

Numero 11 - Dicembre 2014 - Edizione Online

LavoroWelfare

PER UN NUOVO RIFORMISMO

Come cambia il mercato del lavoro Tra Jobs Act e Legge di Stabilità

Con il contributo delle Riviste giuslavoristiche:
"Diritti Lavori Mercati", "Lavoro e diritto"
e "Rivista giuridica del lavoro e della
previdenza sociale"



Associazione
LAVORO&WELFARE

Come cambia il mercato del lavoro tra Jobs Act e Legge di Stabilità

Indice

Tra Jobs Act e legge di Stabilità Come cambia il mercato del lavoro <i>Giovanni Battafarano e Cesare Damiano</i>	3
Semplificazione e riordino della legislazione del lavoro <i>Riviste Diritti Lavori Mercati, Lavoro e Diritto e Rivista Giuridica del Lavoro</i>	5
Passi avanti sui diritti Il nostro impegno sul Jobs Act <i>Lavoro&Welfare</i>	13
Il lavoro nella Legge di Stabilità <i>Cesare Damiano</i>	16
Le pensioni del 2015 La questione delle penalizzazioni <i>Maria Luisa Gneccchi</i>	18

Aggiornato al 09/12/2014
Coordinamento editoriale: Luciana Dalu e Giorgia D'Errico
Progetto grafico: Mattia Gabriele

Come cambia il mercato del lavoro tra Jobs Act e Legge di Stabilità

Il contratto unico a tutele crescenti

Dopo l'approvazione definitiva del Jobs Act da parte del Senato comincia la lunga e complessa fase dei decreti delegati, che entro sei mesi dovranno essere emanati dal Governo, esaminati dalle Commissioni Lavoro di Camera e Senato e approvati in via definitiva dal Consiglio dei Ministri. Da un lato, i primi decreti vedranno la luce sin dai prossimi giorni; dall'altro, la complessità della materia tuttavia è tale da non escludere che l'attività delegata e la prevedibile opera di manutenzione "in progress" possa protrarsi al di là dei tempi previsti dalla legge.

Com'è noto, sui decreti delegati il Parlamento esprime pareri obbligatori e non vincolanti e ciò, unito alla connotazione "a maglie larghe" della Delega, lascia ampi margini di manovra al Governo. Tuttavia, c'è da augurarsi che il confronto sui decreti delegati si sviluppi con il massimo di rigore e di approfondimento, allo scopo di definire norme chiare, efficaci, rispettose della Delega e, naturalmente della Costituzione, avendo come punto di riferimento gli interessi dei lavoratori, delle imprese, dell'Italia.

Anche la legge di Stabilità interviene sul mercato del lavoro, in una evidente ricerca di sintonia con i contenuti del Jobs Act. Ci è parso opportuno, perciò, dedicare il Quaderno di dicembre all'esame del quadro complessivo delle modifiche del mercato del lavoro alla luce dell'entrata in vigore delle due leggi. Abbiamo concentrato l'attenzione in particolare sulla principale novità del Jobs Act, il Contratto a tutele crescenti, da ora in poi CATUC, come gli studiosi hanno cominciato a connotarlo. Il CATUC naturalmente si porta appresso

Giovanni Battafarano è
segretario generale
di Lavoro&Welfare

Cesare Damiano è presidente
della Commissione Lavoro alla
Camera dei Deputati e
presidente di Lavoro&Welfare

la nuova disciplina dei licenziamenti, che è stato il principale terreno di battaglia parlamentare e sociale degli ultimi mesi.

In questo Quaderno, ci è parso utile riportare una analisi approfondita del CATUC, svolta da un gruppo di docenti che fanno capo a tre riviste giuslavoristiche "Diritti Lavori Mercati", "Lavoro e diritto" e "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", che permette di affrontare il tema dei licenziamenti con l'opportuno approfondimento e rigore.

Rinviando al saggio l'approfondimento tecnico-giuridico sulla Delega Lavoro, ci pare opportuno, in questa sede, ribadire i punti essenziali. Essendo mantenuta la reintegra solo per i licenziamenti discriminatori e nulli e per alcune fattispecie di licenziamenti disciplinari, occorre ora evitare che ogni tipo di licenziamento possa rifluire "sub specie" licenziamento economico, anche quando non lo è. Perciò, da un lato vanno tipizzati bene i licenziamenti disciplinari, dall'altro va affrontato con attenzione il tema degli indennizzi. Se l'indennizzo per i licenziamenti economici sarà basso, si determinerà un effetto calamita. Se poi consideriamo il combinato disposto tra Jobs Act e legge di stabilità, potrebbero generarsi comportamenti opportunistici da parte di talune imprese. Se la sgravio contributivo per chi assume un lavoratore a tempo indeterminato nel 2015 arriva a 8.060 euro all'anno e l'indennizzo per il licenziamento è più basso di tale cifra, non è difficile prevedere che più di qualche imprenditore troverà conveniente assumere, intascare l'incentivo e licenziare dopo un anno, incassando un utile. Si tradirebbe lo spirito dell'incentivo, che vorrebbe incoraggiare il lavoro stabile, non l'ennesimo contratto precario mordi e fuggi, oltre tutto ben remunerato dallo Stato. Sarebbe meglio legare lo sgravio contributivo all'occupazione aggiuntiva e puntare alla stabilizzazione effettiva e di lungo periodo piuttosto che ad un rimbalzo momentaneo.

Quanto poi alle specifiche fattispecie dei licenziamenti disciplinari ci pare giusto, ad esempio, prevedere la reintegra in caso di non sussistenza del fatto o della condotta addebitata al lavoratore; in caso di una lieve infrazione non meritevole di licenziamento; nei casi contemplati dal contratto di lavoro della categoria come tipici di censura conservativa del posto di lavoro. Quest'ultima fattispecie servirà anche a valorizzare il ruolo delle parti sociali su una materia propria della loro competenza.

C'è in fine da determinare il rapporto tra il neonato CATUC e il contratto a termine acausale (da decreto Poletti). Occorre prevedere un'alternatività del CATUC rispetto al contratto a termine acausale, come suggerisce lo studio successivo, se si vuole che il CATUC diventi lo strumento prevalente di ingresso nel mondo del lavoro. La fase dei decreti delegati è molto delicata e richiede il massimo di confronto tra Governo e Parlamento. Più efficienza e funzionalità per le imprese, migliori e diverse tutele, non meno tutele per i lavoratori.

Semplificazione e riordino della legislazione del lavoro

La piattaforma di alcune riviste giuslavoristiche

A cura di:

Gian Guido Balandi, e' Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Ferrara

Donata Gottardi, e' Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università di Verona

Luigi Mariucci, e' Ordinario di Diritto del Lavoro dell'Università Ca' Foscari di Venezia

Umberto Romagnoli, e' Professore Ordinario di Diritto del Lavoro e Fondatore della Rivista Diritto e Lavoro

Mario Rusciano, e' Ordinario di diritto del lavoro dell'Università di Napoli "Federico II"

Bruno Veneziani, e' Ordinario di diritto del lavoro dell'Università di Bari

Lorenzo Zoppoli, e' Ordinario di diritto del lavoro dell'Università di Napoli "Federico II"

La Piattaforma di seguito pubblicata viene costruita subito dopo il primo varo del disegno di legge delega – detto Jobs Act – da parte della Camera dei Deputati e mira a colmare un vuoto metodologico nell'impostazione delle politiche del diritto del Governo Renzi.

Tali politiche, infatti, tradotte (almeno in parte) in testi legislativi tanto dirompenti quanto brucianti per i tempi di approvazione (il riferimento è soprattutto al decreto-legge 34/2014 convertito nella legge 78/2014), sono state elaborate con grande clamore mediatico, ma con altrettanto grande carenza di utili confronti: confronti politici con le parti sociali; confronti tecnici con studiosi e operatori del lavoro.

Il rischio che il Governo proseguisse sulla strada di voler fare tutto da solo è apparso subito più che fondato. Ecco perché le nostre riviste – **Diritti Lavori Mercati; Lavoro e diritto; Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale** – ritengono doveroso mettere a disposizione del Parlamento e del Governo le competenze degli studiosi che in esse operano: con l'intento di suggerire metodi e contenuti tecnici adatti a rendere le riforme in cantiere giuridicamente più solide e, quindi, più socialmente attendibili.

L'iniziativa di entrare, da tecnici, nel dibattito politico-legislativo, per altro verso, tende ad agevolare, per quanto possibile, in prospettiva, l'apertura di nuovi canali di confronto tra cultura politica e cultura giuridica specialistica. D'altronde l'orizzonte di senso in cui si colloca l'iniziativa delle tre riviste è segnato dall'idea che il breviario del "buon legislatore" deve indurlo a rappresentarsi il diritto del lavoro come una costruzione più dottrinale che legislativa e più giurisprudenziale che dottrinale.

La Piattaforma

1. L'iniziativa più importante del Governo Renzi in materia di lavoro è attualmente il disegno di legge delega approvato dal Senato il 9 ottobre 2014, a seguito di voto di fiducia su un c. d. "maxiemendamento" concentrato in unico articolo con 14 commi (d.d.l. n. 1428, ora AC n. 2660). In tale disegno di legge, giustamente oggetto di grande attenzione politica e mediatica, si prefigura un ampio intervento sulla legislazione lavoristica, da realizzare soprattutto attraverso deleghe al Governo, di differente oggetto ma tra loro connesse.

Il comma 5 chiama il legislatore delegato a "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"; mentre il comma 7 affida al Governo il compito 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" adottando "un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro".

Si tratta di vari percorsi regolativi che si intersecano e che possono assumere latitudine e significati diversi a seconda della corretta e concreta impostazione della versione definitiva della legge delega e dei successivi decreti delegati. E' da osservare subito che la genericità della delega, unita all'inconsueta approvazione mediante voto di fiducia, non sembrano corrispondere adeguatamente ai limiti che l'art. 76 Cost. pone all'iniziativa legislativa del Governo. In ogni caso – dopo il già incisivo intervento del d. l. 34/2014, conv. in l. 78/2014 – si preannuncia un'ulteriore riforma, potenzialmente più profonda di quella degli ultimi due o tre anni. Ora, che l'attuale legislazione del lavoro vada risistemata, razionalizzata e semplificata costituisce – almeno per gli studiosi e gli operatori del diritto del lavoro – una esigenza indiscussa, unanimemente ritenuta urgente. Ma al di là di questa enunciazione condivisa, non mancano dissensi sul modo di affrontare vecchi e nuovi problemi irrisolti, aggravati da un legislatore che, negli ultimi dieci anni, volendo semplificare e razionalizzare, ha peggiorato la situazione, rendendo la normativa tortuosa e confusa, come tale assai difficile da gestire: tanto nelle imprese, quanto nelle aule giudiziarie.

Consapevoli delle notevoli potenzialità, ma pure dei rischi racchiusi nel d. d. l., le Riviste scientifiche Diritti Lavori Mercati, Lavoro e Diritto, Rivista Giuridica del Lavoro – tutte specializzate in diritto del lavoro e della sicurezza sociale e accreditate, in Italia e all'estero, nel sistema della ricerca – ritengono doveroso segnalare alcuni punti critici del disegno di legge delega in discussione e, nel contempo, suggerire un possibile diverso approccio contenutistico e procedurale per una semplificazione "seria" e "duratura" della legislazione del lavoro.

Per seria e duratura si intende una semplificazione che, pur richiedendo qualche mese in più, si possa avvalere del contributo proveniente da un approfondito e intenso dibattito tra studiosi, operatori e parti sociali. Un dibattito che, forte del pluralismo culturale e metodologico della tradizione giuslavoristica italiana, affronti con spirito di grande innovazione i nodi sistematici e tecnici in sospeso e riduca così al minimo gravi e lunghi contenziosi successivi.

2. Il disegno di legge, in linea di massima apprezzabile per le disposizioni sugli ammortizzatori sociali (commi 1 e 2) – dove si incentivano i contratti di solidarietà, si prevedono la prestazione aggiuntiva “di povertà” e si estendono l’ASPI alle collaborazioni – sui servizi per il lavoro e le politiche attive (commi 3 e 4) – dove si prevede un unico centro di monitoraggio e gestione dei flussi di manodopera – contiene aspetti suscettibili di significativi miglioramenti.

Tra questi assumono rilievo preminente quelli che appaiono smentire il proposito della semplificazione:

a) nella semplificazione “amministrativo-gestionale” è eccessiva la rilevanza del profilo quantitativo (dimezzamento del numero di atti di gestione del singolo rapporto: v. comma 6, lett. a), mentre nulla si dice del profilo qualitativo assolutamente essenziale (andrebbero differenziati gli atti a seconda della loro rilevanza e indispensabilità);

b) estremamente generica appare la lettera b del comma 6 sulla “eliminazione e semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi”. Disposizione in forte sospetto di illegittimità costituzionale: sia per violazione dell’art. 76 Cost., vista l’indeterminatezza dei criteri direttivi, sia dell’art. 25 Cost., per violazione dei principi di irretroattività della legge penale;

c) generica e incompleta appare la lettera f del comma 6 – “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” – che riguarda sì la necessaria effettività della legislazione, ma sulla quale è imprudente intervenire in modo superficiale e asistemico. Come è stato autorevolmente osservato, “il diritto penale del lavoro italiano fa paura quanto il ruggito di un topolino”. E’ allora opportuna una sua revisione complessiva, sempre che parta dalla cruciale questione della natura dei diritti, distinguendo tra quelli che, in quanto fondamentali, vanno presidiati dalla sanzione penale; e quelli che, invece, possono essere tutelati più efficacemente con altri strumenti, nel rispetto ovviamente degli obblighi europei, cioè dei criteri di effettività, proporzionalità e dissuasività;

d) le linee di riordino dei contratti di lavoro (terzo riordino, dopo quelli del d. lgs.

276 del 2003 e della l. 92 del 2012) appaiono ancora troppo generiche e imprecise perché basate su non meglio definite "semplificazione, modifica o superamento ... delle tipologie contrattuali" al fine di assicurare "l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale" (lett. a, comma 7).

e) Desta perplessità la previsione, ancora generica, di un "contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio", limitato alle "nuove assunzioni" (comma 7, lett. c). Rispetto a tale contratto, sono assenti principi e criteri di coordinamento con gli altri contratti: in particolare con il contratto a termine c. d. "acausale", di recente anzi rafforzato; o anche con l'apprendistato. Come pure sorprende l'assenza di specifici criteri di delega sulla necessità di coordinare il destino dei lavoratori attualmente in servizio "a tempo indeterminato" con l'inserimento di lavoratori nuovi assunti per "contratto a tutele crescenti", onde scongiurare una troppo facile sostituzione dei secondi con i primi. Il che aprirebbe altri e più complessi problemi.

f) In linea generale, infine, occorre segnalare l'ambiguità della locuzione "tipologia contrattuale": intorno ad essa legislatore e giuristi (ma anche politiche del lavoro) da tempo hanno smarrito il linguaggio della chiarezza, presupposto indispensabile di ogni intervento di semplificazione e di riordino. Con il termine "tipo" abbinato a "contrattuale", nella teoria giuridica ci si riferisce ad uno schema contrattuale fornito di una sua tipicità: che può essere "causale" o di "assetto normativo". Per il contratto di lavoro, la questione si è andata però sempre più complicando, anche a seguito dei menzionati "riordini" legislativi del 2003 e del 2012. A partire dalla metà degli anni '90, si sono aggiunti intrecci e sovrapposizioni con le politiche occupazionali, maturate attraverso il Metodo Aperto di Coordinamento (c. d. MAC), di matrice europea, che fa ampio, ma non sempre chiaro, ricorso a definizioni di carattere economico-statistico. Infatti, la comparazione tra le performance occupazionali dei vari paesi europei – necessaria al monitoraggio della Strategia Europea dell'Occupazione (di cui il MAC è strumento) – esige un'omogeneità di categorie e definizioni, tra le quali campeggia quella di lavoro standard o tipico. Il problema è che questa nozione non coincide affatto con quella giuridica di contratto di lavoro tipico, disciplinato dall'uno o dall'altro ordinamento degli Stati membri, e fa di solito riferimento alle nozioni utilizzate in ambito econometrico. Senza dubbio in quest'ambito il lavoro standard (o tipico) è il lavoro a tempo indeterminato (non necessariamente subordinato); mentre il lavoro a termine è lavoro non standard o atipico. In presenza di una tale ambiguità semantica del riferimento "tipologico", occorre necessariamente chiarire a quale significato del termine "tipo" si fa riferimento nel procedere al nuovo "riordino" dei contratti di lavoro.

Il disegno di legge in discussione fa un vago riferimento al tessuto occupazionale e al contesto produttivo nazionale e internazionale. Ma il riordino della tipologia

contrattuale non può avere come orizzonte unico, e assorbente, quello della ripartizione delle occasioni di lavoro e della miglior resa “quantitativa” di questo o quel contratto. Il discorso giuridico sul “tipo” contrattuale ha una valenza diversa e induce ad interrogarsi sui valori e sugli equilibri socio-politici su cui un ordinamento ritiene di fondare il modello di società e di Stato.

E allora la definizione del “tipo” di contratto di lavoro – in una Repubblica fondata sul lavoro – non può venire dopo le performance delle politiche occupazionali, quand’anche queste siano parametri da valutare per rientrare tra gli Stati in regola con i vincoli macroeconomici fissati dagli organi di governo dell’Ue. Il regolamento di interessi, realizzato dal tipico contratto di lavoro subordinato, ha una sua valenza costituzionale, innanzitutto interna, come ha più volte messo in luce la Corte Costituzionale; e questa valenza/rilevanza costituzionale è un vincolo anche per il legislatore delegato, che non può impostare un riordino dei contratti di lavoro ignorando i vincoli di sistema della Costituzione italiana e dell’Unione europea. L’Unione ha una sua dimensione sociale che, per quanto oscurata nel dibattito giornalistico, si esprime in vincoli giuridici, derivanti da norme di diritto secondario (essenzialmente direttive), ma anche in norme di diritto primario, come quelle della Carta dei diritti fondamentali: la cui incombenza, in fase di riordino di tipologie contrattuali sicuramente interessate dal diritto europeo, va accuratamente vagliata. Ed è dubbio che il solo rinvio a “la coerenza con la regolazione dell’Unione Europea e le Convenzioni internazionali” (con cui si chiude la frase iniziale del comma 7) sia sufficiente a sciogliere tutti i nodi di questa difficile problematica.

3. I limiti del d.d.l. 1428 evidenziati servono anche a fornire alcune prime indicazioni su metodo e contenuti per un processo di semplificazione normativa di più ampia portata e respiro, in grado di rendere davvero più intellegibile e gestibile la disciplina del lavoro in Italia. Al riguardo si devono però assolutamente affrontare altre questioni di base: senza le quali semplificazione e riordino non fanno altro che aumentare confusione e oscurità della legislazione e di conseguenza – quel che è peggio – ingiustizie e irrazionalità applicative, che si ripercuotono gravemente sull’aumento del contenzioso.

Le questioni, in linea di prima approssimazione, sono le seguenti:

1. Per semplificare il quadro normativo, ci si può avvalere di più tecniche legislative (com’è avvenuto in materia di lavoro pubblico e privato da alcuni anni: le leggi-delega 50/1999, 123/2007, 15/2009): intervento sulle norme codicistiche esistenti, con i conseguenti vincoli formali e sostanziali; elaborazione di un vero e proprio Codice del lavoro onnicomprensivo; predisposizione di più Testi Unici su normative relative a singoli istituti. Si tratta, in ogni caso, di scelte assai delicate, capaci di condizionare non solo semplificazione e riassetto attuale, ma anche qualità della legislazione futura. Se allora si sceglie la via di una legge delega

– consigliabile per l'alto tasso specialistico di una tale riforma – occorre però che principi e criteri siano molto ben formulati, avendo un'idea del successivo intero percorso regolativo. Soprattutto occorre delineare in modo approfondito i rapporti tra le diverse fonti legislative, perché l'ordinamento giuridico è ormai multilivello, dal momento che abbraccia canali regolativi europei, nazionali e regionali.

2. Nessuna semplificazione/riordino del diritto del lavoro può poi prescindere dalla questione del ruolo costituzionale da riconoscere alle parti sociali. Qui non si tratta di scelte politiche contingenti, ma di incidere sulla Costituzione formale e materiale del Paese. La storia, anche recentissima, del diritto del lavoro dimostra peraltro che varie possono essere le modalità con cui le parti sociali contribuiscono alla regolazione del lavoro, alcune delle quali richiedono assetti normativi ineliminabili e preliminari rispetto al riordino legislativo. Ad esempio, è tecnicamente inconcepibile che il legislatore si preoccupi della quantità di atti gestionali del singolo rapporto di lavoro e rimandi poi sine die l'attuazione di fondamentali principi costituzionali ancora oggi indicati con chiarezza negli artt. 39, 40 e 46 Cost. e rafforzati dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nonché da altri Bill of Rights internazionali.

I recenti sviluppi legislativi hanno aggiunto incertezza e confusione (v. art. 8, d. l. 138/11, conv. in l. n. 148/11), erodendo quel poco di capitale sociale risparmiato dalla grave crisi politica ed economica degli ultimi anni. Vanno dunque affrontati in modo sistematico molti degli elementi fondativi di una solida Codificazione del diritto del lavoro, destinata a fallire se non si sciogliono antichi nodi del diritto sindacale (ad esempio: rapporto tra legge e contrattazione collettiva; efficacia soggettiva e oggettiva dei contratti collettivi ai vari livelli; selezione dei soggetti collettivi a seconda della rappresentatività e democrazia sindacale; introduzione di modelli partecipativi di relazioni sindacali in azienda più coerenti con le tendenze europee).

Si tratta di questioni da affrontare in via assolutamente prioritaria tanto per riformare il codice del lavoro quanto per introdurre proficuamente singoli istituti importanti e innovativi come il salario minimo legale (v. d. d. l. 1428, comma 7 lett. f), la disciplina delle mansioni (comma 7, lett. d), la disciplina dei controlli a distanza (comma 7, lett. e). Su questi aspetti esistono anche proposte legislative recenti, elaborate in sede scientifica (v. il Laboratorio normativo della Rivista Diritti Lavori Mercati, 2014, n. 1), laddove la delega in discussione fa passi indietro addirittura rispetto alla riforma del 2012 (art. 4, comma 62 della legge n. 92).

3. In una prospettiva di risistemazione legislativa della materia assume poi enorme importanza la definizione di "lavoratore subordinato" di cui all'art. 2094 c.c., da aggiornare alla luce di quanto avvenuto "nei dintorni" del classico contratto di lavoro. Si tratta non solo della "questione tipologica", di cui si è detto prima,

ma anche di tener conto dei mutamenti delle figure soggettive e dei contesti economico-organizzativi del lavoro prestato con implicazione essenzialmente personale. Qui il riordino legislativo non può certo sacrificare né le nuove soggettività meritevoli di adeguate tutele, né la ricca morfologia organizzativa e imprenditoriale emersa dalla complicatissima normativa in materia di appalti, esternalizzazioni e "codatorialità".

4. Da più di vent'anni ogni modifica legislativa sul lavoro privato si ripercuote, più o meno immediatamente, sul lavoro pubblico, in virtù della c. d. "privatizzazione" di questo ex l. 421 del 1992, del d.lgs. 29 del 1993 e della l. 59 del 1997 (privatizzazione, peraltro, rimessa radicalmente in discussione, seppure mai in modo esplicito, da alcuni anni a questa parte nelle successive integrazioni e modificazioni di tali normative). Occorre dunque evitare che qualsiasi scelta di semplificazione e di riordino provochi le medesime perniciose conseguenze provocate appunto dai precedenti "riordini" del 2003 e 2012: quando il legislatore "reformista", ignorando il problema, di fatto ne affidò alla giurisprudenza la soluzione e causò in tal modo un vasto contenzioso e un pericoloso groviglio interpretativo. Anche su questo problema vanno affrontate tematiche giuridiche di fondo (a partire dal ruolo della contrattazione collettiva e del contratto individuale di lavoro), sulle quali è necessario almeno raccordare l'attività legislativa delegata ai diversi provvedimenti in itinere sulla riorganizzazione della pubblica amministrazione e promuovere un dibattito non settoriale tra esperti del lavoro privato e pubblico.

5. Infine, la regolazione dei rapporti di lavoro ha da essere molto meglio raccordata con la disciplina del sistema di sicurezza sociale. Sebbene al riguardo il d. d. l. 1428 contenga specifiche disposizioni su ammortizzatori sociali, servizi per il lavoro e politiche attive (commi 1, 2, 3 e 4), è necessario che le regole di semplificazione e riordino dei rapporti di lavoro vengano sapientemente collegate alle regole e alle procedure degli istituti di previdenza e assistenza sociale. Appaiono invero discutibili alcune disposizioni: la previsione che condiziona le tutele alla "storia contributiva dei lavoratori"; la riduzione degli oneri contributivi (con probabile riduzione delle prestazioni); il diniego della Cig in caso di cessazione di ramo d'azienda; le disposizioni relative alla disponibilità dei dati circa la storia personale dei lavoratori che, ove resi accessibili alle agenzie private, consentirebbero nuove pratiche di black listing.

Occorre dunque una prospettiva di sviluppo di un sistema di security moderno e dinamico, non incentrato 'soltanto' sulla protezione reddituale dei periodi di disoccupazione correlati alla drammatica diffusione della precarietà (secondo la lettura riduttiva delle politiche di flexicurity diffusa soprattutto nel nostro Paese), ma piuttosto, più in generale, sulle esigenze di un mercato del lavoro più efficiente, al cui ottimale funzionamento concorrano 'anche' strumenti molteplici e differenziati della tutela della persona in relazione al lavoro (e.g. reddito di cittadinanza, formazione, parità di genere, ammortizzatori sociali di sostegno

alla conservazione del lavoro, sostegno privato e pubblico nella ricerca delle occasioni di lavoro etc.).

4. Sulla base di queste riflessioni e segnalazioni, le Riviste indicate in premessa si rivolgono ai responsabili istituzionali e politici, agli studiosi e agli operatori affinché il disegno di legge delega attualmente in discussione – come pure i decreti attuativi – si giovino di un dibattito più approfondito e condiviso, aperto sia alla comunità scientifica dei giuslavoristi, sia al coinvolgimento delle parti sociali e delle istituzioni cui sono attribuite rilevanti funzioni in materia di lavoro.

Certo una simile proposta comporta la messa in campo di notevoli energie, col rischio di allungare i tempi di una riforma; ma è altrettanto certo che omettere riflessione e dibattito sul piano tecnico-giuridico avrà conseguenze gravi sugli assetti ordinamentali, socio-economici e politici del Paese, creando, anziché risolvere, controversie e conflitti dai risultati imprevedibili.

Passi avanti sui diritti

Il nostro impegno sul Jobs Act

Il confronto alla Camera e al Senato

La Delega sul Lavoro del Governo presentava aspetti negativi sul tema dei diritti dei lavoratori.

I Senatori e i Deputati del Partito Democratico si sono battuti con vigore per migliorare il più possibile il testo del Jobs Act, guardando esclusivamente all'interesse dei lavoratori, delle imprese, dell'Italia.

Hanno scartato sia la sbrigativa accettazione del testo governativo così com'era sia il rifiuto pregiudiziale, lavorando in maniera incisiva ed efficace per ridurre, dove possibile, le inadeguatezze e le contraddizioni. Si è cercato di contenere i danni portando a casa un risultato che non era affatto scontato.

Questo impegno rigoroso e faticoso, al Senato e alla Camera, ha permesso dei notevoli passi avanti. Inoltre, alla Camera, il Jobs Act è stato approvato senza il ricorso al voto di fiducia e senza comprimere gli spazi di discussione.

Dopo l'approvazione definitiva del provvedimento da parte del Senato, che avverrà nei primi giorni di dicembre, comincerà la fase della elaborazione, discussione e approvazione dei decreti delegati, sui quali i parlamentari democratici continueranno a sviluppare il loro impegno.

Al Senato

La discussione sul Jobs Act è cominciata nel mese di aprile al Senato, che ha trasmesso il testo alla Camera il 16 ottobre scorso. Già in

quella sede si è sviluppata una battaglia, portata avanti dal PD, che ha prodotto primi risultati positivi:

- l'introduzione del compenso orario minimo solo per i lavoratori che non hanno un contratto di lavoro di riferimento;
- la scelta di rendere più convenienti le assunzioni a tempo indeterminato attraverso il contratto a tutele crescenti, rendendole economicamente più convenienti e quindi centrali nel mercato del lavoro;
- la conferma del plafond di 5.000 euro annui per quanto riguarda il lavoro accessorio;
- il recepimento, sulla questione del lavoro femminile e sulla condizione delle donne, della norma sul contrasto al fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco", garantendo data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice.

REVISIONE DELLE MANSIONI

La revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o riconversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse dei lavoratori alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento.

Alla Camera

Da qui si è ripartiti alla Camera dove sono state ottenute nuove importanti correzioni con 37 emendamenti approvati, tra cui:

- l'inserimento nella Delega del testo votato dalla Direzione nazionale del PD per quanto riguarda i licenziamenti disciplinari: per i nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti ci sarà la possibilità di reintegro nel caso di licenziamenti discriminatori, nulli e disciplinari. Questi ultimi saranno "tipizzati", cioè individuati, nel successivo Decreto attuativo;
- l'acquisizione di alcune proposte, elaborate in particolare dalle parlamentari del PD, che riguardano il sostegno e l'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali;
- l'introduzione di congedi dedicati alle donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere;
- una maggiore integrazione tra politiche attive e politiche di sostegno al reddito;
- il mantenimento della Cassa integrazione per i lavoratori ove l'impresa cessata sia in grado di riprendere l'attività;
- definizione di limiti più precisi per l'utilizzazione dei voucher;
- il monitoraggio sugli effetti degli interventi della Delega, con particolare riferimento a quelli sull'efficienza del mercato del lavoro e sull'occupabilità dei cittadini.

SEMPLIFICAZIONE FORME CONTRATTUALI

La promozione, in coerenza con le indicazioni europee, del 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; individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di valutarne 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.

CONTROLLI A DISTANZA

La 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.

Sono stati inoltre approvati vari emendamenti degli altri gruppi, tra i quali segnaliamo la riduzione drastica degli adempimenti amministrativi del rapporto di lavoro; la previsione di meccanismi standardizzati di funzionamento di Fondi di solidarietà; l'obiettivo dell'inclusione sociale dei disabili; la possibilità di acquisizione delle imprese in crisi da parte dei dipendenti; il rafforzamento degli strumenti di alternanza scuola lavoro; la valorizzazione delle sinergie tra servizi pubblici e privati anche mediante lo scambio di informazioni sul profilo curricolare dei soggetti inoccupati o disoccupati.

La battaglia prosegue

Dopo l'approvazione definitiva da parte del Parlamento, occorre seguire con grande attenzione la predisposizione dei decreti delegati. In una fase di crisi acuta, occorre sviluppare il massimo di impegno per difendere il lavoro che c'è e creare nuove opportunità di occupazione specie per i giovani. A tale scopo, occorre trovare risposta ad un problema emerso con evidenza nelle ultime settimane: la difficoltà nei rapporti tra il Governo e le organizzazioni sindacali. Senza ricalcare esperienze del passato, è necessario tuttavia individuare nuove modalità di confronto tra Governo, Parlamento e forze sociali per promuovere un impegno comune per la crescita, l'occupazione, la coesione sociale.

Per quanto riguarda la LEGGE DI STABILITA' segnaliamo che sono ancora insufficienti le risorse per gli ammortizzatori sociali. Secondo i nostri calcoli mancano all'appello almeno 400 milioni di euro, se si vuole che le risorse stanziato per il 2015 siano realmente aggiuntive rispetto a quanto verrà speso nel corso di quest'anno per la cassa integrazione in deroga.

Vogliamo anche segnalare il mancato blocco dell'aumento della contribuzione previdenziale per le cosiddette Partite Iva, per la maggior parte giovani lavoratori e lavoratrici autonomi, che invece era contenuto nelle due precedenti finanziarie. Inoltre, sempre nella Legge di Stabilità, è contenuto il defanziamento del Fondo per i lavori usuranti e del Fondo per il lavoro dei disabili. Su questi elementi bisognerà proseguire la battaglia al Senato.

Il lavoro nella legge di stabilità

Cosa c'è, che cosa manca

L'esame della legge di Stabilità da parte della Commissione Bilancio della Camera ha permesso un deciso miglioramento della manovra, anche se non mancano punti critici, come vedremo più avanti. Va ricordato altresì che il mancato arrivo di un cartellino giallo (come è stato definito da qualcuno) da parte dell'Unione europea sulla manovra, è dipeso dal fatto che abbiamo garantito un rapido iter alle riforme, a partire dal Jobs Act. Spero inoltre che il limitato carattere espansivo della manovra possa essere sostenuto da adeguate politiche europee, a partire dal Piano Juncker.

Cominciamo dagli aspetti positivi, con particolare riferimento ai temi del lavoro e del welfare. E' importante aver confermato il bonus di 80 euro mensili per i redditi fino a 26 mila euro da lavoro dipendente, perché toglie di mezzo quell'elemento di provvisorietà che aleggiava, nella convinzione di tanti, intorno alla misura varata a maggio scorso. Ottanta euro netti mensili sono più che il rinnovo di un contratto di lavoro di una categoria importante come quella dei metalmeccanici o una anche più ricca come quella dei chimici. Manca l'estensione del bonus ai pensionati e ai lavoratori autonomi che, ci si augura, sia possibile realizzare in un prossimo futuro. E' positiva la nuova configurazione del bonus bebè, limitato ai redditi fino a 25 mila euro e non più esteso ai redditi fino a 90 mila euro. Le risorse risparmiate verranno dirottate verso i redditi più bassi.

Ci sono poi le misure relative al costo del lavoro: la sgravio dei contributi per tre anni per le assunzioni a tempo indeterminato ef-

Cesare Damiano è presidente della Commissione Lavoro alla Camera dei Deputati e presidente di Lavoro&Welfare

fettuate nel 2015 e lo scorporo della voce lavoro dall'IRAP. Questa ultima misura, da tempo attesa, viene incontro in particolare alle imprese "labour intensive" e in ogni caso rappresenta una chiara riduzione del costo del lavoro. Ne usufruiranno sei milioni e mezzo di lavoratori attualmente occupati a tempo indeterminato, che si sentiranno più assicurati e competitivi.

Pensiamo solo al confronto con la Germania. Secondo le intenzioni del Governo, il taglio dei contributi per tre anni, insieme con l'entrata in funzione del contratto a tutele crescenti, dovrebbe stimolare sensibilmente le assunzioni stabili. Così sarà certamente per il 2015. Il rischio tuttavia è che, dopo il 2015, questa sorta di effetto "metadone di Stato" possa rapidamente esaurirsi e taluni imprenditori meno responsabili, dopo aver incassato i contributi, possano liberarsi dei lavoratori assunti, non più tutelati dalla reintegra. Probabilmente, sarebbe più efficace un incentivo più ridotto, ma spalmato su un arco temporale più lungo.

Positivi sono l'assunzione di 150 mila insegnanti a partire dal 1 settembre 2015 e le modifiche al patto di stabilità per favorire gli investimenti di Regioni ed Enti locali. Come pure va segnalato lo sblocco della situazione di 700 lavoratori di Genova esposti all'amianto, rimasti intrappolati da sentenze non ancora passate in giudicato.

Vediamo ora i punti meno convincenti. L'operazione TFR in busta paga, anche se su base volontaria, rischia di indebolire la previdenza complementare, resasi necessaria dopo l'introduzione del sistema contributivo, per evitare una schiera di pensionati poveri in futuro, cioè gli attuali giovani. Il taglio delle risorse ai Patronati, ancorché dimezzato, trascura il ruolo importante di assistenza di questi organismi verso gli utenti deboli, lavoratori e pensionati. L'aumento dei contributi previdenziali per le partite IVA colpisce uno strato di giovani professionisti e lavoratori autonomi e rischia di metterli fuori mercato. Si prevede di elevare l'aliquota al 33%, mentre sarebbe giusto portarla se non al 24%, almeno lasciarla al 27%. Sugli ammortizzatori sociali, se mettiamo insieme i 2,2 miliardi di euro varati dalla Commissione Bilancio e i 700 milioni del Fondo istituito dal Ministro Fornero, si arriva a 2,9 miliardi di euro. Se si tiene conto di quanto ha detto il Premier Renzi, che occorre stanziare risorse aggiuntive per rendere universali le protezioni sociali, se ne ricava che mancano all'appello 400 milioni di euro. Vanno segnalate infine almeno altre due carenze: la sostanziale eliminazione delle risorse per i lavori usuranti, cioè per chi lavora in miniera, in torbiera, nei turni di notte, nella catena di montaggio o nelle aree a caldo degli stabilimenti siderurgici; il definanziamento del Fondo per incentivare il lavoro dei disabili. Sulle pensioni occorre che il Governo non confonda le vere pensioni d'oro con quelle dei semplici operai che maturano la pensione di anzianità con 42 anni e sei mesi di lavoro e ai quali va garantita la loro rivalutazione.

C'è da augurarsi che questi problemi possano trovare risposta nella seconda lettura al Senato. La loro soluzione contribuirebbe molto a definire il tratto distintivo della manovra finanziaria per il 2015 migliorandone la vocazione sociale.

Le pensioni del 2015 la questione delle penalizzazioni

Al sistema previdenziale servono certezze

La ministra Fornero detestava, non si può usare altra definizione, le pensioni di anzianità, riteneva che solo quella di vecchiaia fosse la pensione giusta cui aspirare, possibilmente con il calcolo puramente contributivo e il più lontano possibile nella vita di ogni persona, come se in giro ci sia la massima occupazione e le aziende "amino" le persone anziane e le vogliono tenere in attività il più possibile.

La Fornero ha eliminato "le quote Damiano" età + contributi e previsto penalizzazioni qualora una lavoratrice vada in pensione anticipata con 41 anni e 1 mese di contributi (oggi 41 e 6 mesi per l'aspettativa di vita aumentata), e un uomo con 42 anni e 1 mese, oggi 42 anni e 6 mesi, ad un'età inferiore ai 62 anni. Grazie ad un ordine del giorno, a prima firma Damiano, già nel dicembre 2011, durante la discussione del Salva Italia, per eliminare questa ingiustizia, si è riusciti nel Mille proroghe a prevedere che almeno fino al 2017 venissero attenuate, ma Fornero ha preteso di introdurre un concetto assurdo: solo in presenza di "prestazioni effettive di lavoro" si possono evitare le penalizzazioni.

Questo ha aperto una storia infinita, il Senato ha reso "prestazione effettiva di lavoro" le giornate di donazione di sangue, con relativa copertura di oneri prevista dalla Ragioneria di stato, poi alla Camera i congedi parentali, poi l'assistenza ai disabili, senza rendersi conto che la stessa persona può essere donatrice di sangue, avere un figlio, abile o disabile, ma venir penalizzata ugualmente perché si è sposata e ha utilizzato il congedo matrimoniale o ha avuto l'ardire di scioperare nell'arco della vita e quindi mantenere la punizione di veder-

Maria Luisa Gnechi è
capogruppo del Partito
Democratico nella
Commissione Lavoro della
Camera dei Deputati

si penalizzata la pensione.

Eravamo riusciti a correggere tali assurdità nel Decreto sulla pubblica amministrazione nel luglio di quest'anno, ma per una valutazione diversa degli oneri di copertura tra l'Inps e la Ragioneria di Stato al Senato, l'emendamento è stato eliminato dal testo. Nella legge di stabilità siamo riusciti a riproporlo soggiacendo alla richiesta dei maggiori oneri, ma il Governo ha riformulato il nostro emendamento aggiungendo "a decorrere dal 1° gennaio 2015" togliendo le penalizzazioni solo per le pensioni con decorrenza dal 1° gennaio 2015. Il Presidente del Consiglio, mercoledì 3.12 in aula alla Camera, ha citato l'eliminazione delle penalizzazioni fino al 2017 come cosa positiva e giusta, anzi "vantandosi" dell'impegno in stabilità a favore delle pensioni.

Avevamo già presentato un'interrogazione per sapere quante pensioni fossero già state liquidate con penalizzazioni. Complessivamente sono andati in pensione con penalizzazioni : 11825 donne e 3338 uomini da gestioni private + 9432 donne e 772 uomini da gestioni pubbliche. La riformulazione del Governo, limitando la cancellazione delle penalizzazioni dall'1.1.15, colpisce, quindi, 21257 donne e 4110 maschi: ancora una volta sono penalizzate di più le donne ! Storicamente se tutto si misura sulla "prestazione effettiva di lavoro", è dimostrato che i lavori di cura sono ancora oggi sulle spalle delle donne e trattandosi di periodi di lavoro di 41 anni e 6 mesi è evidente che ciò ancora conta molto: la pensione è il riassunto della vita lavorativa, quindi pensioni molto più basse e per di più con penalizzazioni ! La conferma di questa discriminazione di genere si evidenzia nel classico periodo "maschile" come il servizio militare che, anche fuori dal rapporto di lavoro, è stato considerato da Fornero "prestazione effettiva di lavoro" e la maternità obbligatoria fuori dal rapporto di lavoro NO ! 5 mesi per le donne non considerati, e ben 18 o 12 di servizio militare per i maschi considerati.

Le persone, donne prima di luglio 2013 e uomini prima di agosto 2014, che hanno decorrenze prima dei 62 anni, sono coloro che hanno avuto benefici per esposizione all'amianto o vittime di terrorismo, periodi quindi di contribuzione figurativa. Possiamo accettare che disabili, esposti all'amianto, vittime di terrorismo mantengano questa riduzione della pensione per tutta la vita ?

Mi sembra veramente un'ingiustizia non prevedere o la riliquidazione o almeno la fine delle penalizzazioni per le pensioni già in pagamento con il 31.12.14, in modo che dall'1 gennaio 2015 tutti abbiano la pensione senza penalizzazione.

Sempre la ministra Fornero, prevedendo dal primo gennaio del 2012 il calcolo contributivo per tutti, ha anche eliminato il limite di 2080 settimane su cui calcolare la pensione, 40 anni. In base ad una filosofia condivisibile, ogni contributo previdenziale deve essere valorizzato, salvo che non siamo in un periodo di massima occupazione, la gente anzi che lavorare di più, si trova licenziata, senza lavoro, senza ammortizzatore sociale, senza pensione. Le uniche categorie che possono lavorare fino a 70 anni sono medici, magistrati e docenti universitari, queste le categorie veramente favorite, tanto che dal 2011 noi diciamo che andrebbero modificati i criteri di calcolo delle pensioni, va armonizzato il sistema; per il pubblico impiego ancora si utilizza l'ultimo stipendio per calcolare la pensione fino

al 31.12.92+ calcolo retributivo fino al 31.12.11 + contributivo, le categorie di cui sopra potrebbero arrivare a 50 anni di contribuzione, con una pensione quindi superiore alla retribuzione goduta in modo molto significativo.

Noi facciamo proposte di correzione dal 2011, ma il Governo sotto la pressione dell'opinione pubblica attraverso vari articoli di giornali, ha presentato un emendamento chiamato "contro le pensioni d'oro" per porre un limite al calcolo, ma non interviene realmente sulle distorsioni da correggere, diventa un limite per tutti. Da una prima formulazione che avrebbe penalizzato tutti, siamo riusciti almeno a pretendere che i nuovi requisiti richiesti per la pensione anticipata, quindi ad oggi 41 anni e 6 mesi per le donne e 42 e 6 mesi per gli uomini siano valorizzati. Tuttavia, in seguito alle reazioni di altri opinionisti che ritenevano "un pannicello caldo" l'emendamento perché non agiva sulle pensioni in essere, il Governo ha aggiunto un subemendamento, incomprensibile, che metterà a rischio il tutto, perché prevede che si possa intervenire anche sulle pensioni in essere dal primo gennaio 2015.

Questo episodio conferma che sulle pensioni non si deve intervenire in modo estemporaneo, il sistema previdenziale ha bisogno di certezze. Non è servita la lezione della manovra Fornero, sembrava si dovessero salvaguardare 50mila persone, siamo già a 170mila e ancora ci sono situazioni disperate. Evidentemente stiamo vivendo in un periodo storico in cui non conta più monitorare, valutare e approfondire per fare le cose giuste, purtroppo conta di più la lettura che il mondo fa di ciò che facciamo.

Gli altri numeri on-line

Disponibili su www.lavorowelfare.it

- | | | |
|----|----------------|--|
| 1 | Gennaio 2014 | Un decalogo per il Jobs Act |
| 2 | Febbraio 2014 | Cantiere Previdenza |
| 3 | Marzo 2014 | La CIG
<i>Cos'è, come funziona, chi la finanzia, come si può riformare</i> |
| 4 | Aprile 2014 | Il Decreto lavoro
<i>Opinioni a confronto</i> |
| 5 | Maggio 2014 | Il Decreto lavoro
<i>Il testo del Governo e le modifiche di Camera e Senato a confronto</i> |
| 6 | Maggio 2014 | L'intervento fiscale del governo sul lavoro |
| 7 | Giugno 2014 | Garanzia Giovani |
| 8 | Luglio 2014 | Pianeta Previdenza |
| 9 | Settembre 2014 | Il Modello tedesco |
| 10 | Ottobre 2014 | Tfr in Busta Paga? |
| 11 | Dicembre 2014 | Come cambia il mercato del lavoro |

Lavoro&Welfare

Hai letto tutto?



Approfondimenti, analisi, opinioni.
Ogni mese.

LW 22

On-line su www.lavorowelfare.it



Associazione
LAVORO&WELFARE



Associazione
LAVORO&WELFARE

Con il patrocinio



CITTÀ DI TORINO

WINTER SCHOOL

GIOVANI E INNOVAZIONE

WELFARE DEL PRESENTE WORKFARE DEL FUTURO

23 - 25 Gennaio 2015

**SALA PRINCIPI D'ACAJA
PALAZZO DEL RETTORATO
VIA VERDI 8
TORINO**

Venerdì 23 Gennaio

Ore 20.00

Presentazione della Winter School:

Saluti Istituzionali

Luciana Dalu, Associazione Lavoro&Welfare

Sabato 24 Gennaio

Ore 9.15 - 11:15

Il modello tedesco: cos'è?

In collaborazione con Goethe Institut di Torino

Introduce Luca Palmisciano, Lavoro&Welfare Molise

Romano Benini, Consulente Unione delle Province Italiane

Carlo Chiama, Esperto Mercato del lavoro Regione Piemonte

Piero Pessa, Lavoro&Welfare Piemonte

Umberto Costamagna, Presidente AssoContact

Relatore Goethe Institute

Modera Bruna Cibrario, Coordinatrice Lavoro&Welfare Piemonte

Ore 11:30 - 13:30

ASL: alternanza Scuola - Lavoro

Una nuova opportunità per gli studenti del nostro Paese,

un nuovo strumento per la formazione

Giovanni Battafarano, Segretario Generale Lavoro&Welfare

Relatore Finmeccanica

Mario Gorga, Responsabile relazioni industriali Enel

Gianna Pentenero, Assessore al Lavoro, Formazione e

Istruzione Regione Piemonte

Gabriele Toccafondi*, Sottosegretario di Stato del Ministero

dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Cesare Damiano, Presidente della Commissione Lavoro

Pubblico e Privato Camera dei Deputati

Testimonianze dell'Istituto **Avogadro** di Torino e

del Preside **Prof. Tommaso De Luca**

Ore 14.30 - 16.30

Rivoluzione digitale :

come la rete può creare nuova occupazione

Introduce Mattia Gabriele, Lavoro&Welfare Piemonte

Fabio Malagnino, Giornalista e social media Consiglio regionale

del Piemonte

Cristina Romagnoli, dirigente del coordinamento centri per

l'impiego della Provincia di Torino

Juan Carlos De Martin, professore dipartimento di automatica e

informatica Polito, membro commissione Carta dei diritti utenti internet

Cristopher Cepernich, sociologo dei media e dei fenomeni politici

vice Presidente corso di laurea in Comunicazione pubblica e politica, UNITO.

Modera Giorgia D'Errico, associazione Lavoro&Welfare

Ore 16.30 - 17.30

Futuro Prossimo

a cura di Codice. Idee per la cultura (programma in via di definizione)

Ore 17.45

Visita guidata al Museo del Cinema di Torino

Domenica 25 Gennaio

Ore 9.30-11.15

Smart city, Social Innovation e Green Economy :
come le nuove città promuovono l'occupazione giovanile
in collaborazione con ILO

Introduce Alessandro Langiu, Responsabile Oss. Ambiente e Lavoro, Associazione Lavoro&Welfare

Valentino Castellani, Presidente Torino Strategica, ex sindaco di Torino

Vittorio Longhi, Collaboratore ILO

Enzo Lavolta, assessore "Politiche per lo sviluppo e l'innovazione, Ambiente e Verde" Città di Torino

Giacomo d'Arrigo*, Direttore ANG

Modera Monica Canalìs, Formazione politica PD Piemonte

Ore 11.30 - 13:30

La cultura del lavoro, il lavoro nella cultura:
un nuovo capitale per le città.

Ne parliamo con Piero Fassino, sindaco di Torino

Ore 14.30 - 16:30

Le imprese "start up", lavoro tra tradizione e innovazione

Giuseppina De Santis, Assessore alle attività produttive Regione Piemonte

Marco Manero, Responsabile servizio Mettersi in Proprio, Provincia di Torino

Julianto Imprescia, Società Piemontese Automobili

Marco Cantamessa, Amministratore Delegato I3P (Incubatore Politecnico)

Modera Matteo Mereu, associazione Lavoro&Welfare

* In attesa di conferma