



# RASSEGNA STAMPA 5 luglio 2018

**LA GAZZETTA  
DEL MEZZOGIORNO**

**il MATTINO**  
*di Foggia e provincia*

Il Sole  
**24 ORE**

**LA GAZZETTA DI CAPITANATA**  
LA GAZZETTA DEL MEZZOGIORNO - Quotidiano fondato nel 1887 [www.lagazzettadelmezzogiorno.it](http://www.lagazzettadelmezzogiorno.it)

**1Attacco**



## Ex Manfredonia Vetro, giovedì 5 luglio inizia l'era Sisecam

MONTE S.ANGELO,  
03/07/2018 22:32:02 di Redazione

La ex Manfredonia Vetro volta pagina, si rifà il look e a breve ripartirà con un nuovo proprietario ed un nuovo nome. In questi giorni sono state cancellate dalle pareti della fabbrica tutti i nomi inneggianti Sangalli, il vecchio proprietario. Da giovedì 5 luglio si avvia il nuovo corso. Alle 16, all'interno dello stabilimento di Macchia di Monte Sant'Angelo, ci sarà una sorta di inaugurazione, alla presenza di Ahmet Kirman, vice presidente del Gruppo Sisecam e direttore generale, e soprattutto dei dipendenti che a breve torneranno a lavorare.

## UNIVERSITÀ

LA CLASSIFICA DEL CENSIS

## EXPLOIT LAUREE A CICLO UNICO

Le lauree magistrali a ciclo unico in Giurisprudenza ed Odontoiatria seconde in Italia fra i corsi di laurea simili esistenti

## RESTANO ALCUNE CRITICITÀ

Il rettore: «Daremo massima attenzione a strutture, servizi allo studente, occupazione al termine della carriera universitaria»

## UniFg primo piccolo ateneo del Sud

Brilla per l'internazionalizzazione, passi avanti per Agraria e Scienze motorie

● L'Università di Foggia in vetta alla classifica degli atenei italiani elaborata dal Censis. L'UniFg è seconda nella categoria "Piccoli Atenei Statali", quelli fino a 10.000 iscritti, un posto di riguardo nella speciale graduatoria delle Università italiane valutate dal prestigioso Istituto di ricerca socio-economica.

Due posizioni guadagnate rispetto alla classifica dell'anno precedente, con un titolo in più: quello di essere, nella propria categoria, il primo Ateneo del Mezzogiorno.

«Abbiamo compiuto un altro bel passo avanti - il commentato del rettore Maurizio Ricci - ma si tratta pur sempre di classifiche: da un lato possono dare grandi gioie e soddisfazioni, dall'altro vanno analizzate scientificamente e discusse nel dettaglio. Ad ogni modo Foggia si conferma un Ateneo di riferimento e non di passaggio, non solo per la Puglia ma per l'intero Mezzogiorno».

Nello specifico, fra i dati relativi all'Università di Foggia spiccano i 100 punti assegnati per il settore «Comunicazione e Servizi digitali» (dato che colloca UniFg al secondo posto dopo Teramo, che invece è prima con 105 punti) e i 93 punti del settore «Internazionalizzazione» (che la collocano al primo posto assoluto tra gli altri Atenei "competitor").

Bene anche le «Borse di studio» (91 punti), per un punteggio medio complessivo di 87,6 che - come detto - ha consentito all'Università di Foggia di posizionarsi al secondo posto fra i Piccoli Atenei, prima fra quelli del Mezzogiorno.

Il vero exploit registrato dalla graduatoria nazionale degli Atenei è, per quanto riguarda Foggia, nelle lauree magistrali a ciclo unico. Scorrendo le distinte graduatorie, adden-



**FOGGIA**  
Palazzo Ateneo in via Gramsci dove ha sede il rettore  
[Foto Maizzi]

maggioranza di quelli compresi nell'offerta formativa dell'Università di Foggia, mantengono tutti le posizioni degli scorsi anni, ma con qualche avanzamento di rilievo. E' il caso del corso triennale in Scienze e tecnologie agrarie (che si piazza al sedicesimo posto). Molto bene anche per il corso di laurea in Scienze delle attività motorie e sportive, che si aggiudica il settimo posto nella classifica del Censis.

Per quanto riguarda la parte rimanente dell'analisi compiuta dall'Istituto di ricerca, vanno interpretati dati e indici che sono stati considerati dai rilevatori, per poter esprimere poi un giudizio complessivo più articolato.

«Siamo davvero soddisfatti per questo nuovo traguardo - aggiunge il rettore Ricci - ma chi mi conosce sa che non tendo alla auto referenzialità. Come consuetudine di tutto il mio mandato rettorale, mi soffermerò soprattutto ad analizzare le criticità di questa nuova classifica, sebbene per fortuna ne siano poche. Le strutture, i servizi allo studente, l'occupazione al termine della carriera universitaria, il placement fatto a un certo livello come stiamo già facendo con il Salone del Lavoro e della Creatività, e la ricerca scientifica applicata al territorio come stiamo sperimentando anche attraverso il Festival della Ricerca e dell'Innovazione. L'Università di Foggia è viva più che mai, l'anno prossimo compirà i suoi primi venti anni di vita e avrà raggiunto un altro grande traguardo: essersi imposta come una delle poche realtà territoriali su cui possono fare reale affidamento i giovani, essere diventata in poco tempo un riferimento certo non solo per i foggiani e per molti pugliesi, ma anche per chi intende studiare e formarsi a certi livelli».

trandosi nel dettaglio della qualità della didattica e dei servizi allo studente - fanno rilevare al riguardo da Palazzo Ateneo - assumono grande importanza i risultati registrati dal corso di laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza (che è secondo in Italia fra tutti gli altri corsi di laurea simili esistenti) e da quello in Odontoiatria e Protesi dentaria (anche questo corso secondo in Italia, ma davvero molto vicino per punteggio

alla prima posizione).

Risulta ottimo anche il dato del corso di laurea magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia, che si posiziona all'ottavo posto in Italia, vincendo una concorrenza di decine di altri corsi simili.

Non meno prestigiosi gli obiettivi centrati dalle lauree triennali: Scienze motorie fa il pieno di punti, tengono tutti gli altri corsi.

I corsi di laurea triennale, che sono la

Economia

# Turismo, il business d'oro: sale a 6 miliardi

**Il settore avrà nel 2018 una crescita record incidendo sul pil fra l'8,5 e il 9,1 per cento contro il 3,4 del 2006**

**GENNARO TOTORIZZO**

L'industria turistica pugliese decolla. Lo testimoniano i flussi sempre più intensi verso il Gargano, la Terra di Bari, la Valle d'Itria e il Salento. Ma non si tratta di un incremento fine a se stesso, anzi. Giova a tutta l'economia regionale. Basti osservare la crescita costante del prodotto interno lordo del settore turistico. Da un'incidenza del 3,4 per cento sul Pil totale della Puglia nel 2006 a una percentuale tra l'8,5 e il 9,1 nel 2018, secondo le ultime stime effettuate da Ipres sui dati Istat. Ammonterebbe addirittura a circa sei miliardi di euro il Pil relativo al settore previsto per il 2018. Numeri importanti che riflettono politiche di sviluppo oculate: «Questo era il nostro obiettivo principale sin da quando abbiamo istituito il Piano strategico – spiega l'assessora regionale all'industria turistica e culturale Loredana Capone –. Significa rendere più professionale e strutturato il settore turistico». Attraverso anche una serie di in-

centivi regionali a sostegno degli imprenditori: «Li hanno accolti con molto calore. Il talento e la collaborazione degli imprenditori, che hanno deciso di apportare importanti investimenti, è fondamentale per l'aumento dell'offerta. Altrettanto decisivo è stato l'aumento dei voli dalla Puglia, sia verso target europei che verso nuove mete a Oriente».

Il lavoro, però, non è concluso. Perché l'obiettivo è arricchire ulteriormente i servizi: «Bisogna puntare sempre di più sulla specializzazione dell'accoglienza e sui collegamenti interni. Avere un personale formato, inoltre, è fondamentale. Abbiamo l'ambizione di crescere ancora, ulteriormente, nella qualità. Possiamo fare ancora molto». L'assessora parteciperà oggi, alle 17,30 alla Fiera del Levante di Bari, a un incontro sul tema promosso dall'Ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili di Bari con Deloitte. Si discuterà proprio di finanza di progetto, agevolazioni e turismo. «In questo settore esiste una reale difficoltà nella promozione e nell'attuazione dei processi integrati – commenta il presidente dell'Ordine Elbano De Nuccio –. Per questo abbiamo voluto riunire tutti i professionisti del settore per avviare un percorso collaborativo».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'assessora Loredana Capone



# Causali sempre verificabili anche da parte del lavoratore

**Il ritorno.** Con la reintroduzione delle motivazioni del termine eccedente i 12 mesi torna in gioco il requisito della loro «oggettività»

**Enzo De Fusco**

Il cosiddetto decreto Dignità reintroduce l'obbligo di indicare il motivo di opposizione del termine al contratto di lavoro quando la durata eccede i 12 mesi con il primo o con successivi contratti.

Le causali tipizzate riguardano: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Il requisito essenziale e trasversale a tutte le causali è la loro oggettività. Si tratta di un requisito analizzato dalla giurisprudenza con riferimento alle precedenti norme e si sostanzia nel fatto che il motivo richiamato deve essere verificabile (anche dal lavoratore). Tale requisito si ritiene applicabile a tutte le ipotesi previste dalla bozza di decreto (il quale probabilmente sarà ritoccato in Parlamento anche nella parte delle causali, si veda a pagina 3), anche se non espressamente previsto dalla norma, poiché consente la concreta verifica della condotta genuina del datore di lavoro.

Una prima causale prevede il requisito dalla temporaneità dell'esigenza, purché estranea all'ordinaria attività. Il motivo indicato, oltre a essere concretamente verificabile, deve riguardare quindi un'esigenza di carattere transitorio. In ogni caso la bozza di decreto prevede che il moti-

vo oggettivo e temporaneo non deve riguardare la normale attività dell'impresa. Pertanto, l'opposizione del termine oltre i 12 mesi sarà consentita, ad esempio, solo per gestire lo sviluppo di una nuova linea di prodotto o per gestire un nuovo progetto specifico.

Al contrario, se il motivo è connesso all'ordinaria attività dell'impresa, scatta la seconda causale, secondo cui l'opposizione del termine è consentita solo per esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività. Si tratta di requisiti che dovrebbero sussistere congiuntamente e quindi restringono di molto il campo di applicazione. Per fare un esempio, non sarebbe più possibile l'opposizione del termine oltre i 12 mesi con lo stesso lavoratore per gestire i saldi di stagione da parte di un punto vendita. Questa esigenza, che

pur essendo temporanea rientra nella normale attività d'impresa, anche se fosse (probabilmente) significativa non soddisferebbe il requisito della «non programmabilità». Tuttavia, il requisito che potrebbe generare maggiore contenzioso è rappresentato dalla valutazione «significativa» dell'esigenza. D'altronde si tratta di una valutazione che si presta ad essere dimensionata da persona a persona e da luogo a luogo.

Una terza causale riguarda le ragioni sostitutive. In questo caso, la formulazione utilizzata dal legislatore è molto ampia e anche in relazione alle precedenti esperienze normative sembrerebbe legittima l'opposizione di un termine al contratto di lavoro indipendentemente dal fatto che il personale da sostituire si sia assentato per ragioni imprevedibili e non programmabili. Questo significa che qualsiasi motivo che determina l'assenza di un lavoratore, anche se tale assenza rientra nelle normali dinamiche del rapporto di lavoro (ad esempio, per ferie), rappresenta un valido motivo di indicazione del termine. Non è rilevante se il lavoratore sostituito abbia o meno un diritto legale o convenzionale alla conservazione del posto di lavoro. La norma non prevede l'indicazione del nome del lavoratore da sostituire, anche se il datore di lavoro deve essere sempre nella condizione di dimostrare oggettivamente l'esigenza.

## PAROLA CHIAVE

### # Causali

#### Ritorno al passato

Il termine, salva la prima stipula per durata non oltre 12 mesi, sarà apponibile solo in presenza di esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o sostitutive; legate a incrementi temporanei dell'attività ordinaria o relative a picchi di attività stagionali.

# Carlo Sangalli eletto alla presidenza di Unioncamere

## LA NOMINA

Il suo compito principale sarà completare la riforma del sistema camerale

### Marzio Bartoloni

Il timone delle Camere di commercio passa nelle mani di Carlo Sangalli che dovrà governare il sistema camerale nella delicatissima fase dell'attuazione della riforma voluta dal precedente Governo che ne ha ridisegnato la mappa e i compiti riducendole a sessanta.

Sangalli che succede a Ivan Lo Bello come presidente di Unioncamere è stato eletto dai presidenti delle Camere di commercio italiane, riuniti a Roma in occasione dell'assemblea. Già oggi alla guida della camera di Milano, Monza Brianza e Lodi - la circoscrizione camerale più ricca del Paese - Sangalli che è anche presidente della potente Confcommercio dal 2006 (il suo mandato scade nel 2020) ieri ha incassato subito gli auguri del ministro del Lavoro e dello Sviluppo economico Luigi Di Maio che lo ha definito «una personalità di assoluto spessore che ha a cuore gli interessi del Paese».

«Sarà una presidenza di garanzia e finalizzata a completare e rivedere la riforma coinvolgendo direttamente le Camere di commercio», ha spiegato ieri il nuovo presidente nel suo primo intervento in cui ha indicato le parole chiave della sua presidenza: «Responsabilità, per intercettare le esigenze e rispondere alle aspettative dei territori; collaborazione con tutti i soggetti che possono incidere sullo sviluppo del sistema produttivo, a partire dalle associazioni datoriali, dalle Regioni, dal sistema formativo e delle Università, dai centri di ricerca, dalle fondazioni culturali; valorizzazione delle eccellenze del nostro Paese, a

cominciare dal Made in Italy, dalle produzioni agroalimentari, all'artigianato di qualità, al turismo».

Se come presidente di Confcommercio da anni porta avanti battaglie sulla riduzione del peso del fisco - ripetuti i suoi altolà sull'aumento dell'Iva - e la sburocra-tizzazione come numero uno delle Camere di commercio dovrà condurre in porto una difficile riforma che procede con stop&go da quasi due anni. Ma che, dopo la pubblicazione in «Gazzetta» lo scorso febbraio dell'ultimo decreto attuativo, ora è nel pieno della sua attuazione con i commissari ad acta che stanno completando i processi di accorpamento, alla conclusione dei quali le camere di diventeranno 60 rispetto alle originarie 105 (in realtà già oggi sono 90 grazie all'avvio di una autoriforma). Con



**CARLO SANGALLI**  
È il nuovo presidente di Unioncamere

le aziende speciali che da 98 diventeranno 58, mentre la pianta organica definitiva scenderà a oltre 6.700 dipendenti (2mila in meno rispetto al passato).

«Lascio - ha detto ieri il presidente uscente di Unioncamere Ivan Lo Bello - un sistema profondamente rinnovato con compiti chiari e funzioni strategiche per la crescita del sistema produttivo. Lo lascio in ottime mani e questo mi rende ancora più orgoglioso degli sforzi compiuti». Lo Bello ha elogiato il suo successore, «un uomo in grado di lavorare con determinazione - ha detto - aggregando e coinvolgendo le energie migliori del sistema per portare a compimento la riforma delle Camere di commercio».

# Per i contratti a termine cresce il rischio contenzioso

**Passo indietro.** Le modifiche apportate dal decreto dignità riportano alle causali rigide riducendo anche gli spazi alla contrattazione collettiva

**Aldo Bottini**

La parte più "impattante", dal punto di vista giuridico, del cosiddetto decreto Dignità approvato dal governo lunedì scorso riguarda, come tutti hanno rilevato, il contratto a termine. Siamo dunque all'ennesima rivisitazione dell'istituto. Tra il 1962 e il 2015 si registrano una ventina di interventi o giù di lì, il che non ha giocato certamente a favore della certezza dei rapporti giuridici. Con il Dlgs 81/2015 si pensava di essere giunti a un assetto definitivo, caratterizzato da una semplificazione delle regole limitative, che devono pur esserci, non essendo ipotizzabile, per regola europea, una liberalizzazione totale. Quindi niente più causale giustificatrice dell'apposizione del termine (foriera di incertezza e contenzioso), ma solo limiti di durata (36 mesi) e quantitativi (20% dell'organico stabile), molto più semplici da rispettare.

La semplificazione ha sortito il suo effetto: il contenzioso è crollato, passando da 8.019 cause nel 2012 a sole 490 nel primo semestre 2017 (dati del ministero della Giustizia). L'intervento attuale lascia inalterato il limite quantitativo del 20% e riduce il limite di durata massima (compresi rinnovi e proroghe, peraltro queste ultime ridotte da 5 a 4) a 24 mesi. Di fatto,

però, la durata si riduce a un anno, posto che per andare oltre tale termine ed arrivare a 24 mesi (ma anche solo per rinnovare un contratto di durata inferiore all'anno) occorrerà inserire la causale, cioè entrare in una situazione di grande incertezza e ad elevato rischio di contenzioso. Situazione dalla quale, ove possibile, le aziende cercheranno di tenersi alla larga.

Anche perché le causali previste dal decreto (peraltro ancora oggetto di discussione in seno alla maggioranza di governo, come si può leggere a pagina 3) sono tra le più rigide mai concepite. Si torna infatti non al sistema ante 2015, caratterizzato dal causalone (ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive), ma all'elencazione delle causali tipiche, sul modello della legge del '62, aggravato dal recupero nel testo normativo delle interpretazioni giurisprudenziali più restrittive e risalenti (estraneità delle esigenze all'ordinaria attività, non programmabilità degli incrementi). Senza neppure la valvola di

sfogo della possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre altre tipologie di causale, inserita nel 1987 proprio per mitigare la rigidità della norma.

Causali rigide, dunque, ma condite da elementi che si prestano a valutazioni giudiziali ampiamente discrezionali. Basti pensare al fatto che gli incrementi di attività che possono giustificare l'apposizione del termine (o il rinnovo o la proroga) nei casi previsti, oltre ad essere temporanei e non programmabili, devono essere anche significativi, con tutta l'incertezza derivante da tale aggettivo. Si consideri inoltre che la causale deve essere specifica («L'atto scritto contiene... la specificazione delle esigenze»), il che potrà aprire la strada a valutazioni di nullità della clausola per genericità, a prescindere dall'esame di merito, come passate esperienze fanno prevedere. È facile quindi pronosticare, come hanno fatto tutti i commentatori, una vivace ripresa del contenzioso. Aggravato dall'applicazione delle nuove regole per rinnovi e proroghe anche ai contratti in corso. A fronte di ciò, il beneficio atteso in termini occupazionali è quantomeno dubbio: non è affatto detto che rendere più difficile rinnovi e proroghe dei contratti a termine conduca ad un incremento dei contratti stabili, ben potendo tradursi in una semplice sostituzione di un lavoratore con un altro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## 12 mesi

**Contratto «libero»**  
Oltre i dodici mesi di durata i contratti a termine avranno bisogno della causale

## 490

### I NUMERI DEL CONTENZIOSO

Nel primo semestre 2017, con l'addio delle causali, le controversie relative ai contratti a termine sono crollate a quota 490 (nel 2012 erano oltre 8 mila)

