



Notiziario sul Mercato del Lavoro

nuova serie, anno V, n. 2 - aprile 2015 - notiziario trimestrale on-line

Gli indirizzi di politica del lavoro e *welfare* contenuti nel Documento di Economia e Finanza 2015

Il Documento di Economia e Finanza presentato dal Governo il 10 aprile affronta il tema lavoro nella parte III, dedicata all'analisi delle politiche pubbliche contenute nel Programma Nazionale di Riforma, alla strategia nazionale e alle principali iniziative messe in atto. Agli andamenti del mercato del lavoro sono dedicati il paragrafo I.8 del crono-programma e il paragrafo IV.4.

In termini quantitativi il Documento punta su un "deciso recupero dell'occupazione nel prossimo triennio", prevedendo per la fine del 2015 un tasso di disoccupazione al 12,3%, circa il doppio di quello pre-crisi. Malgrado gli interventi legislativi e i benefici fiscali sulle nuove assunzioni introdotti a fine 2014, lo scenario di riferimento di lungo termine per il DEF rimane caratterizzato da un tasso di disoccupazione del 10,9% per il 2018 (era all'11,3% nella Nota di aggiornamento del DEF 2014, ossia prima che i provvedimenti sul lavoro fossero incorporati nel quadro macroeconomico con la legge di stabilità per il 2015).

Gli andamenti delle variabili del mercato del lavoro vengono descritti con riferimento all'esigenza, che fa da sfondo all'intera strategia del Governo in tutti i settori di intervento, di rendere più attrattivo il contesto istituzionale e giuridico in cui si muovono gli operatori.

La strategia del Governo in materia di lavoro delineata nel DEF fa ampio rinvio agli effetti del principale intervento di riforma del mercato introdotto con legge 10 dicembre 2014, n. 183 (cd. *Jobs Act*), e del complesso sistema di deleghe di attuazione previste, alcune già emanate (decreto legislativo n. 23 del 2015, che introduce nell'ordinamento il contratto a tutele crescenti, e decreto legislativo n. 22 del 2015, che contiene la riforma degli ammortizzatori sociali), altre in corso di esame parlamentare, altre ancora in via di definizione.

I due schemi di decreto legislativo attualmente in fase di esame presso le Commissioni lavoro di Camera e Senato riguardano la revisione della disciplina delle tipologie contrattuali, orientata a rendere i contratti di lavoro più effettivamente rispondenti alle esigenze del contesto occupazionale e del sistema produttivo, la razionalizzazione dell'attività ispettiva sul lavoro, il riordino della ma-

teria relativa alla tutela e alla conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro e al sostegno alla genitorialità per i lavoratori (al riguardo, approfondimenti a pag. 14). Le deleghe pendenti riguardano ancora una riforma degli ammortizzatori sociali che razionalizzi le forme di tutela già esistenti, distinguendo fra gli strumenti previsti in costanza di rapporto di lavoro (cassa integrazione) e le tutele

continua a pagina 2

Sommario

- Gli indirizzi di politica del lavoro e *welfare* contenuti nel Documento di Economia e Finanza 2015
- Formazione professionale e occupabilità dei giovani immigrati di seconda generazione: l'indagine ISFOL-Brodolini
- *Focus*
- I divari nel benessere delle città secondo gli indicatori del lavoro
- La proposta delle Regioni per un sistema nazionale del lavoro radicato nei territori
- La Relazione della Commissione Europea sugli squilibri macroeconomici: l'Italia
- Il sistema informativo sulle professioni: un patrimonio di dati in materia di mercato del lavoro
- Comunicazioni obbligatorie, i dati del IV trimestre 2014
- Ministero del Lavoro e ISTAT, dati di marzo a confronto
- Crollo di richieste per i trattamenti di integrazione salariale
- L'analisi 2014 del Ministero del Lavoro su sicurezza e lavoro irregolare
- *Jobs Act*: il punto della situazione
- Politiche attive, dalle Regioni un *voucher* per la ricollocazione
- Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (febbraio-aprile 2015)

continua a pagina 2

Gli indirizzi di politica del lavoro e welfare contenuti nel Documento di Economia e Finanza 2015

previste per i casi di disoccupazione involontaria. L'intento è di rivedere i criteri e le modalità di accesso al sistema di tutele vigenti in caso di costanza di rapporto di lavoro, sistema che il DEF ritiene oneroso e causa di un prolungamento – inutile, nei casi di crisi aziendali irreversibili – dei tempi di transizione dei lavoratori verso nuova occupazione e non orientato a facilitare le opportunità di rapida ricollocazione.

Ai fini del potenziamento delle possibilità di reinserimento lavorativo di chi è uscito dal tessuto produttivo, nel DEF si ritiene che le politiche passive debbano essere più strettamente connesse a quelle attive, e che sia necessario evitare che i trattamenti di disoccupazione causino l'allungamento dei tempi di inattività dei destinatari; allo scopo, lo strumento potrebbe essere il nuovo contratto di ricollocazione, previsto dall'art. 17 del decreto legislativo 22/2015 (approfondimento a pag. 14).

Una delega è prevista in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, attraverso l'introduzione di una Agenzia nazionale per l'occupazione che costituisca il fulcro centrale di un sistema unificato di gestione delle politiche attive del lavoro, e che fornisca la cornice giuridica nazionale di riferimento per le normative regionali e locali, in grado di assicurare uno *standard* uniforme del servizio su tutto il territorio nazionale, un più proficuo raccordo fra politiche attive e politiche passive e il superamento dell'eccessiva frantumazione esistente nel sistema di erogazione delle politiche attive.

Mediante questi interventi si dovrebbe delineare un mercato del lavoro attraversato da una rete di servizi che facilitino l'incontro fra domanda e offerta e l'assorbimento degli squilibri derivanti da carenze di professionalità. Nel quadro di regole definite dalla istituenda Agenzia nazionale per l'occupazione dovrebbe potersi attivare la collaborazione fra centri per l'impiego e operatori privati accreditati. Fra le competenze dell'Agenzia, potrebbe essere introdotto un sistema di rilevazione del tasso di rispondenza tra la formazione erogata con fondi pubblici e gli sbocchi professionali effettivamente realizzati.

Un'ultima delega pendente riguarda la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese, connessi alla costituzione e alla gestione dei rapporti di lavoro, e prevede il potenziamento della trasmissione della documentazione per via telematica e dell'incrocio delle banche dati di diverse Amministrazioni. Il quadro strategico tracciato dal DEF sottintende l'intenzione del Governo di intervenire anche in materia di relazioni industriali, in direzione di una modernizzazione

organizzativa, mediante l'adozione di modelli di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese – ad esempio attraverso forme di incentivazione fiscale delle modalità contrattate di partecipazione agli utili - e di confronto che, superando la conflittualità dei rapporti fra datori e rappresentanti dei lavoratori, orienterebbero la contrattazione collettiva alle diverse esigenze di sviluppo delle diverse aree del territorio, al rafforzamento di piani industriali innovativi e all'incremento della produttività del lavoro.

Formazione professionale e occupabilità dei giovani immigrati di seconda generazione: l'indagine ISFOL-Brodolini

L'ISFOL e la Fondazione Brodolini hanno di recente svolto una ricerca sui percorsi lavorativi dei giovani immigrati di seconda generazione, a fronte di pari percorso scolastico rispetto ai coetanei italiani (collana Isfol Research Paper, n. 12/2014 e n. 24/2015).

L'indagine si è sviluppata in due fasi: la prima, di taglio qualitativo, con cinque casi-studio in Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Sicilia e Lazio; la seconda, quantitativa, realizzata attraverso la somministrazione di 3675 questionari ad allievi di origine straniera e italiani frequentanti percorsi di istruzione e formazione professionale, in assolvimento all'obbligo di istruzione, presso 124 strutture formative distribuite nelle regioni citate.

La ricerca prova a riempire un vuoto conoscitivo non tanto in materia di formazione e professionalizzazione dei giovani di seconda generazione, quanto sulla transizione alla vita attiva e sull'attivazione dei diritti e doveri che si esercitano nel mondo del lavoro.

Emerge dall'analisi un quadro omogeneo sulle aspettative degli studenti, italiani e figli di immigrati, in merito al loro inserimento nel mercato. Il 67% degli italiani e il 70% degli studenti di origine straniera ritiene possibile ottenere un posto di lavoro fisso entro i successivi cinque anni; il 14% dei primi e il 12% dei secondi considera più probabile l'accesso a un posto di lavoro precario. Il grado di fiducia nei confronti del mercato del lavoro sembra crescere con il crescere dell'età di arrivo in Italia. Fra gli studenti di origine straniera, l'opzione di ricerca all'estero rappresenta il 13% di chi intende proseguire gli studi e il 22% di chi uscirà dal percorso formativo. L'89% degli italiani e l'81% degli stranieri dichiara di aver avuto un'esperienza di lavoro durante il percorso formativo: per il 41% degli italiani e il 36% degli stranieri si è trattato di lavoro irregolare. L'indagine lascia intravedere la carenza di percorsi strutturati e formali di alfabetizzazione alla lingua e alla cultura italiana.

Focus

A febbraio 2015 il **tasso di occupazione** 15-64 anni si valorizza al 55,7% in diminuzione nel confronto mensile (0,1 punti percentuali) ma in crescita su base tendenziale (0,2 punti percentuali). Si conferma e si amplia il differenziale tra i due generi poiché il dato maschile (64,7%) sperimenta un modesto *trend* crescente e si attesta ad un livello superiore rispetto a quello femminile (46,8%) che, infatti, nel medesimo periodo sconta una più intensa dinamica negativa. Rispetto ai *target* della Strategia Europa 2020 e del Programma Nazionale di Riforme, nel IV trimestre 2014 il tasso di occupazione 20-64 anni è pari al 60,2% (69,9% per gli uomini e 50,6% per le donne) che, seppure in lieve miglioramento nelle comparazioni su base trimestrale ed annuale, si conferma al di sotto – di almeno sette punti percentuali – dei corrispondenti valori assunti a riferimento.

Gli **occupati** sono poco meno di 22,3 milioni, in diminuzione rispetto a gennaio (0,2%, 44mila unità) ma in lieve crescita nei dodici mesi (0,4%, 93mila unità); tali dinamiche occupazionali, contraddistinte da una fase congiunturale negativa successiva ai miglioramenti rilevati negli ultimi mesi del 2014, riguardano soprattutto la componente maschile, il cui *stock* rimane pressoché stabile rispetto a gennaio e aumenta su base annua (0,7%, 95mila unità), a discapito di quello femminile che invece diminuisce sia nel breve che nel lungo periodo (rispettivamente 42mila unità e 2mila unità). Includendo nell'analisi i dati tratti dalle correlate storiche trimestrali, si confermano alcuni segnali contrastanti sulle tendenze del mercato del lavoro, tra cui la sostanziale stasi di gennaio e l'andamento altalenante nel II semestre del 2014 dei principali indicatori (volume degli occupati, livelli di partecipazione, tassi di disoccupazione, occupazione e attività), nonché le prudenti aspettative formulate dalle imprese sulla domanda di lavoro e sulle prospettive di crescita (coerenti con la stazionarietà del tasso dei posti vacanti), anche alla luce dell'aggiornamento dei programmi occupazionali in vista del *Jobs Act* (entrato in vigore a marzo 2015) e degli incentivi previsti nella legge di stabilità 2015.

Complessivamente nel IV trimestre 2014 è proseguita la crescita nei dodici mesi degli occupati (0,7%, 156mila unità su base annua), diffusa tra i generi e nel territorio, seppure con differente intensità, mentre il dettaglio per origine evidenzia l'aumento dell'occupazione sia tra gli italiani che tra gli stranieri (rispettivamente dello 0,2% e del 5,2%); in particolare, per questi ultimi si misura per il terzo trimestre consecutivo un ulteriore incremento – dovuto alla sola componente maschile – del corrispondente tasso di occupazione, pari al 58% (67,9% per gli uomini e 49,4% per le donne), rispetto al 55,7% registrato tra gli occupati italiani. Secondo l'età, perdura la crescita degli occupati *over*55 (8,3% e, qui, nella componente femminile) a scapito dei giovani (*under*25) e dei giovani-adulti (35-44anni) che diminuiscono, rispettivamente dello 0,7% (6,6mila unità) e del 3% (203mila unità).

Il **tasso di disoccupazione**, pari al 12,7%, aumenta ri-

spetto a gennaio di 0,1 punti percentuali – dopo le consistenti riduzioni dei due mesi precedenti – e, in misura più intensa, nei dodici mesi (0,2 punti percentuali); l'indicatore mostra per le donne un valore più alto (14,1%, rispetto all'11,7% rilevato tra gli uomini), unitamente ad un *trend* negativo relativamente più intenso. L'analisi per origine (15 anni e più) consente di rilevare una dinamica in linea con l'indicatore generale, ossia un peggioramento su base congiunturale successivo a segnali di miglioramenti nel medio periodo, oltre al perdurante divario tra i due generi e all'ampliamento della distanza rispetto alla componente italiana (quasi cinque punti percentuali): nel IV trimestre 2014 il relativo indice si attesta al 17,4%, con livelli più alti nelle regioni settentrionali e centrali, mentre il dettaglio per genere conferma la maggiore intensità sia tra gli uomini stranieri rispetto agli italiani (rispettivamente 15,5% e 11,8%) che tra le donne (19,5% e 14%).

Secondo i dati più recenti, il **tasso di disoccupazione di lunga durata** risulta pari all'8% (9,3% per le donne e 7% per gli uomini). L'indicatore peggiora, con la medesima intensità, sia nel breve che nel lungo periodo (0,7 punti), ad ulteriore conferma dell'allargamento dell'offerta di lavoro conseguente alle ridotte opportunità di riallocazione e di prospettive di occupabilità, particolarmente evidente in alcuni segmenti (donne e giovani) e territori (Mezzogiorno). Al riguardo, l'incidenza dei **NEET** (*under*29 non occupati e non in istruzione) si attesta al 26,2% (28% tra le donne e 24,6% tra gli uomini), con livelli più intensi in determinate classi di età (come gli *under*35 e i 18-29enni, dove l'indicatore si valorizza, rispettivamente, al 27,3% e al 31%), in alcune aree (soprattutto nelle regioni meridionali, con livelli superiori al 35%) o in specifici gruppi, tra cui gli immigrati dove l'analoga misurazione mostra una quota pari al 35,4% e coesiste con tassi di abbandono scolastico più alti, maggiore diffusione di livelli di istruzione medio-bassi, transizioni scuola-lavoro più brevi, occupazioni meno stabili e/o con remunerazioni più basse.

Tra i 15-24enni le persone in cerca di occupazione sono 644mila e rappresentano 10,8% della popolazione della medesima classe di età, in crescita nel confronto mensile ma in calo nei dodici mesi. Il relativo tasso di disoccupazione è pari al 42,6%, in conseguenza di un peggioramento rispetto a gennaio (1,3 punti percentuali) e su base annua (0,1 punti). Per la fascia di età 20-24 anni, i dati più recenti mostrano un tasso di disoccupazione pari al 39,4%.

Il numero dei **disoccupati**, pari a 3,24 milioni, aumenta complessivamente dello 0,7% (23mila unità) rispetto al mese precedente, a sintesi della crescita del segmento femminile (2,1%, 32mila unità) e del concomitante calo, relativamente meno intenso, di quello maschile (0,5%, 9mila). Su base annua si misura un nuovo allargamento dell'area della disoccupazione, pari al 2,1% (67mila unità), diffuso nel territorio, ma concentrato tra le donne; in prosecuzione del trend osservato nel trimestre, si estende la componente costituita dai disoccupati in cerca di un impiego da più di un anno, da coloro che hanno perso il lavoro (e, qui, dalle donne) e dalle classi di età più adulte.

Gli **inattivi** tra 15 e 64 anni crescono dello 0,1% (9mila

unità) rispetto a gennaio, rimanendo su valori prossimi a quelli rilevati nel bimestre precedente; diminuiscono, invece, su base annua dell'1,4% (204mila unità) e soprattutto tra le donne e i più adulti. Un'ulteriore disaggregazione dei dati pone in evidenza il significativo calo degli inattivi più distanti dal mercato del lavoro (in particolare degli *over55* e di coloro che non sono interessati al lavoro), oltre al riautizzarsi dello scoraggiamento e alla crescita dei livelli di inattività nella componente immigrata, cui si contrappone la contestuale riduzione di quella italiana. Il tasso di inattività si valorizza al 36%, stabile nel confronto congiunturale ed in calo su base annua; secondo le principali dimensioni permangono significative differenze (26,4% per gli uomini e 45,5% per le donne; 74,6% tra i 15-24enni; 47,3% tra gli *under35*; 29,6% tra gli stranieri; 46,4% nel Mezzogiorno).

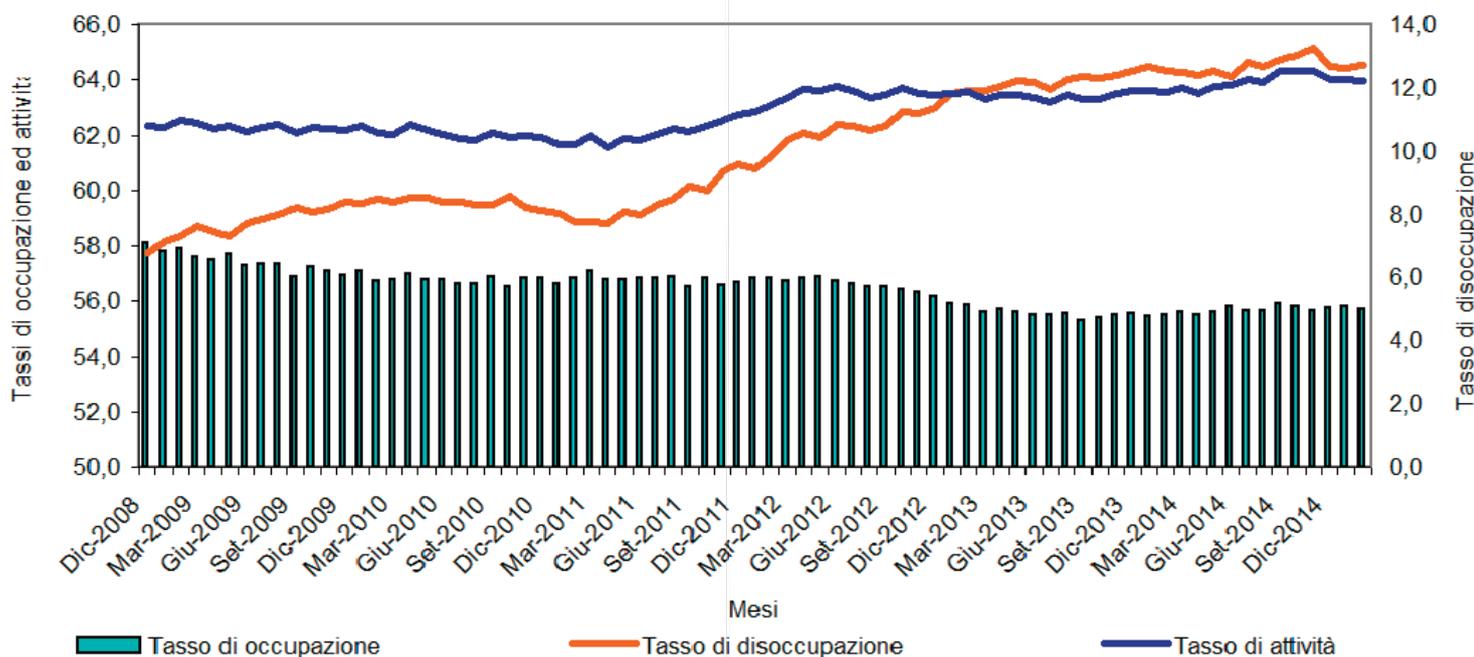
Per il IV trimestre 2014 l'**analisi delle dinamiche settoriali** mostra una modesta crescita delle figure lavorative a tempo pieno (0,2% su base annua, 28mila unità), quale primo segnale di miglioramento dopo il perdurante trend decrescente registrato negli ultimi anni, mentre prosegue l'aumento tendenziale degli occupati a tempo parziale

I lavoratori autonomi crescono nell'anno dello 0,2% (9mila unità), inclusi i collaboratori, operanti per lo più nel terziario e il cui aumento si rivela così intenso (8,9%, 31mila unità) da rappresentare il 7% di tale categoria di lavoratori. Ulteriori dettagli consentono di verificare come l'aumento delle posizioni lavorative indipendenti sia concentrato tra le donne e in alcuni profili professionali tra cui i coadiuvanti familiari, i liberi professionisti ed i lavoratori in proprio senza dipendenti, cui si contrappone nel medesimo periodo il consistente calo degli imprenditori (24,8%, 63mila unità), dei liberi professionisti con dipendenti (13,6%, 31mila unità) e dei soci di cooperative (10,5%, 4mila unità).

Nell'industria in senso stretto continua, seppure a ritmi meno sostenuti, la dinamica positiva dei livelli occupazionali, con un aumento dello 0,6% su base annua (28mila unità) dovuto alla sola crescita delle posizioni alle dipendenze; prosegue, invece, la riduzione dell'occupazione nelle costruzioni (7%, pari a 109mila unità) che interessa sia i lavoratori dipendenti che autonomi e coinvolge soprattutto le regioni centrali.

Il terziario, in cui concentra il volume degli occupati, registra un complessivo miglioramento (1,2%, pari a 180mila unità) localizzato nel centro-nord e più rilevante tra i lavoratori di-

Tasso di occupazione, disoccupazione e attività (dati mensili destagionalizzati) Elaborazioni CNEL su dati ISTAT



(3,2%, 128mila unità), di nuovo caratterizzato per la rilevante intensità e per la concentrazione nel *part-time* involontario (pari al 64,1% dello *stock* degli occupati ad orario ridotto).

L'occupazione alle dipendenze mostra complessivamente una crescita annua dello 0,9% (147mila unità), dovuta esclusivamente alla tenuta delle figure a tempo parziale (sia a tempo determinato che indeterminato, il cui incremento si valorizza, rispettivamente, al 7,4% e al 2,1%) che compensa la costante contrazione dei lavoratori permanenti a tempo pieno (0,4%, 53mila unità).

pendenti; secondo il comparto i settori più dinamici rimangono le attività connesse ai servizi alle famiglie, di informazione e comunicazione e di credito/assicurazione. Infine nell'agricoltura il volume degli occupati mostra nell'anno una crescita, sia per l'aumento dei lavoratori autonomi, che dipendenti.

Questo insieme di dati (mensili e trimestrali) consente di ipotizzare modesti ed incerti miglioramenti nelle prospettive occupazionali, in un quadro generale di fisiologica attesa degli effetti dei mutamenti introdotti nella disciplina sul mercato del lavoro, tra cui le misure di decontribuzione e detassa-

zione, gli interventi sulla disciplina dei licenziamenti, la revisione degli strumenti di sostegno al reddito e di assicurazione contro la disoccupazione, la ricomposizione dei contratti di lavoro verso le forme più stabili, la semplificazione delle procedure. La parzialità dei dati disponibili impedisce di stimare e circoscrivere l'impatto di tali e numerosi fattori sulla domanda di lavoro, sui livelli di partecipazione e sulla reattività dell'occupazione nel suo complesso, soprattutto al netto di altre variabili, pure di carattere esogeno. Il quadro deve tener conto anche degli effetti conseguenti alle ulteriori azioni inserite nella manovra di finanza pubblica 2015 collegate alle riforme del lavoro in corso di attuazione, tra cui: il riordino delle politiche attive e delle attività ispettive del lavoro, l'inclusione della contrattazione aziendale (o territoriale) tra i modelli di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, le modalità di conciliazione dei tempi di lavoro.

A febbraio **nell'area euro (EA19) il tasso di disoccupazione** si valorizza all'11,3% in calo sia nel confronto

mensile che su base tendenziale (rispettivamente di 0,1 e 0,5 punti percentuali), raggiungendosi così il livello più basso da maggio 2012. Nell'area EU28 l'indicatore mostra la medesima dinamica, ma più intensa e in corrispondenza di valori inferiori: a febbraio è pari al 9,8% rispetto al 9,9% rilevato a gennaio e al 10,5% misurato l'anno precedente. La disoccupazione giovanile (*under25*) rimane invariata nel confronto congiunturale e diminuisce nei dodici mesi: nell'area euro è pari al 22,9% e nell'area EU28 al 21,1%, con valori più elevati tra gli uomini.

L'analisi secondo il territorio conferma la variabilità e le divergenze esistenti tra i vari Paesi ed il perdurare delle pregresse dinamiche: i tassi di disoccupazione più bassi si misurano in Germania, Austria e Malta mentre i valori più alti in Spagna, Grecia e Croazia.

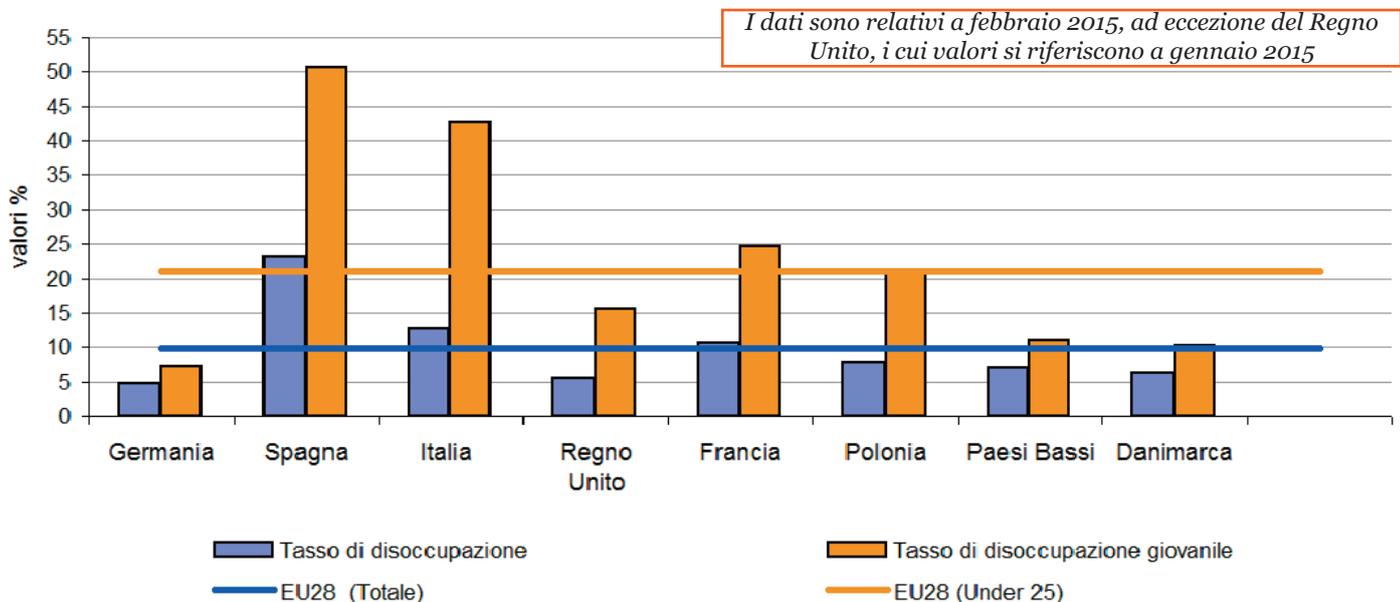
Nel IV trimestre 2014 il **tasso dei posti vacanti** (riferito alle imprese nell'industria e nei servizi con almeno 10 addetti) è pari allo 0,5%, invariato nel confronto congiunturale e rispetto al IV trimestre 2013. Nell'industria l'indicatore mostra una sostanziale stabilità nel breve periodo e una modesta crescita nei dodici mesi (0,1 punti percentuali) mentre nei servizi si osservano valori superiori a quelli sperimentati dal tasso generale, unitamente a variazioni positive sia rispetto al trimestre precedente che su base annua (0,1 punti percentuali).

Nel breve periodo il maggior dettaglio evidenzia nell'industria in senso stretto una contrazione nella quasi totalità dei settori (di circa 0,1 punti percentuali), ad eccezione del manifatturiero e delle attività connesse alla gestione dei rifiuti e risanamento dove rimane costante; nelle costruzioni si misura, invece, un tasso di settore relativamente più alto e in crescita.

Nel terziario l'indicatore mostra un aumento di 0,1 punti percentuali mentre rimane costante nella maggior parte dei servizi di mercato (attività di alloggio e ristorazione, informazione comunicazione, servizi alle imprese, attività finanziarie ed assicurative); si riscontra, invece, una diminuzione nel commercio e nelle altre attività di servizi.

Tassi di disoccupazione.
(Elaborazioni CNEL su dati EUROSTAT)

Indicatori	feb-15	gen-15	feb-14
Tasso di disoccupazione Area EA19	11,3	11,4	11,8
Tasso di disoccupazione Area EU28	9,8	9,9	10,5
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EA19	22,9	22,9	24,0
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EU28	21,1	21,1	22,9
Tasso di disoccupazione USA	5,5	5,7	6,7
Tasso di disoccupazione giovanile USA (<25 anni)	11,9	12,2	14,3
Tasso di disoccupazione Giappone	3,5	3,6	3,6
Tasso di disoccupazione giovanile Giappone (<25 anni)	6,3	7,0	5,9



Nei restanti comparti si osserva un incremento, più ampio nelle attività artistiche e sportive, nei servizi di trasporto e magazzinaggio, istruzione e sanità ed assistenza sociale (almeno 0,2 punti percentuali).

Nell'industria e nei servizi di mercato l'**indice delle ore lavorate pro-capite** nelle imprese con almeno 10 addetti aumenta rispetto al trimestre precedente (0,4%) e, in misura più intensa ed estesa, su base tendenziale. Quest'incremento, che complessivamente e a seguito delle correzioni per gli effetti di calendario si valorizza all'1,4%, interessa sia diffusamente il terziario (1%) e qui soprattutto i servizi di istruzione, sanità, assistenza sociale e i servizi alle imprese (entrambi del 2,3%) sia l'industria in senso stretto, dove la crescita del 2,3% consegue alle dinamiche positive misurate nel manifatturiero (2,4%) e nelle attività estrattive (0,9%). Per contro, il medesimo indicatore sconta un tendenziale calo in pochi settori, tra cui i servizi di comunicazione ed informazione e le attività finanziarie/assicurative.

Nel medesimo periodo e nella stessa categoria di imprese, l'incidenza delle ore di cassa integrazione salariale utilizzate nel trimestre di riferimento si attesta a 25,6 ore ogni mille ore lavorate (27,1 nell'industria e nei servizi di mercato), di nuovo concentrata nell'industria e in diminuzione nell'anno di 8,2 ore. A questa contrazione, diffusa in ogni settore e particolarmente intensa nell'industria in senso stretto (con un calo di quasi 18 ore), si affianca l'invarianza del tasso di utilizzo del lavoro straordinario, con un'incidenza sul totale delle ore lavorate pari al 3,5%, caratterizzata da lievi differenze settoriali e da una maggiore variabilità nell'industria e nei servizi di mercato. Tali dati, cui si affianca il *trend* crescente del monte ore lavorate, confermano l'allentamento, seppure ancora contenuto, delle difficoltà sofferte nei trimestri precedenti nei servizi e nell'industria (in particolare nelle costruzioni e nel manifatturiero) nel reimpiego dei propri disoccupati e di quelli precedentemente occupati in altri settori e, soprattutto, nella creazione di nuove opportunità.

Gli indicatori sul **costo del lavoro per ora lavorata** confermano per il IV trimestre 2014 una contenuta riduzione (0,3% nel confronto tendenziale) dovuta al calo della componente redditi e salari (0,4%) e alla crescita, meno consistente, della quota *non wage cost* (0,1%). La disaggregazione per comparto conferma la medesima dinamica nella macro area *non business economy* (ricomprensente le attività riconducibili alla Pubblica Amministrazione, difesa, sicurezza pubblica, istruzione, salute ed attività sociali) mentre nell'area complementare l'indice sconta una diminuzione in ogni settore (più intensa nelle costruzioni) che, ad eccezione dei servizi, coinvolge entrambe le componenti e, in misura più intensa, il peso della quota *non wage cost*.

Nel contesto europeo (EU28) tale indicatore aumenta ulteriormente (1,4% su base annua) a seguito della crescita di entrambe le quote; il dettaglio settoriale evidenzia un incremento diffuso tra i settori (più intenso nell'industria) secondo *trend* in linea con quelli dell'indicatore complessivo.

Nel medesimo periodo i dati sul **costo del lavoro per**

I divari nel benessere delle città secondo gli indicatori del lavoro

Il secondo rapporto sul benessere equo e sostenibile nelle città italiane (URBES 2015), presentato dall'ISTAT il 23 aprile scorso, prosegue nel solco dell'iniziativa da anni avviata da CNEL e ISTAT per definire un quadro di riferimento tematico e metodologico finalizzato alla misurazione del progresso e della qualità della vita del Paese.

La "rete" dei soggetti coinvolti nella rilevazione comprende 29 città, di cui 14 città metropolitane e 15 comuni distribuiti su tutto il territorio nazionale. Il rapporto mette in luce le forti disuguaglianze esistenti fra le realtà territoriali in relazione ad alcuni dei più significativi indicatori BES. In particolare, per quanto riguarda gli indicatori relativi a lavoro e conciliazione dei tempi di vita (occupazione, mancata partecipazione al lavoro, infortuni mortali, occupazione delle donne con e senza figli), URBES 2015 evidenzia un incremento della distanza fra città delle regioni meridionali e città delle regioni centro-settentrionali, indipendentemente dalla dimensione dei centri considerati.

Per fare un esempio, l'indicatore relativo al tasso di occupazione 20-64 anni si mantiene stabile nel 2013 rispetto all'anno precedente nelle città metropolitane del centro-nord, ma diminuisce in modo marcato in alcune città metropolitane del sud; analogamente, i dati relativi alle altre città evidenziano, sempre per il 2013, una media del tasso di occupazione superiore a quella nazionale (in qualche caso, con un miglioramento rispetto al 2012) nel centro-nord (13 città su 15), cui fa da riscontro il dato nettamente al di sotto della media nazionale (e in calo rispetto al 2012) per le due uniche città del sud considerate.



unità di prodotto (CLUP) mostrano un aumento annuo dell'1,3%, conseguente alla crescita rilevata nell'industria in senso stretto (4,2%) e, in misura meno intensa, nel terziario (0,4%). Nell'area euro l'indicatore mostra un incremento relativamente meno rilevante (1,4%), diffuso nei due macro settori considerati e più intenso nell'industria (al netto delle costruzioni). Nel confronto europeo, si conferma il divario tra i vari Paesi, quale effetto dei differenti trend sperimentati dai fattori coinvolti, tra cui produttività (incluso valore aggiunto e ore lavorate) e dinamiche salariali (inclusi i regimi contributivi e previdenziali).

Nel trimestre di riferimento i dati INAIL sull'**andamento degli infortuni sul lavoro** hanno fornito alcuni *focus* su specifiche branche di attività (edilizia e agricoltura) e un approfondimento sulle caratteristiche del fenomeno nella componente femminile.

Nel quinquennio 2009-2013, nelle **costruzioni** si è registrato un *trend* decrescente nel numero degli infortuni denunciati, diffuso tra i lavoratori italiani e stranieri e nel territorio (più intenso nelle regioni meridionali) e fortemente caratterizzato per quanto riguarda l'età e il genere (giovani uomini), data la più alta frequenza tra gli occupati del settore di maschi *under*35 e 35-49enni.

Fermo restando gli elevati rischi di infortunio tipici del settore, l'analisi delle variabili responsabili di questo calo infortunistico (cui si affianca la contrazione degli indennizzi) consente di individuare – oltre al miglioramento della prevenzione e della sicurezza del lavoro – ulteriori fattori di carattere esogeno e tipici delle fasi di crisi (calo dei livelli produttivi e degli investimenti reali, diminuzione del volume degli occupati), rivelatisi particolarmente intensi proprio in questo settore.

Analogamente e nel medesimo periodo, nel **settore agricolo** si riscontra una intensa decrescita del numero di infortuni denunciati, in concomitanza di una migliore tenuta occupazionale (contraddistinta da una distribuzione pressoché uniforme sul territorio e dalla maggiore presenza maschile) e dei livelli produttivi (incluso il numero di imprese operanti nel settore). Ulteriori indagini confermano le peculiarità del fenomeno infortunistico in questo settore: elevato rischio di infortunio (assoluto e, soprattutto, relativo), la concentrazione degli eventi nel Nord-est, tra gli uomini e tra i lavoratori più adulti (donne tra 50-64anni e uomini tra 35-49 anni), una percentuale non trascurabile (12% del totale) di eventi occorsi a lavoratori stranieri.

Sulla base dei dati relativi al 2013, l'analisi dell'andamento infortunistico secondo il sesso consente di cogliere le principali peculiarità del fenomeno nell'ambito della **componente femminile**, già caratterizzata da dinamiche occupazionali relativamente peggiori (minori livelli di partecipazione e di occupazione, disuguaglianza salariale a parità di lavoro svolto, maggiore ricorso al *part-time* per esigenze di conciliazione) e negativamente condizionata dalle note differenze di genere. Sul totale degli infortuni denunciati nel 2013, il 34% ha riguardato le donne, mentre l'analoga quota calcolata sugli eventi mortali si attesta al 9%; la disaggregazione per tipo di attività evidenzia sia la minore frequenza nei settori a più alto rischio infortuni-

stico sia la concentrazione degli eventi nel terziario (e, qui, nei servizi domestici, sanità, abbigliamento e tessile, alloggio e ristorazione), oltre agli incidenti registrati nella gestione autonoma casalinghe. Infine, rispetto agli uomini, ai minori tassi di infortunio e di incidenti in occasione di lavoro si contrappone un maggior rischio di infortunio *in itinere*: oltre la metà degli casi registrati nel 2013 ha coinvolto donne (circa 53%), anche se si rileva un'importante flessione nel quinquennio considerato (dati INAIL, gennaio-marzo 2015).

Le indagini del **Sistema Informativo Excelsior** sui programmi occupazionali delle imprese prospettano per il I trimestre 2015 l'esaurimento degli effetti più negativi della recessione economica e l'avvio di processi di crescita, seppure deboli per effetto delle pregresse e modeste dinamiche dei principali indicatori macro-economici. In questo quadro le stime sul mercato del lavoro confermano una moderata ripresa della domanda di lavoro e un prudente aggiornamento dei programmi occupazionali da parte delle imprese (sia in termini numerici sia in rapporto alle tipologie contrattuali da adottare), non ancora in grado di assorbire l'offerta di lavoro disponibile.

Complessivamente le stime quantificano 209,7mila nuovi ingressi (di cui 63% assunzioni dirette e 37% contratti atipici) e circa 201mila uscite, che consistono in rapporti che si concludono o che non saranno rinnovati; tali *stock*, unitamente al saldo totale, migliorano nel confronto annuo e, più intensamente, su base trimestrale, anche per effetto del maggior numero di imprese che prevedono assunzioni e della crescita del numero medio di assunzioni per impresa.

Questa intensificazione della domanda di lavoro, tuttavia, non ha ancora un carattere strutturale e duraturo: l'analisi sulle assunzioni previste e sugli andamenti settoriali, oltre al diffuso incremento delle entrate (più intenso nell'industria in senso stretto e nel Centro-nord), alla ripresa di alcuni comparti del manifatturiero e all'accrescimento della domanda di operai e figure qualificate, mostra la crescita meno consistente delle assunzioni (pure per effetto dello scarso impiego di lavoratori stagionali tipico dei primi mesi dell'anno), la stagnante domanda di lavoro delle imprese di media dimensione, i saldi negativi nelle costruzioni e nelle attività commerciali e turistiche, le riduzioni di organico e le situazioni di crisi (insieme alla crescita della cassa integrazione straordinaria) nel settore industriale.

Circa il 79% delle nuove entrate è costituito da rapporti di lavoro dipendente, suddivisi tra contratti a termine (oltre la metà), apprendistato e tempo indeterminato, lavoro interinale; il restante 21% riguarda contratti di collaborazione, di somministrazione e lavoratori con partita IVA ed occasionali. Nel confronto annuo, l'incremento dei nuovi ingressi previsti è dovuto principalmente alle dinamiche positive dei contratti atipici (21%) e ai primi e importanti aumenti dei rapporti a tempo indeterminato (17%) e di apprendistato (27%), cui si affianca la modesta crescita dei rapporti a termine (3%): sembra trovare conferma la preferenza delle imprese per forme contrattuali più flessibili nell'attesa dell'entrata in vigore del *Jobs Act* e la propensione delle stesse a rinforzare gli organici aziendali con l'instaurazione di contratti stabili, sia per l'attenuazione del vincolo della cassa integrazione ordinaria sia per la combinata applicazione del meccanismo delle tutele crescenti e dei *bonus* occupazionali.

La proposta delle Regioni per un sistema nazionale del lavoro radicato nei territori

La Conferenza delle Regioni e delle Province autonome lo scorso 19 febbraio ha approvato un documento in merito ad un'indagine conoscitiva, promossa dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati, sulla gestione dei servizi per il mercato del lavoro e sul ruolo degli operatori pubblici e privati.

Il documento rappresenta un'importante fonte conoscitiva sia sullo stato dell'arte del contesto operativo e del quadro normativo regionale dei servizi al lavoro, sia sulle proposte delle Regioni in vista dei disegni legislativi di riforma del sistema del lavoro.

Da notare inoltre che lo stesso è stato predisposto prima dell'approvazione alla Camera del disegno di legge di riforma costituzionale che prevede, tra le altre cose, il ridisegno del riparto di competenze tra Stato e Regioni delineato nell'art. 117 della Costituzione.

Il documento può essere suddiviso in tre parti, di cui la prima contiene le considerazioni preliminari, che le Regioni ritengono "imprescindibili" per un approfondimento del tema, nonché una presentazione dell'attività normativa, programmatica e amministrativa che ha caratterizzato l'operato delle regioni negli ultimi due decenni, in linea con gli orientamenti di livello europeo e con le disposizioni in materia derivanti dalla cornice istituzionale. Il quadro di riferimento si basa sul decreto legislativo 469/1997 che, nel decentrare alle Province le funzioni amministrative inerenti all'incontro tra domanda e offerta di lavoro e all'erogazione delle politiche attive del lavoro, ha istituito i Centri per l'Impiego. Come noto, a questa norma sono seguiti i decreti legislativi 181/2000 e 297/2002 che hanno previsto l'affiancamento di soggetti privati alle strutture provinciali di collocamento, delineando la più ampia nozione di "servizi competenti", nonché il decreto legislativo 276/2003 che ha introdotto i regimi regionali di autorizzazione e accreditamento e la definizione dei criteri per la cooperazione tra pubblico e privato per l'esercizio delle funzioni dei servizi per il lavoro. A livello costituzionale, la riforma del Titolo V del 2001 ha attribuito alle Regioni competenze legislative esclusive in materia di formazione e concorrenti in materia di lavoro, fatta salva la determinazione statale dei livelli essenziali delle prestazioni di all'art. 117, lett. m) della Costituzione. Le Regioni evidenziano come, nell'ambito del contesto di riferimento descritto, abbiano fatto ricorso a strumenti normativi o ad atti di indirizzo con cui hanno delineato l'assetto del mercato del lavoro locale e l'architettura dei servizi, nonché politiche integrate in materia di occupazione, sviluppo delle competenze, orientamento, qualità e sicurezza del lavoro. Poco più della metà delle Amministrazioni regionali, in attuazione degli artt. 6 e 7 del decreto legislativo 276/2003, ha definito sistemi di accreditamento dei servizi al lavoro e di autorizzazione allo svolgimento delle attività di intermediazione, di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione del personale.

Le Regioni sottolineano come, pur nella multiformità delle esperienze, dalla normativa e dalla documentazione prodotta, emerga una sostanziale convergenza rispetto ad alcuni profili organizzativi e funzionali dei sistemi territoriali di erogazione dei servizi al lavoro. In un'ottica di condivisione interistituzionale di alcuni elementi relativi alla standardizzazione dei

La Relazione della Commissione Europea sugli squilibri macroeconomici: l'Italia

La relazione della Commissione Europea uscita in marzo, che dedica il paragrafo 3.3 al mercato del lavoro, sottolinea come i tassi italiani di attività abbiano negli ultimi anni resistito grazie alla crescita della partecipazione di anziani e donne alla forza lavoro.

Fra il 2007 e il 2014 la percentuale di popolazione calcolata nella forza lavoro è salita dal 62,5% al 63,7%, a fronte di un aumento generale della disoccupazione di lunga durata e di una riduzione della partecipazione dei giovani alla forza lavoro. La relazione mostra come la crescita dell'offerta di lavoro sia stata notevole durante la recessione del 2011, per l'effetto positivo esercitato dal cosiddetto "lavoratore aggiunto" sul tasso di attività, effetto che ha compensato i casi di scoraggiamento dei lavoratori tipico delle fasi di recessione. La Commissione calcola che tale effetto abbia causato un incremento del tasso di attività femminile dal 50,7% al 54%, e in alcune fasce di età (ad es. donne di più di 40 anni) anche molto oltre, e ciò almeno in parte a causa degli incentivi fiscali introdotti nel 2012.

La Commissione sottolinea come i tassi di attività e di occupazione femminile siano ancora molto bassi rispetto alla media UE, anche se per le ultra 40enni l'occupazione – come anche la disoccupazione derivante dall'espansione dei tassi di attività - ha continuato a crescere per tutto il periodo della crisi.

Per quanto concerne i lavoratori fra i 55 e i 64 anni, il tasso di attività è passato dal 35% del 2007 al 48% di fine 2014, e ciò anche per effetto della riforma delle pensioni di fine 2011. Si tratta di sviluppi positivi che contrastano con i dati relativi ai giovani con meno di 35 anni, dove risaltano due dati: la diminuzione della partecipazione (con una quota di disposti a lavorare ma che non cercano perché scoraggiati passata dal 5% del 2005 al 7,5% del 2013) e l'anomalia italiana che non associa i tassi di attività giovanile a un allungamento del tempo trascorso nel sistema scolastico/formativo.

La criticità segnalata dalla UE riguarda lo scarso sviluppo del sistema delle politiche attive: frammentazione dei servizi per l'impiego, spesa per le politiche attive inferiore alla media UE, inefficace coordinamento con il sistema delle politiche passive. Infine, la relazione segnala il "nodo sommerso", ovvero l'assenza di misure legislative contro il lavoro non dichiarato che non vadano oltre l'inasprimento delle sanzioni amministrative per le violazioni.

servizi al lavoro, pubblici e privati, ne è stato altresì messo in rilievo il ruolo fondamentale nella gestione degli interventi di politica attiva connessi alla fruizione degli ammortizzatori sociali nel periodo della crisi, nonché l'importante funzione da essi svolta nell'attuazione sul territorio del programma Garanzia Giovani. Questa prima parte del documento fa inoltre riferimento alla situazione del personale preposto ai servizi al lavoro, situazione definita piuttosto variegata in quanto composta non solo da personale regionale e provinciale a tempo indeterminato, ma in gran parte da operatori in servizio presso le strutture regionali e provinciali con forme contrattuali flessibili o provenienti da soggetti privati. In merito, le Regioni riportano le eventuali difficoltà cui potrebbero incorrere con l'attuazione della legge n. 56/2014 (cosiddetta legge Del Rio di riordino delle funzioni provinciali), nonché con i vincoli imposti dal rispetto del patto di stabilità interno. Peraltro, sul punto fanno riferimento alla legge di Stabilità 2015, al decreto legge cd. "Mille proroghe" e alla circolare interministeriale dei Ministri per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione e per gli Affari regionali e le Autonomie che prevedono la possibilità di finanziare con il FSE le risorse umane addette ai servizi al lavoro. Questa prima parte del documento si chiude con una sintetica descrizione delle modalità di raccordo tra operatori pubblici e privati dei servizi per il lavoro. In tal senso, si sottolinea come l'integrazione sul territorio si realizzi secondo modelli diversi e a vari livelli, ossia tra servizio pubblico e soggetti pubblici e privati accreditati in conformità alle normative regionali e tra servizio pubblico e soggetti autorizzati a livello nazionale e regionale (tra cui le Agenzie per il lavoro). Le Regioni ribadiscono come in questi anni si siano consolidate sui territori costanti forme di collaborazione tra sistema pubblico e sistema privato, e come le Amministrazioni regionali siano impegnate a stimolare una più intensa collaborazione tra le diverse tipologie di operatori del mercato del lavoro, nel duplice fine di favorire una maggiore specializzazione degli interventi di politica attiva e di garantire un intervento efficace alle categorie di persone più vulnerabili.

La seconda parte del documento pone l'attenzione su alcune questioni aperte in vista dei profili di riforma del sistema che si stanno delineando nel panorama istituzionale. In particolare, si fa cenno a tre importanti disegni di riforma che devono essere letti in stretta connessione tra loro, ai fini di una corretta valutazione del funzionamento e delle possibili prospettive di rafforzamento e miglioramento dei servizi al lavoro. Il primo disegno di riforma riguarda il riordino del sistema provinciale avviato con la legge n. 56/2014 e oggetto del disegno di legge costituzionale di revisione del Titolo V della Costituzione, che prevede la soppressione delle Province quale Ente costitutivo della Repubblica. In merito viene evidenziata la questione relativa alla riallocazione delle funzioni dei servizi pubblici per l'impiego strutturati nelle Province, al fine di garantire la continuità delle prestazioni erogate ai cittadini. Si fa riferimento all'Accordo sottoscritto, ai sensi dell'art. 1, comma 91 della legge 56/2014, in sede di Conferenza Unificata l'11 settembre 2014 per l'individuazione delle funzioni degli enti di area vasta diverse da

quelle fondamentali codificate dalla legge.

Le Regioni, per dare attuazione all'accordo e al dettato normativo devono quindi approvare appositi atti legislativi, anche se allo stato attuale quasi tutte le Regioni hanno approvato solo dei progetti di legge, in attesa delle disposizioni che saranno contenute nel decreto delegato di attuazione del *Jobs Act* che andrà ad impattare in maniera sostanziale sul riordino dei servizi per il lavoro attraverso la costituzione di un'Agenzia Nazionale per l'Occupazione⁽¹⁾. Peraltro, le Regioni sono anche in attesa della definitiva approvazione della modifica del Titolo V, parte II della Costituzione e, in particolare, dell'art. 117 che prevede il riparto delle competenze tra Stato e Regioni. Il disegno di legge costituzionale delinea la soppressione della competenza concorrente con una redistribuzione delle materie tra competenza esclusiva statale e competenza regionale. Tra le materie attribuite alla competenza statale si richiamano, in particolare, la tutela e sicurezza del lavoro, nonché le politiche attive del lavoro. Verrebbe inoltre introdotta la c.d. clausola di supremazia, in base alla quale la legge statale - su proposta del Governo - può intervenire in materie non riservate alla legislazione esclusiva, quando lo richieda la tutela dell'unità giuridica o economica della Repubblica ovvero la tutela dell'interesse nazionale. In merito, le Regioni stigmatizzano quello che considerano un tentativo di nuova centralizzazione delle competenze in materia di lavoro, evidenziando, tra le altre cose, l'incoerenza di questo disegno riformatore con quello del *Jobs Act* che, essendo stato approvato a Costituzione vigente, affida la programmazione delle politiche attive alle Regioni. Esse ritengono infatti che, ai fini di un'efficace integrazione degli interventi e di una maggiore aderenza ai fabbisogni del mercato del lavoro e delle imprese, sia di fondamentale importanza mantenere sul territorio le politiche del lavoro e le politiche formative e di sostegno ai sistemi economici locali.

Il terzo disegno riformatore preso in considerazione riguarda l'analisi dei criteri direttivi contenuti nella legge delega sopra citata. Nel documento le Regioni ritengono che il *Jobs Act* sia il frutto di un *iter* parlamentare che ha tenuto conto anche delle loro principali richieste e che quindi rappresenti "un soddisfacente punto di equilibrio tra le funzioni del livello nazionale e quelle del livello regionale". Pertanto, alla luce dell'art. 1 della delega che contempla il ruolo regionale di programmazione e di gestione delle politiche del lavoro, le Regioni ritengono necessario che il percorso di attuazione della legge avvenga attraverso un loro effettivo coinvolgimento, evitando una ricentralizzazione delle funzioni in materia di lavoro che rischierebbe di far disperdere il bagaglio di esperienze, in termini di competenze professionali e di risorse finanziarie, maturato in questi ultimi dieci anni dai sistemi regionali del lavoro.

A tal fine, la terza parte del documento viene dedicata alle proposte che le Regioni e le Province autonome intendono formulare per condividere con l'amministrazione centrale "un'agenda condivisa e tempestiva di lavoro". Tra le proposte, si evidenzia il modello di governance per i servizi al lavoro: un Sistema nazionale del lavoro, "basato sulla necessità di un quadro di riferimento comune a livello nazionale che può essere declinato a livello territoriale", nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) da far valere su tutto il

segue a pagina 10

Il sistema informativo sulle professioni: un patrimonio di dati in materia di mercato del lavoro

Il 19 febbraio si è tenuto al Cnel un seminario promosso da ISFOL e ISTAT sul tema “Il sistema informativo sulle professioni. *Labour market intelligence* per l’occupazione e lo sviluppo”.

Il convegno, aperto dai Presidenti di ISFOL e di ISTAT, ha rappresentato l’occasione per presentare il Sistema informativo sulle professioni, un’iniziativa finalizzata ad arricchire l’informazione sull’occupazione attuale e tendenziale e sulle caratteristiche delle professioni presenti nel mercato del lavoro. Il Sistema si configura come una significativa esperienza di *Labour market intelligence* (LMI) nel panorama europeo ed internazionale.

Il valore aggiunto del progetto consiste nella integrazione e valorizzazione del patrimonio di dati statistici e/o amministrativi riguardanti le professioni che diversi soggetti, in prevalenza istituzioni pubbliche, producono con finalità di vario genere.

Ai lavori, oltre al Sottosegretario, hanno preso parte anche i rappresentanti della Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione e della Direzione Generale innovazione e comunicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che hanno portato una testimonianza in merito, rispettivamente, al ruolo del FSE (in particolare della nuova programmazione di cui è titolare lo stesso Ministero nei confronti delle politiche formative e del lavoro, da leggersi sempre più in stretta interconnes-

sione tra loro) nonché al ruolo dell’informazione, ossia degli strumenti informativi qual è il Sistema delle professioni, per la promozione dell’occupazione e della crescita.

L’idea su cui il Sistema è fondato è semplice e complessa allo stesso tempo: creare una funzionalità attraverso la quale l’utente di un sito web istituzionale può navigare all’interno di un “anello virtuale” che mette in collegamento i siti dei diversi attori che partecipano al Sistema, ciascuno dei quali fornisce tutte o una parte delle informazioni in suo possesso in materia di professioni, mercato del lavoro e formazione. Nel passaggio da un sito all’altro viene scambiato soltanto il codice della professione ricercata dall’utente (unità professionale). Nel corso dei lavori è stato chiarito, tra le altre cose, come nell’ambito del sistema siano descritte e analizzate circa 800 unità professionali, rappresentative dell’intero panorama del mercato del lavoro. Allo stato attuale gli attori che partecipano attivamente al sistema sono: ISFOL, ISTAT, Ministero del Lavoro, UNIONCAMERE, Regione VENETO e Regione LIGURIA, Albo professionale degli Agrotecnici. È stato annunciata la prossima entrata da parte di MIUR, INPS e ENPAM. In un’ottica di collaborazione istituzionale, il Cnel - ritenendo di poter arricchire il patrimonio informativo del Sistema mediante la messa a disposizione dei dati in proprio possesso relativi alle professioni non regolamentate - ha provveduto a creare un *link* denominato “Iniziativa istituzionali correlate” accessibile dalla sezione del portale dedicata alle professioni non regolamentate.

segue da pagina 9

territorio nazionale. Tale modello, fondato sull’assegnazione alle Regioni della funzione di programmazione e gestione dei servizi al lavoro da svolgere con il coinvolgimento degli operatori pubblici e privati, prevede la definizione di competenze e di compiti integrati di Stato e Regioni. Allo Stato spetterebbe delineare obiettivi e *standard* che le Regioni, titolari delle politiche attive, dovrebbero attuare, in modo da rendere i relativi interventi coerenti con le caratteristiche dei sistemi produttivi locali e con le dinamiche della domanda-offerta di lavoro di livello territoriale.

Il documento si chiude con l’auspicio che, in sede di definizione dei contenuti del decreto legislativo di attuazione del *Jobs Act*, si possa arrivare “ad un sistema nazionale del lavoro profondamente radicato nei territori” in cui siano chiariti e specificati i rispettivi ruoli istituzionali e siano adeguatamente affrontate le problematiche connesse alle coperture finanziarie di tale sistema.

(1) Come noto, la legge 183/2014 contiene cinque deleghe legislative che intervengono su importanti ambiti del diritto del lavoro, tra i quali, la delega in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, avente lo scopo di riordinare la normativa in materia di servizi per il lavoro, per garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politiche attive del lavoro su tutto il territorio nazionale, razionalizzando gli incentivi all’assunzione e all’autoimpiego e istituendo una cornice giuridica nazionale che faccia da riferimento anche per le normative regionali e provinciali.

Comunicazioni obbligatorie, i dati del IV trimestre 2014

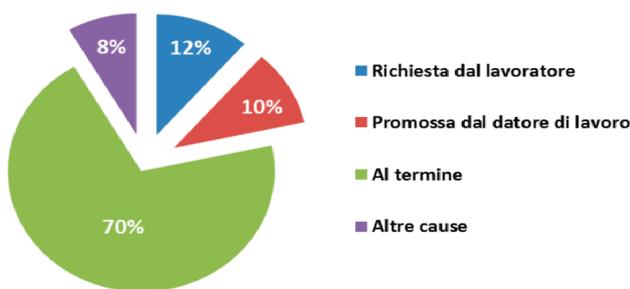
I dati amministrativi del **sistema delle comunicazioni obbligatorie** del Ministero del Lavoro completano il quadro sull’attuale mercato del lavoro, fornendo informazioni sulle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato. Nel IV trimestre 2014 si riscontra un deciso aumento del volume dei rapporti di lavoro attivati con la registrazione di 2.318.424 nuovi avviamenti che segnano un incremento del +1,2% rispetto allo stesso trimestre del 2013. L’analisi delle componenti mostra una media di nuove assunzioni pro-capite pari a 1,47 e si caratterizza per una marcata polarizzazione nel settore dei Servizi (con valori assoluti che sfiorano il 77% del totale) e, con segno opposto, in quello dell’Agricoltura (dove invece si registra una significativa flessione su base annua del -12,7%).

Rispetto alla distribuzione geografica il fenomeno evidenzia una maggiore concentrazione nelle regioni settentrionali (38,6% del totale) e nel Mezzogiorno (35,6% degli avviamenti). Secondo la tipologia contrattuale, se nei rapporti di lavoro a tempo determinato si segnala il maggior numero di avviamenti (68,5%) nei contratti di collaborazione si registra l’incremento più intenso (+3,1%) rispetto allo stesso periodo

dell'anno precedente. Considerando il numero di lavoratori coinvolti nelle contrattualizzazioni del IV trimestre 2014, si conferma nuovamente il maggior numero di assunzioni nelle classi di età comprese tra i 25 e i 44 anni, che complessivamente rappresentano il 56,7% del totale, e si evidenzia il più accentuato tasso di crescita su base annua (+5,0%) tra gli *over 55*.

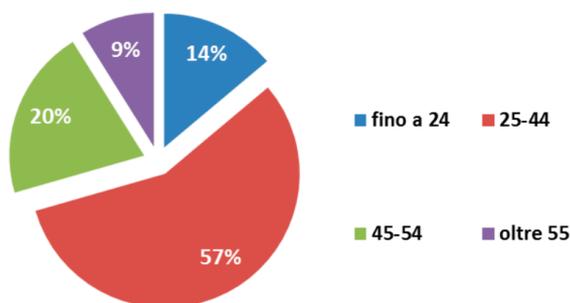
Analizzando il genere dei lavoratori interessati, netta appare la differenziazione negli avviamenti tra maschi (1.103.622) e femmine (1.214.802) non tanto in termini di valori assoluti, ma di variazioni percentuali annue, che si attestano intorno al -0,1% per gli uomini, mentre per le donne fanno registrare un'impennata (+2,5%) che si traduce nell'attivazione di 29.762 nuove assunzioni. Sempre su base annua si assiste ad una crescita (+3,0%) dei rapporti di lavoro cessati (+92.001 unità) e, rispetto allo stesso periodo di osservazione, a fronte di un valore pro capite pari a 1,34, tale dato appare confermato dall'aumento complessivo del numero dei lavoratori interessati da cessazioni (+2,1%) e dalla accentuata ripresa delle cessazioni per

Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione - IV trimestre 2014



Fonte: elaborazione Cnel su dati del Ministero del Lavoro

Rapporti di lavoro attivati per classi di età - IV trimestre 2014



Fonte: elaborazione Cnel su dati del Ministero del Lavoro

licenziamenti (+4,5%) .

Nel loro andamento tendenziale negativo si ripropone il calo delle cessazioni motivate da "cessazione di attività" (-21,3%) e da dimissioni (-3,0%).

Ministero del Lavoro e ISTAT, dati di marzo a confronto

Le informazioni che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali periodicamente fornisce sui dati tratti dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) si arricchiscono, a partire da aprile 2015, di una rilevazione mensile delle attivazioni e delle cessazioni di tutti i rapporti di lavoro (tranne i contratti di somministrazione) intervenute nel mese precedente, al netto dei settori del lavoro domestico e della pubblica amministrazione.

Il primo *report* mensile è stato diffuso dal Ministero il 23 aprile scorso, con la precisazione che si trattava di dati da considerare provvisori in quanto ancora suscettibili di integrazioni. Le attivazioni di nuovi contratti a tempo indeterminato a marzo 2015 hanno fatto registrare una decisa impennata (+49,5%) rispetto allo stesso mese del 2014, con un'incidenza percentuale rispetto al totale delle assunzioni che è salita dal 17,5% al 25,3%. Per contro, le nuove assunzioni a tempo determinato sono scese – sempre rispetto a marzo 2014 – dal 63,7% al 59,4%. Da registrare anche la flessione dell'attivazione di nuovi contratti di apprendistato, calati dal 3,4% al 2,6%. Il saldo complessivo tra attivazioni e cessazioni ha fatto registrare nel mese un attivo di 92.299 unità (641.572 contro 549.273), che tuttavia nasconde forti disomogeneità fra le varie tipologie assunzionali considerate, tra cui oltre 70.000 incrementi fra i tempi determinati, oltre 31.000 incrementi nei tempi indeterminati e circa 10.000 diminuzioni fra le collaborazioni.

Può essere interessante mettere a confronto questi dati con quelli sull'occupazione forniti dall'ISTAT il 30 aprile, anch'essi relativi a marzo 2015, ma ottenuti con una diversa metodologia di indagine. In questo caso, si evidenzia un peggioramento dei principali indicatori. Rispetto a febbraio si misura, infatti, un nuovo calo degli occupati (0,3%, 59mila unità, diffuso tra i generi e più intensa tra gli uomini), la contrazione del tasso di occupazione (0,1 punti percentuali) e degli inattivi, un ulteriore aumento dei disoccupati (1,6%, 56mila unità) e dei tassi di disoccupazione (generale e soprattutto *under 25*).

Tali andamenti, che proseguono l'arretramento osservato a febbraio e affievoliscono i segnali positivi rilevati del bimestre dicembre-gennaio, si inquadrano in un contesto economico ancora instabile e caratterizzato da una ripresa lenta.

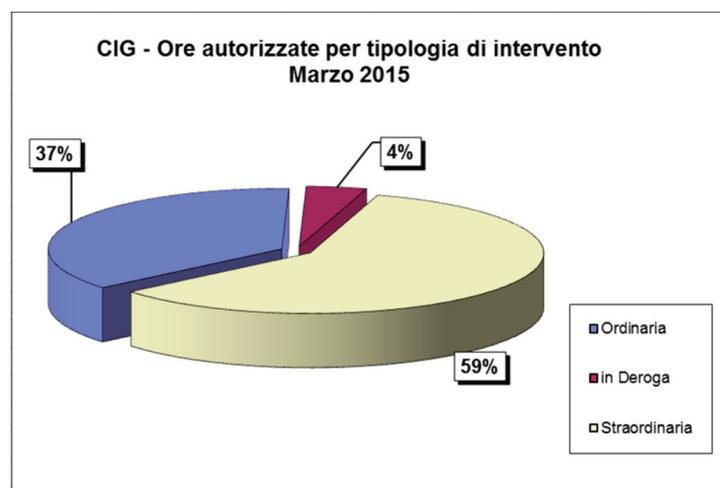
L'apparente contrasto fra le due analisi (in realtà dovuto ai diversi metodi di rilevazione adottati) sembra confermare l'incertezza di questa fase e la necessità di proseguire nel consolidamento delle condizioni essenziali per una crescita dell'occupazione stabile e duratura nonché per un ampliamento della base occupazionale che non si traduca solo in un contenimento della precarietà. Nei prossimi numeri continueremo a dare conto delle principali evidenze che emergono dalle due rilevazioni mensili, entrambe preziose per monitorare gli andamenti del mercato del lavoro in un periodo caratterizzato da profonde trasformazioni nella cornice normativa di riferimento.

Crollo di richieste per i trattamenti di integrazione salariale

Nel mese di marzo 2015 le ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale sono state pari a 61,6 milioni, per un totale complessivo che, in questo primo trimestre dell'anno, si attesta intorno ai 170,3 milioni di interventi erogati.

Il dato evidenzia, rispetto ai valori destagionalizzati del precedente mese di febbraio, una flessione (-5,9%) apparentemente non significativa che determina in realtà, nell'andamento tendenziale, un netto crollo del monte ore richiesto dalle imprese. Tale deciso ridimensionamento trova conferma sia nel confronto con il corrispondente mese dell'anno precedente (-43,8%) che nel volume delle ore autorizzate nel trimestre che, infatti, nei dodici mesi segnano una drastica riduzione (-42,2%) delle domande presentate.

Analizzando le tipologie di intervento (ordinaria, straordinaria e in deroga) si evidenzia che la contrazione mensile delle ore richieste è maggiormente imputabile al consistente calo degli interventi in deroga (-49,12% rispetto al precedente mese di febbraio e -91,2% nella sua variazione tendenziale) che, a causa dei noti problemi amministrativi legati all'insufficiente finanziamento dello strumento stesso, ha fatto registrare, anche nel raffronto anno su anno del valore cumulato, una netta diminuzione (-82%) delle autorizzazioni. Nell'esame dei dati relativi alla cassa integrazione straordinaria viene confermata, anche in questo caso, una evidente flessione su base annua del fenomeno (-31,4%) accompagnata da una variazione congiunturale (-



8,0%), anch'essa di segno negativo, che concorre alla forte riduzione complessiva degli interventi.

Non estranea infine alla contrazione delle prestazioni economiche erogate dall'INPS si dimostra pure la cassa integrazione ordinaria sia nella dinamica tendenziale dei valori cumulati (-28,7%) che nel confronto con il mese di marzo dell'anno precedente (-17,6%).

Secondo la ripartizione territoriale, l'andamento del fenomeno pone ancora una volta l'accento sulla flessione del ricorso all'istituto, calando in maniera piuttosto omogenea

sia al Nord che al Centro (rispettivamente -41,9% e -41,4%) e facendo registrare una relativa maggiore contrazione degli interventi nel Mezzogiorno (-50,8%).

Considerando infine i dati (aggiornati a febbraio) 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 forte riduzione su base annua delle richieste previdenziali (-17,1%); tale inversione di tendenza sembrerebbe inoltre confortata anche dal calo congiunturale dei provvedimenti rispetto al precedente mese di gennaio con una significativa diminuzione delle prestazioni pari al -40,7%.

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

CIG		Marzo 2015		2015	
Tipo di Intervento e Ramo di Attività		Valori assoluti	Variazione % rispetto allo stesso mese dell'anno precedente	Valori Cumulati	Variazione % rispetto all'anno precedente
Ordinaria	Totale	22.552.756	-17,6	53.388.761	-28,7
	Industria	16.483.331	-15,2	39.015.268	-28,1
	Edilizia	6.069.425	-23,5	14.373.493	-30,1
Straordinaria	Totale	36.496.208	-31,4	104.891.149	-31,6
	Industria	29.155.313	-29,3	86.396.551	-31,9
	Edilizia	3.696.340	-12,3	8.715.219	-16,5
	Artigianato	-	-	210	-99,5
	Commercio	3.639.131	-52,8	9.735.675	-38,9
	Settori vari	5.424	75,0	43.494	169,3
in Deroga	Totale	2.572.390	-91,2	12.027.771	-82,0
	Industria	581.166	-91,5	2.802.861	-82,9
	Edilizia	347.921	-81,0	1.256.804	-74,2
	Artigianato	634.427	-90,7	2.789.501	-82,4
	Commercio	987.016	-92,7	5.064.877	-82,6
	Settori vari	21.860	-84,4	113.728	-75,1
Totale	Totale	61.621.354	-43,8	170.307.681	-42,2
	Industria	46.219.810	-31,5	128.214.680	-35,1
	Edilizia	10.113.686	-27,7	24.345.516	-32,2
	Artigianato	634.427	-90,7	2.789.501	-82,4
	Commercio	4.626.147	-78,2	14.800.552	-67,1
	Settori vari	27.284	-81,0	157.222	-66,8

Fonte: Elaborazione Cnel su dati INPS - Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni

L'analisi 2014 del Ministero del Lavoro su sicurezza e lavoro irregolare

Nello scorso febbraio il Ministro del Lavoro ha presentato alla stampa i risultati del *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale* svolte nel corso del 2014 dalle Direzioni regionali e territoriali del Ministero, da INPS e INAIL. Dal rapporto emerge che su 221.476 aziende ispezionate, appartenenti a tutti i settori produttivi, il 64% risulta irregolare; su 181.629 lavoratori irregolari, il 43% si è rivelato totalmente in nero. Il Ministero, l'INPS e l'INAIL stimano un'evasione di contributi e premi assicurativi di circa 1,5 miliardi di euro, con una crescita di circa il 6% rispetto all'anno precedente, ma in calo del 30% in confronto al biennio 2008-2009. Il numero delle aziende complessivamente ispezionate è andato progressivamente diminuendo dalle 342.363 del 2007. I controlli eseguiti nel 2014 sono stati 140.173, con un 56% nel settore terziario, un 29% nell'edilizia, l'11% nell'industria e il 4% in agricoltura.

L'esiguità del numero di aziende sottoposte a controllo rispetto alla totalità delle imprese attive sul territorio, e anche rispetto agli anni precedenti, è parzialmente compensata da una programmazione dell'attività ispettiva maggiormente mirata all'individuazione dei settori potenzialmente più esposti al rischio di irregolarità.

In merito ai lavoratori irregolari, due su cinque sono risultati privi di qualsiasi forma contrattuale, di cui 64% si riscontra nel settore terziario, il 13% nell'industria e il 12% nell'edilizia. Le sanzioni comminate per lavoro nero hanno riguardato principalmente la Puglia, la Campania, la Calabria, la Lombardia e la Toscana.

La diminuzione registrata nei casi di lavoro nero e irregolare è ascrivibile, oltre che al minor numero di ispezioni effettuate durante l'anno, alle ridotte possibilità di lavoro, regolare e irregolare.

Le altre fattispecie di violazioni maggiormente riscontrate sono – in valore assoluto – riferibili *in primis* a casi di utilizzo abusivo di forme contrattuali flessibili, a casi di appalto/distacco illecito, a illeciti in materia di orario di lavoro, a violazioni dovute a impiego di minori, a violazioni della tutela di lavoratrici madri e gestanti, a discriminazioni di genere.

Dall'azione di vigilanza sul territorio nazionale nel periodo gennaio-dicembre 2014 sono emersi 1.018 extracomunitari clandestini al lavoro (in flessione del 7% rispetto al 2013), concentrati in particolare nei settori industria e terziario, mentre in edilizia ed agricoltura sono risultati occupati ri-

spettivamente 90 e 73 stranieri privi di permesso di soggiorno.

Il maggior numero di violazioni concernenti lavoratori extracomunitari clandestini si è registrato in Toscana (329 casi), principalmente a causa della diffusa presenza di laboratori cinesi nel settore manifatturiero e tessile, nonché in Campania (165 casi), in Lombardia (143 casi) e in Emilia-Romagna (110 casi).

Con riferimento ai provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale (art. 14 del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), il rapporto segnala un costante decremento, probabilmente connesso alla diminuzione del numero dei lavoratori in nero già registrata nell'anno precedente: nel 2014 risultano complessivamente adottati 6.838 provvedimenti interdittivi, in diminuzione del 13% sul 2013, nella quasi totalità dei casi riferiti a occupazione di lavoratori in nero (due i provvedimenti adottati per gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di salute).

In materia di normativa sulla sicurezza sul lavoro, nel 2014 sono state registrate 26.998 violazioni prevenzionistiche, la maggior parte delle quali (il 70%) nel settore edile e nel terziario (23%). È stata inoltre rilevata un'insufficiente attenzione delle aziende ispezionate agli obblighi del datore relativi alla sorveglianza sanitaria dei lavoratori (12% delle violazioni), alla formazione e informazione del personale (altro 12%) e una generale carenza nella realizzazione di una completa valutazione dei rischi aziendali e interferenziali (circa il 7% delle violazioni riscontrate).

Il rapporto contiene anche i risultati sull'attività di vigilanza straordinaria condotta dal Ministero in eventi fieristici e culturali: per 278 eventi controllati sono state ispezionate 1.336 aziende, delle quali 550 sono risultate irregolari; per 3.427 occupati sono stati individuati 758 irregolari, di cui 377 totalmente in nero. Tra i lavoratori irregolari, sono stati identificati 203 extracomunitari con permesso di soggiorno, dei quali 78 in nero, e 5 lavoratori privi di permesso di soggiorno.

Sono infine di un certo interesse i dati concernenti le indagini trimestrali sui più rilevanti fenomeni di illegalità, lavoro sommerso e sfruttamento della manodopera: fra questi spiccano le attività di contrasto al lavoro sommerso a Prato, dove negli accessi brevi presso 89 aziende il 41% è risultato irregolare, e gli accertamenti ispettivi mirati sulle attività produttive gestite dalla comunità cinese, sempre in provincia di Prato, riguardanti 30 aziende dei settori tessile, commercio, pubblici esercizi e plastica. Qui le irregolarità in materia di lavoro hanno riguardato l'87% delle aziende ispezionate. Gli accertamenti ispettivi effettuati a Crotone nel settore agricolo mostrano che il 54% delle aziende è irregolare.

Jobs Act: il punto della situazione

Proseguendo nell'analisi dei principali aspetti attuativi della legge-delega 10 dicembre 2014, n. 183, si ritiene utile in questo numero proporre una sia pur breve disamina degli ulteriori schemi di decreto delegato presentati dal Governo al Parlamento, dopo quelli in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti e di riforma degli ammortizzatori sociali in vigore dal 7 marzo scorso (si veda il numero di gennaio 2015 e, in questo stesso Notiziario, la sezione dedicata alle novità normative, pagg. 15-16).

Iniziamo dallo schema di decreto recante "Testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni", attuativo dell'art. 1, commi 7 e 11 della legge-delega. Trasmesso dal Governo alle Presidenze di Camera e Senato il 9 aprile, il provvedimento consta di ben 57 articoli, la maggior parte dei quali (da 2 a 54) è dedicata al riordino delle tipologie contrattuali, fermo restando che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta la "forma comune" del rapporto di lavoro. Le differenti tipologie contrattuali risultano ora articolate come segue: lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; lavoro in somministrazione; apprendistato; collaborazioni coordinate e continuative; associazione in partecipazione. Data l'impossibilità di dare conto in questa sede di tutte le novità introdotte, ci limiteremo a segnalare quelle più significative nell'ambito di alcune delle tipologie disciplinate.

Per quanto riguarda il lavoro a tempo parziale (artt. da 2 a 10), viene introdotto il diritto ad ottenere la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale nei confronti dei lavoratori (pubblici e privati) affetti da patologie oncologiche, nonché da "gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti". Viene anche riconosciuta la priorità nella trasformazione per coloro che assistono persone gravemente ammalate ai sensi della legge 104/1992 o in caso di patologie oncologiche o gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore.

La sezione dedicata al rapporto di lavoro a tempo determinato (artt. da 17 a 27) non modifica in modo sostanziale la disciplina recentemente fissata dalla legge 16 maggio 2014, n. 78; merita tuttavia di essere segnalato almeno il contenuto dell'art. 21, c. 4, per effetto del quale il superamento del limite percentuale massimo di utilizzo di lavoratori assunti con contratto a termine (al netto delle deroghe esplicitamente previste) prevede solo l'applicazione di una sanzione amministrativa, escludendo la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti interessati.

In materia di rapporto di somministrazione (artt. da 28 a 38) si fa riferimento ai soli limiti numerici, ma non vi è più necessità di causali specifiche: per la somministrazione a tempo indeterminato vale quindi il limite del 10% della forza lavoro a tempo indeterminato presente in azienda (percentuale peraltro modificabile dalla contrattazione collettiva), mentre per quella a tempo determinato si rimanda integralmente alle previsioni degli accordi collettivi.

Per quanto concerne infine l'apprendistato (artt. da 39 a 45), se ne ribadisce la natura di "contratto a tempo indeterminato", ma, nello stesso tempo, se ne ridefiniscono le fattispecie nel modo seguente: a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione se-

condaria superiore e la specializzazione professionale; b) apprendistato professionalizzante; c) apprendistato di alta formazione e ricerca. Rispetto alla normativa già esistente, le novità più significative sono quelle che mirano a rafforzare il ruolo dell'apprendistato come strumento di raccordo tra scuola e lavoro. In particolare, il decreto prevede esplicitamente che attraverso la prima e la terza tipologia si realizzi un "sistema duale" di integrazione tra formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

In tema di mansioni, mette conto sottolineare come l'art. 55 riscriva completamente l'art. 2103 del codice civile, introducendo profonde innovazioni in materia di equivalenza e di demansionamento. In particolare, viene stabilito che le mansioni possono essere "riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte" (nella formulazione vigente si parla invece, più esplicitamente, di "mansioni equivalenti"). Inoltre, in caso di ristrutturazioni aziendali il lavoratore può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, conservando il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento (ma non gli eventuali elementi re-

Politiche attive, dalle Regioni un voucher per la ricollocazione

L'articolo 17 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (concernente la disciplina del riordino degli ammortizzatori sociali) affida alle Regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, l'attuazione e il finanziamento del "contratto di ricollocazione" dei soggetti in stato di disoccupazione. Per tale finalità, la dotazione del Fondo per le politiche attive del lavoro, istituito dall'articolo 1, c. 215, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, viene incrementata di 32 milioni di euro per l'anno 2015.

Dopo aver definito i "profili di occupabilità" dei disoccupati da ricollocare, ogni Regione riconoscerà agli stessi una somma individuale (dote di ricollocazione) da utilizzare presso i servizi del lavoro pubblici o presso i soggetti privati accreditati, per ricevere un "servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro".

Il contratto di ricollocazione prevede una serie di diritti e di doveri a carico di entrambe le parti contraenti, tra cui, ad esempio, il diritto-dovere del disoccupato a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale organizzate dal soggetto accreditato, pena la decadenza dalla dote individuale. L'articolo 17 citato precisa anche che il fornitore del servizio di assistenza ha diritto a incassare il voucher soltanto a risultato occupazionale ottenuto. Peraltro, il rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro scaturita dal "servizio di accompagnamento al lavoro" comporta per il lavoratore disoccupato, oltre alla perdita della dote, anche la decadenza dallo stato di disoccupazione.

tributivi legati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa).

E' stato invece trasmesso il 31 marzo dal Governo alle Presidenze di Camera e Senato lo schema di decreto recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, attuativo dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Fra le principali novità contenute nei 26 articoli del provvedimento, a titolo puramente indicativo e senza pretesa di esaustività (e tenendo conto del fatto che non tutte le previsioni della delega di cui al comma 9 citato sono state riversate in questo decreto) ricordiamo le seguenti:

- possibilità per la lavoratrice madre di chiedere la sospensione temporanea del congedo di maternità in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata;
- estensione fino al sesto anno di vita del bambino dell'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di congedo parentale pari a 6 mesi;
- estensione del diritto alla fruizione del congedo parentale sino ai primi 12 anni di vita del bambino;
- possibilità di fruizione del congedo parentale su base oraria anche nel caso di mancata regolamentazione da parte della contrattazione collettiva nazionale o aziendale;
- riduzione dei termini di preavviso per la fruizione del congedo parentale;
- prolungamento sino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino della possibilità di fruire del congedo parentale per i genitori di minori portatori di handicap;
- esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi dei lavoratori impegnati in telelavoro per esigenze di cure parentali in forza di accordi collettivi;
- istituzione di un congedo retribuito fino a 3 mesi per le donne vittime di violenza di genere inserite in appositi percorsi di protezione e per motivi ad essi correlati.

Le misure in questione hanno altresì carattere sperimentale per il solo anno 2015, relativamente al quale è prevista una copertura finanziaria di 104 milioni di euro. L'eventuale estensione agli anni successivi è condizionata all'entrata in vigore di ulteriori decreti attuativi della legge delega n. 183/2014 "che individuino adeguata copertura finanziaria".

Ai sensi dell'art. 1, comma 11, della legge-delega n. 183/2014, il parere (obbligatorio, ma non vincolante) delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato sugli schemi di decreto legislativo in materia di tipologie contrattuali e di conciliazione vita-lavoro dovrà essere rilasciato entro 30 giorni dalla trasmissione.

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, Giuditta Occhiocupo, Simona Tradardi. L'Ufficio si avvale della collaborazione editoriale di Marco Silvi dell'Assistenza Informatica.

Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali

(febbraio - aprile 2015)

✓ **Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione – Circolare n. 2 del 19 febbraio 2015: “ Soppressione del trattenimento in servizio e modifica della disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro – Interpretazione e applicazione dell’art. 1 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”.**

Con questa circolare, il Ministero fornisce chiarimenti applicativi in merito alle norme volte a favorire il ricambio generazionale nella Pubblica Amministrazione, contenute nel decreto-legge n. 90/2014. In particolare, per quanto riguarda la nuova disciplina della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle Amministrazioni, se ne sottolinea il carattere strutturale e se ne richiama l'obbligatorietà nei confronti di coloro che, avendo raggiunto l'età massima prevista dall'attuale ordinamento, abbiano maturato i requisiti per la pensione di vecchiaia ovvero per il pensionamento anticipato. La risoluzione unilaterale resta altresì facoltativa nei confronti di coloro che maturano il diritto alla pensione di anzianità con i requisiti pre-Fornero.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali: “Rapporto annuale dell’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale – anno 2014”.**

Presentato il 26 febbraio dal Ministro Poletti, il rapporto evidenzia come su un totale di 221.476 (-5,80% rispetto al dato del 2013) aziende ispezionate da Ministero del lavoro, INPS e INAIL nel corso del 2014, ben 142.132 (pari al 64,17%) abbiano fatto registrare situazioni di irregolarità. I lavoratori irregolari ammontano a 181.629, dei quali 77.387 (42,61%) totalmente in nero. L'importo oggetto di recupero, relativamente a contributi e premi evasi, è stato pari – secondo il rapporto - a oltre 1 miliardo e mezzo di euro. Per un'analisi più dettagliata del rapporto, si veda l'approfondimento a pag. 13.

✓ **Legge 27 febbraio 2015, n. 11: “Conversione, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative” (c.d. decreto “Milleproroghe”).**

Fra le disposizioni introdotte all'ultimo momento nel testo del decreto convertito in legge si segnala (art. 10, comma 12-undecies) il rinvio al 31 dicembre 2015 dell'abrogazione delle agevolazioni contributive (imposta sostitutiva al 5% in luogo dell'ordinario regime fiscale) in favore dell'imprenditoria giovanile, contenuta nell'ultima legge di stabi-

lità, nonché il contenuto dell'art. 2-bis (recante "Proroga di interventi in materia di contratti di solidarietà") che stanziava 50 milioni di euro per gli interventi da erogare nell'anno 2015 e aumenta del 10% la misura del trattamento di integrazione salariale per la retribuzione persa a seguito della riduzione di orario che, per i contratti di solidarietà ex art. 1 della legge n. 863/1984, sale al 70%.

✓ **Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22: "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".**

(G.U. n. 54 del 6 marzo 2015)

Si prevede l'istituzione di una "Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego" (NASpI) quale forma di sostegno mensile al reddito dei lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente l'occupazione e l'istituzione di un "Assegno sperimentale di disoccupazione" (ASdI) in favore di coloro che abbiano esaurito il periodo di fruizione della NASpI senza essere stati ricollocati e si trovino in condizioni economiche disagiate. La NASpI copre gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dall'1-5-2015 e sostituisce le prestazioni di ASpI e mini-ASpI di cui all'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Viene anche prevista l'emanazione di un successivo decreto delegato per introdurre ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASpI alla "ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo". L'assegno ASdI, a sua volta, è prioritariamente riservato a lavoratori "appartenenti a nuclei familiari con minorenni e quindi ai lavoratori in età vicina al pensionamento, ma che non abbiano maturato i requisiti per i trattamenti di quiescenza". L'importo, pari al 75% dell'ultimo trattamento NASpI percepito, verrà erogato per una durata massima di sei mesi e sarà incrementato in ragione degli eventuali carichi familiari del lavoratore.

Per maggiori dettagli si rimanda all'approfondimento pubblicato nel numero di gennaio 2015 di questo Notiziario.

✓ **Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23: "Disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183".**

(G.U. n. 54 del 6 marzo 2015)

Vengono ridefiniti i regimi di tutela del licenziamento dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato assunti dal 7 marzo 2015. In caso di licenziamento dichiarato illegittimo (in quanto discriminatorio, nullo o intimato in forma orale), la reintegra nel posto di lavoro può essere sostituita, a richiesta del lavoratore, da un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR. In caso di accertata insussistenza del giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) o della giusta causa per il licenziamento, il lavoratore, ferma restando l'estinzione

del rapporto, ha diritto a un risarcimento calcolato in relazione al numero degli anni di servizio fino a un massimo di 24 mensilità. E' prevista inoltre la reintegra del lavoratore e il pagamento di un'indennità risarcitoria nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa di cui sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore. In qualunque caso di licenziamento, in sede di conciliazione stragiudiziale, il datore di lavoro può offrire al lavoratore una somma in denaro il cui importo, entro un determinato limite, non è assoggettato all'ordinario regime fiscale.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Circolare n. 8 del 20 marzo 2015: "Articolo 2-bis del decreto-legge 31 dicembre 2014, n. 192, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2015, n. 11. Incremento del 10% del trattamento straordinario di integrazione salariale a seguito di stipula di contratto di solidarietà ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 726/1984 convertito in legge n. 863/1984. Anno 2015".**

In attuazione dell'art. 2-bis dell'ultimo decreto "milleproroghe", il Ministero autorizza l'INPS ad erogare il previsto trattamento di integrazione salariale entro il limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2015, sino a concorrenza delle risorse finanziarie stanziate. In via prioritaria, le risorse sono destinate ai trattamenti dovuti nell'anno 2015 per effetto di contratti di solidarietà (anche di proroga) stipulati nel 2014.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale politiche attive, servizi per il lavoro e la formazione - Nota n. 7435 del 3 aprile 2015.**

In merito all'attivazione di tirocini formativi nell'ambito del programma "Garanzia Giovani", viene chiarito che non è possibile attivare tirocini presso le Pubbliche Amministrazioni (stante il principio costituzionale secondo cui l'accesso agli impieghi presso la P.A. debba avvenire mediante concorso), né instaurare rapporti di tirocinio in presenza di vincoli parentali tra tirocinanti e titolari delle imprese ospitanti, ancorché la norma non lo vieti espressamente, al fine di evitare abusi nell'attuazione della misura.

✓ **Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Circolare n. 14 del 9 aprile 2015: "Somministrazione transnazionale di lavoro – attività di vigilanza e campagne informative – indicazioni operative".**

Nell'evidenziare come talune agenzie di somministrazione con sede legale in altri Stati membri dell'Unione europea propongano talvolta ad imprese italiane di ricorrere a manodopera straniera, con la promessa di forti vantaggi fiscali e retributivi, il Ministero sottolinea l'obbligo di rispetto, da parte delle agenzie stesse, della disciplina fissata dall'art. 23 del decreto legislativo n. 276/2003 in materia di equiparazione delle condizioni di lavoro dei lavoratori interinali con quelle dei dipendenti di pari livello delle imprese utilizzatrici.