



NEWSLETTER



Dipartimento Relazioni Sindacali

Sezione I – News

- CCNL Area Legno-Lapidei: firmato il rinnovo**
- 2 -
- CCNL Area Meccanica: firmato il rinnovo**
- 2 -
- Politiche attive, APL e Formazione continua**
- 3 -

Sezione II – Legislazione e prassi

- ANPAL: Incentivo Occupazione Mezzogiorno e Incentivo Occupazione NEET - precisazioni**
- 4 -
- INL: indicazioni in tema di lavoro intermittente in assenza di documento di valutazione dei rischi**
- 5 -
- INL: indicazioni operative in materia di installazione e utilizzazione degli strumenti di controllo**
- 6 -

Sezione III – Giurisprudenza

- Corte di Cassazione: legittimo il licenziamento della dipendente che lede il nome dell'azienda su Facebook**
- 6 -
- Corte Costituzionale: il nuovo articolo 18 non viola il principio di uguaglianza**
- 7 -

Sezione IV – Approfondimenti

- L'Agenzia delle Entrate chiarisce alcuni aspetti in tema di detassazione dei premi di produttività**
- 8 -

Sezione V – Gli andamenti del mercato del lavoro

- Osservatorio Lavoro CNA: continua la crescita dell'occupazione, ma ad un ritmo più lento**
- 10 -

Presentazione



Cari/e Colleghi/e,

il nuovo numero della Newsletter tiene conto dell'intensa attività di questi mesi: tra le altre cose, sono stati rinnovati i contratti dell'Area Legno-Lapidei e dell'Area Meccanica, sono proseguiti i Seminari di Fondartigianato sul tema delle Politiche Attive e delle Agenzie per il Lavoro, c'è stata un'importante pronuncia della Corte Costituzionale sulla legittimità dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e l'Agenzia delle Entrate è tornata a dare indicazioni in materia di detassazione dei premi di produttività.

Vi auguro, quindi, una Buona Lettura,

Stefano Di Niola

Responsabile

Dipartimento Relazioni Sindacali



Sezione I News

• CCNL Area Legno-Lapidei: firmato il rinnovo

In data 13 marzo è stato sottoscritto, con le altre Organizzazioni Datoriali e FILLEA-CGIL, FILCA-CISL e FENEAL-UIL, l'accordo di rinnovo del CCNL Area Legno Lapidei per il triennio 2015-2018, un contratto che si applica alle imprese artigiane e alle piccole e medie imprese dei settori del Legno, Arredamento, Mobili e dei settori Lapidei, Escavazione e Marmo. In merito alla sfera di applicazione, essa è stata estesa anche alle attività che svolgono servizi di onoranze funebri, anche non direttamente legate alle attività di produzione.

La nuova normativa contrattuale ha aumentato i limiti quantitativi previsti per i contratti a tempo determinato, ha aggiornato la normativa per l'apprendistato professionalizzante e ha aumentato le ore di flessibilità per le imprese dei settori del legno per consentire una maggiore elasticità degli orari di lavoro. E' stata inoltre inserita una specifica regolamentazione contrattuale che consente l'assunzione di personale con retribuzioni inferiori rispetto al livello di inquadramento previsto per un periodo di 24 mesi. Si tratta di un'introduzione normativa particolarmente vantaggiosa per le imprese, che riescono a godere, in tal modo, di una maggiore flessibilità.

Da un punto di vista economico, gli aumenti concordati sono i seguenti:

- per le Imprese Artigiane del Settore Legno, Arredamento, Mobili € 53.00 al livello D;
- per le Imprese Artigiane del settore Lapidei, Escavazione, Marmo € 56.00 al livello 5;
- per le P.M.I. del settore del Legno, Arredamento, Mobili € 63.00 al livello D;
- per le PMI del settore Lapidei, Escavazione, Marmo € 66.00 al livello 5.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (gennaio 2016- marzo 2018) è stato definito un importo "Una Tantum" di € 150.00 che verrà erogato in due soluzioni di pari importo con le retribuzioni di aprile e luglio 2018.

• CCNL Area Meccanica: firmato il rinnovo

Dopo un lungo e complesso negoziato, la CNA e le altre Organizzazioni Datoriali insieme a FIOM – CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL, hanno sottoscritto nella giornata di martedì 24 aprile l'accordo di rinnovo del CCNL Area Meccanica, per la quale la normativa contrattuale era ferma dal 2011, salvo un accordo del 2015 per la messa a regime dell'apprendistato professionalizzante e per la copertura economica degli anni 2013 e 2014.

L'accordo unitario, che scade a dicembre 2018, riguarda circa 250.000 imprese e oltre 500.000 lavoratori impiegati nei settori della metalmeccanica, dell'installazione di impianti, dell'autoriparazione, delle aziende orafe e argentiere e dell'odontotecnica. Con il presente rinnovo, la sfera di applicazione è stata estesa alle imprese che eseguono montaggio e smontaggio di ponteggi ed è stata inserita la figura professionale del mecatronico per le imprese dell'autoriparazione.

L'accordo contrattualizza le modifiche alle prestazioni della bilateralità introdotte con gli accordi interconfederali degli ultimi anni concernenti EBNA, FSBA e SAN.ARTI. e per consentire alle aziende di provvedere in tempi utili agli adattamenti organizzativi del caso, sono state ridotte le tempistiche per la comunicazione dell'assenza per malattia e inserite nuove causali per il licenziamento disciplinare.

Per quanto concerne il mercato del lavoro, al fine di consentire all'azienda di rispondere appieno al mutare delle proprie esigenze organizzative, sono state apportate alcune rilevanti modifiche alla disciplina contrattuale del tempo determinato. In particolare, sono state eliminate le causali, sono stati aumentati i limiti quantitativi, che per le imprese da 0 a 5 dipendenti diventano 3 lavoratori a termine, per le imprese che occupano più di 5 dipendenti diventano 4 lavoratori a termine, mentre per le imprese odontotecniche che occupano più di 10 dipendenti è possibile assumere un lavoratore con contratto a termine ogni due in forza. Sono stati inoltre ridotti gli intervalli temporali previsti dalla legge tra un contratto ed un altro.

Una ulteriore novità di rilievo riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro, è stata infatti prevista, in alternativa al multiperiodale già disciplinato nel CCNL, la possibilità di usufruire di regimi di flessibilità con compensazione di orario tra picchi e flessi. Tali regimi non potranno superare, nell'arco di 12 mesi, la media delle 40 ore settimanali nei limiti di 45 ore massime e 35 ore minime.

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale è stato riconosciuto un importo "una tantum" di € 299,00 suddiviso in due quote. Gli aumenti retributivi a regime, invece, sono pari a € 42 al 5 livello per le imprese del settore della meccanica e dell'installazione di impianti, € 42 per le imprese orafe argentiere ed affini, € 41,50 per le imprese artigiane e le piccole e medie imprese del settore odontotecnico.

- **Politiche attive, APL e Formazione continua.**

Gli scorsi 19 e 20 marzo si è svolto il Seminario di Fondartigianato dedicato alle Politiche Attive del Lavoro, alle Agenzie per il Lavoro e alla Formazione Continua.

Si è trattata di un'importante occasione per fare il punto sulla normativa in tema di politiche attive, al fine di inquadrare i possibili nuovi orizzonti del partenariato sociale e della CNA. Dopo un preliminare inquadramento sul contesto di riferimento, sia da un punto di vista giuridico che da un punto di vista politico, i lavori sono stati dedicati a

presentare il ruolo del Patronato nella gestione della Naspi, nel supporto alla Did on-line e nell'Assegno di Ricollocazione, oltre che alla nuova convenzione sottoscritta tra EPASA-ITACO e ANPAL per lo svolgimento di attività di sostegno, informazione e supporto ai lavoratori e alle aziende. Si è indagato anche il ruolo di Fondartigianato nella partita delle politiche attive. Sono intervenuti su questi temi Stefano Di Niola, Responsabile del Dipartimento delle Relazioni Sindacali, Valter Marani, Direttore di EPASA-ITACO e Giovanna De Lucia, Direttore di Fondartigianato.

Il seminario è stato dedicato anche ai temi della rappresentanza, della contrattazione collettiva, della bilateralità e della formazione continua, con la presenza di ospiti autorevoli, quali i Professori universitari Michele Faioli e Silvia Ciucciovino e il Presidente del CNEL Tiziano Treu.



Sezione II

Legislazione e prassi

- [*ANPAL: Incentivo Occupazione Mezzogiorno e Incentivo Occupazione NEET - precisazioni*](#)

Con i decreti direttoriali 5 marzo 2018, n. 81 e n. 83, l'ANPAL ha apportato alcune modifiche ai decreti direttoriali 2 gennaio 2018, n. 2 e n. 3 relativi, rispettivamente, all'Incentivo Occupazione Mezzogiorno ed all'Incentivo Occupazione NEET.

Con le modifiche in parola si precisa che ai fini del riconoscimento degli incentivi di cui in oggetto, dovranno essere considerati lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi coloro che (i) negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi; (ii) negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13, d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (cd. T.U. delle imposte sui redditi) e, quindi, inferiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione.

Per quanto riguarda l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, grazie alle modifiche introdotte, si è assistito anche ad un ampliamento dei potenziali soggetti beneficiari: il decreto direttoriale 5 marzo 2018, n. 81 stabilisce, infatti, che, ai fini del godimento dell'incentivo, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto di lavoro a termine non assume rilievo il requisito della disoccupazione.

- [Ispettorato Nazionale del Lavoro: indicazioni in tema di lavoro intermittente in assenza di documento di valutazione dei rischi](#)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro interviene in relazione alla problematica, sollevata da alcuni Uffici territoriali, concernente il divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi.

Sul punto l'Ispettorato richiama l'orientamento del Ministero del Lavoro, che con circolari nn. 18 e 20 del 2012, ha sempre sostenuto che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in violazione della richiamata disposizione imperativa comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato. Tale conclusione si fonda su di un consolidato orientamento della Corte di Cassazione che ha espresso il principio generale secondo il quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro "atipico" ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 c.c. con conseguente conversione dello stesso nella "forma comune" di contratto di lavoro subordinato.

La sentenza della Cassazione civ. sez. Lavoro del 2 aprile 2012 n. 5241, in particolare, è intervenuta proprio sulla stipula di un contratto "atipico" (a tempo determinato) in assenza della valutazione dei rischi, chiarendo che "la specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione. Sulla scorta di tali considerazioni la Cassazione individua nella nullità parziale del contratto stipulato "contra legem" e nella conseguente conversione nella forma comune del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la "sanzione" adeguata a colpire tali fattispecie, atteso che "il beneficio della stabilità dell'impiego deve essere inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori".

Tali considerazioni vengono prese in considerazione anche per la fattispecie del rapporto di lavoro intermittente, nel cui contesto l'assenza della valutazione del rischio comporta un vizio del contratto che va corretto ai sensi dell'art. 1419 c.c., senza che possa avere alcun rilievo la mancanza di una norma "sanzionatoria" espressa.

Pertanto, nel confermare l'orientamento della giurisprudenza richiamata, alla violazione della norma imperativa relativa alla valutazione dei rischi consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.

- **Ispettorato Nazionale del Lavoro: indicazioni operative in materia di installazione e utilizzazione degli strumenti di controllo**

Con la Circolare n. 5/2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro interviene in materia di installazione e utilizzazione degli strumenti di controllo, fornendo alcune indicazioni operative in merito all'attività istruttoria per le richieste di autorizzazione all'uso, in assenza di accordo sindacale.

Alla luce delle novità normative, l'Ispettorato precisa che: (i) oggetto della valutazione ai fini della concessione dell'autorizzazione deve essere l'effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti il provvedimento ed, in particolare, la specifica finalità per la quale l'autorizzazione viene richiesta. Conseguentemente, l'attività di controllo del datore di lavoro dovrà essere strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato, il quale non può essere modificato nel tempo; (ii) eventuali condizioni poste nell'autorizzazione dovranno essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza, senza possibilità di introdurre limitazioni eccessive e non necessarie; (iii) il provvedimento autorizzativo non dovrebbe contenere l'analitica descrizione dello stato dei luoghi al fine di evitare la necessità di un continuo aggiornamento.



Sezione III

Giurisprudenza

- **Corte di Cassazione: legittimo il licenziamento della dipendente che lede il nome dell'azienda su Facebook**

Con la sentenza n. 10280/2018, la Corte di Cassazione ha riconosciuto la piena legittimità di un licenziamento adottato dal datore di lavoro nei confronti di una dipendente che su Facebook aveva usato frasi fortemente scurrili e lesive del buon nome dell'azienda.

La Suprema Corte ha argomentato la sua posizione sottolineando che l'utilizzo del social network è uno strumento con una potenzialità illimitata e tale da diffondere le espressioni che hanno leso irreparabilmente il vincolo fiduciario che deve sussistere alla base del rapporto di lavoro.

A nulla è valsa la difesa della dipendente che riteneva il provvedimento sproporzionato rispetto al suo comportamento, sulla base del fatto che le impostazioni del suo profilo social consentivano un accesso limitato sulla propria bacheca e che le espressioni veicolate sul social network sono di uso corrente nel linguaggio dei social.

- [Corte Costituzionale: il nuovo articolo 18 non viola il principio di uguaglianza](#)

Con la sentenza n. 86 del 23 aprile 2018, la Corte Costituzionale ritiene legittimo l'articolo 18, quarto comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla Riforma Fornero.

La norma impugnata prevede che nelle ipotesi di licenziamento illegittimo, quando non sussistono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Il Tribunale di Trento, che ha sollevato la questione di legittimità, si è soffermato sulla natura risarcitoria dell'indennità, chiedendo alla Corte una pronuncia sostitutiva per mezzo della quale il datore di lavoro dovrebbe essere tenuto a corrispondere al lavoratore non un'indennità risarcitoria, ma le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro.

La problematicità della questione si comprende nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi all'ordine del giudice di reintegrare il lavoratore e si limiti a corrispondere al dipendente la suddetta indennità risarcitoria (che comunque non può mai essere superiore alle 12 mensilità). Qualora, infatti, la sentenza con la quale il giudice ha annullato il licenziamento venga riformata (e quindi venga dichiarato legittimo il licenziamento), il datore di lavoro potrebbe richiedere la restituzione dell'indennità risarcitoria. Qualora, invece, detta "indennità" fosse di natura retributiva, in caso di riforma della sentenza, il datore di lavoro non potrebbe chiederne la restituzione, in base al principio civilistico per il quale la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione (art. 2126 c.c.)

Secondo il Tribunale di Trento, pertanto, l'attuale formulazione della norma viola il principio di uguaglianza tra la posizione del datore di lavoro che riammetta il lavoratore in servizio e il datore di lavoro, che, invece, si limiti a versare l'indennità senza riammettere in servizio il dipendente. In questo caso si verifica una situazione per la quale il datore di lavoro può "scommettere" su una successiva riforma della sentenza sapendo che, non reintegrando il dipendente non è tenuto a corrispondergli le retribuzioni e che in caso di riforma della sentenza potrà anche richiedere la restituzione dell'indennità risarcitoria.

La Consulta, invece, salva la norma, ritenendola coerente con l'ordinamento: è vero che il datore di lavoro che abbia ottemperato all'ordine del giudice di reintegrazione, in caso di riforma della sentenza, non potrebbe chiedere la restituzione delle somme versate a titolo di retribuzione, mentre, invece, il datore di lavoro che non collabori nella reintegrazione potrebbe scommettere sulla riforma della sentenza e quindi domandare la restituzione dell'indennità risarcitoria, ma le due posizioni non sono equiparabili: il datore di lavoro

che ottempera all'ordine del giudice, infatti, ottiene quale corrispettivo dell'esborso retributivo una controprestazione lavorativa, che manca al datore di lavoro inadempiente. Inoltre, scommettere sulla riforma dell'ordine di reintegrazione – senza eseguirlo – può essere fonte di risarcimento dei danni da parte dell'azienda. Il lavoratore, infatti, può mettere in mora il datore di lavoro e conseguentemente chiedere all'azienda il risarcimento dei danni subiti per il mancato reintegro, da quando è stato emesso l'ordine provvisoriamente esecutivo a quando è stato riformato.



Sezione IV

Approfondimenti

- *L'Agenzia delle Entrate chiarisce alcuni aspetti della normativa in tema di detassazione dei premi di risultato*

Con la Circolare n. 5/E del 29 marzo, l'Agenzia delle Entrate è tornata ad illustrare il contenuto delle disposizioni relative alla detassazione dei premi di risultato, chiarendo alcuni aspetti della normativa emersi in questo periodo di applicazione.

Gli aspetti normativi relativi alle tematiche dell'area lavoro di maggiore interesse sono i seguenti:

(i) per quanto concerne l'ampliamento della platea beneficiari, il nuovo limite di reddito (80.000 euro) si applica a partire dai premi erogati nel 2017, anche se maturati precedentemente o erogati in virtù di contratti già stipulati;

(ii) l'agevolazione contributiva prevista nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori opera in esecuzione dei contratti sottoscritti successivamente al 24.4.2017 (data di entrata in vigore del d.l. 50/2017). In tal senso, l'Agenzia dispone espressamente che rientrano nella finalità della norma anche i contratti che a partire da tale data sono stati modificati o integrati per prevedere il coinvolgimento dei lavoratori, purché nuovamente depositati entro 30 giorni. Si specifica anche che si tratta di un termine ordinatorio e non perentorio, fermo restando che per beneficiare della detassazione il contratto deve essere già depositato al momento dell'erogazione del premio.

(iii) viene chiarita la nozione di coinvolgimento paritetico dei lavoratori: detto coinvolgimento deve essere formalizzato a livello aziendale mediante un PIANO DI INNOVAZIONE, elaborato o dal datore di lavoro ai sensi del contratto collettivo oppure

dai comitati paritetici aziendali costituiti secondo le modalità individuate dal contratto collettivo.

Il PIANO deve riportare i seguenti elementi:

- 1) disamina del contesto di partenza;
- 2) azioni e schemi organizzativi da attuare con i relativi indicatori;
- 3) risultati attesi;
- 4) ruolo delle rappresentanze aziendali dei lavoratori, se costituite;
- 5) eventuali progetti di innovazione già avviati o da avviare.

A titolo esemplificativo, il Piano potrebbe indicare quale schema organizzativo i SOP o i PGP: i SOP sono forme di coinvolgimento strutturato dei lavoratori nei processi di innovazione (es. gruppi di progetto, formazione specialistica mirata all'innovazione, sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori, campagne comunicative sui progetti di innovazione); i PGP sono forme di partecipazione diretta dei lavoratori per la gestione delle attività e delle conoscenze produttive che consentono di combinare flessibilità e risultati aziendali (es. lavoro in team pianificato; programmi di gestione della flessibilità; comunità di pratiche per sviluppare conoscenze operative tramite strumentazione tecnologica e social network).

(iv) Sull'erogazione del premio, si ritiene possibile che il premio venga attribuito in modo differenziato ai lavoratori in base ad esempio alla RAL o all'appartenenza del lavoratore a un determinato settore aziendale o al numero dei giorni di assenza;

(v) per quanto concerne la realizzazione di uno solo degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, l'Agenzia chiarisce che se l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di diversi obiettivi alternativi (es. riduzione numero scarti o numero brevetti depositati), è sufficiente che venga raggiunto almeno uno degli obiettivi fissati, indipendentemente dalla strutturazione interna del premio. Al contrario, se il contratto prevede espressamente il raggiungimento di diversi obiettivi NON alternativi, la detassazione avverrà solo sulla parte di premio i cui parametri hanno rispettato il criterio dell'incrementalità;

(vi) in tema di individuazione del "periodo congruo" entro il quale misurare e verificare gli incrementi, si ritiene che essa sia totalmente rimessa alla contrattazione collettiva e che quindi può essere annuale, infrannuale o ultrannuale;

(vii) un aspetto particolarmente rilevante si registra nella disposizione per la quale l'azienda che non ha rappresentanze sindacali aziendali può ricorrere alla detassazione mediante il recepimento del contratto collettivo territoriale di settore. Se tale contratto non è stato stipulato, l'azienda può adottare il contratto territoriale che ritiene più coerente con la propria realtà, dandone comunicazione ai lavoratori. In questo caso il contratto territoriale sarà recepito non solo nella previsione della detassazione, ma anche

per la regolamentazione degli altri aspetti del rapporto di lavoro. Questa disposizione conferma come uno degli obiettivi della disciplina sia anche quello di incentivare la diffusione della contrattazione di secondo livello;

(viii) si conferma, poi, l'interpretazione per la quale anche nel caso in cui il contratto preveda l'erogazione dei premi in base a incrementi di risultato fissati a livello territoriale, è comunque necessario che la singola azienda registri detto incremento di risultato;

(ix) viene chiarita, infine, la nozione di “categoria di dipendenti”: la normativa prevede che il premio possa essere detassato se l'offerta è rivolta alla generalità dei dipendenti ovvero a categorie di dipendenti. Con entrambe queste locuzioni si vuole intendere che per beneficiare della detassazione il premio non deve mai essere ad personam. Con il termine “categoria”, infatti, non si fa riferimento alle categorie individuate dal codice civile (impiegati, operai etc.), ma ci si riferisce in senso generico ai dipendenti di un certo tipo.

Fermo restando il merito di aver voluto chiarire degli aspetti ancora incerti nella disciplina, si segnala come alcune indicazioni risultino particolarmente prescrittive ed ispirate a modelli difficilmente ripetibili nelle nostre realtà aziendali. Si fa riferimento, in particolare, ai modelli di coinvolgimento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Pur condividendo la ratio della norma di incentivare gli schemi organizzativi che favoriscano un effettivo impegno “dal basso” per migliorare le prestazioni e la qualità del lavoro, si ritiene che le prescrizioni dell'Agenzia (su un tema in cui sarebbe stato auspicabile un intervento del Ministero) non siano adeguate ai modelli di partecipazione possibili nelle medie e piccole imprese e in linea con il nostro sistema di relazioni sindacali.



Sezione V

Gli andamenti del mercato del lavoro

- [*Osservatorio Lavoro CNA: continua la crescita dell'occupazione, ma ad un ritmo più lento*](#)

Nei mesi di gennaio e febbraio si è assistito a un consolidamento della crescita dell'occupazione nelle micro e piccole imprese e nell'artigianato, che aveva già caratterizzato il 2017.

A partire dal mese di marzo si registra un rallentamento del ritmo di crescita: negli ultimi sei mesi (fatta salva la contrazione stagionale di dicembre), infatti, lo scorso marzo è risultato il mese con una minore crescita dell'occupazione (+0,3%).

Il rallentamento della crescita dei posti di lavoro delle micro e piccole imprese e dell'artigianato è stato determinato soprattutto dalle cessazioni dei rapporti di lavoro che hanno interessato una platea di lavoratori (il 2,5% del totale) maggiore che nei primi due mesi dell'anno (2,1% a febbraio e 2,2% a gennaio). Le assunzioni, cresciute appena dell'1,4% in termini tendenziali, hanno invece coinvolto il 2,9% della base occupazionale complessiva. Si registra, infine, un basso impatto degli incentivi a favore delle assunzioni a tempo indeterminato, in quanto il 59,6% delle nuove assunzioni sono a termine.



Seguici su

<https://twitter.com/SindacaleCNA>