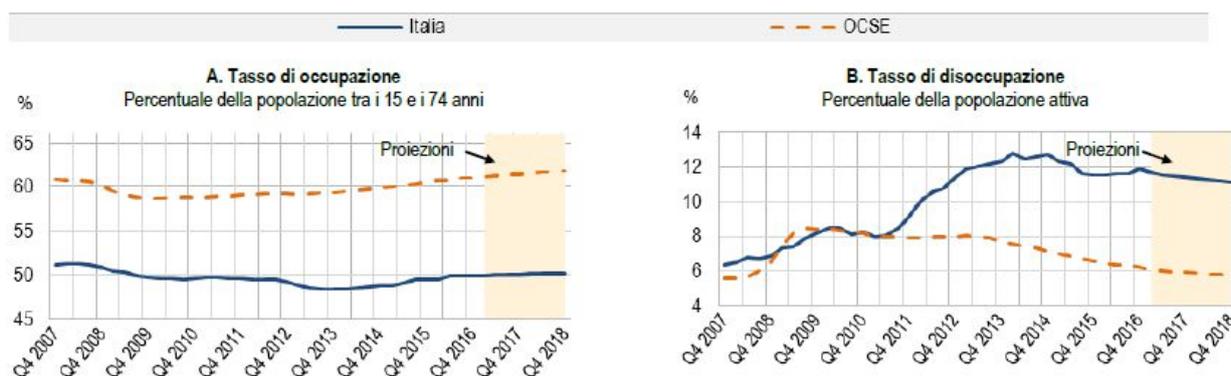


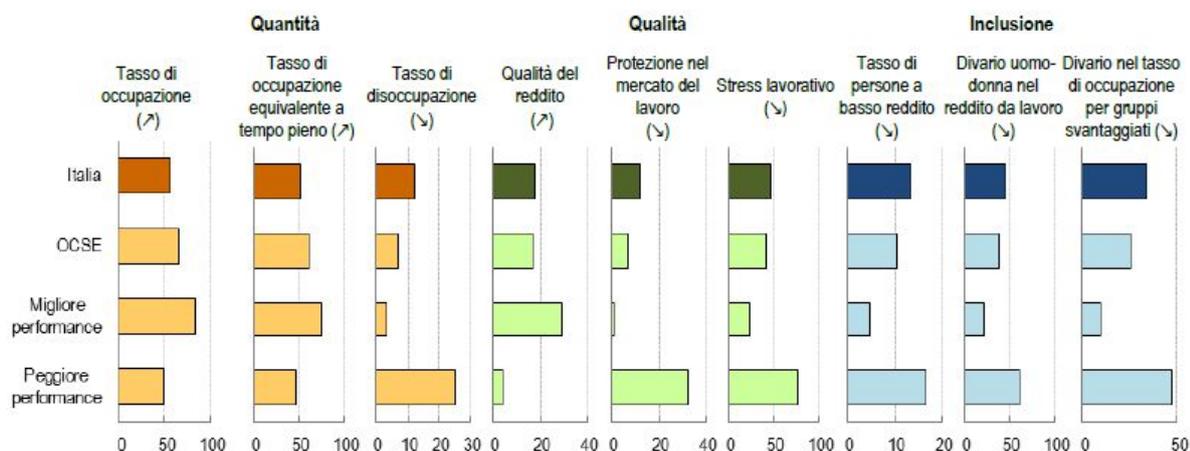
Tendenze del mercato del lavoro in Italia



Nota: Media OCSE ponderata.

Fonte: OECD Economic Outlook No 101, Giugno 2017.

Quadro comparativo del mercato del lavoro in Italia



La freccia in alto ↗ (in basso ↘) vicino ad un indicatore significa che un valore più elevato (più basso) riflette una performance migliore.

Definizioni: *Qualità del reddito:* Reddito orario lordo da lavoro in dollari USA aggiustato per il livello di disuguaglianza. *Protezione nel mercato del lavoro:* Perdita monetaria attesa associata al rischio di disoccupazione come percentuale del reddito da lavoro precedente. *Stress lavorativo:* Percentuale di lavoratori in posti caratterizzati da una combinazione di molte richieste e poche risorse per far fronte a quelle richieste. *Tasso di persone a basso reddito:* Percentuale di persone in età da lavoro che vivono con meno del 50% del reddito disponibile equivalente domestico. *Divario uomo-donna nel reddito da lavoro:* Differenza tra i redditi da lavoro medi pro capite tra uomini e donne diviso il reddito medio pro capite per gli uomini. *Divario nel tasso di occupazione per gruppi svantaggiati:* Differenza media nel tasso di occupazione tra gli uomini in età adulta e i tassi per cinque gruppi di lavoratori svantaggiati (matri con figli a carico, giovani che non studiano né sono in formazione, lavoratori tra i 55 e i 64 anni, stranieri e disabili) in percentuale rispetto al tasso di occupazione per gli uomini adulti.

Fonte: Calcoli OCSE su dati per il 2015 o l'ultimo anno disponibile da varie fonti. Si veda [OECD Employment Outlook 2017](#), Tavola 1.2. per maggiori dettagli.

Orizzonte Lavoro 4.0 ?



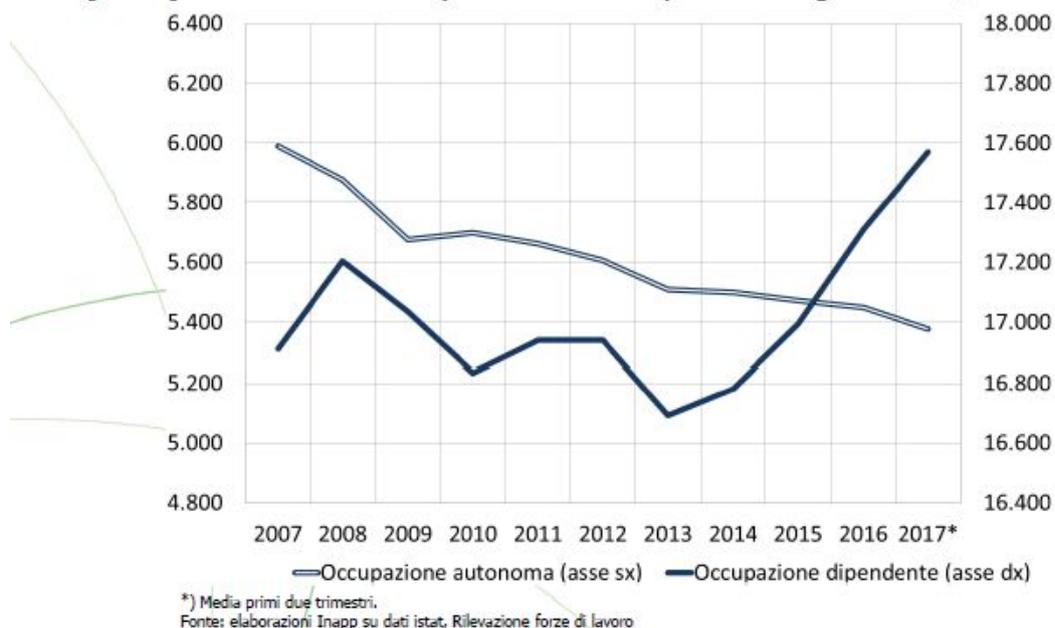
Indice delle letture

3		Stefano Sacchi <i>Il futuro del lavoro tra squilibri vecchi e nuovi</i> . CNEL, 6 dicembre 2017.
4		CENSIS 51° Rapporto sulla situazione sociale del Paese, Roma 1 dicembre 2017.
5		ISTAT Rapporto Benessere Equo e Sostenibile 2017, Roma 15 dicembre 2017.
6		Corrado Abbate <i>Il Lavoro? Lo trova chi non lo cerca</i> , La voce.info 26 gennaio 2018.
7		Luigi Oliveri <i>Nuove politiche attive per il lavoro nel mercato che cambia</i> , Bollettino Adapt 2.2018.
8		MISE MEF Piano nazionale Impresa 4.0 – Risultati 2017, Azioni 2018. Roma 8 febbraio 2018.
9		Senato della Repubblica <i>Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale</i> . Documento conclusivo dell'indagine conoscitiva svolta dall'11^ Commissione, Roma 11 ottobre 2017.
13		CENSIS EUDAIMON 1° Rapporto sul welfare aziendale, Roma 24 gennaio 2018.
14		MEFOP LA SAPIENZA <i>Il sistema del welfare contrattuale</i> , Roma 19 febbraio 2018.
15		Rassegna.it <i>Germania: la settimana di 28 ore è una realtà</i> , 8 febbraio 2018.
16		AFIPL <i>La durata della settimana lavorativa</i> , Zoom n.26 del 19 gennaio 2018.
17		Accordo per la costituzione del Fondo T.R.I.S. , Roma 14 febbraio 2018.
18		MISE INVITALIA Regione Sardegna <i>Smelter di Portovesme</i> , Roma 15 febbraio 2018.
19		McKinsey Global Institute <i>A future that works</i> . Automazione, lavoro, produttività 01.2017.
20		IPSOS <i>Italia 2018: la ricerca dell'identità</i> , gennaio 2018.
21		Confindustria <i>La visione e la proposta</i> Assise Generali, Verona 16 febbraio 2018.
22		Confindustria <i>La visione e la proposta</i> Assise Generali, Verona 16 febbraio 2018.
23		Eurofound <i>Mapping varieties of industrial relations</i> , Luxembourg: Publications Office of the European Union, 01.2018.
24		Sergio Vergari <i>Verso il sistema unitario dei servizi per il lavoro</i> , WP C.S.D.L.E – 351/2018.
25		UPI <i>Personale dei Centri per l'Impiego</i> . Il testo è in <i>Prime Considerazioni interpretative sulla Legge 27 dicembre 2017 n.205 (Legge di bilancio per il 2018)</i> . Nota stampa del 18 gennaio 2018.
26		Tecnostruttura <i>Centri per l'impiego</i> . Destinazione fondi destinati al personale, 25.01.2018.
27		COTEC <i>Innovative Technologies and Employment</i> , Lisbona 7 febbraio 2018.
28		Sergio Mattarella <i>Intervento al XII Simposio Cotec Europa</i> , Lisbona 7 febbraio 2018.
29		MEF <i>Relazione sugli indicatori del Benessere Equo e Sostenibile</i> , Roma 16 febbraio 2018.
30		MEF <i>Relazione sugli indicatori del Benessere Equo e Sostenibile</i> , Roma 16 febbraio 2018.
31		Commissione Europea <i>Lavoro, trend sociali ed inclusione</i> . Rassegna trimestrale, febbraio 2018.
34		OECD <i>How's Life in Italy?</i> – Novembre 2017.
35		PWC e WEF <i>Workforce of the future. The competing forces shaping 2030</i> . (11.2017 e 1.2018).
39		CGIL CISL UIL Confindustria <i>Contenuti ed indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva</i> , Roma 27 febbraio 2018.
41		CEI <i>Cantieri di lavoro nei territori ed ecologia integrale secondo la Laudato Sì</i> , Salerno 28 febbraio 3 marzo 2018.
42		Almalaurea Comunicato stampa pubblicato il 7 marzo 2018.
43		CENSIS CONFCOOPERATIVE <i>Millennials, lavoro povero e pensioni: quale futuro?</i> , Roma 13 marzo 2018.
44		FDV <i>Lavoro: qualità e quantità</i> . A cura di Lorenzo Birindelli e Giuliano Ferrucci – 17 marzo 2018.
45		BANCA d'ITALIA <i>Il contributo della demografia alla crescita economica: duecento anni di "storia" italiana</i> , Roma marzo 2018.
46		Camera dei Deputati <i>Temi dell'attività parlamentare nella XVII Legislatura</i> , Roma 5 marzo 2018.
48		Sitografia utilizzata in questa ricerca.

Il futuro del lavoro tra squilibri vecchi e nuovi: la necessità di politiche strutturali

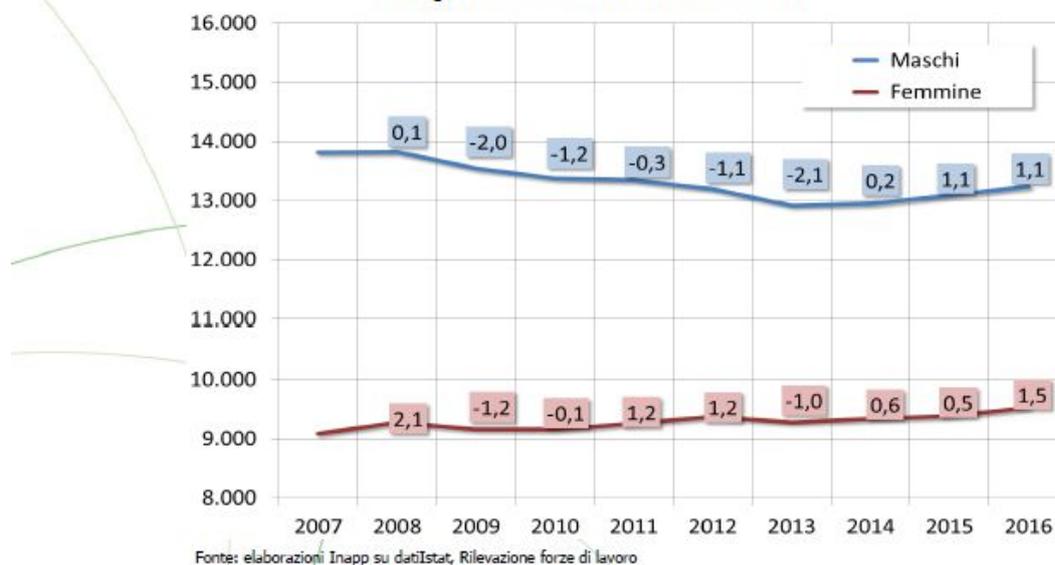
L'aumento dell'occupazione registrata dal 2014 fino al secondo trimestre 2017 è dovuta esclusivamente all'occupazione dipendente, il cui incremento ha più che compensato la flessione costante degli occupati autonomi.

Occupati dipendenti e autonomi (Anni 2007-2017*). Dati destagionalizzati, valori in migliaia.



Il trend dell'occupazione per genere mostra che la distanza tra i livelli dell'occupazione femminile e quella maschile resta considerevole. La ripresa ha portato a far risalire i livelli occupazionali maschili, senza eguagliare ancora quelli pre-crisi, mentre per le donne ha portato a superarli.

Occupazione per genere 2007 -2016. Dati in migliaia di occupati e tassi di variazione annui



Tab. 18 - Opinioni sulla mobilità sociale in Italia, per ceto di appartenenza (val. %)

È difficile o facile muoversi da una classe sociale all'altra?	Ceto popolare	Ceto medio	Ceto abbiente	Totale
<i>Verso l'alto</i>				
Difficile	87,3	83,5	71,4	84,8
Molto	67,5	44,0	32,1	52,1
Abbastanza	19,8	39,5	39,3	32,7
Facile	12,7	16,5	28,6	15,2
Poco	9,9	10,1	17,9	10,4
Per niente	2,8	6,4	10,7	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Verso il basso</i>				
Difficile	28,5	34,6	37,9	32,6
Molto	15,0	13,5	6,9	13,7
Abbastanza	13,5	21,1	31,0	18,9
Facile	71,5	65,4	62,1	67,3
Poco	30,4	37,8	37,9	36,3
Per niente	41,1	27,6	24,1	31,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2017

“Il rancore è di scena da tempo nella nostra società, con esibizioni di volta in volta indirizzate verso l'alto, attraverso i veementi toni dell'antipolitica, o verso il basso, a caccia di indifesi e marginali capri espiatori, dagli homeless ai rifugiati. È un sentimento che nasce da una condizione strutturale di blocco della mobilità sociale, che nella crisi ha coinvolto pesantemente anche il ceto medio, oltre ai gruppi collocati nella parte più bassa della piramide sociale.

Prevale la convinzione che sia difficile salire nella scala sociale: lo pensa l'87,3% degli italiani che sentono di appartenere al ceto popolare, l'83,5% del ceto medio, ma anche il 71,4% del ceto benestante. Al contrario, pensano che sia facile scivolare in basso nella scala sociale il 71,5% del ceto popolare, il 65,4% del ceto medio, ma anche il 62,1% delle persone più abbienti (tabella 18, in questa pagina).

D'altro canto, l'ascensore bloccato è una componente costitutiva della psicologia dei millennial, permeata dalla convinzione che le opportunità di crescere socialmente sono davvero poche: infatti, l'87,3% di loro pensa che sia molto difficile muoversi verso l'alto nella scala sociale e il 69,3% che al contrario sia molto facile scendere in basso”.

Continua la crescita del reddito, del potere d'acquisto e della spesa per consumi

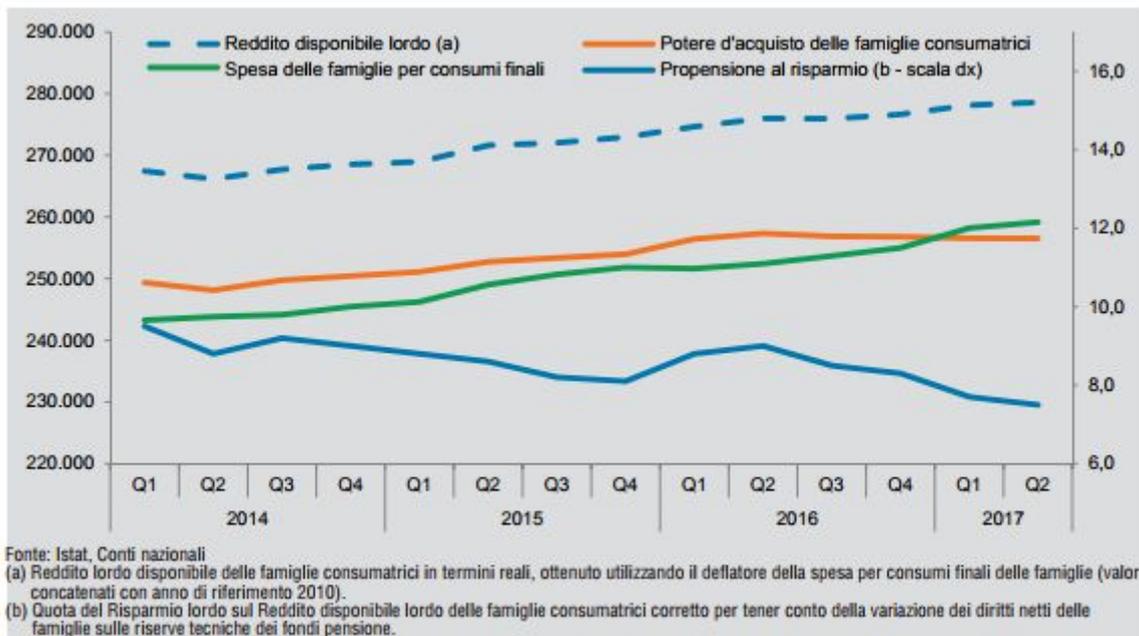


Figura 7. Reddito lordo disponibile, potere d'acquisto, spesa per consumi finali e propensione al risparmio delle famiglie consumatrici. Anni 2014-2017. Valori trimestrali destagionalizzati in milioni di euro e valori percentuali

“Nel 2016, il reddito lordo disponibile delle famiglie consumatrici aumenta per il quarto anno consecutivo, con un incremento dell’1,6% rispetto all’anno precedente; la crescita in termini pro capite, che tiene conto della variazione della popolazione residente, è pari all’1,7%.

Grazie alla sostanziale stabilità del livello dei prezzi (l’indice generale dei prezzi al consumo diminuisce dello 0,1% rispetto al 2015), il potere d’acquisto cresce di pari passo (+1,6% rispetto al 2015). L’incremento del reddito disponibile si associa a un aumento dell’1,5% della spesa per consumi finali (1,7% se calcolata in termini pro capite), in corrispondenza di un lieve aumento della propensione al risparmio (che passa dall’8,4% all’8,7%).

Nel primo semestre del 2017 il reddito cresce dell’1,1% rispetto al primo semestre 2016, mentre il potere d’acquisto registra un lieve calo a causa della significativa risalita dell’inflazione (l’indice generale dei prezzi al consumo in media semestrale aumenta dell’1,5%). La dinamica della spesa per consumi (+2,6%) risulta decisamente superiore a quella del reddito disponibile, con una netta riduzione della propensione al risparmio (dall’8,9% del primo semestre 2016 al 7,6% di quello 2017).

L’aumento del reddito disponibile, del potere d’acquisto e della spesa per consumi, nel 2016, si accompagna a una leggera crescita, dal 5,7% al 5,9%, del tasso di investimento delle famiglie (riferito alla spesa per l’acquisto di abitazioni e per la loro manutenzione straordinaria rapportata al reddito disponibile lordo) e del credito al consumo, accompagnato dall’aumento della spesa per beni durevoli. (...)

La crescita del reddito tra il 2014 e il 2015 si è associata all’aumento della disuguaglianza nella sua distribuzione equivalente: l’indice di Gini si è attestato a 33,1 (era 32,4 sul reddito 2014) e il rapporto tra il reddito posseduto dal 20% della popolazione con i redditi più alti e il 20% con i redditi più bassi è salito a 6,3 (era 5,8)”.

I dualismi del mercato del lavoro

“Il mercato del lavoro italiano continua a essere caratterizzato da dualismi storici. Il primo, misurato dai tassi di occupazione elaborati sui dati Istat-Forze di lavoro, ancora nel terzo trimestre del 2017, è quello tra Centro-Nord e Mezzogiorno, con una differenza a favore del Centro-Nord di 20,9 punti percentuali, in aumento di 1,3 punti rispetto all’inizio della crisi nel 2008. Il secondo è quello tra maschi e femmine, con una differenza a favore degli uomini di 18,6 punti, ridottasi di 4,3 punti. Il terzo dualismo è quello tra adulti maturi (40-64 anni) e giovani adulti (15-39 anni), con una differenza a vantaggio dei primi di 16,5 punti, in forte e preoccupante incremento di 13,4 punti.

● Di dualismi però se ne intravede uno nuovo, trasversale agli altri: quello tra disoccupati e inattivi. Dal 2013 al terzo trimestre del 2017 si osserva infatti il recupero di quasi un milione di occupati. I nuovi assunti, però, provengono in prevalenza dall’area di coloro che avevano dichiarato di non cercare lavoro o di non essere immediatamente disponibili a lavorare.

Crisi e ripresa economica

Nella fase espansiva, dal 2013 al 2017 (terzo trimestre), la quota di occupati è aumentata di 2,82 punti percentuali, assorbendo più inattivi (-2,06) e meno disoccupati (-0,76). La crescita della quota di occupati, fin qui recuperata, proviene quindi per il 73 per cento da coloro che si erano dichiarati fuori dal mercato del lavoro. Tra il 2013 e il 2017, le alte riduzioni degli inattivi e le basse contrazioni dei disoccupati sono evidenti anche nelle sottopopolazioni donne-uomini e adulti maturi-giovani adulti. Una differenza sostanziale si osserva però tra le due classi d’età. La quota di occupati tra gli adulti più maturi è aumentata di 4 punti percentuali, assorbendo esclusivamente gli inattivi. Tra i giovani adulti invece si intravede solo una microscopica ripresa, con un aumento della quota di occupati di 0,6 punti percentuali, mentre si è ridotta la quota di disoccupati di 1,4 punti percentuali (tabella 2) a seguito della scelta di proseguire gli studi. Tra i giovani adulti quindi la riduzione della disoccupazione avviene principalmente per l’aumento della quota di studenti, con una conseguente uscita dal mercato del lavoro”.

Condizione	2017	2013	'17-'13	2017	2013	'17-'13	2017	2013	'17-'13
	Giovani adulti (età 15-39)			Adulti maturi (età 40-64)			Totale (età 15-64)		
Occupati	48,86	48,27	0,59	65,36	61,40	3,96	58,36	55,54	2,82
Disoccupati	9,71	11,06	-1,35	5,09	5,19	-0,10	7,05	7,81	-0,76
Inattivi	41,43	40,67	0,76	29,55	33,41	-3,86	34,59	36,65	-2,06
Popolazione	100,00	100,00	-	100,00	100,00	-	100,00	100,00	-

“E’ necessario, quando si ragiona di politiche attive per il lavoro, essere consapevoli di quali sono i servizi da rendere, perché altrimenti non si è in grado di cogliere quali risultati si possono ottenere e, di conseguenza, nemmeno si riesce a capire come programmare le attività e come organizzare l’interazione/integrazione pubblico privato.

In effetti, i servizi per il lavoro prevedono:

- prima accoglienza, profilazione e accordo sui sistemi di ricerca attiva
- orientamento
- formazione
- riqualificazione
- bilancio di competenze
- misure di politica che combinino in modi diversi le precedenti azioni (comprendendo anche tirocini)
- intermediazione di lavoro, cioè proposte di avviamento al lavoro vero e proprio.

L’ultimo elemento è importantissimo, ma non è il solo. Per altro, in un sistema che sempre più si orienta a remunerare i soggetti privati che in via sussidiaria si aggregano al pubblico per avviare al lavoro le persone col sistema a risultato, funzioni preparatorie come appunto accoglienza, bilanci di competenze e orientamento è largamente necessario siano in forte misura svolte dai servizi pubblici, già finanziati a questi scopi, visto che si tratta di funzioni preliminari, difficilmente remunerabili a seguito del risultato, ma necessariamente da compensare in base al flusso dei soggetti trattati.

Dunque, occorre imparare a comprendere che i servizi per il lavoro non sono solo intermediazione.

● In un contesto sociale ed economico soggetto ai cambiamenti epocali come quello nel quale viviamo è molto probabile che nella transizione tra un lavoro e l’altro sempre più spesso le persone dovranno cambiare anche in modo radicale non solo la qualificazione professionale necessaria a rientrare in un certo settore, ma a riorientarsi e riqualificarsi praticamente da zero, per sperimentare settori e forse anche tipologie lavorative (autonome invece che subordinate) del tutto diverse da quelle precedentemente svolte. Compreso ciò, la valutazione delle politiche attive non potrà fare a meno di tenere conto, quindi, di quanto e come i servizi accolgono, orientano, avviino a tirocini, aiutino a comprendere i gap di competenze, intermedino formazione e non solo lavoro. (...)

I dati ci dicono che solo il 18% della ricerca di lavoro avviene avvalendosi dei canali “ufficiali”: servizi pubblici o agenzie private che siano, tanto è vero che risulta comunque molto bassa anche l’intermediazione dei privati. Per altro, l’utilizzo delle agenzie è in costante aumento, è vero, ma la gran parte delle somministrazioni è limitata a pochissimi giorni, connessa a necessità di sostituzioni per assenze di breve termine o per contingenze di brevissima durata.

Dunque, si pone il problema di una domanda di lavoro che sceglie canali chiusi, opachi e ristretti, che sfuggono alla possibilità di intercettazione dei servizi pubblico/privati.

Questi dispongono di banche dati molto folte e sempre più coerenti, omogenee ed organizzate di persone disposte a lavorare e, dunque, ad una rappresentazione quasi totale e capillare dell’offerta di lavoro, cui fa fronte una domanda asfittica. L’intermediazione di lavoro non può che risultare, dunque, bassa ed insufficiente.

Come agire? Confermato che le politiche attive debbono essere studiate a partire dai bisogni della persona in un contesto da considerare per sua natura ormai mutevole, le norme di regolazione del mercato del lavoro dovrebbero puntare sull’incentivazione virtuosa della manifestazione della domanda di lavoro ai canali ufficiali.(...)

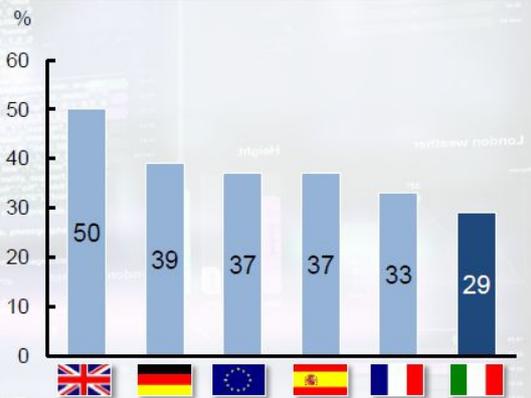
Occorrerebbe anche porsi il problema di premiare le aziende disposte virtuosamente a rendere trasparente e conoscibile il proprio fabbisogno, anche normando un patto di servizio personalizzato con esse, simmetrico a quello che la normativa richiede al lavoratore”.

Piano nazionale Impresa 4.0 – Azioni 2018

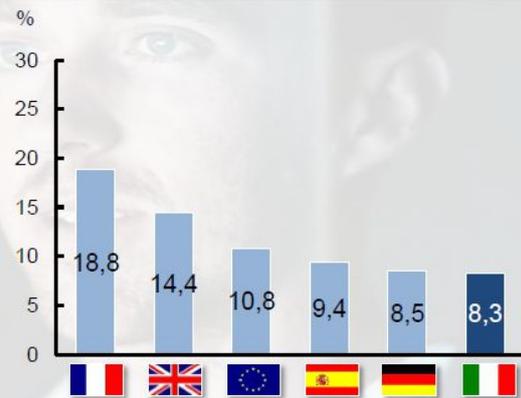
AZIONI 2018 – COMPETENZE LAVORO

Colmare il gap di competenze di chi lavora

Competenze digitali da colmare
% elevate competenze digitali nelle forze di lavoro (occupati o disoccupati; 2016)



Partecipazione di lavoratori tra 24-65 anni a corsi di formazione



Ambiti della Formazione 4.0



Vendita e marketing

Informatica

Tecniche e tecnologie di produzione

Credito di imposta Formazione 4.0

- **40%** credito di imposta sul costo del personale impiegato in corsi di formazione negli ambiti 4.0

LE SFIDE

1. Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro.

Piattaforme digitali, nuove tecniche protettive, diritto alla disconnessione, diritto alla formazione.

“Un tratto che accomuna gran parte dei mutamenti è la drastica riduzione dei costi di transazione, conseguente agli sviluppi tecnologici, che consente e consentirà sempre più largamente:

- un incontro più facile tra domanda e offerta di servizi, con la possibilità per i lavoratori di offrirli direttamente senza la necessità di un imprenditore che ne organizzi la commercializzazione e per i consumatori di accedervi a costi più contenuti;
- una destrutturazione delle forme di protezione del lavoro tradizionali, ma anche una possibilità di riappropriazione da parte delle persone che lavorano del controllo sull'uso del proprio tempo;
- un coordinamento più facile di ogni prestazione lavorativa individuale con il resto dell'organizzazione aziendale, anche senza necessità di un suo assoggettamento pieno a etero direzione e/o a vincolo spazio-temporale, che può mettere in discussione le tipologie contrattuali e le tecniche protettive tradizionali;
- la diffusione di prestazioni ambigue, e comunque socio-economicamente dipendenti, in servizi offerti mediante piattaforma digitale con la conseguente necessità di un nuovo ordinamento protettivo che favorisca la continuità nel reddito degli interessati, un compenso orario minimo e il contributo per le assicurazioni previdenziali essenziali;
- la liberazione della prestazione lavorativa dal vincolo dell'orario di lavoro, che tuttavia rischia anche di determinare un'erosione della disciplina relativa al tempo massimo di lavoro per cui appare necessario rendere effettivo il “diritto alla disconnessione”;
- una più immediata e più penetrante visibilità dei diversi livelli di produttività delle prestazioni lavorative individuali con la conseguenza dell'esposizione dei lavoratori a uno stress da esame più intenso e continuo, ma soprattutto di una divaricazione crescente dei redditi da lavoro; una sfida, questa, alla capacità del sistema di assicurare a tutti i cittadini pari opportunità e di recuperare coloro che rimangono indietro;
- un ritmo più rapido di obsolescenza delle tecniche applicate, dei materiali e degli stessi prodotti, destinato a vanificare qualsiasi difesa statica della professionalità del lavoratore e a rendere indispensabile una tutela dinamica fondata su servizi efficaci di formazione e riqualificazione permanente;
- una più intensa concorrenza tra lavoratori, anche (ma non solo) residenti in Paesi molto distanti tra loro, che toglie efficacia alle tecniche di protezione sulle quali si è fondato l'ordinamento giuslavoristico nell'ultimo secolo, ponendo a rischio la “parte bassa” o “metà inferiore” di ciascuna categoria professionale;
- per converso, una possibilità molto più ampia per i lavoratori di cercare, sia individualmente sia collettivamente, l'imprenditore più capace di valorizzare il loro lavoro; dunque una più intensa concorrenza nel mercato del lavoro tra imprenditori, dalla quale può conseguire un rafforzamento del potere contrattuale dei lavoratori più qualificati.

➤ Merita una preoccupata segnalazione la pretesa, alla luce del sole, di lavoro gratuito.

Essa si determina in quelle imprese che ricorrono sistematicamente a tirocini lontani dai percorsi curricolari e in quelle istituzioni che mettono a gara prestazioni professionali senza remunerazione. Ne è presupposto la convinzione che la debolezza di molti contraenti, soprattutto giovani, li porti ad accettare la gratuità pur di accumulare esperienza.

- ✓ Queste pratiche devono essere contrastate non solo attraverso lo strumento normativo e l'attività ispettiva ma ancor più sotto il profilo culturale”.

LE SFIDE

3. Istituzioni per la vita attiva.

Dalle politiche attive al nuovo mercato transizionale del lavoro.

“I vecchi modelli di politiche del lavoro, compresi i più recenti come la *Flexicurity*, muovono da una idea di mercati tendenzialmente stabili nei quali la transizione tra un posto di lavoro e l'altro sia un fenomeno straordinario e residuale; per questo si ispirano alla logica emergenziale del soccorso nel momento della perdita del lavoro.

● Nei nuovi mercati della transizione continua occorrono invece istituzioni pubbliche, private e privato-sociali capaci di offrire sempre molteplici opportunità di apprendimento e di evoluzione delle abilità e delle competenze coerenti con le opportunità offerte dalla dimensione digitale in modo da evitare l'intrappolamento nei lavori poveri. Possono così crescere le potenzialità delle persone di muoversi con capacità negoziale lungo rapporti di collaborazione con più datori di lavoro, di passare rapidamente dall'autonomia alla subordinazione e viceversa, di partecipare a scambi di esperienze a distanza, di fornire personalmente (e tramite i propri beni) servizi che garantiscano forme di reddito primario o complementare.

● Sono infatti elementi intrinseci al fenomeno di Industria 4.0 la riduzione dei cicli di vita dei prodotti, la breve durata e l'intercambiabilità tra i modelli di *business*, lo sviluppo di reti di imprese, la diffusione di modelli di *open innovation* e altro ancora.

● Il rischio principale è che i lavoratori non riescano a muoversi al ritmo del mercato, rimanendone schiacciati sia dal punto di vista reddituale che dal punto di vista psico-sociale. Allo stesso tempo, le attuali infrastrutture pubbliche e private non avrebbero la forza di reggere gli stimoli di un processo di transizione costante e generalizzata.

● Per questo motivo la sfida è quella di costruire un nuovo modello di mercato del lavoro inclusivo perché potenzialmente in grado di offrire opportunità a tutti.

● Al centro di esso si deve porre ciascuna persona, non solo in quanto lavoratore, ma integralmente intesa nella sua capacità di iniziativa e di relazioni all'interno dell'intera società. Gli strumenti che possono realizzare concretamente la centralità della domanda, dopo tanta autoreferenzialità dell'offerta, sono prioritariamente: le borse di studio per i giovani, la totale deducibilità delle spese per autoformazione per gli autonomi, il credito d'imposta per la formazione aziendale, l'assegno di ricollocazione (purché sistemico) per i disoccupati e gli inoccupati, i prestiti d'onore.

● Si tratta di misure e opportunità che sollecitano la responsabilità di ciascuno, in un contesto adeguatamente informato, di individuare i servizi di orientamento e formazione più adatti alle proprie esigenze.

● Possiamo così aspirare ad un mercato del lavoro che consenta la continua attivazione delle persone e che non intervenga in maniera paternalistica unicamente nelle situazioni di emergenza e di difficoltà. Perché questo possa avvenire è peraltro essenziale che tutti gli attori siano integrati nella rete nazionale dei servizi al lavoro in modo che questa, pur rispettando le competenze costituzionalmente riconosciute alle Regioni e alle Province autonome, sia in grado di garantire risposte omogenee ai diritti economici e sociali di tutti i cittadini della Repubblica.

● Il nuovo mercato inclusivo del lavoro deve essere costituito dalle scuole, dalle università, dalle imprese, dalle parti sociali e dai loro strumenti bilaterali, dagli ordini professionali e dalle loro Casse previdenziali, dalle amministrazioni locali oltre che dai servizi per il lavoro pubblici e privati. Solo agendo duttilmente, nella dimensione anche geografica della prossimità, le persone non saranno sole ma potranno essere accompagnate in modo libero verso un processo di crescita e di affermazione personale e collettiva. Si tratta di abbandonare schemi tradizionali, come i profili professionali, per privilegiare le singole abilità che variamente combinate possano essere flessibilmente certificate. In questo contesto, un ruolo primario possono averlo i fondi interprofessionali”.

LE SFIDE

4. Meno legge, più contratto.

Le relazioni di lavoro adattive. Salari e competenze. Mansioni e inquadramenti.

“Il lavoro sta cambiando e cambierà lungo direzioni difficili da codificare attraverso il rigido strumento legislativo.

- La fonte legislativa nel suo lento adattamento e nella sua rigida omogeneità dovrebbe per questo lasciare ai duttili contratti la specifica regolazione degli interessi reciproci per obiettivi comuni quali la crescita della produttività, delle competenze, dei salari. Leggi e contratti devono in ogni caso garantire *standard* retributivi minimi per ogni prestazione lavorativa, tanto dipendente quanto indipendente.
- Nella recente contrattazione molte novità sono state prodotte nel terziario come nell'agricoltura. Nell'industria è significativa la trasformazione che proprio i metalmeccanici hanno saputo fare del loro tradizionale contratto collettivo nazionale. Se ieri esso era uno strumento pesante e invasivo, che dettava alle più diverse imprese anche i minuti comportamenti, oggi è diventato soprattutto la cornice rivolta a garantire formazione continua di qualità nonché a capacitare e incoraggiare accordi adattivi di prossimità nelle aziende, nei territori, nelle filiere in modo che cresca la produttività e i relativi benefici siano condivisi con i lavoratori. In particolare, non solo indica la via con cui incrementare i salari collegandoli ai risultati anche ove non vi sono rappresentanze sindacali, ma sollecita sperimentazioni che connettano il concreto accesso alle abilità e alle competenze con una interpretazione dinamica degli inquadramenti professionali. Le parti della più grande categoria industriale hanno quindi saputo transitare dai tradizionali meccanismi centralizzati a logiche esplicitamente sussidiarie che invocano condivisione, adattabilità e partecipazione.
- Ciò è potuto accadere perché è prevalsa la consapevolezza circa il cambiamento epocale e le fatiche della transizione. La partecipazione dei lavoratori ai destini dell'impresa si fa cultura comune e si sostanzia innanzitutto nel fondamentale diritto a conoscere e ad apprendere nella concreta situazione di lavoro.
- L'*empowerment* del lavoratore è la base, la preconditione, della crescita competitiva dell'impresa e della sua possibilità di rimanere impiegabile. Ed è evidente che una sostanziale esigibilità del diritto ad apprendere si realizza solo nel concreto delle situazioni di lavoro ove, anche attraverso l'adattamento di regole generali, si possono condividere obiettivi di produttività, di salari, di carriere.
- Gli stessi inquadramenti professionali, sino a ieri mezzo di difesa delle capacità del lavoratore dal pericolo di un loro insufficiente apprezzamento, oggi devono essere ridefiniti dinamicamente affinché corrispondano alla evoluzione delle capacità dei lavoratori. Saggiamente, il nuovo contratto sollecita sperimentazioni nelle aziende allo scopo di monitorarne l'efficacia anche attraverso componenti premiali delle retribuzioni *skill-based*.
- È cominciato il superamento del formalismo giuridico tutto e solo difensivo, fondato sul presupposto della omologazione fordista del lavoro. Abbiamo il dovere di accelerarlo per favorire la penetrazione del diritto promozionale alla autosufficienza della persona. I diritti promozionali, le *soft laws*, non sono strumenti impotenti se regolati dalla contrattazione anche attraverso sanzioni civilistiche. Le teorie e le pratiche dei contratti aprono spazi di infinita fantasia per disincentivare i comportamenti opportunistici ed incentivare la convergenza degli interessi.
- La rilevanza crescente della contrattazione imporrà riflessioni, con particolare attenzione all'articolo 19 dello Statuto e alla sentenza della Corte Costituzionale n. 231/13, sulla libertà di organizzazione e sulla rappresentatività delle associazioni sindacali come sugli organismi di rappresentanza nei luoghi di lavoro in termini tali da favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori ed il possibile ricambio dei loro rappresentanti. Merita un rinnovato impulso il tema del coinvolgimento dei lavoratori nella vita delle imprese attraverso le molte forme di partecipazione già sperimentate e ulteriormente mutuabili dalle buone pratiche di altre società industrializzate in funzione del perseguimento di obiettivi sempre più condivisi”.

LE SFIDE

7. La geografia dei lavori.

Nuovi processi di urbanizzazione digitale, gli attori che creano valore.

● “La spinta della globalizzazione non si è esaurita. La forte domanda di reintroduzione di una dimensione economico-politica nazionale ne è la prova, non la smentita. Le catene del valore globali sono oggi la normalità nella gestione dei modelli di *business* e di *supply chain* delle imprese moderne.

Allo stesso tempo la tecnologia consente oggi anche alle piccole imprese che producono beni di qualità e di valore di ampliare i propri mercati grazie alle potenzialità della rete. Entrambe queste tensioni sono ricomprese all'interno di una tendenza dell'innovazione tecnologica a catalizzare il valore e con esso il capitale umano. Sia le grandi che le piccole imprese innovative richiedono infatti, per abilitare i propri processi, di collocarsi in contesti ad alta disponibilità di infrastrutture e di lavoratori dalle elevate competenze. In questo modo, come è stato osservato, si sviluppano oggi *hub* dell'innovazione che attirano talento e capacità laddove vi sono quelle realtà che sono più in grado di stimolarlo e potenziarlo.

● La dimensione metropolitana acquista così a tutti i livelli una nuova centralità e genera nuovi processi di urbanizzazione digitale, come mostrano i casi di San Francisco o di Seattle, ma anche di Milano in Italia. La dimensione geografica risulta, quindi, particolarmente importante se analizzata dal punto di vista della densità di conoscenza, e non solo della densità di popolazione. Le imprese del futuro acquistano esse stesse la dimensione urbana sviluppandosi in forma reticolare attraverso i diversi attori che concorrono alla creazione di valore come università, centri di ricerca, infrastrutture fisiche e digitali, amministrazioni locali, servizi per il lavoro, ecc. Risulta una sfida fondamentale sviluppare le città perché queste diventino attrattori di talenti e, al tempo stesso, monitorare con attenzione quegli ambiti territoriali che in una prima fase potrebbero scontare la fuga di cervelli e capitali verso gli *hub*.

● Ma la dimensione geografica può essere inquadrata anche in una diversa prospettiva, più metaforica. Sempre più, infatti, il mondo del lavoro e delle professioni è caratterizzato da un universo in espansione di nuovi lavori, molto diversi tra loro e spesso dalla difficile definizione e comprensione. La digitalizzazione di professioni tradizionali, la smaterializzazione di alcune forniture di servizi prima unicamente fisici, la sovrapposizione dei settori produttivi e soprattutto la rapidissima evoluzione dei bisogni e dei costumi genera costanti *turnover* tra professioni, insieme a nascite e morti rapide di lavori. Accogliere questi lavori, garantendo un contesto "geografico" entro il quale possano svilupparsi è oggi fondamentale ed è la prima risposta a chi paventa la fine del lavoro su base tecnologica. Questa potrebbe avvenire unicamente a fronte della scomparsa dei vecchi lavori e degli ostacoli all'affermazione di lavori nuovi. (...)

9. Il nuovo *Welfare* della persona nella transizione continua.

Continuità contributiva, secondo pilastro integrato, meno oneri sul lavoro.

● Il Bilancio dello Stato, che annualmente registra trasferimenti all'Istituto Nazionale di Previdenza, può finanziare non solo prestazioni assistenziali come la pensione sociale, il reddito di inclusione e le altre eventuali misure di sostegno connesse ad una idea di cittadinanza ma anche una parte motivata delle contribuzioni o gli oneri corrispondenti agli incentivi fiscali, ai versamenti previdenziali volontari e negoziati, ai costi di adesione ai fondi integrativi, alla deducibilità o detraibilità delle spese personali o aziendali che il legislatore ritiene di incoraggiare.

● La persona non è peraltro una entità isolata ma è inserita in una fitta trama di relazioni sociali che disegnano tanto i bisogni quanto le possibili soluzioni in termini sussidiari. La combinazione del pilastro obbligatorio con un secondo pilastro collettivo, di fonte negoziale, tendenzialmente universale, realizzato da fondi bilaterali auspicabilmente in grado di integrare previdenza, sanità e assistenza secondo contabilità separate, di proteggere dalla culla alla tomba gli iscritti, può garantire caratteristiche modulari e quindi adattabili alle esigenze di ciascuno in ogni fase di vita. Basti pensare alla necessità di convertire molte tutele nella primaria assistenza della non autosufficienza, soprattutto quando questa si produce in assenza di un contesto familiare. Ritorna la capacità della libera contrattazione, tanto di quella interna ad una categoria professionale per l'adesione a progetti collettivi, quanto di quella tra associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, quanto ancora di quella che si realizza nella dimensione aziendale”.

Tab. 7- I servizi e le prestazioni più utili secondo i lavoratori, per la loro età (val. %)

<i>Se la sua azienda le offrisse prestazioni di welfare, quali tra le seguenti sarebbero per Lei più utili?</i>	Millennials (18-34 anni)	Baby boomers (35-64 anni)	Totale lavoratori
Assicurazione malattia, non autosufficienza, infortuni	49,5	55,4	53,8
Previdenza complementare	17,8	37,9	33,3
Mensa aziendale/buoni pasto	34,7	30,7	31,5
Trasporto casa-lavoro (es. abbonamento ai mezzi di trasporto)	21,8	24,7	23,9
Convenzioni per acquisti a prezzi convenienti con negozi, buoni acquisto (abbigliamento, elettronica ecc.)	22,8	20,9	21,3
Asilo nido aziendale/convenzionato, campus centri vacanze, rimborsi spese scolastiche per i figli	28,7	18,6	20,5
Consulenza legale, fiscale (es. caf aziendale)	13,9	18,3	17,7
Supporto nello svolgimento delle attività quotidiane (es. baby sitter, badante)	13,9	14,7	14,5
Palestra, spazi benessere aziendali o convenzionati	23,8	11,1	13,7
Eventi ricreativi e eventi culturali (visite guidate, teatro, cinema ecc.)	12,9	9	10,2
Finanziamento e prestiti erogati dall'azienda	10,9	8,2	8,6

Il totale non è uguale a 100,0 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2018

Il sistema del welfare contrattuale: il ruolo delle relazioni sindacali nella sostenibilità sociale del paese

Seminario inaugurale Corso professionalizzante per amministratori della bilateralità

Roma, 19 febbraio 2018 ore 9.30 - 13.30

INAIL - Sala Parlamentino - Via IV Novembre, 144

La contrattazione collettiva, anche alla luce dei recenti impulsi normativi, è stata chiamata a gestire con attenzione crescente il sistema del welfare contrattuale, dovendosi in molti casi adattare ad un contesto legislativo disomogeneo e talvolta incompleto. Il sistema delle relazioni industriali rappresenta il luogo ideale per contemperare i diversi interessi e per costruire piani di welfare rispettosi di tutti gli strumenti (dai fondi pensione ai fondi sanitari; dai fondi per la formazione ai fondi bilaterali e ai fondi di solidarietà).

La sfida è quella di evitare sovrapposizioni e impostare una policy virtuosa di welfare contrattuale che possa rappresentare una base di tutela non solo dei lavoratori dipendenti ma anche dei tenitori ed in via generativa dell'intero paese.

10.10 Welfare contrattuale, territoriale e aziendale: lo stato dell'arte e le chiavi dell'ulteriore sviluppo nella logica del principio di sussidiarietà

Michele Faioli, Direttore del corso

Maria Teresa Bianchi, Sapienza

Giuseppe Croce, Sapienza

11.00 Coffee break

11.20 Pensioni; sanità; sostegno del reddito e formazione. Bisogni sociali emergenti ed eterogenei che trovano sintesi nel sistema di welfare integrato. Quali dati emergono dalle recenti politiche di welfare aziendale? Quali passi ancora da compiere?

Ne discutono:

Delia Nardone, Cgil

Annamaria Trovò, Cisl

Paolo Carcassi, Uil

Pierangelo Albini, Confindustria

Stefano Di Niola, CNA

Antonio Zampiga, LegaCoop

MITEINANDER FÜR MORGEN

TARIFERGEBNIS BADEN-WÜRTTEMBERG

Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

Neben deutlich mehr Geld bringt das Tarifergebnis mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.

Wahloption für:

- Kinder
- Pflege
- Schicht

Anspruch auf verkürzte Vollzeit

Reduzierung der Arbeitszeit für bis zu 2 Jahre auf bis zu 28 Stunden pro Woche

27,5% vom Monatsentgelt einmal pro Jahr als Tarifliches Zusatzgeld

oder

8 Tage frei
2 davon als Plus

Quelle: IG Metall

“La Ig Metall, il sindacato tedesco dei metalmeccanici, che conta oltre 2,26 milioni di iscritti, ha raggiunto un accordo pilota per il Baden-Württemberg (Germania sud-occidentale) che lo stesso, ma anche diversi osservatori esterni, non esitano a definire storico.

Oltre a prevedere un aumento salariale del 4,3% per 27 mesi, infatti, l'accordo raggiunto introduce la settimana di 28 ore (quella normale è di 35 in Germania) per quei lavoratori che necessitano di tempo per assistere figli piccoli, familiari anziani o malati. La riduzione di orario - cui corrisponderà anche una riduzione salariale proporzionata, nonostante l'iniziale richiesta sindacale di un conguaglio - potrà essere sfruttata per un massimo di due anni, dopodiché il lavoratore potrà tornare all'orario normale senza alcuna penalizzazione. In cambio, i sindacati hanno concesso alle imprese la possibilità di proporre la settimana di 40 ore per i lavoratori che fossero interessati ad incrementare il proprio orario di lavoro” (www.rassegna.it 8 febbraio 2018).

Figura 1

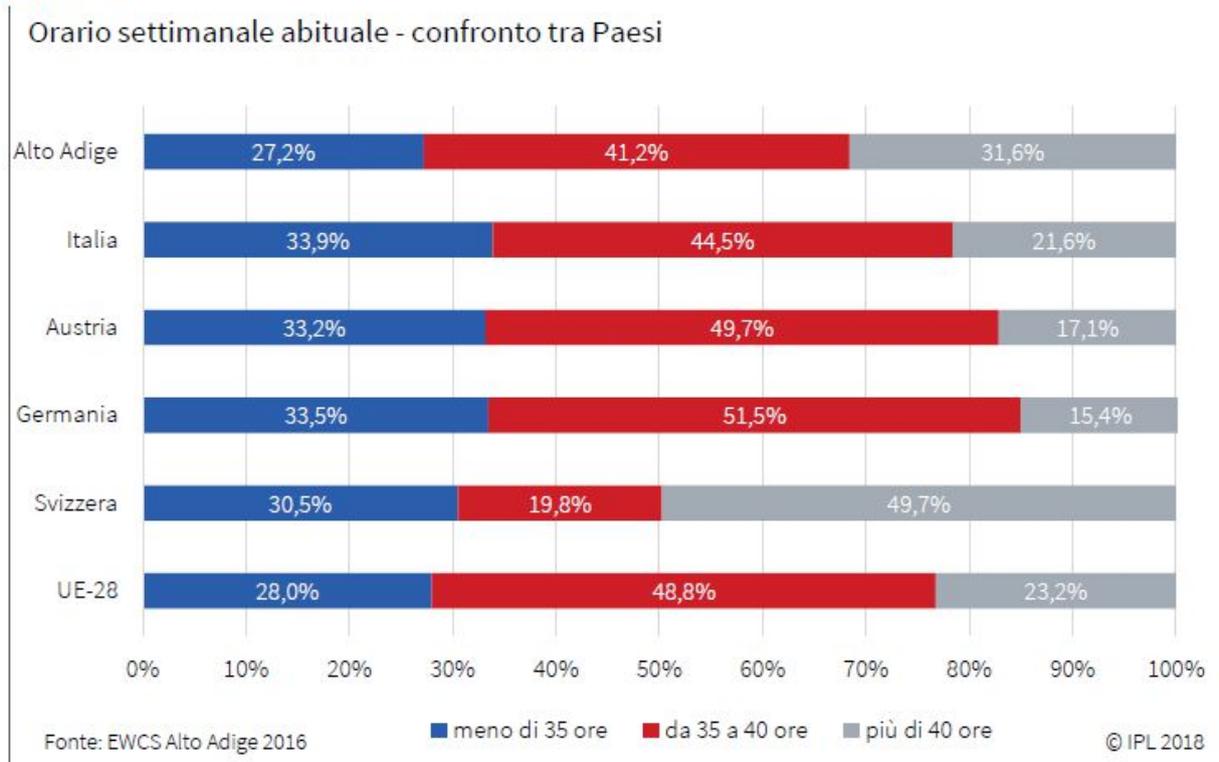
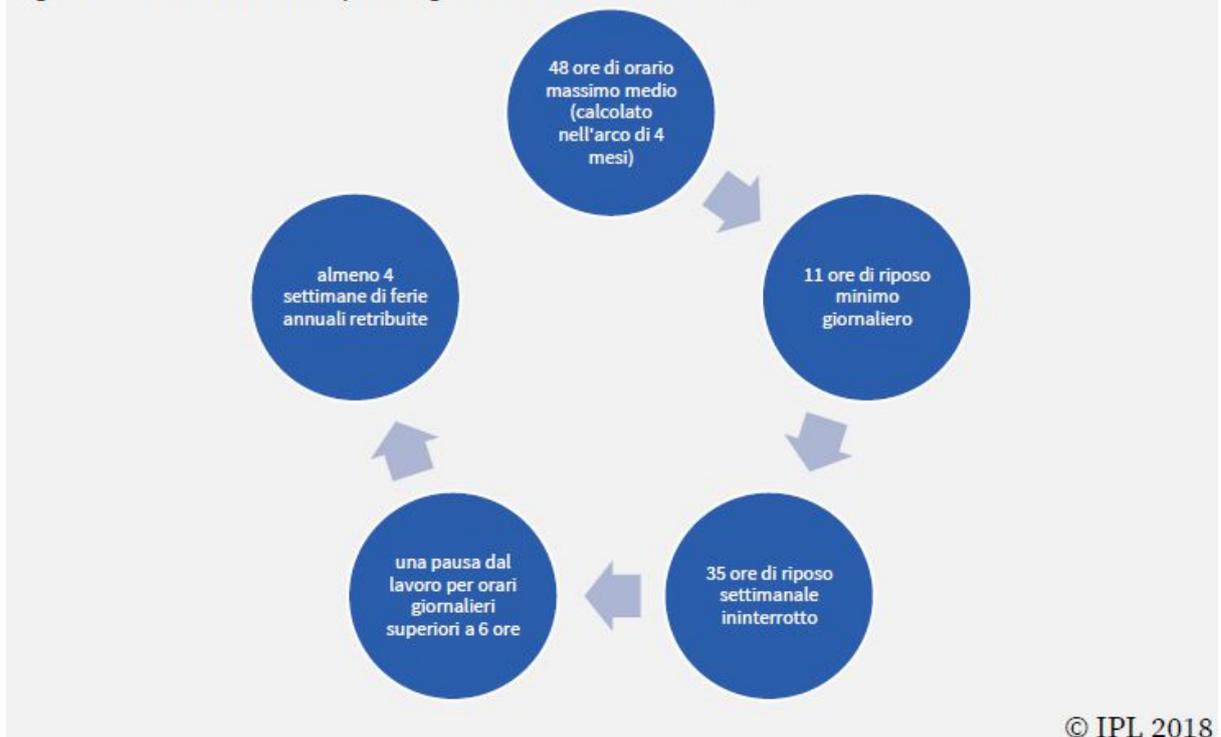


Figura 4: La direttiva europea sugli orari di lavoro in sintesi





FARMINDUSTRIA

FEDERCHIMICA
CONFINDUSTRIA

Costituzione del Fondo Tutele Riqualificazione Innovazione Sostegno – T.R.I.S.

“Il 14 febbraio 2018 tra la FARMINDUSTRIA, la FEDERCHIMICA e la FEMCA-CISL, la FILCTEM-CGIL, la UILTEC-UIL, si è stipulato accordo per la costituzione del Fondo di Solidarietà Bilaterale (Fondo T.R.I.S.) per i settori dell'industria chimica, farmaceutica, fibre chimiche, abrasivi, lubrificanti e GPL da istituire presso l'INPS.

In attuazione degli impegni assunti per l'Innovazione e la Responsabilità sociale nel Patto del 17/10/2017 ed in coerenza con quanto previsto nel CCNL 15/10/2015 in tema di welfare contrattuale, bilanciamento delle esigenze lavorative/professionali, formazione, sostegno al reddito, all'occupazione e all'occupabilità, le Parti – con la sottoscrizione del presente avviso comune e quello relativo al documento tecnico – intendono istituire, per i settori dell'industria chimica, dell'industria farmaceutica, delle fibre chimiche, abrasivi, lubrificanti e GPL (settori che già dispongono della tutela statale in materia di integrazione salariale in costanza di rapporto di lavoro) il **Fondo Bilaterale di solidarietà settoriale**, denominato Fondo T.R.I.S. (acronimo di Tutele, Riqualificazione, Innovazione, Sostegno).

● Tale Fondo rappresenta uno strumento di responsabilità sociale nell'ambito del confronto sulle esigenze di innovazione dell'organizzazione a livello aziendale. A tal fine saranno identificate le modalità per promuovere il ricorso al Fondo attraverso un percorso che garantisca alle imprese e ai lavoratori: conoscenza, comprensione e consapevolezza sulla possibilità di aderire al Fondo e, per tutto il periodo di eventuale utilizzo, sulle relative prestazioni

I destinatari degli interventi del Fondo sono le aziende e i lavoratori dipendenti, con qualsiasi qualifica e categoria legale compresi i dirigenti, dei settori industriali chimico, farmaceutico, fibre chimiche, abrasivi, lubrificanti e GPL e delle loro associazioni datoriali, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.

● Il Fondo in un quadro coordinato con gli strumenti legislativi vigenti di sostegno al reddito e/o di flessibilità di uscita dal mercato del lavoro, ha le seguenti finalità: **a)** assicurare assegni integrativi di sostegno al reddito ai lavoratori cessati dal servizio che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipata nei successivi cinque anni; **b)** favorire percorsi di innovazione delle organizzazioni aziendali, di ricambio generazionale e rinnovamento delle professionalità, garantendo anche la “contribuzione correlata” nell'ambito degli strumenti legislativi vigenti e prestazioni integrative, in termini di importi e durate, rispetto alle prestazioni previste dalla legge; **c)** supportare percorsi di riconversione o riqualificazione professionale.

Prestazioni Fondo TRIS

Il Fondo TRIS provvede alle seguenti prestazioni integrando, ove possibile, prestazioni pubbliche e private di flessibilità in uscita e di sostegno al reddito, anche in combinazione tra loro.

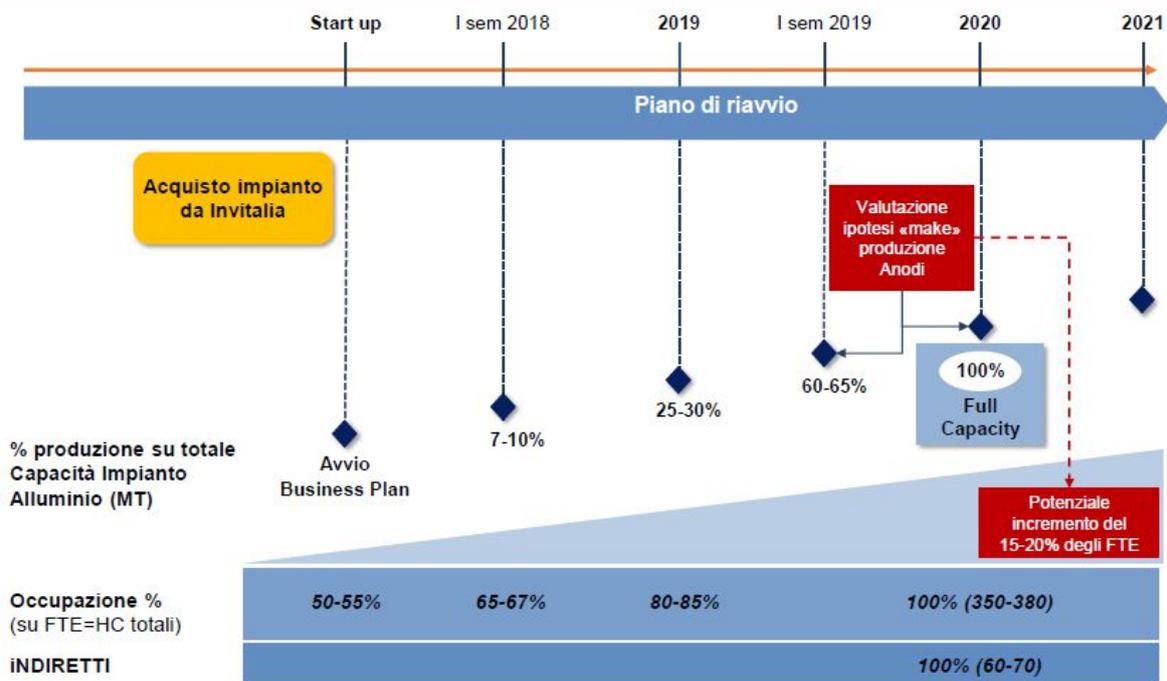
I destinatari delle prestazioni di prepensionamento sono i lavoratori che raggiungono il diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata entro cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Sono inclusi tutti gli accessi a pensione tempo per tempo vigenti compreso gli istituti di cumulo. Le aziende, che al fine di avviare un ricambio generazionale hanno sottoscritto accordi di solidarietà espansiva, possono avvalersi delle prestazioni del Fondo.

● Ai lavoratori che trasformano il contratto di lavoro in part time, il Fondo riconosce il versamento della contribuzione correlata calcolata sulla retribuzione non più spettante per effetto della riduzione dell'orario di lavoro. I destinatari delle prestazioni nell'ambito di processi di innovazione delle organizzazioni aziendali finalizzati al ricambio delle competenze professionali ed al mix generazionale, sono i lavoratori le cui condizioni anagrafiche e contributive non consentono il raggiungimento del diritto alla pensione nei successivi cinque anni. Per tutto il periodo di durata della NASpl il Fondo riconosce una prestazione integrativa, erogata mensilmente che sommata all'indennità NASpl, ove riconosciuta, garantisca un importo non inferiore al 30% della retribuzione calcolata ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 22 del 2015 e comunque non inferiore all'indennità NASpl”.

Lo stabilimento di Portovesme

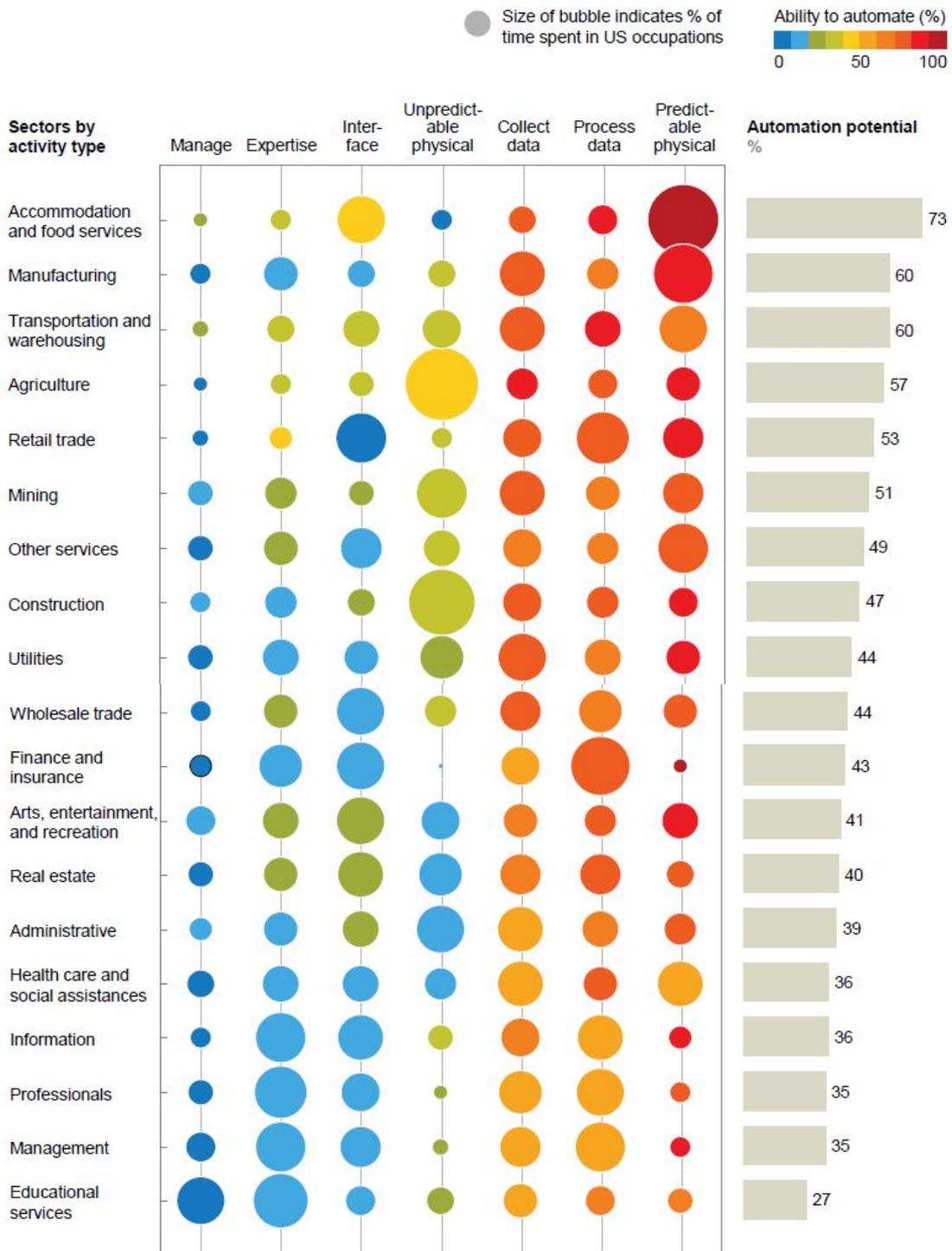


Il percorso di riavvio e di impiego del personale



A future that works: automation, employment and productivity – 01/2017

Technical potential for automation across sectors varies depending on mix of activity types



SOURCE: US Bureau of Labor Statistics; McKinsey Global Institute analysis



Italia 2018: la ricerca dell'identità / Seguendo le metamorfosi del lavoro

“In ogni epoca, le rivoluzioni industriali hanno generato nell'opinione pubblica la paura di veder scomparire il lavoro umano a favore di macchinari potenziati di volta in volta dal vapore, dall'energia elettrica, dall'informatica e, ora, dall'intelligenza artificiale.

Già gli amanuensi europei del '400 insorgevano contro l'invenzione della stampa. La storia ci insegna invece che le successive ondate di sviluppo tecnologico hanno creato, nel lungo periodo, una maggior prosperità e nuovi posti di lavoro. Ne è sempre risultato un complessivo avanzamento delle condizioni della società, pur con le problematiche di una distribuzione spesso iniqua dei vantaggi del progresso.

● L'avvento di una nuova rivoluzione industriale genera un inevitabile periodo di incertezza. I lavori conosciuti scompaiono e la forza lavoro esistente non dispone delle conoscenze e delle competenze necessarie per svolgere quelli nuovi, nati dal progresso tecnologico. La Commissione Europea stima per esempio, che nel 2020 ci saranno 500.000 posti di lavoro specializzato disponibili in Europa ma nessuno per ricoprirli per mancanza della qualificazione necessaria. L'impatto di questo disallineamento tra domanda e offerta può avere conseguenze pesanti per la comunità. Certo in Italia, come ha spiegato più volte Tito Boeri, abbiamo anche un mismatch, un problema di allineamento tra offerta e domanda del mercato del lavoro. Troppe persone sbagliate nel posto sbagliato. Si potrebbe quindi migliorare con gli strumenti attuali, cosa che consentirebbe di migliorare del 10% la produttività. Ma certo questo non risolverebbe del tutto il tema dell'adeguamento alle nuove condizioni. La vera sfida per la società sta quindi nel prepararsi per tempo, nel governare la trasformazione per mitigarne i rischi e coglierne appieno le opportunità.

Ma come si fa quando tutto accelera oltre l'immaginabile e le previsioni vengono puntualmente superate dalla realtà? La trasformazione epocale di cui siamo testimoni, innescata dalla combinazione tra aumento esponenziale della capacità di calcolo e accesso illimitato al web, investe ormai ogni ambito della nostra esistenza e rende il periodo attuale più complesso e imprevedibile di qualsiasi altro momento storico. Tutto si velocizza e si connette ogni giorno di più, obbligandoci a ripensare drasticamente il nostro modo di vivere e di lavorare. Nuovi fattori di rottura intervengono di continuo, spingendo sull'acceleratore della trasformazione: l'applicazione commerciale del calcolo quantistico segnerà probabilmente una nuova frontiera di cui è difficile immaginare le conseguenze. Ci troviamo di fronte molte sfide ma si spalancano anche, per le attuali generazioni, possibilità impensabili fino a pochi anni fa. Quali e quante nuove opportunità di lavoro potrebbero nascere?

● Il rapporto sul futuro del lavoro elaborato da McKinsey, come abbiamo visto, offre una visione preoccupante del saldo occupazionale ma lo fa ragionando sul presente, in base ai dati attuali sui settori di attività, con l'influenza di ciò che oggi sappiamo e conosciamo.

Com'è noto, le scoperte scientifiche e le trasformazioni tecnologiche hanno invece spesso applicazioni e conseguenze del tutto imprevedibili: prima arrivano, poi qualcuno ne intuisce e ne sviluppa gli utilizzi. Quando la presentò a Napoleone nel novembre del 1801, Volta era inconsapevole della rivoluzione che avrebbe innescato la sua pila e di come le successive scoperte sull'elettricità avrebbero trasformato anche il mondo del lavoro. Maxwell e Hertz non immaginavano l'enorme portata dell'applicazione pratica delle loro sperimentazioni sulle onde radio, né pensavano che queste avrebbero aperto la strada a un nuovo modo di comunicare e a tanti nuovi mestieri. E sembra incredibile che nel vicino 2004 chi parlava di Facebook si riferiva soltanto all'annuario online per gli studenti dell'Università di Harvard.

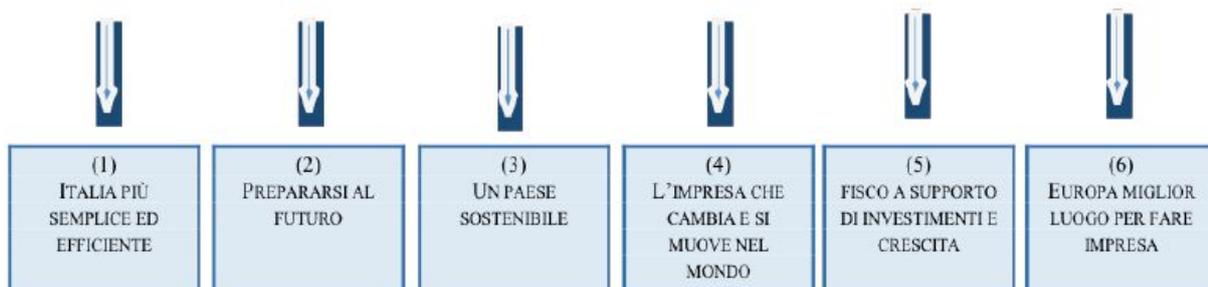
● Non possiamo invertire la rotta di un treno in corsa ma possiamo salirci alla prossima stazione. La sfida per ognuno di noi è quella di abbracciare le inevitabili trasformazioni per farle proprie senza subirle. Sarà necessario sviluppare un nuovo modo di pensare e inventare nuovi paradigmi. Sarà fondamentale organizzare il lavoro come una rete, prediligendo il lavoro di squadra su progetti e combinando abilità diverse, trarre ispirazione dalle proprie relazioni, essere pronti a spostarsi e a fare dell'apprendimento continuo una regola di vita, aumentare la propria propensione al rischio”.

La visione e la proposta – Verona, 16 febbraio 2018

“La nostra visione mette al centro tre concetti chiave: più **lavoro**, più **crescita**, meno **debito pubblico** proponendo tre missioni-Paese, interconnesse tra loro:



CHE AGISCONO SU SEI ASSI PRIORITARI



La visione e la proposta – Verona, 16 febbraio 2018

La prima missione è raggiungere tra 5 anni un tasso di occupazione più alto di almeno 5 punti, con una disoccupazione giovanile che scenda di almeno 15 punti.

Il tasso di disoccupazione deve scendere sotto al 7 per cento, creando in un quinquennio **almeno 1,8 milioni di posti di lavoro**.

L'impatto della crisi sul mercato del lavoro è stato particolarmente marcato per i giovani e ciò ha acuito la già molto netta segmentazione del mercato del lavoro italiano: tra il 2008 e il 2014 il tasso di disoccupazione è aumentato di 22,5 punti percentuali tra i 15-24enni e di 9,7 punti tra i 25-34enni, contro un aumento medio della disoccupazione di 6,6 punti.

Nel 2016 un sesto dei 15-24enni era occupato, contro poco meno della metà in Germania (45,7 per cento) e quasi un terzo nella media dell'Eurozona (31,5 per cento). Ancora più marcato il divario territoriale interno: nel 2016 tra i 15-24enni poco più di uno su dieci era occupato nel Mezzogiorno (11,8 per cento) contro più di uno su cinque al Nord (21,0 per cento).

Periodi prolungati di disoccupazione e inattività aumentano il rischio di un'uscita permanente dal mercato del lavoro; la riduzione della forza lavoro a cui il sistema può attingere abbassa il potenziale di crescita. Scarse opportunità lavorative conducono all'emigrazione, creando un circolo vizioso.

In Italia assistiamo a un singolare paradosso. Mentre cresce la disoccupazione giovanile cresce il numero di imprese manifatturiere che non trovano tecnici specializzati. Il *mismatch* nasce dal mancato incontro tra domanda delle imprese e offerta formativa scolastica e da un deficit strutturale di orientamento.

Allo squilibrio per età si accompagna quello di genere: nel 2016 il tasso di occupazione femminile era pari al 48,1 per cento, oltre 18 punti percentuali in meno degli uomini e più di 12 sotto la media europea. Nel Mezzogiorno si ferma al 31,7 per cento contro il 58,2 per cento al Nord. I differenziali di genere si ampliano enormemente nelle famiglie con figli perché entra in gioco la difficoltà di conciliare lavoro e famiglia.

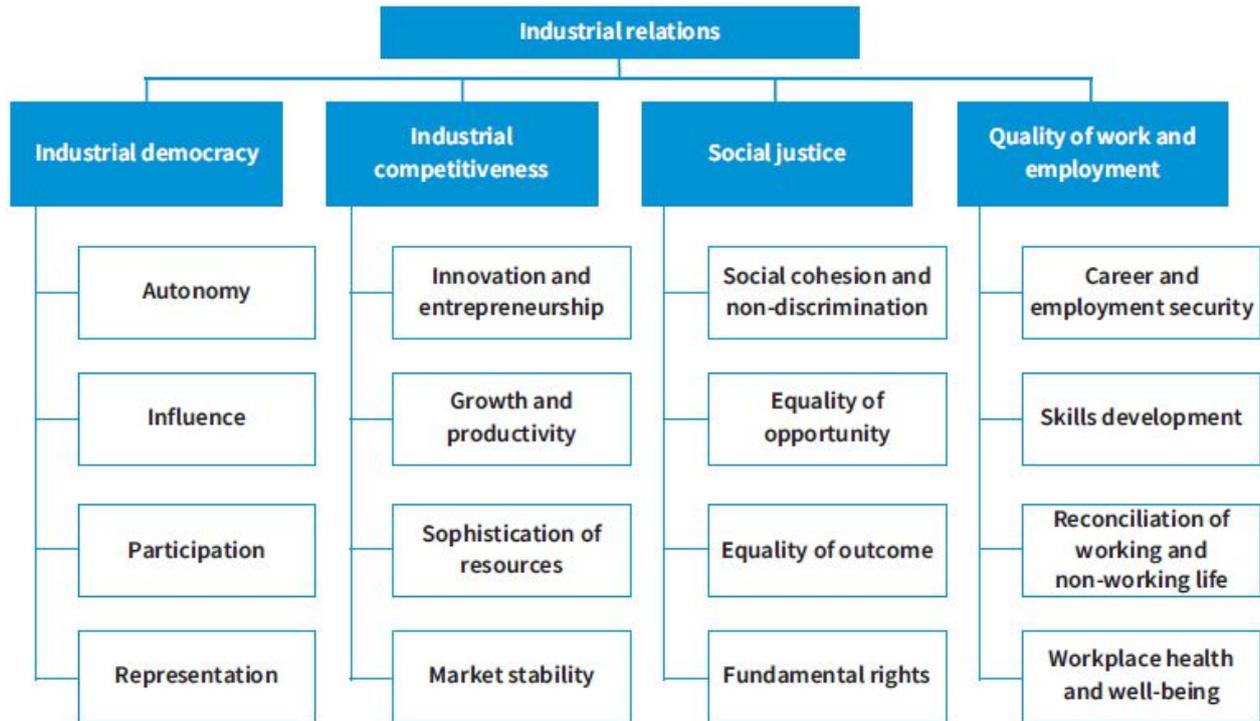
Portare al lavoro più giovani e donne è ancora più urgente in considerazione del processo di invecchiamento della popolazione in atto: oggi ci sono già 35 individui oltre i 65 anni ogni 100 persone in età lavorativa (15-64); nel 2060 ce ne saranno 62. Si tratta di numeri che mettono a rischio, in assenza di interventi, la tenuta del sistema di protezione sociale e dell'intero Paese.

Politiche premianti per chi assume, un sistema di formazione più adeguato ai bisogni del mercato del lavoro, imprese più aperte ai mercati internazionali, sono tutti ambiti di azione che vanno nella direzione di creare più lavoro". (...)

Impieghi (mld €)		1 anno	2 anno	3 anno	4 anno	5 anno	tot 5 anni
1 Investimenti	Pubblici in infrastrutture ¹	1,3	2,1	2,9	3,9	4,7	15,0
	Altri pubblici ²	3,1	4,9	6,7	9,0	10,6	34,3
	Europei ³	0,0	6,0	13,4	17,1	22,0	58,5
	Privati ⁴	1,6	2,3	3,1	3,9	4,7	15,6
2 Fisco	Riduzione premiale costo del lavoro	2,4	4,8	7,2	9,6	12,0	36,0
	Altri interventi premiali per imprese ⁵	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0	8,0
	Industria 4.0	0,6	1,2	1,8	2,4	3,0	9,0
	Azzeramento oneri sui premi di risultato	0,4	0,8	1,2	1,6	2,0	6,0
	Altri interventi fiscali ⁶	1,2	1,9	2,6	3,3	4,0	12,8
	Riduzione della pressione fiscale	1,0	4,1	4,1	4,1	4,1	17,2
3 Innovazioni nella PA ⁷		1,2	2,4	3,7	4,9	6,1	18,3
4 Riduzione Debito pubblico ⁸		1,7	2,5	3,3	4,2	5,0	16,7
Totale Impieghi		15,6	34,4	51,8	65,7	80,1	247,3

Mappatura delle tipologie di relazioni industriali

Figure 1: Key dimensions and subdimensions of industrial relations



La relazione di Eurofound del 2016 *Una mappatura delle dimensioni chiave delle relazioni industriali in Europa* definisce le relazioni industriali come la governance collettiva e individuale del lavoro e dell'occupazione, individuando quattro dimensioni chiave:

- *la democrazia industriale*, basata sui diritti di partecipazione diretta e indiretta di datori di lavoro e lavoratori alla governance del rapporto di lavoro, sull'autonomia delle parti sociali in quanto organizzazioni collettive e sulla loro capacità collettiva di influenzare il processo decisionale;
- *la competitività industriale*, basata su un'economia con un tasso di crescita della produttività costantemente elevato e buoni risultati delle piccole e medie imprese. Per essere competitivi, è essenziale promuovere la ricerca e l'innovazione, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, l'imprenditorialità, la concorrenza, l'istruzione e la formazione;
- *la giustizia sociale*, basata su una distribuzione equa e non discriminatoria delle opportunità e dei risultati all'interno di una società, al fine di rafforzare le «capacità» di autodeterminazione e autorealizzazione di ciascun individuo;
- *la qualità del lavoro e dell'occupazione*, imperniata sulla sicurezza dei posti di lavoro e dei percorsi professionali, sulla salute e sul benessere, sulla capacità di conciliare l'attività lavorativa con la vita privata e sull'opportunità di sviluppare competenze per tutto l'arco della vita”.

Verso il sistema unitario dei servizi per il lavoro

“E’ innegabile che l’impianto originario del Decreto¹ Legislativo n.150/2015 era stato pensato in coerenza con quello della riforma costituzionale, la cui approvazione definitiva avrebbe dovuto condurre le politiche attive del lavoro sotto la responsabilità esclusiva dello Stato.

Ora, la prospettiva del d.lgs. n. 150/2015 appare rovesciata, con il pallino che ritorna in mano alle Regioni e con la riassegnazione allo Stato del ruolo di propulsione e unificazione, da esercitare attraverso i principi della legislazione, i LEP² ed il coordinamento informativo.

Tutto ciò implica due conseguenze importanti.

● Per un verso, le Regioni dovranno rimuovere ogni ragione d’intervento sostitutivo dello Stato, dando finalmente prova di poter garantire l’erogazione omogenea dei servizi su tutto il territorio nazionale. Per l’altro, le stesse Regioni dovranno assumere l’iniziativa delle politiche del lavoro, evitando di rimanere al traino delle proposte statali e sostenendo comunque, per il confronto costruttivo con lo Stato, una propria linea comune. Per questa parte, si dovrà chiarire, come già segnalato, il rapporto tra programmazione nazionale e regionale e quello tra i due livelli di finanziamento, facendo in modo che le leve finanziarie agiscano coerentemente alle scelte di programmazione e ai compiti assegnati.

► Per le istituzioni regionali è una sfida relativamente nuova e importante. Ciascuna di esse aveva ragionato sino ad oggi secondo un’ottica prettamente territoriale, votata a costruire risposte ai problemi specifici della realtà di riferimento. La nuova prospettiva impone loro di aprire una prospettiva politica più ampia, capace di coniugare le esigenze delle proprio territorio con quelle degli altri. Non si chiede, ovviamente, la rinuncia all’esercizio delle proprie prerogative. Si domanda, piuttosto, l’assunzione di un ruolo a due livelli: quello classico, tipicamente territoriale, ma anche quello nuovo di concertazione nazionale, da riferire, non più solo alla definizione delle regole del gioco di determinati istituti o finanziamenti, ma anche e soprattutto alla nuova programmazione unitaria delle politiche attive con lo Stato, nel solco delle competenze tracciate all’art. 2 del d.lgs. n. 150/2015.

■ È scontato che la conferma del ruolo e delle competenze della Conferenza permanente per i rapporti tra Stato e Regioni implica un rafforzamento indiretto anche della Conferenza delle Regioni. A sua volta, il potenziamento di quest’ultima rende necessario l’incremento della capacità delle Regioni di esprimere proposte unitarie e di assumere la funzione di agenti d’innovazione.

■ Potrebbe essere utile, in tale scenario, istituire una nuova e specifica sede tecnica di coordinamento, imperniata su competenze solide e relazioni stabili. In ogni caso, l’appartenenza partitica o l’affinità politica, tra livelli regionali e tra livello regionale e quello statale, non dovranno costituire criteri d’azione decisivi, pena l’indebolimento congenito del sistema regionale. A fronte della storica differenziazione della composizione politica dei governi regionali, sarebbe altrimenti impossibile ottenere posizioni unitarie.

10. Quale ruolo gestionale per l’ANPAL?

Sul piano gestionale, il tema dominante, già in parte accennato, è oggi costituito dal ruolo che, nel rinnovato assetto regionalista, assumerà ANPAL³. Il problema, a ben vedere, è mal posto, poiché gli spazi d’azione dell’Agenzia rimangono quelli indicati dal d.lgs. n. 150/2015, che, per quanto attiene all’erogazione dei servizi per il lavoro, dipendono, in larga misura, dalla capacità degli uffici regionali di presidiare adeguatamente le proprie funzioni”.

¹ Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n.150 *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*, ai sensi dell’articolo 1 comma 3 della Legge 10 dicembre 2014 n.183.

² LEP: acronimo per Livelli Essenziali delle Prestazioni, di cui all’articolo 2 dello stesso Decreto Legislativo. Sull’argomento si veda il comunicato in www.regioni.it del 21 dicembre 2017.

³ ANPAL è l’Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro. Vedi www.anpal.gov.it



Personale dei Centri per l'Impiego

Legge di Bilancio per il 2018 (Legge 27 dicembre 2017 n.250)

Centri per l'Impiego

793. Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

794. Per le finalità di cui al comma 793, i trasferimenti alle regioni a statuto ordinario sono incrementati di complessivi 235 milioni di euro, a decorrere dall'anno 2018. L'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, è ridotta di 15 milioni di euro a decorrere dall'anno 2018

795. Allo scopo di consentire il regolare funzionamento dei servizi per l'impiego, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego succedono nei rapporti di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data di entrata in vigore della presente legge per lo svolgimento delle relative funzioni, ferma restando la proroga prevista dall'articolo 1, comma 429, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

796. Le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego e l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), al fine di superare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l'indirizzo, l'erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro, possono applicare le procedure previste dall'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 445. I contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data del 31 dicembre 2017 sono prorogati fino al 31 dicembre 2018 ovvero, in caso di avvio entro tale ultima data delle procedure di cui al citato articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017, fino alla loro conclusione.

797. Per le finalità di cui ai commi 795 e 796, i trasferimenti alle regioni a statuto ordinario sono incrementati di complessivi 16 milioni di euro. Per le finalità di cui al comma 444, i trasferimenti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'ANPAL sono incrementati, a decorrere dall'anno 2018, di 2,81 milioni di euro.

798. Le regioni provvedono agli adempimenti strumentali conseguenti al trasferimento del personale e alla successione nei contratti disposti dai commi da 793 a 797 entro la data del 30 giugno 2018.

Fino a tale data, le province e le città metropolitane continuano a svolgere le attività di gestione del suddetto personale e anticipano gli oneri connessi all'attuazione del presente comma, rivalendosi successivamente sulle regioni, secondo modalità stabilite con apposite convenzioni.

799. Le convenzioni tra le regioni, le province e le città metropolitane, per disciplinare le modalità di rimborso degli oneri relativi alla gestione della fase transitoria del trasferimento del personale fino al 30 giugno 2018,

sono sottoscritte secondo uno schema approvato in sede di Conferenza unificata. Al personale con rapporto di lavoro subordinato trasferito ai sensi dei commi da 793 a 797 si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale delle amministrazioni di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale a valere sulle risorse finanziarie di cui ai commi 794 e 797 e, ove necessario, su quelle regionali, garantendo in ogni caso l'equilibrio di bilancio.

Il personale di cui al comma 793 che, alla data di entrata in vigore della presente legge, si trova in posizione di comando o distacco o altri istituti analoghi presso un'amministrazione pubblica diversa da quelle di cui al medesimo comma 793 è trasferito, previo consenso dell'interessato, presso l'amministrazione dove presta servizio, a condizione che vi sia capienza nella dotazione organica e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, e comunque purché risulti garantita la sostenibilità finanziaria a regime della relativa spesa. Le proroghe disposte dal comma 796, terzo periodo, non sono computate, nei limiti delle risorse di cui al comma 797, ai fini di quanto previsto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.



Giovedì 25 gennaio 2018

“Via libera all’intesa raggiunta in Conferenza Stato-Regioni sul riparto delle risorse destinate al personale dei Centri per l’impiego, rinviato, invece, alla prossima seduta di Conferenza Unificata l’approvazione della convenzione tipo per la gestione della fase transitoria.

Sono state ripartite, quindi, tra tutte le Regioni le risorse pari a 251 milioni di euro messi a disposizione dalla legge di Bilancio 2018. Il passaggio definitivo del personale in capo alle Regioni o ad enti/agenzie regionali si concluderà entro giugno, nel frattempo le Province continueranno a gestire il personale sulla base di convenzioni tipo.

“È un segnale positivo – spiega Stefano Bonaccini, presidente della Conferenza e delle Province autonome - che dà certezze al sistema, ma è anche una sfida importante a cui sono chiamate le istituzioni regionali con la collaborazione degli enti locali per innovare, migliorare e incrementare l’offerta di lavoro”.

Soddisfazione è stata espressa dall’assessore Cristina Grieco, coordinatrice della Commissione lavoro della Conferenza delle Regioni: “Quello di oggi è uno degli ultimi passaggi di una interlocuzione Governo-Regioni complessa, ma estremamente produttiva. In questi mesi abbiamo collaborato per il varo del decreto sui livelli essenziali per le politiche attive, per il provvedimento sull’accreditamento delle sedi che erogano servizi e quello sull’autorizzazione e iscrizione all’albo delle agenzie. Abbiamo dato il via libera poi al piano di rafforzamento dei centri per l’impiego che, utilizzando risorse UE, prevede l’assunzione di 1.600 unità di personale di cui 600 dedicate alla gestione delle misure per l’inclusione attiva e al reddito di inclusione (Rei).

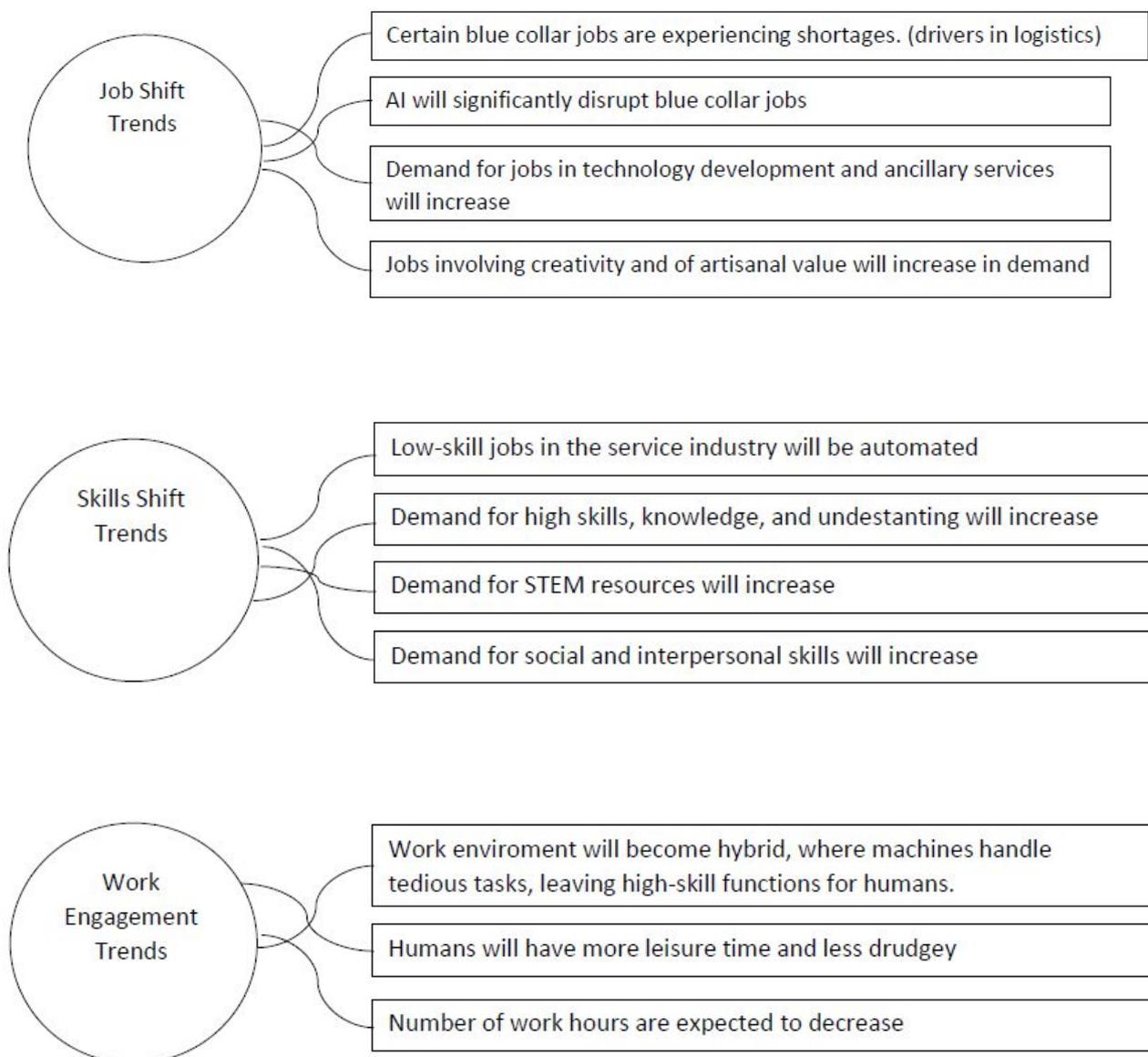
Inoltre abbiamo modificato l’accordo del 2016 per la gestione della fase transitoria che prevede coperture finanziarie dovute per due terzi dallo Stato e per un terzo dalle Regioni, rispetto al quale sono state individuate ulteriori somme residuali per l’anno 2017 pari a 45 milioni di euro. Dopo aver governato la fase di transizione sulla base del principio di leale collaborazione, Stato e Regioni si sono fatti carico della necessaria copertura finanziaria, con i riparti definiti oggi in Conferenza Stato-Regioni si è poi stabilito un altro principio chiave. Le risorse per il personale a tempo indeterminato e determinato, 235 milioni più 16 milioni, sono a carico dello Stato e attribuite alle Regioni. A queste ultime competono invece tutti gli oneri legati al funzionamento dei centri per l’impiego. Sono convinta – ha concluso Grieco - che ora nei diversi territori regionali si possa dar vita a specifiche politiche attive per il lavoro più attente alle peculiarità territoriali”.

Innovative Technologies and Employment

6. The main trends of work in the future.

“Based on the previous analysis, we can outline in a chart the main trends in the change of occupations and jobs of the future.

There are many shifts taking place, regarding jobs, skills and work engagement:





Sergio Mattarella – Intervento al XII Simposio COTEC Europa – Lisbona 7 febbraio 2018

“Il tema scelto per la nostra riflessione - il lavoro nell'era digitale - è fra i più delicati che i nostri Paesi singolarmente, e l'Unione nel suo insieme, si trovano ad affrontare.

La ricerca e l'innovazione sono sempre state le chiavi principali di quello che comunemente definiamo progresso, degli straordinari avanzamenti che hanno permesso alle nostre società di raggiungere livelli di vita mai toccati nella storia e all'Europa di continuare a rappresentare uno dei centri della crescita del benessere del nostro pianeta. Questi traguardi sono stati conseguiti attraverso gli sviluppi tecnologici che, sovente, hanno alleviato la fatica dell'uomo: a essi si sono accompagnati cambiamenti - anche radicali - del tessuto sociale dei nostri Paesi.

La prospettiva che si è manifestata in questi tempi differisce, tuttavia, rispetto alle "rivoluzioni" tecnologiche del passato. L'ampliamento della produzione e distribuzione di merci e beni di consumo sta lasciando progressivamente il posto a beni e servizi immateriali, facendo presagire un passaggio da "un'economia tradizionale" a "un'economia digitale". Un'economia, le cui risorse appaiono potenzialmente illimitate, così come potenzialmente illimitate sembrano le sue possibilità di crescita.

Parallelamente, l'automazione nei processi produttivi, talvolta con forme significative di applicazione dell'intelligenza artificiale, cambia radicalmente il mercato del lavoro ereditato dalla rivoluzione industriale e dalle innovazioni successivamente introdotte.

A fronte di questo "salto di qualità" - i cui effetti sulla società debbono essere in larga parte ancora valutati - il primo dovere delle Istituzioni è quello di saper accompagnare la ricerca e l'innovazione con misure atte a gestire una transizione, nelle nostre società, con forme che tutelino le fasce sociali interessate dalle trasformazioni.

Occorre elaborare politiche che consentano di cogliere i frutti del progresso tecnologico senza che ne facciano le spese i valori fondanti e l'identità delle nostre comunità.

Questi compiti, che in passato ricadevano nel perimetro esclusivo degli Stati, possono, e dovrebbero, essere ora affrontati, in una dialettica positiva e collaborativa, dall'Unione e dai suoi Paesi membri, dalle Autorità statali e dagli operatori economici, in un'ottica di equilibrio fra sviluppo e rispetto di quegli standard sociali che rappresentano conquiste irrinunciabili della nostra Europa.

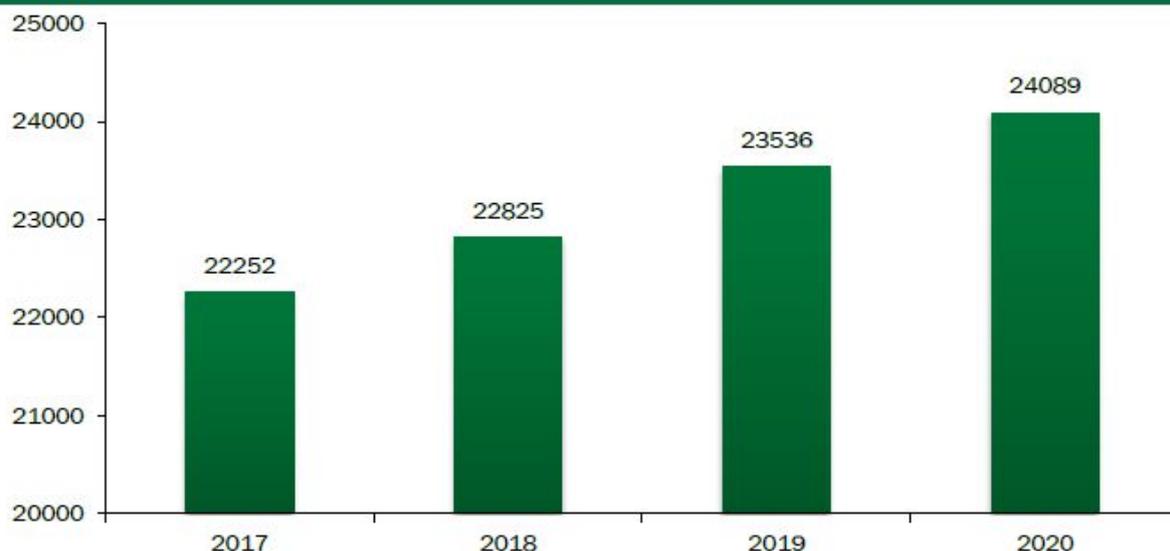
Il "pilastro" dei diritti sociali approvato al recente vertice dell'Unione Europea a Göteborg mostra, del resto, la volontà di andare nella direzione di una Europa consapevolmente sociale, nella conferma dello specifico paragrafo della Dichiarazione di Roma sottoscritta dai 27 leader in occasione del 60° anniversario dei Trattati. Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione, sono i capitoli che lo contraddistinguono.

In uno scenario nel quale l'incertezza sembra ancora prevalere, una positiva chiave metodologica può rintracciarsi nel titolo scelto per questo Simposio, nella significativa sottolineatura che viene data alla parola **"alleanza"**.

Alleanza fra il mondo della ricerca, che produce l'innovazione, e l'impresa che la utilizza, con le Istituzioni pubbliche che sono chiamate a garantire, sia in campo economico sia in campo sociale, il mantenimento dei diritti e delle tutele che intimamente appartengono alle nostre tradizioni storiche e giuridiche. Alleanza con le aziende, che sono il motore principale di gran parte di queste trasformazioni.

Digitalizzazione e automazione stanno cambiando profondamente non soltanto modi e tempi del lavoro, ma anche, per qualche aspetto, la sua stessa etica. Occorre, pertanto, elaborare linee guida che, nel promuovere questi processi senza imbrigliarne il potenziale positivo, garantiscano, in modo rigoroso, l'applicazione a questa nuova fase di una piena tutela dei lavoratori, in aderenza ai nostri valori”.

FIGURA II.1: REDDITO DISPONIBILE AGGIUSTATO PRO CAPITE (valori nominali in euro)



Fonte: Elaborazioni MEF-DT.

FOCUS

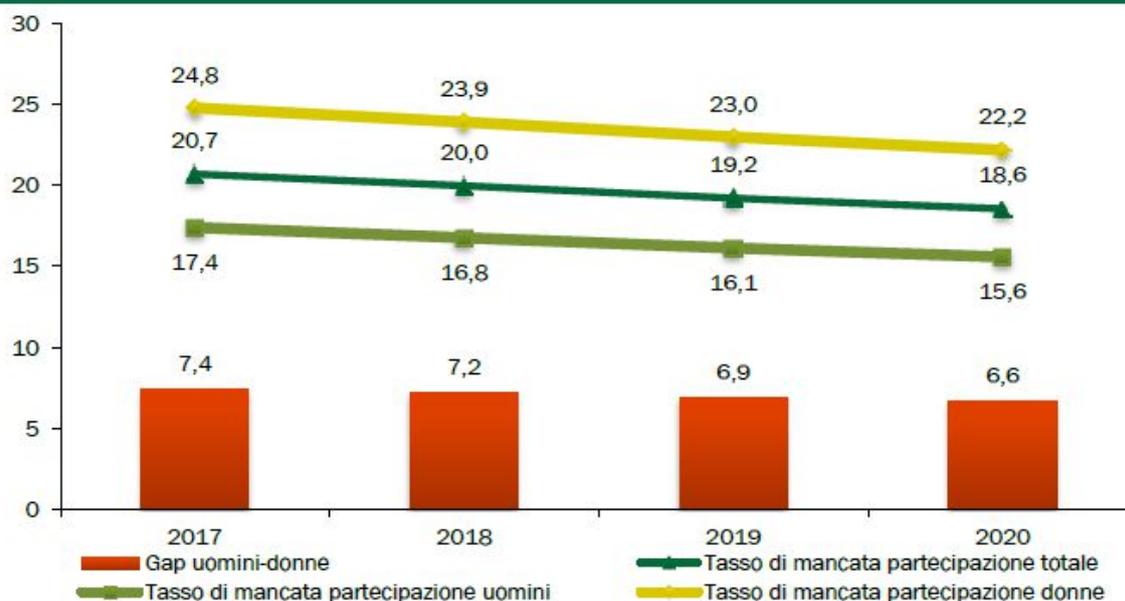
Il reddito disponibile aggiustato: nominale, reale e clausole di salvaguardia

La Figura R.1 riporta un confronto tra le variazioni dell'RDA in termini nominali e reali, quest'ultimo calcolato utilizzando il deflatore dei consumi delle famiglie.

FIGURA R.1: REDDITO DISPONIBILE AGGIUSTATO NOMINALE E REALE (numeri indice 2017=100)



Fonte: Elaborazioni MEF-DT.

FIGURA II.3: TASSO DI MANCATA PARTECIPAZIONE AL LAVORO (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni MEF-DT.

FIGURA R.1: TASSO DI DISOCCUPAZIONE TOTALE E PER GENERE (valori percentuali)

Fonte: Elaborazioni MEF-DT.

Tasso di disoccupazione e “inattivi disponibili”

La disoccupazione rappresenta uno degli indicatori del mercato del lavoro più utilizzati poiché, oltre a misurare l'eccesso di offerta di lavoro rispetto alla domanda, è legato ad altri aspetti del benessere, come ad esempio il rischio di povertà e di esclusione sociale. La stima del tasso di disoccupazione per il 2017 è pari a 11,3 (Figura R.1) e al 2020 si prevede una riduzione di 1,9 punti percentuali raggiungendo un valore pari a 9,4. Infine, sebbene si registrino valori del tasso di disoccupazione più elevati per le donne rispetto agli uomini, il gap di genere è stimato in riduzione nel periodo di previsione. A partire dal 2011 sono disponibili i dati relativi a tre indicatori complementari¹⁹ al tasso di disoccupazione, in grado di tener conto della maggiore complessità del mercato del lavoro. L'introduzione di tali indicatori si è resa necessaria per tener conto della progressiva frammentazione e diversificazione delle condizioni lavorative e, in particolare, dell'emergere di diversi gradi di coinvolgimento degli individui nel mercato del lavoro.

Rassegna dati – febbraio 2018

Latest labour market and social trends in the EU28 and euro area (in red)

	2016Q2		2016Q3		2016Q4		2017Q1		2017Q2		2017Q3	
	EU	EA										
Real GDP												
% change on previous quarter (SA)	0.4	0.4	0.4	0.4	0.7	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.7	0.7
% change on previous year (SA)	1.9	1.8	1.9	1.7	2.0	1.9	2.2	2.1	2.5	2.4	2.8	2.8
Employment growth												
% change on previous quarter (SA)	0.3	0.4	0.2	0.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.3	0.4
% change on previous year	1.4	1.4	1.1	1.3	1.1	1.3	1.5	1.6	1.7	1.6	1.8	1.7
Employment rate (15-64)												
% of working-age population	66.6	65.5	67.2	66.0	67.0	65.9	66.8	65.5	67.8	66.4	68.2	66.9
change on previous year (percentage point)	1.1	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0	1.0	0.8	1.2	0.9	1.0	0.9
Employment rate (20-64)												
% of working-age population	71.1	70.0	71.5	70.4	71.4	70.3	71.2	70.0	72.3	71.0	72.7	71.4
change on previous year (percentage point)	1.1	1.0	0.9	1.0	0.9	0.9	1.0	0.8	1.2	1.0	1.2	1.0
Gross disposable households income												
% change on previous year	2.7	2.4	1.7	1.4	1.8	1.4	0.8	1.6	:	1.3	:	1.7
Labour productivity												
% change on previous year	1.1	1.0	0.5	0.3	0.8	0.2	1.1	1.1	0.4	0.2	0.8	0.8
Nominal unit labour cost												
% change on previous year	-1.2	0.1	-1.7	1.0	-1.9	1.1	-1.1	0.5	0.0	1.4	0.4	0.9
Long-term unemployment rate												
% labour force	4.0	5.0	3.8	4.8	3.8	4.8	3.7	4.7	3.4	4.4	3.3	4.2
change on previous year (percentage point)	-0.6	-0.7	-0.5	-0.4	-0.5	-0.6	-0.5	-0.5	-0.6	-0.6	-0.5	-0.6

	2016 Oct		2016 Nov		2016 Dec		2017 Oct		2017 Nov		2017 Dec	
	EU	EA										
Unemployment rate												
Total (% of labour force)	8.3	9.8	8.3	9.8	8.2	9.7	7.4	8.8	7.3	8.8	7.3	8.7
Men	8.2	9.5	8.1	9.5	8.0	9.3	7.2	8.5	7.1	8.4	7.1	8.4
Women	8.5	10.1	8.4	10.1	8.4	10.1	7.7	9.2	7.6	9.2	7.5	9.0
Youth (% of labour force 15-24)	18.1	20.3	18.2	20.6	18.0	20.3	16.4	18.4	16.2	18.1	16.1	18.0

Source: Eurostat, National Accounts, Labour Force Statistics and series on unemployment.

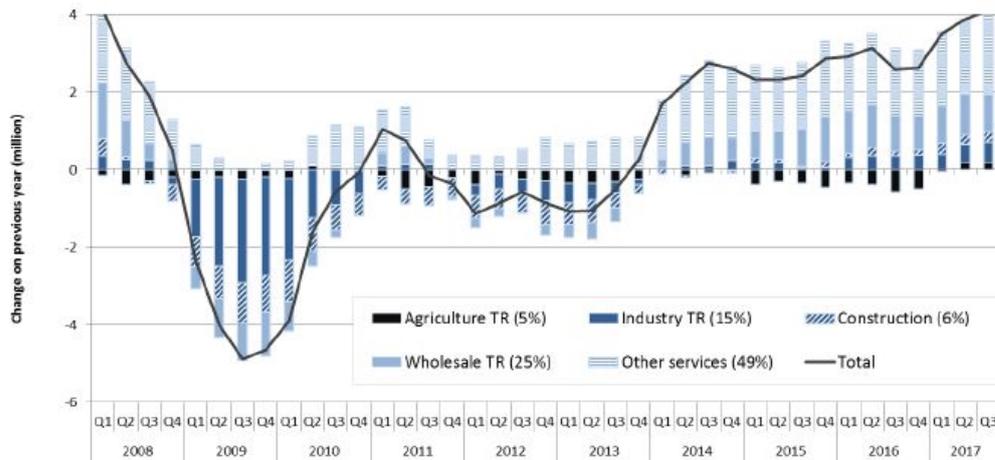
Note: Data not seasonally adjusted (except where indicated SA). ':' not available. GDHI: EA18 instead EU19, DG EMPL calculations.

[Click here to download table.](#)

Regularly updated underlying data, charts and tables are available online as a file in Excel format. Data are refreshed shortly after their release by Eurostat - for instance unemployment is updated at the beginning of each month, figures based on National Accounts (NA) are updated in the beginning and mid- March, June, September and December, figures based on the Labour Force Survey (LFS) are updated in mid- April, July, October and January. Latest available data are accessible at:

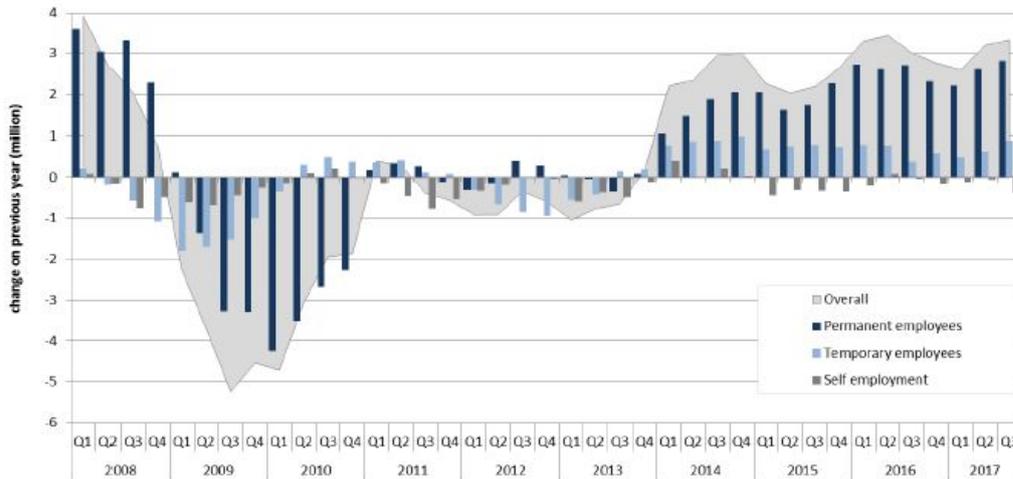
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/quarterly/quarterly_updated_charts.xlsx

Chart 10: Employment growth by sector - EU



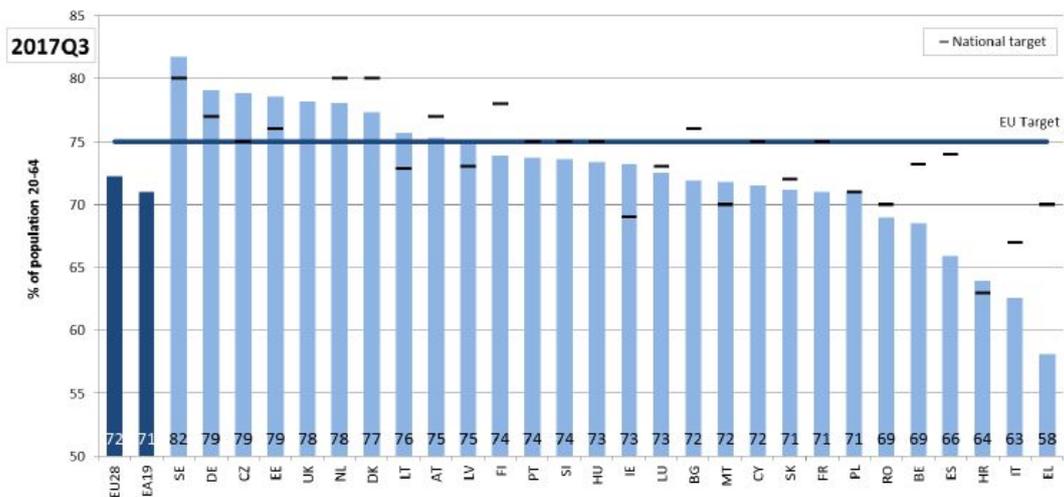
Source: Eurostat, National Accounts, data not seasonally adjusted [namq_10_a10_e]

Chart 12: Change in permanent and temporary employment and self-employment - EU



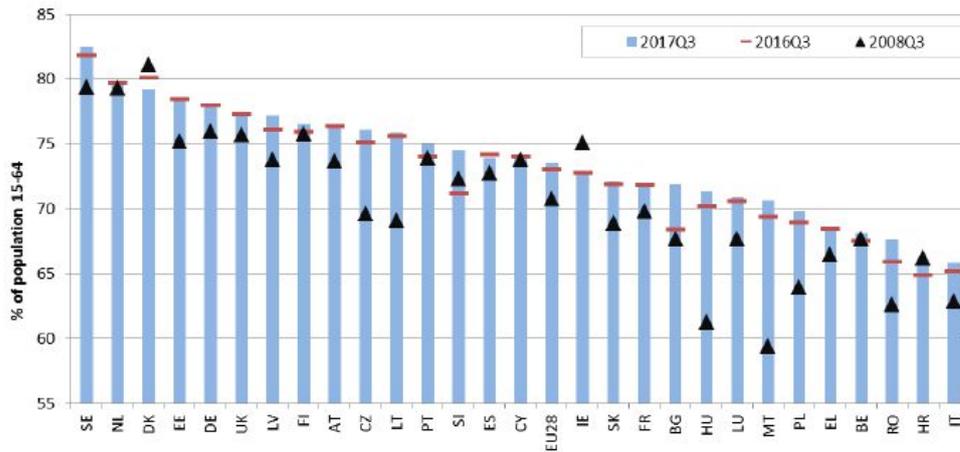
Source: Eurostat, LFS, data not seasonally adjusted [lfsq eqaps, lfsq etqaed]

Chart 14: Employment rate - EU, euro area and Member States



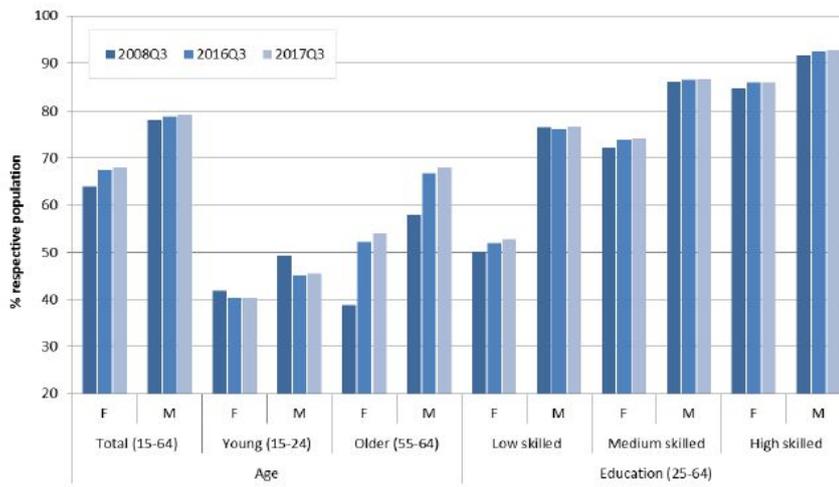
Source: Eurostat, LFS, data seasonally adjusted [lfsi_emp_q]

Chart 25: Activity rate - EU and Member States



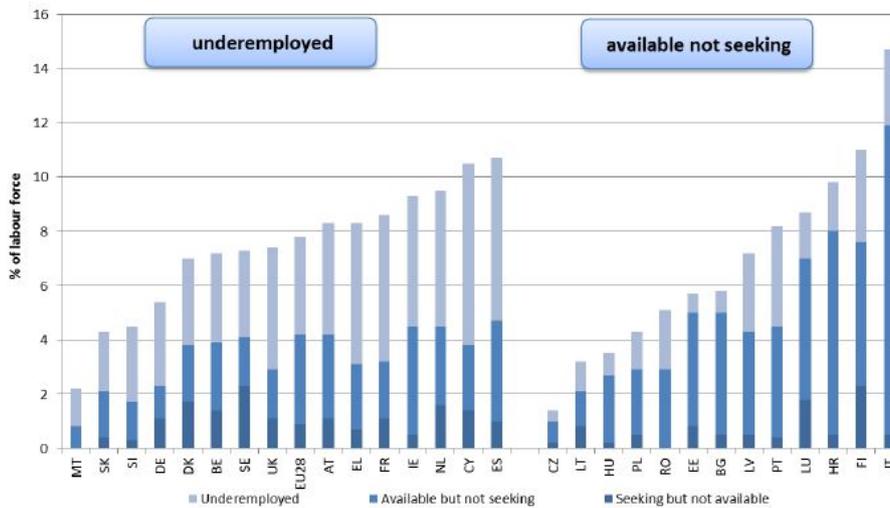
Source: Eurostat, LFS, data seasonally adjusted [lfsi_act_q]

Chart 26: Activity rate by by population groups – EU



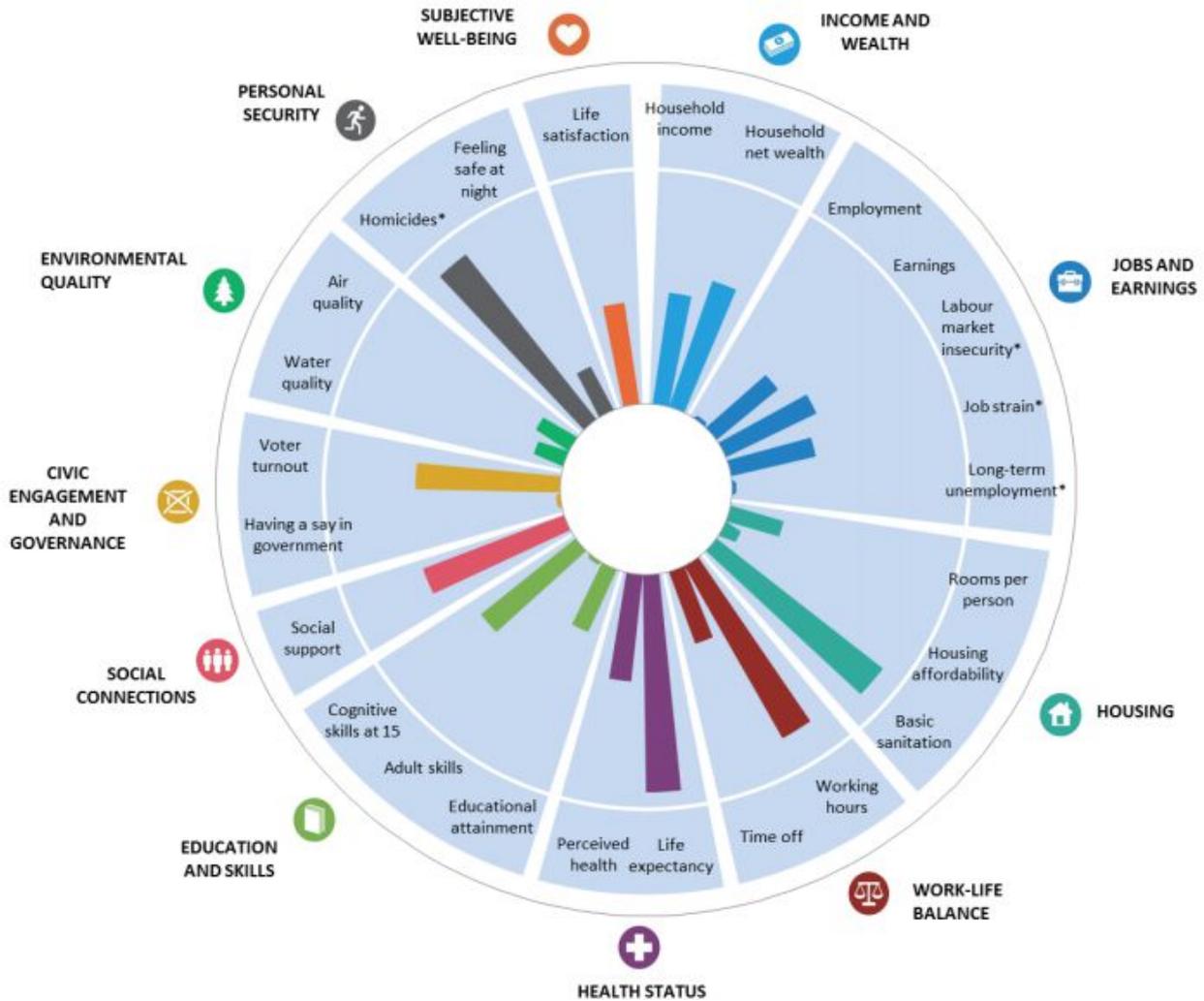
Source: Eurostat, LFS, data seasonally adjusted [lfsq_argaed]

Chart 29: Labour underutilisation - EU and Member States, 2017Q3



Source: Eurostat, LFS, data non-seasonally adjusted [lfsi_sup_q]

How's Life in Italy? – Novembre 2017

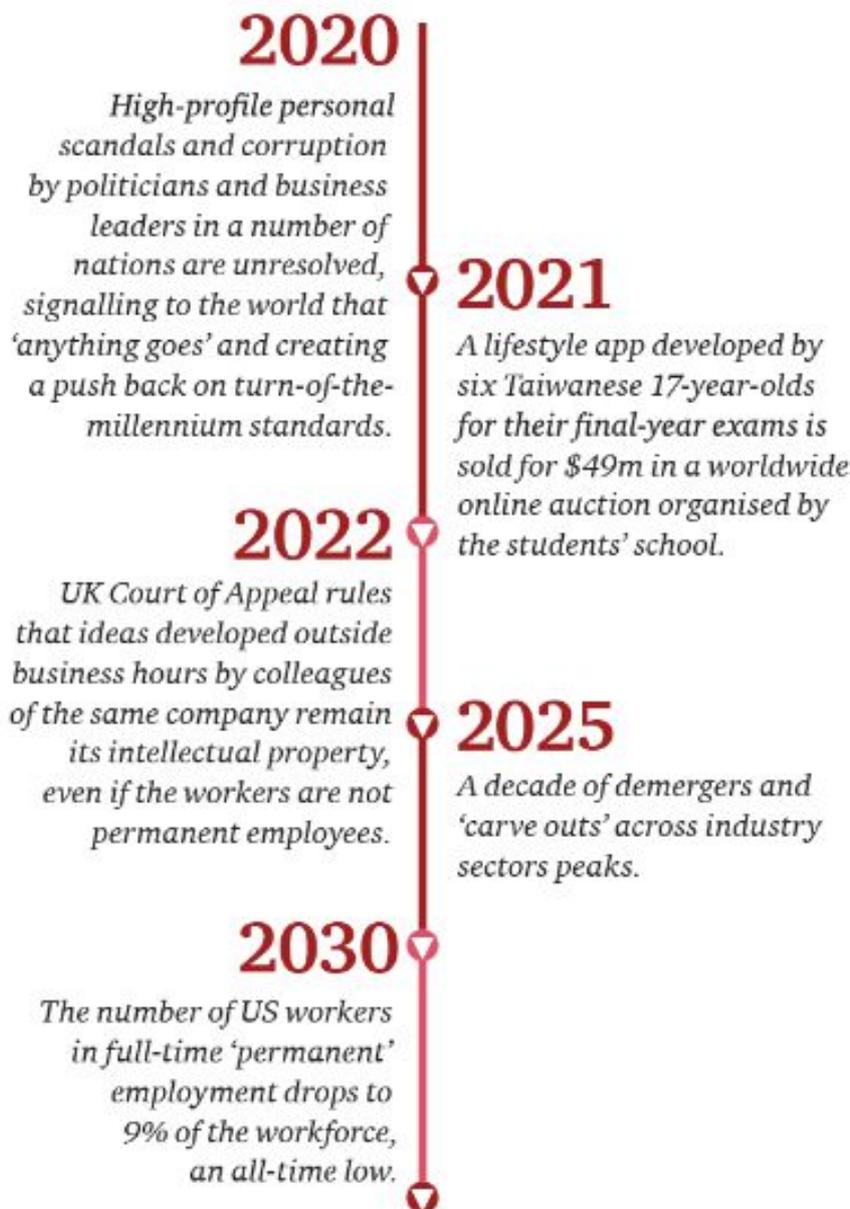


Dimension	Description	Change
 Income and wealth	In 2016, household net adjusted disposable income was 10% lower than in 2005, one of the largest falls in the OECD. Following some slight gains from 2005 to 2009, it dropped during the years of the crisis and began to recover only in 2015. Household net wealth fell by 18%, in real terms, between 2010 and 2014.	 
 Jobs and earnings	Unlike the OECD average trend, both the employment rate and real earnings have seen little overall improvement since 2005. Labour market insecurity reached a high of 12.4% in 2012, a rate that – despite a small fall since then – remains almost twice the OECD average level. Long-term unemployment worsened from 2007, peaking in 2014 at 7.8%, 3 points above the rate in 2005. Job strain in Italy has seen little change in the last 10 years, with the share of employees affected remaining at around 40%.	    

Innovation rules: The Red World

In a world with few rules, a vibrant market of specialists and niche profit-makers race to serve the needs of individuals and powerful affinity groups.

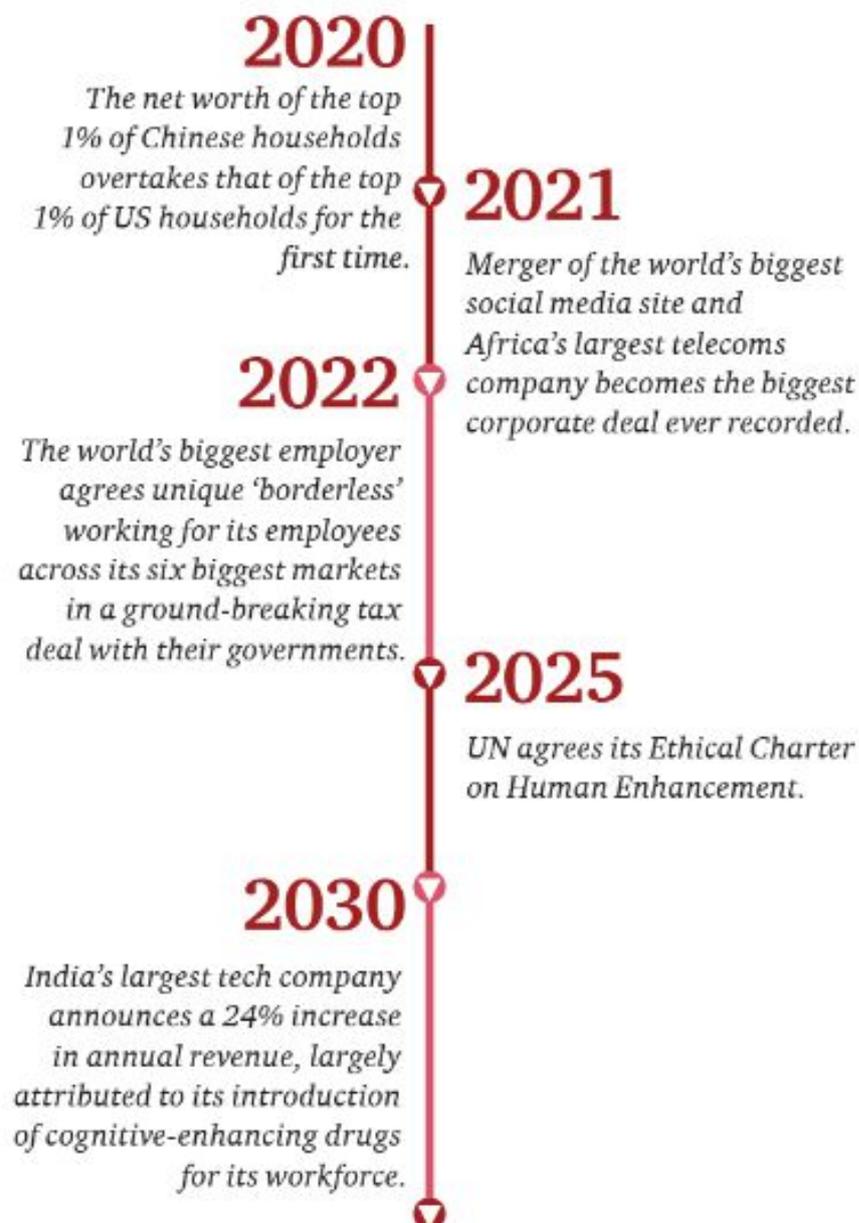
Red World: *The road to 2030*



Corporate is king: The Blue World

Global corporates take centre stage. Consumer choice dominates. A corporate career separates the haves from the have nots.

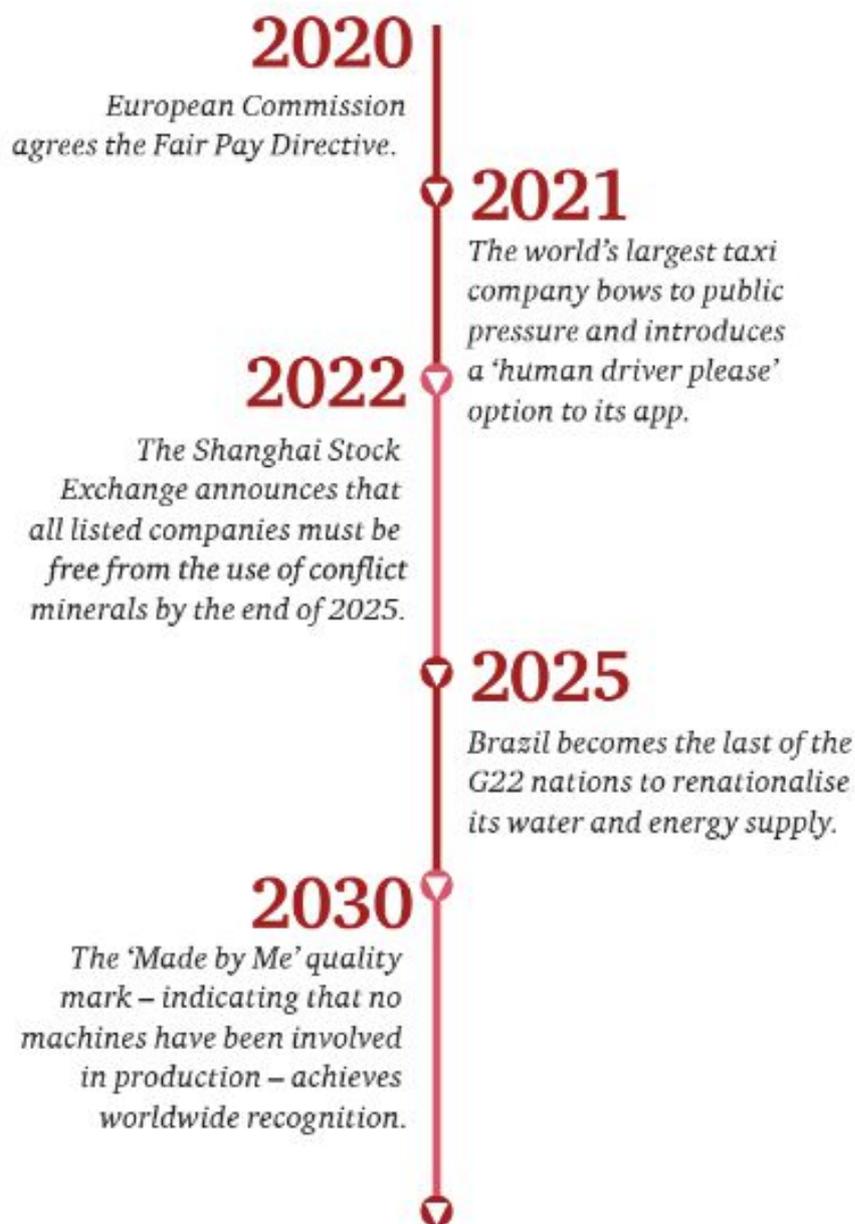
Blue World: *The road to 2030*



Humans come first: The Yellow World

Fairness and social good are dominant. Businesses with a heart and artisans thrive in a bustling and creative market with a strong emphasis on ethics and fairness.

Yellow World: *The road to 2030*



Companies care: The Green World

The need for a powerful social conscience is paramount. Workers and consumers show loyalty towards organisations that do right by their employees and the wider world.

Green World: *The road to 2030*





Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

5. Principi per regolare assetti e contenuti della contrattazione collettiva.

“I continui processi di innovazione e trasformazione dei settori produttivi e del mondo del lavoro, i cui effetti debbono saper esser accompagnati dalla contrattazione, rendono opportuno adottare nelle relazioni industriali un modello di *“governance adattabile”* in grado di assicurare coerenza di sistema, pur nel rispetto delle differenti peculiarità che connotano i settori, i territori e le aziende dove la contrattazione collettiva del Sistema Confindustria si esercita.

È convinzione comune, infatti, che la competitività delle imprese e la valorizzazione del lavoro si possano meglio conseguire affidando ai diversi livelli di contrattazione collettiva compiti e funzioni distinte entro un quadro di regolazione flessibile, ma coerente nel suo disegno complessivo e, quindi, organico e certo.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intendono, pertanto, definire qui le linee di indirizzo generale entro le quali la contrattazione collettiva, ai suoi differenti livelli, dovrà svolgersi:

A) la contrattazione collettiva continuerà ad articolarsi su due livelli, nazionale e aziendale, ovvero territoriale laddove esistente secondo le prassi in essere, e dovrà garantire, per ciascuno dei due livelli, specifiche caratteristiche e funzioni;

B) la contrattazione collettiva - nel quadro delle riforme finalizzate alla competitività delle imprese e alla crescita della produttività - dovrà contribuire a determinare le condizioni per migliorare il valore reale dei trattamenti economici e, nel contempo, favorire la crescita del valore aggiunto e dei risultati aziendali, nonché la valorizzazione dei contenuti professionali e delle competenze tecniche ed organizzative che il lavoro delle persone può esprimere;

C) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà assolvere la sua principale funzione di fonte di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati sul territorio nazionale;

D) il contratto collettivo nazionale di categoria conserverà la sua funzione di regolatore delle relazioni sindacali del settore, disciplinando anche le principali iniziative di bilateralità in coerenza con le linee di indirizzo definite negli accordi interconfederali;

E) Il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà individuare il trattamento economico complessivo (TEC) e il trattamento economico minimo (TEM);

F) Il trattamento economico complessivo (TEC) sarà costituito dal trattamento economico minimo (TEM), come determinato alla lettera H, e da tutti quei trattamenti economici - nei quali, limitatamente a questi fini, sono da ricomprendere fra gli altri anche le eventuali forme di welfare - che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come “comuni a tutti i lavoratori del settore”, a prescindere dal livello di contrattazione a cui il medesimo contratto collettivo nazionale di categoria ne affiderà la disciplina. Il contratto collettivo nazionale di categoria avrà cura di evidenziare in modo chiaro la durata e la causa di tali trattamenti economici e il livello di contrattazione a cui vengono affidati dovendosi, comunque, disciplinare, per i

medesimi trattamenti, gli eventuali effetti economici in sommatoria fra il primo e il secondo livello di contrattazione collettiva;

G) il contratto collettivo nazionale di categoria dovrà incentivare lo sviluppo virtuoso - quantitativo e qualitativo - della contrattazione di secondo livello, orientando le intese aziendali - raggiunte anche attraverso i percorsi definiti nell'Accordo Interconfederale del 14 luglio 2016 - ovvero quelle territoriali (laddove esistenti, secondo le prassi in essere), verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati a reali e concordati obiettivi di crescita della produttività aziendale, di qualità, di efficienza, di redditività, di innovazione, valorizzando i processi di digitalizzazione e favorendo forme e modalità di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al fine di favorire la diffusione virtuosa della contrattazione collettiva di secondo livello, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil confermano l'impegno a svolgere un attento monitoraggio dell'attuazione dei contenuti dell'accordo del 14 luglio 2016 e ad assumere le iniziative opportune per diffonderne la più ampia ed efficace applicazione;

H) il contratto collettivo nazionale di categoria individuerà i minimi tabellari per il periodo di vigenza contrattuale, intesi quali trattamento economico minimo (TEM). La variazione dei valori del TEM (minimi tabellari) avverrà - secondo le regole condivise, per norma o prassi, nei singoli CCNL - in funzione degli scostamenti registrati nel tempo dall'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i paesi membri della Comunità europea, depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati come calcolato dall'Istat. Il contratto collettivo nazionale di categoria, in ragione dei processi di trasformazione e o di innovazione organizzativa, potrà modificare il valore del TEM.

6. Relazioni industriali.

È volontà comune di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil intervenire prioritariamente, attraverso specifiche intese, su alcuni ambiti che sempre più stanno interessando le relazioni industriali e la contrattazione:

- a) Welfare;
- b) Formazione e competenze;
- c) Sicurezza sul lavoro;
- d) Mercato del lavoro;
- e) Partecipazione.

a) Welfare

La difficile tenuta del sistema di welfare universale, dovuto alla bassa crescita, all'andamento demografico e alla continua riduzione dell'incidenza sul Pil della spesa per servizi, producono un aumento delle disuguaglianze nella nostra società, ne modificano gli equilibri e ne rallentano lo sviluppo. Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono, innanzitutto, necessario salvaguardare il carattere universale del welfare pubblico, migliorandone la qualità e il livello delle coperture sociali.

Confindustria e Cgil, Cisl, Uil sono convinte che forme di bilateralità possano integrare il sistema di relazioni industriali e del modello contrattuale contribuendo alla realizzazione di un welfare contrattuale integrato e coordinato.

In questo contesto, Confindustria e Cgil, Cisl, Uil ritengono che lo sviluppo del welfare contrattuale, che deve mantenere la sua natura integrativa ai diversi livelli, possa rappresentare un terreno di crescita del benessere organizzativo e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel quadro di un miglioramento complessivo della produttività e delle condizioni di lavoro.

Il welfare contrattuale opera, però, nei vari ambiti della contrattazione collettiva, in modo differenziato e disomogeneo, rendendo evidente la necessità di creare le condizioni per un miglior coordinamento delle iniziative, a partire da un modello di *governance* che si dimostri capace di ottimizzare e qualificare i contenuti della contrattazione in materia di *welfare* integrativo”.



Cantieri di lavoro nei territori ed ecologia integrale secondo la Laudato Sì – Salerno 28.02 / 3.03 2018

IL LAVORO FOCUS PRINCIPALE

Mettere oggi il lavoro al centro, non consiste principalmente e solo nel fare nostra la battaglia dei lavoratori contro le forme sbagliate di lavoro (**la denuncia**), ma anche nel mettere in luce che il lavoro libero, creativo, partecipativo e solidale esiste già (**il racconto**).



IL LAVORO FOCUS PRINCIPALE

Cantieri di lavoro, insieme, in mutuo sostegno con il **Progetto Policoro** deve essere l'orizzonte del nostro lavoro futuro.



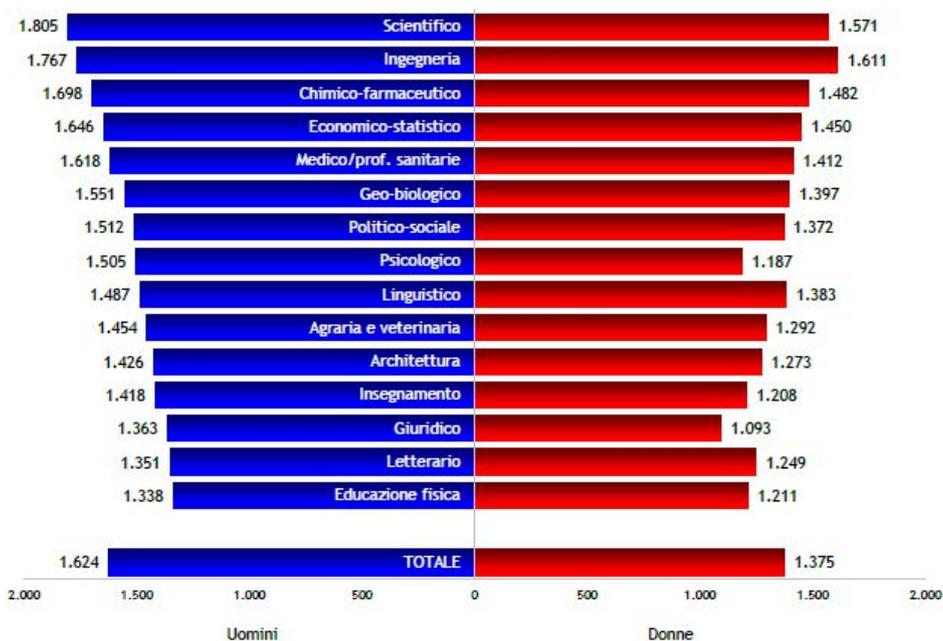
Più brave a scuola e all'università, ma penalizzate nel mercato del lavoro

“Le donne italiane registrano risultati più brillanti lungo il percorso formativo e in quasi tutti gli indirizzi di studio rispetto agli uomini, ma sul mercato del lavoro scontano ancora un forte divario in termini non solo occupazionali e contrattuali, ma anche e soprattutto retributivi.

L'identikit delle performance formative e professionali delle donne, dalla scuola superiore all'università fino al mercato del lavoro, arriva dalle **Indagini AlmaDiploma e AlmaLaurea**.

La lettura dei dati conferma un differenziale a favore dei maschi, che permane anche quando le donne intraprendono percorsi disciplinari che offrono maggiori chance occupazionali o dove sono storicamente più presenti”.

Laureati magistrali biennali 2011 occupati a cinque anni: retribuzione mensile netta per genere e gruppo disciplinare (valori medi in euro)



Nota: si sono considerati solo i laureati che hanno iniziato l'attuale attività dopo la laurea e lavorano a tempo pieno; il gruppo Difesa e sicurezza non è riportato.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

La lettura dei dati conferma che le donne sono più penalizzate sul lavoro se hanno figli. Il forte divario in termini occupazionali, contrattuali e retributivi tra uomini e donne, infatti, aumenta in presenza di figli.

Il differenziale occupazionale **a cinque anni dalla laurea** sale addirittura a **29 punti percentuali tra quanti hanno figli**: isolando quanti non lavoravano alla laurea, il tasso di occupazione risulta pari al 90% per gli uomini, contro il 61% per le donne.

Anche nel confronto tra laureate, chi ha figli risulta penalizzata: a cinque anni dal titolo il tasso di occupazione delle laureate senza prole è pari all'80%, con un differenziale di 19 punti percentuali rispetto alle donne con figli.

Ma anche in termini contrattuali si osservano differenze rilevanti: tra quanti hanno figli e non lavoravano alla laurea, i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato riguardano il 63% degli uomini e il 47% delle donne”.

Millennials, lavoro povero, pensioni: quale futuro?

Precari, Neet, working poor e “lavoro gabbia”, un esercito di **5,7 milioni di lavoratori** che, se questa tendenza non dovesse essere invertita, rischiano di alimentare le fila dei **poveri in Italia entro il 2050**.

Il ritardo nell'ingresso nel mondo del lavoro, la discontinuità contributiva, la debole dinamica retributiva che caratterizza molte attività lavorative rappresentano un pericoloso mix di fattori che proietta uno scenario preoccupante sul futuro previdenziale e la tenuta sociale del Paese, dove le condizioni di nuove povertà, determinate da pensioni basse, saranno aggravate, inoltre, dall'impossibilità, per molti lavoratori, di contare sulla previdenza complementare come secondo pilastro pensionistico. È quanto emerge dal focus **Censis Concoop** “**Millennials, lavoro povero e pensioni: quale futuro?**”.

Tab. 2 – Lavoratori a rischio povertà in Italia (*). 2016 (v.a. e val.%)

Lavoratori 20-29 anni a rischio povertà (val.%)	12,1
Stima lavoratori 20-29 anni a rischio povertà (v.a. in migliaia)	320
Stima lavoratori totali a rischio povertà (v.a. in milioni)	2,7
(*) Che vivono in famiglie con reddito disponibile equivalente dell'anno precedente inferiore alla soglia di rischio di povertà	

Tab. 3 - Sottoccupati e part-time involontario 25-34enni, media I-III 2017 (v.a. in migliaia e val.%)

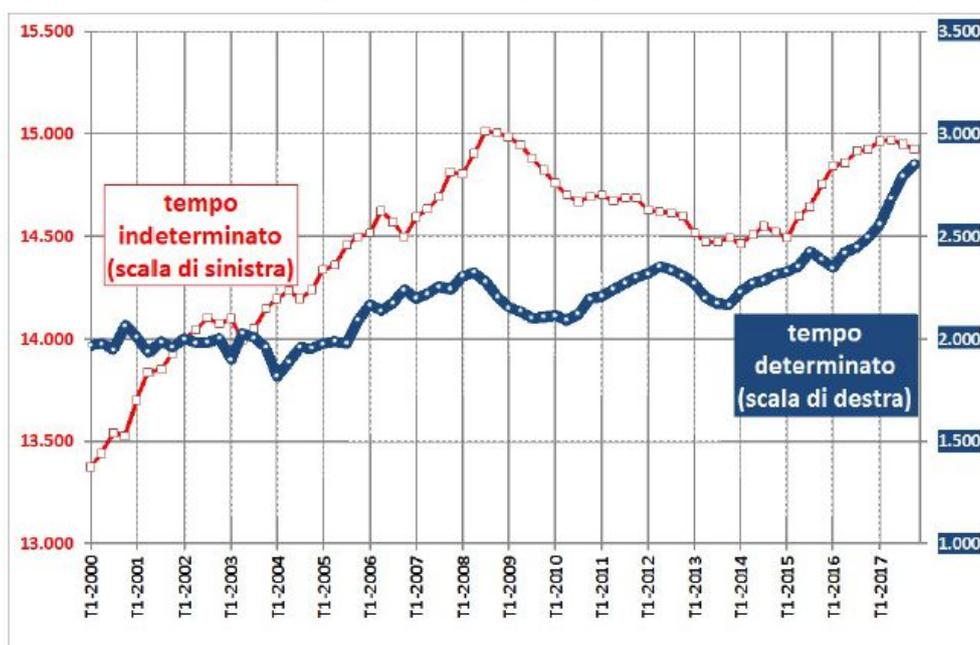
Occupati 25-34 anni (v.a. in migliaia)	4.100
<i>% sul totale occupati</i>	<i>17,9</i>
Sottoccupati 25-34 anni (v.a. in migliaia)	171
<i>% sul totale sottoccupati</i>	<i>23,2</i>
<i>% sul totale occupati 25-34 anni</i>	<i>4,2</i>
Occupati con part-time involontario 25-34 anni (v.a. in migliaia)	656
<i>% sul totale occupati con part-time involontario</i>	<i>24,9</i>
<i>% sul totale occupati 25-34 anni</i>	<i>16,0</i>
Occupati 25-34 anni in posizioni non qualificate (v.a. in migliaia)	415
<i>% sul totale occupati in posizioni non qualificate</i>	<i>16,5</i>
<i>% sul totale occupati 25-34 anni</i>	<i>10,1</i>
Fonte: elaborazione Censis su dati Istat	



Fondazione Giuseppe Di Vittorio

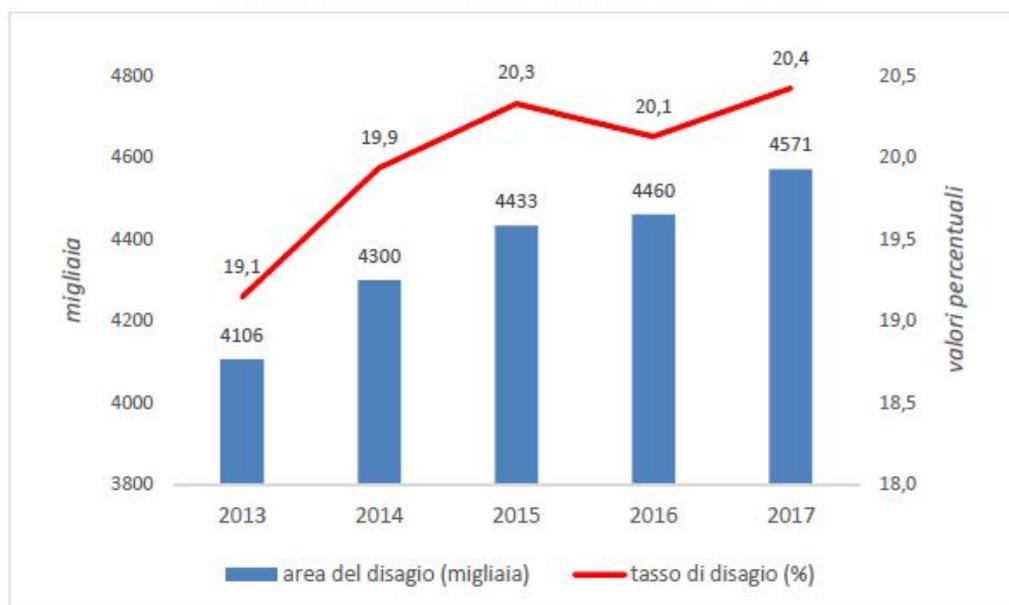
Lavoro: quantità e qualità

Figura 8. Occupati dipendenti per tipologia di contratto.
valori trimestrali destagionalizzati in migliaia (1° trim. 2000 – 4° trim. 2017)



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (Rilevazione sulle Forze di Lavoro).

Figura 7. Area del disagio (migliaia) e tasso di disagio (%)
media dei primi tre trimestri (anni 2013- 2017)



Fonte: elaborazioni FDV su dati ISTAT (microdati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro).



Tavola 6

Estensione della vita lavorativa, aumento dell'occupazione femminile e innalzamento dei livelli di istruzione: effetti sulla crescita futura

(variazioni percentuali)

Benchmark e tipo di scenario	PIL: Differenza cumulata percentuale 2016-2061 (1)	PIL pro capite: Differenza cumulata percentuale 2016-2061 (2)	Crescita annuale della produttività che compensa gli effetti demografici (3)
Benchmark	-24,4	-16,2	0,34
1) Estensione della vita lavorativa	-18,1	-9,2	0,20
2) Il Tasso di occupazione (TOc) delle donne sale al 60%, quello degli uomini al 70%	-12,4	-2,9	0,07
3) Il TOc aumenta con il grado di istruzione futuro stimato per l'Italia	-13,1	-3,8	0,08
4) Il TOc aumenta con il grado di istruzione futuro dell'Italia che converge a quello della Germania	-6,9	3,1	-

Fonte: Nostre elaborazioni su dati descritti nel testo.

Benchmark. I tassi di occupazione per classe di età, sesso e cittadinanza sono posti pari alla media 2015-2016; il tasso di occupazione aggregato sull'orizzonte 2016-2061 evolve sulla base delle previste variazioni nella struttura per età della popolazione; i livelli della produttività sono fissati al 2016.

 **Scenario 1.** La vita lavorativa aumenta progressivamente fino ai 69 anni di età nel 2061, in connessione con l'innalzamento graduale dell'età anagrafica legale richiesta per andare in pensione che arriverà a 70 anni già nel 2050 (in coerenza con i profili impliciti nella riforma pensionistica del 2011). Il tasso di occupazione della classe 50-54 viene attribuito alle classi 55-59, 60-64 e 65-69 in modo progressivo e differenziato: alla classe 55-59 interamente a partire dal 2021; alla classe 60-64 il 90% entro il 2031; alla classe 65-69 l'80% del TOc 50-54 entro il 2051. La popolazione in età da lavoro viene ricalcolata di conseguenza come popolazione tra i 15 e i 69 anni.

 **Scenario 2.** Aumento del tasso di occupazione (TOc) per l'Italia in linea con gli obiettivi della Strategia di Lisbona: 70 per cento per gli uomini, 60 per cento per le donne entro dal 2021.

 **Scenario 3.** Il tasso di occupazione aggregato è la media ponderata dei tassi di occupazione per grado di istruzione della popolazione 15-64 (dati Istat per il periodo 2004-2016). Per gli anni tra il 2016 e il 2041 i tassi di occupazione sono calcolati sulla base del grado di istruzione della popolazione in età da lavoro stimato in Barro e Lee (2015). Per gli anni 2051 e 2061, il tasso di occupazione è calcolato sulla base del grado di istruzione ottenuto estrapolando i dati relativi al 2041 sulla base della dinamica del decennio precedente.

 **Scenario 4.** Come in (3), ma l'estrapolazione è effettuata in modo tale che l'Italia abbia nel 2061 una composizione della popolazione in età da lavoro per grado di istruzione pari a quella della Germania al 2040 secondo le previsioni di Barro e Lee (2015).

Lavoro e occupazione

“Gli interventi legislativi sul settore del lavoro possono essere raggruppati attorno alle tematiche concernenti la ridefinizione delle tipologie contrattuali, la riduzione del costo del lavoro, la promozione (anche attraverso appositi incentivi economici) di forme di occupazione stabile.

Il cd. **Jobs act**, ossia il complesso di otto decreti legislativi adottati in attuazione dell'ampia legge n. 183 del 2014 che ha delegato il Governo ad intervenire su vasti ambiti della legislazione in materia di lavoro, ha costituito un intervento su diversi aspetti della materia. I decreti legislativi attuativi, in particolare, introducono il nuovo **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti**, dettano una nuova disciplina degli ammortizzatori sociali, ridefiniscono le tipologie dei contratti di lavoro, intervengono in materia di politiche attive (con la creazione di una apposita Agenzia nazionale) e attività ispettiva, dettano una nuova disciplina delle mansioni lavorative, intervengono in materia di conciliazione tra vita e lavoro e di parità di genere.

In precedenza, un'altra serie di interventi aveva riguardato il **contratto a termine**, sul quale il legislatore è intervenuto dapprima con il D.L. 76 del 2013 e, successivamente, con il D.L. 34 del 2014, i quali hanno apportato modifiche alla normativa di settore volte ad ampliare l'accesso a tale forma contrattuale, anche allentando taluni dei vincoli introdotti dalla legge n. 92 del 2012 (di riforma del mercato del lavoro – cd. legge Fornero). In particolare, è stata eliminata la necessità di indicare la causale ed è stata prevista la possibilità di prorogare il contratto fino a 5 volte; a fronte di ciò, è stato introdotto un tetto all'utilizzo di tale contratto, pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato dipendenti dallo stesso datore di lavoro. La materia è stata quindi oggetto di una complessiva ridefinizione ad opera delle deleghe esercitate sulla base del Jobs act (d.lgs. 81 del 2015).

Per quanto attiene all'**apprendistato** sono state, invece, semplificate le procedure per la redazione del piano formativo e per lo svolgimento della formazione pubblica; inoltre sono stati attenuati gli obblighi di stabilizzazione e fissati criteri volti al contenimento della retribuzione nell'apprendistato di primo livello.

A fronte della crisi produttiva ed occupazionale che ha investito l'economia nazionale, in avvio della legislatura un'ampia discussione (che ha coinvolto anche le regioni) si è svolta sul tema degli **strumenti di sostegno al reddito**, inducendo il legislatore a intervenire ripetutamente per il rifinanziamento della cassa integrazione in deroga.

Specifiche misure sono state adottate per l'avvio e l'implementazione della «**Garanzia per i giovani**», programma europeo diretto a fronteggiare il fenomeno della disoccupazione giovanile attraverso l'attuazione, sia a livello nazionale che territoriale, di misure volte a favorire l'occupabilità dei giovani fino ai 25 anni e ad offrire loro opportunità di orientamento, formazione ed inserimento nel mercato del lavoro.

Tra i vari provvedimenti per **incentivare l'occupazione** stabile va menzionato, in primo luogo, il **decreto-legge n.76 del 2013**, che ha introdotto, in via sperimentale, un incentivo per i datori di lavoro che entro il 30 giugno 2015 assumessero, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Successivamente, con la legge di stabilità per il 2015 è stato previsto uno sgravio contributivo triennale per le assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato nel corso 2015, che la legge di stabilità per il 2016 ha esteso, peraltro con criteri ed entro limiti più restrittivi, anche alle assunzioni effettuate nel corso del 2016. Ulteriori sgravi contributivi sono stati previsti per gli apprendisti dalla legge di bilancio per il 2017 e, con un intervento di carattere strutturale, dalla legge di bilancio per il 2018: quest'ultimo incentivo consiste in una riduzione contributiva triennale del 50%, nella misura massima di 3.000 euro annui, per le assunzioni effettuate a decorrere dal 2018 di soggetti con meno di 35 anni di età (meno di 30 anni dal 2019).

Da segnalare, inoltre, i provvedimenti volti alla **riduzione del cd. cuneo fiscale**. In particolare, con la legge di stabilità per il 2014 è stata prevista l'applicazione a regime delle deduzioni IRAP per l'incremento di base occupazionale, è stato rideterminato l'importo delle detrazioni IRPEF spettanti per i redditi da lavoro dipendente, sono stati ridotti i premi e i contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed è stata prevista l'integrale restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione previsto per i rapporti di lavoro flessibili trasformati in rapporti a tempo indeterminato. Con la legge di stabilità per il 2015 sono stati adottati ulteriori interventi di riduzione del cuneo fiscale, con l'integrale deduzione dall'IRAP del costo del lavoro (dipendente a tempo indeterminato). Con la legge di stabilità per il 2016 è stata introdotta una disciplina tributaria specifica per la promozione del **welfare aziendale** e l'**incentivazione della contrattazione collettiva decentrata**, successivamente ripresa dalla legge di bilancio per il 2017, che ha previsto in particolare misure volte ad agevolare fiscalmente le componenti delle retribuzioni legate a incrementi di produttività e le somme erogate sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**.

La **legge n.81 del 2017**, ha infine previsto una serie di misure per la **tutela del lavoro autonomo** e per l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (cd. **smart working**).

Particolare discussione ha riguardato il **lavoro accessorio** (cosiddetti voucher) che è stato interessato da una serie di interventi normativi, volti soprattutto ad ampliare la possibilità di ricorrere a tale istituto e a ridurre la portata di vincoli e limiti, intervenendo sui requisiti per l'accesso, sulla possibilità del ricorso a tale tipologia di lavoro per coloro che percepiscono prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito e sul ricorso al lavoro accessorio da parte di pubbliche amministrazioni. Prima della sua abrogazione (ad opera del D.L. n. 25 del 2017, che ha evitato lo svolgimento della consultazione referendaria poco prima indetta per l'abrogazione dell'istituto), la disciplina del lavoro accessorio era stata definita nel suo complesso con il d.lgs. 81 del 2015, adottato in attuazione della legge delega in materia di lavoro. A poca distanza dalla soppressione del lavoro accessorio è intervenuto l'articolo 54-bis del D.L. 50 del 2017, che ha introdotto una nuova disciplina delle **prestazioni occasionali**.

Professioni

Tra le misure più significative introdotte nella legislatura per quanto riguarda le professioni, va ricordata la disciplina dell'equo compenso per le prestazioni professionali, con la finalità di porre rimedio a situazioni di squilibrio nei rapporti contrattuali tra professionisti e "grandi clienti", individuati nelle imprese bancarie e assicurative. Ulteriori interventi hanno interessato la professione forense e la professione notarile.

Previdenza

Gli interventi nel settore previdenziale si sono inseriti nella direzione tracciata con i provvedimenti adottati nelle precedenti legislature, riguardanti la sostenibilità di lungo periodo del sistema pensionistico, cercando di contemperare, allo stesso tempo, le aspettative e le esigenze di specifiche categorie di lavoratori, per i quali sono state previste modalità di accesso anticipato al trattamento pensionistico.

Innanzitutto, per far fronte alla cd. **questione degli esodati** il Parlamento ha approvato cinque interventi di salvaguardia (che si aggiungono ai tre della precedente legislatura), portando a oltre 200.000 il numero complessivo dei lavoratori ai quali continuano ad applicarsi i requisiti di accesso al sistema pensionistico in vigore prima della riforma del 2011 (cd. legge Fornero).

Gran parte dei restanti interventi in materia previdenziale sono stati adottati con le manovre di bilancio.

Su altri aspetti specifici del sistema previdenziale, si ricorda che la legge di stabilità per il 2014 ha introdotto, in particolare, un contributo di solidarietà sulle **pensioni di importo elevato**, ha previsto limiti alla **rivalutazione automatica** delle pensioni superiori ad uno specifico importo e ha sancito il divieto per le pubbliche amministrazioni di erogare trattamenti economici che, sommati ai trattamenti pensionistici già in godimento, eccedano l'importo del trattamento economico del primo presidente della Corte di cassazione.

Successivamente, al fine di dare seguito alla sentenza della Corte costituzionale n. 70 del 2015, con il D.L. 65 del 2015 è stata determinata la rivalutazione automatica dei trattamenti previdenziali di importo fino a sei volte il minimo INPS, bloccata negli anni 2012 e 2013 dal Governo Monti con il D.L. 201 del 2011. La legge di stabilità per il 2015 (legge n. 194 del 2014) ha disposto l'erogazione in busta paga delle quote di TFR maturando, in via sperimentale, per il periodo 1° marzo 2015-30 giugno 2018, per i lavoratori dipendenti del

settore privato che ne facciano richiesta. Inoltre, ha previsto un complessivo incremento della tassazione del risparmio previdenziale, con l'innalzamento dell'aliquota di tassazione dall'11% al 20% per i fondi pensione (c.d. previdenza complementare) e dall'11% al 17% per la rivalutazione del TFR. Infine, sono state eliminate le penalizzazioni per l'accesso alla pensione anticipata.

La legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208 del 2015) ha prorogato la sperimentazione della cd. **opzione donna** (un istituto, transitorio e sperimentale, che permette alle lavoratrici l'accesso al trattamento pensionistico anticipato in presenza di determinati requisiti anagrafici e contributivi, con il sistema di calcolo integralmente contributivo), nonché introdotto una disciplina che consente di trasformare (in presenza di determinati requisiti anagrafici e contributivi) il rapporto di lavoro subordinato da tempo pieno a tempo parziale, con copertura pensionistica figurativa e corresponsione al dipendente, da parte del datore di lavoro, di una somma pari alla contribuzione pensionistica che sarebbe stata a carico di quest'ultimo (relativa alla prestazione lavorativa non effettuata) (cd. **part-time agevolato**).

La legge di stabilità per il 2017 ha previsto nuove modalità di **pensionamento anticipato**, introducendo istituti sperimentali quali l'Anticipo finanziario a garanzia pensionistica (c.d. **APE**), una indennità, a favore di determinate categorie di soggetti in condizioni di disagio sociale, spettante fino alla maturazione dei requisiti pensionistici (c.d. **APE sociale**) e una rendita integrativa temporanea anticipata (c.d. **RITA**). Ulteriori disposizioni hanno riguardato il sostegno delle **pensioni di importo più basso** (attraverso l'estensione della cd. quattordicesima e della no tax area), l'ampliamento delle possibilità di ricorso al **cumulo pensionistico**, il pensionamento anticipato per i cd. **lavoratori precoci** (con requisito contributivo di 41 anni), benefici previdenziali per i **lavori usuranti** e i **lavoratori esposti all'amianto**, l'ulteriore ampliamento della cd. **opzione donna**.

Da ultimo, la legge di stabilità per il 2018 ha modificato il meccanismo di **adeguamento dei requisiti pensionistici alla speranza di vita**, al fine di limitarne l'impatto e di escluderne l'applicazione per i soggetti impegnati in lavori gravosi e in attività usuranti. Inoltre, è stata ampliata la possibilità di accesso all'APE volontaria e all'APE sociale e sono state ridefinite le norme sui lavoratori precoci, includendovi nuove categorie e semplificando i requisiti richiesti per l'accesso ai relativi benefici previdenziali”.



3. www.inapp.org 4. www.censis.it 5. www.istat.it 6. www.lavoce.info 7. www.bollettinoadapt.it 8. www.sviluppoeconomico.gov.it 9. www.senato.it 13. www.eudaimon.it 14. www.mefop.it 15. www.rassegna.it 16. www.afi-ipl.org 17. www.confindustria.it 18. www.sviluppoeconomico.gov.it 19. www.mckinsey.it 20. www.ipsos.com 21. www.confindustria.it 23. www.eurofound.europa.eu 24. www.csdle.lex.unict.it 25. www.upinet.it 26. www.tecnostruttura.it 27. www.cotec.it 28. www.quirinale.it 29. www.mef.gov.it 31. www.ec.europa.eu 34. www.oecd.org 35. www.pwc.com ; www.weforum.org 39. www.cgil.it ; www.cisl.it ; www.uil.it 41. www.lavoro.chiesacattolica.it 42. www.almalaurea.it 43. www.confcooperative.it 44. [www.fondazionevittorio.it](http://www.fondazionedivittorio.it) 45. www.bancaditalia.it 46. www.camera.it

