



IL JOBS ACT E IL 2015

Anno nuovo ... vita nuova? Speriamo!

di Gaetano Veneto*

Quest'anno si chiude anno-verando, tra i suoi frutti, due Governi, il primo (Letta) crollato pur dovendo "star sereno", il secondo (quello di Renzi) vivace, almeno sul piano delle dichiarazioni, delle promesse e di alcuni tentativi di innovazione legislativa di non poco conto, sia sul piano delle riforme costituzionali che, per il nostro tormentato mondo del lavoro, sul non meno importante territorio della devastante disoccupazione, giovanile, meridionale e femminile, per usare le tre tragiche tipizzazioni che dominano la crisi economica e sociale generale e, per quanto ci concerne, meridionale e pugliese.

Nell'ultimo mese, quello che si arricchisce della Festa più calda per i sentimenti di ognuno, il Santo Natale, abbiamo assistito alla consacrazione del dato più alto, in assoluto e per tutte le categorie innanzi indicate (giovani, donne e Sud) che mai è stato dato riscontrare da quando l'ISTAT rileva la percentuale dei disoccupati nel nostro Paese e, disaggregando i dati, sul piano territoriale e su quello categoriale. Ormai ci avviamo alle posizioni più basse nell'intera Europa, quella comunitaria e non,

mentre il debito pubblico continua a crescere in modo apparentemente irrefrenabile e, soprattutto, finalmente riusciamo, purtroppo, ad eccellere, anzi primeggiare in un campo: la corruzione. Roma *caput mundi*, almeno in Occidente, fatta salva la concorrenza di alcuni Paesi africani e asiatici, ai quali rischiamo di somigliare sul piano della criminalità economica organizzata.

Eppure qualcosa si è mosso, anzi comincia a segnalare interessanti novità.

La vivacità polemica, il decisionismo, talvolta avventato del Governo, hanno portato, per la classica dialettica delle forze sociali e delle organizzazioni di interessi collettivi, per

reazione, ad una ripresa del movimento sindacale, anzi di alcune organizzazioni che, più o meno giustamente emarginate dai momenti partecipativi e decisionali, sono riuscite a ritrovare una inattesa unità, rilanciando perfino lo strumento più duro, spesso decisivo, talvolta pericoloso quando si perda il controllo del movimento e del malcontento, lo sciopero generale.

Quello che è avvenuto in questi giorni di dicembre può, anzi deve, esser letto in filigrana: lo scontro, la dialettica e, infine, il rinnovato necessario dialogo. Stimolato anche da recenti esternazioni del Presidente della Repubblica, fino all'ultimo, meritorio baluardo delle istituzioni, si può

ridare ruolo e dignità al Governo e agli stessi sindacati nel riempire di significati reali le ultime iniziative che pur hanno stimolato lo sciopero generale.

Si tratta di auspicare, come augurio natalizio e, soprattutto, per un Nuovo Anno, il 2015, una legislazione, quella dei decreti attuativi di un discusso e discutibile, troppo generico, Jobs Act, che sappia davvero coniugare effettive istanze sociali con offerte legislative "in dono" alla UE, affamato esattore di riforme concrete del nostro mercato del lavoro, di atti concreti capaci di incidere sulla disoccupazione galoppante e su di un mercato del lavoro, ad oggi per nulla scosso da roboanti dichiarazioni governative, spesso espresse anche da avventurose ottimistiche dichiarazioni dei Ministri economici che ruotano attorno al Giovane Principe fiorentino, Padoan per tutti.

continua a pagina 2

*La Redazione de il lavorista
augura a tutti*

Buon Natale



All'interno:

- 2** La maternità: un diritto da tutelare
- 3** Job Act e contratto a tutele crescenti
- 4** La legge delega sul Job Act
- 6** Garanzia Giovani

* Professore di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Bari



Lavoro e tutele

La maternità: un diritto da tutelare

Quando l'attesa di un figlio diviene causa di discriminazione sessuale sul posto di lavoro

di Rachele Vaccaro

Sempre più spesso si sente parlare di discriminazione sessuale nei confronti del genere femminile sul posto di lavoro, in particolare relativamente alla maternità. Basta aprire una rivista, anche di quelle che facilmente si trovano nelle sale d'attesa e nelle boutiques, per avere un quadro sconcertante: donne che mentono durante i colloqui di lavoro affermando di non volere figli per non essere scartate a priori, che sentono di essere vittime di mobbing causa gravidanza improvvisa, che denunciano condizioni lavorative stressanti e abbandonano il lavoro perché troppo cariche di responsabilità, o addirittura vengono licenziate perché non produttive durante i nove mesi di gestazione.

Per tutelare questi soggetti deboli, è necessario fare chiarezza innanzitutto su quali sono le normative che disciplinano la materia.

Troppo spesso, infatti, le vittime di questi comportamenti non sono a conoscenza dei diritti e dei doveri che nascono in capo alle donne che stanno per diventare madri, né il datore di lavoro offre loro gli strumenti per informarsi. Il periodo di maternità è regolato dal libro V del codice civile, che riguarda i rapporti di lavoro subordinato. In particolare, l'art. 2110 c.c. afferma che in caso di gravidanza è in ogni caso dovuta alla lavoratrice la **retribuzione o un'indennità sostitutiva** per il periodo di assenza, nel caso in cui le norme di legge o corporative non stabiliscano forme di

previdenza o di assistenza. Per il computo dell'indennità è necessario calcolare il momento iniziale della gravidanza, che per legge va collocato 300 giorni prima della presunta data del parto.

Un diritto fondamentale della lavoratrice è la **tutela del posto di lavoro**, che si estende dall'inizio della gestazione al compimento del primo anno di età del figlio: il datore di lavoro non può infatti licenziare la lavoratrice in gravidanza, indipendentemente dalla sua conoscenza o meno dello stato interessante della donna. Nel caso venga intimato il licenziamento, il nostro ordinamento addirittura prevede la sua nullità, previa comunicazione obbligatoria dello stato di gravidanza da parte della lavoratrice, anche non appena informata del licenziamento. Sono previste tuttavia delle eccezioni che derogano alla nullità dello stesso: sono i casi in cui ci sia contratto a tempo determinato, in cui sia finito il periodo di prova ed esso abbia avuto esito negativo, per grave colpa della lavoratrice e per cessazione dell'attività aziendale.

Per arginare il sempre più crescente fenomeno di **lavoratrici dimissionarie** per maternità, invece, lo Stato prevede che le sue dimissioni debbano essere approvate dalla Direzione Provinciale del Lavoro competente. Inoltre, alla lavoratrice dimissionaria spetta comunque l'indennità sostitutiva del preavviso. Oggi sono talmente numerosi i casi di dimissioni influenzate dal

datore di lavoro, che si è venuta a creare una vera e propria presunzione che le dimissioni in periodo di gestazione siano forzate. Di conseguenza, il Ministero del Lavoro ha emanato una circolare in cui chiede ai servizi ispettivi di organizzare un colloquio con la lavoratrice dimissionaria, per accertare che in realtà non sussista un licenziamento celato.

Il Testo Unico sulla maternità (decreto legislativo 151/2001) ha introdotto l'**astensione obbligatoria**, anche detta "congedo di maternità". Essa prevede che la lavoratrice si astenga dalla prestazione lavorativa a partire dai due mesi precedenti la data presunta del parto, e per i tre mesi successivi. Le lavoratrici possono, dietro presentazione di certificato medico, anticipare il periodo di astensione prima del parto o ritardarlo al periodo post parto, usufruendo della "flessibilità" e quindi prolungando a quattro mesi il periodo di congedo dopo la nascita. L'indennità durante il congedo obbligatorio è pari all'80% della retribuzione media giornaliera, ed è a carico dell'Inps anche se anticipata dal datore di lavoro. Vi hanno diritto anche le lavoratrici la cui gravidanza si è interrotta dopo il 180° giorno a partire dall'inizio della gestazione.

Oltre a quella obbligatoria, è prevista dal legislatore un'**astensione facoltativa**. Questo congedo ammonta a sei mesi ed è previsto anche per il padre, anche nel caso in cui la madre non sia una

lavoratrice subordinata, ma il periodo massimo di astensione dal lavoro che può essere utilizzato da entrambi i genitori è complessivamente di undici mesi. L'indennità durante l'astensione facoltativa ammonta al 30% dello stipendio o del reddito e spetta per un periodo massimo di sei mesi, complessivo per i genitori, entro il terzo anno di età del bambino.

Inoltre durante il primo anno di vita del bambino, la madre o il padre (se i figli sono affidati a lui, alternativamente se la madre non se ne avvale, oppure se la madre è lavoratrice autonoma) potranno assentarsi dal lavoro per due ore al giorno quale permesso giornaliero di riposo, permesso che viene totalmente indennizzato dall'Inps. In caso di parto gemellare i permessi sono raddoppiati.

Relativamente recente è la disciplina che tratta dei diritti derivanti dalla maternità per affidamento o adozione. È grazie alla legge finanziaria del 2008 che, in questi due casi, l'indennità di maternità spetta per cinque mesi anziché tre, a partire dall'ingresso del bambino in famiglia.

La tutela delle lavoratrici in maternità si estende infine anche alla **sicurezza sul posto di lavoro**: fino al settimo mese dal parto, è fatto divieto di adibire le lavoratrici a mansioni pesanti e pericolose. Il servizio ispettivo può anche predisporre l'interdizione anticipata se le condizioni sono ritenute pregiudizievoli per la madre e il bambino.

Garanzie per il lavoro

JOB ACT E CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

La legge delega in materia è poco chiara e non fornisce adeguati strumenti per comprendere a fondo le modifiche

di Clarenza Binetti

Il Senato ha finalmente approvato la legge sul Lavoro meglio conosciuta con il nome di Job Act con la quale si delega il governo ad "approntare" 5 decreti legislativi attuativi in materia di ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive, semplificazione delle procedure, riordino riassetto dei contratti di lavoro e nuove norme in materia di licenziamento, tutela e conciliazione delle esigenze di vita e lavoro.

Il progetto riformatore è davvero titanico.

Basta una semplice lettura della legge delega per rendersi conto della mole di lavoro che attenderà gli addetti ai lavori nei prossimi mesi soprattutto considerata la enorme lacunosità che la legge presenta in alcuni tratti dove anche su punti essenziali appare non solo generica, ma eccessivamente vaga e fin troppo poco precisa, non presentando di fatto niente di già definito.

A quanto pare il primo passo del governo riguarderà la redazione delle regole del contratto di lavoro a tutele crescenti la cui elaborazione definitiva si attende per questo mese di dicembre.

Per avere una idea il più possibile completa su tale innovativa forma contrattuale è opportuno non solo soffermarsi alla lettura del comma 7 lettera c) dell'unico articolo quanto anche considerare i principi generali della legge desumibili da altre norme.

Sicuramente il contratto a tutele crescenti si deve collocare in un contesto qual è quello della riforma nel quale si cerca di modificare, ma soprattutto ridimensionare le troppe forme contrattuali esistenti sul mercato del lavoro e di promuovere il contratto a tempo indeterminato come *forma comune* di contratto di lavoro.

Se per un verso si offrono, pertanto, incentivi al datore di lavoro che assume con contratto a tempo indeterminato a cui verranno verosimilmente riconosciuti sgravi fiscali e decontribuzione, concedendo la possibilità di poter licenziare quasi

liberamente (forse entro 3 anni dall'assunzione) il proprio lavoratore e si prova a rendere l'utilizzo del contratto a tempo indeterminato appetibile anche in termini di convenienza anche grazie al ridimensionamento dell'art. 18 l. 300/1970, per altro verso si punta alla creazione di un testo unico del lavoro semplificato, basato su poche tipologie contrattuali.

Infatti con ogni probabilità la riforma non riguarderà solo il contratto a tempo indeterminato ma andrà a semplificare e riorganizzare tutte le forme contrattuali esistenti e si ha ragione di credere che la stragrande maggioranza dei contratti confluirà nel contratto a tutele crescenti che potrà così sostituire la gran parte delle forme contrattuali da lavoro dipendente.

Il predetto contratto a tutele crescenti, stipulato nella forma del contratto a tempo indeterminato, fornirà per i nuovi assunti tutele che crescono "in relazione all'anzianità, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento" (art. 1 co. 7 lettera c)).

Si parla di un contratto non soggetto per il primo periodo (probabilmente pari a tre anni) alle tutele ex art. 18 l. 300/1970 e di conseguenza di un lavoratore

che, assunto con tale contratto, per il primo periodo non potrà godere della reintegrazione in caso di licenziamento ingiusto, dovendosi necessariamente accontentare della sola indennità, ma che potrà ottenere il premio delle maggiori tutele andando avanti con gli anni di lavoro.

Ne consegue che saranno maggiormente esposti a rischio licenziamento i neoassunti rispetto ai più anziani, dovendo immaginare un quasi iniziale lunghissimo periodo di prova nel quale non vi è la totale libera recedibilità, ma la possibilità di licenziare a fronte di una indennità economica di cui non si conosce ancora l'ammontare.

Con ogni probabilità tale nuova forma contrattuale investirà solo i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore dei decreti legislativi delegati rimanendo vigenti per tutti gli altri prestatori con contratto a tempo indeterminato le vecchie regole e tutele.

E' chiaro che d'ora innanzi cambiare lavoro significherà ancor di più un salto nel vuoto, significherà abbandono delle tutele e vorrà dire ricominciare ad accantonare anzianità da zero. Probabilmente insomma, a meno che non esistano clausole particolari, il predetto contratto arresterà la mobilità anche a discapito della flessibilità.

Tra l'altro ci si chiede per quale ragione un lavoratore dovrebbe scegliere di abbandonare il proprio posto di lavoro per andare a firmare un contratto dove per i primi tre anni di attività non vi sarà la protezione dell'articolo 18 legge n. 300/1970 con la conseguenza che potrà essere licenziato quasi liberamente a fronte di un semplice indennizzo?

E' probabilmente prematuro lanciarsi in commenti poiché di certo c'è davvero ben poco: non si conosce l'ammontare dell'indennità, il funzionamento del contratto, i soggetti coinvolti, la durata del periodo privo di tutele ecc..

Non ci resta che sperare per il meglio!

**IN LIBRERIA
IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA**

ANNO VIII - N° 3
novembre 2014

ISSN 1974-4269
il diritto dei lavori

Rivista Giuridica Telematica

**il diritto
dei lavori**

www.dirittodeilavori.it

diretta da
Gaetano Veneto

COORDINATORE SCIENTIFICO
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO
Gaetano Veneto, Fernando Fita Ortega, Vito Gallotta, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Tucci
Tommaso Germano, Luis Enriquez Nores Torres, Sara Alcázar Ortiz, Angel Luis de Val Tena, Nicola De Marinis
Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di Diritto del Lavoro
dell'Università degli Studi di Bari

Realizzata dal

Centro Studi diritto dei lavori

RESPONSABILE DI REDAZIONE Daniela Cervellera

REDAZIONE
Mario Assennato, Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile
Marilena Cortese, Silvia Ardua D'Alesto, Domenico Di Piero, Nicola Gasparro, Francesco Gismondi, Maria
Mangiatordi, Felicia Papagni, Emanuela Sborgia, Romeo Tigre, Francesco Verdebello, Pietro Zamparese

Cacucci Editore



La legge delega sul Job Act

A cura della Redazione

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Art. 1.

1. Allo scopo di assicurare, in caso di disoccupazione involontaria, tutele uniformi e legate alla storia contributiva dei lavoratori, di razionalizzare la normativa in materia di integrazione salariale e di favorire il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, semplificando le procedure amministrative e riducendo gli oneri non salariali del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori produttivi.

2. Nell'esercizio della delega di cui al comma 1 il Governo si attiene, rispettivamente, ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) con riferimento agli strumenti di tutela in costanza di rapporto di lavoro:

1) impossibilità di autorizzare le integrazioni salariali in caso di cessazione **definitiva** di attività aziendale o di un ramo di essa;

2) semplificazione delle procedure burocratiche attraverso l'incentivazione di strumenti telematici e digitali, considerando anche la possibilità di introdurre meccanismi standardizzati a **livello nazionale** di concessione dei trattamenti prevedendo strumenti certi ed esigibili;

3) necessità di regolare l'accesso alla cassa integrazione guadagni solo a seguito di esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione dell'orario di lavoro, eventualmente destinando una parte delle risorse attribuite alla cassa integrazione a favore dei contratti di solidarietà;

4) revisione dei limiti di durata da rapportare al numero massimo di ore ordinarie lavorabili nel periodo di intervento della cassa integrazione guadagni ordinaria e della cassa integrazione guadagni straordinaria e individuazione dei meccanismi di incentivazione della rotazione;

5) previsione di una maggiore compartecipazione da parte delle imprese utilizzatrici;

6) riduzione degli oneri contributivi ordinari e rimodulazione degli stessi tra i settori in funzione dell'utilizzo effettivo;

7) revisione dell'ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria e dei fondi di solidarietà di cui all'articolo 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92, fissando un termine certo per l'avvio dei fondi medesimi, **anche attraverso l'introduzione di meccanismi standardizzati di concessione**, e previsione della possibilità di destinare gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'attuazione delle disposizioni di cui alla presente lettera al finanziamento delle disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3 e 4;

8) revisione dell'ambito di applicazione e delle regole di funzionamento dei contratti di solidarietà, con particolare riferimento all'articolo 2 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, nonché alla messa a regime dei contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, commi 5 e 8, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236;

b) con riferimento agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria:

1) rimodulazione dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), con omogeneizzazione della disciplina relativa ai trattamenti ordinari e ai trattamenti brevi, rapportando la durata dei trattamenti alla pregressa storia contributiva del lavoratore;

2) incremento della durata massima per i lavoratori con carriere contributive più rilevanti;

3) universalizzazione del campo di applicazione dell'ASpI, con estensione ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, **fino al suo superamento**, e con l'esclusione degli amministratori e sindaci, mediante l'abrogazione degli attuali strumenti di sostegno del reddito, l'eventuale modifica delle modalità di accreditamento dei contributi e l'automaticità delle prestazioni, e prevedendo, prima dell'entrata a regime, un periodo almeno biennale di sperimentazione a risorse definite;

4) introduzione di massimali in relazione alla contribuzione figurativa;

5) eventuale introduzione, dopo la fruizione dell'ASpI, di una prestazione, eventualmente priva di copertura figurativa, limitata ai lavoratori, in disoccupazione involontaria, che presentino valori ridotti dell'indicatore della situazione economica equivalente, con previsione di obblighi di partecipazione alle iniziative di attivazione proposte dai servizi competenti;

6) eliminazione dello stato di disoccupazione come requisito per l'accesso a servizi di carattere assistenziale;

c) **attivazione del soggetto beneficiario degli ammortizzatori sociali** di cui alle lettere a) e b) con meccanismi e interventi che incentivino la ricerca attiva di una nuova occupazione, come previsto dal comma 4, lettera v);

d) **previsione che il coinvolgimento attivo del soggetto beneficiario dei trattamenti di cui alle lettere a) e b) possa consistere anche nello svolgimento di attività a beneficio delle comunità locali, con modalità che non determinino aspettative di accesso agevolato alla pubblica amministrazione;**

e) adeguamento delle sanzioni e delle relative modalità di applicazione, in funzione della migliore effettività, secondo criteri oggettivi e uniformi, nei confronti del lavoratore beneficiario di sostegno al reddito che non si rende disponibile ad una nuova occupazione, a programmi di formazione o alle attività a beneficio di comunità locali di cui alla lettera d).

3. Allo scopo di garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive. In mancanza dell'intesa nel termine di cui all'articolo 3 del citato decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, il Consiglio dei ministri provvede con deliberazione motivata ai sensi del medesimo articolo 3. Le disposizioni del presente comma e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione dello stesso si applicano nelle province autonome di Trento e di Bolzano in conformità a quanto previsto dallo statuto speciale per il Trentino-Alto Adige e dalle relative norme di attuazione nonché dal decreto legislativo 21 settembre 1995, n. 430.

4. Nell'esercizio della delega di cui al comma 3 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) razionalizzazione degli incentivi all'assunzione esistenti, da collegare alle caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione, e a criteri di valutazione e di verifica dell'efficacia e dell'impatto;

b) razionalizzazione degli incentivi per l'autoimpiego e l'autoimprenditorialità, **anche**

nella forma dell'acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti, con la previsione di una cornice giuridica nazionale volta a costituire il punto di riferimento anche per gli interventi posti in essere da regioni e province autonome;

c) istituzione, **anche** ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, di un'Agenzia nazionale per l'occupazione, di seguito denominata «Agenzia», partecipata da Stato, regioni e province autonome, vigilata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al cui funzionamento si provvede con le risorse umane, finanziarie e strumentali già disponibili a legislazione vigente e mediante quanto previsto dalla lettera f);

d) coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell'azione dell'Agenzia;

e) attribuzione all'Agenzia di competenze gestionali in materia di servizi per l'impiego, politiche attive e ASpI;

f) razionalizzazione degli enti strumentali e degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali allo scopo di aumentare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente;

g) razionalizzazione e revisione delle procedure e degli adempimenti in materia di inserimento mirato delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, e degli altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, al fine di favorire l'**inclusione sociale**, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro, **avendo cura di valorizzare le competenze delle persone;**

h) possibilità di far confluire, in via prioritaria, nei ruoli delle amministrazioni vigilanti o dell'Agenzia il personale proveniente dalle amministrazioni o uffici soppressi o riorganizzati in attuazione della lettera f) nonché di altre amministrazioni;

i) individuazione del comparto contrattuale del personale dell'Agenzia con modalità tali da garantire l'invarianza di oneri per la finanza pubblica;

l) determinazione della dotazione organica di fatto dell'Agenzia attraverso la corrispondente riduzione delle posizioni presenti nella pianta organica di fatto delle amministrazioni di provenienza del personale ricollocato presso l'Agenzia medesima;

m) rafforzamento delle funzioni di monitoraggio e valutazione delle politiche e dei servizi;

n) valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati **nonché operatori del terzo settore, dell'istruzione secondaria, professionale e universitaria, anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati**, al fine di rafforzare le capacità d'incontro tra domanda e offerta di lavoro, prevedendo, a tal fine, la definizione dei criteri per l'accreditamento e l'autorizzazione dei soggetti che operano sul mercato del lavoro e la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni nei servizi pubblici per l'impiego;

o) valorizzazione della bilateralità attraverso il riordino della disciplina vigente in materia, nel rispetto dei principi di sussidiarietà, flessibilità e prossimità anche al fine di definire un sistema di monitoraggio e controllo sui risultati dei servizi di *welfare* erogati;

p) introduzione di principi di politica attiva del lavoro che prevedano la promozione di un collegamento tra misure di sostegno al reddito della persona inoccupata o disoccupata e misure volte al suo inserimento nel tessuto produttivo, anche attraverso la conclusione di accordi per la ricollocazione che vedano come parte le agenzie per il lavoro o altri operatori accreditati, con obbligo di presa in carico, e la previsione di adeguati strumenti e forme di remunerazione, proporzionate alla difficoltà di collocamento, a fronte dell'effettivo inserimento almeno per un congruo periodo, a carico di fondi regionali a ciò destinati, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica statale o regionale;

q) introduzione di modelli sperimentali, che prevedano l'utilizzo di strumenti per incentivare il collocamento dei soggetti in cerca di lavoro e che tengano anche conto delle buone pratiche realizzate a livello regionale;

r) previsione di meccanismi di raccordo e di **coordinamento delle funzioni** tra l'Agenzia e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), sia a livello centrale che a livello territoriale, **al fine di tendere a una maggiore integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno del reddito;**

s) previsione di meccanismi di raccordo tra l'Agenzia e gli enti che, a livello centrale e territoriale, esercitano competenze in materia di incentivi all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità;

t) attribuzione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali delle competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere garantite su tutto il territorio nazionale;

u) mantenimento in capo alle regioni e alle province autonome delle competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro;

v) attivazione del soggetto che cerca lavoro, in quanto mai occupato, espulso dal mercato del lavoro o beneficiario di ammortizzatori sociali, al fine di incentivarne la ricerca attiva di una nuova occupazione, secondo percorsi personalizzati di **istruzione, formazione professionale e lavoro**, anche mediante l'adozione di strumenti di segmentazione dell'utenza basati sull'osservazione statistica;

z) valorizzazione del sistema informativo per la gestione del mercato del lavoro e il monitoraggio delle prestazioni erogate, anche attraverso l'istituzione del fascicolo elettronico unico contenente le informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi, alla fruizione di provvidenze pubbliche ed ai versamenti contributivi, **assicurando il coordinamento con quanto previsto dal comma 6, lettera i);**

aa) integrazione del sistema informativo di cui alla lettera z) con la raccolta sistematica dei dati disponibili nel collocamento mirato nonché di dati relativi alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e agli ausili ed adattamenti utilizzati sui luoghi di lavoro;

bb) semplificazione amministrativa in materia di lavoro e politiche attive, con l'impiego delle tecnologie informatiche, secondo le regole tecniche in materia di interoperabilità e scambio dei dati definite dal codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, allo scopo di rafforzare l'azione dei servizi pubblici nella gestione delle politiche attive e favorire la cooperazione con i servizi privati, anche mediante la previsione di strumenti atti a favorire il conferimento al sistema nazionale per l'impiego delle informazioni relative ai posti di lavoro vacanti.

5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di **ridurre drasticamente** il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o **abrogazione** delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;
- e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
- f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà **della lavoratrice o del lavoratore** in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso **della lavoratrice o del lavoratore**;
- h) individuazione di modalità organizzative e gestionali che consentano di svolgere esclusivamente in via telematica tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la costituzione, la gestione e la cessazione del rapporto di lavoro;
- i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, **anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente**;
- l) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035 (INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

- a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;
- b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma **comune** di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;
- c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, **escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento**;
- d) **rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro**;
- e) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;
- f) revisione della disciplina dei controlli a distanza **sugli impianti e sugli strumenti di lavoro**, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;
- g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, **fino al loro superamento**, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- h) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, **secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma**, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;
- l) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia

unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

8. Allo scopo di garantire adeguato sostegno **alle cure parentali**, attraverso misure volte a tutelare la maternità e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto, per i profili di rispettiva competenza, con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

9. Nell'esercizio della delega di cui al comma 8 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- a) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;
- b) garanzia, per le lavoratrici madri parasubordinate, del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;
- c) introduzione del *tax credit*, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori o disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;
- d) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;
- e) eventuale riconoscimento, compatibilmente con il diritto ai riposi settimanali ed alle ferie annuali retribuite, della possibilità di cessione fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro di tutti o parte dei giorni di riposo aggiuntivi spettanti in base al contratto collettivo nazionale in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessita di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
- f) integrazione dell'offerta di servizi per **le cure parentali** forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona **in coordinamento con gli enti locali titolari delle funzioni amministrative**, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
- g) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi obbligatori e parentali, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche tenuto conto della funzionalità organizzativa all'interno delle imprese;
- h) **introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza**;
- i) estensione dei principi di cui al presente comma, in quanto compatibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con riferimento al riconoscimento della possibilità di fruizione dei congedi parentali in modo frazionato e alle misure organizzative finalizzate al rafforzamento degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

J) semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.

10. I decreti legislativi di cui ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 del presente articolo sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400.

11. Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari. Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 ovvero al comma 13, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

12. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanzino le occorrenti risorse finanziarie.

13. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse. **Il monitoraggio permanente degli effetti degli interventi di attuazione della presente legge, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita nell'impiego, anche ai fini dell'adozione dei decreti di cui al primo periodo, è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**

14. Sono fatte salve le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le competenze delegate in materia di lavoro e quelle comunque riconducibili all'articolo 116 della Costituzione e all'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

15. **La presente legge e i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.**



**Nel Paese della *spending review* (solo) per l'educazione e la ricerca
Cento milioni per noi, possono bastare?**

GARANZIA GIOVANI

la debolezza dello Stato senza un coordinamento centralizzato delle politiche attive del lavoro

di Francesco Fera

Il 23mo Report Settimanale del 13 novembre 2014 del Programma Garanzia Giovani è tanto puntuale quanto desolante. Non si intravede ancora in maniera chiara l'azione incisiva di uno strumento ideato come *Piano europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile* che per mesi interi è stato oggetto di vanto da parte della Commissione Europea e del nostro Governo italiano. Certamente non possiamo spingerci ad una valutazione molto approfondita in quanto il Programma Youth Guarantee ha avuto avvio in Italia solo a maggio del 2014. Tuttavia, sulla base del monitoraggio costante realizzato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, siamo in grado di fare alcune considerazioni.

Il primo dato evidente che emerge al Report del 13 novembre scorso è quello relativo al numero di utenti registrati: 294mila giovani a fronte di circa 2,4 milioni di giovani Neet tra i 15 e i 29 anni (dati Istat 2013). Più della metà delle registrazioni, il 52% circa, comprende il target di giovani tra i 19 e i 24 anni (circa 152mila unità); il 39% (circa 115mila giovani) tra i 25 e i 29 anni. Solo il 9% per il target tra i 15 e i 18 anni (circa 27mila giovani). Accanto a questi numeri è piuttosto eloquente il basso

numero di utenti presi in carico e "profilati": *poco meno di 90mila giovani su 294mila richieste.*

Altro dato emblematico il numero delle proposte di lavoro presenti sul sito www.garanziagiovani.gov.it: dall'inizio del progetto appena 22.535 posizioni aperte rispetto al solito dato di 294mila giovani registrati in cerca di occupazione o di percorsi formativi.

Nessuno mette in discussione la bontà di una politica europea per sostenere l'inclusione lavorativa dei giovani, ma è assolutamente imprescindibile considerare anche un altro dato relativo alla incapacità di diffusione e di attuazione di uno strumento verso una platea enorme di destinatari.

La debolezza di questo Programma immaginato per i cosiddetti Neet (*Not in education, employment or training*) sta nella ingovernabilità di un processo che in Italia è di difficile attuazione a causa di un sistema di **servizi per l'impiego** gestito totalmente dalle Regioni e da altri enti territoriali e non, invece, da una struttura centralizzata o quanto meno capace di coordinare in maniera armonica tutte le ramificazioni territoriali. E' stata proprio la riforma del Titolo V della Costituzione a regolare le

competenze sulle politiche attive del lavoro distribuendole su tutto il territorio nazionale senza un unico soggetto che le coordinasse. In questo scenario appare del tutto evidente quanto sia tortuoso un sistema che viaggia a velocità diverse da Regione a Regione, da Nord a Sud, incapace di generare un'efficace risposta ai giovani.

Se da un lato i 100milioni di Euro investiti in questo mega programma possono aver accresciuto le aspettative di una buona fetta di giovani disoccupati, dall'altro si sta verificando la totale inadeguatezza del sistema italiano a "garantire" l'attuazione di questo processo. Siamo curiosi di conoscere la capacità di intervento del DDL Delega Jobs Act che all'art. 1 co. 3 che prevede un "*riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*" con l'auspicio possa porre rimedio all'attuale frammentazione nel settore con la produzione di decreti attuativi chiari, decisi e immediati.

Si aggiunga, inoltre, la differente regolamentazione che ogni Regione ha adottato in tema di collaborazione tra strutture pubbliche e private per l'attuazione di questo strumento che, inevitabilmente, sta producendo solo tanta confusione tra i destinatari nonché, ancora una volta, maggiore sfiducia nei confronti della pubblica amministrazione.

Accanto a questa breve analisi è opportuno riportare un altro dato significativo che la Commissione Europea ha pubblicato nel recente Rapporto "*Education and Training Monitor 2014*" nel quale l'Italia si attesta tra le ultime Nazioni europee per risorse investite in Educazione a tutti i livelli: solo il 4 per cento del Pil a fronte di una media europea del 5,3. Dietro di noi solo Romania, Slovacchia e Bulgaria.

La mancanza di una strategia di lungo periodo in tema di Cultura, Educazione e Lavoro declassa inevitabilmente l'Italia nella graduatoria degli Stati membri. Tuttavia, teniamo a precisare, non può essere un borsellino pieno zeppo di quattrini a risolvere il problema se manca una buona mano capace di spenderli e anche bene.

BAR SNOOPY
Pasticceria
Gelateria
Buffet
Paninoteca

Via Fragata, 151
tel. 080.395 42 98 - Bisceglie

continua dalla prima pagina

IL JOBS ACT E IL 2015

Più che consegnare le "Dodici Tavole" o i "Dieci Comandamenti", in tema di precisazione delle infrazioni disciplinari per delimitare (o cancellare?) l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, dobbiamo attenderci dal Governo, in un costruttivo dialogo con tutte le forze sociali, per esse soprattutto i sindacati, decreti che sappiano, attraverso una virtuosa lettura ed applicazione del Jobs Act, incidere sul mercato del lavoro, al momento dell'ingresso nello stesso e, nei momenti di crisi come gli attuali, nel caso di sostegno alle aziende (e con esse i lavoratori) in crisi, riformando la Cassa

Integrazione, dandole un obiettivo di lievito economico per il sistema intero. Si eviterà così la prosecuzione dello spreco di denaro pubblico, con la conseguente esigenza di interventi, spesso dissennati, di recupero di denaro ormai volato via nella vecchia e nuova distribuzione a pioggia.

I decreti delegati possono dar risposte, sia pur parziali ma comunque necessarie, alla sfiducia di giovani e meno giovani, in una società, anche nelle sue espressioni istituzionali, incapace di far vivere e convivere in questo momento i valori fondanti della Costituzione

repubblicana in tema di diritto al lavoro.

Se si sarà capaci di presentare le prime misure di nuovo orientamento del mercato del lavoro si riuscirà ad evitare il passaggio dalla sfiducia al malcontento e alla rabbia incontrollabile che, come già talvolta è avvenuto in passato e sembra ora poter accadere nella vicina Grecia, è sempre il peggior viatico per il tracollo delle istituzioni e per il tramonto di un bene che ci auguriamo resti patrimonio inalienabile del nostro Paese: la democrazia e, con essa, la solidarietà ed il rispetto della personalità umana.

lavorista

Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori
5Anno VI n. 5
Supplemento al n. 3 Anno IX de
la bilanciaReg. Tribunale Trani n. 14/06
15 dicembre 2014
ISSN 1972-7704Direttore Scientifico
Gaetano VenetoDirettore Responsabile
Luca De CegliaDirettore Editoriale
Antonio BelsitoIn Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore**Antonio De Simone, Maria
Mangiatordi, Maurantonio
Di Gioia, Domenico Di Pierro**

e-mail: info@csddl.it

Stampato da
Tipografia Marchese - BisceglieIl Centro studi Diritto dei Lavori
presenta il volume

IL PROCESSO TELEMATICO

di Maria Antonietta La Notte Chirone

Il lavoro del noto ed apprezzato Magistrato del lavoro presso il Tribunale di Trani, - edito da Cacucci, Bari - risulta agile ed utilissimo considerato che, da giugno 2014, tra non poche difficoltà è diventato operativo il processo telematico presso tutti gli uffici giudiziari, seppur obbligatorio solo per il processo monitorio.

www.csddl.it**Centro Studi diritto**
dei **lavori**

ricerca & formazione



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO**



CENTRO STUDI DIRITTO DEI LAVORI

MARTEDÌ 16 DICEMBRE 2014 › ORE 17.00
AULA MAGNA ALDO COSSU › PALAZZO ATENEO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

DALLA CARTA IN POI...

IL PROCESSO TELEMATICO

UN PROGETTO PER SEMPLIFICARE IL LAVORO

A CURA DELLA
DOTT.SSA MARIA ANTONIETTA LA NOTTE CHIRONE
MAGISTRATO DEL LAVORO PRESSO IL TRIBUNALE DI TRANI

PROGRAMMA

SALUTI:

PROF. ANTONIO FELICE URICCHIO, MAGNIFICO RETTORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO
DOTT. FILIPPO BORTONE, PRESIDENTE TRIBUNALE DI TRANI
PROF. MASSIMO DI RIENZO, DIRETTORE DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO
AVV. EMMANUEL VIRGINTINO, PRESIDENTE ORDINE DEGLI AVVOCATI DI BARI
DOTT. MARCELLO DANISI, PRESIDENTE ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI BARI
AVV. FRANCESCO LOGRIECO, PRESIDENTE ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TRANI
PROF. AVV. GAETANO VENETO, GIÀ ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO, PRESIDENTE DEL CENTRO STUDI "DIRITTO DEI LAVORI"
AVV. MARTINO SPORTELLI, GIUDICE DI PACE

RELAZIONI:

DOTT.SSA MARIA ANTONIETTA LA NOTTE CHIRONE, MAGISTRATO, TRIBUNALE DI TRANI
PROF. GIAMPIERO BALENA, ORDINARIO DI DIRITTO PROCESSUALE CIVILE, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO
AVV. ANTONIO BELSITO, DIRETTORE DEL CENTRO STUDI "DIRITTO DEI LAVORI"

COFFEE BREAK

PROF. GIUSEPPE PIRLO, ASSOCIATO IN SISTEMI DI ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI E REFERENTE PER L'AGENDA DIGITALE E LE SMART CITY, DIPARTIMENTO DI INFORMATICA, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO
AVV. FRANCESCO TEDESCHI, AVVOCATO, REFERENTE INFORMATICO PER L'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI TRANI

CON IL PATROCINIO DI:



ORDINE DEGLI AVVOCATI
BARI



ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DI BARI



ORDINE DEGLI AVVOCATI
TRANI



UNIONE DEGLI AVVOCATI
D'ITALIA

L'EVENTO È ACCREDITATO PRESSO GLI ORDINI DEGLI AVVOCATI E DEI DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI
AI PARTECIPANTI SARANNO RICONOSCIUTI CREDITI FORMATIVI VALIDI AI FINI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE