

Le principali misure in materia di lavoro contenute nella Legge di bilancio 2019



La legge n.145/2018 contiene diverse misure che impattano sul lavoro e che a partire dal 1 gennaio 2019 si sovrappongono, integrandole o sostituendole, alle norme vigenti.

Da giorni l'attenzione è concentrata sugli effetti del provvedimento che definisce le due misure che costituiscono l'asse del programma dell'esecutivo e ne definiscono l'impianto concettuale in materia di lavoro e previdenza. Come noto, la legge n. 145 del 2018 ha istituito due distinti fondi presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, uno per introdurre nell'ordinamento un nuovo strumento finalizzato al sostegno economico e all'inserimento di soggetti a rischio di emarginazione dal mercato del lavoro (reddito e pensione di cittadinanza), l'altro per sostenere la revisione del sistema pensionistico attraverso l'introduzione di ulteriori forme di pensionamento anticipato e misure incentivanti l'occupazione giovanile.

La legge n.145/2018 contiene diverse misure che impattano sul lavoro e che a partire dal 1 gennaio 2019 si sovrappongono, integrandole o sostituendole, alle norme vigenti.

continua a pag. 2 >>

Come adeguare il capitale umano ai nuovi modelli produttivi e organizzativi imposti da Industria 4.0?

Nell'era della cosiddetta *skill economy* - caratterizzata da costanti cambiamenti che determinano la necessità di innovare rapidamente e di adattare continuamente le competenze - nel mondo delle imprese sta crescendo la

continua a pag. 4 >>

SOMMARIO

L'alternanza scuola-lavoro lascia il posto alle competenze trasversali	2
Come adeguare il capitale umano ai nuovi modelli produttivi e organizzativi imposti da Industria 4.0?	4
Come sta cambiando il lavoro Alcuni spunti di riflessione dal XX Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva	6
La gig economy in Europa, a che punto siamo? Il progetto europeo Don't Gig Up!	9
La Corte di Appello di Torino sul diritto dei <i>riders</i> alla retribuzione da lavoro subordinato	11
Gli incentivi all'occupazione collegati al "Reddito di cittadinanza"	12
Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 Art. 31 - Principi generali di fruizione degli incentivi	13
L'attività del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro sul tema professioni e lavoro autonomo	14
Luci e ombre delle prime sperimentazioni dello smart working nella PA.	15
Comunicazioni obbligatorie: saldo trimestrale positivo	17
CIG, i dati INPS di dicembre confermano il netto calo delle ore autorizzate	18
Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (ottobre 2018 - gennaio 2019)	22

Le misure sul lavoro nella legge di bilancio 2019

continua dalla prima pagina

Un primo filone di interventi riguarda gli interventi di incentivo dell'occupazione. Anche quest'anno sono previsti meccanismi agevolativi per le assunzioni di giovani che vanno ad integrare le disposizioni preesistenti, introdotte anche di recente, e che andranno ad affiancare gli incentivi spettanti ai datori di lavoro che assumeranno lavoratori provenienti dal bacino dei percettori del reddito di cittadinanza. La manovra modifica infatti alcune delle novità introdotte dal decreto legge n. 87/2018 (cd. decreto dignità) prevedendo che i limiti da questo imposti non siano applicabili ad alcune categorie di contratti a termine considerate particolarmente meritevoli in termini di contributo allo sviluppo: si tratta dei contratti a tempo determinato stipulati da Amministrazioni pubbliche, da istituti pubblici di ricerca, da università private, da società pubbliche ed enti privati che promuovono attività di ricerca e di innovazione, stipulati con lavoratori che svolgano attività di ricerca scientifica o tecnologica, insegnamento, trasferimento di competenze. L'attenzione alla ricerca come volano di sviluppo è confermata da un'altra novità relativa all'introduzione di un esonero dei contributi a favore delle aziende che assumono giovani 'eccellenti', finanziato con 50 milioni per il 2019 e 20 milioni per il 2020; l'esenzione è valida per un anno e fino a un massimo di 8.000 euro per i datori che assumano con contratto a tempo indeterminato laureati come meno di 30 o dottori di ricerca massimo 34enni con carriere universitarie eccellenti.

Sempre fra le misure di sostegno all'occupazione dei segmenti deboli del mercato, è prevista la proroga del bonus Sud, incentivo già introdotto con legge n. 205/2017 e regolato da due decreti ANPAL del 2018, ora esteso agli anni 2019 e 2020: si tratta della decontribuzione totale in favore dei datori di lavoro che assumano con contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, giovani come meno di 35 anni presso unità pro-

duttive ubicate in Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna. Stessa agevolazione è prevista per le assunzioni di soggetti di più di 35 anni che negli ultimi sei mesi non abbiano prestato attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro subordinato, oppure abbiano svolto attività in forma autonoma o parasubordinata entro un limite di reddito di 4.800 euro. L'incentivo descritto vale per 12 mesi, è cumulabile con i benefici previsti dalle altre disposizioni e si riduce pro quota se l'assunzione avviene a tempo parziale oppure se il lavoratore assunto in una delle otto regioni richiamate viene in seguito spostato in una unità produttiva situata al di fuori.

Altre misure incentivanti o di sostegno al reddito sono previste per alcune specifiche categorie di lavoratori. Per gli autotrasportatori merci è previsto un incentivo, per gli anni 2019 e 2020, in favore di conducenti entro i 35 anni di età assunti a tempo indeterminato, i quali potranno ottenere dal datore di lavoro un rimborso pari al 50% dei costi sostenuti per il conseguimento di patenti/abilitazioni per la guida dei veicoli destinati all'esercizio dell'autotrasporto per conto terzi. L'incentivo si applica a imprese di autotrasporto di merci per conto di terzi attive sul territorio italiano, alle quali spetta una detrazione totale dall'imposta lorda per una quota pari ai rimborsi erogati ai giovani conducenti, fino a un tetto di 1.500 euro totali per ciascun periodo d'imposta. Sono infine previste misure a sostegno del reddito per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, volte a prorogare per l'anno 2019 l'indennità giornaliera onnicomprensiva dovuta nei periodi di sospensione dell'attività lavorativa per le misure di arresto temporaneo obbligatorio e di sospensione dell'attività derivante da misure di arresto temporaneo non obbligatorio. La legge di bilancio aumenta inoltre di 30 milioni, a decorrere dal 2019, le risorse del fondo per le

continua a pag. 3 >>

L'alternanza scuola-lavoro lascia il posto alle competenze trasversali



I commi 784-786 della legge n. 145/2018 introducono importanti modifiche nel regime della c.d. "alternanza scuola lavoro", a suo tempo modulato dalla legge n. 107/2015, che cambia denominazione in "Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento". Non si tratta, però, di una modifica esclusivamente nominale. A decorrere dall'anno scolastico 2018/2019, infatti, il monte-ore viene fissato in 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli istituti professionali (prima era fissato in 400 ore), in 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di

studi degli istituti tecnici (prima erano 400 ore) e in almeno 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei licei (prima erano 200). Conseguentemente, vengono rimodulate le risorse da destinare alle scuole, già a partire dall'anno scolastico in corso, "nei limiti necessari allo svolgimento del numero minimo di ore" previste. Specifiche linee guida in merito ai nuovi "percorsi" saranno fissate con decreto del Ministro per l'Istruzione, l'Università e la Ricerca entro 60 giorni (ricordiamo che la L. n. 145/2018 è entrata in vigore il 1° gennaio 2019).

Le misure sul lavoro nella legge di bilancio 2019

segue da pag. 2

politiche giovanili, destinato a finanziare progetti di interesse nazionale o sul territorio per promuovere il diritto dei giovani alla formazione e all'inserimento nella vita attiva. Il comma 520 dispone per il 2019 un incremento di 10 milioni di euro del fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Un secondo gruppo di misure introdotte con la legge di bilancio riguarda il lavoro pubblico. La legge ha rifinanziato il fondo per il pubblico impiego nella parte riguardante le nuove assunzioni a tempo indeterminato in aggiunta alle facoltà di assunzione già previste dalla legislazione vigente, e prevede che le risorse (130,725 milioni di euro per il 2019, 328,385 milioni per il 2020 e 433,913 milioni dal 2021) siano destinate a reclutare professionalità in possesso di specifiche competenze, fra le quali digitalizzazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi. Gli ingressi autorizzati a valere su tali risorse si svolgeranno mediante concorsi pubblici unici.

La legge ha anche fissato le somme (1.100 milioni di euro per il 2019, 1.425 milioni per il 2020 e 1.775 milioni dal 2021) per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019-2021 del pubblico impiego e per i miglioramenti economici destinati al personale statale in regime di diritto pubblico. Tali risorse serviranno inoltre a coprire l'indennità di vacanza contrattuale a favore del personale destinatario dei suddetti contratti, l'elemento perequativo *tantum* previsto per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche dai CCNL 2016-2018 e l'incremento delle risorse destinate agli istituti normativi e ai trattamenti accessori del personale della pubblica sicurezza, delle forze armate e dei vigili del fuoco.

Per il periodo 2019-2021 è inoltre prevista la possibilità di assunzione a tempo indeterminato, anche parziale, da parte delle Pubbliche Amministrazioni che già li utilizzano, dei lavoratori socialmente utili o impegnati in attività di pubblica utilità, nei limiti della dotazione organica e dei piani di fabbisogno del personale. Tali assunzioni dovranno essere effettuate mediante selezioni riservate gestite da Formez PA e con le risorse già previste per la disciplina ordinaria del *turn over* delle Amministrazioni pubbliche. Disposizioni nuove, volte a contrastare la diffusione del lavoro sommerso e a promuovere la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, intervengono per la prima volta dalla sua istituzione sull'Ispettorato Nazionale del Lavoro. La legge ne incrementa la dotazione organica per rafforzare l'attività di vigilanza, e inasprisce le sanzioni per i datori di lavoro non in regola (lavoratori in nero, lavoratori stranieri irregolari, lavoratori minori, somministrazione illecita, violazioni delle disposizioni sui distacchi transnazionali e sull'orario di lavoro). L'Ispettorato è autorizzato ad assumere a tempo indeterminato un contingente di personale, prevalentemente ispettivo, pari a 300 unità l'anno nel biennio 2019-2020 e a 330 unità per il 2021. A tal fine viene integrato il fondo risorse decentrate, previsto dal CCNL funzioni centrali, per un importo di 750.000 euro per il 2019, 1,5 milioni per il 2020 e di 2.325.000 dal 2021. Oltre a ciò, viene innalzato (da 10 a 13 milioni) il limite massimo entro il quale riassegnare ad un apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del lavoro i maggiori importi derivati dall'aumento delle sanzioni per lavoro irregolare. Le misure che agiscono sull'INL sono tese ad un più efficiente impiego sull'intero territorio nazionale del personale ispettivo, alla maggiore efficacia, anche organizzativa, della vigilanza in materia di lavoro e al potenziamento delle iniziative di contrasto del lavoro

sommerso e irregolare. Gli importi derivanti dalla maggiorazione delle sanzioni saranno convogliati all'incremento delle risorse del fondo per la valorizzazione del personale dell'Ispettorato, con modalità da stabilire in sede di contrattazione collettiva, e a incentivare l'attività di rappresentanza in giudizio dell'Ispettorato stesso. Sempre in materia di lavoro nella PPAA, per le graduatorie dei concorsi per l'accesso al pubblico impiego sarà ripristinata la durata triennale, con un passaggio graduale che prevede - con alcune eccezioni - una proroga transitoria delle graduatorie approvate dal 2010 al 2018.

In materia di formazione dei lavoratori, innanzitutto la legge proroga di un anno l'applicazione del credito d'imposta formazione 4.0, estendendolo alle spese di formazione sostenute nel periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2018, confermando il tetto annuale di 300.000 euro, ma modulando il credito in base alla dimensione aziendale per favorire le piccole unità (in particolare innalzando dal 40% al 50% il credito alle piccole imprese e abbassando al 30% quello per le grandi). Infine il comma 81 stabilisce che per l'attuazione delle misure previste ai commi precedenti è autorizzata la spesa di 250 milioni di euro per l'anno 2020.

Specifiche risorse sono destinate al finanziamento dei percorsi formativi relativi all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato di primo livello). Lo stanziamento disposto dalla legge 205/2017 è incrementato di 50 milioni, a valere sul fondo sociale per occupazione e formazione, e sale a 125 milioni per l'anno 2019. Viene invece ridotto - rispetto a quanto stabilito dalla legge 205/2017 - lo stanziamento per gli incentivi ad assunzioni con contratto di apprendistato di primo livello, previsti dall'articolo 32, comma 1, del decreto 150/2015: sono infatti stanziati 5 milioni per il 2019 (contro i 15,8 milioni della precedente manovra) e 5 milioni a decorrere dal 2020 (contro i 22 previsti nella legge di bilancio 2018).

Sul piano degli interventi per favorire la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, la legge 145/2018 riconosce alle donne lavoratrici la possibilità di lavorare fino al nono mese di gravidanza incluso, con parere favorevole del medico, e di usufruire del congedo di maternità per i cinque mesi successivi al parto. Per quanto riguarda le misure a favore del padre lavoratore dipendente, per l'anno in corso la legge allunga il congedo obbligatorio da quattro a cinque giorni, da fruirsì anche non continuativamente entro i primi cinque mesi dalla nascita (o dall'ingresso in famiglia), ed è inoltre previsto un giorno di congedo facoltativo che sostituisce il periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre.

Nella definizione delle forme di lavoro agile, la legge prevede che il datore che stipuli accordi per modulare l'esecuzione della prestazione in modalità *smart* debba accordare la priorità a due categorie di lavoratori: lavoratrici che ne facciano richiesta nei tre anni successivi alla fine del periodo obbligatorio di congedo per maternità, e lavoratori con figli in condizioni di disabilità (vedi approfondimento a pag. 15).

La legge di bilancio incrementa infine di un milione l'anno il fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro, istituito nel 2006 per infortuni che abbiano comportato il decesso del lavoratore assicurato o non soggetto ad obbligo assicurativo.

Larissa Venturi

Le competenze per Industria 4.0

Come adeguare il capitale umano ai nuovi modelli produttivi e organizzativi imposti da Industria 4.0? Il ruolo delle *soft skills*



continua dalla prima pagina

consapevolezza sulla necessità di collegare velocità di innovazione e gestione delle competenze.

Industria 4.0 - o Impresa 4.0 come qualcuno preferisce dire - ha portato con sé grandi sfide. I cambiamenti in atto, imposti dalle innovazioni tecnologiche e digitali, stanno rimodellando non solo gli scenari economici, ma anche quelli sociali e culturali e la loro velocità, dimensione e impatto - sui singoli e sulle organizzazioni - sta determinando un cambiamento culturale che, sebbene avviato, procede lentamente, anche per la preoccupazione circa i possibili effetti negativi sul lavoro, sui singoli lavoratori e sugli equilibri sociali.

Da alcuni anni si susseguono studi e ricerche sugli effetti dell'innovazione tecnologica nel mondo del lavoro. Fra i molti, piace segnalare in questa sede la ricerca su professionisti HR, responsabili IT e *manager* di linea in aziende con oltre 500 dipendenti condotta nel 2018 da IDC¹ e promossa da Cornerstone OnDemand². La ricerca, intitolata "*Future Culture: costruire una cultura di innovazione nell'era della trasformazione digitale*"⁴, si basa su un campione di oltre 1900 intervistati. E ha coinvolto 14 Paesi europei, Italia compresa. Dall'indagine effettuata è emerso come la trasformazione digitale sia una delle principali priorità strategiche in tutta Italia: ad oggi solo il 7% delle aziende italiane sostiene di non aver ancora iniziato un percorso di *digital transformation*, contro il 9% del 2017. Confrontando i dati del 2018 con quelli del sondaggio dell'anno precedente, la sfida principale per le imprese del nostro Paese resta ancora il superamento della "resistenza culturale al cambiamento".

E' noto come nelle imprese italiane risultino scarsamente diffuse le competenze digitali, sia a livello di *management* che a livello dei dipendenti. Se si considera la loro crescente strategicità nel contesto nazionale, è facile dedurre che

ciò rappresenta un ulteriore ostacolo ai processi di rinnovamento aziendale.

Ma qualche significativo passo avanti può essere registrato. Le Direzioni delle Risorse Umane italiane stanno sperimentando che, per poter innovare davvero, è necessario coordinare la gestione del sapere, del saper fare, ma anche del saper essere dei lavoratori in tutte le fasi del loro ciclo di vita lavorativo. Questo chiama in causa anche le cosiddette "competenze trasversali" - anche note con il termine di *soft skills* - sempre più ricercate dalle aziende che selezionano personale. Si tratta di capacità che raggruppano qualità personali, atteggiamenti in ambito lavorativo e conoscenze nel campo delle relazioni interpersonali, ritenute sempre più importanti per gestire efficacemente i rapidi e profondi cambiamenti che interessano il lavoro, ma anche per incidere positivamente sulla produttività.

In una società in continuo mutamento, dinamica e sempre più multiculturale quale quella attuale, nelle imprese comincia a diffondersi la consapevolezza circa l'importanza del saper essere accanto a quella del saper fare. Quello delle *soft skills* è, perciò, diventato un tema molto attuale e le imprese sembrerebbero sempre più interessate a queste competenze per affrontare le sfide poste dalla quarta rivoluzione industriale.

L'attualità e la rilevanza delle competenze trasversali ha portato il *World Economic Forum* (WEF)⁴ ad individuare le dieci *soft skills* che serviranno - nel 2020 - per sostenere Industria 4.0: *problem solving*, pensiero critico, creatività, gestione delle persone, lavorare in gruppo, intelligenza emotiva, prendere decisioni, orientamento al servizio, negoziazione e flessibilità.

Senza soffermarsi troppo sulle singole abilità, qualche indicazione sui contenuti di ciascuna può essere utile per in-

continua a pag. 5 >>

Le competenze per Industria 4.0

segue da pag. 4

quadranne la portata.

Avere capacità o attitudine al *problem solving* indica il saper analizzare una situazione problematica e saper individuare e mettere in atto la migliore soluzione possibile; il pensiero critico fa riferimento a processi mentali di discernimento, analisi e valutazione, necessari a rielaborare informazioni per inquadrare correttamente le situazioni ed agire di conseguenza; la creatività, necessaria per l'innovazione, è anche la capacità di pensare fuori dagli schemi; gestire persone e lavorare in gruppo non richiede solo la capacità di organizzare il lavoro, ma anche di motivare e valorizzare le persone, di saper individuare le priorità e di saperle cambiare quando necessario; l'intelligenza emotiva - capacità di riconoscere, comprendere e gestire le emozioni, proprie e degli altri - e il saper prendere decisioni - ascoltando tutti, ma assumendo su di sé la responsabilità della scelta - sono fondamentali, soprattutto per coloro che occupano funzioni direttive o di coordinamento; orientamento al servizio, che significa essere attenti e collaborativi al fine di perseguire gli obiettivi comuni; saper negoziare ed essere flessibili, possedere, cioè, l'abilità di trovare un accordo mediando tra gli interessi in gioco e assumendo comportamenti rispondenti ai cambiamenti di regole, contesto o altro, sono qualità essenziali per creare benessere economico e relazionale, per i singoli, come per l'organizzazione del lavoro nel suo complesso.

Le *soft skills* - complementari alle *hard skills*, competenze tecniche e specifiche - sono difficilmente quantificabili e misurabili, oltre che meno facilmente acquisibili, almeno attraverso percorsi predefiniti e standardizzati come avviene per le competenze tecniche. Occorrerebbe, perciò, cominciare prima possibile a potenziare e affinare le proprie *soft skills*. Questo dovrebbe diventare un obiettivo prioritario non solo per chi già lavora, ma anche per gli studenti e per coloro che seguono percorsi formativi. Diventa, dunque, necessario coniugare la didattica classica con quella progettuale e con gli aspetti comunicativi e socio-culturali: progetti specifici e attività extrascolastiche quali quelle proposte da laboratori didattici, scuole di musica, arte, danza, associazioni di volontariato, centri sportivi potrebbero offrire occasioni utili allo scopo. Oggi la grande sfida per le istituzioni scolastiche e formative è quella di trasmette-

re, oltre al sapere, anche il "saper essere", che attiene alla sfera esistenziale e che si manifesta nella molteplicità di atteggiamenti e comportamenti espressi dagli individui nei diversi contesti e situazioni.

Il dibattito in merito al rischio che robotizzazione e digitalizzazione possano cancellare moltissimi posti di lavoro "tradizionali" è uno dei temi di maggiore attualità. Potenziare le competenze trasversali potrebbe arginare un rischio del genere? Non è certo facile dare risposte certe e semplici a domande di questo genere, ma è possibile fare qualche riflessione su opinioni diffuse quale quella secondo cui le *soft skills* potrebbero contenere i rischi legati alla robotizzazione perché le competenze trasversali non solo non potranno mai essere dominate dall'intelligenza artificiale, ma potranno essere lo strumento grazie al quale fronteggiare i rischi e sfruttare i vantaggi offerti dalla tecnologia.

Il cambiamento culturale in atto porterà a considerare *hard* e *soft skills* complementari, piuttosto che antagoniste? Servirà un cambio di prospettiva, che avrà tempi non brevi, e sarà inevitabile dover affrontare le criticità e le incertezze che caratterizzano le transizioni. Ma al termine di questo percorso, che è anche un processo complesso, le aziende potranno contare su lavoratori più motivati e preparati ad affrontare e gestire i cambiamenti e i lavoratori vedranno riconosciuta - più di quanto non accada oggi - la loro centralità come persone, piuttosto che come forza lavoro.

Magda Trotta

Note

1. IDC (International Data Corporation) è la prima società mondiale specializzata in ricerche di mercato, servizi di consulenza e organizzazione di eventi nei settori ICT e dell'innovazione digitale.
2. *Cornerstone OnDemand* è un'azienda leader nel software in ambiente cloud per la formazione e la gestione del capitale umano
3. Questa indagine fa seguito a quelle presentate nei due anni precedenti: "Azienda del futuro e trasformazione digitale: sfide e opportunità per sprigionare i talenti" (IDC 2017); "Future people: le postazioni di lavoro nell'era della trasformazione digitale" (IDC 2016)
4. Il *World Economic Forum* (WEF) è una Fondazione non profit creata nel 1971 dall'economista tedesco K.M. Schwab, che organizza incontri tra intellettuali, rappresentanti di organizzazioni non governative, esponenti di primo piano del mondo politico, economico e accademico, provenienti da diversi Paesi, per definire e discutere le questioni da affrontare per il benessere e la crescita a livello mondiale. L'WEF realizza ricerche su svariati temi, tra i quali sviluppo economico e progresso tecnologico.



COME STA CAMBIANDO IL LAVORO

Alcuni spunti di riflessione dal XX Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva



Il 6 dicembre scorso è stata presentata l'edizione 2018 del Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva (clicca qui per scaricarlo in formato *pdf* o *epub* dal sito di Cnel). Organizzato in forma innovativa rispetto alle tradizionali edizioni degli anni precedenti, il Rapporto 2018 è formato da un ampio ventaglio di contributi sui diversi aspetti della regolazione del lavoro e delle relazioni industriali nell'attuale fase del mercato del lavoro italiano, realizzati a cura di esperti del CNEL, di economisti, sociologi e giuristi, coordinati dal Cons. Claudio Lucifora con il supporto degli Uffici del CNEL. Del Rapporto, che consta di 17 capitoli (una parte dei quali, peraltro, riservata alle relazioni industriali - vedi riquadro), proponiamo una sintesi di alcuni argomenti significativi in materia di lavoro e occupazione.

Il lavoro povero in Italia¹

Uno degli effetti più negativi della lunga crisi economica che ha raggiunto il suo culmine tra il 2009 e il 2013, sommato ai cambiamenti introdotti nel mercato del lavoro, è stato quello di ampliare notevolmente la platea dei soggetti in condizioni di povertà, includendovi un gran numero di persone occupate. Quando infatti il reddito percepito non è sufficiente ad assicurare una vita dignitosa a coloro che lavorano e ai loro nuclei familiari, si ha l'ingresso di questi ultimi nella povertà.

La crescente gravità di questo fenomeno può ricondursi a vari fattori, tra i quali la bassa intensità di lavoro (con un minor numero di ore lavorate), l'erosione dei minimi dei CCNL, la precarietà delle condizioni occupazionali, l'impiego di manodopera poco qualificata (specie nelle piccole imprese), le scelte di aziende dotate di forte potere di mercato che decidono di scaricare il contenimento dei costi soprattutto sui salari dei lavoratori.

La ripresa dell'occupazione ha poi allargato le differenze di genere e gli squilibri tra Nord e Sud: infatti sono aumentati gli occupati con orari ridotti e di breve durata, si registrano più lavoratori part-time (involontario), soprattutto tra le donne, c'è una minor crescita al Sud rispetto al Nord. Infine la percentuale della disoccupazione rimane elevata: 10,6%, che sale al 30,4% se si considera l'universo giovanile. In definitiva il lavoro povero ha interessato nel 2015 oltre 3 milioni di individui, concentrati in alcuni settori specifici e oltre 2,2 milioni di famiglie si trovano a rischio povertà nonostante almeno un componente del nucleo

familiare sia occupato.

Si evidenzia che i comparti che hanno creato più posti di lavoro durante la ripresa sono alberghi e ristorazione, logistica e trasporti, in cui l'impegno è prevalentemente stagionale e soggetto a picchi improvvisi. Ci troviamo di fronte a una crescita del lavoro "polarizzata": da una parte, crescono soprattutto le basse qualifiche, dall'altra, vi è un aumento dell'occupazione più qualificata e specializzata, mentre diminuiscono le qualifiche intermedie con mansioni routinarie. Va certamente considerato però anche il non trascurabile ruolo del sommerso, particolarmente presente nell'agricoltura, costruzioni e servizi alle famiglie, come evidenziano le statistiche sull'occupazione irregolare compilate da Istat.

Dal punto di vista territoriale, occorre sottolineare che circa un terzo del lavoro povero si concentra nel Sud dell'Italia (isole escluse), sebbene il numero degli occupati non raggiunga nelle stesse regioni il 20% del totale nazionale. Con riguardo alle caratteristiche individuali, invece, le evidenze statistiche mostrano che il rischio povertà è tanto maggiore, quanto più basse risultano le competenze possedute: vuoi perché la domanda sul mercato è inferiore, vuoi perché gli impieghi sono associati a livelli professionali scarsamente remunerativi. "Chi ha un titolo di studio primario ha un rischio di povertà (calcolato come incidenza di lavoratori poveri sul totale degli occupati doppio rispetto a chi ha conseguito una laurea o un titolo di studio superiore". Da notare, inoltre, come l'area del lavoro povero si sovrapponga spesso a quella della discontinuità o della precarietà lavorativa, anche in relazione al solo parametro del valore del salario orario: il valore medio del salario orario di un contratto a termine è infatti pari a circa il 60% di quello di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato.

In prospettiva, il contrasto alla povertà passerà essenzialmente attraverso il miglioramento dei livelli di istruzione dei lavoratori, da realizzare con il sistema della formazione continua, al fine di aumentare la spendibilità delle loro competenze sul mercato del lavoro. E' auspicabile quindi che la crescita occupazionale si verifichi maggiormente nei settori "che presentano un elevato moltiplicatore occupazionale", attirando un maggior numero di soggetti altrimenti inattivi. Nel dibattito fra le Parti sociali sugli strumenti più idonei da mettere in campo, infine, non potrà

Il Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva

segue da pag. 6

omettersi di riflettere sull'eventuale introduzione di un salario minimo legale quale "argine efficace per proteggere i bassi redditi in quei segmenti del mercato del lavoro in cui inattività, disoccupazione e sommerso si intrecciano con i lavori a maggior rischio povertà".

Le criticità dei Centri per l'Impiego²

Fra le risultanze più significative che emergono dal "Monitoraggio dei servizi al lavoro", condotto da ANPAL nel 2017, va segnalato innanzitutto l'ancora scarso sviluppo delle dotazioni informatiche, ritenute non adeguate dal 46% dei Centri per l'Impiego che hanno partecipato alla rilevazione, cui si deve aggiungere (per il 36% dei casi) un giudizio negativo sulla qualità dei collegamenti in rete rispetto alle nuove funzioni dei CPI nell'ambito della Rete Nazionale dei Servizi per il Lavoro. Sul piano operativo, nella stragrande maggioranza (83,5%) dei CPI si ha la percezione di una assoluta insufficienza di risorse umane e di adeguate professionalità, fra le quali le più richieste risultano essere quelle di tipo amministrativo, seguite da figure più specialistiche quali: orientatori, esperti in consulenza aziendale, mediatori culturali. Elevata risulta essere anche la richiesta di formazione, con particolare riguardo a quella di tipo giuridico concernente le più recenti e complesse novità legislative in materia occupazionale.

Per quanto concerne la rilevazione dei servizi forniti e delle attività realizzate, l'indagine ANPAL ha evidenziato forti differenziazioni fra i vari CPI sul territorio nazionale, in particolare per alcune funzioni (come, ad esempio, l'Orientamento e l'Accompagnamento al lavoro, la cui efficacia appare condizionata dalle situazioni localmente esistenti in relazione ai carichi di lavoro e alle competenze presenti nei CPI). Conseguentemente, i Centri nei quali risultano attive 5 attività su 6 nell'ambito della funzionalità dell'Orientamento risultano essere il 75,1% del totale, mentre quelli dove risultano attive almeno 6 azioni su 7 per la funzionalità dell'Accompagnamento al lavoro risultano essere poco più della metà (51,4%).

Si è potuto altresì rilevare come le funzionalità operative dei CPI siano fortemente squilibrate dalla parte dei servizi alla persona: tali servizi sono identificati nelle funzioni di "presa in carico" degli utenti e di indirizzamento verso i servizi specialistici. L'innalzamento della qualità della domanda di servizio da parte di utenti e imprese richiede che le stesse strutture non rimangano bloccate sotto la sola dimensione burocratica, ma specializzino competenze di tipo consulenziale capaci di interfacciarsi efficacemente sia con le imprese che con gli altri soggetti sul territorio.

Sono queste alcune delle direttrici da seguire per il potenziamento delle strutture, che non possono tuttavia prescindere dal un rafforzamento del personale in organico, da adeguate infrastrutture informatiche, da competenze in grado di captare i fabbisogni per potere sostenere la crescita quanti-qualitativa della domanda di lavoro e dalla valorizzazione all'interno della rete di enti e organizzazioni attivi sul territorio.

Come in precedenza accennato, le maggiori criticità si registrano sul versante dell'attività di supporto per la ricerca del lavoro, per l'organizzazione di tirocini o *stage* e per l'avvio di attività autonome. Si tratta di criticità determinate essenzialmente dalla mancata possibilità di costruire reti di servizi esterni al CPI (ad esempio, con il sistema della formazione professionale e con il sistema educativo). E anche se le imprese si rivolgono anco-



ra in minima parte ai CPI per reperire personale per motivi di credibilità e affidabilità percepita, i dati raccolti confermano il ruolo fondamentale di interfaccia dei Centri con i servizi per le politiche attive del lavoro difatti, circa l'80,2% degli utenti confermano di aver soddisfatto almeno in parte l'istanza presentata al CPI.

Dalla ricerca emergono informazioni utili ad individuare e circoscrivere, nell'ambito dei servizi attivi sul territorio, quelli su cui i CPI possono esprimere al meglio le proprie potenzialità. Un rafforzamento del sistema di condivisione delle risorse e l'aggiornamento costante delle informazioni consente, grazie anche alla omogenea distribuzione dei CPI sul territorio, di costituire lo strumento su cui fare leva per attivare politiche di accompagnamento al lavoro e attuare strategie in grado di ridurre la disuguaglianza in termini di opportunità di lavoro e sviluppo economico.

L'incontro fra domanda e offerta di competenze: evidenze statistiche sulla base dei dati RCFL³

In Italia, la quota di individui in possesso di un'istruzione terziaria è cresciuta nel corso degli ultimi vent'anni, ma rimane ancora al di sotto del livello che si registra in altri importanti Paesi europei. Per contro, dall'analisi dei micro-dati ISTAT per il periodo 2014-2017 emerge un disallineamento ancora significativo tra le competenze conseguite nel percorso di istruzione-formazione e quelle richieste dal sistema produttivo. Ciò dipende da una serie di variabili che coinvolgono le caratteristiche del percorso formativo e disciplinare da un lato e, dall'altro, le condizioni produttive esistenti nelle varie realtà locali. Le evidenze statistiche mostrano che il fenomeno dell'*over education* riguarda circa il 33% dei laureati occupati nel 2014 e il 34% nel 2017,

continua a pag. 8 >>

Il Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva

segue da pag. 7

nell'ambito di un campione di riferimento per indirizzi di studio nel quale prevalgono le materie umanistiche (21%) e quelle del raggruppamento giuridico-economico-statistico (25%), rispetto alle materie scientifiche (12%), alle scienze sociali (12%), a medicina (15%) e ingegneria-architettura (16%).

Il rischio di *over education* non appare distribuito in modo omogeneo fra i vari indirizzi di studio, ma appare più elevato nelle materie afferenti alle scienze sociali (48-49%) e nel raggruppamento giuridico-economico-statistico (44-45%), poi, a seguire, nelle scienze umanistiche (34-35%), nelle materie scientifiche (30-31%), nell'ingegneria-architettura (28%) e nell'indirizzo medico e sanitario (13-14%). Peraltro, il rischio di *over education* appare anche influenzato dalle caratteristiche specifiche della domanda a livello locale, in particolare per effetto della maggiore o minore concentrazione sul territorio di imprese "innovatrici" sotto il profilo dei prodotti e dei processi. Sotto questo profilo, le imprese che risiedono nelle regioni meridionali esprimono, mediamente, una "potenzialità competitiva" per entrambi i tipi di innovazione inferiore a quelle del Centro-Nord. In generale, quindi, l'indagine consente di affermare che la presenza sul territorio di un elevato numero di aziende in grado di innovare comporta una "riduzione significativa" del

rischio di *over education*. Inoltre, il possesso di un titolo universitario in materie scientifiche, mediche e in ingegneria abbassa la probabilità di incorrere in situazioni di *over education* nella popolazione lavorativa under 34. Ciò sembra supportare l'ipotesi che un incremento di offerta di lavoro qualificato in materie scientifiche, "congiuntamente all'attivazione di politiche pubbliche che favoriscono la domanda di lavoro qualificato attraverso i meccanismi di esternalità tecnologica e path dependence che sussistono a livello locale", producono un miglioramento non trascurabile dell' "efficienza allocativa delle competenze professionali".

Note

1. Il presente paragrafo è stato redatto sulla base dei contenuti del capitolo 3° del Rapporto CNEL su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2018, intitolato: "Il lavoro povero in Italia, tra bassi salari e precarietà" di Claudio Lucifora, alla cui lettura integrale si rimanda.
2. Il presente paragrafo è stato redatto sulla base dei contenuti del capitolo 6° del Rapporto CNEL su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2018, intitolato: "I Centri per l'Impiego. Tra prospettive di sviluppo e fabbisogni dell'utenza", di Alessandro Chiozza, Mafalda D'Onofrio e Benedetta Torchia (ANPAL), alla cui lettura integrale si rimanda.
3. Il presente paragrafo è stato redatto sulla base dei contenuti del capitolo 4° del Rapporto CNEL su Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2018, intitolato: "Mismatch, percorsi di studio e condizioni produttive", a di Andrea Ricci (INAPP), alla cui lettura integrale si rimanda.

Gli argomenti trattati nel Rapporto CNEL 2017-2018 su mercato del lavoro e contrattazione collettiva

Introduzione del Presidente del CNEL, Tiziano Treu

SEZIONE I - I LAVORI

Capitolo 1

Intensità del lavoro, evoluzione dell'occupazione, polarizzazione
(Ivana Fellini, Emilio Reyneri)

Capitolo 2

L'esplosione dei contratti a termine
(Marina Barbini, Fedele De Novellis)

Capitolo 3

Il lavoro povero in Italia, tra bassi salari e precarietà
(Claudio Lucifora, Valentina Ferraris)

Capitolo 4

Mis-match, percorsi di studio e condizioni produttive
(Andrea Ricci)

Capitolo 5

Il lavoro nella gig-economy
(Michele Faioli)

SEZIONE II - POLITICHE ATTIVE

Capitolo 6

I Centri per l'Impiego. Tra prospettive di sviluppo e fabbisogni dell'utenza
(Alessandro Chiozza, Mafalda D'Onofrio, Benedetta Torchia)

Capitolo 7

La Garanzia Giovani: un bilancio dei primi quattro anni di attuazione del Programma
(Cristina Lion, Katia Santomieri)

Capitolo 8

Due modelli di politiche attive del lavoro a confronto: l'esperienza della Toscana e della Lombardia
(Elena Cappellini, Francesco Giubileo, Silvia Duranti, Simonetta Guzzo, Giampaolo Montaletti, Nicola Sciclone)

Capitolo 9

Alternanza scuola-lavoro. Aspetti istituzionali
(Francesco Luccisano)

SEZIONE III - POLITICHE PASSIVE

Capitolo 10

L'evoluzione del sistema di ammortizzatori sociali in Italia
(Michele Raitano)

Capitolo 11

Gli ammortizzatori sociali: andamenti recenti
(Bruno Anastasia, Maurizio Galbuzzi, Maurizio Rasera)

Capitolo 12

Dal reddito di inclusione al reddito di cittadinanza
(Emanuele Ranci Ortigosa)

SEZIONE IV - RELAZIONI INDUSTRIALI

Capitolo 13

La proliferazione continua dei contratti collettivi nazionali: l'importanza dell'archivio del CNEL
(Silvia Ciucciiovino)

Capitolo 14

Verso una banca dati comune dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore privato
(Marco Biagiotti, Sandro Tomaro, Larissa Venturi)

Capitolo 15

Protocolli e accordi sulla rappresentatività e la contrattazione collettiva. Quadro della situazione al 2018
(Michele Faioli)

Capitolo 16

La detassazione del salario di risultato: le evidenze ricavate dal repository del Ministero del lavoro
(Marco Centra)

Capitolo 17

Welfare aziendale
(Marco Leonardi)

La gig economy in Europa, a che punto siamo? Evidenze e spunti dal progetto europeo Don't Gig Up!



Non solo in Italia, ma anche in Francia, Germania e Spagna, la questione dei corrieri delle piattaforme ha assunto particolare rilevanza nel dibattito sul lavoro.

Introduzione

Da alcuni anni ormai il tema della *gig economy* è diventato centrale nel dibattito accademico e politico nazionale ed internazionale.

In Italia, dopo le roventi contestazioni nei confronti di Uber, l'attenzione è focalizzata sulle vicende dei cosiddetti "rider", i fattorini finiti sugli altari delle cronache dopo gli scioperi di Torino e Milano e freschi di una prima parziale vittoria in sede d'appello contro Foodora. Tuttavia, l'economia dei lavoratori è un fenomeno che va ben oltre il settore dei trasporti e che copre a macchia d'olio un'ampia gamma di attività, dal lavoro domestico a quello di grafica, talvolta mettendo in competizione lavoratori connessi dai quattro angoli del globo.

L'ambizione di analizzare le ricadute di questo modello di *business* sul lavoro in Europa nonché le prime reazioni di sindacati e istituzioni è al cuore del progetto "Don't GIG up!", cofinanziato dalla Commissione Europea. Il progetto, coordinato dalla Fondazione Brodolini e partecipato, per l'Italia, dalla UIL, si avvale del supporto di una rete di partner di ricerca e sindacali da Francia (Ires, FO), Germania (Ver.di.), Polonia (IPA e Solidarnosc) e Spagna (UGT), e prevede la partecipazione in seminari di approfondimento del sindacato svedese Unionen e della Confederazione Europea dei sindacati (ETUC). Il presente contributo propone una sintesi ragionata delle evidenze del primo rapporto di progetto, completandole con alcuni spunti di riflessione preliminari su possibili strumenti di regolazione.

Gig economy, le sfide paese per paese

Non solo in Italia, ma anche in Francia, Germania e Spagna, la questione dei corrieri delle piattaforme ha assunto parti-

colare rilevanza. *In primis*, va osservato come gli ispettori del lavoro spagnoli e francesi abbiano già sanzionato abusi di tipologie contrattuali autonome, provocando in alcuni casi contenziosi amministrativi con le aziende stesse. Inoltre, in tutti i paesi coperti ad eccezione della Polonia, si registrano controversie legali tra i fattorini e le aziende di consegne a domicilio *on-line*.

In Francia un primo pronunciamento della Corte di Cassazione (Sentenza 1737 del 28 novembre 2018) ha confermato la natura subordinata di nove corrieri di Take Eat Easy in ragione dell'esercizio del potere disciplinare e dell'utilizzo di un sistema di geolocalizzazione che permette di monitorare in tempo reale la loro posizione.

Un simile orientamento è stato espresso dal Tribunale di Valencia (Sentenza 244 del 1 giugno 2018) che, convertendo il rapporto di un fattorino di Deliveroo da autonomo a subordinato ha apprezzato la presenza di alienità dall'organizzazione aziendale, nonché l'esercizio di un potere di controllo esercitato tramite la tecnologia GPS, ponendo in subordine considerazioni relative alla flessibilità concessa al lavoratore.

La piattaforma spagnola Glovo ha invece spuntato un esito favorevole di fronte al Tribunale di Madrid (Sentenza 284 del 3 settembre 2018). Il giudice, riscontrando la presenza di un "rischio d'impresa" in capo al lavoratore e constatando l'assenza di un potere disciplinare in capo alla piattaforma ha confermato la legittimità del contratto "TRADE" utilizzato, una forma di lavoro parasubordinato che garantisce al lavoratore alcune tutele ma non la protezione, invocata nella controversia in esame, dal licenziamento illegittimo.

In Germania, un caso abbastanza singolare è quello della piattaforma Delivery Hero, multinazionale delle consegne a domicilio *on-line*. Ad opporsi all'azienda è stato infatti un investitore di minoranza del gruppo, chiedendo e ottenendo

Il dibattito sulla Gig economy

segue da pag. 8

lo stabilimento di una rappresentanza sindacale aziendale e di un consiglio di amministrazione composto in maniera paritetica da rappresentanti aziendali e dei lavoratori secondo le norme tedesche sulla codeterminazione (Sentenza del Tribunale di Berlino 102 O 72/17 AktG del 9 marzo 2018). Paradossalmente sorte diversa è toccata ai fattorini tedeschi di Deliveroo, in questo caso i lavoratori, assunti con contratto a tempo determinato, erano riusciti ad organizzarsi e ad eleggere una rappresentanza sindacale, che è stata tuttavia letteralmente smontata dall'azienda attraverso un progressivo impiego di lavoratori autonomi in sostituzione dei contratti subordinati in scadenza, inclusi quelli dei rappresentanti sindacali stessi.

La qualificazione degli autisti delle piattaforme di trasporto passeggeri ha assunto invece una particolare rilevanza nelle aule dei tribunali francesi. Dopo la sconfitta in primo e in secondo grado della piattaforma Le Cab, tradita da una clausola di esclusività, e dalla concreta ingerenza nell'organizzazione del lavoro e nella determinazione del prezzo delle corse (Sentenza della Corte d'Appello di Parigi 17/00351 del 13 dicembre 2017), la Corte di Appello di Parigi (Sentenza 18/08357 del 10 gennaio 2019), riprendendo le motivazioni della Corte di Cassazione sul caso *Take Eat Easy*, ha ribaltato un pronunciamento che qualificava come indipendente un autista di Uber in quanto dotato di completa autonomia organizzativa.

Le prime risposte di sindacati e istituzioni

Come strategia di risposta alle sfide poste dalla *gig economy*, oltre al protagonismo di diversi movimenti dei ciclofattorini, si registrano in diverse città iniziative di informazione e consulenza fiscale e legale da parte dei sindacati tradizionali, mentre i sindacati tedeschi Ver.di. e IG Metall stanno cercando di avviare forme di contrattazione collettiva con le piattaforme stesse.

A livello normativo, si denota l'assenza di disposizioni specifiche in Germania e in Polonia¹, mentre il governo spagnolo sta promuovendo una campagna ispettiva rivolta alle piattaforme e alle aziende di *e-commerce* nell'ambito di un piano volto a promuovere il lavoro dignitoso e a contrastare il finto lavoro autonomo. In Francia, infine, oltre all'introduzione di alcuni limiti generali all'operato delle piattaforme (Articolo 60 della Legge 2016-1088) a tutela del diritto alla formazione, all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e del diritto di sciopero, la legge 2016-1920 (Loi Grandguillaume) ha riformato il settore del trasporto passeggeri, riducendo la convenienza di formule alternative ai taxi, come il noleggio

con conducente o la formula ancor meno onerosa degli autisti "LOTI", preferite dalle piattaforme. Le nuove disposizioni introducono infatti una serie di norme omogenee per tutti i conducenti di veicoli fino a 3,5 tonnellate addetti al trasporto passeggeri principalmente in termini di diritti alla formazione e requisiti di professionalità, da verificare anche tramite un esame pubblico. La norma sembra aver innescato un cambio di strategia di Uber, con una riduzione dei lavoratori occasionali da un lato, e un incremento sostanziale di reddito per gli autisti più stabili, oltre alla creazione di centri di formazione gestiti dalle piattaforme stesse.

Spunti conclusivi di analisi ed intervento

Il cuore del dibattito sulla *gig economy*, in Italia come all'estero, sembra ruotare attorno alla linea di demarcazione tra subordinazione, agganciata ad un nucleo forte di tutele giuslavoristiche, sindacali e previdenziali, e lavoro autonomo, generalmente coperto da tutele molto più limitate.

Alcune proposte politiche, fatte proprie dalla Loi Travail francese e non nuove al dibattito nostrano, tentano di aggirare l'ostacolo estendendo alcuni diritti tipici del lavoro subordinato ai lavoratori delle piattaforme o, più in generale, ad alcune tipologie di lavoro autonomo. L'idea, apprezzabile in linea di principio, sconta l'ovvia difficoltà di superare il piano formale per affermarsi a livello sostanziale. È emblematico il caso dei fattorini a tempo determinato della filiale tedesca di Deliveroo, divenuti rappresentanti sindacali per venire prontamente sostituiti da colleghi ancor più precari.

Altre proposte mirano invece a disinnescare il gioco della concorrenza al ribasso estendendo l'area della subordinazione o livellando i costi indiretti e diretti delle diverse tipologie lavorative, ad esempio introducendo degli obblighi di formazione o delle tariffe minime per i lavoratori autonomi. I detrattori di disposizioni di tipo "restrittivo" ricordano come la precarietà o la saltuarietà di alcuni tipi di lavori, dal "pizza-boy" alle traduzioni, non siano una novità del mercato del lavoro, e che, anzi, queste prestazioni vengano spesso svolte con livelli ancora inferiori di tutela. Si paventa anche il rischio di ricaduta di attività marginali o occasionali nel lavoro nero *tout court*. Argomentazioni analoghe hanno accompagnato le riforme del lavoro italiane perlomeno degli ultimi 15 anni, un periodo in cui l'incidenza del lavoro non dichiarato, complice anche una graduale contrazione delle attività ispettive, è lievemente cresciuta, attingendo altresì al menu di rapporti atipici che avrebbero dovuto prosciugarla².

In ogni caso non si può ignorare la presenza di forme genuine di lavoro autonomo, che non rappresenta certamente una novità per i tassisti, né nei settori creativi e neanche nella logistica, sebbene appaia di difficile conciliazione con



Il dibattito sulla Gig economy

segue da pag. 10

pressioni o ingerenze sistematiche riguardanti tempi e organizzazione del lavoro.

La circostanza nuova consiste invece nel compimento della parabola inversa della retorica della flessibilità, divenuta da cuscinetto funzionale a fronteggiare le imprevedibilità del mercato, a cuore e motore di un modello di *business* ostentatamente fondato sul "lavoretto", o, adottando il linguaggio delle piattaforme, su "allettanti opportunità di guadagno extra".

E tuttavia, nell'attesa che futuribili ipotesi di un vero reddito di cittadinanza, slegato da condizionalità sull'accettazione di un impiego, permettano alla cittadinanza tutta e non solo alle piattaforme di trattare il lavoro come un *hobby*, la presenza di un impiego sicuro e adeguatamente remunerato, subordinato o autonomo che sia, rimane il fondamento di quella fonte di "guadagno *standard*" necessaria al sostentamento della popolazione in età attiva.

Il tema non è allora la presenza o meno di una convenienza individuale ad utilizzare le piattaforme (ad esempio per chi le utilizza come secondo lavoro), ma l'incompatibilità stessa del loro modello di *business* prevalente con una società fondata sul lavoro e che voglia rimanere tale. Oltre alla scelta e, soprattutto, alla effettiva applicazione dei criteri distintivi tra lavoro autonomo e subordinato e all'adeguamento delle tutele dei lavoratori atipici, andrebbe discussa allora, non solo per le piattaforme, l'introduzione di un sistema di *bonus/malus* per incentivare la stabilità dell'impiego. Per essere efficace, oltre a dover per quanto possibile automatizzare le operazioni di monitoraggio, un tale sistema dovrebbe imporre un limite complessivo all'utilizzo di lavoro atipico o, specularmente, una quota minima di lavoro a tempo indeterminato sull'*input* complessivo di lavoro³. Al contempo, si potrebbero contemplare con medesime finalità o, perlomeno, per orientare l'attività ispettiva, indici di turnover del personale o, sulla scorta dei semi-dimenticati indici di congruità, per individuare sacche di lavoro nero e fintamente autonomo⁴.

Il dibattito in tale direzione appare purtroppo ancora molto limitato. E invece proprio l'utilizzo da parte del regolatore pubblico delle tecnologie digitali che fanno la fortuna delle piattaforme potrebbe semplificare e velocizzare forme di incrocio e analisi dei dati e accompagnare lo sviluppo di strumenti moderni di regolazione utili a contrastare vecchie e nuove forme di sfruttamento.

contributo di Feliciano Iudicone

Fondazione Giacomo Brodolini

Note

1. In Polonia il problema complessivo dell'abuso di lavoro autonomo è stato parzialmente affrontato con l'introduzione nel 2017 di un salario minimo orario per alcune tipologie di autonomi

2. Senza aver pretesa di esaustività, si veda l'inchiesta su somministrazione e caporalato della Procura di Trani, scoppiata a seguito della morte della bracciante Paola Clemente, o gli allarmi dell'INAIL sulle frequenti coincidenze tra il primo impiego dichiarato di "voucheristi" e l'occorrenza di infortuni sul lavoro.

3. Potrebbero fare eccezione a tale meccanismo alcune ipotesi monitorabili e molto selettive come i contratti per attività stagionali o di sostituzione maternità, o le partite iva e i collaboratori a reddito elevato.

4. La prossima introduzione degli indici sintetici di affidabilità contributiva sembrerebbe un esperimento di potenziale interesse a questo scopo.

La Corte di Appello di Torino sul diritto dei *riders* alla retribuzione da lavoro subordinato



Con sentenza 11 gennaio 2019, n. 26, la Corte di Appello di Torino ha sancito il diritto dei *riders* di Foodora di vedersi corrispondere una retribuzione da lavoro subordinato con riferimento al trattamento previsto dal CCNL del settore logistica. Si tratta di un netto cambio di impostazione rispetto alla sentenza di primo grado (Tribunale di Torino, sezione Lavoro, sentenza 7 maggio 2018 n. 778), che aveva escluso la possibilità di assimilazione dell'attività svolta dai *riders* al lavoro subordinato. Ora, invece, il giudice di Appello ha tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, che ha esteso l'applicazione della disciplina dei rapporti di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione "che si concretano in prestazioni esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro".

Al riguardo, il Presidente del CNEL, Tiziano Treu, ha sottolineato che "In un momento di accesa discussione sulla tipologia di lavoro dei *riders* e in cui ci si interroga se il lavoro da loro svolto sia di tipo subordinato o autonomo, la sentenza di Torino indica la loro giusta collocazione in quel contenitore nuovo creato dal *Jobs Act* che sono le collaborazioni etero-organizzate, lavori a metà tra subordinato e autonomo".

Per buona memoria, ricordiamo che in data 18 luglio 2018 le OO.SS. firmatarie del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione hanno sottoscritto un protocollo specifico concernente "Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d.riders)", che estende a questa tipologia di lavoratori le tutele contrattuali già previste per gli altri dipendenti del settore, con limite dell'orario ordinario di lavoro fissato in 39 ore settimanali distribuibile sino a un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana. Tra gli aspetti più rilevanti, si segnala l'obbligo di adeguamento a carico dell'azienda delle misure in materia di sicurezza personale e di fornitura dei prescritti dispositivi di protezione nonché la copertura assicurativa - sempre a carico dell'azienda - nei confronti dei veicoli utilizzati, anche se non a motore.

Gli incentivi all'occupazione collegati al "Reddito di cittadinanza"



Il logo della campagna di comunicazione del Reddito di cittadinanza

L'art. 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n.4 prevede l'erogazione di un beneficio contributivo nei confronti dei datori di lavoro che assumano a tempo pieno e indeterminato i soggetti beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC). In particolare, il beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (esclusi i premi INAIL) per un importo non superiore a 780 euro mensili e un numero di mesi non inferiore a cinque. Con riferimento alla durata massima, invece, l'erogazione del beneficio sarà pari alla differenza tra 18 mensilità (che è il periodo *standard* di erogazione del RdC ai sensi dell'art. 3, comma 6) e il numero di mesi eventualmente già goduto dal beneficiario. Nel caso il RdC venga rinnovato per un ulteriore periodo, l'esonero contributivo è erogato per un numero fisso di 5 mensilità.

La norma in esame contiene anche un disincentivo nei confronti dei datori di lavoro che licenziano un lavoratore beneficiario di RdC: in questo caso, infatti, il datore di lavoro dovrà restituire l'incentivo contributivo già fruito, maggiorato di una sanzione civile fino al 40% dei contributi non versati, a meno che il licenziamento stesso non avvenga per giusta causa o giustificato motivo. Per poter ottenere la concessione degli sgravi contributivi per i nuovi assunti, i datori di lavoro sono comunque tenuti a comunicare "le disponibilità dei posti vacanti" alla "piattaforma digitale dedicata al RdC nell'ambito del SIULP", effettuando poi le relative assunzioni nell'ambito delle suddette vacanze di organico, anche per il tramite di uno dei soggetti accreditati presso le Regioni e le Province autonome a svolgere attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale nonché supporto alla ricollocazione professionale, ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150. Di rilievo, al riguardo, la previsione secondo cui il datore di lavoro, contestual-

mente all'assunzione del soggetto beneficiario di RdC, può stipulare, "ove necessario" un "patto di formazione" presso il Centro per l'Impiego ai fini della sua formazione o riqualificazione professionale. Diversamente, i percorsi di formazione o riqualificazione professionale in favore dei beneficiari di RdC possono essere realizzati da Enti di formazione accreditati, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca, sulla base di "indirizzi definiti con accordo in sede di Conferenza permanente" Stato-Regioni-Province autonome. In questo caso, al datore di lavoro che assume a tempo pieno e indeterminato un beneficiario di RdC che ha effettuato un percorso di formazione viene riconosciuto l'esonero dai versamenti contributivi previdenziali (esclusi premi INAIL), entro un limite pari alla metà dell'importo mensile del RdC percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un numero di mensilità pari alla differenza tra 18 e quelle già godute dal beneficiario (comunque, non superiore a 390 euro mensili e non inferiore a 6 mensilità), mentre l'altra metà dell'importo del RdC viene riconosciuta all'ente formatore accreditato che ha realizzato il percorso formativo. Anche qui, peraltro, il licenziamento per motivi diversi dalla giusta causa o dal giustificato motivo comporta nei riguardi del datore di lavoro il recupero del beneficio erogato nonché l'imposizione di sanzioni aggiuntive. Da segnalare, infine, che le agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro sono comunque subordinate alla realizzazione di un "incremento occupazionale netto" del numero dei dipendenti a tempo indeterminato, nonché al rispetto dei principi generali fissati nell'art. 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (vedi riquadro).

Il comma 4 dell'art. 8 in esame assicura il riconoscimento,

Le misure contro la povertà

segue da pag. 12

in un'unica soluzione, di un incentivo economico addizionale pari a 6 mensilità dell'importo RdC (limite massimo mensile: 780 euro) in favore dei beneficiari che, entro i primi 12 mesi di fruizione del beneficio, avviano un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o una società cooperativa. L'attuazione concreta di questo passaggio è però subordinata all'emanazione di un apposito decreto congiunto Lavoro-Sviluppo Economico-Economia che dovrà definire le modalità di richiesta e di erogazione del *benefit*. Da segnalare, infine, la previsione contenute nel comma 7, secondo la quale le agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti beneficiari di RdC sono cumulabili con quelle di cui all'art.

1, comma 247, dell'ultima legge di bilancio (legge 30 dicembre 2018, n. 145) e riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato di *under 35* (o di *over 35* disoccupati da almeno 6 mesi) nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, per il quale la stessa legge di bilancio ha previsto uno stanziamento complessivo di 500 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019 e 2020. Gli sgravi contributivi spettanti in forza di assunzioni di soggetti beneficiari di RdC possono essere fruiti sotto forma di credito d'imposta (previo decreto interministeriale Lavoro-Economia da emanare entro 60 giorni), nel caso che il datore di lavoro "abbia esaurito gli esoneri contributivi" legati all'incentivo di cui al citato comma 247.

Marco Biagiotti

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150

Art. 31 - Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

- a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;
- e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime

de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

L'attività del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro sul tema professioni e lavoro autonomo



Dal 24 gennaio 2019 è costituita presso il CNEL la Consulta sul lavoro autonomo e le professioni, in una linea di continuità rispetto a quanto realizzato nelle passate Consilia-ture. Già il decreto legislativo 9 novembre 2007 n. 206 affidava al CNEL il compito di esprimersi sulla idoneità delle associazioni professionali a partecipare alla messa a punto di uno strumento europeo di riconoscimento preventivo di competenze professionali e profili formativi. La norma, al fine di garantire la piena applicazione del diritto di ogni cittadino europeo di stabilirsi in qualunque Paese UE e di esercitarvi l'attività esercitata nel Paese d'origine, introduceva lo strumento delle piattaforme comuni europee. Il decreto prevedeva che la definizione delle piattaforme coinvolgesse, con diverse procedure, le professioni regolamentate e le associazioni rappresentative sul territorio nazionale delle professioni non regolamentate. L'art. 26 indicava i requisiti che le associazioni non regolamentate dovevano possedere per essere individuate fra i soggetti da coinvolgere. L'individuazione di tali associazioni avveniva con decreto del Ministero della Giustizia, di concerto con il Ministro per le Politiche europee e del Ministro competente per materia, previo parere del CNEL. Il CNEL - a valle di un'istruttoria svolta dalla Commissione lavoro - si è espresso con pareri (in base al disposto della legge 30 dicembre 1986, n. 936, art. 11) obbligatori ma non vincolanti circa la sussistenza, in capo a ogni associazione richiedente, dei requisiti indicati dal citato art. 26. I pareri (in tutto 108) sono stati resi su richiesta del Ministero della Giustizia, e consistevano non già in un "riconoscimento" dell'associazione, ma in una valutazione dell'idoneità dell'associazione a partecipare all'elaborazione

delle piattaforme comuni.

L'abrogazione della normativa richiamata ha "congelato" per alcuni anni la competenza del CNEL sul lavoro autonomo. Nell'attuale consilia-tura l'attivazione della Consulta ha richiesto una attività istruttoria - svolta nell'ambito della Commissione Informazione e Lavoro - finalizzata ad individuare i temi di interesse del settore, la perimetrazione dei soggetti da coinvolgere e le modalità di raccolta dei dati informativi. L'obiettivo del nuovo Organismo - espressione di tutte le associazioni di rappresentanza di secondo livello del lavoro autonomo, oltre che delle forze sociali presenti al CNEL interessate al tema del lavoro autonomo - è quello di valorizzare il lavoro professionale e prevedere maggiori tutele per professionisti e lavoratori autonomi, anche alla luce delle leggi 4/2013 e 81/2017 che hanno innovato la materia. Intenso il programma dei lavori della Consulta che svolgerà una serie di audizioni. La Consulta predisporrà una relazione semestrale sui principali aspetti del lavoro autonomo e delle professioni intellettuali che analizzerà temi di grande interesse per il settore: il funzionamento dell'apprendistato; le procedure di accesso alle professioni, anche in relazione alla legislazione UE; lo stato della formazione continua e dell'apprendistato; le *best practices* - sia a livello di Unione europea, che a livello regionale. Ma obiettivo della Consulta potrà essere anche quello di lavorare a ulteriori regolamentazioni e/o semplificazioni in settori caratterizzati da regolamentazione scarsa o insufficiente. Fra i temi più rilevanti da affrontare, quelli del *welfare* e della previdenza, del fisco, della formazione continua e della certificazione.

Luci e ombre dalle prime sperimentazioni dello smart working nella PA: conciliazione e cultura del risultato



La legge 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”- meglio nota come “Riforma Madia” - prevedeva interventi volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. All’articolo 14, intitolato “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” si stabiliva che “le amministrazioni pubbliche (...) adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera (...)”

Sulla materia è intervenuta successivamente la direttiva della PCM n. 3 del 1 giugno 2017, emanata ai sensi del comma 3 dell’art. 14 sopra richiamato, per fissare modalità e criteri di utilizzo dello smart working nelle amministrazioni pubbliche (mentre alle singole Amministrazioni veniva demandato il compito di individuare eventuali criteri selettivi), nonché per sollecitare le Amministrazioni pubbliche a sperimentare la nuova modalità di prestazione del servizio. La direttiva esplicitava le finalità sottese alla sperimentazione (introdurre nuove modalità di organizzazione del lavoro basate sull’utilizzo della flessibilità lavorativa e sulla valutazione per obiettivi, sostenere la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro dei dipendenti) e indicava alle Amministrazioni pubbliche precise linee guida sull’organizzazione del lavoro e la gestione del personale allo scopo di promuovere la conciliazione attraverso un’organizzazione delle attività flessibile, incentrata non tanto sulla presenza fisica, quanto su risultati misurabili.

“Il progetto coinvolge 25 amministrazioni”

Il progetto “Lavoro agile per il futuro della PA - Politiche innovativ per la conciliazione vita-lavoro” messo a punto dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio nell’ambito del PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2020 finanzia una innovativa azione di sistema sul tema della conciliazione vita-lavoro. Attraverso lo smart working il progetto promuove interventi di miglioramento organizzativo e manageriale per favorire una migliore erogazione dei servizi ai cittadini, sostenere una Pubblica Amministrazione moderna e efficiente, abbattere i costi generali aumentando produttività e motivazione del personale. Allo stesso tempo introduce strumenti atti a migliorare la conciliazione tra vita familiare e professionale delle donne e degli uomini, muovendo i primi passi anche nella direzione di una più equa suddivisione dei compiti di

assistenza e cura familiare.

Il progetto, che coinvolge 25 Amministrazioni, selezionate mediante un Avviso di manifestazione di interesse e da “accompagnare” nel percorso per

l’adozione di modalità di lavoro flessibile, prevede particolari linee di azione tra le quali significative appaiono l’attivazione di una rete a supporto dell’azione di sistema e interventi relativi all’informazione e comunicazione. Tali interventi culmineranno nell’organizzazione di giornate dedicate al lavoro agile sul territorio nazionale. Con il programma la Presidenza si propone di contribuire a sviluppare e diffondere nelle PPAA un nuovo modello culturale di organizzazione del lavoro, che sappia rispondere agli indirizzi di *policy* ma anche alle esigenze di innalzamento della qualità dei servizi. Le attività progettuali mirano a promuovere un approccio sistemico al lavoro agile, che agisca in materia di organizzazione degli spazi di lavoro, di interven-

segue da pag. 15

ti integrati sulle tecnologie digitali, sulle *policy* organizzative e sugli stili di *leadership*. Gli interventi contemplati dal progetto dovrebbero rinnovare il lavoro pubblico agendo anche in termini di barriere giuridiche e culturali, promuovendo il miglioramento delle performance oltre i limiti spazio-temporali della tradizionale organizzazione del lavoro, l'orientamento ai risultati dell'azione amministrativa e alla produttività del lavoro, l'obiettivo del contenimento della spesa delle Pubbliche Amministrazioni e individuando modalità e strumenti per accrescere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. L'attivazione delle condizioni per l'inserimento di una percentuale consistente di dipendenti in modalità di lavoro agile dovrebbe passare attraverso la messa a punto di una strumentazione operativa dedicata per la PA, da far partire con casi-pilota.

All'avvio del progetto è stata impostata una prima fase di sperimentazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha coinvolto quattro Dipartimenti pilota (Funzione Pubblica, Pari Opportunità, Famiglia e Personale) per un totale di 48 dipendenti delle qualifiche e 8 dirigenti.

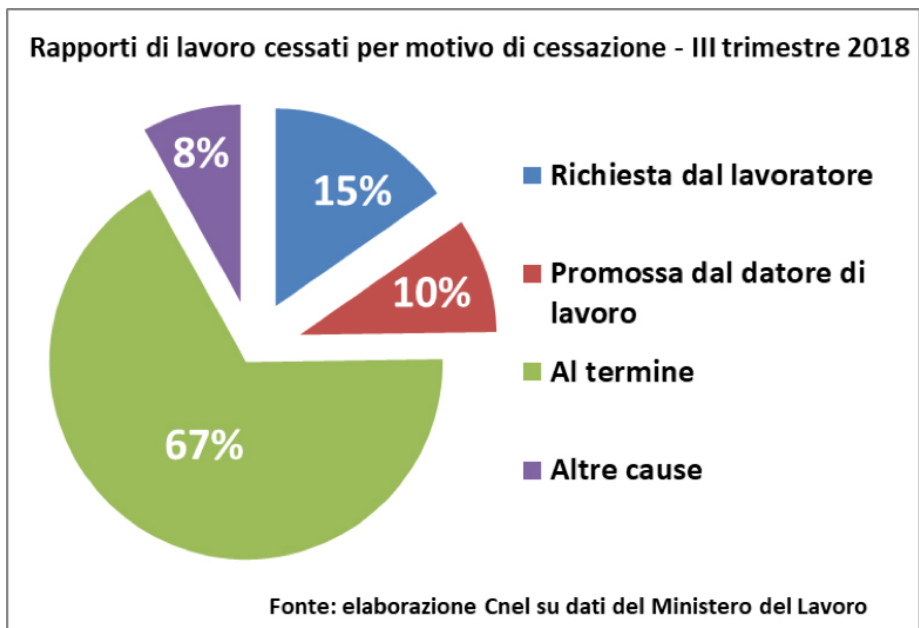
La sperimentazione in corso è in fase di monitoraggio mediante la somministrazione di questionari ai lavoratori coinvolti. Dai primi risultati emergerebbe un maggiore orientamento al risultato tanto dei singoli quanto delle organizzazioni, un miglioramento dell'ambiente lavorativo in termini di organizzazione e in termini di programmazione delle attività, accresciuto senso di responsabilità e di autonomia del dipendente e del rapporto di fiducia nelle relazioni professionali, aumento della motivazione e della soddisfazione personale. Fra le criticità di maggior rilievo emergono le difficoltà di utilizzo della strumentazione tecnologica, quelle connesse all'avvio della programmazione delle proprie attività in base a obiettivi quantificabili e misurabili, lo sfasamento tra attività programmate e realizzate. Dati gli esiti della prima sperimentazione pilota, senz'altro positivi, è stata definita una *policy* per tutte le strutture della Presidenza del Consiglio. Con la Direttiva per la sperimentazione del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio del 29 marzo 2018 l'esperienza pilota iniziale è stata estesa a tutte le strutture della PCM mediante bando pubblicato il 28 giugno relativo a 315 unità con avvio dei progetti individuali su base volontaria entro il 1° ottobre e durata maggio 2019. In settembre sono stati ammessi alla nuova fase di sperimentazione 194 lavoratori in servizio presso tutte le strutture della Presidenza.

Per quanto i numeri siano ancora ridotti, gli obiettivi delle sperimentazioni in corso sono ambiziosi: l'impatto di vincoli organizzativi meno rigidi e l'introduzione di tempi e modalità "agili" dovrebbero contribuire a realizzare un maggiore equilibrio tra tempi di lavoro e tempi di vita, favorire una più ampia condivisione delle responsabilità genitoriali, agire su una parte delle note distorsioni di genere che caratterizzano il mercato del lavoro italiano. Sul piano più strettamente giuridico, risultati dovrebbero ottenersi in termini di contenimento della pratica di *over working*, al di fuori degli spazi di lavoro formali senza tutele che riguarda, purtroppo anche qui, soprattutto il genere femminile. Sul piano formativo, infine, gli strumenti *smart* potrebbero favorire finalmente il passaggio, nel lavoro pubblico, dalla cultura dell'adempimento a quella del risultato misurabile.

Nuovi criteri per lo smart working

Il comma 486 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) ha introdotto alcune modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81 ("Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"), in particolare all'art. 18 concernente il "lavoro agile". Ricordiamo che il capo II della richiamata legge n. 81/2017 (articoli da 18 a 24) contiene disposizioni per promuovere il lavoro agile "quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti", finalizzata ad "incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro". La novità 2019 è rappresentata dall'aggiunta di un comma, il 3-bis, nel quale vengono stabiliti i criteri di priorità a cui i datori di lavoro pubblici e privati dovranno attenersi nella scelta dei beneficiari dello *smart-working*. In base alle nuove disposizioni, gli "accordi di esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile" andranno stipulati accordando in ogni caso la precedenza alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151" (testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) o ai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Gli "accordi" a cui fa riferimento il nuovo comma 3-bis sono quelli richiamati nell'art. 19 ("Forma e recesso") della legge n. 81/2017, ossia gli accordi individuali stipulati per iscritto tra l'impresa e i singoli lavoratori per disciplinare "l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore (...), i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro" (c.d. diritto alla disconnessione). La disciplina del lavoro agile può altresì essere definita in sede di contrattazione collettiva, nel rispetto dei parametri individuati dalla legislazione, ancorché la legge n. 81/2017 non contenga alcun esplicito riferimento in tal senso. Peraltro, il comma 1 dell'art. 20 della legge in parola stabilisce che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Comunicazioni obbligatorie: saldo trimestrale in positivo nonostante la maggiore crescita tendenziale delle cessazioni sulle contrattualizzazioni

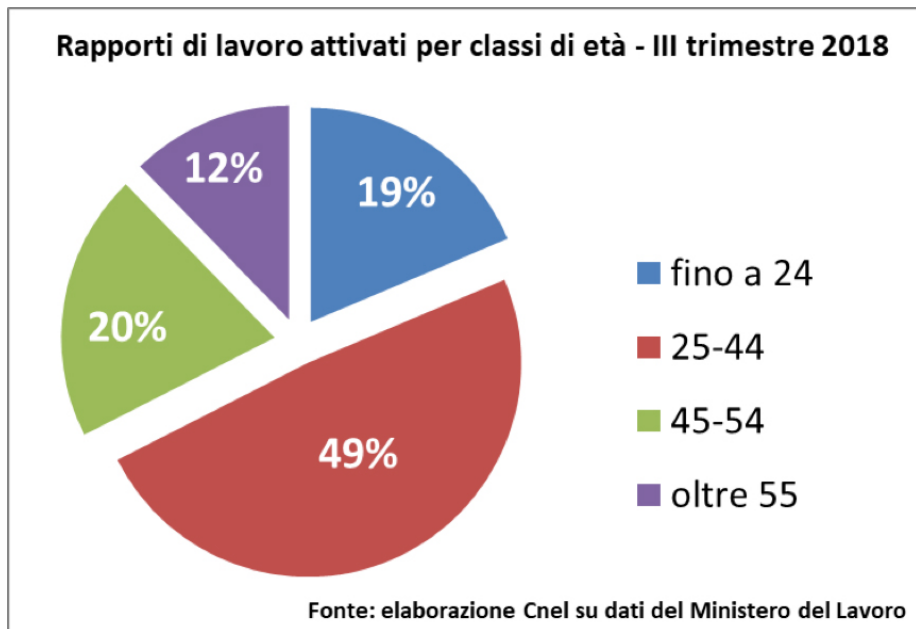


nua delle assunzioni (+5,7% per i giovani e +8,9% per gli anziani).
 Analizzando il genere dei lavoratori interessati, la differenziazione negli avviamenti tra maschi (1.556.506) e femmine (1.265.103) appare confermata, attestandosi in termini di valori assoluti sul maggior numero di attivazioni a favore della componente maschile (+23%) rispetto a quella femminile. Tale dato congiunturale risulta avvalorato anche dalla dinamica tendenziale delle assunzioni, che coinvolge con maggiore intensità la componente maschile (+5,5%). Stabile e sostanzialmente stazionario il tasso di crescita femminile (+0,9%). Sempre su base annua si assiste alla crescita (+4,8%) dei rapporti di lavoro cessati (+132.829) e, rispetto allo stesso periodo di osser-

Sulla base dei dati amministrativi pubblicati dal Ministero del lavoro nella Nota del mese di dicembre, nel III trimestre 2018 si riscontra, con la registrazione di 2.994.208 nuovi avviamenti, un andamento tendenziale dei rapporti di lavoro attivati che conferma il trend di crescita dell'anno in corso: +3,4% rispetto allo stesso periodo del precedente anno. Tale incremento delle assunzioni si diversifica per una maggiore concentrazione geografica nel Nord (43,8%) e nel Mezzogiorno (34,3%) ed è caratterizzato da una marcata polarizzazione rispetto ai diversi settori di attività economica: il dato più cospicuo delle attivazioni (69% sul totale) si localizza infatti nel Terziario, ma è nell'Industria in generale che il fenomeno mostra la più accentuata crescita (+8%) su base annua. Secondo la tipologia contrattuale, si segnala il maggior numero di nuovi avviamenti (2.018.424) nei rapporti di lavoro a tempo determinato (che da soli rappresentano il 67,4% del totale) ma è nei contratti a tempo indeterminato (comprese le trasformazioni da tempo determinato e da apprendistato) che si registra la più importante variazione anno su anno di segno positivo (+13,4%); in lieve calo, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, le attivazioni di nuovi rapporti nei contratti di collaborazione (-0,6%).

vazione, tale dato trova riscontro nell'aumento del numero di lavoratori interessati da cessazioni (+4,9%); nella sostanza esso appare maggiormente imputabile alla consistente incidenza dei rapporti giunti a conclusione per richiesta del lavoratore (+9%) ovvero riconducibili alle cessazioni per pensionamento (+26,8%) e a quelle per dimissioni (+7,4%). Ma al significativo incremento percentuale contribuisce pure il numero dei rapporti a tempo determinato risolti alla loro naturale scadenza (+6,4%). Per contro si assiste ad una significativa flessione (-5,5%) delle risoluzioni contrattuali promosse dal datore di lavoro: diminuiscono i licenziamenti (-7,4%) e le risoluzioni motivate dalla cessazione di attività (-7,8%). Il bilancio riepilogativo tra le attivazioni e le cessazioni registrate nel trimestre definisce infine un saldo complessivo positivo pari a 104.208 nuovi rapporti di lavoro.

Considerando il numero di lavoratori coinvolti nelle contrattualizzazioni del terzo trimestre, si riconferma la maggiore frequenza degli avviamenti nella fascia di età compresa tra i 25 e i 44 anni; in tale classe il dato congiunturale ammonta a circa il 49% del totale, ma nelle fasce estreme di età si focalizza una notevole accelerazione su base an-



CIG, i dati INPS di dicembre confermano il netto calo delle ore autorizzate



È stato pubblicato il 20 dicembre 2018 dall'INPS l'Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni¹ con i dati di novembre 2018. Il numero di ore di cassa integrazione complessivamente autorizzate a novembre 2018 è stato pari a 22.452.727, in diminuzione del 20,7% rispetto allo stesso mese del 2017.

Dai dati analizzati per le diverse tipologie di intervento (Ordinaria, Straordinaria e in Deroga) rispetto ai differenti rami di attività, emerge la sostanziale diminuzione delle ore autorizzate sui valori cumulati gennaio-novembre 2018, confrontato sul medesimo periodo 2017, pari a -38,13%, con una rilevanza maggiormente imputabile alla riduzione degli interventi di CIG in Deroga, pari a -91,68%.

Interventi di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) - Le ore di cassa integrazione ordinaria autorizzate a novembre 2018 sono state 8,9 milioni.

Un anno prima, nel mese di novembre 2017, erano state 7,8 milioni: di conseguenza, la variazione tendenziale è pari a +13,8%. In particolare, la variazione tendenziale è stata pari a +25,9% nel settore Industria e -24,0% nel settore Edilizia. La variazione congiunturale registra nel mese di novembre 2018 rispetto al mese precedente un incremento pari al 20,7%.

Interventi di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) - Le ore autorizzate a novembre 2018 sono state 13.474.833 (di cui 5.304.433 di solidarietà) in diminu-

zione del 31,2% rispetto a novembre 2017; che registrava 19,6 milioni di ore autorizzate. Nel mese di novembre 2018 rispetto al mese precedente si registra una variazione congiunturale pari al +14,8%.

Interventi Di Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD) - Nel mese di novembre 2018 sono state autorizzate 59.684 ore, in diminuzione del 93,3% rispetto a novembre 2017. La variazione congiunturale registra nel mese di novembre 2018 rispetto al mese precedente un decremento pari al 31,0%.

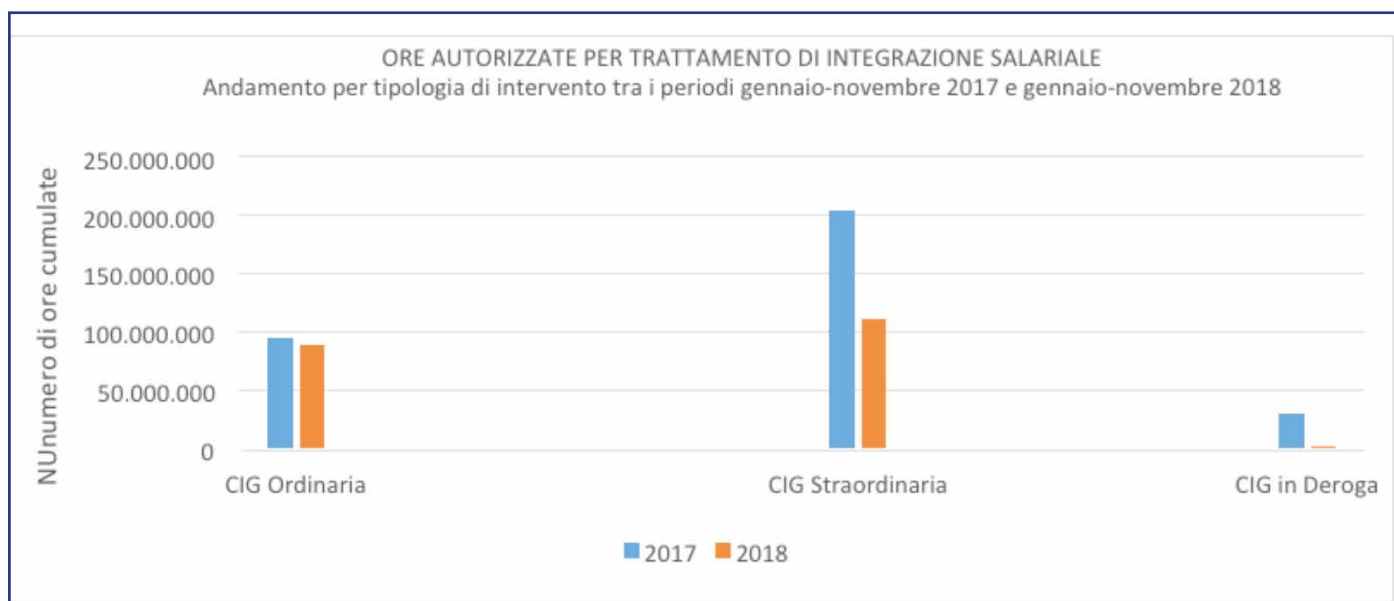
In conclusione, si ritiene opportuno precisare che, come dichiarato dall'INPS, i dati relativi alla fruizione delle integrazioni salariali degli ultimi anni non sono agevolmente confrontabili in quanto risentono delle modifiche sostanziali e procedurali introdotte dalla riforma globale di tale istituto.

Infine si rileva che a ottobre 2018 sono state presentate 306.569 domande di NASpl e 1.868 di DIS-COLL. Nello stesso mese sono state inoltrate 1.730 domande di ASpl, miniASpl, disoccupazione e mobilità, per un totale di 310.167 domande, con un aumento tendenziale dell'8,4% rispetto a ottobre 2017.

Note

1. https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/AllegatiNews/CIG_focus_dicembre_2018.pdf

I dati sulla Cassa Integrazione



Fonte INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale - Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione - Report Mensile Dicembre 2018

ORE AUTORIZZATE PER TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE						
Numero ore per tipologia d'intervento e ramo di attività, nel mese e nel periodo sottoindicato						
TIPO DI INTERVENTO Rami di attività	NOVEMBRE		Novembre 18 Novembre 17	Valori cumulati GENNAIO - NOVEMBRE		Gen-Nov 2018 Gen-Nov 2017
	2017	2018	Variazione %	2017	2018	Variazione %
CIG Ordinaria	7.837.447	8.918.210	13,79%	94.961.120	89.392.241	-5,86%
Industria	5.935.191	7.472.401	25,90%	69.084.630	62.907.731	-8,94%
Edilizia	1.902.256	1.445.809	-24,00%	25.876.490	26.484.510	2,35%
CIG Straordinaria	19.589.980	13.474.833	-31,22%	204.670.578	111.849.568	-45,35%
Industria	18.039.694	12.199.089	-32,38%	177.112.655	93.929.395	-46,97%
Edilizia	303.310	114.906	-62,12%	5.536.762	2.238.568	-59,57%
Artigianato	-	-	-	7.488	27.645	269,19%
Commercio	1.246.976	1.160.838	-6,91%	22.006.263	15.653.960	-28,87%
Rami vari*	-	-	-	7.410	-	-
CIG in Deroga	894.995	59.684	-93,33%	29.586.978	2.462.245	-91,68%
Industria	356.994	14.666	-95,89%	8.475.361	960.813	-88,66%
Edilizia	13.661	8.860	-35,14%	1.064.977	73.222	-93,12%
Artigianato	54.834	9.902	-81,94%	7.857.330	239.516	-96,95%
Commercio	396.660	25.782	-93,50%	11.861.545	1.173.489	-90,11%
Rami vari*	72.846	474	-99,35%	327.765	15.205	-95,36%
TOTALE	28.322.422	22.452.727	-20,72%	329.218.676	203.704.054	-38,13%
Industria	24.331.879	19.686.156	-19,09%	254.672.646	157.797.939	-38,04%
Edilizia	2.219.227	1.569.575	-29,27%	32.478.229	28.796.300	-11,34%
Artigianato	54.834	9.902	-81,94%	7.864.818	267.161	-96,60%
Commercio	1.643.636	1.186.620	-27,81%	33.867.808	16.827.449	-50,31%
Rami vari*	72.846	474	-99,35%	335.175	15.205	-95,46%

* Credito, Enti Pubblici, Agricoltura, ecc.

Fonte INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale - Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione - Report Mensile Dicembre 2018

I dati sulla Cassa Integrazione

ORE AUTORIZZATE PER TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE						
Numero ore di CIG Ordinaria (CIGO) per regione e area geografica nel mese e nel periodo sottoindicato						
REGIONE	Novembre		Novembre 18 Novembre 17	Valori cumulati GENNAIO - NOVEMBRE		Gen-Nov 2018 Gen-Nov 2017
	2017	2018	Variazione %	2017	2018	Variazione %
PIEMONTE	709.618	1.274.354	79,58%	11.344.022	11.763.565	3,70%
VALLE D'AOSTA	28.470	1.320	-95,36%	356.309	303.495	-14,82%
LOMBARDIA	2.472.723	1.394.569	-43,60%	21.772.963	15.447.364	-29,05%
TRENTINO A. A.	154.090	81.289	-47,25%	2.887.931	2.808.146	-2,76%
VENETO	515.145	873.230	69,51%	9.183.550	10.478.462	14,10%
FRIULI V.G.	193.407	192.430	-0,51%	2.146.314	1.999.857	-6,82%
LIGURIA	93.197	139.743	49,94%	1.386.415	1.384.684	-0,12%
EMILIA ROMAGNA	516.742	676.684	30,95%	8.029.872	7.158.692	-10,85%
TOSCANA	347.407	283.265	-18,46%	4.594.531	4.157.163	-9,52%
UMBRIA	115.026	41.479	-63,94%	2.051.634	2.077.033	1,24%
MARCHE	440.828	934.074	111,89%	5.142.858	5.611.875	9,12%
LAZIO	587.186	978.275	66,60%	6.015.987	6.702.381	11,41%
ABRUZZO	165.076	87.099	-47,24%	2.668.253	1.639.250	-38,56%
MOLISE	79.623	40.872	-48,67%	483.135	446.675	-7,55%
CAMPANIA	531.117	627.903	18,22%	5.474.017	5.931.206	8,35%
PUGLIA	441.404	757.283	71,56%	5.495.457	5.303.324	-3,50%
BASILICATA	83.338	118.080	41,69%	1.848.874	1.918.137	3,75%
CALABRIA	72.382	98.625	36,26%	898.809	892.053	-0,75%
SICILIA	246.088	268.523	9,12%	2.484.471	2.766.668	11,36%
SARDEGNA	44.580	49.113	10,17%	695.718	602.211	-13,44%
ITALIA	7.837.447	8.918.210	13,79%	94.961.120	89.392.241	-5,86%
<i>Nord Ovest</i>	<i>3.304.008</i>	<i>2.809.986</i>	<i>-14,95%</i>	<i>34.859.709</i>	<i>28.899.108</i>	<i>-17,10%</i>
<i>Nord Est</i>	<i>1.379.384</i>	<i>1.823.633</i>	<i>32,21%</i>	<i>22.247.667</i>	<i>22.445.157</i>	<i>0,89%</i>
<i>Centro</i>	<i>1.490.447</i>	<i>2.237.093</i>	<i>50,10%</i>	<i>17.805.010</i>	<i>18.548.452</i>	<i>4,18%</i>
<i>Mezzogiorno</i>	<i>1.663.608</i>	<i>2.047.498</i>	<i>23,08%</i>	<i>20.048.734</i>	<i>19.499.524</i>	<i>-2,74%</i>

Fonte INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale - Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione - Report Mensile Dicembre 2018

ORE AUTORIZZATE PER TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE						
Numero ore di CIG Straordinaria (CIGS) per regione e area geografica nel mese e nel periodo sottoindicato						
REGIONE	Novembre		Novembre 18 Novembre 17	Valori cumulati GENNAIO - NOVEMBRE		Gen-Nov 2018 Gen-Nov 2017
	2017	2018	Variazione %	2017	2018	Variazione %
PIEMONTE	3.122.705	2.709.232	-13,24%	21.397.312	15.936.550	-25,52%
VALLE D'AOSTA	-	-	-	2.454	15.622	536,59%
LOMBARDIA	2.463.777	815.825	-66,89%	25.383.462	17.427.514	-31,34%
TRENTINO A. A.	72.798	-	-	1.886.485	277.834	-85,27%
VENETO	735.273	1.451.779	97,45%	14.729.871	7.112.978	-51,71%
FRIULI V.G.	353.123	239.571	-32,16%	3.088.676	2.834.668	-8,22%
LIGURIA	97.992	52.594	-46,33%	4.837.017	2.365.718	-51,09%
EMILIA ROMAGNA	442.855	616.074	39,11%	15.842.457	6.334.614	-60,01%
TOSCANA	1.745.905	778.667	-55,40%	17.212.847	7.304.728	-57,56%
UMBRIA	66.040	-	-	5.676.946	1.233.171	-78,28%
MARCHE	1.779.036	140.306	-92,11%	10.990.618	4.489.202	-59,15%
LAZIO	1.235.176	824.350	-33,26%	16.470.273	14.915.002	-9,44%
ABRUZZO	312.953	3.584.232	1045,29%	6.513.448	4.942.517	-24,12%
MOLISE	-	50.830	-	823.960	185.500	-77,49%
CAMPANIA	4.508.172	1.300.391	-71,15%	21.457.916	8.290.325	-61,36%
PUGLIA	312.930	481.862	53,98%	23.409.469	7.815.924	-66,61%
BASILICATA	95.852	112.307	17,17%	1.468.491	2.616.011	78,14%
CALABRIA	707.594	125.963	-82,20%	3.665.654	2.595.431	-29,20%
SICILIA	516.510	119.651	-76,83%	7.684.677	3.981.183	-48,19%
SARDEGNA	1.021.289	71.199	-93,03%	2.128.545	1.175.076	-44,79%
ITALIA	19.589.980	13.474.833	-31,22%	204.670.578	111.849.568	-45,35%
<i>Nord Ovest</i>	<i>5.684.474</i>	<i>3.577.651</i>	<i>-37,06%</i>	<i>51.620.245</i>	<i>35.745.404</i>	<i>-30,75%</i>
<i>Nord Est</i>	<i>1.604.049</i>	<i>2.307.424</i>	<i>43,85%</i>	<i>35.547.489</i>	<i>16.560.094</i>	<i>-53,41%</i>
<i>Centro</i>	<i>4.826.157</i>	<i>1.743.323</i>	<i>-63,88%</i>	<i>50.350.684</i>	<i>27.942.103</i>	<i>-44,51%</i>
<i>Mezzogiorno</i>	<i>7.475.300</i>	<i>5.846.435</i>	<i>-21,79%</i>	<i>67.152.160</i>	<i>31.601.967</i>	<i>-52,94%</i>

Fonte INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale - Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione - Report Mensile Dicembre 2018

I dati sulla Cassa Integrazione

ORE AUTORIZZATE PER TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE						
Numero ore di CIG in Deroga (CIGD) per regione e area geografica nel mese e nel periodo sottoindicato						
REGIONE	Novembre		Novembre 18	Valori cumulati		Gen-Nov 2018
	2017	2018	Novembre 17	GENNAIO - NOVEMBRE		Gen-Nov 2017
			Variazione %	2017	2018	Variazione %
PIEMONTE	58.915	-	-	498.749	19.470	-96,10%
VALLE D'AOSTA	-	-	-	3.985	-	-
LOMBARDIA	49.741	-	-	4.785.899	119.303	-97,51%
TRENTINO A. A.	-	-	-	71.816	425	-99,41%
VENETO	23.580	-	-	3.257.158	8.931	-99,73%
FRIULI V.G.	1.668	-	-	364.290	19.197	-94,73%
LIGURIA	7.613	1.002	-86,84%	430.064	28.485	-93,38%
EMILIA ROMAGNA	87.292	-	-	1.879.778	130.810	-93,04%
TOSCANA	99.569	-	-	1.401.554	264.353	-81,14%
UMBRIA	87.859	848	-99,03%	1.405.750	10.420	-99,26%
MARCHE	63.758	9.932	-84,42%	2.729.073	184.111	-93,25%
LAZIO	9.642	34.915	262,11%	2.940.413	395.883	-86,54%
ABRUZZO	32.217	6.437	-80,02%	781.372	228.214	-70,79%
MOLISE	-	-	-	152.012	1.338	-99,12%
CAMPANIA	21.016	-	-	2.718.495	88.224	-96,75%
PUGLIA	144.175	2.592	-98,20%	2.910.665	385.436	-86,76%
BASILICATA	-	-	-	288.925	7.386	-97,44%
CALABRIA	178.743	2.360	-98,68%	579.503	90.053	-84,46%
SICILIA	22.464	-	-	2.090.258	454.177	-78,27%
SARDEGNA	6.743	1.598	-76,30%	297.219	26.029	-91,24%
ITALIA	894.995	59.684	-93,33%	29.586.978	2.462.245	-91,68%
<i>Nord Ovest</i>	<i>116.269</i>	<i>1.002</i>	<i>-99,14%</i>	<i>5.718.697</i>	<i>167.258</i>	<i>-97,08%</i>
<i>Nord Est</i>	<i>112.540</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>5.573.042</i>	<i>159.363</i>	<i>-97,14%</i>
<i>Centro</i>	<i>260.828</i>	<i>45.695</i>	<i>-82,48%</i>	<i>8.476.790</i>	<i>854.767</i>	<i>-89,92%</i>
<i>Mezzogiorno</i>	<i>405.358</i>	<i>12.987</i>	<i>-96,80%</i>	<i>9.818.449</i>	<i>1.280.857</i>	<i>-86,95%</i>

Fonte INPS - Coordinamento Generale Statistico Attuariale - Cassa Integrazione Guadagni e Disoccupazione - Report Mensile Dicembre 2018



Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali (ottobre 2018 – gennaio 2019)



La sede del Ministero del Lavoro - Carlo Dani - Licenza CC

INPS (Istituto nazionale Previdenza Sociale) - Circolare n. 106 del 9 novembre 2018: "Nuove indicazioni operative sull'utilizzo delle variabili retributive nel flusso UniEmens. Precisazioni"

L'Istituto chiarisce l'elemento "variabile retributiva" ed il suo corretto utilizzo nell'ambito delle comunicazioni UniEmens. Sono considerati eventi o elementi variabili: i compensi per lavoro straordinario; le indennità di diaria o missione; le indennità, economiche di malattia o maternità, anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS; le indennità riposi per allattamento; le giornate retribuite per donatori di sangue; le riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL; i permessi non retribuiti; le astensioni dal lavoro; le indennità per ferie non godute; i congedi matrimoniali; le integrazioni salariali.

Ministero dello Sviluppo Economico – Direzione Generale per la politica industriale, la competitività e le piccole e medie imprese - Circolare Direttoriale 3 dicembre 2018, n. 412088: "Articolo 1, commi 46-56 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018) - Chiarimenti concernenti il credito d'imposta formazione 4.0"

Il Ministero dello Sviluppo Economico risponde alle domande di imprese e professionisti con la circolare pubblicata il 3 dicembre 2018. All'interno del documento vengono fornite alcune importanti istruzioni sulla fruizione del credito d'imposta per la formazione 4.0 introdotto dalla Legge di Bilancio per il 2018. Tra queste, particolare rilevanza assumono i chiarimenti circa il termine per il deposito dei contratti collettivi aziendali e territoriali, l'ammissibilità della formazione online e la possibilità di cumulo con altri bonus per la formazione. La misura, prevista per l'anno 2018, si inserisce nel più ampio "Piano Nazionale Impresa 4.0", supportando le aziende che investono nel proprio capitale umano. Le attività formative realizzate devono essere, comunque, pattuite in contratti aziendali o territoriali. Il decreto attuativo (d. m. 4 maggio 2018) prevede infatti che, tali accordi vadano depositati secondo il disposto dell'articolo 14 del Decreto legislativo 151/2015. Al riguardo possono beneficiarne imprese residenti in Italia o all'estero ma con stabili

organizzazioni sul territorio italiano, gli enti non commerciali residenti che svolgono attività commerciali rilevanti ai fini del reddito d'impresa. L'agevolazione può arrivare fino a 300.000 euro per ogni beneficiario, pari al 40% delle spese sostenute nel 2018 per il personale dipendente impegnato nelle attività di formazione relative alle "tecnologie abilitanti" - limitatamente al costo aziendale riferito alle ore o alle giornate di formazione - e pattuite attraverso contratti collettivi aziendali o territoriali. Sono ammissibili anche le spese per il personale impegnato come tutor o docente, nel limite del 30% della retribuzione complessiva annua spettante al dipendente. La fruizione è automatica e avviene tramite compensazione, presentando online il modello F24 all'Agenzia delle Entrate.

Decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135: "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione"

Da segnalare, in particolare, l'art. 1 recante "Sostegno alle piccole e medie creditrici delle pubbliche amministrazioni", con il quale viene istituita, nell'ambito del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, una sezione speciale per interventi in favore di PMI titolari di crediti nei confronti delle pubbliche amministrazioni, che si trovano in difficoltà nella restituzione di rate di finanziamenti contratti con banche e intermediari finanziari. Inoltre, l'art. 3 ("Misure di semplificazione in materia di imprese e lavoro") sancisce l'abrogazione dell'art. 15 del d.lgs. n. 151/2015, concernente la tenuta del Libretto Unico del Lavoro (LUL) in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro.

Agenzia Nazionale Politiche Attive del lavoro (ANPAL) - Decreto n 581 del 28 dicembre 2018: proroga incentivo "Occupazione NEET"

Si tratta dell'incentivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono giovani di età compresa fra 16 e 29 anni aderenti al programma "Garanzia Giovani (a tempo indeterminato, anche in somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante) e consistente in una decontribuzione per un periodo di 12 mesi dalla data di assunzione, entro un importo massimo pari ad 8.060 euro su base annua. Il beneficio, a suo tempo istituito in attuazione dei commi 100 e seguenti della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (vedi Notiziario sul mercato del lavoro n. 28 - gennaio 2018), viene ora riconosciuto anche per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019, nei limiti delle disponibilità finanziarie esistenti.

Legge 30 dicembre 2018, n. 145: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021"

(S.O. alla Gazzetta Ufficiale, n. 302 del 31 dicembre 2018 - Serie generale)

I commi 706-717 disciplinano i criteri per l'erogazione, a decorrere dall'1.1.2019, di un bonus contributivo in favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani in possesso di laurea magistrale con votazione di 110

Politiche del lavoro: principali novità normative ed istituzionali

segue da pag. 22

e lode ottenuta presso una Università statale o non statale legalmente riconosciuta, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019. E' inoltre necessario che la laurea sia stata conseguita entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del 30° anno d'età, con media ponderata non inferiore a 108/110. L'agevolazione per i datori di lavoro è pari a 12 mesi di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, entro un limite massimo di 8.000 euro, a condizione che nei 12 mesi precedenti non abbiano effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva interessata all'assunzione. Gli stessi datori di lavoro destinatari del beneficio, inoltre, non possono procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore agevolato o di altro lavoratore con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva nei 24 mesi successivi, senza incorrere nella perdita del vantaggio contributivo con contestuale restituzione del beneficio già fruito.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione - Circolare n. 1 dell'11 gennaio 2019: "Incentivi statali alla stabilizzazione di Lavoratori Socialmente Utili - Applicazione art. 1, commi 446-449 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) - Chiarimenti".

La circolare in questione intende chiarire alcuni aspetti concernenti il preciso ambito di applicazione delle procedure di stabilizzazione di Lavoratori Socialmente Utili presso le

regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sardegna. Si precisa, fra le altre cose, che gli attuali contratti a tempo determinato dei LSU interessati sono prorogati sino al 31 ottobre 2019, nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione.



Notiziario sul Mercato del lavoro

n. 31 nuova serie | 2019

Notiziario trimestrale
sul Mercato del lavoro
realizzato a cura dell'Ufficio di supporto agli organi collegiali

Direttore
Paolo Peluffo

Coordinatore
Larissa Venturi
Dirigente dell'Ufficio Supporto agli Organi collegiali

Redazione
Marco Biagiotti, Gerardo Cedrone, Fiorella D'Orazio,
Mario D. Roccaro, Magda Trotta

Fotografie
Archivio Cnel - Elio Binnella - Fotolia/Adobe Stock

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro
Viale David Lubin, 2 - 00196 Roma
tel. 06 36921 | e-mail: archiviocontratti@cnel.it



IT'S ABOUT THE
**FUTURE
OF EUROPE**
Let's talk

**Consultazione pubblica
sul futuro dell'Europa**

Fai sentire la tua voce, partecipa!