



Provincia di Udine
Provincie di Udin

**Assessorato al Lavoro, Formazione professionale e Agricoltura
SERVIZIO LAVORO, COLLOCAMENTO E FORMAZIONE**

COLLEGATO LAVORO

**Legge n. 183/2010 pubblicata sulla G.U. 9 novembre 2010, n. 262
collegato alla manovra di finanza pubblica per gli anni 2009-2013
in vigore dal 24 novembre 2010**

**“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 di misure contro il lavoro sommerso e
disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”**

PRINCIPALI NOVITÀ

PRINCIPALI NOVITÀ:

1. CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI
2. CONCILIAZIONE E ARBITRATO
3. IMPUGNAZIONI – CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO
4. CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO – ISPEZIONI
5. APPRENDISTATO
6. PREVIDENZA
7. LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
8. ALTRO

1.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI: EFFETTI

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI (Artt. 30 e 31)

OGGETTO:

Tutti i contratti in cui è dedotta **DIRETTAMENTE** o **INDIRETTAMENTE** una prestazione di lavoro (ad esempio: contratti di somministrazione, regolamenti delle società cooperative) **possono ottenere la certificazione.**

FINALITÀ:

Riduzione del contenzioso in materia di lavoro.

CONTESTAZIONE:

Per il contratto certificato sussiste l'**obbligo** di proporre il tentativo di conciliazione dianozi alla commissione che ha adottato il provvedimento di certificazione.

EFFETTI:

La qualificazione del contratto contenuta nel provvedimento di certificazione, fatte salve alcune specifiche ipotesi, vincola l'Autorità Giudiziaria.

2. CONCILIAZIONE E ARBITRATO

CONCILIAZIONE (art. 31)

PROPOSIZIONE DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Obbligatoria:

per i contratti certificati dinanzi alla Commissione di certificazione.

Facoltativa:

per i contratti non certificati sia del settore privato che del settore pubblico (DPL, commissione di certificazione, collegio di conciliazione ed arbitrato creato ad hoc dalle parti)

PROCEDURA

Il **convenuto** può:

- **accettare** la procedura di conciliazione;
- **non accettare** il tentativo di conciliazione con la conseguenza che ciascuna parte può adire l'autorità giudiziaria.

CONCILIAZIONE (art. 31)

ESITO

Le **parti**, a seguito della procedura di conciliazione, possono:

- **conciliarsi** – è redatto processo verbale (titolo esecutivo);
- **aderire alla proposta di soluzione bonaria** formulata dalla commissione;
- **rimettere alla commissione la decisione arbitrale;**
- **non raggiungere alcun accordo** (la mancata accettazione della proposta di soluzione bonaria verrà valutata dal Giudice nella decisione).

CONCILIAZIONE (art. 31)

COMMISSIONI DI CONCILIAZIONE

Sono istituite presso la **Direzione Provinciale del Lavoro**.

La **Commissione** è composta dal:

- direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di Presidente;
- da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro;
- da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

ARBITRATO (art. 31)

FORME DI ARBITRATO POSSIBILI PER I RAPPORTI DI LAVORO

- **presso la commissione di conciliazione** (DPL, commissione certificazione).

In qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancata riuscita, le parti possono indicare la soluzione su cui concordano, riconoscendo il credito del lavoratore e possono accordarsi per la soluzione della lite, affidando alla commissione il mandato a risolvere in via arbitrale la controversia.

- **arbitrati previsti dalla contrattazione collettiva.**
- **commissione di conciliazione ed arbitrato creata *ad hoc* dalle parti.**

ARBITRATO (art. 31)

FONTI DELLA DEVOLUZIONE AD ARBITRI

La **causa** è devoluta ad arbitri sempre e solo in virtù della concorde volontà delle parti mediante:

- **compromesso** – successivo all’insorgere della lite – il convenuto accetta l’arbitrato e nomina il proprio arbitro;
- **clausola compromissoria** - è nulla salvo che sia prevista dalla contrattazione collettiva e oggetto di certificazione – può essere stipulata solo dopo l’espletamento del periodo di prova o, in mancanza, decorsi 30 giorni dall’inizio della stipulazione del contratto (**non può avere ad oggetto le controversie relative alla risoluzione del rapporto**).

ARBITRATO (art. 31)

PROVVEDIMENTO DECISORIO

Lodo contrattuale impugnabile dinanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro entro 30 giorni in alcune ipotesi determinate (ad esempio: arbitri non nominati con le forme e nei tempi stabiliti dalla convenzione arbitrale, in osservanza del principio del contraddittorio nell'ambito del procedimento arbitrale).

Il **lodo** è dichiarato **esecutivo** dal Tribunale su istanza di parte quando:

- è decorso il termine per l'impugnazione senza che questa sia stata proposta;
- l'impugnazione è stata rigettata;
- le parti hanno dichiarato per iscritto di accettare la decisione arbitrale.

MODIFICAZIONI ALLE NORME SUL GIUDIZIO DINANZI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA (artt. 30 - 31)

TERMINI DI DECADENZA:

Entro 270 giorni dalla contestazione stragiudiziale.

TENTATIVO DI CONCILIAZIONE:

Obbligatorio solo per i contratti certificati (in tutti gli altri casi la non proposizione non produce più l'improcedibilità della domanda).

POTERI DI COGNIZIONE DEL GIUDICE:

Il Giudice quando deve applicare clausole elastiche previste dalla Legge non può valutare il merito delle scelte discrezionali dell'imprenditore, ma può soltanto verificare la legittimità delle sue decisioni, cioè l'esistenza dei presupposti.

3.

IMPUGNAZIONI - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

IMPUGNAZIONI (art. 32)

OGGETTO:

- Licenziamenti;
- Recesso committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (anche a progetto);
- Trasferimento del lavoratore;
- Azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro a tempo determinato;
- Contratti di lavoro a termine;
- Cessione del contratto di lavoro;
- Richiesta costituzione o accertamento rapporto di lavoro con soggetto diverso dal titolare del contratto.

IMPUGNAZIONI (art. 32)

TERMINI:

Entro 60 giorni, a pena di decadenza, decorrenti dalla:

- ricezione della comunicazione di licenziamento;
- comunicazione dei motivi (ove non contestuale);
- comunicazione del preavviso.

TERMINE DI ESERCIZIO DELL'AZIONE GIUDIZIARIA:

Entro 270 giorni, a pena di decadenza

- dall'impugnazione

Entro 60 giorni, a pena di decadenza

- dal rifiuto della richiesta di conciliazione o arbitrato;
- dal mancato accordo.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO (art. 32)

Nei casi di accertamento della **nullità del termine apposto ai contratti di lavoro a tempo determinato** in esecuzione o già conclusi alla data di entrata in vigore della presente Legge, il Giudice **condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore stabilendo un'indennità omnicomprensiva rapportata all'ultima retribuzione globale di fatto.**

4. CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO - ISPEZIONI

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO (artt. 4 e 38)

OGGETTO:

Sanzioni a seguito di utilizzo di lavoratore irregolare.

PRINCIPALI NOVITÀ:

• **Mancata preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte datoriale** (con l'esclusione del datore di lavoro domestico);

Non si parla più di "impiego di lavoratori dipendenti non risultanti dalle scritture o altra documentazione obbligatorie", bensì di "**impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato**".

• Sanzione più lieve per il datore di lavoro che, dopo aver utilizzato lavoro irregolare, abbia provveduto alla sua regolarizzazione;

• Sanzioni civili connesse all'omesso versamento di contributi e premi con riferimento ai lavoratori irregolarmente impiegati, aumentate del 50%;

• Esclusione di sanzioni amministrative e civili nel caso in cui dagli adempimenti di carattere contributivo assolti dal datore di lavoro sia manifesta la sua volontà di non occultare il rapporto.

CONTRASTO AL LAVORO SOMMERSO (artt. 4 e 38)

È prevista, inoltre, l'irrogazione di una sanzione amministrativa aggiuntiva.

Organi competenti ad irrogare le sanzioni: Organi ispettivi in materie di lavoro, fisco e previdenza inviano rapporto alla DPL territorialmente competente.

CONCILIAZIONE MONOCRATICA:

Il verbale stilato dall'ispettore del lavoro a seguito di accertamento ispettivo diviene esecutivo con decreto del Giudice competente e su istanza della parte interessata.

ACCESSO - DIFFIDA - VERBALIZZAZIONE (art. 33)

MODIFICA DELLE PROCEDURE DI ISPEZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO E DELL'ATTO DI DIFFIDA, CONSEGUENTE ALL'ACCERTAMENTO DI VIOLAZIONI IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE DA CUI DERIVINO SANZIONI AMMINISTRATIVE

Previsione di **agevolazioni** per il datore di lavoro che ottempera alla diffida.

Qualora i responsabili della violazione non forniscano prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il **verbale unico notificato** produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati.

Il potere di diffida è esteso agli ispettori ed ai funzionari amministrativi degli Enti e degli istituti previdenziali per le violazioni da essi stessi rilevate.

SANZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO (art. 7)

Modifiche al regime sanzionatorio in materia di **orario di lavoro** con conseguente ridefinizione delle sanzioni amministrative in ordine a:

- violazione della durata massima dell'orario di lavoro o dei riposi settimanali;
- violazione delle disposizioni in materia di ferie annuali;
- violazione delle disposizioni in materia di riposo giornaliero.

Previsione di deroghe in materia di ore di riposo ed orario di lavoro dei **lavoratori marittimi**.

5.

APPRENDISTATO

APPRENDISTATO (art. 48)

OBBLIGO DI ISTRUZIONE:

L'istituto dell'apprendistato viene notevolmente rafforzato con la previsione della possibilità di assolvere **l'ultimo anno dell'obbligo di istruzione (fino a 16 anni e quindi a partire dai 15 anni) imparando un mestiere in azienda.**

All'apprendista dovrà essere in ogni caso garantito un **congruo numero di ore di formazione** con un *tutor*.

6. PREVIDENZA

VERSAMENTO DI RITENUTE PREVIDENZIALI (art. 39)

Con l'art. 39, il Collegato al Lavoro equipara il committente che non versa le ritenute alla gestione separata, al datore di lavoro che omette il versamento delle trattenute previdenziali del lavoratore subordinato.

Il mancato versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali **sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata costituisce un reato.**

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA (artt. 40 e 45)

Vengono modificati i criteri di calcolo della retribuzione per i periodi riconosciuti figurativamente ai fini previdenziali con riferimento all'anzianità contributiva successiva al 31 dicembre 2004.

Vengono eliminati i limiti di durata per l'accredito figurato pensionistico per i periodi di inabilità al lavoro derivanti da infortunio sul lavoro.

In caso di inabilità al lavoro derivante da infortunio sul lavoro non è dovuta la prestazione economica di malattia a carico dell'Ente previdenziale.

7. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 18 e 21)

Art. 5 Obblighi di informazione per le assunzioni:

- Le Pubbliche Amministrazioni, al momento delle assunzioni, sono tenute a comunicare al Centro per l'Impiego l'instaurazione di rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione in forma coordinata e continuativa, nonché determinate variazioni del medesimo rapporto, **entro il 20 giorno del mese successivo alla data di assunzione**, eccezione fatta per gli Enti pubblici economici.
- La Pubblica Amministrazione può adempiere l'obbligo di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro con la consegna allo stesso della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro **entro il 20 giorno del mese successivo alla data di assunzione**.

LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 18 e 21)

Art. 5 Obblighi di informazione per le assunzioni:

- Le Pubbliche Amministrazioni devono comunicare **per via telematica** al Dipartimento della Funzione Pubblica i dati relativi a:
 - retribuzioni annuali dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali;
 - *curricula vitae* dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali;
 - indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici ad uso professionale dei dirigenti e dei segretari comunali e provinciali;
 - tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale.

Il Dipartimento pubblica tali dati sul proprio sito istituzionale.

La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della *performance* individuale dei dirigenti.

LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 18 e 21)

Art. 13 Disposizioni in materia di mobilità del personale

Al **personale** risultato **in eccedenza** a seguito di:

- conferimento di funzioni statali alle Regioni e agli Enti locali;
- trasferimento di attività svolte da Pubbliche Amministrazioni ad altri soggetti pubblici;
- esternalizzazione di attività e servizi.

si applicano le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità di cui all'art 33 del D.lgs. n. 165/2001.

In forza della suddetta disposizione, le **Pubbliche Amministrazioni, per motivate e provate esigenze organizzative, possono utilizzare personale di altre amministrazioni in assegnazione temporanea per un periodo non superiore a tre anni.**

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento in esame, le Pubbliche Amministrazioni possono rideterminare le assegnazioni temporanee in corso. In caso di mancata rideterminazione, i rapporti in corso continuano ad essere disciplinati dalle originarie fonti.

LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 18 e 21)

Art. 14 Modifiche alla disciplina del trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici

Non possono essere oggetto di protezione della riservatezza personale le notizie relative a:

- svolgimento delle prestazioni da parte di chi sia addetto a una funzione pubblica;
- relativa valutazione.

Tali notizie devono essere rese accessibili dall'Amministrazione di appartenenza, ma non devono essere mostrate - se non nei casi previsti dalla Legge:

- le notizie concernenti la natura dell'infermità e degli impedimenti personali o familiari causa dell'astensione dal lavoro;
- le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'Amministrazione idonee a rivelare dati sensibili.

Art. 15 Dirigenti

Per gli incarichi dirigenziali conferiti dalla Presidenza del Consiglio dopo l'entrata in vigore del provvedimento è disposta l'impossibilità di passaggio nella prima fascia dei dirigenti di seconda fascia "prestati" alla Presidenza del Consiglio di altre amministrazioni.

LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 18 e 21)

Art. 16 Lavoro a tempo parziale

In sede di prima applicazione della nuova disciplina relativa al *part-time* nel Pubblico Impiego, le PP.AA. possono, **entro 180 giorni** dalla data di entrata in vigore della presente Legge, sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale già adottati prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 112/2008.

Art. 18 Aspettativa

I dipendenti pubblici possono essere collocati in aspettativa non retribuita e senza decorrenza dall'anzianità di servizio, **per un periodo massimo di dodici mesi**, anche per avviare attività professionali ed imprenditoriali. Non si applicano le disposizioni in tema di incompatibilità di cui all'art. 53 del TUPI.

LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (artt. 5, 13, 14, 15, 16, 18 e 21)

Art. 21 Misure atte a garantire pari opportunità ed assenza di discriminazioni

Sarà istituito presso le Pubbliche Amministrazioni il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le relative competenze, i Comitati per le Pari opportunità ed i Comitati paritetici per il fenomeno del *mobbing*.

Le PP.AA. dovranno costituirlo al loro interno **entro 120 giorni** dall'entrata in vigore del Collegato.

8. ALTRO

CERTIFICATI DI MALATTIA (art. 25)

ESTENSIONE AL SETTORE PRIVATO DEL MECCANISMO PREVISTO PER IL SETTORE PUBBLICO IN MATERIA DI ASSENZE PER MALATTIA

L'INPS trasmette **in via telematica** l'attestazione medica al datore di lavoro, ricevuta sempre in via telematica dal medico o dalla struttura sanitaria.

La *ratio* della modifica è assicurare un quadro completo alle assenze per malattia nei settori pubblico e privato, attuando un efficace sistema di controllo delle stesse.

PERMESSI DI ASSISTENZA DISABILI (art. 24)

NOVITÀ IN MATERIA DI PERMESSI LAVORATIVI PER L'ASSISTENZA A SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP

Nei casi espressamente previsti dalla norma, il dipendente pubblico o privato che assiste un familiare, parente o affine con *handicap* in situazione di gravità ha diritto a fruire di **tre giorni di permesso mensile retribuito** e ha diritto alla possibilità di **scelta della sede di lavoro più vicina alla residenza della persona da assistere**.

Le Pubbliche Amministrazioni devono comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica i dati relativi ai propri dipendenti che fruiscano dei permessi.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica provvederà alla costituzione di una banca dati informatica.

RESPONSABILITÀ DI TERZI NELLE INVALIDITÀ CIVILI (art. 41)

Nei casi in cui l'invalidità civile deriva d fatto illecito di terzo il valore capitale delle prestazioni assistenziali erogate in favore dell'invalido civile è recuperato da parte della Pubblica Amministrazione erogatrice nei confronti del responsabile civile e della compagnia assicurativa.

DOMANDE DI ISCRIZIONE E CANCELLAZIONE DALL'ALBO DELLE IMPRESE ARTIGIANE (art. 43)

All'INPS non sono opponibili gli atti relativi a variazioni dello stato di fatto e di diritto relative ai soggetti iscritti all'Albo delle imprese artigiane decorsi tre anni dal verificarsi dei relativi presupposti.

DELEGHE (art. 46)

Si riaprono i termini scaduti il 1 gennaio 2009 per l'esercizio di alcune deleghe conferite dalla Legge 247/2007 al Governo che avrà 24 mesi di tempo per la **revisione della disciplina degli ammortizzatori sociali, il riordino della normativa in materia di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione e di apprendistato, per la revisione della disciplina in materia di occupazione femminile.**

AGENZIE PER IL LAVORO (art. 48)

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa verifica del rispetto degli obblighi di Legge e del contratto collettivo, deve rilasciare l'autorizzazione ad operare a tempo indeterminato entro 90 giorni dalla richiesta inoltrata dagli intermediari autorizzati.

Le agenzie devono inviare all'autorità concedente ogni informazione strategica per un efficace funzionamento del mercato del lavoro.

Viene stabilito l'obbligo per le Università pubbliche e private di conferire alla Borsa Continua Nazionale del Lavoro i *curricula* dei laureati.

Le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di conferire ai nodi regionali e interregionali della Borsa Continua Nazionale del Lavoro le **informazioni relative alle procedure comparative effettuate per il conferimento degli incarichi di collaborazione, nonché alle procedure selettive e di avviamento effettuate per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e con contratti di lavoro flessibile, entro i cinque giorni successivi alla pubblicazione del bando di concorso.**

FONDI PER IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI SOMMINISTRATI (art. 48)

MODIFICHE CONCERNENTI I FONDI BILATERALI COSTITUITI DAI CONTRIBUTI A CARICO DEI SOGGETTI AUTORIZZATI ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

FINALITÀ:

Interventi:

- di formazione e riqualificazione professionale;
- di carattere previdenziale e di sostegno al reddito di determinate categorie di lavoratori.

In caso di omissione, anche parziale, dei contributi è previsto che il datore di lavoro versi i contributi omessi oltre ad una sanzione amministrativa aggiuntiva.

In caso di mancato rispetto delle regole, il fondo bilaterale può negare il finanziamento delle attività formative.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (art. 50)

Fatte salve le sentenze passate in giudicato, **qualora sia stata accertata la natura subordinata di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, il datore di lavoro, nel caso in cui abbia offerto, entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi della disciplina transitoria sulla stabilizzazione,** è tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità di retribuzione.

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE DI RIFERIMENTO.

- M. Tiraboschi, *Il collegato lavoro – Commento alla legge 183/2010*, Il Sole 24 Ore Editore, 2010
- V. Ferrari, F. V. Ponte, M. Ferrari, *Il "Collegato lavoro" – Le novità sul contenzioso del lavoro introdotte dalla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Experta Edizioni, 2010
- M. Rinaldi, *Il Collegato Lavoro: il testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale* in www.altalex.com
- M. Pala, *Accesso Ispettivo, diffida e verbalizzazione unica: le novità del Collegato lavoro* in www.altalex.com
- F. Logiudice, *Collegato lavoro in pillole: alcune novità sul rapporto di lavoro pubblico* in www.altalex.com
- Direzione Provinciale del Lavoro di Modena in www.dplmodena.it – Home – Normativa - *La legge n. 183/2010 – c.d. Collegato Lavoro*

Provincia di Udine

Via della Prefettura, 16 - 33100 Udine

Tel. 0432.279952 - Fax 0432 274827 - 0432.279964

e-mail: **lavoro-collocamento@provincia.udine.it**

url: **www.provincia.udine.it/lavoro**

Referente: Francesca Fornasarig