



## REGIONI, ANCI E UPI SCELGONO IL SILENZIO



“I tempi per rendere più compatibile la riforma Brunetta con le specificità di sanità ed autonomie locali stanno scadendo, ma nessuno risponde alle nostre sollecitazioni” è preoccupato Giovanni Torluccio, Segretario Generale della UIL-Fpl, perché Regioni, Upi e Anci non si decidono ad aprire un tavolo per affrontare le questioni più urgenti. “C’è un bisogno immediato di concertare come vadano adeguati gli ordinamenti ai principi della riforma, valorizzando le esperienze maturate nei nostri settori, garantendo

le condizioni di operatività dei servizi, confermando il ruolo delle relazioni sindacali” conferma il Segretario, che prosegue “C’è bisogno di indirizzi chiari per lo svolgimento di una contrattazione integrativa in grado di incentivare e premiare il merito, ma anche di sostenere il reddito dei lavoratori in questa fase di stallo dei CCNL.

“Dobbiamo trovare un modo per completare i processi di stabilizzazione e per continuare a garantire i livelli attuali della formazione. Se anche questi ultimi due mesi passeranno inutilmente, il 2011 potrebbe essere l’anno nero dei servizi pubblici locali” chiosa Torluccio, che

prosegue “l’applicazione autonoma di pezzi di riforma, cumulata agli effetti restrittivi della manovra finanziaria della scorsa estate e alle ricadute dei piani di rientro e dei patti di stabilità formerà una miscela esplosiva con pesanti effetti negativi per i cittadini e per i lavoratori.”

“Non è questo ciò che vogliamo-conclude Torluccio- I lavoratori pubblici ed il sindacato che li rappresenta sono pronti a contribuire ad una amministrazione pubblica rinnovata, in grado di dare risposte adeguate ai bisogni delle persone e del Paese. Ma nessuno sembra voler raccogliere questa nostra disponibilità”.

## SANITA' PRIVATA ARIS DISDETTA TUTTI I CCNLL



Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl, giudicano gravissima la decisione unilaterale di ARIS di procedere alla disdetta formale dei contratti collettivi nazionali di lavoro sinora applicati.

Grave per la forma, gravissima nella sostanza. Con una semplice comunicazione e senza un benché minimo segnale preventivo, ARIS ha reso nota una decisione assunta dal suo Consiglio nazionale il 21 Settembre u.s.

ARIS, l’associazione che rappresenta un pezzo importante della sanità privata accreditata italiana, quella cioè che eroga prestazioni sanitarie ai cittadini italiani in regime di convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale, ha prodotto un gravissimo strappo al sistema che regola sia i diritti del lavoro sia i rapporti pubblico/privato nell’erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza.

Questa grave decisione, oltretutto “offerta” alle rappresentanze dei lavoratori con una semplice comunicazione postale giunta due settimane dopo il Consiglio del 21 Settembre, è totalmente inaccettabile. Se nelle prossime ore non si dovesse modificare quest’atteggiamento di totale violazione delle regole fondative del Servizio Sanitario Nazionale e del sistema di relazioni sindacali, Fp Cgil, Cisl Fp, Uil Fpl decideranno immediate ed incisive risposte di mobilitazione ed intervento.

## Sanita': circolare P.A., Ssn escluso da blocco turnover

Ora è nero su bianco: gli enti del Servizio sanitario nazionale sono esclusi dal blocco del turnover. Lo dice chiaramente la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - pubblicata sul sito web del ministero di Renato Brunetta - che indica le modalità con le quali la Pubblica amministrazione dovrà far fronte ai nuovi limiti alle assunzioni e al turnover, introdotti dalla manovra economica del luglio scorso. “Non sono interessati - recita la circolare - dai provvedimenti di autorizzazione a bandire e ad assumere, di cui si sta trattando nella presente nota circolare, le

Regioni, gli enti del Servizio sanitario nazionale, le autonomie locali e le Università che operano nel rispetto del regime assunzionale prescritto dalla corrispondente normativa di settore”. Per le aziende sanitarie e gli ospedali restano quindi in vigore le norme antecedenti l’ultima

manovra, che prevedono il blocco del turnover tra le misure da adottare nelle Regioni sottoposte a piano di rientro. Le altre Regioni decideranno invece autonomamente assunzioni e turnover, nel rispetto dei limiti di spesa regionali.

(Adnkronos Salute)

### La UIL-Fpl riceve

presso la saletta sindacale del Policlinico, tutti i martedì dalle ore 10.30 alle ore 12.30 o, previo appuntamento, il Venerdì per ogni informazione o necessità:  
Sede Via Leonardo da Vinci 5 - Modena  
Ufficio 059 342506 fax 059 342214  
e-mail: [modena@uilfpl.it](mailto:modena@uilfpl.it)

**LAVORATORI DEI SERVIZI, AMMINISTRATORI, CITTADINI**  
NON GLI UNI CONTRO GLI ALTRI MA INSIEME PROTAGONISTI DEL CAMBIAMENTO PER METTERE FINE AI VERI SPRECHI

**CONTRO**  
SPERPERI E CATTIVE GESTIONI  
CLIENTELISMI E INDEBITI COSTI DELLA POLITICA  
PER  
UNA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA TRASPARENTE ED EFFICIENTE AL SERVIZIO DEI CITTADINI  
LA VALORIZZAZIONE REALE DEL MERITO E DELLA PRODUTTIVITA'

**CONTINUA LA NOSTRA BATTAGLIA**  
SONO GIÀ CENTINAIA LE SEGNALAZIONI PERVENUTE SULLA CASELLA  
**BASTASPRECHI@UILFPL.IT**  
SEGNALA ANCHE TU OGNI SPRECO ABUSO E DISSERVIZIO NELL'ATTIVITA' DELLE AUTONOMIE LOCALI - DELLA SANITA' - DEL TERZO SETTORE

## OSSERVAZIONI UIL al COLLEGATO LAVORO (A.C. 1441 quater-f)

La UIL, pur apprezzando le modifiche migliorative apportate da Camera e Senato successivamente al rinvio alle Camere da parte del Presidente della Repubblica, auspica che nel futuro le materie che riguardano i rapporti tra lavoro ed impresa siano affidate, prioritariamente alle parti sociali, affidando al legislatore la funzione normativa al termine della fase "concertativa" e "contrattuale".

E' questo l'invito che la UIL lancia alla politica tutta, affinché sia garantito il rispetto del ruolo delle Organizzazioni Sindacali ed Datoriali nel rappresentare lavoratori ed imprese nella tutela dei loro interessi.

Il Collegato al Lavoro, con la sua eterogeneità di argomenti trattati e di modifiche apportate sulla normativa del lavoro, è in discussione da oltre due anni; un lasso di tempo ampio in cui dentro e fuori dal parlamento si continua a dibattere sulle sue novità.

Pur nell'osservare la complessità e eterogeneità del provvedimento in oggetto, la UIL ha costantemente espresso, nel corso dei vari passaggi parlamentari, le Sue osservazioni sul testo, mostrando su alcuni miglioramenti apprezzamento, ma non esimendosi dal sollecitare il legislatore ad apportare chiarezza ed aggiustamenti su altre questioni.

Oggi che il testo giunge all'Aula della Camera per la sua settima lettura, riteniamo che sulle questioni che riguardano la parte più debole del mercato del lavoro, lavoratori senza contratto stabile, il legislatore, che si è voluto investire di un compito importante qua-

le quello di regolatore del rapporto tra le parti, debba assumersi anche la responsabilità di garantire, a questo punto attraverso le necessarie correzioni al testo legislativo, che le tutele dei lavoratori, e non solo dei datori di lavoro, vengano rafforzate.

A tal fine la UIL riconferma la valutazione positiva sulle modifiche all'istituto dell'arbitrato contenute nell'articolo 31, che vanno nella direzione di quanto già sottoscritto dalle parti sociali in merito all'esclusione delle controversie in materia di licenziamento dal giudizio arbitrale, così come quelle che prevedono l'inserimento della clausola compromissoria solo al termine del periodo di prova e l'assistenza di un rappresentante delle parti. La UIL valuta con favore ogni intervento mirato a ridurre il ricorso al sistema giudiziario per la soluzione delle vertenze di lavoro, purchè nel rispetto dei principi dell'ordinamento e delle norme giuridiche che regolano la materia e con l'esclusione dalla decisione arbitrale dei diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti.

La UIL ritiene, quindi, indispensabile che la norma continui a definire compiutamente la via della conciliazione e dell'arbitrato mantenendola quale canale parallelo alla via giudiziaria (che deve restare pienamente disponibile).

A parere della UIL, devono considerarsi nulle le clausole compromissorie non certificate dalle apposite commissioni istituite presso Enti Bilaterali, Direzioni Provinciali del Lavoro o sedi universitarie.

Su altre due questioni, che la UIL ritiene fondamentali per garantire certezza di tutele e di diritti ai lavoratori, l'iter legislativo fino ad oggi non ha mostrato passi in avanti.

Si tratta delle novità introdotte in tema di certificazione dei contratti individuali (art.30) e di contratto a tempo determinato (art.32).

Partendo dal presupposto, e dalla netta convinzione, che nel nostro Paese lo strumento più moderno di tutela del lavoratore è, e debba rimanere, la contrattazione collettiva, riteniamo eccessivo il potere conferito dal provvedimento in esame (Collegato al Lavoro), alla "certificazione".

Infatti, per evitare il rischio di un indebolimento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, la UIL reputa fondamentale che la certificazione sia ben regolata. Pertanto riteniamo che tale istituto debba intervenire solo su materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva; che i contenuti della certificazione non siano peggiorativi rispetto a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi; che i soggetti investiti del ruolo di certificatori siano garanti del reale bilanciamento degli interessi delle parti contraenti.

La UIL, a tal fine, come già espresso in occasione delle audizioni che hanno accompagnato le varie fasi di approvazione del testo, reputa essenziale che l'organo di certificazione abbia come requisito imprescindibile la "terzietà" o la "pariteticità".

Per incentivare l'utilizzo di una certificazione in cui entrambe le parti

del rapporto, lavoratore e datore di lavoro, si sentano realmente tutelate, la UIL propone che venga previsto per legge che il soggetto cui demandare la certificazione, sia prioritariamente l'Ente Bilaterale e, laddove non costituito, la Direzione Provinciale del Lavoro. In questo ambito sarebbe auspicabile e funzionale, che il ruolo dei Consulenti del lavoro possa essere utilizzato solo attraverso apposite convenzioni con le strutture bilaterali e comunque su richiesta delle parti.

Occorrerà, inoltre, prestare la massima attenzione ai contenuti del contratto individuale oggetto di certificazione, poiché il Collegato al Lavoro, nel suo articolo 30, estende l'efficacia della certificazione all'interezza del contratto certificato, sottraendo al Giudice ordinario la potestà di entrare nel merito delle valutazioni espresse dalle parti.

Ciò che preoccupa, in questo caso, è estendere l'efficacia dell'istituto tra le altre cose, anche alle tipizzazioni di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo individuate a livello di singolo contratto e avallate dal certificatore, poiché non vorremmo che si corresse il rischio di un abbassamento delle tutele del singolo lavoratore rispetto a quelle previste dalla contrattazione.

Sarebbe quindi opportuno che, laddove si richiama le tipizzazioni di licenziamento nei contratti individuali certificati, vi fosse un rimando esplicito alla contrattazione collettiva.

In definitiva ribadiamo che la certificazione dei contratti debba intervenire solo su materie ad essa demandate dalla contrattazione collettiva.

In tal modo si raggiungerebbe l'auspicabile e

necessario equilibrio tra legislazione, contrattazione collettiva e contratto individuale che è parte sostanziale delle raccomandazioni contenute nel messaggio del Capo dello Stato.

Rispetto alle novità in tema di contratto a tempo determinato, contenute nell'articolo 32 del Disegno di Legge, si chiede nuovamente di riformulare in modo chiaro il comma 5, onde evitare il rischio di dubbie interpretazioni e di incertezza nella tutela dei diritti di quanti vengono assunti e sono stati assunti con tale tipologia contrattuale.

Nello specifico riteniamo che a tutt'oggi non sia ancora chiaro il significato da attribuire all'espressione "indennità omnicomprensiva", che può leggersi sia nel senso di una indennità che si "sostituisce" alla trasformazione del contratto da tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, sia di indennità "aggiuntiva" alla trasformazione.

Per tutti quei lavoratori assunti con un contratto a tempo determinato e che lamentano o lamentano una violazione nella non corretta apposizione del termine al loro contratto, quale sarà il reale risarcimento? Si vedranno tutti risarciti con la sola indennità economica, o vedranno tutti i loro contratti a termine convertirsi in contratti a tempo indeterminato con l'aggiunta di una indennità economica? Oppure occorrerà attendere che ogni giudice interpreti caso per caso il dettato normativo, con la conseguenza che si creino diseguaglianze tra lavoratori pur in presenza delle medesime violazioni al contratto?

C'è bisogno di dare certezze a tutto il mondo del lavoro e, soprattutto, a quello più debole.

La UIL auspica che i Gruppi Parlamentari della Camera tengano conto di queste osservazioni e sollecitazioni.

## FEDERALISMO FISCALE: E' UN PROCESSO INELUDIBILE MA OCCORRONO APPROFONDIMENTI. POSSIBILI AUMENTI DELL' 82,8% DELL'IRPEF REGIONALE.



L'ipotesi contemplata nello schema di decreto per il federalismo fiscale regionale, approvato dal Governo, che modifica le attuali Addizionali Regionali IRPEF, potrebbe comportare a regime (nel 2015), probabili e possibili aumenti dell'Addizionale Regionale IRPEF di 226 euro medi annui per ogni contribuente (più 82,8%), passando per gli attuali 273 euro medi pro capite ai 499 euro nel 2015.

In particolare per quanto riguarda i lavoratori dipendenti e pensionati l'aumento è mediamente di 218 euro, passando dagli attuali 280 euro ai 498 euro.

E' quanto emerge, analizzando il gettito attuale dell'IRPEF regionale da una simulazione dalla UIL nel caso in cui tutte le Regioni si avvalsero della facoltà, prevista dalla bozza di Decreto, di aumentare l'aliquota fino al 3% (per i lavoratori e pensionati l'aliquota all'1,4% per i redditi fino ai 28 mila euro), gradualmente fino al 2015.

Secondo questa ipotesi, commenta Loy, un lavoratore dipendente, rientrando nello scaglione di reddito fino a 15 mila euro pagherebbe mediamente 129 euro l'anno pro capite con un aumento del 16,4%; un pensionato pagherebbe mediamente 156 euro

pro capite con un aumento del 17,3%; mentre un lavoratore autonomo pagherebbe mediamente 155 euro pro capite con un aumento del 150%.

Per i redditi compresi tra i 15 mila ed i 28 mila euro, ad un lavoratore dipendente, l'Addizionale peserà mediamente 287 euro con un aumento del 16,7%; ad un reddito da pensione 276 euro (più 16,5%); mentre ad un lavoratore autonomo 445 euro (più 150%).

Per i redditi al di sopra dei 28 mila euro i lavoratori dipendenti verserebbero pro capite, mediamente, ben 1440 euro l'anno con un aumento di 864 euro l'anno; un pensionato verserà mediamente 1410 euro l'anno (più 846 euro); un lavoratore autonomo verserà 1.512 euro (più 907 euro).

Attualmente le Regioni incassano con l'Addizionale 8,5 miliardi di euro, di cui 7,9 Miliardi di euro dai redditi dei lavoratori dipendenti e pensionati (il 93,7% del totale del gettito dell'imposta).

Secondo la nostra simulazione, continua Loy, il gettito passerebbe a 15,5 Miliardi di euro, di cui ben 14,1 Miliardi di euro a carico dai lavoratori e pensionati (il 91,3% del totale del gettito dell'imposta).

Al momento, a fianco delle Regioni (6), alle prese con l'extradeficit sanitario e per le quali è obbligatoria l'aliquota massima dell'addiziona-

le, ve ne sono altre 6 che si sono avvalse, anche se non costrette, della facoltà di deliberare la maggiorazione dell'aliquota.

Nel nostro Paese i contribuenti soggetti al versamento dell'Addizionale IPERF sono oltre 30,9 milioni, di cui oltre 28,3 milioni (il 91,5%), sono lavoratori dipendenti e pensionati e l'8,5% (2,6 Milioni), hanno un reddito da lavoro autonomo.

Il 33% dei contribuenti percepisce un reddito fino ai 15 mila euro di cui l'86,1% sono lavoratori dipendenti e pensionati ed il 13,9% lavoratori autonomi; il 44,6% dichiara un reddito compreso tra i 15 mila ed i 28 mila euro (il 95,3% lavoratori dipendenti e pensionati e 4,7% lavoratori autonomi); il 22,4% dichiara redditi al di sopra dei 28 mila euro (il 92,1% lavoratori dipendenti e pensionati ed il 7,9% lavoratori autonomi).

Il 77,4% dei lavoratori dipendenti e pensionati percepisce un reddito fino ai 28 mila euro, a fronte del 78% dei lavoratori autonomi.

Questi dati devono indurre la politica tutta ad una profonda riflessione sull'attuazione del federalismo fiscale, che per la UIL è un processo necessario ed ineludibile a patto, però, che si parta dalla razionalizzazione della spesa pubblica improduttiva e si combattano gli sprechi, e, non, al

contrario, partendo dalla previsione di un aumento del peso del fisco locale.

Anche perché le addizionali Regionali IRPEF sono soltanto la "punta dell'Iceberg" del nuovo fisco federale, dal momento che le Regioni possono introdurre anche nuovi tributi e le Province possono aumentare a loro volta le imposte ed i tributi di loro competenza.

Nè è di consolazione la previsione che le Regioni possono manovrare in "alto" l'IRPEF soltanto se abbassano conseguentemente l'IRAP, in quanto da questa operazione non derivano certamente risparmi per chi vive di redditi fissi.



Come UIL, conclude Loy, abbiamo sempre sostenuto che il federalismo fiscale non dovesse comportare aumenti della pressione fiscale a carico dei redditi fissi e, prima di procedere con la leva fiscale, era necessario quantificare con i "veri numeri" il costo di tale operazione.

Mentre con la svolta impressa dal Governo siamo entrati nella fase at-

tuativa senza che ad oggi ci sia una analisi vera e compiuta dei reali costi del fisco federale ed il loro impatto sui standard dei servizi nei diversi territori.

La ricetta che sembra delinearsi è la più semplice: dare la facoltà di aumentare l'Addizionale IRPEF.

Dovremmo, invece, prestare grande attenzione nel costruire un sistema fiscale trasparente, rendendo chiari e semplici i rapporti tra cittadino e fisco, tra contribuenti e amministrazione finanziaria, ed è per questo l'attuazione del federalismo fiscale deve essere inquadrata in modo armonico e contestuale con la riforma più com-

plessiva del fisco. Ancor più saggio sarebbe stato mettere mano al funzionamento dei troppi livelli istituzionali che non solo "costano" ma, spesso, comportano inefficienze al sistema decisionale ed amministrativo.

Pagare tasse non è gradito, ma pagarle inutilmente è una beffa.

Così come una riforma di tale portata o, per dirla come sostiene qualcuno "la madre di tutte le riforme", ci domandiamo se non sia opportuno aprire una fase di forte dialogo con le forze sociali ed economiche.

Perché non è che a forza di raddrizzarlo l'albero si spezza?

**SAGRE E FESTE**

Fiera Nazionale del Tartufo Bianco Pregiato Sant'Agata Feltria (RN), 17, 24 e 31 ottobre  
La grande rassegna fieristica richiama tanti estimatori del prelibato tubero; un'occasione per gustare numerose specialità della cucina nazionale ed internazionale.

**IL PESCE FA FESTA**

Cesenatico (FC), 29 ottobre - 1 novembre  
Lungo le vie del centro storico e alla Colonia Agip, torna la gustosa kermesse gastronomica dedicata al pesce dell'Adriatico.

**FIERE, ESPOSIZIONI E MERCATI e SHOPPING****SKIPASS - TURISMO E SPORT INVERNALI**

Dal 29 Ottobre al 01 Novembre, Quartiere Fieristico, V.le Virgilio  
Salone del turismo, degli sport invernali e del freestyle  
Info: Studio Lobo tel.0522/631042,info@studiolobo.it , sito <http://www.skipass.it>

7.8.NOVECENTO - GRAN MERCATO DELL'ANTICO Dal 18 al 21 Novembre, Quartiere Fieristico, V.le Virgilio  
Gran Mercato dell'antico Déballage  
Info:Studio Lobo tel.0522/631042,info@studiolobo.it , <http://www.7-8novecento.it>

FIERA ANTIQUARIA - MERCATO DELL'ANTIQUARIATO  
27 e 28 Novembre, Parco Novi Sad,sabato 9.30-18.00 - domenica 10.00-18.00

La più grande fiera antiquaria dell'Emilia Romagna con 310 espositori professionisti nazionali Info: IAT , Ufficio Informazioni turistiche 059/2032660, e-mail [iatmo@comune.modena.it](mailto:iatmo@comune.modena.it)

MERCATO DI ARTIGIANATO ARTISTICO 06 Novembre, Piazza Mazzini, ore 9.00 - 19.00 - Info:Ufficio Informazioni turistiche 059/2032660

**VISITE GUIDATE****VISITE GUIDATE A PALAZZO DUCALE - ACCADEMIA**

Domenica 7,21,28 novembre ore 11,10, Palazzo Ducale, Piazza Roma - Info: Euro 7,00, prenotazione obbligatoria entro il giovedì precedente la visita tel. Modenatur 059/220022

**IL RISORGIMENTO A MODENA**

Visite guidate alla Modena dal 1815 al 1860  
Domenica 7 Novembre ore 15.30, Piazza Roma davanti Palazzo Ducale  
Info: e prenotazioni GAIAM Tel 349 1931875

**Cassazione: il lavoratore depresso che manca la visita fiscale non è licenziabile**

**Studio Cataldi**  
PORTALE DI INFORMAZIONE GIURIDICA

La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con la sentenza 21621 del 21 ottobre 2010 afferma, come più volte statuito, che la mancanza del lavoratore alla visita fiscale è giustificata qualora ricorra "un serio e fondato motivo che giustifichi l'allontanamento dal proprio domicilio". Il caso preso in esame dalla Suprema Corte è relativo al ricorso di un'azienda - che aveva licenziato una propria dipendente perché assente dal proprio domicilio in occasione della visita fiscale ed era stata vista al mare per qualche ora - avverso la sentenza della Corte d'Appello che, convalidando la decisione dei giudici di

primo grado, aveva disposto la reintegra della dipendente. La Corte, respingendo il ricorso dell'azienda, concorda con le motivate e argomentate valutazioni dei Giudici di merito, ritenendo "l'assenza giustificata sia dalla natura della patologia (sindrome depressiva ansiosa), sia dalla necessità sopravvenuta di rivolgersi al suo sanitario di fiducia, per l'insorgere improvviso - documentalmente provato - di un evento morboso diverso da quello prima diagnosticato" e sottolinea l'evidente sproporzione tra la condotta della dipendente e il licenziamento disciplinare, che costituisce la estrema ratio. La Su-

prema Corte, precisando che la società ricorrente ha trascurato la gravità dello stato patologico a carico della dipendente e "le sue manifestazioni di tipo emorragico, tutte richiedenti specifici trattamenti terapeutici anche urgenti", conclude che, una volta esclusa la sussistenza di condizioni tali da "considerare gravemente inadempiente la condotta complessiva del lavoratore che si allontani dal luogo in cui questi deve trascorrere il periodo di malattia", la breve assenza della dipendente "non assume rilevanza in sé e per sé, in mancanza di altri elementi che ne evidenzino l'influenza negativa sia sullo stato di salute, che sull'assetto funzionale del rapporto di lavoro". (Data: 25/10/2010 10.00.00 - Autore: L.S.)

**DOPO DUE ANNI DI ITER PARLAMENTARE È LEGGE IL COLLEGATO-LAVORO**

È stato definitivamente approvato dalla Camera, il 19 ottobre 2010, il disegno di legge collegato sul lavoro. Il provvedimento reca deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. Tra i contenuti del ddl, in corso di pubblicazione nella GU,

segnaliamo: la possibilità di apprendistato in azienda come alternativa all'ultimo anno di obbligo scolastico; norme sulla conciliazione e l'arbitrato; misure contro il lavoro sommerso; l'obbligo, per le università pubbliche e private, di conferire alla Borsa continua nazionale del lavoro i curricula dei laureati.

In particolare, la conciliazione può essere proposta tramite l'associazione sindacale a cui l'interessato aderisce; la richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i 20

giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza. Quanto all'arbitrato, la nuova disciplina contempla anche altre forme oltre a quello che può instaurarsi durante il tentativo di conciliazione, per es., la possibilità per il lavoratore all'atto dell'assunzione di decidere se ricorrere all'arbitrato in caso di future controversie, con esclusione del licenziamento. A tal fine, il lavoratore sottoscrive una clausola compromissoria valida per ogni lite, escluso il licenziamento, per il quale resta obbligatorio ricorrere al giudice ordinario.