



Ufficio di supporto
agli Organi collegiali

Notiziario sul Mercato del Lavoro

nuova serie, anno VI, n. 3-4 – ottobre 2016 – notiziario trimestrale *on-line*

Il disegno di legge di bilancio 2017: interventi sul premio di risultato e sul *welfare* aziendale

La manovra finanziaria per l'anno 2017 disegna un generale quadro di sostegno alla competitività e di stimolo agli investimenti, incentrandolo sulla strategia "Industria 4.0" con una mobilitazione di risorse per circa 20 miliardi di euro nell'arco di un quadriennio (vedi approfondimento nelle pagine successive). Nel contesto di rilancio di competitività e innovazione e di prosecuzione del percorso di riduzione del costo del lavoro, si inseriscono le disposizioni che intervengono sulla normativa vigente in materia di lavoro, in particolare sui premi di produttività e sul *welfare* aziendale già diffusamente affrontati dalla precedente manovra, quest'anno con l'ulteriore obiettivo di coinvolgere anche le imprese di minori dimensioni, il mondo dell'artigianato e del commercio.

Con l'art. 23 del disegno di legge A. C. 4127, capo IV, si fissano, con decorrenza 1 gennaio 2017, le modifiche apportate alla legge 28 dicembre 2015, n. 208 in merito agli importi previsti per la detassazione delle somme erogate in corrispondenza di incrementi di produttività. È prevista la conferma dell'applicazione dell'imposta sostitutiva con aliquota del 10% al posto di IRPEF e addizionali regionali e comunali, ma si amplia la platea dei beneficiari mediante l'estensione dell'applicazione ai lavoratori del settore privato che nel 2015 abbiano percepito un reddito da lavoro dipendente fino a 80.000 euro annui lordi, anziché 50.000. L'importo soggetto ad agevolazione per il 2017 viene aumentato da 2.000 a 3.000 euro, ed elevato da 2.500 a 4.000 per le aziende che attivino forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, in base a quanto prevede l'art. 4 del decreto lavoro del 25 marzo 2016.

Il disegno di legge prevede la possibilità per il lavoratore di sostituire il premio di produttività in denaro con un premio in beni e servizi, e amplia le categorie di beni e servizi alle quali fare riferimento in alternativa alla somma liquidata in denaro; sono introdotti infatti – oltre alla tipologia prevista dall'art. 51, commi 2 e 3 del TUIR, a cui non si applica l'imposta sostitutiva del 10% - anche i beni/servizi previsti dal successivo comma 4, e cioè: l'uso di un alloggio o di

Sommario:

- ❑ Il disegno di legge di bilancio 2017: interventi sul premio di risultato e sul *welfare* aziendale
- ❑ Rivoluzione tecnologica e lavoro del futuro
 - Industria 4.0, il Piano nazionale su investimenti, produttività e innovazione: quale la vera sfida ?
 - Gli incentivi per l'innovazione nella legge di bilancio 2017
 - Credito d'imposta più esteso per ricerca e sviluppo
 - Un disegno di legge sul lavoro agile per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - Il futuro del lavoro, una iniziativa per il centenario dell'OIL
- ❑ Focus
- ❑ Lavoro accessorio estensione dell'utilizzo e caratteristiche degli utilizzatori: sempre più prestatori, pochi buoni *pro-capite*
- ❑ Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2015-2016: una sintesi dei dati
- ❑ Attuazione della direttiva 2014/36/UE in materia di ingresso e soggiorno di lavoratori stagionali
- ❑ Sovra-istruzione e specializzazione etnica, caratteristiche marcate della forza lavoro straniera presente in Italia
- ❑ La partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili d'impresa
- ❑ Modifiche ai decreti attuativi del *Jobs-Act*: le principali novità
- ❑ Art. 4 legge 300: l'incerto confine tra strumenti di lavoro e di controllo
- ❑ Nuovi avviamenti, nei servizi la percentuale più elevata
- ❑ Integrazione salariale, crollo delle autorizzazioni in deroga
- ❑ La partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili d'impresa
- ❑ Caporalato, norme più severe in difesa dei lavoratori e delle aziende
- ❑ Un osservatorio sui distacchi di lavoratori in ambito comunitario

Rivoluzione tecnologica e lavoro del futuro

Industria 4.0, il Piano nazionale su investimenti, produttività ed innovazione: quale la vera sfida?

Brilliant Manufacturing? Industria di nuova generazione? Il Governo identifica la “quarta rivoluzione industriale”, ossia il passaggio a una produzione quasi integralmente automatizzata e interconnessa, con il Piano Nazionale Industria 4.0.

Il Piano, presentato il 21 settembre scorso e la cui stesura è stata coordinata dal Ministro per lo sviluppo economico, Carlo Calenda, prevede una vera rivoluzione da attuarsi attraverso l'utilizzo di macchine intelligenti, interconnesse e collegate ad *internet*. Il progetto prevede l'applicazione di 11 tecnologie d'avanguardia “abilitanti”, che qui si riportano nell'ordine di inserimento nel Piano: *robot* collaborativi interconnessi e rapidamente programmabili; stampanti in 3D connesse a *software* di sviluppo digitali; realtà aumentata a supporto dei processi produttivi; simulazioni tra macchine interconnesse per ottimizzare i processi; integrazione di informazioni lungo la “catena del valore” da fornitore a consumatore; comunicazione multidirezionale tra processi produttivi e prodotti; gestione di elevate quantità di dati su sistemi aperti; sicurezza *standard* durante le operazioni in rete e su sistemi aperti; analisi di un'ampia base di dati per ottimizzare prodotti e processi.

Le tecnologie abilitanti rappresentano la sfida tecnologica grazie alla quale realizzare i benefici attesi: maggiore flessibilità attraverso la produzione di piccoli lotti ai costi della grande scala; maggiore velocità dal prototipo alla produzione in serie attraverso tecnologie innovative; maggiore produttività attraverso minori tempi di *set-up*, riduzione di errori e fermi macchina; maggiore qualità e minori scarti mediante sensori che monitorano la produzione in tempo reale; maggiore competitività di prodotto grazie a maggiori funzionalità derivanti dall'*internet* delle cose.

Si propone un modello di “manifattura digitale” fatta di molteplici aspetti, dalla robotica ai *software* intelligenti e predittivi, quelli che leggono, incrociano e confrontano le serie storiche dei dati che arrivano da produzione, consumi e altri contesti dai quali trarre informazioni utili per governare al meglio i processi produttivi, migliorandone l'efficienza e rendendo le aziende più competitive e performanti.

Si prevede che le nuove tecnologie digitali avranno un impatto profondo su quattro direttrici di sviluppo: la prima riguarda l'utilizzo dei dati, la potenza di calcolo e la connettività, dai *big data* all'*internet* delle cose; la seconda il valore che emerge dai dati (ad oggi utilizzato dalle imprese solo per l'1%); la terza l'aspetto dell'interazione uomo/macchina e la comparsa di nuovi strumenti; la quarta il passaggio dal digitale al “reale” e comprende la manifattura additiva, la stampa 3D, la robotica, le comunicazioni, le interazioni *machine-to-machine* e le nuove tecnologie per immagazzinare e utilizzare l'energia in modo mirato, razionalizzando i costi e ottimizzando le prestazioni.

Accanto alla più sofisticata tecnologia, il pilastro della rivoluzione sono gli investimenti. Robuste le previsioni di

risorse messe a disposizione delle imprese, questa volta secondo la logica del mercato. Il Piano abbandona la pratica di destinare risorse ad attività individuate secondo politiche dirigiste, e non prevede la pubblicazione di bandi ai quali le imprese interessate possono partecipare per accedere ai fondi, né vengono indicate tecnologie specifiche nelle quali le imprese debbano investire per poter accedere ai fondi. Il Piano sembra proporre qualcosa di diverso: sono le imprese stesse a

Gli incentivi per l'innovazione nella legge di bilancio 2017

Coerentemente con gli obiettivi fissati dal Piano Nazionale Industria 4.0 per il periodo 2017-2020, il disegno di legge di bilancio 2017 (AC 4127, presentato il 29 ottobre 2016) contiene un primo pacchetto di misure volte ad incentivare gli investimenti produttivi delle imprese. In particolare, l'art. 3, comma 2, del disegno di legge prevede che, “al fine di favorire processi di trasformazione tecnologica e digitale secondo il modello Industria 4.0”, per gli investimenti in beni materiali strumentali nuovi effettuati da imprese e professionisti entro il 31 dicembre 2017 (o, nel rispetto di determinati parametri, entro il 30 giugno 2018) e rientranti fra le tipologie indicate in uno specifico allegato, il costo di acquisizione fiscalmente detraibile sia maggiorato del 150% (c.d. iperammortamento). Il successivo comma 3 del medesimo art. 3, a sua volta, dispone che i medesimi soggetti che effettuano gli investimenti di cui sopra possano fruire, nello stesso periodo, di una maggiorazione del 40% (c.d. superammortamento) del costo fiscalmente detraibile sostenuto per investimenti in beni immateriali strumentali, pure elencati in una tabella allegata.

Nel primo caso (“Beni funzionali alla trasformazione tecnologica e digitale delle imprese secondo il modello Industria 4.0”) la norma individua tre gruppi principali di beni, ciascuno suddiviso in varie tipologie di strumentazioni: a) beni strumentali il cui funzionamento è controllato da sistemi computerizzati o gestito tramite opportuni sensori e azionamenti; b) sistemi per l'assicurazione della qualità e della sostenibilità; c) dispositivi per l'interazione uomo macchina e per il miglioramento dell'ergonomia e della sicurezza del posto di lavoro in logica 4.0.

Nel secondo caso, comprendente “Beni immateriali (*software*, sistemi e *system integration*, piattaforme e applicazioni) connessi a investimenti in beni materiali Industria 4.0”, sono elencate 20 tipologie di prodotti, tra cui, a titolo di esempio, ricordiamo: quelli per realtà virtuale per lo studio realistico di componenti e operazioni; quelli in grado di comunicare e condividere dati e informazioni sia tra loro che con l'ambiente e gli attori circostanti grazie ad una rete di sensori intelligenti interconnessi (*Industrial Internet of Things*); quelli per l'utilizzo lungo le linee produttive di robot, robot collaborativi e macchine intelligenti per la sicurezza e la salute dei lavoratori, la qualità dei prodotti finali e la manutenzione predittiva; ecc.

Rivoluzione tecnologica e lavoro del futuro

decidere su cosa investire, assumendosi la responsabilità delle scelte: investendo in tecnologie inadeguate, pagheranno il prezzo in termini di mancata competitività.

In questo ambito, che rappresenta una sfida conoscitiva, lo Stato dovrebbe giocare un ruolo sussidiario (1), aiutando le imprese a conoscere le tecnologie nelle quali investire e fornendo al sistema delle PMI italiane gli strumenti necessari affinché esse possano costruire un "ecosistema" in cui operano attori capaci di sostenere gli sforzi di tutte le realtà imprenditoriali che decidono di investire. In assenza di una rete in grado di sostenere gli sforzi messi in campo dalle imprese che si fanno carico del rischio, gli investimenti potrebbero non dare i risultati attesi.

Il Piano prevede la messa a disposizione di incentivi fiscali orizzontali, corredati da altri strumenti orientati verso un unico disegno: la trasformazione digitale dell'industria italiana. Le

risorse pubbliche che si prevede di destinarvi sono cospicue: 13 miliardi per attivare investimenti innovativi con incentivi fiscali in un arco temporale di sette anni (2018/2024) con misure quali super-ammortamento, iper-ammortamento e credito di imposta per la ricerca.

Il Piano prevede "direttrici di accompagnamento" e "direttrici chiave". Rientrano nelle prime gli "strumenti pubblici di supporto" (rafforzamento della detassazione del salario di produttività, diffusione della banda larga tra le imprese, rifinanziamento del Fondo di garanzia per le PMI, catene digitali e internazionalizzazione del *Made in Italy*, contratti di sviluppo con *focus* su Industria 4.0), ma anche le "infrastrutture abilitanti". Con tali misure il Governo stima di aumentare gli investimenti privati in misura considerevole, seguendo il percorso indicato dalle "direttrici chiave" che prevedono, da un lato, il rafforzamento delle competenze del capitale umano, dall'altro gli investimenti innovativi: per l'intero periodo (2017/2020), già nel 2017 l'incremento degli investimenti privati passerebbe a 90 miliardi, la spesa privata in ricerca e sviluppo dovrebbe aumentare di 11,3 miliardi, mentre ammonterebbe a 2,6 miliardi il volume di investimenti privati *early stage* sostenuti da un pacchetto di sgravi per il *venture capital*.

La digitalizzazione dell'industria non può prescindere da un adeguato intervento di formazione del capitale umano. L'obiettivo di formare le risorse umane in vista delle specifiche competenze richieste dall'industria digitalizzata spinge il Governo ad attivare l'intera filiera dell'istruzione mediante azioni strategiche: l'utilizzo del Piano nazionale scuola digitale, valorizzando maggiormente lo strumento dell'alternanza scuola lavoro anche al fine di diffondere la cultura Industria 4.0; lo sviluppo di competenze Industria 4.0 con percorsi universitari e quelli offerti dagli Istituti Tecnici Superiori; il sostegno alla ricerca Industria 4.0 potenziando i *cluster* e i dottorati; la creazione di *competence center* e *digital innovation hub*.

Per monitorare l'implementazione del Piano è stata già insediata una cabina di regia con la partecipazione di Governo, Parti sociali, Centri di Ricerca e Università: da una parte la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri dell'Economia e delle Finanze, dello Sviluppo economico, dell'Istruzione, Università e Ricerca, del Lavoro e delle Politiche sociali, delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, dell'Ambiente e della tutela del Territorio e del Mare; dall'altra le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e UGL, le rappresentanze datoriali con Confindustria e Rete Imprese Italia, i Politecnici di Bari, Milano, Torino, la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, la Conferenza dei rettori universitari e un numero limitato di centri di ricerca.

Tra gli obiettivi del Piano c'è anche quello di avviare un percorso di competizione tra le Università. I politecnici e gli atenei legati allo sviluppo di progetti innovativi per le aziende svolgono un ruolo strategico in questa rivoluzione. L'obiettivo è di destinare risorse a quei poli formativi di eccellenza in grado di attivare meccanismi tipici dei *competence center*, insieme alle imprese capaci di accettare e vincere la sfida.

Credito d'imposta più esteso per ricerca e sviluppo

L'incremento del credito d'imposta in favore della ricerca - uno dei punti chiave del Piano nazionale Industria 4.0 - trova spazio nell'art. 4 del disegno di legge di bilancio 2017. Esso prevede il potenziamento degli incentivi a suo tempo introdotti dall'art. 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 (decreto "Destinazione Italia", convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9), successivamente modificato dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190, e consistenti in un abbattimento fiscale del 25% fino al 2019 degli investimenti sostenuti dalle imprese per ricerca e sviluppo "in eccedenza rispetto alla media dei medesimi investimenti realizzati nei tre periodi d'imposta precedenti a quello in corso al 31 dicembre 2015". Fra le tipologie di attività che possono dare luogo all'incentivo fiscale rientrano anche quelle mirate "ad acquisire nuove conoscenze, da utilizzare per mettere a punto nuovi prodotti, processi o servizi o permettere un miglioramento dei prodotti, processi o servizi esistenti ovvero la creazione di componenti di sistemi complessi, necessaria per la ricerca industriale".

Ora l'art. 4 del disegno di legge di bilancio estende fino al 2020 il termine per la fruizione del beneficio e, a decorrere dal 2017, eleva l'importo dell'abbattimento fiscale al 50% delle spese sostenute. Inoltre, l'importo massimo annuale del credito d'imposta riconoscibile viene elevato da 5 a 20 milioni di euro per ciascuna impresa che abbia sostenuto spese per attività di ricerca e sviluppo almeno pari a euro 30.000.

Per quanto concerne infine le tipologie di spesa ammissibili, va segnalata la modifica in senso estensivo della norma sulle spese di personale (art. 3, c. 6, lett. a) del decreto-legge n. 145/2003), che risulta ora formulato in modo da includere tutto il personale tecnico impiegato in attività di ricerca e sviluppo, superando i precedenti vincoli legati all'alta qualificazione e al possesso di un dottorato di ricerca o di una laurea magistrale in discipline di ambito tecnico o scientifico.

Rivoluzione tecnologica e lavoro del futuro

Per chi argomenta che la vera sfida di Industria 4.0 non sia meramente tecnologica, ma riguardi piuttosto il lavoro (2), e che essa può essere vinta solo nella misura in cui la tecnologia sia posta in funzione dell'abilitazione del capitale umano, lasciando spazio a creatività ed autonomia, il nodo della rivoluzione in atto sta nella capacità di trovare un equilibrio tra investimenti in tecnologia e investimenti in competenze, che consenta una nuova centralità del lavoratore nei processi. La decrescita della produttività del "sistema Italia" non è dipesa esclusivamente dalla scarsa quantità/qualità degli investimenti in tecnologia, ma dalla mancanza di una organizzazione del

lavoro capace di prevedere la piena partecipazione dei lavoratori e lo sviluppo costante delle loro competenze, a partire da quella alfabetizzazione digitale indispensabile per porre il lavoro al passo con i mutamenti delle organizzazioni e dei processi.

(1) *Industria 4.0, il piano del Governo e la mappatura delle imprese*, Bollettino ADAPT del 26 settembre 2016.

(2) "Industria 4.0, il piano del Governo e la mappatura delle imprese" e "Lavoro, vera sfida di Industria 4.0", Bollettini ADAPT del 26 settembre 2016 e del 3 ottobre 2016.

Un disegno di legge sul lavoro agile per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Presentato in Senato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nel febbraio scorso, il disegno di legge concernente "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro" ha superato – dopo una lunga e complessa fase di discussione in Commissione Lavoro e previdenza sociale, conclusasi il 28 luglio – il voto dell'Aula ed attende ora di iniziare l'esame alla Camera. In questa sede, desideriamo soffermarci in modo particolare sui contenuti della seconda parte del provvedimento (articoli da 15 a 20), dedicata al c.d. "lavoro agile" e oggetto, già in sede referente, di numerose modifiche rispetto al testo inizialmente proposto dal governo. Va peraltro ricordato che, sempre in tema di lavoro agile, è stato presentato in Senato il 3 febbraio 2016 un altro disegno di legge recante "Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale" (primo firmatario Sacconi), assegnato anch'esso alla Commissione Lavoro in sede referente. La Commissione stessa, nella seduta del 28 luglio 2016, aveva concluso l'esame dei due provvedimenti proponendo l'assorbimento del ddl Sacconi (Atto Senato n. 2229) nel testo del disegno di legge Poletti (Atto Senato n. 2233): assorbimento poi confermato dall'Assemblea. Vediamone in sintesi gli aspetti principali.

L'art. 15 stabilisce innanzitutto l'obiettivo di promuovere il lavoro agile allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa, le cui modalità di esecuzione sono rimesse ad accordi fra le parti (non alla contrattazione collettiva), viene eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno "senza una postazione fissa", "con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi" e "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro", ma comunque entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero fissati dalla legge e da contratti collettivi. La norma in esame precisa che gli incentivi fiscali e contributivi connessi ad incrementi di produttività vengono riconosciuti anche quando l'attività lavorativa "sia prestata in modalità di lavoro agile" (1).

Per quanto concerne la forma dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato, l'art. 16 prevede l'obbligo della stipula per iscritto nonché l'individuazione dei tempi di riposo del lavoratore e, conseguentemente, delle "misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro" (c.d. diritto alla disconnessione). In caso di accordo a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso di almeno 30 giorni, mentre ciascun contraente ha facoltà di recedere prima della scadenza del termine (nel caso di accordo a tempo determinato), o senza preavviso (nel caso di accordo a tempo indeterminato), in caso di giustificato motivo.

L'art. 17, a sua volta, prevede che il trattamento economico e normativo dei lavoratori che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile non sia inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. All'esito dell'esame in Commissione, inoltre, questo articolo si è arricchito di un importante comma concernente il diritto dello *smart worker* all'apprendimento permanente in modalità formali, non formali o informali, nonché alla certificazione delle relative competenze.

L'art. 18 stabilisce che l'accordo individuale relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro rispetto alla prestazione alla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e rimanda al disposto dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in tema di controlli a distanza, recentemente modificato dal decreto legislativo n. 151/2015. Nel medesimo accordo individuale, inoltre, vanno anche individuate le condotte sanzionabili disciplinarmente nell'ambito della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

I rischi per la salute e la sicurezza, connessi alle particolari modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, sono oggetto di specifica informativa scritta da parte del datore di lavoro nei confronti sia del lavoratore che del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale (art. 19). Da segnalare, infine, la

Rivoluzione tecnologica e lavoro del futuro

Il futuro del lavoro, una iniziativa per il centenario dell'OIL

Il 12 ottobre, nell'ambito delle iniziative previste per il centenario, che cadrà nel 2019, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha presentato un rapporto focalizzato sull'idea di futuro del lavoro, con il dichiarato intento di apportare un contributo alla causa della giustizia sociale.

Il rapporto mette in evidenza il contesto di grande incertezza degli ultimi anni e la percezione che i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro allontanano piuttosto che avvicinare l'obiettivo di una maggiore giustizia sociale. Le disuguaglianze, lungi dal ridursi, si incrementano e si assiste al paradosso che, mentre gli straordinari progressi degli ultimi decenni - che hanno consentito una indiscutibile crescita della capacità produttiva dell'economia mondiale - fornirebbero mezzi materiali per ridurre drasticamente la povertà, questo auspicabile traguardo resta lontano. Si assiste, per contro, a meccanismi di funzionamento del sistema economico che da un lato generano maggiore prosperità e progresso sociale, dall'altro portano disoccupazione e sottoccupazione di massa, ed esclusione sociale di grandi dimensioni, con tensioni crescenti all'interno di ciascuna società e tra le società.

Il rapporto parte dall'analisi della situazione nella quale si trovano i circa tre miliardi di soggetti che costituiscono la forza lavoro del pianeta. Alcuni dati significativi: la disoccupazione mondiale si attesta su un valore che supera i 200 milioni di persone e che è salito di 30 milioni rispetto al 2008; la disoccupazione giovanile si attesta su un livello molto più elevato - in molti casi due volte superiore - rispetto al tasso di disoccupazione del totale della popolazione in età lavorativa; il tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, pur aumentato in maniera significativa nel corso dell'ultimo secolo, resta inferiore di circa 26 punti rispetto a quello degli uomini; il divario retributivo di genere rimane del 20% e le donne continuano ad essere sovra-rappresentate nelle forme di lavoro atipico e nel lavoro domestico non retribuito. L'OIL calcola che sarebbero necessari 600 milioni di nuovi posti di lavoro, entro il

2030, per tornare ai livelli occupazionali pre-crisi, per inserire i giovani e incrementare il tasso di partecipazione delle donne. Circa 319 milioni di lavoratori poveri, residenti per lo più nei Paesi in via di sviluppo, vivono con meno dell'equivalente di 1,25 dollari USA, ma la povertà e le disuguaglianze risultano in aumento anche nei Paesi industrializzati. Connessa alla povertà è la questione della protezione sociale: poco più di un quarto (il 27% della popolazione mondiale) dispone di un modello di protezione adeguato, mentre molti sistemi consolidati di protezione sociale stanno affrontando pesanti sfide riguardo la loro sostenibilità. La globalizzazione ha permesso a milioni di persone di affrancarsi dalla povertà grazie al lavoro, ma ha comportato l'aumento dei rischi legati alla concorrenza mondiale, che esercita pressioni al ribasso rispetto alle condizioni di lavoro e ai diritti fondamentali dei lavoratori. Nonostante i notevoli progressi compiuti, il rispetto universale dei diritti fondamentali sul lavoro resta una chimera: a livello mondiale la metà della forza lavoro è coinvolta nell'economia informale, senza regole, e il fenomeno cresce anche nei Paesi industrializzati: 21 milioni di persone sono vittime del lavoro forzato, 168 milioni di bambini lavorano, e ogni anno si registrano 2,3 milioni di decessi sul lavoro.

Il costo della persistente insufficiente qualità e sicurezza del lavoro è stimato pari al 4% del PIL globale. Ma cresce l'attenzione della comunità internazionale rispetto a criteri alternativi a quello quantitativo espresso dal prodotto interno lordo *pro capite*; ad esempio le considerazioni sulla necessità di preservare l'ambiente stanno portando alla consapevolezza che, alle attuali condizioni di produzione, una crescita illimitata del PIL non potrebbe essere sopportata dal pianeta. In questo scenario globale la prospettiva di un lavoro unico durante l'intera vita lavorativa appartiene al passato. Si impongono modelli alternativi: forme di lavoro flessibili, transitorie e di breve termine che richiederanno ai lavoratori mobilità, fisica e funzionale, e impatteranno sulla loro integrazione sociale e sull'identità sociale conferita dal lavoro; oppure, un mercato dinamico, in grado di offrire scelte senza confronti con il passato a lavoratori che, dotati delle competenze necessarie, siano pronti a raccogliere le sfide dell'economia della conoscenza. Le due visioni non si escludono a vicenda, ma possono coesistere in mercati del lavoro sempre più segmentati e diseguali.

Sui temi dell'innovazione tecnologica, l'OIL ritiene che essa abbia creato più occupazione di quanta ne abbia distrutta, consentendo di innalzare il livello di vita degli individui su scala mondiale. La sfida essenziale, sul piano politico, consiste nella capacità di gestire il cambiamento, garantendo che i benefici derivanti dall'utilizzo di tecnologie fondate sulla conoscenza siano distribuiti nel contesto internazionale e nei singoli Paesi e società. Perché questo possa accadere, è necessario che l'acquisizione delle competenze rappresenti l'elemento chiave di ogni progetto che persegua l'obiettivo di elevati tassi di occupazione dignitosa, mediante una potenziata connessione tra sistemi educativi ed esigenze espresse dai sistemi produttivi e una capacità inclusiva delle categorie sociali più deboli. In quest'ottica, il lavoro dignitoso non è più solo un obiettivo, ma diventa esso stesso un motore dello sviluppo sostenibile.

soppressione dell'originario articolo 20 del disegno di legge che prevedeva la facoltà per la contrattazione collettiva di introdurre "ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare le modalità di lavoro agile".

(1) Può essere utile ricordare che l'art. 2 del decreto interministeriale Lavoro-Economia del 25 marzo 2016 (previsto dal comma 188 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 108 e contenente le indicazioni per definire i "criteri oggettivi" di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione che danno diritto alle agevolazioni fiscali previste dal comma 182 della medesima legge) prevede che siano i contratti collettivi territoriali e aziendali a individuare i fattori di miglioramento della produzione, anche attraverso la riorganizzazione dei processi, incluso il ricorso al lavoro agile "quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato".

Focus

In base ai dati ISTAT, ad agosto 2016 il **tasso di occupazione** 15-64 anni si valorizza al 57,3%, stabile nel confronto mensile e in crescita su base tendenziale (0,6 punti). Perdura il differenziale di genere, poiché il dato femminile (48%) sperimenta un *trend* crescente e si attesta ad un livello inferiore rispetto a quello maschile (66,6%), caratterizzato da un'analoga e più modesta dinamica.

Gli **occupati** sono circa 22,8 milioni, in crescita rispetto a luglio (0,1%, 13mila unità) e nei dodici mesi (0,7%, 162mila unità); tali andamenti, pur essendo caratterizzati da una minore intensità rispetto a quanto rilevato nei mesi precedenti, riguardano principalmente le donne che, infatti, aumentano nel breve e nel lungo periodo (rispettivamente 0,4% e 1%) mentre tra gli uomini la crescita, pure meno intensa, si rileva esclusivamente nel confronto annuo (0,5%). Ampliando l'analisi della domanda di lavoro con i dati

trimestrali si conferma la prosecuzione di alcuni dei pregressi andamenti positivi, anche se secondo dinamiche meno decise. Si rilevano la sostanziale stabilità del tasso di disoccupazione complessivo (unitamente a un andamento decrescente di quello di lungo durata), la contestuale crescita del numero degli occupati cui si affianca il calo degli inattivi e il conseguenziale allargamento della forza lavoro disponibile (soprattutto per la transizione degli inattivi più vicini al mercato del lavoro e per lo scoraggiamento) e, infine, la conferma delle

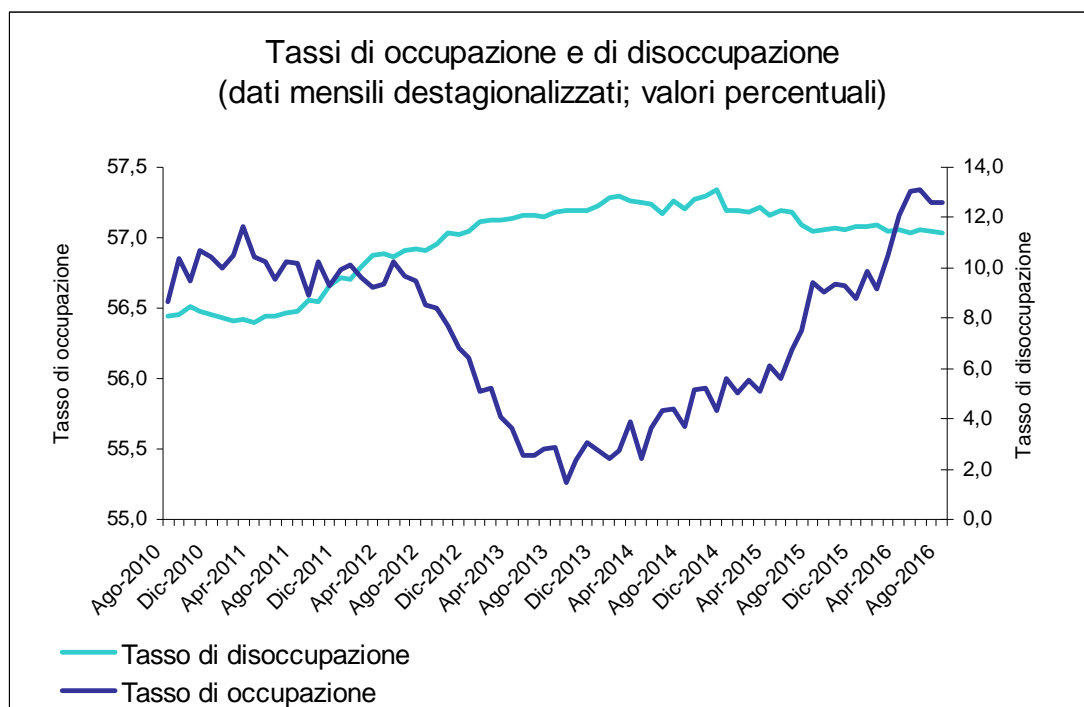
preferenze delle imprese verso le forme contrattuali più stabili, a dispetto di quelle inquadrate come "atipiche".

Complessivamente nel II trimestre 2016 è proseguita la crescita degli occupati nei dodici mesi (2%, 439mila 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'1,9% e del 2,1%); per quest'ultimi si rileva un nuovo aumento annuo del corrispondente tasso di occupazione che si valorizza al 59,5% (71,1% per gli uomini e 49,3% per le donne) rispetto al 57,5% registrato tra gli italiani. Secondo l'età e nei dodici mesi perdura la crescita degli occupati *over55* (4,5% e, qui, soprattutto nella componente femminile) e si misurano ulteriori aumenti nelle classi più giovani, tra cui gli *under25* e i 25-34enni (rispettivamente del 13,1%, 118mila unità e 4,5%, 223mila unità), a scapito a scapito dei giovani-adulti (35-44anni) che,

infatti, diminuiscono (1,5%, pari a 99mila unità).

Le analisi sulle contestuali **dinamiche settoriali** danno conferma del *trend* crescente delle figure lavorative a tempo pieno (1,6% nei dodici mesi, pari a 292mila unità) e del perdurante aumento su base annua degli occupati a tempo parziale (3,5%, 147mila unità) ancora caratterizzato dalla rilevante incidenza nel lavoro subordinato del *part-time* involontario (il 64% dello *stock* degli occupati ad orario ridotto e il 12% del totale degli occupati).

L'occupazione alle dipendenze mostra una crescita annua del 2,2% (380mila unità), conseguente all'aumento delle figure a tempo parziale (concentrato esclusivamente nei contratti a tempo indeterminato dove si valorizza al 4,9%, 128mila unità) e alla prosecuzione del tendenziale incremento dei lavoratori con contratto a tempo pieno e a termine (4,5%, 75mila), cui si contrappone la sola modesta contrazione degli occupati a tempo parziale e a termine (0,2%, 20mila unità), a conferma delle tendenze osservate negli ultimi mesi in merito alla condizione delle persone nel mondo del lavoro, tra cui: la



transizione verso il lavoro a tempo indeterminato (pure per i residuali effetti del *Jobs Act* e delle pregresse misure di decontribuzione e detassazione); la contrazione delle figure "atipiche", inclusi i collaboratori; la crescita del flusso dalla disoccupazione all'occupazione e, qui, soprattutto tra i più giovani, gli uomini e coloro con diploma di scuola superiore. Ulteriori dettagli consentono di verificare come i miglioramenti più significativi riguardino la componente femminile (180mila) e sono concentrati soprattutto nelle regioni settentrionali.

La residua tipologia di occupati, comprendente i lavoratori autonomi, mostra anch'essa una crescita tendenziale, seppure più contenuta, dell'1,1% corrispondente a 59mila unità; la disaggregazione per regime orario mostra un diffuso recupero, ad eccezione dei collaboratori dove si riscontra una contrazione pari al 6,3% (22mila unità).

Il dettaglio per genere consente di rilevare un complessivo

miglioramento, più intenso tra gli uomini; secondo il profilo professionale gli aumenti più consistenti riguardano specifici gruppi, tra cui gli imprenditori (solo nella componente maschile), i liberi professionisti e i lavoratori in proprio senza dipendenti, i coadiuvanti familiari, cui si contrappone la riduzione del volume dei soci di cooperative e dei liberi professionisti e dei lavoratori in proprio con dipendenti.

Secondo l'attività economica la crescita annua dello *stock* di occupati tra il II trimestre 2015 e il II trimestre 2016 è diffusa a livello territoriale e nei macro settori ma con alcune eccezioni. In dettaglio, nell'agricoltura il volume degli occupati cresce del 6,5% (53mila unità), a sintesi dell'aumento dei lavoratori dipendenti ed autonomi, diffuso sul territorio ad eccezione delle regioni del Nord-Ovest dove si misura un calo in entrambi i profili. Nell'industria, gli occupati diminuiscono nell'anno dello 0,6%, per effetto del consistente e diffuso calo osservato nelle costruzioni, combinato al positivo e più modesto *trend* rilevato

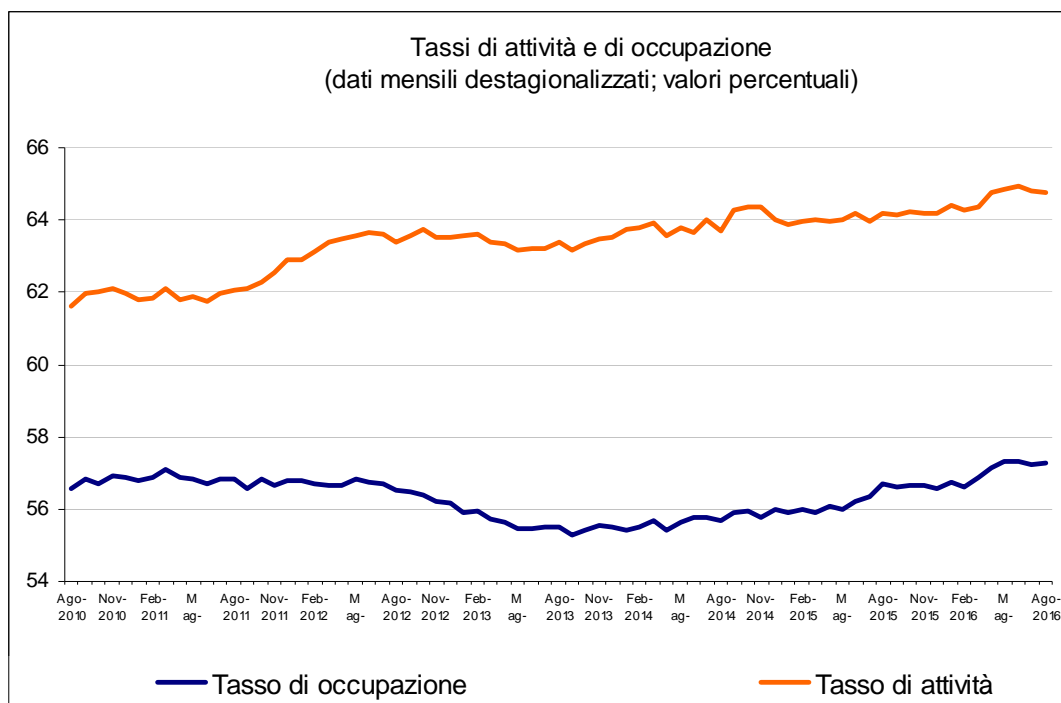
16,2% dell'anno precedente e al 11,1% registrato per gli italiani), con valori più alti nelle regioni centrali, mentre il dettaglio per genere evidenzia la maggiore intensità tra gli uomini stranieri rispetto agli italiani (rispettivamente 13% e 10,4%) e tra le donne (17,4% e 12,2%).

Secondo i dati più recenti, il **tasso di disoccupazione di lunga durata** risulta pari al 6,8% (7,5% per le donne e 6,2% per gli uomini). L'indicatore continua a diminuire nel breve e nel lungo periodo (rispettivamente di 0,1 e 0,4 punti percentuali), seppure a ritmi meno intensi, ad ulteriore conferma dell'allentamento della tensione del mercato del lavoro e dei segnali di miglioramento verificatisi in un contesto di generale rallentamento della crescita dell'economia in Italia.

Per quanto riguarda i **NEET** (*under29* non occupati e non in formazione) il tasso di incidenza si attesta al 22,3% (24,4% tra le donne e 20,3% tra gli uomini), con livelli più intensi in determinate classi di età (come gli *under35* e i 18-29enni, con

quote pari, rispettivamente, al 24% e al 27%), in alcune aree (soprattutto nelle regioni meridionali, con livelli di poco superiori al 31%) o in specifici gruppi, tra cui gli immigrati dove l'analoga misurazione mostra un'incidenza tra i 15-29enni del 33% e continua a coesistere con tassi di abbandono scolastico più alti, maggiore diffusione di livelli di istruzione medio-bassi, transizioni scuola-lavoro più brevi, occupazioni meno stabili, remunerazioni più basse.

Secondo i dati più recenti, tra i 15-24enni le persone in cerca di occupazione sono 600mila e rappre-



nell'industria in senso stretto, dove i dati negativi si riscontrano esclusivamente nel Nord-Est e nelle regioni centrali. Il terziario, in cui si concentra il volume degli occupati, registra un complessivo miglioramento (2,7%, 420mila) relativamente più intenso tra i lavoratori dipendenti e nel Nord-Est.

Il **tasso di disoccupazione (15-64 anni)**, pari all'11,4%, rimane stabile rispetto a luglio – in prosecuzione del *trend* osservato nei mesi precedenti – e diminuisce nel confronto annuo di 0,1 punti percentuali; l'indicatore mostra per gli uomini un valore più basso (10,5%, rispetto al 12,6% delle donne) e una dinamica positiva, caratterizzata da miglioramenti nel breve e medio periodo.

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 II trimestre 2016 il tasso di disoccupazione per gli stranieri si valorizza al 15% (rispetto al

sentano circa il 10% della popolazione della medesima classe di età, in calo sia nel confronto mensile che nei dodici mesi. Il relativo tasso di disoccupazione è pari al 38,8%, anch'esso in miglioramento su base congiunturale e tendenziale. Per la fascia di età 20-24 anni, il medesimo indicatore si valorizza al 32,5%.

Il numero dei **disoccupati**, pari a 2,9 milioni, diminuisce rispetto al mese precedente per effetto della contrazione del corrispondente livello rilevato nel solo segmento maschile (0,7%, 11mila unità) che compensa la crescita osservata tra le donne (0,6%, 8mila). Su base annua si misura un complessivo e più modesto calo dello *stock* di disoccupati, pari a circa mille unità, a sintesi del calo osservato nella componente maschile e della contestuale più modesta crescita rilevata tra le donne; 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 degli scoraggiati verso l'occupazione, nonché l'aumento dei flussi verso la disoccupazione esclusivamente nella componente femminile. Secondo l'età, alla diffusa flessione della disoccupazione rilevata tra le diverse classi di età si contrappone la crescita, seppure più modesta, in alcuni gruppi, ossia 35-44enni e over55.

Tassi di disoccupazione (Elaborazioni CNEL su dati EUROSTAT)

Indicatori	ago-16	lug-16	ago-15
Tasso di disoccupazione Area EA19	10,1	10,1	10,7
Tasso di disoccupazione Area EU28	8,6	8,6	9,3
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EA19	20,7	20,8	22,3
Tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) Area EU28	18,6	18,7	20,1
Tasso di disoccupazione USA	4,9	4,9	5,1
Tasso di disoccupazione giovanile USA (<25 anni)	10,2	10,8	10,9
Tasso di disoccupazione Giappone	3,1	3	3,4
Tasso di disoccupazione giovanile Giappone (<25 anni)	5,4	4,8	5,7

Gli **inattivi** tra 15 e 64 anni aumentano lievemente rispetto a luglio (2mila unità), dopo il *trend* positivo osservato dall'inizio del trimestre; nel confronto annuo tale *stock* sconta, invece, un rilevante calo (2,1%, 296mila unità) e qui in entrambi i generi; l'ulteriore disaggregazione consente di imputare tale contrazione nel lungo periodo soprattutto a coloro che mostrano un interesse a lavorare (e qui soprattutto

le donne, dove si riducono soprattutto le motivazioni legate allo studio e agli impegni familiari) e alla componente più distante del mercato del lavoro, oltre alla riduzione delle persone ritirate dal lavoro o non più interessate a lavorare (e qui soprattutto gli uomini). Secondo l'origine, infine, si misura la contenuta crescita dell'inattività nella componente immigrata e la contestuale riduzione di quella italiana. Il tasso di inattività è pari al 35,2%, stabile nel confronto congiunturale e in calo su base annua; secondo le principali dimensioni permangono significative differenze (25,4% per gli uomini e 45% per le donne; 73,8% tra i 15-24enni; 48,4% tra

Lavoro accessorio, estensione dell'utilizzo e caratteristiche degli utilizzatori: sempre più prestatori, pochi buoni *pro capite*

Il sistema dei buoni lavoro, introdotti con la legge Biagi nel 2003 (e oggetto di ripetute successive modifiche degli ambiti di applicazione soggettivi e oggettivi) che, da ultimo, con la legge 28 giugno 2013, n. 76, hanno profondamente inciso sulla natura stessa delle prestazioni lavorative disciplinate, cancellandone in sostanza il carattere occasionale e saltuario, si è negli anni esteso a dismisura, con incrementi annui pari al 70% e un utilizzo incontrollato e indiscriminato in qualsiasi tipologia di attività. Dal 2008 al 2015 il numero complessivo di committenti che hanno acquistato buoni lavoro è pari a 931 mila, dei quali il 40% ha acquistato un numero di buoni fino a 30, mentre il 13% ha acquistato un numero di buoni fra i 200 e i 500 e solo il 2% ha acquistato un numero di buoni superiore a 10 mila (1)

Il rapporto fra committenti e prestatori mostra inoltre che in circa il 25% dei casi il prestatore occasionale ha avuto nello stesso anno rapporti di lavoro dipendente, per lo più a termine, o parasubordinato con lo stesso committente della prestazione occasionale. Non vi è tuttavia evidenza empirica del passaggio dal *voucher* al contratto a tempo indeterminato, né della transizione dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato a cessazione del rapporto e successiva attivazione di prestazione accessoria.

La vita media di un buono lavoro (l'intervallo di tempo che intercorre fra l'acquisto da parte del committente e la riscossione da parte del lavoratore) è calcolata dall'INPS su due insiemi di riferimento - i buoni venduti nel biennio 2010-2011 e quelli venduti nel biennio 2013-2014 - allo scopo di identificare la quota fisiologica di buoni venduti e non riscossi: i risultati mostrano per il primo periodo una vita

media di 65 giorni, e per il secondo periodo di 40 giorni; il numero di giorni medi in cui collocare l'attività remunerata con un buono è pari a 18 per il primo periodo, e a 7 nel secondo periodo.

Dal lato dei committenti, il fenomeno sembra dipendere in grande misura dal ruolo fondamentale esercitato dalle imprese di piccola dimensione, con una stima di circa la metà del totale dei buoni utilizzati nei settori del commercio e turismo/ristorazione.

Il numero di lavoratori coinvolti dal lavoro accessorio era di 25.000 unità nel 2008 ed è stato di 1,4 milioni nel 2015; l'età media dei lavoratori e la quota di maschi sul totale si sono costantemente ridotte nello stesso periodo: rispettivamente da 59,8 a 36 anni, e dal 78% al 48%, mentre due dati sono rimasti costanti: il numero medio annuo di buoni riscossi dal singolo lavoratore (circa 60), e la forte concentrazione dei committenti per ciascun prestatore (più dell'80% dei prestatori si è rapportato con un solo committente, il 14% con due).

L'INPS evidenzia che l'estensione del ricorso ai buoni, e indirettamente il peso del lavoro accessorio, non sembra replicare la dinamica Nord-Sud che caratterizza il mercato del lavoro, ma dipende positivamente dalla rilevante presenza sul territorio di terziario (turismo) e agricoltura, anche se il numero medio di *voucher* per prestatore si mantiene maggiore nelle regioni del Nord.

Per capire se quelle remunerate con *voucher* siano prestazioni *una tantum*, occorre calcolare, per ogni anno, la quota di prestatori presenti sul mercato solo un anno, quota che ammonta al 45% circa, e studiare le "presenze lunghe", ossia

gli *under35*; 30% tra gli stranieri; 45,3% nel Mezzogiorno). Dal lato della domanda delle imprese perdurano, ma con minore intensità, i miglioramenti già osservati nell'*input* di lavoro, dovuti alla ripresa rilevata nelle posizioni lavorative (dipendenti e indipendenti), negli indicatori sulle ore lavorate, nei livelli di utilizzo della cassa integrazione guadagni e nei valori del costo di lavoro (quest'ultimo dovuto al calo degli oneri sociali per effetto della riduzione contributiva associata alle nuove assunzioni a tempo indeterminato nel 2015 e nei primi mesi del 2016), cui si associa una contrazione del tasso sui posti vacanti. Ciò a conferma delle previsioni ancora ottimistiche ma più prudenti dal lato dell'offerta di lavoro e delle opportunità di lavoro create dalle imprese.

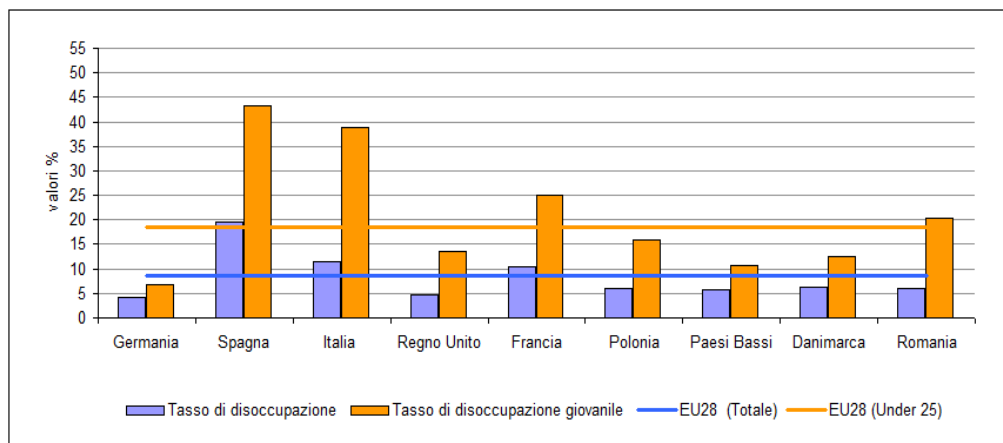
Nel II trimestre 2016 il **tasso dei posti vacanti** (riferito alle imprese nell'industria e nei servizi con almeno 10 addetti) rimane sostanzialmente stabile rispetto al II trimestre 2015 mentre diminuisce di 0,1 punti percentuali nel confronto

congiunturale.

Nel confronto annuo e in base ai dati grezzi, si rileva un calo di 0,1 punti percentuali sia nell'industria (e qui soprattutto nelle costruzioni) che nei servizi, dove la maggiore contrazione si misura nei settori del commercio e dei trasporti.

Nel breve periodo, l'analisi più dettagliata evidenzia nell'industria (incluse le costruzioni) la stabilità in quasi tutti i

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



la quota di lavoratori che, per ogni insieme di lavoratori individuato al primo anno di attività, risulti ancora attiva nel lavoro accessorio: tale quota si aggira attorno al 20% per i lavoratori entrati nel 2010-2011 e sale al 30% per i lavoratori entrati successivamente. I dati INPS mostrano che ogni anno i prestatori "nuovi" costituiscono la maggioranza, attestandosi sul 70% ma scendendo al 60% nell'ultimo anno. La probabilità del ripetersi di esperienze di lavoro accessorio dipende positivamente dal numero medio di buoni percepiti, mentre non emergono relazioni significative con il genere.

I dati confermano la tendenza alla diffusione del fenomeno in direzione dell'allargamento della base di lavoratori di riferimento, piuttosto che dell'incremento del numero di buoni riscossi da ciascun prestatore. Ne emerge che solo il 2% dei prestatori (pari a circa 30 mila lavoratori) ha riscosso nell'ultimo anno disponibile (2015) più di 300 *voucher*, pari a un importo superiore a 2.250 euro netti annuali. Sempre per il 2015 si registra un totale di 23.000 prestatori che hanno riscosso un solo *voucher*, e riesce difficile escludere in tali casi la copertura, con il buono, di rapporti di lavoro in nero.

Questi numeri pongono in luce che il compenso derivante da lavoro accessorio non riesce a garantire, nell'anno, l'accredito minimo necessario alla contribuzione utile ai fini previdenziali. Data l'aliquota contributiva per il lavoro accessorio, e dato il reddito minimale di legge, per l'accredito di un mese utile sarebbero necessari 168 euro di contributi: sarebbe cioè necessario aver percepito in un anno 130 buoni, condizione non soddisfatta per più dell'84% dei lavoratori. Ne segue che, per la maggior parte dei prestatori remunerati con *voucher*, la prestazione avrebbe effetto solo sul calcolo della misura della pensione, ma non sulla maturazione del diritto alla stessa.

L'INPS tenta di rispondere alle domande: per quante giornate viene utilizzato un prestatore di lavoro accessorio? Quanti

voucher sono corrisposti per ogni giorno di attività? Dai dati emerge che il numero medio di giornate di attività per lavoratore è salito – da 21 a 52 – fino al 2011 e poi si è invertito, mentre il numero medio di buoni per giornata è sempre salito. I dati quantitativi nascondono dunque quadri molto eterogenei: un consistente nucleo di situazioni in cui il buono giornaliero maschera prestazioni di lavoro sommerso, mentre per circa 100 mila lavoratori, che hanno percepito in media oltre 20 buoni per giornata, sembra che il buono sia individuato dal committente come lo strumento più adatto a remunerare anche attività ad alto contenuto professionale.

Sempre con riferimento al 2015, il numero dei pensionati cresce in valori assoluti ma si riduce in termini relativi (dal 31% del 2010 all'8%), coloro che sono presenti sul mercato del lavoro esclusivamente con i *voucher* aumentano a ritmo doppio rispetto ai pensionati e si stabilizzano sul 14% negli ultimi tre anni, mentre crescono in valori assoluti e in termini relativi le categorie dei prestatori con posizione assicurativa attiva nell'anno e i prestatori con posizione assicurativa attiva negli anni precedenti. Ciò sembrerebbe indicare che il lavoro accessorio ha rilevanza per i soggetti all'inizio della carriera lavorativa e per quelli alla fine, ma soprattutto che si va intensificando tra soggetti già presenti sul mercato con posizioni di lavoro autonomo e dipendente.

Un ambito che occorrerebbe approfondire riguarda l'utilizzo dei buoni da parte di settori della PA – soprattutto Enti locali – che, a causa dei vincoli imposti dal patto di stabilità interno, dai tagli ai trasferimenti nonché della riduzione del gettito di competenza dei Comuni, hanno proceduto ad affidare servizi pubblici al settore privato attraverso esternalizzazioni.

(1) Fonte: *WorkINPS papers*, settembre 2016, n. 2, che prende in considerazione informazioni esistenti al 31 dicembre 2015, https://www.inps.it/docallegati/InpsComunica/Documents/WorkINPS_Papers_3_ottobre.pdf

settori, ad eccezione delle attività relative alla fornitura di acqua, gestione dei rifiuti e risanamento estrattive dove, invece, si misura un aumento.

Nel terziario il calo dell'indicatore consegue alla diminuzione rilevata nella maggior parte dei comparti, ad eccezione sia della lieve crescita osservata nella macro categoria istruzione, sanità e assistenza sociale, attività artistiche e altre attività di servizi sia dell'invarianza misurata nel settore servizi di alloggio e

ristorazione.

Nell'industria e nei servizi l'**indice delle ore lavorate per dipendente** nelle imprese con almeno 10 addetti aumenta rispetto al trimestre precedente ed su base tendenziale. Quest'incremento, che complessivamente e a seguito delle correzioni per gli effetti di calendario è pari all'1,3%, interessa l'industria in senso stretto (dove la crescita dell'1,7% consegue alle dinamiche positive misurate in tutti i sotto settori) e le costruzioni, dove il relativo tasso mostra un aumento dello 0,3%.

Nel terziario si osserva un più modesto aumento, pari allo 0,9%, dovuto ai miglioramenti rilevati nella maggior parte dei settori che compensano i contestuali e meno consistenti peggioramenti riscontrati nei restanti rami di attività, tra cui il trasporto e magazzinaggio, le attività di alloggio e ristorazione, i servizi di informazione e comunicazione.

Nel medesimo periodo e nella stessa categoria di imprese, l'incidenza delle ore di cassa integrazione salariale utilizzate si attesta a 12,5 ore ogni mille ore lavorate (13,2 nell'industria e nei servizi di mercato), di nuovo concentrata nell'industria e in diminuzione rispetto al II trimestre del 2015 di 5,2 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 3,4%) che presenta lievi differenze settoriali e una maggiore variabilità nei servizi.

Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2015-2016: una sintesi dei dati

Realizzato con risorse interne e approvato dagli Organismi consiliari agli inizi di luglio, il rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2015-2016 è pubblicato su www.cnel.it/documenti. Di seguito, una sintesi dei principali dati contenuti nel rapporto, tratti dall'*abstract* diffuso alle agenzie di stampa e ripreso dalle principale testate nazionali.

Differenze di genere:

Il tasso di attività femminile è di circa 20 punti percentuali inferiore a quello maschile (75% contro il 55% rilevato ad agosto 2016), nonostante i miglioramenti negli ultimi anni. Ritenendo che tale divario dipenda da fattori strutturali, abbiamo stimato che il conseguimento di un più elevato grado di istruzione accresce la probabilità di avere un'occupazione e riduce le differenze di genere. Infatti stimiamo che nelle regioni del Nord le donne e gli uomini con elevata istruzione hanno più o meno la stessa probabilità di occupazione pari a poco più del 70%, mentre al Sud tra le persone con bassa istruzione tale probabilità cala al 10% per le donne e al 30% per gli uomini.

Lavoratori italiani e stranieri:

tra il 2007 e il 2015 (ultimo dato disponibile) i lavoratori italiani diminuiscono di 1 milione e 341 mila unità (-7,5%), mentre i lavoratori stranieri aumentano di 912 mila unità (+63%)

Occupazione e livello di istruzione:

tra il 2007 e il 2015 (ultimo dato disponibile), gli occupati privi di titolo di studio o in possesso di licenza elementare o di scuola media diminuiscono di 1 milione e 786 mila unità (-20%), mentre il numero di occupati diplomati o laureati aumenta di 1 milione e 357 mila unità (+10%)

Qualifiche professionali:

tra il 2007 e il 2015 (ultimo dato disponibile), cala il numero di dirigenti e imprenditori (-47%), di tecnici(-21%) e di operai e artigiani (-16%), mentre diminuiscono gli occupati nelle professioni intellettuali (+37%), gli addetti alla vendita e ai servizi alla persona (+17%) e il personale non qualificato (+24%).

Contrattazione di secondo livello nel settore privato: le materie regolate

Forte concentrazione in pochi settori industriali (i tre quarti dei contratti concentrati in 6 settori). Le materie più frequentemente trattate sono: premio di risultato (61% del totale dei contratti); informazione e consultazione dei sindacati e dei lavoratori (38%); sviluppo professionale e formazione (30%).

Attuazione della direttiva 2014/36/UE in materia di ingresso e soggiorno di lavoratori stagionali

È stato approvato il 27 ottobre il decreto legislativo di attuazione della richiamata direttiva sulle condizioni di ingresso e soggiorno di lavoratori stagionali provenienti da Paesi terzi. La norma, che modifica il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (testo unico sull'immigrazione) e il relativo regolamento attuativo (d.P.R. 31 agosto 1999, n. 394) consente ai datori di lavoro di rispondere alla domanda di manodopera stagionale, tutelando i cittadini di Paesi terzi che giungono in Italia come lavoratori stagionali rispetto a un loro utilizzo improprio. È prevista la possibilità di richiedere, per i settori agricolo e turistico-alberghiero, un permesso stagionale per un massimo di 9 mesi l'anno, nonché di ottenere un permesso di massimo 3 anni, rientrando ogni volta nel Paese di origine, nel caso che il lavoratore sia già stato in Italia almeno una volta nell'ultimo quinquennio. In quest'ultimo caso il lavoratore acquista un diritto di precedenza per essere impiegato presso lo stesso datore. Sono inoltre previste, secondo le quote vigenti, la possibilità di chiedere la conversione in permesso di soggiorno per gli stranieri titolari di contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, nonché la corresponsione di una indennità parametrata sulle retribuzioni previste dal CCNL nei casi in cui il permesso di soggiorno o di ingresso stagionale non sia stato ottenuto per causa del datore.

Sovra-istruzione e specializzazione etnica, caratteristiche marcate della forza lavoro straniera presente in Italia

I dati ISTAT riferiti al 2015 sulla popolazione straniera in Italia (circa 5 milioni di unità, pari all'8,2% della popolazione nazionale al 1° gennaio 2015) registrano una inversione di tendenza: sia per l'indebolimento dell'effetto di compensazione, che negli scorsi anni vedeva i lavoratori stranieri, in particolare extracomunitari, impiegati in settori di attività economica e in mansioni scarsamente ricoperte dai lavoratori italiani, sia per l'effetto di controbilanciamento della crescita dell'occupazione straniera rispetto alla perdita di occupazione nativa, anche quale conseguenza dell'invecchiamento della popolazione italiana rispetto a quella straniera residente in Italia, che si distribuisce per il 13,3% nella classe di età 0-14 anni, per il 20% nella classe 15-34, per il 43,2% nella classe 35-64, e appena il 23,5% in quella anziana, a partire dai 65 anni.

Nuove considerazioni vanno svolte a fronte del consolidamento della presenza degli stranieri di seconda e terza generazione, ancora penalizzati, nonostante l'alto grado di educazione e formazione, nella mobilità interprofessionale e nelle progressioni di carriera, anche a causa del difficile accesso al sistema dei servizi per l'impiego e delle politiche attive nonché ad adeguati servizi pubblici di *welfare*, soprattutto nel caso delle lavoratrici immigrate lasciate nella impossibilità di conciliare i tempi di lavoro e di cura familiare.

La sovra-istruzione della manodopera straniera risulta ancor più evidente in Italia in quanto i dati EUROSTAT (1) rilevano nel nostro paese – insieme a Grecia, Spagna, Portogallo - tra i livelli più alti di educazione scolastica degli immigrati di seconda e terza generazione rispetto alla prima generazione, con uno scarto di almeno 10 punti percentuali rispetto ai dati rilevati in paesi quali Belgio, Lussemburgo, Lituania, Repubblica Ceca, Finlandia.

Ciò nonostante, circa l'80% della forza lavoro extracomunitaria è impiegata con la qualifica di operaio e solo lo 0,9% degli occupati ha una qualifica di dirigente o quadro a fronte del 7,6% degli italiani; ne risulta un impiego in lavori manuali non qualificati di lavoratori extracomunitari laureati pari all'8,4% del totale, a fronte dell'1,3% degli italiani, e la quota del 60,6% degli extracomunitari impiegati come dirigente e in professioni intellettuali e tecniche in presenza di diploma di laurea, a fronte della quota del 48,8% di italiani laureati.

Ancora, i dati indicano nel 2015 una crescita significativa non solo del numero degli occupati comunitari ed extracomunitari, ma anche un ritorno d'interesse della componente italiana verso ambiti occupazionali prerogativa dei lavoratori stranieri. In numeri: il tasso di occupazione dei cittadini comunitari ha toccato il 63,3%, pari ad un incremento di 0,7 punti rispetto al 2014, e di 0,6 punti nel caso di cittadini italiani, per un tasso complessivamente pari al 56%, a fronte di una crescita ben più contenuta dell'indicatore relativo alla componente Extra UE (appena +0,2 punti), pari al 56,9% (2).

A questi risultati non contribuiscono le lavoratrici extracomunitarie, le quali registrano nel 2015 elevatissimi tassi di disoccupazione - pakistane (67,3%), egiziane (62,1%), tunisine (44,1%) e ghanesi (37,2%) – ed un tasso di inattività che supera

l'80%, a fronte di una media nazionale del 60,2%.

Nel Nord Ovest italiano il mercato del lavoro presenta la più alta concentrazione di occupati stranieri extra UE (571mila circa) e di immigrati in cerca di occupazione. Agli antipodi il Mezzogiorno italiano, dove solo il 13,9% degli occupati risulta essere extraeuropeo e la disoccupazione sembra riguardare quasi esclusivamente i lavoratori italiani.

A livello settoriale, nel biennio 2013-2015 i settori agricoltura e commercio hanno visto una crescita dei lavoratori extraeuropei rispettivamente del 2% e dell'1,6%, cui ha corrisposto un decremento dell'occupazione italiana pari a -1,2% in entrambi i settori e, in misura maggiore, nei servizi, dove la variazione occupazionale del 2015 è stata determinata dall'impiego di forza lavoro immigrata.

Si registra, peraltro, una specializzazione etnica nei diversi settori dell'economia, con immigrati provenienti prevalentemente da Ghana, India, Pakistan, Cina e Marocco nel settore industria; dall'India, nell'Agricoltura; dall'Egitto, nei comparti della ristorazione, alberghiero, immobiliare e dei servizi alle imprese; dal Bengala, nei comparti dell'alberghiero, della ristorazione e nel settore commercio; dalla Cina nella ristorazione e nel commercio; da Albania e Tunisiina nel comparto edile; da Filippine, Ucraina, Srilanka, Moldavia, Ecuador, Perù nel comparto dei servizi collettivi e personali.

Per quanto riguarda l'incidenza sul sistema di *welfare*, nel 2015 i beneficiari extracomunitari di trattamenti di integrazione salariale ordinaria sono stati 47.050 unità, pari all'11,5% del totale di beneficiari; più bassa la quota interessata dagli interventi straordinari, pari al 4,7%, ossia 22.232 beneficiari (3). Con riguardo all'indennità di mobilità, su un totale di 286.873 unità, la quota dei beneficiari extracomunitari è stata del 4,6%, corrispondente a 13.122 unità. Alla data del 31.12.2015, le denunce di infortunio di lavoratori extracomunitari pervenute all'INAIL (4) sono diminuite di 2,6 punti, raggiungendo la quota del 14,5% rispetto al totale (632.665); positiva anche la forte diminuzione delle denunce di infortunio con esito mortale, passate da 126 a 96 casi, pari al 23,8%. Le pensioni IVS (5) erogate da INPS a cittadini extracomunitari alla fine del 2015 sono state 39.340, pari allo 0,28% del totale (14.299.048), con un incremento di 6,5%, tra il 2013 e il 2014; del 10,0% tra il 2014 e il 2015 e, complessivamente nel triennio, del 17,1%. Di queste, l'89,9% è stato destinato a beneficiari residenti nel territorio italiano (35.385 pensioni, di cui il 63,8% erogate a donne). Infine, 59.228 sono le pensioni assistenziali erogate dall'INPS nel 2015, pari all'1,5% del totale (3.837.802), di cui 26.868 (45,4%) destinate a uomini e 32.360 (54,6%) a donne.

(1) EUROSTAT, NewsRelease 213/2016, 28 ottobre 2016

(2) Ministero del lavoro e delle politiche sociali, VI Rapporto annuale "I migranti nel mercato del lavoro in Italia" a cura della Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione

(3) Fonte: INPS – Coordinamento Generale Statistico Attoriale

(4) Fonte: Archivi Banca dati Statistica INAIL, dati aggiornati al 31.10.2015

(5) Invalidità Vecchiaia Superstiti

Modifiche ai decreti attuativi del *Jobs Act*: le principali novità

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016 è stato pubblicato il decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185, recante “Disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”. Il nuovo decreto è entrato in vigore il giorno successivo.

In materia di apprendistato e formazione, è stato introdotto un correttivo che prevede la possibilità di prorogare di un anno, in caso di mancato conseguimento del titolo, i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale stipulati ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011 ed ancora in corso. Per quanto riguarda, invece, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, è stata semplificata la procedura per l'adeguamento delle discipline regionali, eliminando l'obbligo per le regioni di fare accordi con i soggetti istituzionali indicati nell'art. 45 del d.lgs. 81/2015.

Importanti modifiche sono state introdotte alle norme del *Jobs Act* sul lavoro accessorio (art. 49 del d.lgs. 81/2015), prevedendo che i committenti imprenditori non agricoli ed i professionisti siano tenuti a comunicare alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, con almeno 60 minuti di anticipo rispetto all'inizio della prestazione lavorativa, tramite SMS o posta elettronica (ma il Ministero del lavoro potrà individuare ulteriori tipologie di comunicazione con successivo decreto), i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione. Per i soli datori di lavoro agricoli, l'obbligo di cui sopra può riguardare prestazioni da svolgersi nell'arco di tre giorni.

Anche il d.lgs. 148/2015, per la parte concernente la disciplina dei contratti di solidarietà, è stato oggetto di modifica, in particolare prevedendo la possibilità che i contratti di tipo “difensivo” stipulati entro il 31.12.2015 possano essere trasformati in contratti di tipo “espansivo” con riduzione d'orario non superiore a quella già concordata. Grazie a un meccanismo integrativo (fiscalmente agevolato) a carico del datore di lavoro, il trattamento economico spettante ai lavoratori resta invariato. Per contro, la trasformazione consente al datore di lavoro di abbattere al 50% il contributo addizionale previsto dall'art. 5 del d.lgs. 148/2015, oltre alla possibilità di fruire – per tutto il periodo compreso tra la data di trasformazione del contratto e la sua data di scadenza – dei benefici fiscali previsti dall'art. 41 del decreto 148.

Fra le modifiche apportate al d.lgs. 150/2015 si segnala, innanzitutto, la nuova definizione della “rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro”, che comprende anche i “soggetti accreditati ai servizi per il lavoro” ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 12 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (agenzie di somministrazione, università e consorzi universitari, comuni e camere di commercio, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, patronati, enti bilaterali, associazioni senza fini di lucro, ordine dei consulenti del lavoro). L'ANPAL acquisisce, nel rispetto delle competenze delle

regioni e delle province autonome, l'attività di promozione e coordinamento dei programmi formativi per i disoccupati, finalizzati alla qualificazione e riqualificazione professionale, all'auto-impiego e all'immediato inserimento lavorativo. Al “Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro” di cui all'art. 13 del d.lgs. 150/2015, di cui ora entra a far parte anche il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, affluiranno i dati contenuti nelle schede anagrafico-professionali già in possesso delle regioni e delle province autonome nonché quelli derivanti dalle dichiarazioni dei redditi, dalle certificazioni uniche presentate dai sostituti d'imposta, dalle consultazioni delle banche dati catastali e di pubblicità immobiliare e dall'anagrafe degli studenti universitari. Per il 2016, infine, viene incrementato di 30 milioni di euro (oltre ai 50 già previsti) l'importo destinato a garantire i livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro da parte dei Centri per l'impiego (art. 33 del d.lgs. 150/2015).

Art. 4 legge 300: l'incerto confine tra strumenti di lavoro e di controllo

Con provvedimento n. 303 del 13 luglio 2016 (“Trattamento di dati personali dei dipendenti mediante posta elettronica e altri strumenti di lavoro”), il Garante per la protezione dei dati personali ha affrontato un caso di installazione da parte del datore di lavoro (in questo caso, l'Università degli studi “G. D'Annunzio” di Chieti e Pescara) di apparati e sistemi *software* in grado di verificare l'utilizzo della posta elettronica e gli accessi *internet* dei dipendenti. Secondo il Garante, anche in riferimento alle novità legislative intervenute per effetto dell'art. 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il trattamento dei dati da parte dell'Ateneo risulta effettuato “per il tramite di apparati (differenti dalle ordinarie postazioni di lavoro) e di sistemi *software* che consentono con modalità non percepibili dall'utente (c.d. in *background*) e in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività dell'utilizzatore (cioè senza nessun impatto o interferenza sul lavoro del dipendente), operazioni di monitoraggio, filtraggio, controllo e tracciatura costanti ed indiscriminati degli accessi a *internet* o al servizio di posta elettronica”. Tali *software* non possono essere considerati “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa” ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 23 del d.lgs. n. 23/2015, sotto la cui nozione rientrano “solo servizi, *software* o applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa, anche sotto il profilo della sicurezza”, che il datore di lavoro può impiegare anche senza accordo sindacale o senza preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Ritenendo pertanto che i sistemi ed applicativi utilizzati (aggiuntivi a quelli che consentono il normale funzionamento delle apparecchiature e non funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa) esulino “senza dubbio” dal perimetro degli strumenti di cui sopra, il Garante ha dichiarato l'illiceità del trattamento dei dati operato dall'Ateneo e ha disposto, con effetto immediato, il divieto di proseguire nella rilevazione.

Nuovi avviamenti, nei servizi la percentuale più elevata

Secondo i dati che provengono dal sistema delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel II trimestre 2016 si riscontra un deciso calo del volume dei rapporti di lavoro attivati che, con la registrazione di soli 2.454.757 nuovi avviamenti, da luogo a una marcata riduzione tendenziale delle assunzioni pari al -12,1%. L'analisi delle componenti mostra, rispetto ai diversi rami di attività economica, una netta polarizzazione del fenomeno nel settore dei servizi dove gli avviamenti, pur rappresentando il 72% del dato assoluto, fanno però registrare, su base annua, la più significativa flessione nel numero delle attivazioni (-14,6%).

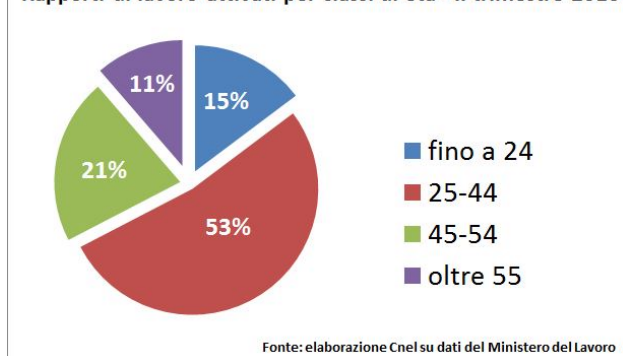
Di segno opposto appare invece la dinamica delle assunzioni nel settore dell'agricoltura dove all'esiguità delle nuove contrattualizzazioni (14,8% sul totale) fa riscontro l'unico aumento (+4,2%) dei rapporti di lavoro nel confronto con lo stesso periodo di osservazione del precedente anno.

Rispetto alla distribuzione geografica, si evidenzia una elevata concentrazione del flusso trimestrale nelle regioni settentrionali e del Mezzogiorno (complessivamente pari al 76,3 % delle assunzioni) mentre è nel Centro Italia che si verifica, nel suo andamento tendenziale, la più alta contrazione (-17,1%) del dato nazionale.

Secondo la tipologia contrattuale, se è nei rapporti di lavoro a tempo determinato che si segnala il maggior numero (1.730.848) di nuovi avviamenti pari al 70,5% del totale è invece nei soli contratti di apprendistato che si registra l'unica variazione anno su anno di segno positivo (+26,2%): tutte le restanti modalità di lavoro dipendente

(1.331.674) e femmine (1.123.083) non solo, com'è evidente, in termini di valori assoluti (+18,6% per i maschi) ma soprattutto rispetto alle variazioni percentuali annue; pur permanendo per entrambi i sessi la generale riduzione complessiva nell'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, le rispettive differenze tendono a divergere ulteriormente: se il dato negativo per gli uomini provoca una contrazione pari al -8,6%, per le attivazioni femminili

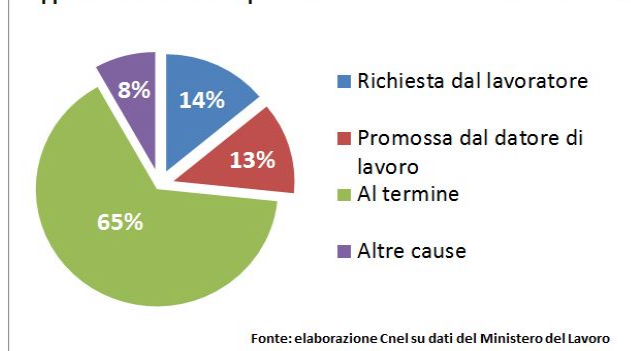
Rapporti di lavoro attivati per classi di età - II trimestre 2016



tale riduzione si attesta sul calo ben più consistente del -15,9%.

Sempre su base annua si assiste poi ad una diminuzione (-12,4%) dei rapporti di lavoro cessati (-312.171 unità) e, sempre rispetto allo stesso periodo di osservazione, tale dato appare confermato dalla riduzione complessiva del numero dei lavoratori interessati da cessazioni (-8,7%); nella sostanza tale decremento appare ancora una volta imputabile alla consistente flessione dei rapporti giunti a conclusione per richiesta del lavoratore (-24,9%) ovvero riconducibili alle cosiddette cessazioni per pensionamento (-41,4%) e a quelle per dimissioni (-3,92%).

Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione - II trimestre 2016



(o equivalente) concorrono invece a un decremento complessivo del -12,1%.

Considerando poi il numero di lavoratori coinvolti nelle contrattualizzazioni di questo secondo trimestre dell'anno si conferma nuovamente la maggiore frequenza di assunzioni nella fascia di età compresa tra i 25 e i 44 anni; in tale classe il dato congiunturale ammonta a circa il 53% del totale ma risente del più elevato tasso di riduzione che attesta un calo pari a circa il 15%.

Analizzando il genere dei lavoratori interessati netta appare la differenziazione negli avviamenti tra maschi

Integrazione salariale, crollo delle autorizzazioni in deroga

Nel mese di agosto 2016 le ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale sono state pari a 31,4 milioni, per un ammontare complessivo cumulato che si attesta intorno ai 422 milioni di interventi erogati.

Il dato evidenzia, rispetto ai valori destagionalizzati del precedente mese di luglio, una drastica flessione congiunturale (-30,9%) che determina, nel suo andamento tendenziale, un netto crollo del monte ore richiesto dalle imprese; tale ridimensionamento trova conferma sia nel confronto con il corrispondente mese dell'anno precedente (con una significativa riduzione delle domande presentate pari al -20,5%) che nel suo andamento su base annua (-8,7%).

Analizzando le diverse tipologie di intervento (ordinaria, straordinaria e in deroga) si evidenzia che la sostanziale contrazione delle ore richieste è maggiormente imputabile al consistente calo degli interventi in deroga (-52,6% nel raffronto con agosto 2015 e -31,4% nella sua variazione anno su anno); di tale dato, a causa dei noti problemi legati

all'insufficiente finanziamento dello strumento stesso e alle tempistiche procedurali, non è però possibile, data la sua estrema variabilità, trarre un'interpretazione depurata dalle componenti "stagionali".

Nell'esame dei dati relativi alla cassa integrazione straordinaria viene confermata, anche in questo caso, una evidente flessione rispetto all'analogo mese del 2015 (-26,6%) accompagnata da una variazione congiunturale (-33,6%), anch'essa di segno negativo, che concorre alla

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

CIG		Agosto 2016		2016	
Tipo di Intervento e Ramo di Attività		Valori assoluti	Variazione rispetto allo stesso mese dell'anno precedente	Valori cumulati al mese di agosto	Variazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente
Ordinaria	Totale	7.765.438	102,1%	98.586.444	-27,7%
	Industria	5.399.591	87,6%	76.212.218	-23,6%
	Edilizia	2.365.847	145,1%	22.374.226	-38,9%
Straordinaria	Totale	18.954.154	-26,6%	282.906.801	6,2%
	Industria	14.656.017	-22,6%	244.959.095	11,5%
	Edilizia	1.438.906	46,1%	12.648.458	-30,1%
	Artigianato	-	-	-	-
	Commercio	2.859.231	-51,5%	25.266.407	-12,0%
	Settori vari	-	-	32.841	-45,3%
in Deroga	Totale	4.630.694	-52,6%	40.450.916	-31,4%
	Industria	1.972.629	-48,2%	6.729.636	-50,1%
	Edilizia	90.509	-73,3%	1.653.644	-57,7%
	Artigianato	1.421.571	-34,6%	17.471.639	1,6%
	Commercio	1.068.161	-68,6%	14.308.017	-40,4%
	Settori vari	77.824	69,0%	287.980	-26,2%
Totale	Totale	31.350.286	-20,5%	421.944.161	-8,7%
	Industria	22.028.237	-14,0%	327.900.949	-1,5%
	Edilizia	3.895.262	70,2%	36.676.328	-37,5%
	Artigianato	1.421.571	-34,6%	17.471.639	1,6%
	Commercio	3.927.392	-57,8%	39.574.424	-24,9%
	Settori vari	77.824	64,6%	320.821	-28,7%

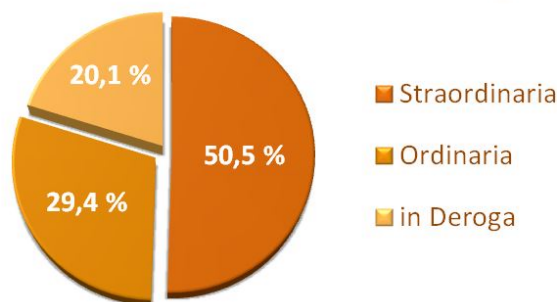
Fonte: Elaborazione Cnel su dati INPS - Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni

riduzione complessiva degli interventi.

Di segno opposto alla diminuzione delle prestazioni economiche erogate dall'Istituto si dimostra invece la cassa integrazione ordinaria soprattutto nella sua dinamica tendenziale (+102,1%). Come sottolinea l'INPS l'incremento è dovuto alla "fase di normalizzazione conseguente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 148/2015" ovvero "ad una progressiva ripresa delle attività amministrative di concessione"; poiché le nuove disposizioni contenute nel decreto legislativo attuativo della legge delega sul *Jobs Act* hanno efficacia retroattiva, l'elevato aumento delle ore autorizzate è in parte motivato dal recupero e l'accoglimento in differita delle domande pregresse.

Considerando infine i dati (aggiornati a luglio) relativi

CIG - Ore autorizzate per tipologia di intervento
Agosto 2016



all'accesso alle indennità di "disoccupazione involontaria" (cumulando cioè le richieste presentate all'INPS per NASpI, mobilità e disoccupazione) si rileva una riduzione su base annua delle richieste previdenziali (-9,2%). Tale inversione di tendenza non è però confortata dall'esame del dato congiunturale; il numero dei provvedimenti rapportato al precedente mese di giugno mostra una accentuata ripresa delle prestazioni pari a circa +86,6%.

La partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili d'impresa

Il 14 ottobre è stato pubblicato sul sito internet del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il decreto interministeriale Lavoro-Economia del 20 giugno 2016 che, in attuazione all'art. 1, comma 180, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 (ed in attesa di una "disciplina organica degli istituti di democrazia partecipativa nelle imprese"), istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un fondo per incentivare la partecipazione dei lavoratori al capitale e agli utili delle imprese nonché per la diffusione di piani di azionariato rivolti a lavoratori dipendenti.

Vi si prevede, innanzitutto, che i benefici derivanti dalla partecipazione agli utili d'impresa si riferiscano alle azioni assegnate ai soli lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro assunti a tempo indeterminato. La sottoscrizione di azioni a titolo oneroso non potrà eccedere il 20% della retribuzione netta annua del lavoratore, comprensiva delle maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva. Inoltre, l'adesione dovrà sempre avvenire a titolo volontario e non potrà essere fonte di discriminazioni rispetto alle condizioni di lavoro in relazione alla categoria, al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio. I piani di azionariato proposti ai dipendenti devono prevedere una diversificazione della tipologia di investimento e una "fase informativa" per i lavoratori che intendono aderire.

Per le imprese, il beneficio consiste nel riconoscimento di una somma pari al 30% del valore dell'azione assegnata a titolo gratuito o, in caso di assegnazione a titolo oneroso, al 30% della differenza tra il valore dell'azione (che comunque non può essere superiore a 10 euro) e l'importo di sottoscrizione offerto al lavoratore.

Caporalato, norme più severe in difesa dei lavoratori e delle aziende

Publicata nella Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre, la legge 29 ottobre 2016, n. 199, recante “Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo”, ha introdotto diverse importanti novità sul tema – purtroppo ancora vivo ed attuale, specie nell’agricoltura e nell’edilizia - dell’illecita intermediazione di manodopera.

Viene innanzitutto modificato l’art. 603-*bis* del codice penale (introdotto nel 2011) concernente il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, distinguendo due distinte fattispecie:

1) reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;

2) utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante l’attività di intermediazione di cui al n. 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

In entrambi i casi di cui sopra è prevista la pena della reclusione da 1 a 6 anni e della multa da 500 a 1.000 euro

per ciascun lavoratore reclutato. La pena viene inasprita (reclusione da cinque a otto anni e multa da 1.000 a 2.000 euro per ciascun lavoratore) nel caso che i fatti risultino commessi “mediante violenza o minaccia”.

La nuova formulazione dell’art. 603-*bis* prosegue elencando le condizioni la cui sussistenza costituisce “indice di sfruttamento”, vale a dire:

- reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

- reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie;

- sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Costituiscono altresì aggravante specifica, con aumento della pena da un terzo alla metà, le seguenti condizioni:

- il fatto che il numero di lavoratori reclutati sia superiore a tre;
- il fatto che uno o più dei soggetti reclutati siano minori in età non lavorativa;

Un osservatorio sui distacchi di lavoratori in ambito comunitario

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 169 del 21 luglio 2016 è stato pubblicato il decreto legislativo 17 luglio 2016, n. 136, attuativo della direttiva 2014/67/UE del 15 maggio 2014, concernente il distacco in Italia, presso un’altra impresa, di lavoratori dipendenti da imprese stabilite in un altro Stato membro o in uno Stato extra UE. Il decreto riguarda anche le agenzie di somministrazione con sede in un altro Stato membro che distaccano lavoratori presso un’impresa utilizzatrice avente la propria sede o un’unità produttiva in Italia, nonché i c.d. servizi di cabotaggio effettuati da imprese di trasporto su strada residenti in un altro Stato membro.

Oltre ad introdurre una migliore definizione terminologica del fenomeno (art. 2), il decreto indica gli elementi di valutazione cui devono fare riferimento gli organi di vigilanza ai fini dell’accertamento dell’ “autenticità del distacco” (art. 3): sia nei confronti dell’impresa distaccante (in particolare, al fine di accertare se essa si limiti o meno alla mera attività di gestione o amministrazione del personale dipendente), che del lavoratore distaccato (contenuto e modalità di svolgimento dell’attività lavorativa, abituale esercizio dell’attività nello Stato membro da cui è distaccato, temporaneità dell’attività svolta in Italia, previsione e tempi di rientro nello Stato membro da cui è distaccato, ecc.). In ogni caso, al rapporto di lavoro tra le imprese distaccanti e i lavoratori distaccati vanno applicate, durante il periodo del distacco, le stesse condizioni previste per i lavoratori subordinati nel luogo in cui il distacco si svolge (art. 4).

Viene inoltre costituito (art. 6) presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un “osservatorio con compiti di monitoraggio sul distacco dei lavoratori”, finalizzato a garantire tra le imprese e i lavoratori una “migliore diffusione” delle informazioni sulle condizioni di lavoro e di occupazione. Esso

opererà in raccordo col Ministero stesso e con l’Agenzia per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e sarà composto da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente rappresentative a livello nazionale, tre delle organizzazioni dei datori di lavoro, due del Ministero del lavoro, uno dell’ANPAL, uno dell’INPS, uno dell’INAPP (ex ISFOL) e uno designato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri.

In tema di cooperazione amministrativa, l’art. 8 del decreto fissa alcune importanti regole per rendere più rapido ed efficace lo scambio di informazioni fra l’Ispettorato nazionale del lavoro (cui sono affidati i controlli e le indagini sul rispetto delle normative applicabili in caso di distacco di lavoratori) e le altre “autorità competenti”, anche appartenenti ad altri Stati membri dell’Unione Europea. Particolare rilevanza assume in tal senso il “sistema di informazione del mercato interno” (IMI) che, com’è noto, è stato previsto nell’ambito della Direttiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 12 dicembre 2006 (c.d. “Direttiva servizi”), al fine di garantire un “adeguato controllo dei prestatori di servizi attraverso la cooperazione amministrativa tra gli Stati membri”.

Per quanto riguarda infine gli obblighi amministrativi a carico delle imprese distaccanti, l’art. 10 del d.lgs. 136/2016 impone la comunicazione preventiva dell’inizio del distacco al Ministero del lavoro entro le ore 24,00 del giorno antecedente l’inizio del distacco stesso, nonché tutte le successive modificazioni entro 5 giorni, con modalità da definire con successivo decreto ministeriale. Le indicazioni in tal senso sono state fornite dal Ministero con decreto del 10 agosto 2016 recante “Comunicazione preventiva di distacco transnazionale”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 ottobre.

- l'aver commesso il fatto esponendo i lavoratori sfruttati a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

La nuova legge introduce inoltre nel codice penale il nuovo articolo 602-bis-1, nel quale si prevede la diminuzione della pena da un terzo a due terzi nei confronti di chi "nel rendere dichiarazioni su quanto a sua conoscenza, si adopera per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori ovvero aiuta concretamente l'autorità di polizia o l'autorità giudiziaria nella raccolta di prove decisive per l'individuazione o la cattura dei concorrenti o per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite."

Fra le altre novità da segnalare ricordiamo, in estrema sintesi, la previsione dell'arresto obbligatorio in flagranza di reato e il rafforzamento dell'istituto della confisca, che è resa obbligatoria in tutti i casi di condanna per il delitto di intermediazione illecita con sfruttamento di manodopera e che riguarda anche i beni di cui all'art. 12-sexies del decreto-legge 8 giugno 1992, n. 306 concernente il contrasto alla criminalità mafiosa (beni e altre utilità "di cui il condannato non può giustificare la provenienza e di cui, anche per interposta persona fisica o giuridica, risulta essere titolare o avere la disponibilità a qualsiasi titolo in valore sproporzionato al proprio reddito".)

Continua dalla prima pagina

Il disegno di legge di bilancio 2017: interventi sul premio di risultato e sul *welfare* aziendale

un'autovettura ad uso promiscuo e la concessione di prestiti a tassi agevolati. Inoltre, il premio di produttività può essere erogato sotto forma di contributo versato, sempre per scelta del lavoratore, a strumenti di previdenza complementare o di assistenza sanitaria integrativa o sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Per quanto riguarda, in particolare, le modalità di erogazione di quest'ultima tipologia remunerativa nonché la percentuale di retribuzione conferibile sotto forma di partecipazione azionaria, si rimanda all'approfondimento contenuto a pag. 14.

In questi caso il disegno di legge stabilisce che non si applicano i limiti generali previsti per la detassazione (3.000 dal 2017) né i limiti di esenzione previsti dal TUIR per lo specifico bene o servizio scelto dal lavoratore: pertanto, nel caso che il lavoratore scelga di sostituire la somma in denaro a cui ammonta il premio con versamenti di previdenza complementare o a casse sanitarie o con il possesso di titoli azionari, l'importo non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente, anche se supera i limiti di esenzione previsti dal TUIR.

L'apertura, in particolare, ai piani azionari, prevede che il contratto aziendale possa includere nei "panieri" di *welfare* la distribuzione di pacchetti azionari, che saranno tuttavia scelti dai lavoratori e non, come già prevede il TUIR, obbligatoriamente assegnate alla generalità dei dipendenti

(caso nel quale invece vi sono un tetto all'importo annuale – oltre il quale le azioni entrano nel calcolo del reddito imponibile - e il rispetto di alcune condizioni sulla cessione dei titoli e sul riacquisto da parte del datore).

Il disegno di legge non muta le norme sul deposito e il monitoraggio dei contratti collettivi, territoriali o aziendali, che rimangono la "sede" in cui si definiscono la strutturazione dei premi e il periodo all'interno del quale si deve realizzare il miglioramento "serio e misurabile" degli obiettivi (indicatori di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione). È infine previsto che un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, entro 60 giorni dall'approvazione della legge di bilancio stabilirà criteri e modalità di misurazione degli incrementi degli indicatori.

In materia di *bonus* collegato alle assunzioni, il disegno di legge non rinnova lo sgravio contributivo a favore del datore, né gli incentivi sperimentali previsti per l'anno 2016 per gli assunti in apprendistato (per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore). All'art. 42 viene invece introdotto, nel quadro del potenziamento dei percorsi di integrazione scuola-lavoro, un nuovo strumento di inserimento occupazionale dei giovani formati nei sistemi duale, che prevede l'incentivazione per i datori che assumono giovani con contratto a tempo indeterminato o di apprendistato, entro sei mesi successivi all'acquisizione di tutti i titoli previsti dai cicli della scuola secondaria e terziaria. Al datore, presso la cui impresa il giovane svolga un periodo di apprendistato duale oppure almeno il 30% del monte ore di alternanza previsto dalla legge 107/2015, spetterà dal gennaio 2017 (e per tutte le nuove assunzioni effettuate fino al dicembre 2018) lo sgravio totale triennale dei contributi fino a un massimo di 3.250 euro l'anno. Su questo strumento, che non si applica ai contratti di lavoro domestico né al settore agricolo, il Governo stanza 7,4 milioni per l'anno 2017 e ben 40,4 per l'anno 2018. È infine introdotto un contributo massimo di 1.500 euro a favore di datori che svolgano attività di tutoraggio nell'apprendistato duale, e fino a 500 euro per il tutoraggio nei percorsi di alternanza.

Il quadro di sostegno all'occupazione giovanile è rafforzato dalla previsione dalle operazioni che saranno gestite dall'ANPAL mediante gli sgravi per le assunzioni giovanili e nel Mezzogiorno e con il rilancio del *bonus* previsto dalla "garanzia giovani", misure che complessivamente sposteranno 730 milioni di euro.

Il Notiziario sul mercato del lavoro è realizzato dall'Ufficio di supporto agli organi collegiali. Hanno contribuito a questo numero, oltre al dirigente dell'Ufficio, Larissa Venturi, i funzionari: Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Margherita Chierichini, Angelica Picciocchi, Sandro Tomaro, Magda Trotta.