccare i valori più bassi dell'anno, non frenano la dinamica della domanda di lavoro che, anzi, al netto di tali fattori, aumenta nel confronto congiunturale del 3,8% (il settimo consecutivo e il più accentuato aumento dell'intero 2015 rispetto al trimestre precedente) e, più intensamente, su base tendenziale.

Analogamente, le assunzioni stabili aumentano del 5,6% su base trimestrale e del 43,9% su base annua, attestandosi al 29,4% delle entrate totali (il valore più alto dell'intera serie storica delle indagini trimestrali).

L'aumento congiunturale "netto" delle entrate riguarda

esplicitamente agli *under29* è pari al 30,1%, in leggero calo rispetto al precedente trimestre (30,5%), ma quasi 4 punti in più rispetto a quella del IV trimestre del 2014. Essa inoltre porta la media dei 4 trimestri del 2015 al 29,9%, esattamente 2 punti in più rispetto alla media dei 4 trimestri del 2014.

L'andamento della domanda di lavoro espressamente rivolta al personale femminile si intensifica solo a partire dal III trimestre dell'anno, con le relative assunzioni passate dal 14,4% al 16,7% del totale. Per il IV trimestre, questa quota scende nuovamente al 16%, in ragione della stagionalità del periodo, cosicché nella media delle 4 rilevazioni trimestrali essa si attesta al 15,2% (8 decimi di punto al di sotto di quella dei 4 trimestri del 2014). Questo abbassamento è dovuto sia alle caratteristiche della domanda di lavoro nel settore industriale, dove la quota delle assunzioni di personale femminile è strutturalmente inferiore a quella nelle attività terziarie,

sia al suo calo proprio nel settore dei servizi (dal 22% circa del biennio 2012-2013, al 17,9% del 2014 e, quindi, al 17,4% nella media dei 4 trimestri del 2015)

Infine, negli ultimi tre mesi disponibili (giugno-agosto), il ricorso alla CIG da parte delle imprese dell'industria e dei servizi ha conosciuto un importante arretramento: - 16,1% rispetto ai 3 mesi precedenti, - 30,4% rispetto agli stessi 3 mesi del 2014.

A ritmi più lenti e con maggiore irregolarità (4 mesi in aumento, altrettanti in riduzione), procede il calo del tasso di disoccupazione: quello generale diminuisce in 8

Tassi di occupazione e di disoccupazione nel III trimestre 2015 (elaborazioni CNEL su dati ISTAT)

Caratteristiche	Tasso di occupazione (%)	Variazioni in punti percentuali su III trimestre 2014	Tasso di disoccupazione (%)	Variazioni in punti percentuali su III trimestre 2014
Generale	56,7	0,8	10,6	-1,2
Ripartizione				
Nord	65,1	0,4	7,2	-0,6
Centro	62,1	1	9,1	-1,4
Mezzogiorno	43	1,1	17,6	-2
Classe di età				
15-34 anni	40,2	0,7	20,3	-2,7
15-24 anni	17	0,3	35,3	-4,2
25-34 anni	60,4	1,1	15,5	-1,9
35-49 anni	72	0,5	8,4	-0,9
50-64 anni	56,6	1,3	5,6	0,1
Cittadinanza				
Italiana	56,4	0,8	10,1	-1,2
Straniera	59,5	0,3	14,2	-1
Titolo di studio				
Fino licenza media	43,5	0,5	13,7	-1,6
Diploma	63,2	0,7	9,9	-0,8
Laurea e oltre	75,7	0,8	6,6	-1

sia le assunzioni in senso stretto (+3,0%), sia i nuovi contratti atipici (di somministrazione, di collaborazione, con altri lavoratori non dipendenti, primi fra tutti quelli con lavoratori a partita IVA) che le imprese intendono attivare (+6,1%).

Un aspetto importante da sottolineare è il diverso contributo alla crescita della domanda di lavoro che viene dall'industria e dai servizi: negativo per il primo, con circa mille entrate in meno rispetto al trimestre precedente (-1,7%), positivo per i secondi, con 9.300 entrate in più (+5,9%). Nel caso dell'industria si tratta della prima flessione dopo un anno e mezzo di andamenti espansivi; per i servizi, è l'incremento più accentuato dell'intero 2015.

La quota di assunzioni che le imprese riservano

mesi di mezzo punto (dal 12,4 all'11,9%, il valore più basso degli ultimi 29 mesi); quello giovanile, si attesta al 40,7%, 4 decimi in meno rispetto a 8 mesi prima.

Anche per quanto concerne le modalità contrattuali, le previsioni evidenziano un diffuso effetto di fattori stagionali. La maggior parte delle assunzioni previste riguarda forme di lavoro subordinato, fra cui quelle a tempo indeterminato, per le quali prosegue il trend crescente, seppure ad un ritmo meno intenso rispetto ai trimestri precedenti; tale dinamica può essere imputata alle misure introdotte con la legge di stabilità per il 2016, ossia al taglio del 40% del contributo ad ogni nuova assunzione e alla sua eliminazione a partire dal 2017, che inducono le imprese ad anticipare le assunzioni previste.

Peraltro, sulla base dei dati ISTAT, nell'ultimo mese del

2015 il recupero del mercato del lavoro italiano mostra segnali di rallentamento: nel confronto mensile si misura, infatti, l'aumento del tasso di disoccupazione e dello *stock* dei disoccupati, la contrazione del volume di occupati e la sostanziale stabilità del tasso di occupazione, anche se rispetto al 2014 le variazioni restano positive.

L'analisi disaggregata e di medio periodo evidenzia come dopo il calo di settembre (-0,2%) e ottobre (-0,2%), e la crescita di novembre (+0,2%), a dicembre 2015 la stima degli occupati (22,27 milioni) diminuisce dello 0,1% (-21

mila persone); il calo interessa uomini e donne con la medesima intensità (-0,1%) e si concentra tra i lavoratori autonomi.

L'analisi sui dati di flusso (transizioni nel tempo delle persone nel mercato del lavoro), a distanza di dodici mesi i giovani continuano a rappresentare più della metà dei nuovi ingressi nell'occupazione, con una tendenza crescente. Aumenta l'ingresso nell'occupazione anche di quanti non avevano un lavoro un anno prima (dall'8,8% al 9,4% nel confronto tra il III 2013 e il III trimestre 2014, con l'analogo periodo tra il 2014 e il 2015).

Comunicazioni obbligatorie, i dati del III trimestre 2015

I dati amministrativi del sistema delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali completano il quadro sull'attuale mercato del lavoro, fornendo informazioni sulle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato. Nel III trimestre 2015 si riscontra un volume di rapporti di lavoro attivati che, con la registrazione di oltre 2,5 milioni di nuovi avviamenti, mostra un andamento tendenzialmente stabile, evidenziando una variazione delle contrattualizzazioni che, rispetto allo stesso trimestre del 2014, presenta un tasso di crescita sostanzialmente nullo.

L'analisi delle componenti segnala una media di nuove assunzioni pro-capite pari a 1,28 e si caratterizza per una marcata polarizzazione nel settore dei Servizi (con valori assoluti contingenti che superano il 66% del totale) e in quello dell'Agricoltura dove il numero delle nuove assunzioni (che già rappresenta il 19,8% dei nuovi rapporti di lavoro) fa registrare la più significativa variazione su base annua attestandosi su un rilevante incremento del +4,8%.

Rispetto alla distribuzione geografica, a fronte di una maggiore concentrazione del dato trimestrale nelle regioni settentrionali (39,7%) è solo nelle regioni del Mezzogiorno che si registra l'unico scostamento positivo nella crescita tendenziale delle contrattualizzazioni (+0,8%).

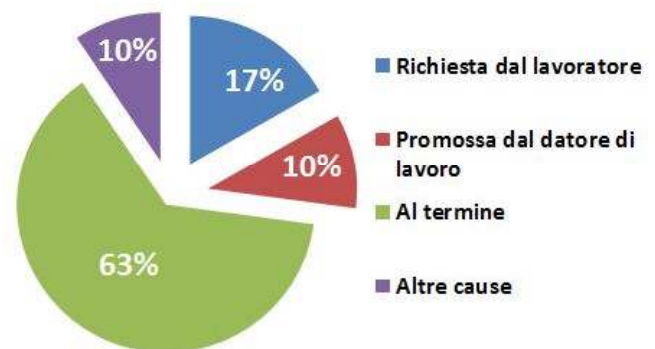
Secondo la tipologia contrattuale, se è nei rapporti di lavoro a tempo determinato che si segnala il maggior numero (1.750.106) di nuovi avviamenti pari a circa il 70% del totale, è nei contratti a tempo indeterminato che si registra l'incremento più intenso (+21,2%) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Considerando poi il numero di lavoratori coinvolti nelle contrattualizzazioni di questo terzo trimestre del 2015 si conferma nuovamente il maggior numero di assunzioni nelle classi di età comprese tra i 25 e i 44 anni, che complessivamente rappresentano il 52,95% del totale, mentre si evidenzia, su base annua, il più accentuato tasso di crescita dei rapporti di lavoro (+6,9%) nella fascia compresa tra i 55 e i 64 anni.

Analizzando il genere dei lavoratori interessati, netta appare invece la differenziazione negli avviamenti tra maschi (1.364.884) e femmine (1.153.700) non solo, com'è evidente, in termini di valori assoluti (+16,7% per i

maschi) ma soprattutto rispetto alle variazioni percentuali annue che si attestano su un dato negativo per le donne (-3,1%) mentre per gli uomini fanno invece registrare un aumento (+2,9%) che si traduce nell'attivazione di 37.426 nuove assunzioni.

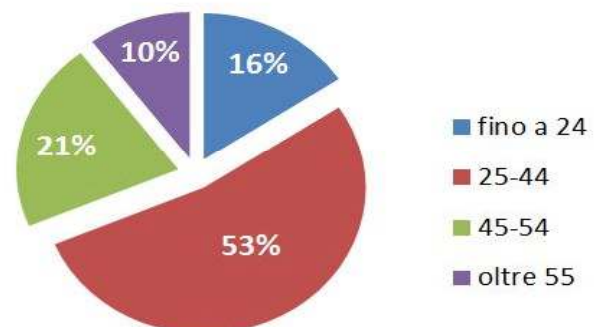
Sempre su base annua si assiste ad una diminuzione (-

Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione - III trimestre 2015



Fonte: elaborazione Cnel su dati del Ministero del Lavoro

Rapporti di lavoro attivati per classi di età - III trimestre 2015



Fonte: elaborazione Cnel su dati del Ministero del Lavoro

1,3%) dei rapporti di lavoro cessati (-32.067 unità) imputabili alla flessione delle cessazioni promosse dal datore di lavoro (-6,2%) ovvero alla riduzione di quelle per licenziamento (-6,9%) e per cessazione di attività (-20,6%).

Andamento tendenziale positivo ripropongono infine le cessazioni su "richiesta del lavoratore" (+6,9%) e, in particolare, di quelle relative ai pensionamenti (+39,9%).

Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (novembre 2015 – gennaio 2016)

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – Decreto direttoriale n. 385 del 24 novembre 2015.**

Si chiarisce che per i giovani di età compresa tra i 16 ed i 24 anni gli incentivi economici connessi all’attuazione del piano Garanzia Giovani possono essere fruiti qualora l’assunzione rappresenti un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dipendenti degli ultimi 12 mesi. Per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni devono altresì ricorrere le ulteriori seguenti condizioni:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- non essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di un diploma di formazione professionale, oppure non avere ancora un impiego regolarmente retribuito dopo aver completato la formazione professionale da almeno 2 anni;
- essere occupati in settori e professioni nei quali il tasso di disparità uomo-donna supera almeno del 25% la media di tutti i settori economici ed appartenere al genere sottorappresentato.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per l’attività ispettiva – Lettera circolare n. 22350 del 18 dicembre 2015: “Convalida dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri”.**

In attuazione di quanto previsto dall’art. 55 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, si definisce il nuovo modulo di convalida delle dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che deve essere utilizzato dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri, contenente anche l’informativa riguardante le possibili alternative alle dimissioni (ad es.: possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria ex art. 32 d.lgs. n. 151/2015, ovvero diritto a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ex art. 8 d.lgs. n. 81/2015).

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca – Decreto 12 ottobre 2015: “Definizione degli standard formativi dell’apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell’articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”.**

(G.U. n. 296 del 21 dicembre 2015)

Provvedimento congiunto dei Ministeri del lavoro e dell’istruzione per attuare concretamente le previsioni del decreto legislativo n. 81/2015 in materia di integrazione fra istruzione, formazione e lavoro nell’ambito del rapporto di apprendistato. Vengono definiti gli *standard* formativi e i

criteri generali per l’attivazione dei percorsi di apprendistato di tipo I (“Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore” di cui all’art. 43 del d.lgs. n. 81/2015) e III (“Apprendistato di alta formazione e di ricerca”, art. 45 del d.lgs. n. 81/2015).

Per una disamina più particolareggiata dei contenuti del decreto si rimanda all’approfondimento a pag. 2

✓ **Legge 28 dicembre 2015, n. 208: “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”.**

(G.U. n. 302, S.O. n. 70, del 30 dicembre 2015)

Fra i molti provvedimenti in materia di lavoro, si segnalano in particolare quelli contenuti nel comma 178, concernente il parziale esonero contributivo per due anni in favore dei datori di lavoro che effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016, e quelli dei commi da 182 a 190, relativi al ripristino – dopo un anno di sospensione – del regime di tassazione agevolata sui premi di produttività aziendale corrisposti in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali nonché l’esenzione IRPEF per prestazioni di *welfare* aziendale erogate dal datore di lavoro, anche in attuazione di contratti collettivi aziendali o territoriali.

Per una più ampia disamina dei contenuti della legge n. 208/2015 si rimanda all’approfondimento pubblicato alle pagg. 1 e 16 di questo Notiziario.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Decreto 15 dicembre 2015: “Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro”.**

(G.U. n. 7 dell’11 gennaio 2016)

Viene definita la nuova procedura che deve essere seguita da tutti i lavoratori dipendenti per comunicare le proprie dimissioni nonché in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall’art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. La procedura non riguarda i casi di dimissioni o risoluzione consensuale della madre o del padre lavoratore, le dimissioni di lavoratori domestici e i casi di dimissioni o risoluzione consensuale effettuate presso le commissioni di conciliazione o presso le commissioni di certificazione ex art. 76 d.lgs. 276/2003.

✓ **Legge 28 gennaio 2016, n. 11: “Deleghe al Governo per l’attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 febbraio 2014, sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto de-gli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”.**

(G.U. n. 23 del 29 gennaio 2016)

Il comma 10 del provvedimento in oggetto introduce una “clausola sociale” di riassorbimento occupazionale nelle attività di *call-center* in caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente. Nella fattispecie considerata, il rapporto di lavoro continua con l'appaltatore subentrante, secondo le modalità e le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati e vigenti alla data del trasferimento, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In assenza di specifica disciplina nazionale collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - sentite le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale - definisce con proprio decreto i criteri generali per l'attuazione della disposizione.

✓ **Disegno di legge: “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.**

(Approvato nel Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016)

La prima parte del provvedimento (Titolo I, articoli da 1 a 12) contiene disposizioni concernenti i rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del Libro V del codice civile. Fra passaggi salienti si segnala la previsione di agevolazioni fiscali – entro determinati limiti – per le spese sostenute per servizi finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, per la partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale, nonché per assicurazioni contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo. Verrà creato uno speciale sportello dedicato al lavoro autonomo presso i Centri per l'impiego e presso gli altri soggetti accreditati che offrono servizi per le politiche attive. Previsto anche il riconoscimento dell'indennità di maternità per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, a prescindere dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. Vengono infine introdotte specifiche misure di tutela in caso di malattia e infortunio, tra cui la previsione che i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche siano equiparati alla degenza ospedaliera.

La seconda parte del disegno di legge (Titolo II, articoli da 13 a 20) riguarda il lavoro subordinato e reca disposizioni volte a disciplinare lo svolgimento del cosiddetto “lavoro agile”, ossia delle prestazioni lavorative svolte con le seguenti modalità:

- esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- possibilità di utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- assenza di una postazione fissa per lo svolgimento dell'attività all'esterno dei lavori aziendali.

Il provvedimento è finalizzato a incrementare la produttività

aziendale nel quadro di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Di rilievo, in particolare, la previsione che l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile sia stipulato per iscritto a pena di nullità e disciplini l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo all'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, agli strumenti utilizzati dal lavoratore e ai tempi di riposo dello stesso. Le disposizioni in materia di lavoro agile si applicheranno anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Alla data di redazione di questo Notiziario, l'iter dell'esame parlamentare del disegno di legge non risulta ancora avviato.

Indagine conoscitiva sulla disparità di genere in materia previdenziale

Nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'impatto in termini di genere della normativa previdenziale, in corso presso la Commissione Lavoro (XI) della Camera dei Deputati, la Confindustria ha messo in luce come il differenziale medio fra le pensioni percepite dalle donne rispetto a quelle degli uomini, pari al 33%, sia dovuto alla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (fattore che mette l'Italia agli ultimi posti nelle classifiche UE), al differenziale salariale, alla carriera più breve e frammentata per le donne. Le donne occupate in Italia lavorano in media 24,5 anni, contro i 39,6 anni degli uomini: uno scarto pari al 38%, maggiore di quello di tutti i principali Paesi europei, che trova il fondamento in fattori soprattutto culturali. Il tasso di occupazione femminile è più alto dove operano contesti sociali e strutture di servizi efficienti e funzionali di supporto alla famiglia. L'“opzione donna” o il pensionamento flessibile non possono costituire, secondo Confindustria, soluzioni al problema del differenziale previdenziale di genere; occorre piuttosto lavorare sulle condizioni che rendano possibile per le donne seguire percorsi di carriera analoghi a quelli degli uomini, sempre che il Paese cresca e si crei occupazione.

Secondo l'INAIL, mentre le prestazioni assicurative di natura sostitutiva della retribuzione del lavoratore (es. in caso di malattia) sono commisurate al reddito, con un ammontare liquidato che riflette il divario di genere fra le retribuzioni, per le prestazioni di lunga durata (liquidazione in capitale o rendita) si tiene conto dell'aspettativa di vita, che per le donne è superiore. In questi casi l'INAIL esclude che si sia in presenza di discriminazione di genere.

Ulteriori aspetti critici emersi durante le audizioni riguardano la penalizzazione per le donne causata dalla disciplina sul riscatto dei periodi contributivi, che risente del calcolo dell'importo da versare basato sulla durata della vita media, e la necessità di adeguare il meccanismo di calcolo delle pensioni di reversibilità, che attualmente prevede l'erogazione del 60% del trattamento del coniuge, alla logica del sistema contributivo.

Continua dalla prima pagina

Legge di stabilità 2016: meno risorse per incentivare nuove assunzioni, più stimolo alla produttività aziendale

livello, territoriali o aziendali. Il comma 190 interviene sul testo unico delle imposte sui redditi defiscalizzando gli importi erogati dal datore alla generalità dei dipendenti o a categorie di lavoratori o ai loro familiari per finalità ricreative, educative, di assistenza sociale e sanitarie. Pertanto, a seguito della modifica introdotta, dal 1 gennaio 2016 non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i servizi di utilità sociale riconosciuti dal datore con atto volontario o in base a contratto collettivo o a regolamento aziendale. La norma introduce inoltre la possibilità per il datore di concedere la fruizione dei richiamati servizi, beni e prestazioni attraverso documentazione di legittimazione anche elettronica, mentre riconosce al lavoratore dipendente la possibilità di trasformare in tutto o in parte il premio di produttività detassato in premio sociale, spendibile in servizi di *welfare aziendale*.

La legge di stabilità interviene di nuovo, con il comma 284, sulle materie regolate dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, attraverso uno strumento di flessibilità per il pensionamento che ammorbidisce i criteri fissati dalla legge Fornero: sono infatti integrate le norme che favoriscono l'uscita di lavoratori vicini alla pensione attraverso un contratto di lavoro *part time* che riduce l'orario in misura compresa fra il 40 e il 60% e che comporta l'erogazione al lavoratore di una somma netta, in aggiunta alla retribuzione relativa al nuovo contratto, corrispondente ai contributi previdenziali corrisposti dal datore sulla prestazione non effettuata. Il comma 285 integra la disciplina dei contratti di solidarietà espansiva in materia di contribuzione correlata alla quota di retribuzione persa.

I commi 308 e 309 modificano alcuni requisiti per le domande di cassa integrazione e i criteri di applicazione delle norme per gli operai dell'industria, mentre con il comma 304 sono stanziati nuove risorse per l'accesso agli ammortizzatori in deroga, con nuove regole in materia di durata complessiva nell'arco dell'anno. La legge interviene inoltre sul decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 in materia di indennità di disoccupazione per l'anno 2016, per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, e di risorse finanziarie per l'erogazione dell'ASDI. In merito allo strumento del contratto di solidarietà di tipo espansivo, disciplinato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 allo scopo di agevolare l'incremento degli organici aziendali, la legge di stabilità modifica a favore dei lavoratori la norma relativa alla incentivazione a fini pensionistici dei contributi correlati alla quota di retribuzione persa, nell'intento di favorire il ricambio generazionale con un ammortizzatore che, costruito sull'agevolazione riconosciuta ai datori, non è mai stato largamente utilizzato. A tal fine, la legge di stabilità riconosce anche facilitazioni all'uscita dei lavoratori che entro il 2018

maturino il diritto alla pensione di vecchiaia, mediante una riduzione dell'orario di lavoro cui fa riscontro la copertura da parte del datore dei contributi previdenziali per la prestazione non effettuata.

Misure significative sono introdotte in materia di conciliazione lavoro-famiglia e di sostegno alla genitorialità, in particolare introducendo per il 2016 la possibilità per i neo papà lavoratori dipendenti di avvalersi del congedo obbligatorio di due giorni e del congedo facoltativo di uno o due giorni, quest'ultimo alternativo ad altrettanti giorni di congedo obbligatorio della madre lavoratrice dipendente. Viene esteso al 2016 il beneficio per le madri lavoratrici (dipendenti di pubbliche amministrazioni, dipendenti private, iscritte alla gestione separata e, per il 2016, anche lavoratrici autonome o imprenditrici) previsto dalla legge Fornero (contributo in *voucher* di massimo 600 euro mensili per l'acquisto di servizi di *baby sitting* o per servizi per l'infanzia), mentre si riconoscono il computo del congedo obbligatorio di maternità ai fini della determinazione dei premi di produttività, nonché la possibilità di cumulare il congedo parentale con il riscatto del periodo di laurea.

Nell'ambito del pubblico impiego, la legge di stabilità interviene innanzitutto riducendo al 25% della spesa per il personale cessato l'anno precedente il limite di spesa per assunzioni di personale per il triennio 2016-2018, mentre stanziando 300 milioni di euro per rinnovare i contratti collettivi. Sono introdotte misure di sostegno del personale che opera nei comparti per il mantenimento della sicurezza e nel sistema scuola/università, e vengono prorogate le agevolazioni fiscali già previste per i "cervelli" che rientrano. Specifiche norme, orientate al ricambio generazionale, al potenziamento della flessibilità della figura del dirigente e al più razionale utilizzo delle risorse, riguardano le facoltà assunzionali dei dirigenti.

A partire dal comma 263 si affronta il tema previdenziale, con nuovi interventi per chi deve avere accesso alla pensione, fra i quali quelli relativi alla "settimana salvaguardia" e i benefici per i lavoratori esposti all'amianto. Viene ridefinito l'ambito di applicazione sperimentale della cosiddetta "opzione donna", che consente alle lavoratrici che hanno maturato al 31 dicembre 2015 i requisiti anagrafici e contributivi (35 anni di contributi e 57 anni e tre mesi per le dipendenti, 58 anni e 3 mesi se autonome) di accedere alla pensione anticipata con assegno ricalcolato con il sistema contributivo. Fra le novità per chi è già in pensione, la legge estende fino al 2018 l'applicazione della perequazione dei trattamenti dei pensionati ai quali si applica una percentuale di perequazione minore sull'assegno percepito, mentre si aboliscono le penalizzazioni imposte sulle pensioni anticipate liquidate dal 2012 al 2014.

Il Notiziario sul mercato del lavoro è realizzato dall'Ufficio II 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, Simona Montagnino, Sandro Tomaro, Simona Tradardi e Magda Trotta.