

CONFAPI Per l'entrata in vigore dello Job Act spariscono i lavoratori con contratto a progetto

ASSUNZIONI Nei primi mesi del 2015 aumentano (quasi il 40% in più) quelle a tempo indeterminato

Addio a 11 mila co.co.pro padovani

«Una rivoluzione che dovrebbe riconoscere i diritti a una generazione che finora non ne aveva»: parola del premier Renzi. Il riferimento del presidente è alle misure contenute nel Job Act e, in particolare, allo stop dei contratti a progetto. Ma quali erano le reali dimensioni del fenomeno dei contratti di lavoro para-subordinato nel territorio, prima dell'introduzione del Job Act? Confapi, attraverso Fabbrica Padova, il suo centro studi, ha provato a rispondere alla domanda. Scoprendo che proprio Padova è la provincia veneta che fino al 2014 aveva in essere più contratti di questo tipo.



DISOCCUPAZIONE A Padova 7,8%, in Veneto 7,7%

Secondo i dati di Veneto Lavoro i contratti di questo tipo attivi nel 2014 in regione erano 45.215 e, di questi, 11.305 sono stati stipulati nel padovano, pari al 25% del totale. «Il che significa che un contratto co.co.pro su quattro è stato firmato in questa provincia: una percentuale nettamente superiore a quella di tutte le altre, basti pensare che a Vicenza i contratti di tipo parasubordinato attivi nel 2014 sono stati 5.425, meno della metà, per non citare i numeri irrisori di Belluno o

Rovigo» sottolinea Davide D'Onofrio, direttore Confapi Padova. Comparando questi numeri alle statistiche relative all'incidenza dei co.co.pro sul totale dei contratti di lavoro, la percentuale padovana è

2,29%. Il tutto mentre gli ultimi dati Istat disponibili certificano l'esistenza di un tasso di disoccupazione a Padova pari all'7,8%, contro il 7,7% del Veneto.

I primi dati 2015 messi a

disposizione da Veneto Lavoro sono comunque positivi e attestano la sensibile crescita delle assunzioni a tempo indeterminato (quasi 34.600, 10.000 in più rispetto all'anno precedente, con una variazione del +40%). Le trasformazioni di contratti a termine dopo un avvio lento in gennaio hanno evidenziato un trend in progressivo recupero. Crescono seppur di poco (+5%) anche le assunzioni a tempo determinato, la cui incidenza sul totale delle assunzioni resta molto elevata così come i tirocini (+14%), mentre prosegue il trend di flessione dell'apprendistato (-7%) e del lavoro intermittente (-12%). Si registra, infine, una sensibi-

le riduzione delle assunzioni con rapporti parasubordinati, in particolare delle collaborazioni a progetto (-23%).

«Le misure del governo mirano a incentivare la stabilizzazione dei posti di lavoro e a sanare una situazione di instabilità evidente nel territorio da noi rappresentato. Ecco perché, in linea di massima, accogliamo favorevolmente un intervento che mira a contrastare l'attuale situazione di diffusa precarietà che sta lacerando il tessuto sociale veneto e non solo veneto» conclude D'Onofrio. «A patto, però, che le regole siano poche, certe ed efficaci: quello di cui le aziende hanno più che mai bisogno è stabilità legislativa».

CONTRATTI ATIPICI

Lavoratori quasi autonomi, in realtà precari

Il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.) affiancò quello di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Nacque nel 2003 quale "forma di collaborazione coordinata e continuativa svolta in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione per la realizzazione di uno o più progetti specifici determinati dal committente". Di

fatto una forma peculiare di lavoro autonomo, per la quale però era prevista l'espressa sanzione della conversione a tempo indeterminato se il giudice accertava la mancanza del progetto e dei requisiti di autonomia lavorativa propri della fattispecie legale, fatta salva la situazione dei contratti di collaborazione in essere presso enti della pubblica

amministrazione, i quali in nessun caso potevano essere convertiti in contratti a tempo indeterminato attraverso un provvedimento del giudice del lavoro. I co.co.pro. versavano, parzialmente tramite i datori di lavoro, contributi (circa 1/3 della ordinaria contribuzione Inps, di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del datore di lavoro) ad una sezione speciale Inps (che si chiama "gestione separata"), e sono anche protetti con l'assicurazione antinfortunistica (a carico del datore di lavoro).

IL GAZZETTINO Padova 19 marzo 2015

SANTA ZIO PER I VEDERS
Una nuova app per evitare le code.
Ritornare referti o pagare il codice.
Il 19 aprile il "top" app per la sanità è stato lanciato. Si chiama Santa Zio e serve a facilitare la vita dei cittadini che devono recarsi in ospedale o presso i medici di base. L'applicazione, sviluppata da un team di giovani padovani, è gratuita e disponibile su Android e iPhone. Per scaricare l'applicazione basta cercare "Santa Zio" sullo store di Google Play o sull'App Store. L'applicazione offre diverse funzionalità: permette di prenotare i referti, di pagare il codice, di ricevere notifiche e di accedere ai servizi online. Santa Zio è un progetto di un gruppo di giovani padovani che hanno creato un'associazione di volontariato per sostenere il progetto. L'applicazione è stata sviluppata da un team di giovani padovani che hanno creato un'associazione di volontariato per sostenere il progetto.

CONFAPI Per l'entrata in vigore dello Job Act spariscono i lavoratori con contratto a progetto
Addio a 11 mila co.co.pro padovani

Il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.) affiancò quello di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Nacque nel 2003 quale "forma di collaborazione coordinata e continuativa svolta in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione per la realizzazione di uno o più progetti specifici determinati dal committente". Di fatto una forma peculiare di lavoro autonomo, per la quale però era prevista l'espressa sanzione della conversione a tempo indeterminato se il giudice accertava la mancanza del progetto e dei requisiti di autonomia lavorativa propri della fattispecie legale, fatta salva la situazione dei contratti di collaborazione in essere presso enti della pubblica amministrazione, i quali in nessun caso potevano essere convertiti in contratti a tempo indeterminato attraverso un provvedimento del giudice del lavoro. I co.co.pro. versavano, parzialmente tramite i datori di lavoro, contributi (circa 1/3 della ordinaria contribuzione Inps, di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del datore di lavoro) ad una sezione speciale Inps (che si chiama "gestione separata"), e sono anche protetti con l'assicurazione antinfortunistica (a carico del datore di lavoro).

CONTRATTI ATIPICI
Lavoratori quasi autonomi, in realtà precari
Il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.) affiancò quello di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.). Nacque nel 2003 quale "forma di collaborazione coordinata e continuativa svolta in modo prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione per la realizzazione di uno o più progetti specifici determinati dal committente". Di fatto una forma peculiare di lavoro autonomo, per la quale però era prevista l'espressa sanzione della conversione a tempo indeterminato se il giudice accertava la mancanza del progetto e dei requisiti di autonomia lavorativa propri della fattispecie legale, fatta salva la situazione dei contratti di collaborazione in essere presso enti della pubblica amministrazione, i quali in nessun caso potevano essere convertiti in contratti a tempo indeterminato attraverso un provvedimento del giudice del lavoro. I co.co.pro. versavano, parzialmente tramite i datori di lavoro, contributi (circa 1/3 della ordinaria contribuzione Inps, di cui 1/3 a carico del lavoratore e 2/3 a carico del datore di lavoro) ad una sezione speciale Inps (che si chiama "gestione separata"), e sono anche protetti con l'assicurazione antinfortunistica (a carico del datore di lavoro).

NUOVO ACCORDO
Oic, Iov, Ulss16 e Azienda: al Civitas Vitae la riabilitazione oncologica e post-trapianto
Federica Cappelloni
Da una parte i 400 dipendenti che lo scorso anno nel Veneto hanno creato un nuovo organo nuovo, dall'altra i 212 medici oncologici e specialisti che hanno creato un nuovo ospedale. È questo il nuovo ospedale oncologico e post-trapianto che si sta costruendo a Civitas Vitae. L'azienda è stata creata dalla fusione di Oic, Iov, Ulss16 e Azienda. L'obiettivo è quello di creare un ospedale di riferimento per la riabilitazione oncologica e post-trapianto. Il nuovo ospedale sarà dotato di 400 posti letto e di 212 posti letto. L'azienda è stata creata dalla fusione di Oic, Iov, Ulss16 e Azienda. L'obiettivo è quello di creare un ospedale di riferimento per la riabilitazione oncologica e post-trapianto.

La società di riferimento in un progetto di riabilitazione oncologica e post-trapianto è Civitas Vitae. L'azienda è stata creata dalla fusione di Oic, Iov, Ulss16 e Azienda. L'obiettivo è quello di creare un ospedale di riferimento per la riabilitazione oncologica e post-trapianto. Il nuovo ospedale sarà dotato di 400 posti letto e di 212 posti letto. L'azienda è stata creata dalla fusione di Oic, Iov, Ulss16 e Azienda. L'obiettivo è quello di creare un ospedale di riferimento per la riabilitazione oncologica e post-trapianto.

La società di riferimento in un progetto di riabilitazione oncologica e post-trapianto è Civitas Vitae. L'azienda è stata creata dalla fusione di Oic, Iov, Ulss16 e Azienda. L'obiettivo è quello di creare un ospedale di riferimento per la riabilitazione oncologica e post-trapianto. Il nuovo ospedale sarà dotato di 400 posti letto e di 212 posti letto. L'azienda è stata creata dalla fusione di Oic, Iov, Ulss16 e Azienda. L'obiettivo è quello di creare un ospedale di riferimento per la riabilitazione oncologica e post-trapianto.