



MERCATO DEL LAVORO LE REGOLE DEL DIRITTO E QUELLE DEL GIOCO

di Gaetano Veneto*

Negli ultimi tre anni, fino a tutto il 4 dicembre 2016, giorno del fallito referendum dell'ex rottamatore, Principe del contado fiorentino e mancato per ora, pro console italiano, e già da un paio di anni prima, in sostanza in tutto il lustro in cui si sono avvicendati tre Presidenti del Consiglio *oc-troyés*, anzi nominati *jure divino*, nella acquiescente apatia di un sistema parlamentare allo sbando, tutte le statistiche sull'occupazione e contrapposta disoccupazione, in particolare giovanile e femminile, sono state manipolate e propinate come vere e proprie *fake news*, per dirla col nostro "modesto" e bistrattato italiano, balle atte a prender e in giro e, illudendosi, a comprare il consenso di cittadini sempre più stanchi e sfiduciati in un'arrancante economia che non riesce a mettersi a passo col resto dei Paesi della Comunità a 27.

Il fatto più grave è che, in parallelo, tutti i Governi dell'ultimo quinquennio ed in particolare l'ultimo, quello renziano, con la

modesta e rapidica continuazione mimetizzata del Governo Gentiloni negli ultimi sei mesi, sono intervenuti sul mercato del lavoro e le connesse regole giuridiche, fino anche a toccare il sistema pensionistico, con novelle legislative sempre in una linea ondivaga tra rispetto delle regole dell'austerità (a parere di chi scrive, mal interpretata e peggio gestita) e, all'opposto di quelle del rilancio con incremento,

seppur temporaneo, della spesa pubblica come lievito per la ripresa economica.

Un esempio per tutti: l'improvviso, fulminante

intervento abrogativo dei voucher, seguito, evitato un temutissimo referendum, da un successivo intervento "riabilitativo", ai limiti se non contro Costituzione e Corte Costituzionale.

continua a pagina 7



All'interno:

- 2 La co.co.co. nella riforma del codice di procedura civile
- 3 La riforma del pubblico impiego
- 4 Lo Statuto dei lavoratori autonomi

* Professore di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Bari



Tutela del lavoro autonomo

La collaborazione coordinata e continuativa nelle modifiche del c.p.c.

di Giorgia Michela De Sanctis*

Il 10 maggio 2017 il Senato della Repubblica ha approvato in via definitiva il disegno di legge n. 2233-B recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Il provvedimento si compone di 26 articoli e si pone come fini: il rafforzamento delle tutele sul piano economico e sociale per i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività in forma non imprenditoriale ed al contempo sviluppare nei confini del rapporto di lavoro subordinato, modalità flessibili di esecuzione delle prestazioni lavorative, in vista di una maggiore competitività, salvaguardando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

All'art. 15 (*Modifiche al codice di procedura civile*) di detto decreto, è prevista una modifica dell'art. 409 n3). Il testo recita "dopo le parole «anche se non a carattere subordinato» sono aggiunte le seguenti: «La collaborazione si intende coordinata quando nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa». In quest'occasione il Legislatore delinea in modo più puntuale l'istituto della collaborazione coordinata, precedentemente oggetto di una definizione residuale, collocata dal Codice Civile all'interno del lavoro autonomo, ma che nel corso del tempo era stata nei fatti, sotto l'aspetto fiscale e previdenziale, assimilata quasi del tutto al lavoro dipendente.



Alla precedente concezione della prestazione lavorativa funzionalmente collegata al ciclo produttivo del committente che si sviluppa in una serie di attività ripetute in un arco di tempo, senza prevedere però una subordinazione gerarchica né un inserimento organico nella struttura produttiva, si aggiunge un riferimento alla facoltà del lavoratore di poter organizzare autonomamente l'espletamento dell'attività di collaborazione.

Quest'intervento sulla collaborazione coordinata e continuativa va ad inserirsi nel dibattito sui contratti di collaborazione, all'indomani di uno dei decreti attuativi del Jobs Act, il n. 81/2015 sul Codice dei contratti il quale aveva abolito i contratti a progetto. Possono essere stipulati solo i co.co.co., contratti ibridi tra il lavoro autonomo e quello subordinato (Ritornati in auge dopo l'abrogazione dei contratti a progetto), per i quali il collaboratore lavora all'interno dell'azienda ma in piena autonomia e senza vincolo di subordinazione, in rapporto coordinato e continuativo con il committente. Per evitare che dietro il co.co.co. più economico e attributivo di mino-

ri tutele potesse celarsi un vincolo di subordinazione, il decreto 81/2015 ha previsto limitazioni ben precisi che il committente deve rispettare anche riguardo a tempo e luogo di lavoro, la c.d. presunzione di lavoro subordinato: qualora un rapporto di lavoro preveda prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative ed organizzate dal committente rispetto al luogo ed all'orario di lavoro, esso è da ritenersi subordinato, col conseguente inquadramento per il collaboratore a progetto o a partita iva, di dipendente dell'azienda committente. Risulta dunque fondamentale la distinzione tra coordinamento e subordinazione. Il jobs act degli autonomi, interviene a monte modificando l'art. 409 - porta d'accesso al rito speciale del lavoro per i rapporti di agenzia e di collaborazione - il quale ha garantito fino ad oggi l'esistenza di rapporti di lavoro che, pur essendo continuativi e coordinati, non diventano subordinati: i c.d. parasubordinati. Il collaboratore autonomo viene integrato nell'impresa mediante il coordinamento, ma mai etero diretto, altrimenti si sfocia nella subordinazione.

Considerando che nel con-

retto di coordinamento posso essere ricompresi aspetti tipici dell'organizzazione di impresa, quali il luogo di svolgimento della prestazione, l'orario in cui renderla, le indicazioni date dal personale aziendale, risulta non sempre immediata la distinzione tra coordinamento - compatibile con l'autonomia- ed etero direzione tipica della subordinazione. Proprio al fine di meglio definire una linea di demarcazione, il Jobs act introduce una definizione di coordinamento che non rischi di sconfinare nell'etero direzione ed etero organizzazione, per la quale le modalità di coordinamento non vengano imposte dal committente, ma possano essere scelte autonomamente dal collaboratore o concordate tra le parti, sarebbe auspicabile sulla base di accordi contrattuali chiari che riflettano la comune volontà delle parti.

Il d.d.l. sugli autonomi, inoltre, valorizza le partite iva, riduce al 25% l'aliquota contributiva per i professionisti iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps, stabilizza ed estende l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, appartenenti a nuove categorie. I collaboratori che prestano la propria attività in via continuativa non potranno essere sospesi dal loro lavoro in caso di gravidanza, malattia e infortunio. Vengono disciplinate le regole dello smart working al fine di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, compiendo un passo importante verso l'equiparazione di tutti i lavoratori.

*Praticante avvocato

Il lavoro flessibile

La riforma del pubblico impiego

di Marco Fontana*

Tanto tuonò che piovve.

Dopo una gestazione lunga e travagliata, la tanto attesa riforma del pubblico impiego vede finalmente la luce con la pubblicazione, sulla G.U., degli ultimi due decreti che completano la cd. Riforma Madia, ovvero i decreti legislativi nn. 74 e 75 del 25 maggio 2017.

Due le principali tematiche sulle quali si è incentrato l'intervento di riordino del Settore del pubblico impiego, ovvero: il decreto che riscrive in più parti il testo unico sul pubblico impiego del 2001 e quello che interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici dettata dal decreto legislativo n. 150/2009.

Proprio quest'ultimo argomento è stato oggetto, negli ultimi anni, di numerosi interventi volti a incentivare la produttività e le performance dei dipendenti pubblici, culminati ad oggi con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in attuazione della legge n. 124/2015.

L'obiettivo che il Legislatore aveva affidato al Governo con la richiamata legge-delega era proprio quello di semplificare le norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti.

Obiettivi questi che il Governo ha inteso raggiungere imponendo alle Amministrazioni l'adozione di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, di una pianificazione degli obiettivi - suddivisi in generali e specifici - e attribuendo un ruolo primale alle risultanze delle valutazioni realizzate anche con il coinvolgimento dei cittadini e utenti finali - altra novità introdotta dal nuovo disegno normativo, che riconosce per la prima volta ai cittadini un ruolo attivo nella valutazione della performance organizzativa, nonché nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance.

Le finalità perseguite dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 sono state invece quelle di "svecchiare" un po' il

testo unico del pubblico impiego (decreto legislativo n. 165/2001), rivitalizzando la contrattazione collettiva, introducendo nuove norme in tema di procedure assunzionali, garantendo maggiore flessibilità alle necessità organiche e di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, sanzionabile ora anche con il licenziamento in 10 tassative ipotesi: assenze ingiustificate, false timbrature, false dichiarazioni per ottenere promozioni e posti, vengono affiancate nuove fattispecie, quali la reiterata e grave violazione alle regole deontologiche, la valutazione negativa della performance per tre anni consecutivi, lo scarso rendimento legato alla reiterata violazione degli obblighi per i quali è stato già sanzionato e, limitatamente ai dirigenti, la mancata attivazione o definizione di procedimenti disciplinari, commessa con dolo o colpa grave.

Dulcis in fundo, altro tema "caldo" che è stato parzialmente riformato dal decreto legislativo n. 75/2017 è proprio quello del lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni, argomento inevitabilmente legato al fenomeno del "precarariato", una problematica questa che negli ultimi anni è stata oggetto di numerosi interventi da parte della Corte di Giustizia europea - culminato poi con la nota legge n. 107/2015 (cd. Buona Scuola) - nata

proprio per evitare che l'Italia venisse sottoposta ad una procedura di infrazione delle direttive europee in materia di lavoro a tempo determinato.

Il Governo ha inteso rivisitare l'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 (ora rubricato "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile"), bandendo le collaborazioni che si concretano in rapporti di lavoro subordinato - i cd. co.co.co. - e introducendo una disposizione transitoria richiesta a gran voce - l'articolo 20 del decreto legislativo n. 75 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" - finalizzata alla stabilizzazione, nel triennio 2018-2020, di coloro i quali risultino in servizio a tempo determinato successivamente alla data di entrata in vigore della legge delega (28 agosto 2015), siano stati reclutati sulla base di procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella procedente ed abbiano maturato, alla data del 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'Amministrazione procedente almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni (articolo 20, comma 1).

È inoltre stabilita la priorità per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del decreto.

In presenza di requisiti analoghi, nella stessa disposizione, è inoltre prevista una seconda strada per accedere ai ruoli pubblici, ovvero quella delle procedure concorsuali con riserva di posti (articolo 20, comma 2).

Tutto ciò in attesa che la Corte costituzionale si pronunci sul difetto di costituzionalità dell'art. 36, commi 5, 5-ter e 5-quater, decreto legislativo n. 165 del 2001, sollevato con Ordinanza del 26/10/2016 dal Tribunale di Foggia, e che potrebbe, in caso di accoglimento, rompere i delicati equilibri che il Governo sta tentando di ricercare.

Un primo quesito che si impone, alla luce delle novità introdotte dalla riforma, è sicuramente riferito alla tanto ricercata "efficienza" delle pubbliche amministrazioni, al fine di rendere meno farraginoso la macchina burocratica: la giusta strada da cui muoversi è veramente una progressiva "privatizzazione" del Settore del pubblico impiego?

ON LINE IN NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA

ANNO XI - N° 1
marzo 2017

ISSN 1974-426
il diritto dei lavori

Rivista Scientifica Giuslavoristica

il diritto
dei lavori

diretta da
Gaetano Veneto

COORDINATORE SCIENTIFICO
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO
Gaetano Veneto, Fernando Filo Ortega, Vito Gallotta, Nicola Costantino, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Tucci, Ugo Villani, Tommaso Germano, Luis Enriquez Nares Torres, Sara Alcazar Ortiz, Giuseppe Pardi, Nicola De Marinis, Catando Baldacci, Giuseppe Losappo, Giovanni Mammi, Antonella Pasulli, Francesco Fichetti, 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
Mario Balle, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Enzo Bonanni, Fabio Cardonabissi, Marilena Cortese, Silvia Arcusa D'Alonso, Michele De Simone, Francesco Di Biase, Maria Di Costo, Domenico Di Pietro, Nicola Gaspari, Felicia Pagnoni, Emanuela Storgi, Francesco Verdabetti, Pietro Zamporese

Cacucci Editore

* Avvocato



LO STATUTO

Il jobs act degli autonomi è diventato legge realizzando così per la prima volta, uno statuto dei lavoratori professionisti seppur limitato nei contenuti

di Antonio Belsito*

Il Senato della Repubblica il 10/05/2017 ha approvato in via definitiva il cd. jobs act degli autonomi (d.d.l. n. 2233-B) recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"

La legge, strutturata in 26 articoli, si divide in tre parti che riguardano, in particolare, la tutela del lavoro autonomo, il lavoro agile (smart working) ed, infine, le disposizioni finali e finanziarie.

Trattasi di una legge che per la prima volta regolamenta organicamente alcuni diritti dei lavoratori professionisti, escludendo però da queste disposizioni gli imprenditori ed i piccoli imprenditori di cui all'art. 2083 del cod. civ..

E' sicuramente un primo approccio del legislatore, in forma più organica, per la tutela dei diritti dei lavoratori liberi professionisti.

Verosimilmente potevano essere previste anche altre tutele ma, per il momento, si può ritenere che questo risultato sia abbastanza soddisfacente.

Innanzitutto questa normativa evidenzia che il d.lgs. 09/10/2002 n. 231 si applica anche per le transazioni commerciali intercorrenti tra lavoratori autonomi ed imprese private o amministrazioni pubbliche.

Questa tutela - rivolta anche ai rapporti dei professionisti soprattutto con la pubblica amministrazione - risulta alquanto interessante perché costituisce una forma di garanzia proprio per i lavoratori autonomi ai fini del pagamento delle parcelle a fronte della applicabilità delle previsioni di cui al d.lgs. 231/2002 ed all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001.

Viene quindi estesa la normativa sui cd. "pagamenti tutelati" anche alle transazioni commerciali concluse tra imprese e pubblica amministrazione nonché a tra lavoratori autonomi e imprese e lavoratori autonomi e pubblica amministrazione.

La legge citata prevede che le fatture emesse dovranno essere saldate entro 60 giorni.

Questa disposizione è tutt'altro che di facile applicazione ove si consideri che l'emissione della fattura elettronica da parte del lavoratore autonomo o del professionista avviene soltanto dopo il lunghissimo iter burocratico per predisporre la liquidazione delle somme e solo dopo molto tempo la P.A. chiede al professionista l'emissione della fattura elettronica. Tuttavia il pagamento avviene allorquando le somme sono disponibili ed a fronte del tempo che gli addetti all'amministrazione impiegano per espletare le relative incombenze.

Insomma, ci vorrà ben altro per realizzare concretamente l'attuazione di quanto previsto dal d.lgs. 231/2002!



Anche la garanzia del lavoratore per le clausole abusive sono state codificate così come previsto dall'art. 3 del citato provvedimento legislativo.

Verranno, pertanto, abolite le clausole che attribuiscono al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto nonché quelle che prevedono la possibilità di recedere dal contratto di collaborazione continuativa senza adeguato preavviso ed introdotto il divieto di stabilire un termine superiore a 60 giorni per il pagamento della fattura dalla data della sua emissione.

Altra garanzia è quella relativa alle invenzioni del lavoratore prevista dal codice civile e meglio puntualizzata all'art. 4 della novella normativa.

In questa nuova disposizione si prevede che, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali ed a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo.

Gli articoli 5 e 6 delegano al Governo il compito di adottare, entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge in commento, decreti legislativi in materia di rimessione di atti pubblici alle professioni organizzate in Ordini o Collegi.

Allo scopo di facilitare la macchina burocratica, con provvedimento attuativo del Governo, si potranno individuare determinate funzioni della P.A. come, ad esempio, autentiche di atti e certificazioni che potranno essere espletate da professionisti autorizzati secondo l'Ordine di appartenenza.

Occorrerà, inoltre, indicare gli atti delle amministrazioni pubbliche che possano essere rimessi anche alle professioni in relazione al carattere di terzietà di queste, precisando altresì le misure che garantiscano il rispetto della disciplina in materia di tutela di dati personali e le circostanze che possano determinare conflitti di interessi.

Il Governo è delegato, altresì, ad adottare decreti relativi all'abilitazione degli enti di previdenza di diritto privato ad attivare, oltre a prestazioni complementari, anche altre prestazioni sociali con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie.

Ulteriori decreti dovranno essere adottati dal Governo per incrementare le prestazioni legate al versamento della contribuzione aggiuntiva per gli scritti alla gestione separata, seguendo i criteri per la riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità e per la modifica dei requisiti dell'indennità di malattia, incrementando la platea dei beneficiari e prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a tre giorni.

* Avvocato giuslavorista

dei LAVORATORI AUTONOMI

L'art. 6 l. cit. delega il Governo ad adottare entro 12 mesi uno o più decreti legislativi "per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali" al fine di garantire sicurezza e protezione sociale ai professionisti iscritti, rispettivamente, ad Ordini o a Collegi. Trattasi di una autorizzazione alle rispettive casse di previdenza ad adottare prestazioni sociali oltre a quelle complementari finanziate da specifica contribuzione.

Le prestazioni in oggetto sono rivolte in favore di professionisti che abbiano difficoltà economiche rivenienti da una notevole riduzione del reddito professionale per motivi non dipendenti dalla volontà degli stessi.

Positiva può essere ritenuta la delega sulla semplificazione della sicurezza che dovrebbe appunto snellire gli adempimenti formali in tema di salute e sicurezza negli studi professionali.

Questa normativa consentirà finalmente agli studi professionali di conoscere ed attuare disposizioni specifiche di prevenzione e protezione negli ambienti di lavoro e per la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali attraverso la semplificazione degli adempimenti e la riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale.

Soltanto all'art. 7 si parla di lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa.

In particolare vengono aggiunti tre comma all'art. 15 del d.lgs. n. 22/2015 nei quali si prevede che, a decorrere dall'1/07/2017, la DIS-COLL è riconosciuta ai lavoratori autonomi professionisti nonché agli assegnisti ed ai dottorandi di ricerca con borse di studio e che l'indennità di disoccupazione per i collaboratori sarà permanente.

Le disposizioni successive prevedono la copertura economica di tale indennità di disoccupazione così allargata ai collaboratori che espletano l'attività coordinata e continuativa.

L'art. 9 della legge cit. stabilisce che sono integralmente deducibili, entro il limite annuo di € 10.000,00, le spese per iscrizioni a Master ed a corsi di formazione o aggiornamento professionale, nonché le spese di iscrizione a convegni e congressi, comprese quelle di viaggio e di soggiorno.

Trattasi di un riconoscimento in favore dei professionisti per i costi sopportati ai fini dell'aggiornamento e della formazione professionale continua.

Importante novità è la costituzione presso i Centri per l'Impiego di uno specifico sportello dedicato al lavoro autonomo. L'elenco dei soggetti convenzionati è pubblicato sul sito internet dell'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro). Lo sportello presso i Centri per l'Impiego accoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo fornendo le relative informazioni ai professionisti ed alle imprese che ne facciano richiesta.

In caso di gravidanza, malattia e infortunio il lavoratore autonomo che presta attività coordinata e continuativa non cesserà, con il committente, il rapporto di lavoro che resta sospeso senza diritto al corrispettivo per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.

Ai fini dell'indennità di maternità all'art. 64 co. 2 del

T.U. in materia di congedi parentali (d.lgs. 26/03/2001 n. 151) dopo le parole: "lavoro dipendente" sono aggiunte le seguenti: "a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi dalla effettiva astensione dell'attività lavorativa".

Sempre in caso di maternità è prevista la sostituzione della lavoratrice autonoma, previo consenso del committente, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia della lavoratrice stessa, in possesso dei necessari requisiti professionali.

In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni il versamento dei contributi previdenziali è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino ad un massimo di due anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a tre volte i mesi di sospensione.

Quest'ultima disposizione risulta alquanto penalizzante per il lavoratore e non giustificabile.

Anche nel caso di infortunio o di un incidente il lavoratore parasubordinato beneficerà della sospensione del rapporto senza diritto al corrispettivo per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.

Centro Studi

diritto dei lavori

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA
PROVINCIA DI BARI - S.A.T.

con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati di Bari

Incontro di studi sul tema:
Lo Statuto dei Lavoratori Autonomi

Mercoledì 21 giugno 2017 - ore 15.30

AULA ALDO MORO - DIPARTIMENTO GIURISPRUDENZA

Saluti
Prof. Roberto VOZA
Direttore Dipartimento Giurisprudenza
Ordinario Diritto del Lavoro - Università degli Studi di Bari
Avv. Antonio GIORGINO
Commissario Straordinario Ordine Avvocati di Bari

Relatori
Prof. Giuseppe PELLACANI
Ordinario di Diritto del Lavoro - Università di Modena e Reggio Emilia - Facoltà di Giurisprudenza
Dott. Alessandro AMBROSI
Presidente Confcommercio delle Province Bari e Bat
Prof. Tommaso GERMANO
Titolare Previdenza Sociale - Dipartimento di Giurisprudenza Università degli Studi di Bari
Avv. Antonio BELSITO
Giuslavorista - Centro Studi Diritto dei Lavori

Seguiranno interventi programmati
Avv. Francesco VERDEBELLO
Dottore di Ricerca - Università degli Studi di Bari
Dott.ssa Silvia Ardua D'Alesio
Capo Area Politiche del Lavoro 2 della D.T.L. di Bari
Avv. Domenico DI PIERRO
Giuslavorista - Foro di Trani

DIBATTITO

Presiede e conclude
Prof. Gaetano VENETO
già Ordinario di Diritto del Lavoro Università degli Studi di Bari - Presidente del Centro Studi Diritto dei Lavori

Il seminario è valido ai fini del riconoscimento dei crediti formativi degli avvocati (4 crediti).

Per iscrizioni ed informazioni consultare il sito www.csddl.it



Non ci sono i soldi. Sempre più spesso si sente questa affermazione, specie da parte degli amministratori pubblici. Vorremmo realizzare i nostri progetti ma non possiamo perché non ci sono i soldi. Quanti di voi, però, si sono chiesti cosa sono i soldi? Prima di affermare che mancano, cerchiamo di capire cosa sono. Anche per sapere se gli amministratori pubblici hanno ragione oppure non sanno di cosa parlano.

Per cercare di rispondere a questa domanda Davide Storelli si è imbattuto in una ricerca davvero approfondita, frutto di svariati anni di studio, che lo ha portato verso un approccio di tipo multidisciplinare (economico, giuridico, storico, filosofico, sociologico, antropologico, psicologico e filologico).

Adottando una impostazione rigorosa ma allo stesso inusuale proprio perché multidisciplinare, l'avv. Storelli ha cercato di analizzare la moneta da vari punti di vista, mettendone in luce aspetti spesso sottaciuti se non completamente trascurati. Ne è scaturita un'indagine a tratti appassionante, in grado di incuriosire sia il neofita che l'addetto ai lavori, condita da una originale ironia che stempera risultati che altrimenti avrebbero potuto far incupire se non innervosire il lettore più attento ai profili etici.

Davide Storelli analizza il sistema economico e monetario attuale, e lo fa con disincanto, senza alcun limite di tipo dogmatico; critica, a tratti ferocemente, alcuni aspetti, evidenziando le potenzialità che tale sistema continua a reprimere in modo subdolo e quasi diabolico. Dopo essere giunto, forse per la prima volta, a fornire una

definizione scientifica della moneta che non si limita a dire cosa essa fa ma che esplicita cosa essa è e cosa non è, Storelli volge la sua attenzione all'uomo, alle sue idee, ai suoi scopi, alle sue ragioni di vita.

Ne deriva una visione decisamente ottimistica del futuro, radicata in un'assoluta fede positiva nelle capacità umane, che vengono mostrate alla luce di ciò che siamo stati in passato.

Di fronte ad una realtà che sembra a volte disperante, Storelli fa appello alla parte più nobile di noi, quella in grado di realizzare cose divine, quella che così pervicacemente viene repressa, la nostra parte animica, ciò che ci connette tutti e ci connette al divino.

Allora ecco un appello all'arte, alla poesia, alla musica, alla creatività, alla gioia di chi inventa e crea, all'appagamento derivante dalla condivisione delle proprie realizzazioni.

Un'altra prospettiva, allora, sembra affacciarsi all'orizzonte, non più la concorrenza esasperata, non più la competitività senza limiti, non più il mors tua vita mea, di hobbesiana memoria, che tanti danni ha creato alla psiche prima ancora che alle tasche delle persone, ma la collaborazione, la cooperazione, la condivisione, la donazione reciproca, l'entusiasmo nel fare del bene agli altri e quindi a se stessi.

Il paradigma imperante, in base al quale la situazione è pessima ma non si può fare altrimenti (There Is No Alternative - TINA), diviene così obsoleto, sostituito integralmente da un nuovo paradigma, radicato nelle qualità dell'essere umano, e non nelle sue parti meno sviluppate, quali quelle egoico-belliche.

Una ricca documentazione dimostra al lettore che non si tratta di utopia, ma di una concreta possibilità di cambiamento che non dipende da quello che fa o che non fa chi ci amministra ma che dipende esclusivamente da noi, e dalla nostra volontà di non essere più silenti e inattivi soggetti passivi, pronti a subire di tutto, ma dalla volontà di diventare soggetti adulti, responsabili, in grado di prendere in mano il nostro destino.

Un sentito plauso a Davide per aver così chiaramente indicato una strada costruttiva e foriera di interessanti sviluppi futuri, specie per chi non è aduso a piangersi addosso o ad assolversi mediante sterili critiche alla situazione esistente, che lasciano tutto com'è, ma intende dare il proprio contributo per il rispetto della propria intelligenza nonché per rendere il mondo in cui viviamo un po' più accogliente per chi verrà dopo di noi.



