

il

# lavorista



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

Anno I N. 3

ISSN 1972-7704

5 ottobre 2009

www.csddl.it

Rivista telematica

## GINO GIUGNI

### *Maestro di Diritto e di Vita*

di Ninni Veneto

#### **E' scomparso Gino Giugni** **Padre dello Statuto dei Lavoratori**

Nove secoli fa quando il nostro Paese era la culla del nuovo diritto che dal buio Medioevo avrebbe traghettato l'Europa verso la nuova civiltà, fino ai giorni nostri, si diceva a Bologna culla del diritto del tempo: "nemo bonus iurista nisi sit bartolista". Bartolo da Sassoferrato, grande maestro di diritto, era infatti il caposcuola di un nuovo diritto e a lui tutti gli aspiranti grandi giuristi dovevano far capo per poter ottenere la patente di nuovi Maestri.

Gino Giugni ha iniziato a Bari una grande parabola di Maestro di Diritto del Lavoro che avrebbe permesso, a partire dai primi Anni Settanta, di poter riprendere, quasi nove secoli dopo, il brocardo di Bartolo. Così, per il Diritto del Lavoro e soprattutto per il Diritto Sindacale, come attenta, concreta e profondamente nuova, lettura dei rapporti fra Stato e parti sociali, in un'Italia che si affacciava nell'arengo dei grandi Paesi capitalistici moderni, ben poteva dirsi: "nemo bonus (gius)lavorista nisi sit ... Giugnista".

Dopo essersi formato sui grandi maestri del riformismo socialista, dell'economia liberale e marxista, Giugni imponeva a tutti i suoi allievi baresi la lettura dei grandi giuristi del secolo scorso (italiani e stranieri) intrecciata con i più importanti saggi di economia, sociologia e politica, per creare una Scuola a sua immagine e somiglianza. Così nasceva la Scuola giuslavoristica barese.

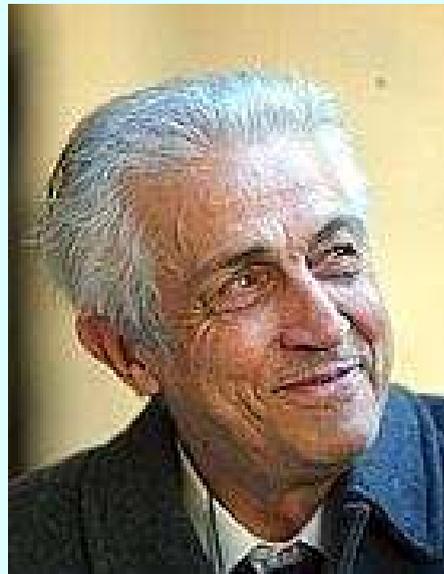
Bari, con il lavoro di Gino Giugni, si poneva al centro dell'attenzione italiana ed internazionale per l'innovazione legislativa che, riprendendo una geniale

intuizione quanto anticipatrice di Peppino Di Vittorio nella sua battaglia per il riconoscimento in-cruento dei diritti fondamentali dei lavoratori, avrebbe visto la luce il 20 maggio 1970, con la L. n. 300, comunemente ricordata come Statuto dei Lavoratori.

Gino Giugni in quegli anni aveva presieduto la Commissione di Studi preposta alla elaborazione del testo di una legge che - rispondendo alle istanze, ed assorbendole, dell'autunno caldo che aveva concluso i "magnifici anni Sessanta", anni di sviluppo del primo moderno capitalismo italiano e di diffusione di istanze partecipative dei giovani ad una società consumistica democratica - portava la "Costituzione nelle fabbriche". Grande momento del nostro Paese, grandi istanze nuove, grandi speranze e, soprattutto, una nuova e più solida democrazia industriale che, malgrado tutto e malgrado anche gli ultimi momenti di crisi quale quella economico-sociale attuale, regge ancora il nostro Paese.

Il giurista Gino Giugni, primo fra i suoi colleghi grandi maestri giuslavoristi, con lo Statuto seppe trasfondere nelle norme giuridiche, spesso anticipandole e comunque sempre accompagnandole, con un costante afflato di sensibilità democratica, le istanze che la società italiana, a partire dagli anni Sessanta, sentiva e presentava nella continua dialettica fra capitale e lavoro, specialmente nelle zone meno fortunate del nostro Paese.

A Bari, ed in tutta la Puglia, Giugni ha insegnato a "vivere" in modo partecipativo il diritto, non



*Il Direttore Gaetano Veneto, il coordinatore Antonio Belsito con Nello Germano e tutti gli allievi ed i collaboratori Lo ricordano agli operatori del diritto, agli uomini di cultura e a tutti coloro che impegnandosi nello studio e nell'azione nel mondo del lavoro cercano di apportare un contributo di rinnovamento e di impegno sociale e culturale*

solo il diritto del lavoro: ha tenuto lezione insieme di diritto e di vita (è stato, ancor giovane, perfino candidato alle elezioni comunali baresi, non certo per desiderio di laticlavio o ... poltrone, ma per testimoniare la sua militanza politica del tempo).

Senatore per due legislature, tornato a Roma, dove aveva iniziato il suo *cursum honorum* accademico, Gino Giugni anche come Ministro del Lavoro, nella breve ma estremamente incisiva e nobilissima esperienza del Governo Ciampi, ha continuato a coniugare diritto e istanze sociali, lasciando il segno su grandi accordi sul costo del lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori e, per le crisi, sugli ammortizzatori sociali.

Sia permessa, per questo ricordo, una sola digressione personale da parte di chi scrive, primo (*iure aetatis*) allievo della sua scuola barese.

Non essendo riuscito, pur se da Lui sollecitato, a chiamarlo per nome durante il comune percorso di vita, preferendo invece sempre appellarlo con il termine, mai così

vero, di Maestro, per questa volta e da ora, da allievo memore e sempre grato, anche a nome di tutti i baresi, i pugliesi ed i meridionali che tanto hanno acquisito dal suo impegno di legislatore, ci permetteremo di salutarlo così: **ciao Gino, a Te e ai Tuoi cari.**

Il nostro Paese Ti ricorderà, specialmente nella parte più debole e bisognosa di tutela dei diritti e della giustizia, per la quale tanto hai dato e hai lasciato in eredità, per il nostro amaro Sud che era anche il Tuo, come figlio della dolente Calabria dei Tuoi genitori.



**All'interno:**

- 2** Partecipazione e gestione aziendale
- 3** Statuto dei Lavoratori Ammortizzatori sociali
- 4** Master sul Mobbing



# Dibattito sulla partecipazione

## Quale partecipazione del lavoratore alla gestione delle aziende?

di Gaetano Veneto\*

La lunga estate di quest'anno verrà ricordata, oltre che per la sua piacevolezza, per il profuso "impegno" dimostrato dai nostri politicanti, dalle forze governative e dai leader dell'opposizione, nel discutere i più disparati temi che, al termine di "accesi" quanto inutili confronti, sono scomparsi, parafrasando le parole del grande cantautore Fabrizio De Andrè - "...all'alba, come tutti i bei sogni". Così è stato per il dibattito sul Federalismo, per le bandiere tricolori da ammainare o difendere, per l'inno di Mameli da cantare in alternativa al Nabucco. Così è stato anche per le zone salariali, seppur incoltamente chiamate da chi mai le ha conosciute o studiate "gabbie salariali".

Durante gli ultimi sprazzi di questa lunga estate si è aperto un ulteriore dibattito, altrettanto avventato, sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese, ovvero al controllo o alla determinazione delle politiche delle imprese. Naturale quanto semplicistico sarebbe il riferimento all'antico brocardo: "tineo danaos et dona ferentes" secondo il quale è sempre bene guardarsi da chi bussa alla porta ed offre doni, specialmente quando gli stessi sono offerti da vecchi nemici, o da contraddittori.

Verrebbe da chiedersi come mai in questi momenti in cui si discute se si stia uscendo dalla crisi economica e finanziaria, nei quali gli statisti di tutti i Paesi capitalistici occidentali, le menti illuminate della politica e dell'economia concordano sul preoccupante incremento della disoccupazione, soprattutto nelle piccole e medie imprese nel Mezzogiorno, si scelga di parlare di partecipazione dei lavoratori alla gestione, o alla scelta di linee strategiche, o alla partecipazione alle politiche imprenditoriali.

Il confronto viene spesso fatto con gli altri Paesi d'Europa.

In Germania, in particolare, la *Mitbestimmung*, cioè la codeterminazione, ha di fatto compiuto, con alterne fortune, quasi novant'anni, ma comunque, con interventi legislativi di volta in volta sostenuti ora da Governi di Centro Destra, ora di Centro Sinistra, ora, come negli ultimi tempi, da Governi di Destra-Sinistra (Governo Merkel). Altre forme, anche se più leggere (la Francia) o sofisticate (i paesi del Nord Europa, la Scandinavia) sono più lontane dalla cultura sindacale italiana che ha vissuto e continua a vivere su una vivace, e di recente aspra, dialettica sui temi della contrattazione, consultazione, o soltanto informazione sindacale.

Le idee sono poche e piuttosto...confuse, anzi molto spesso errate.

Chi deve partecipare? Come si deve partecipare? A cosa si deve partecipare? Innanzitutto è d'uopo ricordare che in Germania la partecipazione è dei lavoratori ed i sindacati spesso trovano un ruolo non omogeneo alle forme di partecipazione dei lavoratori eletti direttamente, nei consigli di sorveglianza nelle aziende con più di duecento dipendenti, che determinano le strategie aziendali, mentre nei consigli di amministrazione si gestisce la politica ordinaria e la vita quotidiana delle aziende. Questa differenza di ruoli crea

sovente un irrigidimento dei rapporti sindacali che, viceversa, in Germania come in Italia vengono sollecitati ad una maggiore libertà.

Per quanto concerne la partecipazione non basta individuare i soggetti e prevedere come o a cosa gli stessi possano partecipare, ma occorre conciliarne il progetto ai grandi temi della autonomia imprenditoriale e della libertà di iniziativa economica privata (art. 41 Cost.), a fronte di un art. 46 della stessa Costituzione Repubblicana mai attuato e degli ultimi commi dell'art. 39 della stessa Carta Costituzionale.

Pur prevedendo l'art. 46 la partecipazione dei lavoratori a forme di gestione aziendale, la sua attuazione non si è rivelata possibile perché, nella stesura dell'articolo stesso si erano introdotte più correnti: quella gramsciana dei consigli di fabbrica del 1920-21, quella morandiana del secondo dopoguerra e quella cattolica della partecipazione cara prima a Don Murri e poi a Don Sturzo come forma di coinvolgimento di valori etici oltre che economici dei cattolici nella vita non solo politica ma anche economica e aziendale di un Paese che risorgeva dalla tragica esperienza bellica e da una eroica quanto lacerante lotta di Liberazione.

Pertanto la mancata attuazione dell'art. 46 ha costretto il dibattito a finalità più contenute che qualche volta hanno indotto, se non a diffidenza, a preoccupazione.

Con l'attuale dibattito sui temi della corresponsabilizzazione dei sindacati alle politiche ed alle problematiche aziendali, si è inteso aumentare lo spazio alla contrattazione aziendale, alquanto necessaria ed essenziale per la ripresa economica e per l'adeguamento dei rapporti di lavoro e, soprattutto, delle retribuzioni alle varie realtà aziendali.

Pertanto per affrontare il tema della partecipazione sarebbe auspicabile concentrare gli interessi e svilupparli sull'essenziale ruolo della stessa contrattazione aziendale, invitando tutte le confederazioni (recuperando pertanto anche il ruolo della più grande finora esclusa o autoesclusasi) per definire nuovi rapporti ed equilibri.

Si dovrà in tal modo rivedere il ruolo della contrattazione collettiva nell'economia del Paese, anche di fronte alle scommesse del fede-

ralismo, della differenziazione dei regimi fiscali e dei rapporti con l'Unione Europea che sempre più privilegia accordi trasversali e scelte particolarmente protettive di aree economiche meno fortunate nel loro sviluppo.

Se, al contrario, con questo nebuloso dibattito sulla partecipazione si vuole far pagare ulteriori costi a tutti, magari a chi già li sta pagando o sta per pagarli a breve, con la disoccupazione, con la difficoltà di trovar lavoro se non migrando, dentro e fuori i nostri confini, se si vuole in sostanza coinvolgere i lavoratori e per essi i sindacati, nel pagare colpe e crisi non dovute, non solo agli stessi lavoratori ed ai sindacati ma addirittura alle stesse piccole e medie imprese, allora si dovrà rispondere alle imprese ed al sistema finanziario internazionale e nazionale (che, tra l'altro, si guarda bene dal decidere una volta per tutte il blocco dei super premi, eufemisticamente i bonus, a chi ha sbagliato e continua a sbagliare....

Allora sarebbe bene, una volta per tutte, troncata una discussione che, più che un sogno di fine estate rischia di essere una grande offa destinata a deviare gli interessi dalle responsabilità di tutti e di ognuno per una ripresa che si preannuncia dura, auspicabilmente vicina, ma nel breve periodo destinata, purtroppo, forse ad arricchire i ricchi ed indebolire ancora chi ricco non è...se non è ancora povero.

In conclusione si deve tentare di offrire, come spesso si cerca di fare da parte di chi scrive, un alveo di discussione su temi concreti.

E' bene pensare come attraverso la contrattazione aziendale e attraverso il puntuale e costante controllo di rivitalizzare forme di rappresentanza sindacale sui posti di lavoro, possa esprimersi costruttivamente, non solo conflittualmente, un contributo alla necessaria ripresa delle imprese, specialmente le piccole e medie del Mezzogiorno, indicando ad ognuno i suoi ruoli ed imponendo a tutti la presa di coscienza e di responsabilità che, dalle banche agli imprenditori, dai sindacati ai lavoratori, sono ormai ineludibili per recuperare il posto che abbiamo meritato e potremmo rimeritare nel consesso dei grandi Paesi europei.

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



# LO STATUTO DEI LAVORI

Secondo il Ministro del Lavoro  
sarebbe imminente la sua approvazione



Nella foto il Ministro Sacconi

*“Ecco lo  
Statuto dei  
Lavori”*

Il Ministro del Lavoro sen. Maurizio Sacconi ha scritto un articolo pubblicato su *IlSole24Ore* del 12 settembre 2009 dal titolo: “ECCO LO STATUTO DEI LAVORI” Salario, salute e sicurezza. Scrive il Ministro: “...grazie al prezioso insegnamento di Marco Biagi, in questi anni abbiamo orientato il nostro lavoro verso l’obiettivo di una società attiva, in quanto tale capace di includere i giovani, le donne, gli anziani e i diversamente abili con forme di lavoro innovative ma pur sempre di qualità...”.

Il quadro dello Statuto dei lavori mette in risalto tre diritti fondamentali dei lavoratori **salute, sicurezza, salario e apprendimento continuo**, quadro già proposto sia nel primo Libro Bianco del 2001 che nell’ultimo.

Le linee che verrebbero quindi esaltate in questo nuovo Statuto rivolto alla tutela di tutte le forme di lavoro subordinato, autonomo e parasubordinato dovrebbero di garantire innanzitutto l’apprendimento costante per i lavoratori, offrendo altresì migliori (speriamo efficaci) garanzie per la salute e la sicurezza e per la corresponsione del giusto salario.

Tali impostazioni non possono che essere pienamente condizionali.

L’ammodernamento della normativa che consenta tra l’altro ai datori di lavoro di confrontarsi con un mercato del lavoro meno rigido deve però contestualmente offrire adeguate garanzie a tutti i lavoratori offrendo premi per concretizzare criteri di meritocrazia. E’ necessario che i principi di libertà e dignità dei lavoratori tanto difesi dal Prof. Giugni e frutto di lotte e conquiste sindacali vengano salvaguardati integralmente quale segno di crescita sociale e civile.

Non si può insomma prevedere disposizioni legislative che snaturino diritti conquistati dai lavoratori con anni di lotte dovendosi da un lato adeguare tutte le normative lavoristiche vigenti ad un sistema più elastico del mercato per non essere anacronistici sia a livello comunitario sia a quello internazionale, dall’altro lato effettuare adeguati interventi che non rendano squilibrato il rapporto di lavoro, tutelino cioè il contraente debole che deve essere garantito secondo i principi generali del nostro ordinamento.

Nel condividere quindi i principi già enunciati nel libro bianco del 2001 ed in quelli ora riproposti dal Ministro Sacconi si ritiene che anche i recenti preziosi suggerimenti del Prof. Ichino che auspica un nuovo vero e proprio codice del lavoro contenuto non in molti articoli possano essere confrontati e, per quanto possibile, utilizzati insieme per consentire che la “società attiva” possa davvero e finalmente decollare.

Tanto nella speranza che tutte queste innovazioni oltre a consentire un ammodernamento delle discipline lavoristiche possano essere in qualche modo utili per far riprendere la nostra economia e soprattutto il mezzogiorno che non sembra voler riprendersi.

Antonio Belsito

# Ammortizzatori sociali

Il Ministero del Lavoro sul territorio, cioè la Direzione Provinciale del Lavoro, non ha competenza operativa in materia di ammortizzatori sociali in genere, eccetto per una attività, tra l’altro marginale, riguardante la verifica, ai sensi dell’art. 5, comma 5, L. n. 236 del 19 luglio 1993, dei contenuti dei contratti di solidarietà (quelli con cui viene ridotto l’orario di lavoro per tutti i lavoratori coinvolti senza sospendere i rapporti di lavoro) per l’accesso ai benefici previsti dalla legge, contratti che poi, comunque, vengono inviati alla Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali del Ministero centrale.

Siamo, infine, tra i meri destinatari della comunicazione ex art. 4 delle L. n. 223/1991 fatta dalle Aziende che intendono avviare la procedura di riduzione del personale, questione che poi viene trattata, per il raggiungimento di un’eventuale accordo con i sindacati, dal Servizio Vertenze Collettive della Provincia di Bari.

A tal proposito risultano pervenute ultimamente numerose comunicazioni di tale genere, anche di Società di lavoro temporaneo. In definitiva, sono le Regioni e le parti sociali del territorio ad avere la funzione di valutazione e negoziazione delle richieste di protezione per i lavoratori ritenuti in esubero sulla base di un accordo quadro specifico per ciascuna Regione, in cui vengono combinate risorse finanziarie di diversa provenienza.

La gestione dell’intero sistema è affidata all’INPS (il 27 aprile scorso la Regione Puglia ha sottoscritto con il Ministero del lavoro l’accordo sugli ammortizzatori sociali in deroga per la Puglia per 49 milioni di Euro cui si aggiungeranno i 24,5 milioni del POR Puglia FSE).

La Regione definirà le priorità e la durata degli interventi. E’ prevista la Cassa integrazione fino a fine anno per tutte le imprese, anche non industriali, comprese le piccole imprese e per quelle per cui è necessaria una proroga.

L’intervento ci sarà anche per le scadenze nel 2009 e per quelle già scadute il 31/12/09. Confermata per tre mesi anche per i dipendenti degli enti di formazione professionale.

Tutto questo per evitare i licenziamenti e conservare il reddito dei lavoratori, come anche la loro professionalità.

Alcune brevi riflessioni personali sull’argomento.

Ricordiamo che la L. n. 223/1991 nacque per affrontare il problema dell’uso smodato della cassa integrazione straordinaria (specie per la privatizzazione delle imprese a partecipazione statale) e anche per definire la separazione tra l’obiettivo del sostegno all’occupazione (cioè la stessa cassa integrazione) e quello del mero sostegno del reddito (ossia l’indennità di mobilità con cui cessa, invece, il rapporto tra lavoratore e impresa).

Sotto il primo profilo i risultati sono stati importanti perché si passò dagli oltre 8.000 mila miliardi di lire di spesa alla fine del decennio precedente al migliaio del decennio successivo, anche se molte leggi “ad hoc” allungarono i tempi oltre quelli canonici del 2+2 anni.

Per quanto attiene al secondo profilo, il sostegno al reddito, i risultati sono stati mediocri, perché da un lato abbiamo visto come la cassa integrazione straordinaria sia stata utilizzata come anticamera della mobilità ordinaria, per aggirare il superamento della cosiddetta mobilità lunga ed arrivare comunque ai prepensionamenti e dall’altro, perché molti accordi sindacali sono stati finalizzati a sostituire lavoratori più anziani e più pagati con giovani flessibili e meno costosi.

Così, anche il mantenimento della norma dell’art. 18 della L. 300 del 1970 non basterebbe, secondo chi scrive, ad evitare quei licenziamenti “discriminatori” per causa d’età resi possibili dalla combinazione di cassa integrazione straordinaria e mobilità, quest’ultima che sarebbe più appropriato chiamare disoccupazione!

In una ottica di riforma, quindi, penso che occorra da un lato completare la separazione tra gli strumenti di sostegno dell’occupazione, per esempio attraverso un più marcato collegamento alla formazione continua o un incentivazione dei contratti di reinserimento e gli strumenti di sostegno al reddito da riassumere in un’unica tipologia, non escludendo aiuti reali, come la formazione stessa e prevedendo omogeneità nei trattamenti con riguardo ai tempi e alle erogazioni.

In sostanza, interventi di sistema e più a lungo termine, in linea anche con quelli europei, non solo per tutelare dal punto di vista del reddito i lavoratori che perdono il lavoro, fino a quando non ne hanno un altro, ma anche per mettere in condizione questi ultimi di trovare facilmente un altro impiego, perché un Paese che vuol definirsi civile e democratico dovrebbe mettere al primo posto delle priorità di governo l’impegno a garantire il lavoro e il reddito soprattutto quando questo viene meno.

Silvia Ardua D’Alesio



**Obiettivi formativi qualificanti del Master sono:**

- Formare una figura professionale esperta nel riconoscimento di condizioni stressanti potenzialmente riconducibili a situazioni di mobbing;
- Fornire la conoscenza di metodi e strumenti per il monitoraggio di situazioni "facilitanti" l'insorgenza del fenomeno;
- Fornire le basi per una prima attività di valutazione delle condizioni di disagio/patologia psichica o somatica, con eventuale avvio dell'utenza presso Centri Specialistici;
- Promuovere la riduzione dei costi sociali ed aziendali legati al fenomeno;
- Promuovere la prevenzione delle patologia mobbing-correlate e la riduzione della domanda di cura e della richiesta di risarcimento;
- Analizzare gli aspetti medico-legali e giuslavoristici del fenomeno;
- Analizzare le implicazioni penali del mobbing e della "sindrome da falso mobbing";
- Individuare gli strumenti di *assessment* più efficaci nella certificazione e nell'accertamento penale;
- Valutare le differenti condizioni di risarcibilità del danno da mobbing;
- Preparare i partecipanti alla ricerca, individuazione e valutazione di fonti scientifiche che supportino differenti strategie e tecniche di intervento.



## Motivazioni e finalità del corso

La carenza di specifici Centri di Consulenza per il Mobbing ha condotto alla necessità di formare, analogamente a quanto già realizzato in altri Paesi Europei, figure professionali preparate alla prevenzione, al riconoscimento ed al *counselling* in situazioni di mobbing.

Poichè il mobbing interviene fortemente sulla salute e sul benessere individuale, la società e le strutture deputate alla formazione non possono esimersi dall'analisi e dai tentativi di trovare soluzioni a questo complesso e delicato fenomeno, anche con l'obiettivo di ridurre il costo sociale delle eventuali complicanze, nonchè di migliorare la resa del prodotto del lavoro.

Obiettivo prioritario del Master è rendere note le conoscenze più attuali del fenomeno "mobbing" utizzando un approccio interdisciplinare integrato (giuridico, medico, psicologico, sociologico) che consenta non solo di tratteggiare il fenomeno in modo esaustivo, ma anche di analizzare gli aspetti "di ricaduta" dello stesso nei molteplici ambiti della vita e della salute.

Il mobbing deve essere inteso come comportamento o modalità di comunicazione ostile e non etica perpetrata in modo sistematico

(definizione statistica: almeno una azione alla settimana) e per un periodo protratto nel tempo (definizione statistica: almeno sei mesi) da parte di uno o più individui nei confronti di un singolo, il quale è ridotto in una condizione priva di alcun appoggio o difesa ed in quella costretto attraverso le continue azioni mobbizzanti.

Il mobbing conduce in genere a compromissione più o meno rilevante di rilevanti aree della vita privata, lavorativa e sociale del soggetto, genera disagio psicologico ed interviene nella eziologia di differenti patologie psicosomatiche.

Gli specialisti in Prevenzione e Gestione del Mobbing dovranno essere in grado di svolgere attività di *counseling* rivolte al singolo, ai gruppi di lavoro ed alle strutture di *management* e potranno quindi operare in strutture pubbliche e private (aziende sanitarie e non, tribunali, centri sociali, ecc.).

Per coloro che, invece, risultano già collocati in ambito lavorativo, il Corso dovrebbe consentire di modificare le modalità di approccio alla problematica affrontata e la posizione lavorativa degli stessi attraverso la strutturazione di progetti a tema, i cui risultati si concretizzeranno in "nuclei antimobbing".

