



Dopo il voto del 4 dicembre

LA RESISTIBILE ASCESA DEL JOBS ACT E LE PREVISIONI PER IL 2017

di Gaetano Veneto*

Bertold Brecht, nella feroce satira scritta per una lettura in trasparenza della tragedia tedesca vissuta per mano di un folle e vaneggiante Hitler, presentava, in un grandioso e presago dramma scritto nel 1941, l'immagine di un leader, o presunto tale, Arturo Ui, che Charles Chaplin (il grande Charlot) poi utilizzando un'altra e nuova arte, il cinema, riproponeva nello splendido film "Il grande Dittatore" del 1958.

Perché richiamare in questo Editoriale il tremendo quadro di una storia che ha segnato indelebilmente il "secolo breve" (come plasticamente definito da Hobswam), prendendo a riferimento due grandi personaggi che hanno altrettanto profondamente lasciato il segno nella vita e nella cultura del secolo appena trascorso?

La risposta è da trovare in uno sforzo, pur limitato allo spazio di questo scritto, di esecrare un passato confuso, quanto incerto e pericoloso quale quello appena vissuto dal nostro Paese, per augurare a tutti i lettori, in particolare ai giovani e alle donne del nostro Mezzogiorno e, più da vicino, della nostra

Terra pugliese, un Anno Nuovo capace di offrire occasioni di lavoro ben più certe e solide di quelle tanto impunemente vendute, manipolando dati ed interpretazioni degli stessi, negli ultimi avventurosi mesi di gestione della Cosa pubblica in Italia.

La tragedia brechtiana e le amare quanto ridicole ricostruzioni filmiche del grande Charlot sembrano intrecciarsi sulla scena italiana in una profluvie di finti dati seguiti o anticipati da #, i famosi hashtag, illustrati random (a ripetizione, utilizzando un linguaggio tecnico adeguato) con slides a reti ormai quasi totalmente unificate come



Nella foto il "Palazzo Dogana a Foggia"

nei più discutibili regimi tendenzialmente, anche se per fortuna non ancora, autocratici. Così sono stati presentati, a supporto di un referen-

dum letteralmente *ad personam*, numeri attestanti centinaia di migliaia di nuovi occupati, testimonianza della "irresistibile ascesa" di un sistema occupazionale affatto nuovo e ricco: il Jobs Act.

Buon Natale

dal Presidente, dal Consiglio Direttivo del Centro Studi Diritto dei Lavori e dalla redazione de *il lavorista*



continua a pagina 2



All'interno:

- 2 I contratti flessibili
- 4 Il d.lgs. 81/2015 riscrive lo *ius variandi*
- 5 Dimissioni telematiche del lavoratore
- 6 Contratto a tutele crescenti o ...no?

* Professore di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Bari



continua dalla prima pagina

LA RESISTIBILE ASCESA DEL JOBS ACT E LE PREVISIONI PER IL 2017



A nulla valevano flebili proteste di “corvi” o “professoroni” fuori tempo e da “rottamare” se non già rottamati. A nulla valevano, altresì, tentativi di richiamo allo smodato uso dei vouchers utilizzati per nascondere la vera ed amara realtà di un nuovo e più grave precariato rispetto al passato.

E' stato necessario passare al vaglio di una costosa, pesantemente voluta ed imposta, tornata referendaria per aprire gli occhi e capire che l'opinione pubblica, con i giovani in prima fila, soprattutto ma non solo nel Mezzogiorno, non aveva creduto e respingeva, come continua a respingere, l'imbonimento e la manipolazione di dati che disperatamente venivano, e ancora impunemente vengo-

no, opposti ad una realtà che, per ora, offre un solo risultato incontestabile: il nostro Paese è l'ultimo in una ancor debole ripresa economica e produttiva europea ed internazionale.

Si assiste così alla riunificazione ed al superamento della fin troppo nota alternativa del grande Flaiano, attraverso l'incestuoso matrimonio fra “tragico” (Brecht) e “ridicolo” (Chaplin). La situazione è divenuta insieme, senza che i protagonisti se ne rendessero conto, ridicolmente tragica o, se volete, tragicamente ridicola.

Ma il nostro Paese ha bisogno di una svolta, specialmente nel nostro campo, quello del lavoro che altro non è che la trasposizione plastica e quotidiana del principio dettato a chiare lettere nell'art. 1 della nostra Costituzione, laddove si parla di una “Repubblica democratica fondata sul lavoro”. Se ne sono ricordati nella stragrande maggioranza i nostri concittadini, i giovani e le donne del Mezzogiorno soprattutto, che con il loro voto hanno richiamato all'ordine gli addetti ai lavori, i governanti, i politici, i gior-

IN LIBRERIA

IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA

ANNO X - N° 3 novembre 2016 ISSN 1974-4269 il diritto dei lavori

Rivista Scientifica Giuslavoristica

il diritto
dei lavori

diretta da
Gaetano Veneto

COORDINATORE SCIENTIFICO VICEDIRETTORE
Antonio Belsito Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO

Gaetano Veneto, Fernando Fita Ortega, Vito Gallotta, Nicola Costantino, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Tucci, Ugo Villani, Tommaso Germano, Luis Enriquez Nores Torres, Sara Alcázar Ortiz, Giuseppe Pardini, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Giovanni Mummolo, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di Diritto del Lavoro e Master prevenzione e gestione multidisciplinare del Mobbing dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari

Rivista giuridica realizzata dal **Centro Studi Diritto dei Lavori**

REDAZIONE Responsabile Daniela Cervellera
Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile, Marilena Cortese, Silvia Ardua D'Alesio, Mario Di Corato, Domenico Di Piero, Nicola Gasparro, Maria Mangiatori, Felicia Papagni, Emanuela Sborgia, Romeo Tigre, Francesco Verdebello, Pietro Zamparese

Cacucci Editore

nalisti (pilotati o meno, di regime o semplicemente incapaci), i giuslavoristi (o apprendisti tali) come noi.

Un ultimo dato, per cam-

biare strada e per invitare tutti noi a percorrerne una nuova, davvero nuova.

L'Osservatorio sul Precariato dell'INPS (e non statistici o giornalisti di parte) ha segnalato l'innalzamento dei licenziamenti disciplinari che hanno toccato la punta di un più 28% nei primi otto mesi di quest'anno. Proseguendo in questo trend, nel 2016 la percentuale di incremento dei licenziati rispetto all'anno precedente dovrebbe essere del 42%. E' una conseguenza dell'abolizione del famigerato art. 18? Speriamo di no, auspicando che si tratti di una difficoltà economica congiunturale e che, dato il clima natalizio, si possa, con Eduardo, dire tutti insieme: “A' da' passa' a' nuttata”, anche se per ora “O' presepe nun' mme piace”.

Comunque, auguri a tutti!



Riforme del lavoro

I contratti flessibili

Il prossimo 17 dicembre, presso la Sala Conferenze "B. Ronchi" della Biblioteca Comunale di Trani si svolgerà il Seminario giuridico sul tema "I contratti flessibili: il lavoro part-time ed il lavoro intermittente dopo il jobs act", organizzato dal Centro Studi Diritto dei Lavori unitamente all'Università degli Studi di Bari ed all'Ordine degli Avvocati di Trani con il patrocinio del Comune di Trani.

Al Seminario, presieduto dal prof. Gaetano Veneto, presidente del Centro Studi Diritto dei Lavori, interverranno il prof. Giuseppe Pellacani, Ordinario di Diritto del Lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia, il prof. Tommaso Germano, Titolare di Previdenza Sociale all'Università degli Studi di Bari ed il prof. Nicola De Marinis, Consigliere della S.C. di Cassazione - Sezione lavoro, nonché gli avvocati giuslavoristi Antonio Belsito e Valerio Antonio Belsito autori, tra l'altro, della pubblicazione dal titolo "I contratti flessibili. Lavoro part-time e lavoro intermittente", ispiratore dell'evento.

Il volume, edito dalla Giuffrè, fa parte della pubblicazione collettanea "Il nuovo diritto del lavoro" e propone, come si legge nella presentazione a firma del prof. Giuseppe Pellacani «una disamina approfondita, sistematica ed aggiornata dei singoli istituti e tipologie contrattuali riformate, alla luce delle interpretazioni della dottrina e della giurisprudenza, anche pregressa se tuttora attuale o comunque utile nella comprensione della novità; riporta il punto di vista dell'autore; analizza i chiarimenti del Ministero del lavoro e degli enti previdenziali; esamina le previsioni della contrattazione collettiva, laddove rilevanti; evidenzia mediante schemi comparativi le differenze tra "vecchio" e "nuovo" assetto».

La dettagliata analisi effettuata dagli autori sui contratti flessibili, nella specie quelli part-time ed intermittente, unitamente alla struttura dell'opera costituisce per il lettore un agevole strumento di consulenza, approfondimento ed aggiornamento anche in relazione ai regimi di tutela offerti ai contraenti cosiddetti "deboli".

SEMINARIO GIURIDICO

I CONTRATTI FLESSIBILI: IL LAVORO PART TIME ED IL LAVORO INTERMITTENTE DOPO IL JOBS ACT

Profili deontologici nei rapporti tra professionisti e lavoratori

**17 DICEMBRE
2016 ORE 9.30**

**BIBLIOTECA COMUNALE
Sala Conferenze "B. Ronchi"
TRANI**

INTERVENGONO:

Prof. Giuseppe Pellacani
Ordinario Diritto del Lavoro
all'Università di Modena e Reggio Emilia

Prof. Tommaso Germano
Titolare Previdenza Sociale
all'Università degli Studi di Bari

Prof. Nicola De Marinis
Consigliere della S. C. di Cassazione
Sezione Lavoro

Avv. Antonio Belsito
giuslavorista

Avv. Valerio Antonio Belsito
giuslavorista

PRESIEDE E MODERA

Prof. Gaetano Veneto
Presidente Centro Studi Diritto dei Lavori

NELL'AMBITO DELL'INCONTRO SARÀ
PRESENTATO IL VOLUME
"I contratti flessibili. Lavoro part-time e lavoro intermittente"
a cura di Antonio Belsito - Edizioni Giuffrè -

L'evento è accreditato dal COA Trani con il riconoscimento di n. 3 crediti formativi (di cui 1 quale credito deontologico) e dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro sempre con il riconoscimento di n. 3 crediti formativi

Collana diretta da
GIUSEPPE PELLACANI

I contratti flessibili

Lavoro part-time e lavoro intermittente

a cura di
ANTONIO BELSITO

Il nuovo
diritto del LAVORO

GIUFFRÈ EDITORE

© Giuffrè Editore - Copia riservata all'autore



Riforme del lavoro

Il d.lgs. 81/2015 riscrive lo ius variandi

di Giorgia Michela De Sanctis

L'art. 2103 c.c. rubricato "Prestazione del lavoro" riveste da sempre un ruolo centrale nella disciplina del lavoro nell'impresa, in passato ritenuto solido baluardo concernente il divieto di modificazione *in peius* delle mansioni eseguite dal lavoratore, legittimandosi nella propria *ratio* di difesa della tutela della dignità e della professionalità dello stesso, oggi a seguito della sua totale riscrittura ad opera del d.lgs. n. 81/2015, appare indebolito ed "annacquato".

Nel sistema previgente al nuovo testo dell'art. 2103 i limiti attribuiti dal legislatore allo *ius variandi* del datore di lavoro erano stati ancorati al concetto di *equivalenza professionale*. Il giudizio di equivalenza, rinveniente da giurisprudenza consolidata, si componeva di due elementi, la coincidenza del livello di inquadramento contrattuale e la possibilità di perfezionare ed accrescere il corredo di nozioni, esperienza e perizia di cui il lavoratore fosse munito; egli poteva essere adibito solo a mansioni che richiedessero l'impiego della "stessa professionalità" necessaria per lo svolgimento delle mansioni per le quali era stato assunto o delle ultime svolte a seguito della fisiologica modificazione del contenuto del contratto.

Alla luce del d.lgs. n. 81/2015 il criterio dell'equivalenza professionale viene abbandonato con la conseguenza che il lavoratore potrà vedersi adibito a *tutte le mansioni* previste dal livello di inquadramento.

Il bene tutelato non risulta più essere la professionalità del lavoratore, bensì la sua "posizione" in azienda, definita dalla categoria di inquadramento di appartenenza.

L'aumento dei margini di flessibilità concessi all'imprenditore dal nuovo art. 2103 c.c., non si limita all'inclusione tra le mansioni esigibili di tutte quelle enumerate nella declaratoria contrattuale, ma concerne anche l'adibizione a mansioni d'inquadramento inferiore

"*purchè rientranti nella stessa categoria legale, in presenza di modifiche degli assetti organizzativi aziendali*" che incidano sulla sua posizione; il che si concretizza in un'esplicita regolamentazione del potere unilaterale del datore di attribuire mansioni inferiori, seppur nei limiti della qualifica negoziale immediatamente inferiore e sul presupposto dell'esigenza di dover modificare gli assetti organizzativi aziendali, la cui prova, peraltro, è rimessa allo stesso.

Continuando, si prevede che l'adibizione a mansioni inferiori sia accompagnata dall'assolvimento dell'*obbligo formativo*, tentativo mal riuscito, di voler compensare l'evidente demansionamento mediante un approfondimento di preparazione tecnica, che mal maschera il nocimento provocato da un provvedimento che, implicando la regressione del lavoratore, ne causa l'obsolescenza e l'impoverimento del proprio bagaglio professionale.

Inoltre alla contrattazione collettiva viene attribuita la facoltà di prevedere "*ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore*". Si presume ci si riferisca ad ipotesi diverse dalle "modifiche organizzative".

Come rilevato dalla dottrina, l'inquadramento diventa vera e propria fonte di integrazione del contenuto negoziale per la definizione dell'oggetto del contratto.

Il vincolare il mutamento delle mansioni alla comunicazione per iscritto, sancisce la definitività della "nuova" posizione del lavoratore in azienda, presupponendo non una momentanea od occasionale assegnazione di compiti diversi, bensì una vera modificazione unilaterale dell'oggetto del contratto, in forza del rinvio all'inquadramento contrattuale, come riferimento esterno funzionale allo *ius variandi*.

Una vera novità consiste nella previsione della "modifica consensuale", sulla base di accordi individuali di modifica

delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, da stipularsi davanti alle commissioni di certificazione, o in occasione dell'esperimento delle varie forme di tentativo di conciliazione. Risulta evidente come nel caso dello *ius variandi* il mutamento dell'oggetto del contratto sia limitato alle mansioni da svolgersi ed è contenuto nell'ambito della qualifica contrattuale immediatamente inferiore; la modifica consensuale, invece, considerata gli ambiti sui quali può venire ad incidere, può causare un radicale mutamento della condizione professionale del lavoratore. Secondo giurisprudenza consolidata le modifiche consensuali sono ammesse soltanto in presenza di un interesse del lavoratore considerato tanto rilevante per l'ordinamento, da giustificare il nocimento delle professionalità già acquisite e dunque, alla stabilità dell'impiego - oggi conservazione dell'occupazione - vengono a sommarsi l'acquisizione di una diversa professionalità ed il miglioramento delle condizioni di vita.

In forza del d.lgs. n. 81/2015 la contrattazione collettiva assume un nuovo ruolo. In precedenza l'intervento delle parti era connotato solo in senso migliorativo, oggi il contratto collettivo può derogare anche in peggio le previsioni legislative, perfino nell'ipotesi di assegnazione a mansioni superiori, sia al momento della stipulazione, che in uno successivo.

In ultimo, riguardo il trasferimento del lavoratore, la disposizione esordisce con un divieto in tal senso, ma di fatto cela una serie di ipotesi per le quali il trasferimento appare legittimo "*per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive*", qualora ricorrano le esigenze di "*modifica degli assetti organizzativi aziendali*" e per le ulteriori ipotesi di "*assegnazione previste dai contratti collettivi*".

Una recente pronuncia della Suprema Corte chiarisce che la scelta di trasferire il lavoratore

non dev'essere inevitabile, ma risulta sufficiente che vi sia corrispondenza tra il provvedimento datoriale e le finalità tipiche dell'impresa e che il trasferimento concreti una delle ragionevoli scelte adottabili sul piano tecnico (Cass. 11126/2016).

Dal quanto detto si desume uno scenario dominato dall'indebolimento dei profili di tutela del lavoratore - effetto sistematico ogniqualvolta si vada a toccare, stravolgendoli, i dettami del legislatore di un tempo ormai lontano - caratterizzato da "troppe uscite di sicurezza" e dal sacrificio richiesto al lavoratore, il quale per conservare l'occupazione paga lo scotto di regredire professionalmente.

Si assiste ad un oggettivo mutamento del punto di equilibrio degli interessi in gioco, il quale appare pericolosamente spostato e proteso verso le esigenze dell'impresa, a scapito della professionalità del lavoratore. A questo punto, al fine di tutelarsi, appare opportuno uno sguardo ai profili risarcitori rinvenienti dall'eventuale violazione dell'art. 2103 e le varie declinazioni che possa assumere tale violazione, concretizzandosi in danno alla professionalità, danno biologico, morale ed esistenziale.

La Suprema Corte ravvisa nel danno esistenziale una delle componenti più significative del pregiudizio derivante al lavoratore dalla dequalificazione, andando a pesare sulle sfaccettature a-reddituali dell'esistenza del lavoratore, alterando le sue abitudini di vita, gli assetti relazionali sedimentati nel tempo, sconvolgendo la sua quotidianità e privandolo di occasioni per esprimere e realizzare la sua personalità nel mondo esterno; la natura di tale pregiudizio, così come esposta, è definita dalla giurisprudenza, oggettivamente accertabile, fornendo al lavoratore utile appiglio in occasione di situazioni nelle quali venga travalicato il limite tra la corretta invocazione della norma e la polverizzazione dei diritti del lavoratore.

DIMISSIONI TELEMATICHE DEL LAVORATORE

Nuova procedura in vigore dal 12 marzo 2016

di Maria Basile

Con il d.lgs. n. 185 del 24 settembre 2016 è stato approvato il cd. "Correttivo del Jobs Act", il quale ha modificato alcune disposizioni contenute nei decreti legislativi n. 81 del 15 giugno 2015 e nn. 148, 149, 150 e 151 del 14 settembre 2015. In riferimento al d.lgs. n. 151/2015, l'art. 26 (rubricato "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale"), così come modificato, non fa più riferimento ad una "convalida" delle dimissioni, prevista dalla cd. riforma Fornero, ma ad una procedura di dimissioni e di risoluzione consensuale che non può essere derogata da altre modalità comunicative utilizzate fino all'approvazione del correttivo, tanto allo scopo di tutelare il lavoratore affinché le dimissioni siano una effettiva libera decisione.

Viene introdotta, dunque, una procedura telematica univoca che il lavoratore non potrà derogare e sulla quale il datore di lavoro non potrà intervenire.

La predetta norma dispone che: "le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente...". Vengono dettagliatamente specificati, nei relativi moduli, sia i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere, o che si intende risolvere, sia i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore ed anche le modalità di trasmissione dei moduli.

Un'altra modifica introdotta dal decreto correttivo riguarda le categorie di intermediari abilitati ai quali il lavoratore potrà rivolgersi per effettuare la procedura. La modalità di trasmissione dei moduli può infatti avvenire non solo per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione ma anche



per il tramite dei consulenti del lavoro e delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Dunque sono previste due modalità affinché il lavoratore possa legittimamente presentare le dimissioni con la nuova procedura telematica: o agire in autonomia o richiedere l'assistenza di uno dei soggetti abilitati alla procedura ministeriale.

Nel primo caso, il lavoratore deve richiedere il codice Pin accedendo al sito www.inps.it e registrarsi al sito del Ministero del Lavoro, accedendo all'indirizzo www.cliclavoro.gov.it.

Questa doppia registrazione si è resa necessaria per conferire maggiore certezza al riconoscimento dell'identità del soggetto legittimato ad effettuare la comunicazione, evitando così dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore. Effettuate le registrazioni e ricevute le password di accesso, il lavoratore dovrà accedere al sito del Ministero del Lavoro, aprire la pagina dedicata alla procedura telematica, compilare il modello on-line con tutti i dati richiesti ed inviarlo.

Il modulo di dimissioni o di risoluzione consensuale o di revoca verrà trasmesso al datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro compe-

tente. Invece qualora la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato (patronato, organizzazioni sindacali, enti bilaterali ecc.), quest'ultimo dovrà utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle modalità di compilazione, assumendosi la responsabilità dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modulo attraverso la firma digitale del file pdf, prodotto con i dati comunicati per le dimissioni o risoluzione consensuale o revoca e il salvataggio dello stesso nel sistema informatico.

La norma prevede anche la possibilità per il lavoratore, entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo, di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità. Dunque, anche in questo caso, il datore di lavoro risulta un soggetto passivo di una procedura gestita esclusivamente dal lavoratore e non potrà intervenire sull'eventuale ripensamento del lavoratore, ma dovrà attendere 7 giorni dalla data di invio del modulo di dimissioni per avere la certezza che non ci siano stati ripensamenti da parte del lavoratore circa la sua decisione di rescindere il rapporto di lavoro. L'attuale procedura di recesso non prevede un incontro con il datore di lavoro che rice-

ve la comunicazione senza preavviso alcuno e senza poter interagire con il lavoratore.

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali effettuate con modalità diverse sono prive di effetto (ad esempio con una scrittura privata o con una semplice lettera). Purtroppo nulla è stato chiarito sulla questione relativa al lavoratore che abbandona il posto di lavoro senza procedere alla trasmissione telematica del modulo di dimissioni. Secondo il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro, intervenuto più volte su tale questione, l'unica possibilità che ha il datore di lavoro è quella di procedere al licenziamento, ma dovrà versare comunque all'INPS il contributo di licenziamento.

La procedura delle dimissioni telematiche non si applica: al lavoro domestico; alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza o dalla lavoratrice e dal lavoratore, durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di vita del minore adottato o in affidamento (in questi casi tali atti dovranno essere convalidati presso il servizio ispettivo della DTL competente per territorio e, nel caso di risoluzione consensuale, è necessaria la presenza del datore di lavoro); e neppure alle risoluzioni consensuali sottoscritte in sedi cd. protette (Direzione Territoriale del Lavoro, Sindacato o Commissione di certificazione ex art. 76, d.lgs. n. 276/2003), rispetto alle quali si possono continuare a seguire le vecchie modalità in forma scritta su carta.

Il decreto correttivo ha precisato che quanto stabilito dall'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, riguardante la procedura delle dimissioni volontarie e risoluzioni consensuali, non viene applicata ai rapporti di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni.



Lavoro e tutele

Contratto a tutele crescenti o ...no?

di Elio Gaetano Belsito

Con l'entrata in vigore del jobs act il Governo Renzi, come spesso era accaduto negli ultimi tempi, riformava a "colpi d'acetta" il sistema legislativo italiano, precarizzando ulteriormente, se non annullando, i residuali diritti dei lavoratori.

La Riforma, sin da subito, ha smosso il mercato del lavoro lasciando, però, notevoli dubbi circa la sua applicazione in concreto nel lungo periodo.

Ebbene nel corso di questo breve articolo ci si occuperà di tracciare un breve bilancio del tanto contestato/acclamato "contratto a tutele crescenti".

Giova, innanzitutto, evidenziare come il contratto a tutele crescenti non abbia introdotto una nuova tipologia contrattuale all'interno del nostro ordinamento ma semplicemente modificato il "vecchio" contratto a tempo indeterminato.

È palese che tale novità abbia sortito l'effetto sperato di smuovere in positivo il mercato del lavoro portando un picco di assunzioni "a tempo indeterminato", cosa che in Italia non avveniva da troppo tempo. Ma a quale prezzo? Si può tranquillamente affermare che il dazio pagato dai lavoratori e della società civile è stato salato dovendo lasciare sul campo numerosi diritti acquisiti, nel silenzio assordante dei Sindacati.

Se si considera poi che l'unico motivo - o comunque quello che ha portato questa iniezione di assunzioni - è stato l'incentivo che il Governo ha somministrato alle imprese esonerandole dal pagamento di imposte per tre anni in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, ben si iniziano

a comprendere le macchinazioni di un Sistema Italia ormai distorto.

Le prime ripercussioni, come logico aspettarsi, sono sopraggiunte già a qualche anno dalla applicazione della Riforma, con lavoratori che, assunti a tempo indeterminato con il nuovo contratto a tutele crescenti, si sono trovati dall'oggi al domani licenziati con nessuna o comunque scarse possibilità di "appello". L'aspetto negativo è che l'imprenditore è stato "spinto" a ciò proprio dallo stesso Governo.

In un sistema miope come quello italiano, al posto di "ideare" una riforma che portasse ad una tanto sospirata vera ripresa economica, il Governo - vuoi per mancanza di idee ma anche di competenze - ha preferito nuovamente gravare sui cittadini già ampiamente vessati. Dapprima, infatti, ha soppresso il vecchio contratto a tempo indeterminato che poco faceva comodo alle 5 grandi imprese presenti in Italia ma che nulla cambiava all'universo di piccole e medie imprese che compongono l'apparato industriale italiano; successivamente ha introdotto questo perverso meccanismo del contratto indeterminato a tutele crescenti con il quale il lavoratore, per buona parte della sua vita lavorativa, è sostanzialmente privo di diritti dovendosi, come in un video game, conquistare livello dopo livello con la costante paura di essere mandato a casa. Non solo ma sono stati previsti incentivi fiscali per chi assumeva nuovi dipendenti con questo nuovo contratto.

Risultato? Si è da subito registrato un boom di assunzioni dovute a due fattori: il

primo, come già detto, lo sgravio fiscale ed il secondo le scarse, se non nulle, tutele che il lavoratore indeterminato ha nei primi tre anni del suo nuovo contratto.

Sul piano pratico si sono registrate grottesche situazioni di imprese che seppur in difficoltà economiche hanno assunto nuovi dipendenti, nella speranza di rilanciarsi, salvo poi licenziarli, anche dopo soli 8 mesi, per ulteriori difficoltà sopraggiunte, usufruendo però degli sgravi per i restanti 3 anni.

È il caso della azienda Pigna Envelopes di Tolmezzo, alle cui assunzioni mediante contratto a tempo indeterminato, usufruendo degli incentivi posti dal Governo, sono conseguiti i relativi licenziamenti dei malcapitati nuovi assunti.

Il risvolto "beffardo" della vicenda risiede nel fatto che questi nuovi assunti a tempo indeterminato erano i più facili da licenziare in quanto sprovvisti di diritti, di fatto meno tutelati rispetto a stagisti o degli assunti a tempo determinato.

Da qui il paradosso ed i primi tristi bilanci di una manovra sciagurata su cui ci si augura la Consulta possa esprimersi quanto prima.

In una economia depressa da un cuneo fiscale tra i più alti in Europa, caratterizzata da una pressione fiscale sul cittadino anch'essa tra le più elevate d'Europa, da una burocrazia elefantica e troppo spesso d'intralcio alle imprese come allo stesso cittadino, da un sistema giustizia lento e penalizzante, il Governo ben avrebbe dovuto cercare soluzioni di "ampio raggio" invece di ricorrere, come al solito, a soluzioni "elettorali" che lasceranno, alla fine, il Paese ancor più depresso.

In conclusione il jobs act ha segnato la fine di un sistema di diritto, entrando di fatto nella legalizzazione del precariato a tempo pieno.

Nel Paese dei "bamboccioni", di coloro che sognavano il posto fisso, o semplicemente un lavoro onesto, ci si ritrova a dover fare i conti con un sistema di leggi che sempre più pongono il lavoratore sotto "lo schiaffo" perenne del datore, il quale ad ogni cambio di umore può decidere di demansionare (cosa anche questa prima assolutamente vietata) oppure di mandare a casa il malcapitato nel totale silenzio, anzi con il plauso, della legge.



Ambiente Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro dopo la riforma del Jobs Act

GIOVEDÌ 15 DICEMBRE 2016

- 8.45 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI
- 9.30 SALUTI
avv. Francesco MIGLIO
Presidente Provincia di Foggia
dott. Franco LANDELLA
Sindaco di Foggia
prof. Nicola DELLE NOCI
Preside Facoltà di Medicina
Prof. Gaetano VENETO
Presidente Centro Studi di Diritto dei Lavori
avv. Stefano Pio FOGLIA
Presidente Ordine Avvocati Foggia
ing. Gerardo TIBOLLO
Presidente Ordine Ingegneri Foggia
dott. geom. Leonardo PIETROCOLA
Presidente Collegio dei Geometri Foggia
arch. Gaetano CENTRA
Presidente Ordine Architetti Foggia
dott. Massimiliano FABOZZI
Presidente Ordine Consulenti del Lavoro Foggia
dott. Roberto PALMIERI
Presidente Collegio Periti Industriali
- PRESIEDE E COORDINA
Prof. Tommaso GERMANO
Titolare Previdenza Sociale Università degli Studi di Bari
- 10.30 PARTNERSHIP PUBBLICO-PRIVATO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE
dott. Guido D'AMICO
Presidente Nazionale Confindustria Italia
- 10.50 *Coffee Break*
- 11.20 I RIFIUTI COME RISORSA
arch. Franco Enea LASTELLA
Associazione Rinascita e Rose
- 11.40 OTTIMIZZAZIONE E PROSPETTIVE DELL'IGIENE AMBIENTALE PUBBLICA
ing. Antonio DI BIASE
Direttore Generale AMIU
- 12.10 LA IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI E LA VALUTAZIONE DEI RISCHI NELLA MANUTENZIONE DEL SETTORE TRASPORTI
ing. Daniele GIANNETTA
Direttore di Esercizio Ferrovie del Gargano
- 12.30 SISTEMI DI CONTROLLO FERROVIARI DI BORDO E DELLE INFRASTRUTTURE
ing. Giuseppe PORCARO
Amministratore TECNOMATICA
- 12.50 LE NOVITA' LEGISLATIVE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
prof. Tommaso GERMANO
Titolare Previdenza Sociale Università degli Studi di Bari
- 13.15 *Pausa pranzo con le Eccellenze di Capitanata*
- PRESIEDE E COORDINA
prof. Gaetano VENETO
Presidente Centro Studi di Diritto dei Lavori
- 14.30 FONDI INDIRETTI COMUNITARI
dott. Francesco TOTTA
Esperto - Alta Scuola di Formazione sull'Europa
- 14.50 LAVORO A CHIAMATA DOPO IL JOBS ACT
avv. Fernando CARACUTA
Giuslavorista Foro di Lecce

- 15.10 TECNOLOGIE INNOVATIVE AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA IN AMBIENTI CIVILI E AMBIENTALI
prof. ing. Giovanni MUMMOLO
Ordinario Politecnico di Bari
- 15.30 L'ACCREDITAMENTO DEI CORSI DI FORMAZIONE
dott. Gian Paolo VENEZIA
Presidente Nazionale Federazione delle Professioni
- 15.50 IL MOBBING
prof. Francesco FISCHETTI
Docente dell'Università degli Studi di Bari
- 16.10 ORIENTAMENTI E DINAMICHE DELLA GIURISPRUDENZA IN TEMI DI SICUREZZA DEL LAVORO
avv. Romeo TIGRE
Giuslavorista Foro di Foggia
- 16.30 PIANIFICAZIONE DELLA MANUTENZIONE DI IMPIANTI DI PROCESSO BASATA SULLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO
ing. Francesco Paolo NIGRI
Esperto-ASFE Alta Scuola di Formazione sull'Europa
- 16.50 DEPOSITO GPL AD USO COMMERCIALE: PROBLEMATICHE DI CERTIFICAZIONE E SICUREZZA
ing. Vincenzo DE LISIO
Docente Università del Molise - Campobasso
- 17.10 FONTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE EX LEGGE 148/2015
dott. Giovanni DI MONDE
Direttore Regionale Inps Puglia
- 17.30 APPALTO E SICUREZZA: OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEI DATORI DI LAVORO, COMMITTENTI E APPALTATORI
dott. Francesco DI BONO
Direzione Territoriale del Lavoro - Bari
- 17.50 QUALI OPPORTUNITA' PER I COMUNI DALL'IMMINENTE AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI DISTRIBUZIONE GAS
dott. Giulio GRAVAGHI
Presidente Gruppo Sciarra - Piacenza
- 18.10 PROGETTAZIONE RETI GAS NEI PICCOLI COMUNI
ing. Elicio ROMANDINI
Gruppo Alma C.I.S.
- 18.30 L'EVOLUZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO IN PUGLIA
dott. Aldo PUGLIESE
Segretario Generale UIL - Puglia
- 18.50 JOBS ACT AL RESTAILING: ECCO COSA CAMBIA
prof. Gaetano VENETO
Presidente Centro Studi di Diritto dei Lavori
- 19.15 *Conclude i lavori*
Dott. Leo SEBASTIANO
Assessore Formazione e Lavoro - Regione Puglia
- QUESTIONARIO FINALE A RISPOSTA MULTIPLA, MODULO DI VALUTAZIONE PER I PROFESSIONISTI INTERESSATI
- 19.45 *Chiusura lavori*

VENERDÌ 16 DICEMBRE 2016

- 8.30 REGISTRAZIONE PARTECIPANTI
- 8.45 SALUTI
dott. Roberto CASAGNI
Coordinatore Provinciale AIAS - Foggia
- PRESIEDE E COORDINA
avv. Antonio BELSITO
Direttore Centro Studi di Diritto dei Lavori
- 9.00 ANALISI PROVINCIALE DEI DATI INVIATI DAI MEDICI COMPETENTI MEDIANTE ALLEGATO 3B EX ART. 40 DLGS 81/08
dott. Antonio Giuseppe NIGRI
Direttore Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro-Foggia
- 19.00 *Chiusura lavori*

- 9.20 LA SORVEGLIANZA SANITARIA
prof. Cristoforo POMARA / prof. Carmela FIORE
Docente dell'Università degli Studi di Foggia
- 9.40 STRESS LAVORO CORRELATO
prof. Roberto ZEFFERINO
Docente Università degli Studi di Foggia
- 10.00 L'APPROCCIO ASSICURATIVO ALLA GESTIONE DELLA SICUREZZA
dott. Emilio GAETA
Agente Generali Italia S.p.A.
- 10.20 ESPERIENZE IN LUOGHI CONFINATI MA PERICOLOSAMENTE SICURI
ing. Gaetano DI MARZO
Gruppo FAVER Bari
- 10.40 IMPATTO SOCIO-ECONOMICO AMBIENTALE DELLE FONTI RINNOVABILI
dott.ssa Barbara ANGELLIS
Docente dell'Università degli Studi di Foggia
- 11.00 *Coffee Break*
- 11.30 E-MOBILITY E GESTIONE DEL TRAFFICO PER LA SALVAGUARDIA AMBIENTALE
prof. ing. Antonio SFORZA
Ordinario Università Federico II di Napoli
- 11.50 IL RUOLO DELLA SICUREZZA IN UN NUOVO WELFARE AZIENDALE
dott. Antonio FIERRO
Insieme - ConfCooperative Emilia Romagna
- 12.10 QUALITÀ AMBIENTALE E STRATEGIA DI SVILUPPO GREEN ECONOMY
prof. Vincenzo PEPE
Presidente Nazionale Fare Ambiente - Roma
- 12.30 SICUREZZA NEL SISTEMA SCOLASTICO
arch. Maria BIANCO
R.S.P.P. Vice Presidente Provinciale Federazione delle Professioni
- 12.50 PRECARIATO PUBBLICO
avv. Carmela CLEMENTE
Dottore di Ricerca - Università degli Studi di Foggia
- 13.15 *Pausa pranzo con le Eccellenze di Capitanata*
- PRESIEDE E COORDINA
Prof. Maurizio RICCI
 Rettore dell'Università degli Studi di Foggia
- 14.30 LA TUTELA AMBIENTALE E L'AMBIENTE DI LAVORO
avv. Ezio BONANNI
Presidente Osservatorio Nazionale Amianto - Roma
- 15.00 RISCHIO E SICUREZZA IN SANITÀ
avv. Gaetano CUSENZA
Ospedale Casa Sollievo della Sofferenza
- 15.30 *Focus: QUALI GARANZIE E TUTELE PER I LAVORATORI*
Prof. Maurizio RICCI
 Rettore dell'Università degli Studi di Foggia
- avv. Antonio BELSITO
Direttore Centro Studi Diritto dei Lavori
- prof. Giuseppe PELLACANI
Ordinario Diritto del Lavoro Università di Modena e Reggio Emilia
- avv. Vincenzo DE MICHELE
Giuslavorista Foro di Foggia
- Prof. Nicola DE MARINIS
Consigliere S.C. Cassazione - Sezione Lavoro
- Conclude i lavori*
Sen. Massimo CASSANO
Sottosegretario al Lavoro e Politiche Sociali
- QUESTIONARIO FINALE A RISPOSTA MULTIPLA, MODULO DI VALUTAZIONE PER I PROFESSIONISTI INTERESSATI
- 19.00 *Chiusura lavori*

Nelle giornate del 15 e 16 dicembre si terrà nella prestigiosa sede di Palazzo Dogana a Foggia il secondo Seminario Nazionale sul tema "il lavoro e le sue garanzie in una società in cerca di sostenibilità e sicurezza."

Gli illustri relatori che si avvicenderanno nel corso delle due intense giornate affronteranno, dalle diverse prospettive, le problematiche che connotano i rapporti lavorativi, con specifico riguardo alla normativa sottesa alla tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel corso del seminario, accreditato per la formazione professionale continua di avvocati, ingegneri, architetti, geometri, consulenti del lavoro e periti industriali, saranno proposti ai partecipanti, a conclusione delle rispettive giornate, dei questionari a risposta multipla con moduli di valutazione per i professionisti interessati.

www.csddl.it

Centro Studi **diritto**
dei **lavori**

ricerca & formazione

laborista

Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori

Anno VIII n. 3
Supplemento al n. 3 Anno XI de
la bilancia
Reg. Tribunale Trani n. 14/06
15 dicembre 2016
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto
Direttore Responsabile
Luca De Ceglia
Direttore Editoriale
Antonio Belsito
In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

Antonio De Simone, Maria Mangiatordi, Maurantonio Di Gioia, Domenico Di Piero
e-mail: info@csddl.it
Stampato da
Tipografia Marchese - Bisceglie



Ordine degli Ingegneri



Ordine degli Architetti



Ordine dei Consulenti del lavoro



Collegio Provinciale Geometri e Geometri Laureati di Foggia



Collegio dei Periti Industriali della Provincia di Foggia



con il patrocinio:



COMUNE DI FOGGIA



PROVINCIA DI FOGGIA



REGIONE PUGLIA

in collaborazione con:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

2° SEMINARIO NAZIONALE

Ambiente Salute e Sicurezza

nei luoghi di lavoro
dopo la riforma del Jobs Act

sul tema

Il lavoro e le sue garanzie in una società in cerca di sostenibilità e di sicurezza

15 e 16 DICEMBRE 2016

dalle ore 9:00 alle 19:00

PALAZZO DOGANA

Piazza XX Settembre - Foggia