

il lavorista



BOLLETTINO del **Centro Studi diritto** 
dei **lavori**

Anno I N. 1

ISSN 1972-7704

15 aprile 2009

www.csddl.it

Rivista telematica

La legislazione del lavoro nei tempi di crisi: la legislazione in itinere (o per sondaggi?) sulla sicurezza

di Gaetano Veneto*

Sono troppo noti per essere qui ulteriormente sviluppati i temi della globalizzazione, meglio, mondializzazione, dell'economia, con la sua attuale crisi e con l'apertura già di un dibattito sui temi contrapposti di deglobalizzazione o nuova localizzazione. L'incertezza dei giudizi ed insieme delle prospettive sulle tematiche in questione nonché la possibilità di affrontarle sotto ottiche diverse finiscono col permettere di avanzare giudizi tutti plausibili, pur se di segno contrapposto.

Non vi è dubbio che in tutti i Paesi del mondo, particolarmente in quelli cd. "più sviluppati", pur con le enormi differenze al loro interno, si assiste ad una profonda crisi involutiva sul piano economico e sociale, largamente, anche se non esclusivamente, indotta dalla crisi finanziaria esplosa prima negli USA e successivamente ricaduta a cascata, con maggiori o minori effetti, in tutti gli altri Paesi industrializzati, senza che per ora possa prevedersene la fine, almeno a breve termine.

Nel quadro appena descritto moltissime sono le proposte, ed altrettanto numerose sono le prime modifiche legislative degli assetti economici e finanziari e, per quanto può interessare agli operatori del diritto, e nel nostro caso del diritto del lavoro, di riequilibrio ed assestamento degli assetti normativi nella regolamentazione dei rapporti, e dei conflitti, collettivi ed individuali.

Così, per sintetizzare in una frase l'attuale momento, può ben dirsi che le crisi finanziarie, economiche e sociali generano una crisi, o tante crisi, nella disciplina giuridica degli equilibri tra tutti i soggetti interessati.

Nel caso del diritto del lavoro siamo di fronte ad un fenomeno

tutto nuovo che vede protagonista il nostro legislatore, già impegnato in una politica dello stesso tipo in altri campi: la legislazione "in itinere" (e/o, talvolta, per "sondaggi").

Spieghiamoci meglio, per quanto concerne, ad esempio, la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Immediatamente dopo la promulgazione e l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81 del maggio 2008, in attuazione della L. n. 123 dell'anno precedente concernente la nuova disciplina della sicurezza sui posti di lavoro, ampiamente sostitutiva della precedente legislazione (la L. n. 626/1994), il nuovo Governo costituitosi a seguito dell'apertura dell'attuale legislatura, ha iniziato a parlare di una riforma della normativa appena entrata in vigore.

Così, sin da giugno dello scorso anno, è iniziato un "balletto" nella stampa, quotidiana e periodica, specializzata e non, impegnato ad ipotizzare modifiche di una disciplina ritenuta troppo "repressiva" o, comunque, eccessivamente ispirata ad un criterio, per così esprimersi, "criminalizzante" nei riguardi dei datori di lavoro, prevedendo per gli stessi un'ampia gamma di sanzioni penali, nel caso degli inadempimenti più gravi.

Con l'ultima ipotesi presentata, cioè con lo schema di D. Lgs. approvato dal Consiglio dei Ministri alla fine del mese di marzo, resta in piedi l'arresto del datore di lavoro, senza possibilità di pena sostitutiva pecuniaria, solamente nel caso di omessa valutazione del rischio nelle aziende ad alto tasso di pericolosità, tasso accertato espressamente con specifici criteri dagli Istituti preposti.

Si introduce, sempre nello schema di D. Lgs. governativo, una revi-

sione dell'importo delle sanzioni da corrispondere in caso di inadempimento alle prescrizioni, prevedendosi una correlazione con l'aumento dei prezzi al consumo su base ISTAT dal 1994 ad oggi, stabilendosi altresì una maggiorazione del 50% rispetto alla previsione della L. 626/94, cancellandosi così quanto invece previsto dal D. Lgs. 81/08.

Viene largamente valorizzato il ruolo dell'INAIL, in particolare per quanto riguarda la riabilitazione delle vittime di infortunio sul lavoro. E' questo un riferimento importante in quanto i costi sociali degli infortuni sono stati quantificati dall'INAIL stesso nel Rapporto Ufficiale 2007, con riferimento al 2005, in oltre 45 mld di euro, pari al 3,21% del Pil.

Tutto quanto innanzi riferito può suscitare ampi consensi o dissensi ma, intanto, un dato è certo: lo schema di D.Lgs. del Governo è stato già presentato e ritirato un paio di volte, perfino sui siti internet del Ministero del Lavoro e del Welfare. Benedetta legislazione preparata e gestita attraverso la misurazione preventiva del consenso attraverso indagini demoscopiche!

Ecco un caso classico di legislazione ... in itinere.

Siamo ancora, e di nuovo, di fronte al fenomeno, diffuso anche in altri campi, come nel caso della legislazione prevista, ma non ancora concretizzata, in tema di piano casa.

Noi ... speriamo che ce la caviamo.

Il presente articolo apparirà in forma più ampia sulla rivista telematica www.dirittodeilavori.it diretta dall'Autore

* Professore ordinario di Diritto del Lavoro
Facoltà di Giurisprudenza - Università di Bari

Il Centro Studi e il suo Bollettino

Con il bollettino periodico del nostro Centro Studi si vuole consentire ai soci ed a tutti i giuslavoristi di poter conoscere in tempo reale le varie attività culturali collegate anche alla Prima Cattedra di Diritto del Lavoro della Facoltà di Giurisprudenza diretta dal Prof. Veneto. In particolare sarà consultabile sul nostro nuovo sito del Centro Studi Diritto dei Lavori tutto quanto realizzato e pubblicato sino ad oggi.

Ovviamente il Centro Studi, nell'occuparsi anche di attività di ricerca scientifica, consentirà a tutti quanti di poter gratuitamente consultare gli interventi dottrinali ed anche giurisprudenziali inerenti il diritto dei lavori. Tutti coloro che ne sentiranno l'interesse e la necessità potranno intervenire inviando i loro scritti che, previa visione da parte del Direttore Scientifico, potranno essere pubblicati.

L'auspicio è quello che con il Centro Studi Diritto dei Lavori, interpretando l'esigenza sentita da più parti si possano coordinare tante attività giuslavoristiche con un unico sodalizio scientifico che possa dare il suo contributo in questa ormai quotidiana e repentina evoluzione del diritto del lavoro. Noi ci crediamo.

Speriamo bene.

Antonio Belsito



All'interno:

- 2** Libera circolazione delle persone
- 3** Responsabilità solidale del datore di lavoro
Tiraboschi a Bari
- 4** Master sul Mobbing

Il disegno di legge per la regolamentazione e prevenzione dei conflitti collettivi di lavoro con riferimento alla libera circolazione delle persone

di Tommaso GERMANO*

Il DdL governativo contiene già nella sua intitolazione elementi di viva opinabilità: altro è, infatti, parlare di regolamentazione (prospettata, in modo puntuale già dalla L. n. 146/90), altro è parlare di prevenzione dei conflitti collettivi che necessita della predisposizione di regole sin dal momento in cui, in sede di relazioni sindacali, il conflitto da potenziale rischia di divenire attuale con la conseguente proclamazione dello sciopero.

Premessa pertanto la critica già alla formulazione, si procederà illustrando gli aspetti che sembrano proposti per alimentare il dibattito.

Non si può omettere, sin da questo momento, di evidenziare che il reale obiettivo del Governo pare potersi desumere dalle ultime parole del DdL, laddove si prevede "...la possibilità di redigere, entro ventiquattro mesi dalla data in vigore della presente legge, un testo unico delle disposizioni in materia di diritto di sciopero".

Le parole da ultimo riferite appaiono di contenuto ben diverso: a) dalla intitolazione dell'art. 1 "Revisione di legge 146/90..."; b) dalle prime parole del 1° comma dello stesso art. 1, laddove si afferma: "Al fine di favorire il funzionamento di un libero e responsabile sistema di buone relazioni industriali...".

Si trascuri, nella circostanza, il riferimento al "sistema" che induce a prefigurare un obiettivo che va ben al di là dei "...settori o attività che incidano sul diritto alla mobilità e alla libera circolazione" (così come recita la intestazione della norma). Si trascuri, altresì, che il riferimento "...libero e responsabile sistema di buone relazioni industriali..." è molto più ampio del "...diritto alla mobilità e alla libera circolazione delle persone".

E' bene considerare che l'espressione "relazioni industriali" è desueta da qualche tempo, preferendosi l'espressione "relazioni sindacali" in ragione dell'affermarsi di attività che con l'industria poco hanno a dividere.

L'esame del 1° comma non può dirsi completato, ove si trascuri che contiene un manifesto contrasto tra l'affermato "...contemperamento tra esercizio del diritto di sciopero e il diritto alla mobilità e alla libera circolazione delle persone".

Come si avrà modo di illustrare più avanti, in tutta una serie di "principi e criteri direttivi..." non si può certo dire che si disciplini il "contemperamento", ma si va ad incidere sullo stesso diritto di sciopero, così come sancito dall'art. 40 della Costituzione. Basti qui solo accennare che, all'inizio del 2° comma, si prevede, espressamente che i principi e criteri direttivi, che si vanno ad esporre successivamente, debbono essere presenti non solo in manifestazioni pattizie (accordi) ma anche in dichiarazioni unilaterali (come i codici di autoregolamentazione) e, persino, nei "...servizi minimi da garantire in caso di sciopero...".

Si può qui dire sinteticamente che si assiste ad un processo di "revisione" (della L. 146/90) che è un vero e proprio ribaltamento dei canoni di autodeterminazione che avevano caratterizzato l'esercizio del diritto di sciopero nella normativa vigente.

La cosa è ancora più grave se si riflette sul fatto che (almeno in apparenza), in questa sede, si discute solo di "mobilità e di libera circolazione" e non di tutti i "servizi pubblici essenziali".

Nella dimensione di non manifesta infondatezza di illegittimità costituzionale si pone, innanzitutto la "previsione per via contrattuale" contenuta alla lettera c) del 2° comma in esame (...dell'istituto dello sciopero virtuale, inteso come manifestazione di protesta con garanzia dello svolgimento della prestazione lavorativa, che può essere reso obbligatorio per determinate categorie professionali le quali, per la peculiarità della prestazione lavorativa e delle specifiche mansioni, determinino o possano determinare, in caso di astensione dal lavoro, la concreta impossibilità di erogare il servizio principale ed essenziale). Il rilievo giuridico (e "politico") è tutto nella profondità del dibattito che ne è scaturito (in epoca, addirittura, anteriore alla pubblicazione del disegno di legge).

Potendo risultare avventato che, con un solo colpo di spugna, si voglia rimediare a 60 anni di inattività del Parlamento (per quel che concerne la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. in tema di "libertà sindacale"), non è banale riferire che, allo stato, nessuna organizzazione sindacale (neanche a livello di Confederazione) è nella condizione di essere fornita dei requisiti numerici tracciati (forse, neanche per bandire il "referendum"). Al di là dei poteri tracciati, la tesi - che appare dotata di notevole fondamento - è quella che ha accusato la formulazione di notevole "genericità" e, per conseguenza, in palese contrasto con l'art. 76 Cost. in materia di delega ("L'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti").

Non inferiori perplessità contiene il dettato della lettera b) laddove - trascurando il "riferimento a servizi o attività di particolare rilevanza" - risultano ignorati gli studi in tema di tutela della riservatezza nella "dichiarazione preventiva di adesione allo sciopero da parte del singolo lavoratore...".

Difficile ipotizzare la concreta attuazione di "... accordo o contratto collettivo...". Se l'inciso "...per via contrattuale..." ha manifesto riferimento al contratto individuale di lavoro, significherebbe la rinuncia unilaterale (e per tutta la durata del

contratto di collaborazione o precario) all'esercizio del diritto di sciopero, pena sanzioni di carattere disciplinare (o espulsivo).

L'istituto dello "sciopero virtuale" è palese riconoscimento del fallimento della gestione da parte datoriale della "comandata".

Senza voler qui ripercorrere le lunghe tappe della sottrazione della "comandata" alla gestione sindacale (subito dopo la sua nascita nelle aziende manifatturiere), non è inutile ricordare che l'istituto è entrato in crisi allorché "l'impossibilità di erogare il servizio principale ed essenziale" è stata contrabbandata con uno strumento di discriminazione in danno degli scioperanti attraverso la dilatazione datoriale delle comandate o attraverso l'utilizzazione di lavoratori (dipendenti delle agenzie interinali) impossibilitati a partecipare, per solidarietà, alle azioni di lotta sindacale. Teoricamente non appare irrazionale la previsione contenuta nella lettera d) laddove si parla, se non apparisse semplice constatazione della sommarietà con la quale sono state disegnate le procedure di raffreddamento e gli obblighi, di informazione agli utenti (sia nel caso di proclamazione che in caso di revoca).

Osservazioni possono essere rivolte a tutte le ulteriori disposizioni del 2° comma (sino alla lettera j) che appaiono esclusivamente indirizzate al superamento di constatati limiti di incapacità della P.A. a gestire un conflitto in atto.

In una collocazione sistematica nell'ambito del DdL, l'art. 2 ("Revisione e potenziamento del sistema sanzionatorio...") appare anteposto al contenuto dell'art. 3 ("Commissione per le relazioni di lavoro"). Si intende qui affermare che appare più pregnante l'interesse del Governo ad una completa trasformazione della Commissione di garanzia nella Commissione (arbitrale?) per le relazioni di lavoro.

Ad una indagine immediata (e ad un superficiale raffronto con la normativa esistente) le sanzioni appaiono più indirizzate a colpire comportamenti singoli più che a dettare norme valide in assoluto e costituenti strumenti gestionali del conflitto.

Il definitivo "affidamento" alla Commissione (per le relazioni di lavoro) del compito di irrogare le sanzioni e la previsione di "riscossione mediante ruolo" finiscono con il modificare completamente l'Istituto esistente, pur con l'accorgimento di fare continuo rinvio alle previsioni della L. 146/90 (ed 83/2000) che, in realtà, risultano di ben diversa lettera e contenuto.

Da ultimo non appare senza significato l'estensione (contenuta alla lettera c) della possibilità di comminare sanzioni anche a carico di "...soggetti che operano in settori diversi dai servizi pubblici essenziali".

Più che di una "distrazione" del Governo, si tratta forse di una dilatazione di competenze istituzionali per una Commissione (di garanzia) che - in un disegno di legge per la "libera circolazione delle persone" - è divenuta Commissione (per le relazioni di lavoro) e che con una sintetica espressione vede dilatare la sua attività fino a "settori diversi" per (tutti) i "servizi pubblici essenziali". Passando, quindi, a quanto previsto per la Commissione per le relazioni di lavoro, non può pensarsi che per la stessa sia stata operata una semplice modificazione di "denominazione" (di cui al 1° comma). In realtà, pur facendo riferimento (2° comma) a "...quanto già previsto dalla attuale legislazione...", del tutto nuove appaiono le previsioni: a) "...di verificare l'incidenza e l'effettivo grado di partecipazione agli scioperi nei servizi pubblici essenziali"; b) di fornire (al Governo, alle parti sociali ed agli utenti) "...un periodico monitoraggio sull'andamento dei conflitti, sul loro reale impatto sui servizi essenziali..."; c) "...sulla rappresentatività degli attori sociali tali da garantire trasparenza e simmetria informativa sulle relazioni industriali".

Al di là delle enormi difficoltà di intendere il concetto di "simmetria informativa" - considerato che "Nel settore pubblico resta ferma la disciplina vigente in materia di rappresentatività sindacale" - non è assurdo considerare la "rappresentatività sindacale dei soggetti proclamanti" nelle "relazioni di lavoro" di tutti i settori produttivi (al di là degli "indici e criteri" delle parti sociali). Fondamentale sarà la "...certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale".

Non servono molte espressioni a commento del *monstrum* giuridico partorito dalla mente del proponente legislatore.

Detto dei pericoli insiti nelle ultime espressioni presenti al 3° comma dell'art. 5 (e relative al T.U. in materia di diritto di sciopero), non è chiaro quale valore giuridico il DdL intenda assegnare alla "comunicazione della proclamazione...".

Non è difficile pensare che la tassatività del contenuto dispositivo si atteggi a configurare una vera e propria condizione di proponibilità più che di procedibilità. La mancanza di una sola delle tre comunicazioni (mentre in passato era compito del Gabinetto della Prefettura, comunicare alla Commissione di Garanzia) rende immediatamente *contra legem* la proclamazione con tutte le conseguenze sanzionatorie previste.

In conclusione pare che il DdL non possa (e non debba) avere vita facile nel Paese: per la superficialità e le gravi carenze in diritto con le quali è stato avanzato ed inoltre perché appare indirizzato ad un effetto di mera proclamazione di generica valenza politica. In termini più reali manca, in modo assoluto, la disamina delle motivazioni che conducono al conflitto e, di conseguenza, alle nuove esigenze di regolamentazione legislativa.

In molte circostanze, la proclamazione dello sciopero è reazione necessaria alla intransigenza datoriale. Da sempre non è responsabile chi chiede ai prestatori di lavoro di rinunciare a giorni (o ad ore) di paga senza aver preventivamente esperito ogni azione di mediazione tendente ad evitare l'astensione dal lavoro.

L'aspetto fondamentale del quale non si potrà fare a meno di occuparsi è come sia possibile indirizzare i comportamenti negoziali delle parti secondo canoni di buona fede e correttezza contrattuale che, nella loro sistematica violazione, determinano le premesse per dolorose (e costose) astensioni dal lavoro.

* Titolare di Previdenza sociale facoltà di Giurisprudenza - Università degli Studi di Bari

Venerdì 17 aprile ore 10,00

Seminario di studi all'Università di Bari con **Michele Tiraboschi**

**Ma ci sono davvero le
"nuove opportunità per i giovani"?**

Si parlerà ancora una volta degli interventi legislativi per le nuove opportunità di lavoro in favore dei giovani. Credo che da più parti si potrebbe sostenere che ci sono soltanto parole, soprattutto per i giovani del meridione d'Italia. In effetti, sinora, si è fatto davvero poco per l'occupazione giovanile oltre a generici interventi legislativi, diatribe tra governi regionali e governo centrale e inutilizzazione di fondi e di finanziamenti anche messi a disposizione dalla Comunità Europea. A quanto pare, però, la Regione Puglia - forse perché si avvicina la campagna elettorale - seppur tardivamente ha deciso di mettere a disposizione fondi per sostenere opportunità di lavoro per i giovani. Meglio tardi che mai!

Purtroppo nella Puglia e nel nostro meridione la crescita è rallentata non soltanto da situazioni oggettive ormai vetuste ma soprattutto per una questione culturale. Cosicché è bastata una ennesima crisi economica - questa volta più grave delle precedenti, per mettere in ginocchio la nostra economia e far sì che le classi ricche potessero incrementare le loro posizioni economiche a dispetto di quelle medio-basse, sempre più povere, con il totale disinteresse del mondo politico.

Gli interventi legislativi sul mercato del lavoro finiscono, così, per essere validi soltanto per l'Italia Centro-settentrionale, non risultando efficaci per le nostre terre del Mezzogiorno. Per i nostri giovani non c'è lavoro ed anzi, se in epoche non troppo remote i ragazzi del Sud si trasferivano nel Nord Italia dove comunque c'era possibilità di lavoro, oggi queste opportunità non esistono più. Una volta per tutte dovremo scrollarci quelle stolte politiche di esasperato assistenzialismo e valorizzare le innumerevoli nostre risorse, facendo in modo che in Puglia, ad esempio, il turismo possa emergere come vera risorsa economica, disponendo la Regione di 900 Km. di costa. Per far ciò, però, bisognerà prima di tutto garantire la sicurezza sul territorio e creare adeguate strutture ed efficienti mezzi di collegamento, non potendo illuderci che sia soltanto il turismo religioso come quello di San Giovanni Rotondo a poter risolvere i nostri problemi anche perché di Padre Pio c'è ne uno solo... Non basteranno insomma le leggi ed i finanziamenti per risollevare il meridione: urge, soprattutto, una crescita culturale della volenterosa gente del Sud.

Antonio Belsito

Solidarietà del datore di lavoro con l'autore della violazione

Il datore di lavoro è stato da sempre considerato responsabile di ogni illecito amministrativo e/o penale per fatti ed inadempimenti verificatisi nell'espletamento della attività aziendale.

Tuttavia da tempo i giuristi cercano in qualche modo di meglio delimitare le responsabilità nel caso in cui l'autore materiale della violazione sia persona diversa dal datore di lavoro. Orbene, anche nonostante la c.d. depenalizzazione, molte responsabilità come quelle inerenti le omissioni per adempimenti amministrativi e versamenti di somme anche tardivi sono rimaste in capo al datore di lavoro, a nulla rilevando l'eventuale onere posto a carico di un collaboratore per l'espletamento di tali incumbenze. Il datore di lavoro resta, altresì responsabile solidalmente nel caso in cui i propri collaboratori abbiano omesso di rispettare regole o misure previste per la sicurezza nei luoghi di lavoro. La responsabilità solidale del titolare dell'azienda è evidente, soprattutto, nei casi di ordinanze-ingiunzioni emesse dalla P.A. che possano riguardare inottemperanze da parte dell'azienda. In questo caso la sanzione giungerà sia all'azienda se trattasi di società, sia al datore di lavoro - legale rappresentante - come persona fisica.

Questione più delicata è quella riguardante la responsabilità penale che potrebbe emergere quando si verifichi un infortunio sul lavoro ad un dipendente, per il quale, anche in applicazione del D. Lgs. 81/2008 bisognerà verificare se il delegato avesse effettivamente ricevuto una delega scritta, specifica e fosse quindi consapevole delle proprie responsabilità.

L'art. 16 del T.U. n. 81/2008 prevede, altresì, che tale delega venga espressamente accettata dal delegato con una apposita sottoscrizione dell'atto. Tuttavia la delega non esclude che il datore di lavoro venga esonerato da ogni tipo di responsabilità poiché egli conserverà l'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato di tutte le funzioni trasferite. Tale vigilanza deve essere esercitata anche attraverso il sistema di verifica e di controllo (ex art. 30 co. 4 T.U. citato).

La giurisprudenza di legittimità è

più volte intervenuta in proposito e, individuando le persone civilmente responsabili soprattutto per le infortuni in favore del lavoratore infortunato ha statuito che "nel caso di responsabilità penale accertata nei confronti del datore di lavoro e dei suoi preposti alla direzione dell'azienda o alla sorveglianza dell'attività lavorativa..." (cfr. Cass. Sez. lav., 18/08/2004 n. 16141) è possibile esperire dall'INAIL la speciale azione di regresso non solo nei confronti del datore di lavoro ma anche verso altri soggetti responsabili, giacché essi, pur essendo estranei al rapporto assicurativo, rappresentano organi o strumenti attraverso i quali il datore di lavoro ha violato l'obbligo di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, configurandosi comunque anche la loro responsabilità solidale atteso che l'art. 2055 cod. civ. consente la diversità dei rispettivi titoli di responsabilità e cioè, contrattuale per il datore di lavoro ed extracontrattuale per gli altri responsabili.

In sede di responsabilità penale si rileva che il datore di lavoro resta sempre responsabile anche se ci siano altri a cui siano stati demandati specifici compiti. Si prenda, ad esempio, quanto accaduto nei recenti gravi incidenti sul lavoro di Torino (Thyssen Krupp) e di Molfetta (Truck Center). Per entrambi i tragici episodi, nonostante sussistessero altre gravi responsabilità per omissioni di vario genere a carico di preposti e dirigenti, il pubblico ministero ha individuato come penalmente corresponsabile il titolare legale rappresentante della società.

Riesce, pertanto, davvero difficile poter ipotizzare una esclusione totale di responsabilità per il datore di lavoro. Si può ritenere che, pur continuando il datore di lavoro ad essere il principale destinatario degli obblighi di prevenzione antinfortunistica con il ruolo di garante dell'incolumità fisica di ciascun lavoratore (già previsto anche dall'art. 2089 c.c.), gli viene ora riconosciuta la possibilità di delegare parte delle proprie funzioni a soggetti estranei. In quest'ultimo il datore di lavoro, più che avere un obbligo diretto, avrà quello di vigilanza e di controllo.

Daniela Cervellera



PRIMA CATTEDRA DI DIRITTO DEL LAVORO
Facoltà di Giurisprudenza
Università degli Studi di Bari



CENTRO STUDI DIRITTO DEI LAVORI
BARI



AGI
AVVOCATI GIURISTI ITALIANI
SEZIONE PUGLIA

VENERDI' 17 APRILE 2009 ORE 10,00

AULA A. MORO FACOLTA' DI GIURISPRUDENZA - BARI -

seminario di studi sul tema:

Mercato del lavoro ed interventi legislativi: nuove opportunità per i giovani

RELATORI:

PROF. MICHELE TIRABOSCHI
Ordinario di Diritto del Lavoro - Facoltà di Economia - Università di Modena e Reggio Emilia
Direttore Centro Studi "Marco Biagi" - Modena

PROF. MARIO GIOVANNI GAROFALO
Presidente della Facoltà di Giurisprudenza - Università di Bari

PROF. AVV. GAETANO VENETO
Ordinario di Diritto del Lavoro - Facoltà di Giurisprudenza - Università di Bari

PROF. AVV. TOMMASO GERMANO
Titolare di Prevenzione Sociale - Facoltà di Giurisprudenza - Università di Bari

SALUTE:

AVV. EMMANUELE VIRGINTINO
Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Bari

AVV. FRANCESCO AMENDOLITO
Presidente Avvocati Giuristi Italiani - Sezione Puglia

AVV. ANTONIO DAMASCELLI
Direttore Scuola di Aggiornamento - Fondazione Forense Barese

MODERATORE:

AVV. ANTONIO BELSITO





la bilancia
PERIODOICO DI CULTURA E ATTUALITA' FORENSE

Il seminario è valido ai fini del riconoscimento dei crediti formativi degli avvocati (4 crediti). La partecipazione è gratuita. L'iscrizione potrà essere inviata a partire dall'1/10/2009 alla seguente e-mail: segreteria@amendolitoassociati.it

Collaborazione tra le Facoltà di Giurisprudenza e Medicina e chirurgia

Mobbing tra medicina e legalità

Successo del Master di I° livello dell'Università di Bari

La partecipazione numerosa alla prova di preselezione e l'entusiasmo con cui è stato accolto questo Master Universitario ideato dal nostro gruppo con le Facoltà di Giurisprudenza e di Medicina e chirurgia dell'Università di Bari è stata premiata con l'aumento nella misura del 20% degli ammessi al corso che avrà inizio nel prossimo mese di maggio per concludersi nel novembre successivo. Tale aumento è stato concesso dal Rettorato dell'Università agli Studi di Bari. Le notizie e le informazioni sono visionabili sul sito www.uniba.it. Questo foglio pubblicherà quanto di utile emergerà durante le lezioni con tutte le necessarie informazioni.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA E
FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

Master di I livello
PREVENZIONE E GESTIONE
MULTIDISCIPLINARE
DEL MOBBING

Prof. Gaetano Veneto - Direttore del Master
Aula II (secondo piano)
Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari

Obiettivi

- formare una figura professionale esperta nel riconoscimento di condizioni stressanti e/o patologie psicosomatiche potenzialmente riconducibili a situazioni di mobbing
- fornire la conoscenza di metodi e strumenti per il monitoraggio di situazioni "facilitanti" l'insorgenza del fenomeno
- fornire la base per una prima attività di valutazione delle condizioni di disagio/patologia psichica o somatica, con eventuale avvio dell'utenza presso Centri Specialistici
- individuare metodi e strumenti atti a ridurre i costi sociali ed aziendali legati al fenomeno
- promuovere la prevenzione delle patologie mobbing-correlate e la riduzione della domanda di cura e della richiesta di risarcimento
- analizzare il peso del mobbing e del "doppio mobbing" nella coppia e nella vita di relazione
- analizzare tutti gli aspetti medico-legali e giurislavoristici del fenomeno
- analizzare le implicazioni penali del mobbing e della "sindrome da falso mobbing"
- individuare gli strumenti di assessment più efficaci ai fini della certificazione medico-legale e dell'accertamento peritale
- valutare le differenti condizioni di risarcibilità del danno da mobbing
- addestrare i partecipanti alla ricerca, individuazione e valutazione di fonti scientifiche che supportino differenti strategie e tecniche di intervento

Materie d'insegnamento

Diritto del Lavoro, Diritto della Previdenza Sociale, Diritto Processuale del Lavoro, Diritto Penale, Organizzazione degli Enti Previdenziali di Controllo, Contenzioso del Lavoro, Pari Opportunità e O nel Diritto del Lavoro, Aspetti Sociologici, Aspetti Statistici ed Economici, Medicina del Lavoro, Medicina Legale, Patologie Psicosomatiche stress-correlate, Patologia Psicosomatica stress-correlata di interesse Sessuologico, Patologia Psicosomatica stress-correlata di interesse Neuropsichiatrico, Aspetti Etici e Deontologici, Aspetti Etologici Comparati

lavorista

Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori

Anno I n. 1

Supplemento al n. 2 Anno IV de

la bilancia

15 aprile 2009
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

Clarenza Binetti, Fabio Carda-
nobile, Maurantonio Di Gioia,
Domenico Di Piero

e-mail: labilancia.giornale@libero.it

stampato da

L'editrice s.r.l. - Foggia

www.diritto



Cacucci Editore

dei lavori.it

ISSN 1974-4269

Rivista giuridica telematica fondata e diretta da GAETANO VENETO

COORDINATORE SCIENTIFICO: Antonio Belsito

VICEDIRETTORE: Tommaso Germano