



# la bilancia

PERIODICO DI CULTURA E ATTUALITA' FORENSE

RIVISTA SCIENTIFICA TRIMESTRALE

Anno V N. 2 – nuova serie

20 maggio 2010

ISSN 1972-7704

Spedizione in abbonamento postale

Diffusione gratuita

Scrive il Rettore del Politecnico di Bari

## 40 ANNI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI LUCI, OMBRE E NUOVE PROSPETTIVE

Riportiamo qui accanto un contributo, estremamente stimolante anche per le sue osservazioni critiche, del Prof. Ing. Nicola Costantino, Magnifico Rettore del Politecnico di Bari, umanista di grande sensibilità ai problemi sociali e agli aspetti giuridici connessi al mondo del lavoro.

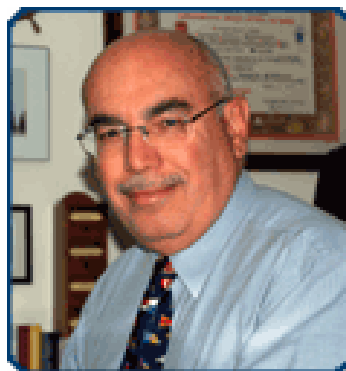
Le osservazioni del Prof. Costantino potranno costituire una interessante occasione di riflessione e discussione attraverso i contributi che questa Rivista è pronta ad ospitare.

Gaetano Veneto

### L'OPINIONE DI UN MAESTRO DELL'AZIENDALISMO

di Nicola Costantino

In un'economia di mercato, i provvedimenti normativi e fiscali dovrebbero sempre essere il più possibile "neutri" rispetto alle scelte organizzative e gestionali delle imprese. L'imposta sul valore aggiunto, ad esempio, è quasi universalmente adottata, a livello internazionale, in quanto (contrariamente ad eventuali altre imposte indirette gravanti sul valore della singola transazione), non incide sulle scelte di



Nella foto il Prof. Ing. Nicola Costantino

integrazione verticale a livello aziendale.

Da questo punto di vista, la L. 20 maggio 1970 n. 300, nota come "Statuto dei Lavoratori", che sotto moltissimi punti di vista ha costituito un avanzamento epocale nell'ordinamento giuslavorista del nostro Paese, rappresenta purtroppo un esempio negativo.

La scelta del legislatore (frutto probabilmente di un inevitabile compromesso) di applicare il celeberrimo art. 18 (reintegrazione nel posto di lavoro) e tutto il titolo III ("Dell'attività sindacale": artt. 19-27) alle sole aziende con "...sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti..." ridotti a cinque per le imprese agricole (art. 35 dello stesso Statuto) ha infatti, con ogni probabilità, pesato notevolmente sulle strategie di crescita di molte PMI italiane.

Nel 2007 nel nostro paese vi

erano 65,8 imprese ogni mille abitanti, valore questo superiore del 59% alla media europea (41,4). Quanto, su tale dato, ha pesato questa "soglia" dei 15 dipendenti? Come sempre, nelle scienze sociali, è estremamente difficile distinguere i singoli contributi che molteplici cause danno ad un unico effetto, ma è fuori di dubbio che – soprattutto in alcuni comparti, come quello delle costruzioni – molti imprenditori abbiano, nelle fasi di congiuntura positiva, messo in atto varie strategie (moltiplicazione delle ragioni sociali, ricorso spinto all'outsourcing, ecc.) per conservare un contesto gestionale ritenuto (ovviamente dal loro punto di vista) di gran lunga preferibile rispetto a quello dei loro colleghi "costretti" a riconoscere maggiori diritti sindacali e contrattuali ai loro dipendenti.

Continua al pagina 15

### SOMMARIO

- 3** Cure palliative e terapia del dolore
- 5** L'apprendistato
- 6** Intervento dei ciechi nell'atto pubblico
  - Poligamia
- 11** Il nuovo Conciliatore
- 13** Responsabilità del dipendente pubblico
  - Class action italiana

All'interno  
da staccare e conservare:

**LO STATUTO  
DEI  
LAVORATORI**

↓

The complex block contains two book covers. The left one is a commemorative book titled '1970 -20 maggio- 2010 LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA SUI POSTI DI LAVORO ieri ed oggi Quarant'anni dello STATUTO DEI LAVORATORI verso lo Statuto dei Lavori col Centro Studi diritto dei lavori dal Mezzogiorno verso l'Europa e il Mediterraneo www.csddl.it'. The right one is the cover of the 'STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI L. 20 MAGGIO 1970 n. 300' published by Centro Studi Diritto dei Lavori.

## Convegno Confartigianato a Bari

# Giovani e mercato del lavoro: ripartiamo dall'apprendistato



Da sinistra il Prof. Germano, il Prof. Tiraboschi, il Prof. Veneto, il Dott. Sgherza ed il Dott. Quintavalle

Venerdì, 9 aprile u.s. si è tenuto a Bari, presso l'Aula Aldo Moro dell'Università degli Studi, il convegno sul tema: "Giovani e mercato del lavoro: ripartiamo dall'apprendistato" organizzato da Confartigianato Imprese in collaborazione con Adapt, Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle Relazioni industriali e con il contributo dell'Università degli Studi di Bari ed il Centro Studi Diritto dei Lavori.

Dopo i saluti del dott. Francesco Sgerza, Vicepresidente Confartigianato Imprese con delega al Mezzogiorno, sono intervenuti il Dott. Enrico Quintavalle, Responsabile dell'Ufficio Studi Confartigianato imprese, che ha illustrato lo scenario macroeconomico sull'occupazione e sul mercato del lavoro in Italia, dedicando particolare attenzione all'apprendistato nell'artigianato, il Prof. Tommaso Germano, Titolare di Diritto della Previdenza Sociale presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari, che ha parlato dell'emergenza dell'occupazione giovanile nel Mezzogiorno, il Dott. Riccardo Giovani, Direttore dell'Area Relazioni Sindacali Confartigianato Imprese, che ha descritto l'apprendistato nell'artigianato, il Prof. Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, che ha sottolineato l'importanza della formazione in apprendistato in età scolare ed il Dott. Giovanni Chiabrera, Responsabile Nazionale del Progetto FiXO ItaliaLavoro che ha posto in rilievo l'utilità dell'alta formazione in apprendistato.

Il convegno - che si inserisce nel Piano di azione Italia 2020 per il rilancio dell'apprendistato quale contratto per l'integrazione tra apprendimento e lavoro e principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro - ha rappresentato il terzo appuntamento sui temi dell'apprendistato e dell'occupabilità dei giovani, seguito a quelli tenutisi a Roma il 13 gennaio e a Milano il 22 febbraio 2010.

A conclusione del programma è stata tenuta una tavola rotonda incentrata sul tema dell'occupabilità dei giovani e focus sul Mezzogiorno, moderata dalla dott.ssa Maddalena Tulanti, Vice-direttore Corriere del Mezzogiorno, nel corso della quale sono intervenuti il Prof. Gaetano Veneto, Ordinario di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza di Bari, il Dott. Giulio Colecchia, Segretario Generale CISL Puglia, il Dott. Aldo Pugliese, Segretario Regionale UIL Puglia ed il Dott. Claudio Soldà CRS & Public Affairs Manager di Adecco.



## GIURISPRUDENZA LOCALE

### Diniego all'installazione di antenne per telefonia mobile - Revoca dell'ordinanza sindacale - Modificazione del contesto di riferimento - Improcedibilità

Va dichiarato improcedibile, per sopravvenuto difetto di interesse, il ricorso proposto dalla società di telefonia mobile per l'annullamento dell'ordinanza sindacale che ha stabilito di non consentire, nell'ambito del centro abitato, l'installazione di antenne per telefonia mobile essendo stato revocato ed abrogato l'impugnato provvedimento con successiva ordinanza sindacale ed intervenuta una delibera comunale modificativa del contesto di riferimento che il ricorrente avrebbe dovuto impugnare se non avesse ritenuto soddisfacente tale nuovo assetto.

**T.A.R. per la Puglia, sezione terza, sentenza 29.04.2010 n. 1695**

**Presidente Estensore PASCA**

### Ricorso per differenze retributive - Eccezione della prescrizione estintiva quinquennale in regime di stabilità reale - Mancanza di prove attendibili e rigorose - Rigetto della domanda

Osservato che parte convenuta ha tempestivamente eccepito la prescrizione estintiva quinquennale dei crediti maturati prima del 1996, così deducendo implicitamente la sussistenza del c.d. regime di stabilità reale non contestato dal lavoratore se non nelle note conclusive, con la conseguenza che possono essere valorizzati solo i crediti eventualmente maturati dal 21.03.1996 in poi, considerato che il primo valido atto interruttivo stragiudiziale risale pacificamente al 22.03.2001, va rigettata la domanda del lavoratore tesa ad ottenere la corresponsione dei vari emolumenti retributivi in riferimento al lavoro straordinario - che deve essere provato in modo rigoroso, senza alcuna possibilità per il giudice di pervenire a quantificazioni equitative - al lavoro festivo e nelle festività soppresse - peraltro genericamente prospettato - ed alle ferie non godute - in relazione alle quali manca, tuttavia, in sede di ricorso, qualsivoglia allegazione in fatto ed in diritto - non potendo altresì l'istante rivendicare la sussistenza di una giusta causa, in relazione alle di lui dimissioni e, quindi il diritto alla correlativa indennità sostitutiva del preavviso a fronte delle suesposte lacune probatorie.

**Tribunale di Bari, sez. lavoro, sentenza 27.04.2010 n. 6295**

**Giudice MASTRORILLI**

### Installazione abusiva di un cancello metallico in assenza di titolo abilitativo - Occupazione di strada pubblica - Insussistenza

Rilevato che per la sistemazione di un cancello non è necessaria la concessione edilizia, ovvero il permesso di costruire, poiché l'opera, di discutibile rilevanza edilizia, non è destinata ad apportare alcuna modifica all'assetto preesistente del territorio ed è priva di rilevanza urbanistica e, considerata la sua apposizione come intervento, tutt'al più conservativo, la cui realizzazione presuppone la mera presentazione della denuncia di inizio attività, si impone l'assoluzione dell'imputato per l'insussistenza del fatto addebitatogli. Né tuttavia appare ravvisabile nella condotta tenuta dall'imputato l'elemento soggettivo del reato di cui all'art. 633 c.p., avendo lo stesso provveduto ad apporre il cancello ancor prima di ottenere formale autorizzazione da parte dell'autorità comunale, indotto dall'ennesimo grave episodio dell'aggressione da parte di due tossicodipendenti e dunque pressato dall'esigenza di tutelare l'incolumità propria e dei familiari.

**Tribunale di Trani, sez. penale, sentenza 22.03.2010 n. 166**

**Giudice DE SCISCILO**

### Azioni a difesa della proprietà - Anteriorità di trascrizione della domanda - Retroattività della sentenza costitutiva - Accoglimento

E' inopponibile al trasferimento del fondo dal comune dante causa delle parti del presente giudizio in capo all'attore - avvenuto ai sensi dell'art. 2932 c.c. in forza di sentenza trascritta presso la Conservatoria dei RR.II. - l'alienazione fatta dallo stesso dante causa al convenuto in quanto, retroagendo la sentenza costitutiva al momento della trascrizione della domanda, l'acquisto dell'odierno attore prevale, ai sensi dell'art. 2652 n. 2 c.c. su quello del convenuto la cui domanda risulta essere stata trascritta in epoca posteriore a quella trascritta dall'attore.

**Tribunale di Ruvo di Puglia, sez. civile, sentenza 10.02.2010**

**Giudice D'ANGELI**

# Cure palliative e terapia del dolore

**Dal 4 aprile 2010 è in vigore la legge n. 38 del 15 marzo 2010 che garantisce l'accesso alle cure palliative ed alla terapia del dolore**



È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo u.s. la legge n. 38 titolata "Disposizioni per garantire l'accesso alle cure palliative ed alle terapie del dolore" in vigore dal 4 aprile che, come ha dichiarato il Ministro della Salute Ferruccio Fazio - *rappresenta un traguardo importante* - in quanto *migliora la qualità di vita di chi vive in una situazione di sofferenza fisica e sostiene le famiglie che vivono quindi un dramma non paragonabile ad altri drammi*".

L'articolato normativo, approvato in via definitiva alla Camera con 476 voti favorevoli e 2 astenuti, mira a tutelare e garantire l'accesso a cure palliative e alle terapie del dolore ad oltre 250 mila persone (dei quali 160 mila sono malati oncologici) e 11 mila bambini (dei quali oltre il 50% è affetto da gravi neoplasie), ai cui programmi attualmente accedono solo il 40% dei malati oncologici e solo l'1% di quelli non oncologici.

Per il raggiungimento di tale finalità la legge impone alle strutture sanitarie che erogano cure palliative e terapia del dolore di assicurare un programma di cura individuale per il malato e per la sua famiglia nel rispetto dei principi di tutela della dignità e dell'autonomia del malato e di tutela e promozione della qualità della vita sino al suo termine nonché di adeguato sostegno sanitario e socio assistenziale della persona malata e della famiglia.

In ragione del raggiungimento dell'obiettivo prioritario del Piano sanitario nazionale per l'anno 2009 in tema di cure palliative e terapia del dolore - la cui proposta è stata approvata nel corso della Conferenza Stato Regioni lo scorso 25 marzo - saranno stabilite da parte del Ministero della salute, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze - previo parere del Consiglio superiore di sanità e nel rispetto dell'accordo tra Governo, regioni e province autonome di Trento e Bolzano in materia di cure palliative pediatriche approvato il 20 marzo 2008 - linee guida finalizzate alla promozione, allo sviluppo ed al coordinamento degli interventi regionali negli ambiti individuati dalla legge.

Per l'attuazione di tali obiettivi tesi al superamento del deficit assistenziale e della disomogeneità a livello territoriale (nazionale, regionale e provinciale) le regioni godranno di un finanziamento integrativo del Servizio sanitario nazionale a carico dello Stato pari a 150 milioni di euro per il triennio 2010-2012 che sarà revocato in caso di mancato adempimento.

Essendo il dolore una emergenza medica, sanitaria e sociale e, con particolare riguardo al dolore oncologico, è un sintomo presente nel 96% dei malati in assistenza palliativa la legge ha dedicato una certa attenzione alla rilevazione del dolore introducendo - nello specifico - l'obbligo di riportare all'interno della cartella clinica, nella sezione medica ed infermieristica, la rilevazione del dolore (caratteristiche del dolore rilevato e della sua evoluzione nel corso del ricovero, nonché la tecnica antalgica, i relativi dosaggi ed il risultato antalgico

conseguito).

Nonostante le indicazioni fornite dall'Organizzazione Mondiale della sanità (OMS) che individuano tra gli indicatori per la misurazione della qualità della vita e dell'adeguatezza dei trattamenti per curare tutti i tipi di dolore, le dosi pro-capite di morfina e farmaci oppioidi - a fronte della forte resistenza che in Italia si registra nell'impiego di farmaci analgesici oppioidi nel trattamento del dolore severo - il provvedimento, modificando il D.P.R. n. 309 del 1990 (testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope) semplifica le procedure di accesso ai medicinali impiegati nella terapia del dolore, con particolare riguardo, ai farmaci oppiacei non iniettabili, prescrivibili sul semplice ricettario del Servizio sanitario nazionale e non più su ricettari speciali.

Particolare attenzione, infine, è stata data alla formazione ed aggiornamento del personale medico e sanitario impegnato nella terapia del dolore connesso alle malattie neoplastiche e a patologie croniche e degenerative e nella assistenza nel settore delle cure palliative, i cui specifici percorsi formativi verranno individuati con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro della salute.

L'innovativa legge, che avvicina l'Italia agli standard europei si appalesa soprattutto umana nei riguardi di quelle persone (malati e le loro famiglie) che necessitano di particolare attenzione ed assistenza, economica, fisica e psichica nel calvario che accompagna il difficile cammino dei loro ultimi giorni.

Daniela Cervellera

## Definizioni (art. 2 L. n. 38/2010):

- a) «cure palliative»: l'insieme degli interventi terapeutici, diagnostici e assistenziali, rivolti sia alla persona malata sia al suo nucleo familiare, finalizzati alla cura attiva e totale dei pazienti la cui malattia di base, caratterizzata da un'inarrestabile evoluzione e da una prognosi infausta, non risponde più a trattamenti specifici;
- b) «terapia del dolore»: l'insieme di interventi diagnostici e terapeutici volti a individuare e applicare alle forme morbose croniche idonee e appropriate terapie farmacologiche, chirurgiche, strumentali, psicologiche e riabilitative, tra loro variamente integrate, allo scopo di elaborare idonei percorsi diagnostico-terapeutici per la soppressione e il controllo del dolore;
- c) «malato»: la persona affetta da una patologia ad andamento cronico ed evolutivo, per la quale non esistono terapie o, se esse esistono, sono inadeguate o sono risultate inefficaci ai fini della stabilizzazione della malattia o di un prolungamento significativo della vita, nonché la persona affetta da una patologia dolorosa cronica da moderata a severa;
- d) «reti»: la rete nazionale per le cure palliative e la rete nazionale per la terapia del dolore, volte a garantire la continuità assistenziale del malato dalla struttura ospedaliera al suo domicilio e costituite dall'insieme delle strutture sanitarie, ospedaliere e territoriali, e assistenziali, delle figure professionali e degli interventi diagnostici e terapeutici disponibili nelle regioni e nelle province autonome, dedicati all'erogazione delle cure palliative, al controllo del dolore in tutte le fasi della malattia, con particolare riferimento alle fasi avanzate e terminali della stessa, e al supporto dei malati e dei loro familiari;
- e) «assistenza residenziale»: l'insieme degli interventi sanitari, socio-sanitari e assistenziali nelle cure palliative erogati ininterrottamente da équipe multidisciplinari presso una struttura, denominata «hospice»;
- f) «assistenza domiciliare»: l'insieme degli interventi sanitari, socio-sanitari e assistenziali che garantiscono l'erogazione di cure palliative e di terapia del dolore al domicilio della persona malata, per ciò che riguarda sia gli interventi di base, coordinati dal medico di medicina generale, sia quelli delle équipe specialistiche di cure palliative, di cui il medico di medicina generale è in ogni caso parte integrante, garantendo una continuità assistenziale ininterrotta;
- g) «day hospice»: l'articolazione organizzativa degli hospice che eroga prestazioni diagnostico-terapeutiche e assistenziali a ciclo diurno non eseguibili a domicilio;
- h) «assistenza specialistica di terapia del dolore»: l'insieme degli interventi sanitari e assistenziali di terapia del dolore erogati in regime ambulatoriale, di day hospital e di ricovero ordinario e sul territorio da équipe specialistiche.



**L'EDITRICE**

Industria Grafica Editoriale

● ● ● ● ● ● ● ● ● ● offset & digitale

Sede legale e stabilimento: Zona ASI - S.S. 16 Km. 684 - 71122 Foggia  
Tel. 0881.310663-4 Fax 0881.310665  
E-mail: offset@leditrice.it - Part. Iva 05274390719

Rubriche forensi

## Rinuncia all'incarico professionale

### Quali attività l'Avvocato è tenuto ad espletare nonostante la rinuncia all'incarico



Quando l'Avvocato decide di rinunciare all'incarico professionale conferitogli deve innanzitutto comunicare tale decisione con una lettera raccomandata al suo cliente.

Ma cosa accade dal momento in cui tale raccomandata viene ricevuta dal cliente?

Normalmente l'assistito dovrebbe presentarsi in studio, liquidare le competenze e ritirarsi i documenti. Molto spesso però non si verificano queste auspicate condizioni.

L'art. 47 del codice deontologico stabilisce che l'Avvocato ha diritto di rinunciare al mandato ed in caso di rinuncia deve dare alla parte assistita un preavviso adeguato alle circostanze e deve informarla di quanto è necessario fare per non pregiudicare la difesa.

Nel caso in cui la parte abbia nominato un altro difensore in sostituzione di quello precedente presso il quale la stessa parte aveva eletto il proprio do-

micilio, quest'ultimo è tenuto a comunicare al nuovo difensore gli atti in relazione ai quali il domicilio era stato eletto, rientrando l'obbligo di informazione nel più generale dovere di diligenza professionale cui l'Avvocato è tenuto verso il proprio cliente, anche in caso di rinuncia o revoca del mandato. In particolare, tra tali obblighi rientra quello di informare il nuovo difensore dell'avvenuta notifica di eventuali sentenze che riguardano la parte, che non può ritenersi assolto se non con la prova, di cui è onerato il domiciliatario, di avere dato notizia dell'avvenuta notifica, perché solo questa permette al nuovo difensore di fruire compiutamente dello "spatium deliberandi" predeterminato per legge ai fini della proposizione dell'eventuale impugnazione (Cass. civ. Sez. II, 12/10/2009 n. 21589).

Qualora l'assistito non provveda a nominare un nuovo difensore restano a carico dell'Avvocato che ha rinunciato

al mandato una serie di incombenze.

Egli dovrà infatti fornire tutte le comunicazioni alla parte che dovessero pervenirgli e se non presenza alle udienze successive, pur non essendone più responsabile, deve aver cura di far pervenire alla stessa parte ogni comunicazione necessaria.

Ciò significa che nonostante il professionista abbia rinunciato al mandato (perché il cliente non ha versato alcun acconto, non intenda pagarlo o si disinteressa della causa), dovrà comunque continuare a preoccuparsi di un cliente nei confronti del quale è venuto meno ogni rapporto fiduciario.

Qualora il cliente sia irreperibile l'Avvocato dovrà comunicare la rinuncia al mandato con lettera raccomandata alla parte assistita presso l'indirizzo anagrafico ed all'ultimo domicilio conosciuto.

Con l'adempimento di tale formalità l'Avvocato sarà esonerato da ogni altra

incombenza e ciò a prescindere dal fatto che l'assistito abbia effettivamente ricevuto tale comunicazione.

Infine, qualora il professionista intenda assumere la veste di testimone nel giudizio i cui fatti gli siano noti sarà tenuto preventivamente a rinunciare al mandato.

A tal proposito il Consiglio Nazionale Forense in data 27 aprile 2006 (n. 15), si è così espresso: "Ai sensi dell'art. 58 c.d.f., è rimessa al prudente apprezzamento dell'avvocato la scelta di assumere o meno la veste di testimone in un giudizio civile i cui fatti gli siano noti, con l'obbligo, in caso positivo, di rinunciare al mandato difensivo senza più poterlo riassumere e curando di evitare che oggetto della testimonianza siano circostanze di fatto ed elementi di difesa da considerarsi coperti dal dovere di segretezza, in guisa che non venga arrecato pregiudizio alla parte rappresentata".

A.B.

### Successo del primo incontro culturale tenutosi nella nuova Sala Convegni dell'Ordine degli Avvocati di Trani

## La responsabilità penale del datore di lavoro

### Presentato il volume di Daniela Cervellera *Diritto penale del lavoro*



Da sinistra l'Avv. Belsito, il Prof. Germano, l'Avv. Cervellera ed il Prof. Veneto

Sabato 10 aprile u.s., presso la nuova sede dell'Ordine degli Avvocati di Trani, si è tenuto il Seminario di Studi sul tema: "La responsabilità penale del datore di lavoro" promosso dallo stesso Ordine degli Avvocati di Trani, insieme all'Università degli Studi di Bari, Facoltà di Giurisprudenza, ad ADAPT di Modena, al Centro Studi Diritto dei Lavori di Bari e all'Associazione Avvocati di Bisceglie.

Obiettivo dell'incontro è stato quello di tracciare un quadro della situazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, alla luce degli interventi legislativi susseguitisi nell'arco degli ultimi due anni con l'introduzione del T.U. n. 81/2008 e successivamente del correttivo dello stesso, operato dal D.lgs. n. 106/2009. In tale contesto, *file rouge* del convegno è stato il testo di recente pubblicazione, intitolato *Diritto penale del lavoro* dell'Avv. Daniela Cervellera, che ha offerto ottimi spunti per gli argomenti dei relatori presenti. Sono intervenuti, dopo i saluti del Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Trani, Avv. Francesco Logrieco, il Dott. Giuseppe Maralfà, Sostituto Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Trani, il Prof. Gaetano Veneto, Ordinario della Prima cattedra di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza di Bari, il Prof. Tommaso Germano, Titolare di Previdenza sociale presso la Facoltà di Giurisprudenza di Bari, nonché l'Avv. Daniela Cervellera e l'Avv.

Antonio Belsito, in qualità di moderatore dell'incontro.

Il Dott. Maralfà ha richiamato alcuni degli eventi che di recente hanno posto la sicurezza sui luoghi di lavoro al centro del dibattito pubblico, primo fra tutti quello che ha colpito il nostro territorio in modo diretto con le 5 *morti bianche* avvenute presso la ditta Truck Center di Molfetta.

Nel successivo intervento l'Avv. Cervellera, partendo dai punti chiave del proprio lavoro, ha delineato l'*excursus* normativo in tema di sicurezza, dalle prime disposizioni introdotte con il codice Rocco del '30, a quelle contenute nel codice civile del '42 (artt. 2087 e 2050) e nello Statuto dei Lavoratori (art. 28), fino alle recenti riforme operate tra il 2008 ed il 2009 che hanno profondamente innovato la materia. Nello specifico è stata dedicata un'analisi puntuale al concetto di reato omissivo improprio ed alla necessità di individuare il nesso di causalità, di cui all'art. 40 co. 2 c.p. - che stigmatizza la c.d. clausola di equivalenza tra danno derivante da azione ed omissione - al fine di individuare le eventuali responsabilità penali riferibili ai datori di lavoro, titolari delle posizioni di garanzia o di controllo, da cui deriva l'obbligo non solo di prevenire le situazioni di rischio, ma anche di verificare l'attuazione delle disposizioni a garanzia dei lavoratori.

Di seguito il Prof. Germano ha evidenziato come negli ultimi anni il livello di attenzione per la sicurezza dei lavoratori sia stato, per un verso innalzato dagli interventi in materia, ma *ex adverso* paradossalmente contraddetto con l'introduzione dell'art. 18-bis del D.lgs. n. 106/2009 che ha operato una limitazione alla responsabilità del datore di lavoro laddove non vi sia una chiara ed univoca riferibilità del danno occorso in capo allo stesso per *culpa in vigilando* o *in eligendo*.

Il Prof. Veneto ha concluso l'incontro riferendo delle nuove prospettive che si stanno delineando in tema di sicurezza riferibili al passaggio dal *diritto del contratto* al *diritto del mercato*, che comporta un mutamento delle regole sociali e dei concetti di responsabilità civile e penale, i cui contorni diventano sempre più complessi e spesso, preoccupantemente indefiniti.

Conclusione condivisa è apparsa la necessità di una vera "rivoluzione" che, partendo dalle fondamenta del nostro sistema, sociale e giuridico, conduca alla vera cultura della sicurezza, affinché non si debba intervenire *ex post* con lo strumento sanzionatorio a fronte dell'evidente fallimento della normativa preventiva a garanzia a tutela dei lavoratori.

Tiziana V. de Virgilio



## Eletto il nuovo direttivo

Il 27 aprile 2010 si è tenuta presso l'aula di udienza del Giudice di Pace di Bisceglie l'assemblea ordinaria annuale dell'Associazione Avvocati di Bisceglie. L'ordine del giorno prevedeva l'approvazione del bilancio consuntivo 2009 e preventivo 2010 e, quale più importante punto, l'elezione del nuovo consiglio direttivo a seguito della scadenza del mandato biennale.

Prima dell'esame dei punti all'ordine del giorno, il Presidente dell'associazione, Avv. Maurantonio Di Gioia, ha lamentato il disinteresse dei colleghi biscegliesi, soprattutto dei giovani, ad affrontare le crescenti problematiche che stanno investendo l'avvocatura ed all'attività della stessa associazione, confermata dalla esigua partecipazione alla assemblea di soli venti associati rispetto agli iscritti. Passato ad illustrare l'attività svolta dall'associazione, il Presidente ha innanzitutto ringraziato i membri del consiglio direttivo uscente per la collaborazione prestata, in particolare il tesoriere, Avv. Massimo Bruni e l'Avv. Maria Rosaria Basile, segretaria dell'associazione, elogiando anche l'Avv. Angela Napoletano per l'impegno profuso nell'attività di consigliere dell'Ordine degli Avvocati di Trani e della stessa associazione. Attività associativa che ha visto quale principale obiettivo l'organizzazione di eventi formativi che hanno riscontrato un elevato apprezzamento (con una media di duecentocinquanta partecipanti) sia dal punto di vista della organizzazione che quello più importante di arricchimento ed aggiornamento professionale, oltre alla diffusione di vario tipo di materiale utile al sempre più difficile svolgimento dell'attività forense, come la tabella delle competenze professionali, il regolamento degli eventi formativi, dispense inerenti agli eventi organizzati. Ricordato anche l'incontro con il Dott. Filippo Stangarone, coordinatore dell'ufficio del Giudice di Pace di Bisceglie, insieme al Presidente del Consiglio dell'Ordine per risolvere alcuni problemi inerenti allo stesso ufficio, è stato evidenziato il continuo impegno della associazione nel rappresentare i colleghi biscegliesi alle convocazioni dell'Ordine Avvocati di Trani, contribuendo e sostenendo l'Avv. Francesco Logrieco nell'affrontare le numerose problematiche, da ultime quelle attinenti all'edilizia forense, la riduzione del personale di cancelleria, l'organizzazione delle udienze ed i ritardi dell'attività dei diversi Tribunali, la riforma forense. L'assemblea, dopo aver dato atto ed apprezzato l'attività svolta dal consiglio direttivo uscente, ha affrontato l'argomento delle iniziative ed attività da svolgere per quest'anno e nel prossimo futuro, evidenziando l'esigenza di allargare la partecipazione al consiglio direttivo ad un maggior numero di colleghi, coinvolgendo nelle attività dell'associazione anche i praticanti e rinviando al nuovo direttivo le opportune iniziative dirette a trovare nuove soluzioni alle sempre più crescenti difficoltà nell'esercizio dell'attività forense ed alla necessità di far apprezzare, ad iniziare dall'ambito locale, le professionalità esistenti.

L'incontro svoltosi in un clima positivo e piacevole, favorito anche dalla bellezza della storica sede giudiziaria - a tal proposito un ringraziamento per aver consentito l'utilizzo va al Dirigente Dott.ssa Anna Rossiello ed al Dott. Filippo Stangarone - si è concluso con l'elezione dei componenti del nuovo direttivo che ha visto la conferma di quasi tutti i precedenti consiglieri-colleghi: Lalla Albrizio, Maria Rosaria Basile, Massimo Bruni, Lorenzo Chieffi, Maurantonio Di Gioia, Michele Di Liddo, Marita Di Venosa, Giusi Leone, Angela Napoletano, Onofrio Musco, Angela Napoletano e Marcello Porcelli.

Maurantonio Di Gioia

# IL NUOVO APPRENDISTATO

*"Un possibile canale di recupero per tutti quei giovani fuoriusciti dal sistema scolastico educativo e formativo, al fine di acquisire una qualifica professionale"*

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, riservato ai giovani minori di 18 anni, disciplinato dall'art. 48 della c.d. legge Biagi n. 30/2003, è oggetto del disegno di legge 1167 B, contenuto nel c.d. "collegato lavoro" alla manovra finanziaria 2009, approvato dal Senato lo scorso 3 marzo e di cui si attende una riletture in Parlamento alla luce dei dubbi sollevati dal Presidente della Repubblica in data 31 marzo. Tali dubbi, però, non investono l'apprendistato.

Una delle cause che ha spinto il Ministro del Lavoro Sacconi a proporre tale "mini-riforma" è stata sicuramente la mancata attuazione della legge Biagi in materia di apprendistato di primo tipo e conseguentemente la situazione italiana risultante dall'ultimo Rapporto ISFOL 2009. Dalla lettura di questi dati emerge che la situazione italiana è una delle più preoccupanti, soprattutto con riferimento al tasso di abbandono scolastico, tra i più elevati in Europa, pari al 5,4% dei ragazzi tra i 14 e i 17 anni.

Per questi motivi il Governo ha ritenuto opportuno, con l'appoggio di una parte della dottrina, di dover rilanciare l'apprendistato. La proposta consiste nell'offrire una strada alternativa ai giovanissimi, calata nella realtà di impresa: un quindicenne con solo la licenza media, può assolvere al decimo ed ultimo anno di obbligo scolastico con un contratto di apprendistato.

Viene dunque rilanciato, come ha dichiarato il Prof. Tiraboschi "un possibile canale di recupero per tutti quei giovani fuoriusciti dal sistema scolastico educativo e formativo, al fine di acquisire una qualifica professionale" (M. Tiraboschi, *L'esercito dei dispersi: 126 mila ragioni per rilanciare l'apprendistato di primo livello*, in [www.adapt.it](http://www.adapt.it), 22 gennaio 2010) e allo stesso tempo cercando di abbattere quel muro che neppure il Prof. Biagi è riuscito a scalfire, che divide il mondo della scuola da quello del lavoro, adeguandosi sempre più ai livelli ai livelli raggiunti in Europa.

Basti guardare, infatti, a Paesi quali Austria, Svezia e Germania per rendersi conto come i tassi di dispersione scolastica siano notevolmente più bassi, grazie anche ad un miglior utilizzo dei contratti di apprendistato, inserito in una logica di alternanza scuola-lavoro subito dopo l'assolvimento dell'obbligo scolastico.

In Italia, invece, l'emendamento all'art. 48 solleva una serie di dubbi e perplessità in quanto l'opposizione ritiene che la riforma si trasformerebbe in una sorta di "cancellazione" dell'obbligo scolastico a 16 anni, finendo per anticipare l'apprendistato, in controtendenza con le indicazioni dell'UE che sembrano innalzare l'età dell'obbligo formativo anche come modalità di contenimento degli effetti sociali della crisi economica che ha coinvolto il nostro Paese.

Per evitare, pertanto, che l'apprendistato si trasformi in uno strumento alternativo alla scuola è necessario non perdere di vista l'importanza dell'istruzione in senso tecnico impartita dalle scuole e della formazione che aiuta a formare la mentalità e la cultura per il lavoro professionale. Quindi se utilizzato correttamente potrebbe davvero diventare uno strumento per il miglioramento del mercato del lavoro, rivalorizzando anche il prezioso patrimonio di artigianato e di professionalità tecnica propri del nostro Paese.

Un risultato ancora più appagante potrebbe ottenersi se l'apprendistato venisse inserito in una prospettiva di alternanza scuola-lavoro impegnando e sollecitando le istituzioni ma mantenendo la competenza esclusiva in materia di formazione professionale in capo alle Regioni.

Per il 2010, infatti, Governo, Regioni, Province Autonome e Parti sociali si sono impegnate affinché sia semplificata la gestione dei finanziamenti per la formazione continua, inserendo l'apprendistato in una logica di "placement" volta a rendere più efficiente il collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro, bilanciando le iscrizioni dei giovani ad istituti professionali e licei, in maniera coerente con le potenzialità e i talenti di ogni persona.

Angela Di Benedetto

[petpaolo@tiscalinet.it](mailto:petpaolo@tiscalinet.it)



**porte • finestre legno e legno/alluminio**

**P. & P. di Paolo Petrafesa**  
Via Amsterdam, 12  
70052 Bisceglie [Ba] Italy  
Tel. e Fax 080.3993050

Part. I.V.A.: 05283940723  
Cod. Fisc.: PTR PLA 64T23 A669D

## L'INTERVENTO DEI CIECHI NELL'ATTO PUBBLICO

*Com'è disciplinata la presenza del cieco, in qualità di parte, in un atto pubblico?*

*A quali fonti fare riferimento?*

L'aspetto non può ritenersi meramente formale in quanto, al riguardo, si sono succedute diverse e accese dispute dottrinali e giurisprudenziali dovute alla difficoltà di coordinare la L. n. 18/1975 (Provvedimenti a favore dei ciechi) e la L. n. 89/1913 (Legge Notarile).

Quest'ultima fa riferimento ai ciechi solo all'art. 50, co. 2, stabilendo che gli stessi non sono idonei a ricoprire la funzione di testimone mentre potranno svolgere la funzione di fidefaciente laddove siano in grado. La stessa legge prevede un accentuato formalismo per i non vedenti che si concreta nella necessaria presenza dei due testimoni ex art. 48 nonché sull'impossibilità di omettere la lettura degli allegati ex art. 51, co. 2, n. 8.

A sua volta, la L. n. 18/1975 risulta essere più dettagliata e specifica relativamente al cieco tanto da prevedere una serie di formalità che accompagnano ogni atto posto in essere dal cieco. L'art. 3 della citata legge prevede, previa volontà e richiesta del cieco, la partecipazione di due soggetti di sua fiducia in grado di sottoscrivere, non interessati all'atto e distinti dai testimoni ex art. 48 della legge notarile, denominati rispettivamente "assistente del cieco" e "partecipante alla redazione dell'atto".

È proprio con quest'ultima figura che iniziano i problemi di coordinamento e di integrazione tra le due leggi in esame in quanto, solo "l'assistente del cieco" può essere considerato ai fini dell'atto pubblico in quanto compie attività di collaborazione e ausilio del non vedente a differenza del "partecipante alla redazione dell'atto", che svolge una funzione incompatibile con quella svolta dal pubblico ufficiale alla luce del fatto che la redazione dell'atto è riservata al Notaio.

È bene rilevare che, sebbene la dottrina sia divisa, risulta preferibile a meri fini previdenziali, rispettare anche per gli assistenti del cieco i requisiti previsti dall'art. 50 L. n. 89/1913 per i testimoni notarili.

Dall'esame della L. n. 18/1975 la presenza di due assistenti è obbligatoria solo laddove il cieco non sia in grado di sottoscrivere; nel caso opposto, il non vedente potrà richiedere espressamente la presenza di un solo assistente facoltativo. A questo punto occorre evidenziare che la suddetta legge non prevede sanzioni per la sua non applicazione.

Per quanto concerne il rapporto tra le due fonti normative (L. n. 18/1975 e L. n. 89/1913), escluso l'intervento del "partecipante alla redazione dell'atto" per evidenti ragioni di incompatibilità con il Notaio, la dottrina prevalente ritiene preferibile optare per un'integrazione tra le due normative in quanto compatibili.

La giurisprudenza ha giudicato solo inizialmente applicabile la normativa sui ciechi alla legge Notarile, valutando nullo l'atto compiuto da persona cieca ed incapace di firmare, in presenza di testimoni imparziali, ma in assenza dell'assistente e del partecipante, per inosservanza dei requisiti formali e sostanziali che la L. n. 18/1975 prevede a pena d'invalidità dell'atto (Cass. n. 10604/1994), ma successivamente ha mutato radicalmente il proprio orientamento sostenendo l'incompatibilità (Cass. n. 4344/200) e la inapplicabilità (Cass. n. 124-37/1997 e n. 15326/2001) della legge 3 febbraio 1975, n.18, agli atti pubblici. Ciò non preclude in via assoluta l'applicazione di tale legge, in particolar modo, quando è il cieco a richiedere la presenza degli assistenti di sua fiducia, ragione per cui il Notaio potrà applicarla a fini prudenziali nel rispetto della compatibilità con la legge Notarile.

Sergio Di Bitetto

**IMPRESA DI MOVIMENTO TERRA  
E LAVORI EDILI**



**Nunzio Di Bisceglie**



Via degli Ortolani, 6 - 70052 BISCEGLIE  
cell. 338/7618904

## Poligamia

**Vietata in diritto**

**...permessa di fatto**

L'ordinamento italiano, con l'art 86 del codice civile rubricato "Libertà di stato" stabilisce che non può contrarre matrimonio colui che è vincolato da un precedente matrimonio.

Problemi di interpretazione e di attuazione di questa libertà vi sono quando un italiano, o nei casi "peggiori" una italiana, decida di sposarsi con persone di religione diversa da quella cristiano-cattolica, ovvero quelle per cui la poligamia è legale.

Il matrimonio celebrato all'estero tra cittadini italiani e tra italiani e stranieri, secondo le forme previste dalla legge straniera, ha immediata validità nel nostro ordinamento e, quantunque sia stato contratto, in violazione dell'art 86, da chi non aveva libertà di stato, è destinato a produrre effetti finché non sia impugnato da uno dei soggetti legittimati e non sia emessa la pronuncia di nullità.

Il Tribunale di Milano con sentenza del 2 febbraio 2007 ha sancito che, ai sensi dell'art 28 della legge 31 maggio 1995 n. 218, la validità formale di un matrimonio può essere valutata in base alla legge del luogo di celebrazione o a quella della cittadinanza comune dei coniugi.

E' dunque valido il matrimonio celebrato per telefono tra un cittadino pakistano residente in Italia e una cittadina pakistana residente in quello Stato in quanto tale forma di celebrazione è prevista dalla legge nazionale comune ai coniugi.

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 29 legge n. 40/1998 e 31 D.Lgs. n. 286/1998, va consentita al coniuge extracomunitario di un cittadino anch'esso extracomunitario (di sesso maschile), munito di regolare permesso di soggiorno, svolgente in Italia un'attività lavorativa ed in condizioni familiari, abitative, economiche e sociali positive, di permanere in Italia. Ciò allo scopo di consentire alla madre la prosecuzione delle cure parentali prodigate al figlio minore comune e rivelatesi d'esito felice, non rilevando in contrario che il marito, avendo contratto legittimo matrimonio poligamico (bigamico) nella propria terra d'origine, vive in Italia anche con l'altra moglie.

La permanenza in Italia della madre va, consentita non allo scopo di omologare un'unione matrimoniale poligamica, ma allo scopo di tutelare il primario e superiore diritto del minore a non essere separato, senza adeguato motivo, da uno dei genitori.

E' bene tenere presente che si tende, sempre e comunque, a tutelare l'interesse della prole.

In particolare l'art 28, comma 3, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 stabilisce che in tutti i procedimenti amministrativi e giurisdizionali finalizzati a dare attuazione al diritto all'unità familiare e riguardanti i minori, deve essere preso in considerazione con carattere di priorità il superiore interesse del fanciullo, conformemente a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, della Convenzione sui diritti del fanciullo del 20 novembre 1989, ratificata e resa esecutiva ai sensi della legge 27 maggio 1991, n. 176.

E' anche consentito l'ingresso per il ricongiungimento al figlio minore, già regolarmente soggiornante in Italia con l'altro genitore, del genitore naturale che dimostri il possesso dei requisiti di disponibilità di alloggio e di reddito.

In Tribunale per i minorenni, può liberamente ritenere che sussistano i gravi motivi connessi con lo sviluppo psicofisico e tenuto conto dell'età e delle condizioni di salute del minore che si trova nel territorio italiano, può autorizzare l'ingresso o la permanenza del familiare, per un periodo di tempo determinato ma rinnovabile, anche in deroga alle altre disposizioni della presente legge.

Fondamentale è la difesa della prole, ma la donna italiana che "per sbaglio" si innamora di un mussulmano in che modo viene tutelata e difesa?

Il legislatore vieta formalmente la poligamia, ma di fatto la rende possibile.

Claudia Di Bitetto

[34. (Richieste nominative di manodopera) (1). A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla L. 29 aprile 1949, n. 264].

(1) Questo articolo è stato interamente abrogato, ex art. 8, lett. d), dal D.lgs. 19/12/2002, n. 297 (Riforma del collocamento).

#### TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI

**35. (Campo di applicazione).** Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'art. 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (1).

(1) Tale comma è stato dichiarato parzialmente illegittimo dalla Corte cost. Con sent. 26/03/1987, n. 96; sent. 31/01/1991, n. 41; sent. 23/07/1991, n. 364.

**36. (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche) (1).**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e ereditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o ereditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o ereditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

(1) Questo articolo è stato dichiarato parzialmente illegittimo dalla Corte Cost. con sent. 19/06/1998, n. 226, "nella parte in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona".

**37. (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici).** Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

**38. (Disposizioni penali).** Le violazioni degli artt. 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata

nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi

stabiliti dall'art. 36 del codice penale.

**39. (Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni).** L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

**40. (Abrogazione delle disposizioni contrastanti).** Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

**41. (Esenzioni fiscali).** Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, da imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.



Centro Studi Diritto dei Lavori

## STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

L. 20 MAGGIO 1970 n. 300

## LEGGE 20 maggio 1970, n. 300 (STATUTO DEI LAVORATORI)

*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.*

### **TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore**

- ART. 1 - Libertà di opinione  
ART. 2 - Guardie giurate  
ART. 3 - Personale di vigilanza  
ART. 4 - Impianti audiovisivi  
ART. 5 - Accertamenti sanitari  
ART. 6 - Visite personali di controllo  
ART. 7 - Sanzioni disciplinari  
ART. 8 - Divieto di indagini sulle opinioni  
ART. 9 - Tutela della salute e della integrità fisica  
ART. 10 - Lavoratori studenti  
ART. 11 - Attività culturali, ricreative e assistenziali  
ART. 12 - Istituti di patronato  
ART. 13 - Mansioni del lavoratore

### **TITOLO II - Della libertà sindacale**

- ART. 14 - Diritto di associazione e di attività sindacale  
ART. 15 - Atti discriminatori  
ART. 16 - Trattamenti economici collettivi discriminatori  
ART. 17 - Sindacati di comodo  
ART. 18 - Reintegrazione nel posto di lavoro

### **TITOLO III - Dell'attività sindacale**

- ART. 19 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali  
ART. 20 - Assemblea  
ART. 21 - Referendum  
ART. 22 - Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali  
ART. 23 - Permessi sindacali  
ART. 24 - Permessi non retribuiti  
ART. 25 - Diritto di affissione  
ART. 26 - Contributi sindacali  
ART. 27 - Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

### **TITOLO IV - Disposizioni varie e generali**

- ART. 28 - Repressione della condotta antisindacale  
ART. 29 - Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali  
ART. 30 - Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali  
ART. 31 - Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali  
ART. 32 - Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

### **TITOLO V - Norme sul collocamento**

- ART. 33 - Collocamento  
ART. 34 - Richieste nominative di manodopera

### **TITOLO VI - Disposizioni finali e penali**

- ART. 35 - Campo di applicazione  
ART. 36 - Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche  
ART. 37 - Applicazione ai dipendenti di enti pubblici.  
ART. 38 - Disposizioni penali  
ART. 39 - Versamento delle ammende al Fondo di adeguamento pensioni  
ART. 40 - Abrogazione delle disposizioni contrastanti  
ART. 41 - Esenzioni fiscali

29. (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali). Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nell'ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'art. 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nell'unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'art. 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'art. 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano inmutati.

30. (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali). I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'art. 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

31. (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali). I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

32. (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive). I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

#### TITOLO V

#### NORME SUL COLLOCAMENTO

33. (Collocamento) (1). La commissione per il collocamento, di cui all'art. 26 della L. 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionati degli Uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionata, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'art. 15 della L. 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni. Dei dimiegni di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronuncii entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'art. 25 della L. 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'art. 16 della L. 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di dimiego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'art. 38 della presente legge.

Le norme contenute nella L. 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

(1) Questo articolo è stato interamente abrogato, ex art. 8, lett. d), dal D.lgs. 19/12/2002, n. 297 (Riforma del collocamento).



Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'art. 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

**23. (Piemmi retribuiti).** I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

**24. (Piemmi non retribuiti).** I dirigenti sindacali aziendali di cui all'art. 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

**25. (Diritto di affissione).** Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

**26. (Contributi sindacali).** I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio normale svolgimento dell'attività aziendale.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale] (1) (2).

[Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.] (1).

(1) Tale comma è stato sostituito, ex art. 18, comma 2, dalla L. 23/07/1991 n. 223.

(2) Tale comma è stato abrogato in seguito a referendum popolare del 5/04/1995 (D.P.R. 28/07/1995 n. 313).

**27. (Luoghi delle rappresentanze sindacali aziendali).** Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne faccia richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

## TITOLO IV

### DISPOSIZIONI VARIE E GENERALI

**28. (Repressione della condotta antisindacale).** Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il Tribunale (1) del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocati le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il Tribunale (1) in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al Tribunale (1) in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'art. 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del codice penale. [Se il comportamento di cui al primo comma è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al Tribunale (1) competente per territorio] (2). [Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al primo comma, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al primo comma. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva] (2).

(1) Il pretore, *soppresso dal 2/06/1999, è da intendersi oggi come Tribunale monocratico, ai sensi dell'art. 244, D.lgs. 19/02/1998, n. 51 (Istituzione del giudice unico di primo grado).*

(2) I commi 6 e 7 sono stati prima aggiunti, ex art. 6, L. 12/06/1990, n. 146 (Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della personalità costituzionalmente tutelati. Istituzione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge), poi abrogati, ex art. 4, L. 11/04/2000, n. 83 (Modifiche ed integrazioni della legge 12/06/1990, n. 146/A).

# STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

## L. 20 MAGGIO 1970 n. 300

(Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento)

### TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

**1. (Libertà di opinione).** I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

**2. (Guardie giurate).** Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli artt. 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

**3. (Personale di vigilanza).** I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

**4. (Impianti audiovisivi).** È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di questo, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**5. (Accertamenti sanitari).** Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sull'infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

**6. (Visite personali di controllo).** Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**7. (Sanzioni disciplinari).** Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimpovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massa occupazionale, di un collegio di conciliazione ed arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invio rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

**8. (Divieto di indagini sulle opinioni).** È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

**9. (Tutela della salute e dell'integrità fisica).** I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

**10. (Lavoratori studenti).** I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statale, paragegiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

**11. (Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa).** Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

**12. (Istituti di Patronato).** Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804, (1) hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

(1) *Ora vedasi L. 30/03/2001, n. 152 (Nuova disciplina per gli istituti di patronato e di assistenza sociale).*

**13. (Mansioni del lavoratore).** L'art. 2103 del cod. civ. è sostituito dal seguente:

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo.

## TITOLO II

### DELLA LIBERTÀ SINDACALE

**14. (Diritto di associazione e di attività sindacale).** Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

**15. (Atti discriminatori).** È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminato nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (1).

(1) *Le parole "di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali" sono state aggiunte dal D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro).*

**16. (Trattamenti economici collettivi discriminatori).** È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15.

Il *prelore* (1), su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

(1) *Tale organo, soprpresso a decorrere dal 2/06/1999, è da intendersi oggi come Tribunale monocratico, ai sensi dell'art. 244, D.lgs. 19/02/1998, n. 51 (Istituzione del giudice unico di primo grado).*

**17. (Sindacati di comodo).** È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

**18. (Reintegrazione nel posto di lavoro).** Ferme restando l'esplicità delle procedure previste dall'art. 7 della L. 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupi alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui al primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il congedo ed i permessi del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie. Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accettata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questo aderisce o conferisce mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'art. 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

## TITOLO III

### DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

**19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali).** Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

[a] delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (1);

[b] delle associazioni sindacali, [non affiliate alle predette confederazioni], che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva (1).

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

(1) *Le parole "tra parentesi sono state abrogate dal referendum popolare dell'11/06/1995 (D.P.R. 28/07/1995 n. 312) Successivamente, la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, come derivata dalle abrogazioni referendarie, è stata respinta dalla Corte cost., sentenza n. 244 del 12/07/1996 (in G.U. 31/07/1996, n. 31 serie speciale).*

**20. (Assemblea).** I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori - gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti di lavoro, anche aziendali.

**21. (Referendum).** Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

**22. (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali).** Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente art. 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Formazione professionale

# IL NUOVO CONCILIATORE

## Decreto legislativo n. 28 del 4 marzo 2010: Formazione dei mediatori a Bisceglie

Nelle storica cornice dello splendido Museo Diocesano di Bisceglie, su concessione del direttore Avv. Giacinto La Notte, cui va un particolare ringraziamento, nel mese di aprile 2010 si è svolto il "Corso di Formazione per conciliatori", organizzato dall'Associazione Nazionale Forense - sezione di Trani, grazie al determinante interessamento, su delega dell'Avv. Sabino Calmieri - Presidente dell'A.T.A. - del Consigliere Nazionale dell'A.N.F., Avv. Angela Napolitano, anche Consigliere dell'Ordine degli Avvocati di Trani, che si è profusa per la realizzazione e la buona riuscita dello stesso.

Il corso, a numero chiuso, ha suscitato fervido interesse tra i 30 partecipanti, grazie soprattutto alla professionalità dei componenti dell'organismo *Resolutia Gestione delle Controversie*, associazione con sede in Perugia, iscritta nel Registro degli Organismi deputati a gestire i tentativi di Conciliazione.

In particolare, gli avvocati Angelo Santi, Cristiana Marucci,



Nella foto i formatori del Corso Avv. Maurizio Di Rocco e Avv. Antonio Nascinben

Pasquale Tarricone, Gabriele Minelli, Maurizio Di Rocco ed Antonio Nascinben, si sono succeduti nella *full immersion* di 44 ore, distribuita in sei giorni intensivi di formazione.

Dopo l'indispensabile approfondimento del quadro normativo vigente, i corsisti sono stati coinvolti in esercitazioni ed impegnative simulazioni traendo spunto

da efficaci esempi estrapolati dal vivere quotidiano per giungere alla conclusione dell'accordo basato sugli interessi concreti delle rispettive parti.

La mediazione finalizzata alla conciliazione in campo civile e commerciale costituisce uno strumento di risoluzione alternativa delle controversie. L'art. 5 co. 1 D.lgs. n. 28 prevede, in specifi-

che materie, l'obbligatorietà del procedimento di mediazione a pena di improcedibilità della domanda giudiziale.

Tale disposizione acquisterà efficacia decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto. Attualmente le parti possono volontariamente accedere ad un tavolo di conciliazione così come il Giudice può invitare le stesse a procedere alla mediazione.

Agli avvocati è fatto obbligo di informare per iscritto il proprio assistito della possibilità di avvalersi del procedimento di mediazione.

Sarà la concreta applicazione dell'istituto che ne decreterà il successo o il fallimento, con l'auspicio che possa fornire opportunità di lavoro per i giovani avvocati, atteso che in altri ordinamenti è stato favorevolmente accolto producendo una notevole deflazione del carico giudiziario.

A prescindere dalle opportunità che tale strumento potrà offrire, la partecipazione al corso si è rivelata un arricchimento professionale oltretutto culturale.

Marilena Cortese

**Ciccolella**

Il più grande giardino del Mediterraneo

## Antenne selvagge e leucemie infantili

**Il Consiglio di Stato blocca l'installazione di ripetitori di telefonia mobile ritenuti responsabili dell'incremento delle leucemie infantili**



L'acceso dibattito sulla connessione tra esposizione ai campi elettromagnetici emessi da ripetitori, dispositivi wireless e gli stessi telefoni cellulari, a cui ognuno di noi è costantemente esposto per molteplici ore giornaliere, è stato oggetto di pronunce giurisprudenziali ad ampio spettro negli ultimi anni. Ciò in dipendenza delle diverse implicazioni, che l'emissione di onde elettromagnetiche in misura sconsiderata nell'ambiente può provocare.

E' possibile richiamare alla memoria nel recente passato, il caso di Radio Vaticana, portata alla sbarra per l'illecito penale di "getto di cose pericolose" ex art. 674 c.p., a causa dei disagi condotti agli abitanti delle zone circostanti, dai ripetitori, nonché la connessa responsabilità per danno biologico

che è ancora oggetto di disamina in sede civile.

In ambito amministrativo il Consiglio di Stato si è espresso lo scorso 31 marzo con l'ordinanza n. 1481, confermando l'onere gravante sulla P.A. di effettuare le valutazioni circa l'installazione di nuovi ripetitori per telefoni cellulari, in un'ottica di bilanciamento concreto tra le esigenze di natura economica delle società gestrici del servizio ed il benessere dei cittadini. I giudici di Palazzo Spada hanno affermato che attraverso studi recenti di settore, quali quelli condotti dal Dipartimento di elettronica del Politecnico di Torino e la stessa relazione ISPESL, citata nei lavori sulla legge quadro sull'inquinamento elettromagnetico, è asseribile con alto grado di probabilità la connessione tra l'incremento delle leucemie infantili e l'esposizione a livelli di onde elettromagnetiche superiori ai 50 Hz. Nel caso di specie, l'amministrazione comunale, negando l'autorizzazione per l'installazione di una nuova antenna alla compagnia telefonica ricorrente, ha cercato di arginare il fenomeno del *co-siting*, ovvero il proliferare indisciplinato di ripetitori, laddove siano già presenti in misura sufficiente nel territorio da garantirne il servizio. L'esercizio del potere comunale di minimizzazione dell'esposizione della popolazione ai campi elettromagnetici di cui all'art. 8, comma 6, della legge n. 36/2001, deve considerarsi più che legittimo, poiché persegue l'obiettivo di evitare la generazione di "un'evoluzione peggiorativa dell'esposizione della popolazione nei pressi dei siti di co-localizzazione", la quale produce il peggioramento delle condizioni di vita.

Il Consiglio di Stato dunque, formula considerazioni di duplice valenza: *in primis*, prende posizione sul controverso dibattito concernente la connessione tra esposizione ai campi elettromagnetici e l'insorgenza di patologie tumorali, in specie le leucemie infantili, *in secundis* formula un monito al legislatore, affinché intervenga disciplinando la materia ancora lacunosa ed alle amministrazioni pubbliche, che devono svolgere le opportune valutazioni comparative in sede di rilascio dell'autorizzazione all'installazione di tali impianti.

Le stesse P.A. devono attuare una programmazione razionale della collocazione delle antenne nei piani comunali e quindi operare una seria analisi delle conseguenze, in sede di giudizio, delle istanze di autorizzazione all'installazione plurima di ripetitori.

Difatti la proliferazione selvaggia dei ripetitori per telefonia mobile non può essere ignorata quale causa reale del peggioramento delle condizioni di vita dei cittadini, di cui la P.A. ha l'obbligo di garantirne la sicurezza. Tale obbligo diviene dovere - e dunque acquisisce portata generale ed imperativa - in presenza della possibile lesione di beni costituzionalmente garantiti, quale è quello della salute ex art. 32 Cost.. Al di là del dovere giuridico, però, sussiste un dovere innanzitutto morale di intervenire, in tutti quei casi in cui la salute e la sicurezza delle nostre future generazioni viene messa in grave pericolo dalla logica imperante del profitto a discapito dei bisogni di tutela della salute pubblica.

Anche questa è "cultura della sicurezza".

Tiziana V. de Virgilio

## Amministratore di condominio e responsabilità penale

**Un freno alla responsabilità penale dell'amministratore di condominio che, suo malgrado, si trova ormai nel giro di poco tempo ad aver assunto la figura di un vero e proprio imprenditore del gestire quotidiano più che quello del semplice esattore delle quote condominiali**

Il nuovo trend lo vede sempre più protagonista sul palcoscenico delle abitazioni italiane, peccato però che il nostro attore non abbia avuto neanche il tempo di esaminare la sua posizione prima che questo "tsunami" di obblighi giuridici e responsabilità omissive potesse travolgerlo anche nel circo penale. E via quindi a discorrere di reati di omissione ai quali malvolentieri deve porgere la guancia.

L'amministratore si trova di fronte ai reati di omissione qualora per negligenza, non ponga in atto tutte quelle misure di sicurezza richieste dalla legislazione o imposte dalla tecnica più progredita e da ciò derivano lesioni o anche la morte. Ci si riferisce ai cornicioni caduti, ad ascensori precipitati, a caldaie scoppiate e a corti circuiti e incendi.

L'orientamento giurisprudenziale individua ormai da tempo la responsabilità penale dell'amministratore del condominio nell'ambito del capoverso dell'art. 40 c.p., il quale stabilisce che "non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo" (Cass. civ., Sez. III, 14 aprile 1976, n. 348).

Il grado di diligenza che occorre applicare è ovviamente alto quanto elevato e qualificato e richiede anche un'ottima conoscenza della normativa comunitaria che non fa sconti di sorta.

In soccorso alla figura di questo professionista che deve cercare di restare a galla, nel *mare magnum* di responsabilità giuridiche, è intervenuto il recente arresto della Suprema Corte. Infatti, con sentenza n. 39959/09 gli ermellini hanno stabilito che la condanna penale scatta solo se è accertato che la sua condotta omissiva è stata condizione necessaria dell'evento lesivo con "alto o elevato grado di credibilità razionale o probabilità logica".

Un palese ritorno, dunque, alla massima contenuta nella tanto dibattuta sentenza Franzese n. 30328/2002.

Le Sezioni Unite, in quell'occasione, adottarono nella sostanza, l'orientamento intermedio dell'elevato grado di credibilità razionale dell'accertamento giudiziale così tracciando definitivamente il confine tra probabilità statistica e probabilità logica: "non è consentito dedurre automaticamente dal coefficiente di probabilità espresso dalla legge statistica la conferma o meno dell'ipotesi accusatoria sull'esistenza del nesso causale, poiché il giudice deve verificarne la validità nel caso concreto sulla base delle circostanze del fatto e dell'«evidenza probatoria disponibile»".

In tal modo fu definitivamente disattesa la ricostruzione della causalità in termini di "serie e apprezzabili possibilità di successo" giacché una verifica di tale portata avrebbe potuto sostituire all'oggettivo accertamento del nesso di causalità un mero accertamento dell'aumento del rischio, trasformando i reati omissivi impropri in reati di pericolo o di mera condotta e così violando i principi di legalità, tassatività e tipicità delle fattispecie criminose.

È proprio in conformità a tale principio dunque che la Cassazione ha annullato una sentenza di condanna che riteneva responsabile anche un amministratore di condominio, a titolo di concorso colposo, dell'incendio scoppiato nell'edificio e causato dalla difettosa installazione della canna fumaria della pizzeria attigua al palazzo. I giudici del merito, infatti, avevano stabilito che, oltre al proprietario del ristorante e all'impiantista, doveva rispondere anche l'amministratore del fabbricato del reato di delitto colposo di danno previsto dall'art. 449 c.p.

La Suprema Corte ha così fugato i dubbi, ritenendo apparente e priva di caratteristiche reali, la sussistenza del nesso causale tra condotta ed evento ed ha rinviato la causa per un nuovo esame.

Gabriella Marcandrea

## RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEL DIPENDENTE DELL'ENTE LOCALE

Un primo dato normativo da cui partire per l'individuazione dell'ambito della responsabilità amministrativa e contabile del dipendente dell'ente locale è sicuramente l'art. 93 (Responsabilità patrimoniale) del D.lgs. del 18 luglio 2000, n. 267, il quale individua la responsabilità del dipendente o del funzionario pubblico il quale, laddove ponga in essere una condotta riprovevole e contraria alle norme giuridiche (leggi, regolamenti) poste a tutela dell'interesse dalla P.A., risponde con il proprio patrimonio dei danni arrecati alla stessa derivanti dal suo comportamento caratterizzato da dolo o colpa grave.

La responsabilità amministrativa, quindi, è contraddistinta da diversi elementi: lo status di dipendente pubblico, l'elemento psicologico di chi abbia agito (con dolo o colpa grave), la presenza di un danno concreto e non meramente potenziale diretto alla P.A. ed infine un nesso eziologico tra la condotta illecita e l'evento dannoso.

In particolare l'individuazione della colpa grave o lieve in ambito amministrativo riapre un annoso dibattito, ben diverso rispetto a quello conosciuto in ambito "civile" in quanto mentre in quest'ultimo settore per il suo riconoscimento si adottano i canoni del buon padre di famiglia ex art. 1176 c.c., in ambito amministrativo la colpa del dipendente pubblico è valutata secondo un criterio soggettivo, che considera la situazione concreta in cui l'agente opera (incarichi, mansioni, ruolo ricoperto, ordini di servizio, motivi dell'agire ecc.).

Al fine di dirimere tali controversie, alimentate dalla mancanza di definizioni precise, la giurisprudenza amministrativa (e in special modo la Corte dei Conti) ha individuato criteri per identificare la condotta imputabile al pubblico dipendente, stigmatizzando che la colpa grave consisterebbe, quindi, in una sprezzante trascuratezza dei doveri d'ufficio resa palese da un compor-

tamento improntato alla massima negligenza e imprudenza, ovvero da una particolare noncuranza dell'interesse della P.A. o ancora da una grossolana superficialità nell'applicazione delle norme di diritto.

Proprio alcune sentenze della Corte dei Conti (per es. quella della SS.RR. n. 56 del 1997) hanno approfondito la materia permettendo di individuare un profilo più preciso della colpa grave, distinguendo tra applicazione di norme, scelte tecniche, scelte discrezionali e attività di organizzazione e direzione.

Per quanto concerne le responsabilità, il funzionario o il dipendente pubblico risponde nei confronti dell'Amministrazione sulla base dell'effettivo contributo causale, nella verifica del danno, sia come singolo sia in qualità di concorrente (art. 52 co. 2 R.D. 1214/1934 - T.U. delle leggi sulla Corte dei Conti - "la Corte, valutate le singole responsabilità, può

porre a carico dei responsabili tutto o parte del danno accertato o del valore perduto"; art. 82 co. 2 R.D. 2440/1923 - legge di contabilità generale dello Stato - "quando l'azione od omissione è dovuta al fatto di più impiegati, ciascuno risponde per la parte che vi ha presa, tenuto conto delle attribuzioni e dei doveri del suo ufficio, tranne che dimostri di aver agito per ordine superiore che era obbligato ad eseguire"; art. 83 del medesimo R.D. "i funzionari di cui ai precedenti articoli 81 e 82 sono sottoposti alla giurisdizione della Corte dei Conti, la quale, valutando le singole responsabilità, può porre a carico dei responsabili tutto o parte del danno accertato o del valore perduto"; art. 19 co. 2 D.P.R. 3/1957 - Statuto degli impiegati civili dello Stato - "la Corte valutate le singole responsabilità, può porre a carico dei responsabili tutto il danno accertato o parte di esso").

Marco Fontana

## Class action italiana

Con l'udienza del 23 aprile 2010 può dirsi "partita" la prima class action tutta italiana

Il Tribunale di Torino è stato investito dell'azione promossa a gennaio da Codacons contro Intesa San Paolo con cui si lamentavano le nuove e più costose commissioni a carico degli utenti introdotte a compensazione della eliminazione della commissione di massimo scoperto. Trattasi di un'azione con la quale si avanzano richieste di restituzione ai clienti per somme ammontanti a circa 2,8 miliardi di euro.

La dichiarazione di ammissibilità dell'azione da parte del Tribunale Torinese equivale a consentire l'adesione alla stessa di tutti i correntisti interessati, purché nel termine di 120 giorni e senza far ricorso ad altro difensore.

Ma come funziona la class action, come e a chi si propone?

L'art. 140-bis della legge Sviluppo n. 99 del 2009 - modificativa del decreto n. 206/2005 meglio conosciuto come Codice del Consumo - rende operativo in Italia, il nuovo strumento di tutela dei consumatori. La class action è un'azione legale promovibile dai cittadini i cui diritti contrattuali risultino lesi dalla stipula dei contratti per adesione o dal semplice utilizzo di moduli o formulari prestampati, quali i contratti di assicurazione, fornitura energia, telefonia ecc.... Trattasi di azione intenta-

bile da chi ha subito danni a causa di: prodotti pericolosi o difettosi o con vizi occulti (elettrodomestici automobili ecc.); pratiche commerciali e comportamenti scorretti o ritenuti contrari alle regole della libera concorrenza (quali gli incombenti che rallentano le operazioni bancarie di chiusura dei conti o di trasferimento del denaro da un istituto di credito all'altro).

La class action - quale azione collettiva promovibile per quegli illeciti avvenuti a partire dal 15 agosto 2009 da uno o più consumatori che possono decidere di agire personalmente o conferendo mandato alle associazioni di tutela dei consumatori che lo stesso codice del consumo legittima all'azione e il cui elenco ex art. 137 cod. Consumo è stato aggiornato recentemente con decreto del 21/12/2009 del Ministero dello sviluppo economico - è operativa dal 1 gennaio 2010 ed è proponibile per la difesa di: 1) diritti contrattuali di più consumatori che hanno identici problemi avverso comportamenti illeciti di una medesima impresa; 2) diritti identici spettanti ai consumatori finali di un prodotto nei confronti del produttore anche in mancanza di un rapporto contrattuale diretto; 3) diritti di più consumatori lesi da comportamenti anticoncorrenziali o da pratiche commerciali scorrette.

Accanto alla eventualità di agire in prima persona, vi è pertanto la possibilità per i consumatori interessati o che riconoscono nel danno loro arrecato quello descritto nell'atto già promosso dinanzi all'autorità giudiziaria - di poter aderire all'azione di classe evitando di ricorrere ad un difensore.

La domanda va promossa dinanzi al Tribunale del capoluogo nel cui circondario ha sede l'impresa nel rispetto di alcune eccezioni: sarà competente il Tribunale di Torino per la Valle d'Aosta, il Tribunale di Venezia per Trentino e Friuli, quello di Roma per Marche, Umbria, Abruzzo, Molise, quello di Napoli invece per Calabria e Basilicata.

L'azione dovrà essere resa pubblica attraverso i modi e coi termini previsti dal Giudicante nell'ordinanza di ammissione della stessa onde permettere, nei tempi indicati, l'adesione degli interessati ad essa.

La pubblicità, nel rispetto delle indicate modalità, è infatti condizione di procedibilità della class action. Il termine previsto per l'adesione è quello di 120 giorni da quello della scadenza per la esecuzione della pubblicità.

Oltre i canali indicati dal Giudice, la pubblicità potrà essere effettuata anche attraverso l'utilizzo di spazi

del sito del Ministero dello Sviluppo economico.

Sicuramente così come concepita, la class action, che impone al Giudice la valutazione in via preventiva sia dell'assenza di conflitti di interesse che della bontà dell'azione insieme all'adeguatezza del soggetto proponente a rappresentare gli interessi degli utenti che si intende difendere, è uno strumento innovativo strutturato in maniera tale da ridurre i tempi processuali eliminando le lungaggini proprie dei processi civili. In tale direzione anche la previsione secondo cui a procedimento concluso, il Giudice deciderà con sentenza immediatamente esecutiva e non con una sentenza di principio che avrebbe poi costretto le parti ad adire nuovamente l'autorità Giudiziaria per la quantificazione del risarcimento del danno spettante. Seguire da vicino le decisioni del tribunale di Torino e quelle future del tribunale di Roma adito sempre dal Codacons per le irregolarità dell'Unicredit, potrebbe essere decisamente interessante e di valido ausilio per comprendere le ripercussioni sul piano pratico che la normativa sull'"azione di classe", nasconde.

Non ci resta che attendere.

Clarenza Binetti

## Storia

Ordinanze di polizia nel 1813-14 in provincia di Bari contro i giochi d'azzardo nelle cantine e nelle bettole

# UN COLPO AGLI SFACCENDATI PERNICIOSI DELLA SOCIETA'

Nei primi dell'Ottocento le risse nelle cantine e nelle bettole diventano frequenti.

Questi esercizi pubblici, in cui si devono solo vendere liquori ed alimenti, sono luoghi in cui si riuniscono abitualmente gli "sfaccendati ed i perniciosi alla società", i quali sotto il pretesto di divertirsi passano a complottare e a commettere eccessi. Il fenomeno di devianza assume una tale rilevanza sociale che induce l'Intendente della Provincia di Bari, Dumas, ad emanare il 22 maggio 1813 un'apposita ordinanza di polizia che proibisce il gioco nelle cantine e nelle bettole presenti nei Comuni della Provincia.

Nel provvedimento sono compresi i "giuochi a vino, sia colle carte, sia con altri ordinari modi, soprattutto con que' comunemente indicati la *Morra*, il *Tocco* ecc".

L'articolo II dell'ordinanza fissa anche l'orario di chiusura delle cantine "ad un'ora di notte" per quelle nei Co-

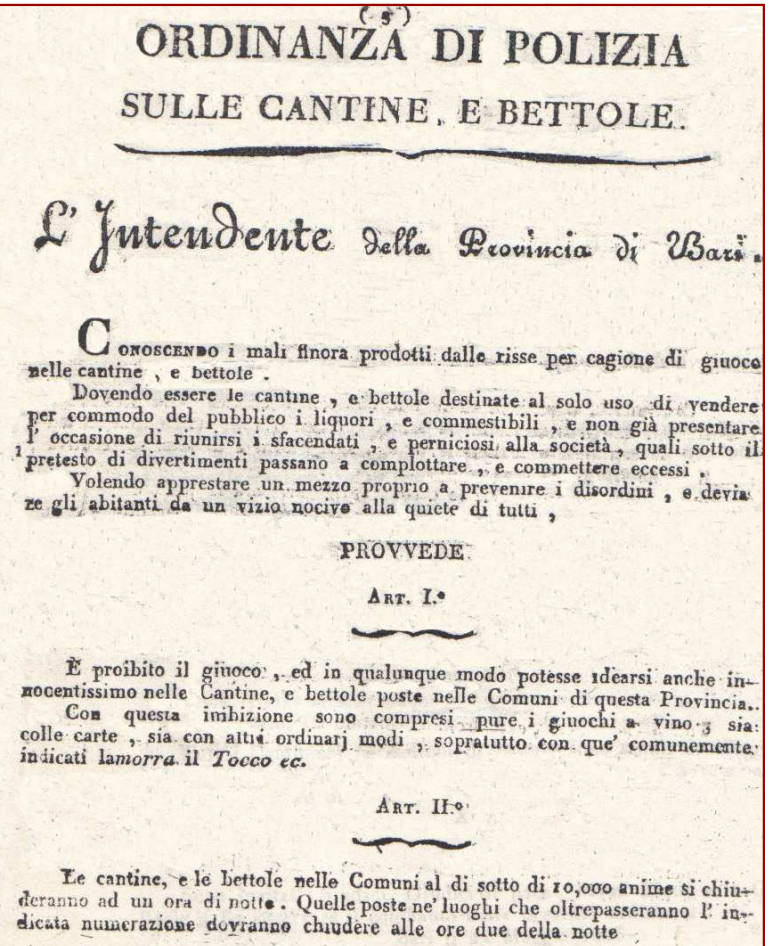
muni al di sotto di 10 mila anime ed alle due di notte tutte le altre nei Comuni con una popolazione maggiore.

Sono previste contravvenzioni pesanti (e la chiusura dell'esercizio fino ad un anno) per i cantinieri che trasgrediscono le regole e puniti per i giocatori: sei ore di fermo nel Corpo di Guardia per la prima volta e 24 ore continuate per il recidivo mentre la terza volta la pena è il doppio della precedente con una multa di 5 lire.

Dunque un'ordinanza da tener affissa a vista nei luoghi suddetti e che sindaci, giudici di pace e gendarmeria sono tenuti a far osservare.

Non passa molto tempo che il 14 settembre 1814 un altro provvedimento vieta le lotterie dette "riffè" e i giochi d'azzardo che si sogliono fare "in occasione di fiere ed anche in altri tempi, essendovi bene spesso uno svantaggio considerabile pel pubblico che va a giocare".

A Bisceglie nel 1873 il sin-



daco dichiara leciti alcuni giochi di carte (*scopa*, *disperata*, *tressette*, *quintilio*, *calabre-*

*sella*, *maniglia*, *scopone*, *stoppa*, *briscola*, *mediatore*, *bazzica*, *riversino*) distinguendoli da quelli d'azzardo (*zecchinetto*, *tornello*, *tombolino*, *quadriglia a ruota*, *ruota dei colori*, *tombola con carte*, *mercanzia*, *dado*, *toro*, *torretta*, *della bianca e della rossa*). Poco dopo l'ufficio di pubblica di Bisceglie sicurezza proibisce il "gioco degli anelli" esprimendosi in questi termini: "è veramente un gioco di destrezza, anziché d'azzardo, la vincita o la perdita, non potendosi attribuire alla sorte, non sarebbe da annoverarsi tra i giochi proibiti, ma poiché in detto gioco si sperimenta un'eccedente probabilità di guadagno in favore dell'esecutore in confronto a quella dei giocatori, così se ne proibisce per sempre l'esercizio" (Archivio storico Comune di Bisceglie, busta n. 844, fasc. 4).

Luca De Ceglia



Continua dalla prima pagina

L'OPINIONE DI UN MAESTRO DELL'AZIENDALISMO

## 40 ANNI DELLO STATUTO DEI LAVORATORI LUCI, OMBRE E NUOVE PROSPETTIVE

Se quindi oggi da più parti si lamenta che l'eccessiva frammentazione imprenditoriale è una delle motivazioni della scarsa competitività economica del "sistema Italia", tra le cause (certamente non l'unica, e probabilmente neanche la principale) c'è anche questa distorsione normativa.

Anche dal punto di vista sociale, la divisione dell'universo dei lavoratori in due categorie, di fatto caratterizzate da livelli di garanzia che – soprattutto in periodi di recessione – possono rivelarsi sostanzialmente differenziati, ha avuto, ed ha tuttora, effetti profon-

di di destabilizzazione, cui si sommano quelli, ben più gravi, del profondo solco che divide i lavoratori a tempo indeterminato da quelli operanti sotto una delle tante forme di precariato consentite dall'attuale normativa.

Personalmente ritengo che i tempi siano maturi per un aggiornamento dello Statuto dei Lavoratori che saldi queste fratture, in termini di ragionevole mediazione tra le molte, differenti (e spesso opposte) esigenze che hanno causato lo sviluppo di contesti normativi tanto diversificati. Alcune interessanti proposte, quale – ad esempio –

quella avanzata da Tito Boeri e Pietro Garibaldi in una loro recente opera, sono già sul tavolo.

Se si riuscirà a giungere ad una soluzione condivisa che garantisca sostanziali uniformità di trattamento normativo se ne avvantaggeranno tutti: i lavoratori, che non risulteranno più così macroscopicamente discriminati in base alla dimensione aziendale ed alla tipologia di contratto, ed il sistema imprenditoriale, che supererà finalmente i pericolosi effetti distorcenti del mercato cui accennavo in apertura.

Nicola Costantino \*

\* Nicola Costantino, nato a Bari nel 1951, ingegnere elettrotecnico, è ordinario di Ingegneria Economico-Gestionale presso il Politecnico di Bari, del quale è Rettore dal 1 ottobre 2009. Allievo del prof. Gianfranco Dioguardi, ha collaborato con lui in ambito sia scientifico che imprenditoriale, ricoprendo la carica di Direttore Tecnico della F.Ili Dioguardi SpA dal 1978 al 1993, e dirigendo la realizzazione di molte importanti opere di ingegneria civile e industriale, quali la Centrale Termoelettrica di Brindisi Sud, il Centro di Meccanizzazione Postale di Lecce, la "Cittadella della Polizia" e il Comando Provinciale dei VVF a Bari, le sedi Telecom a Bari, Foggia, Taranto e Potenza. E' stato Prorettore del Politecnico di Bari, Consigliere d'Amministrazione di Tecnopolis e del Centro Laser, amministratore di diverse società operanti nel settore delle costruzioni, componente effettivo del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici. Membro dell'editorial board di "Construction Management and Economics", "Construction Annual Review" e "Studi Organizzativi", è stato visiting professor presso il Worcester Polytechnic Institute (Mass., USA), e svolge e/o ha svolto attività didattica presso le Università di Coventry (UK), Santander (ES) e Horsens (DK). Vincitore nel 2001 del Best Paper Award dell'International Purchasing & Supply Education & Research Association (IPSERA), è autore di più di 80 pubblicazioni su libri e riviste internazionali e nazionali e di oltre 100 comunicazioni a convegni internazionali, prevalentemente sui temi del construction management e del supply chain management.



## Convegno sul MOBBING

organizzato dalla F.I.D.A.P.A. Giovinazzo



Da sinistra la Prof.ssa M. Irene Amato, l'Avv. Antonio Belsito, l'On.le Cinzia Capano, il Dott. Giuseppe Tiani e la Dott.ssa Luisa D'Agostino

Al convegno sul tema: "Il Mobbing: vessazioni sul lavoro" tenutosi venerdì 7 maggio u. s. presso la Sala Marano dell'Istituto Vittorio Emanuele II di Giovinazzo hanno partecipato quali relatori il Dott. Giuseppe Tiani, Segretario Nazionale S.I.A.P. (Sindacato Italiano Appartenenti Polizia), l'Avv. Antonio Belsito, Docente di Diritto Processuale del Lavoro al Master di 1° livello in "Prevenzione e gestione multidisciplinare del mobbing" presso l'Università degli Studi di Bari, l'On.le Cinzia Capano, Parlamentare Gruppo PD, e Componente delle Commissioni Giustizia e la prof.ssa M. Irene Amato, Referente della Commissione legislazione.

Oggi Sposi



AUGURI

ai colleghi

Adriana Moschetti

e

Onofrio Musco

Sabato 8 maggio 2010

Scrivi a:

**la bilancia**

labilancia.giornale@libero.it

Gli articoli inviati di carattere giuridico saranno pubblicati previa approvazione del Direttore Scientifico

 **la bilancia**

Periodico di cultura e attualità forense  
Rivista scientifica trimestrale

Anno V n. 2 Nuova serie  
20 maggio 2010

ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico  
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile  
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale  
Antonio Belsito

Caporedattore  
Daniela Cervellera

In Redazione:

Clarenza Binetti, Maurantonio  
Di Gioia, Angela Napoletano,  
Domenico Di Pierro

Hanno collaborato:

Marilena Cortese, Tiziana V. De  
Virgilio, Angela Di Benedetto,  
Sergio Di Bitetto, Claudia Di  
Bitetto, Marco Fontana, Gabriel-  
la Marcandrea

Con il patrocinio dell'

**ORDINE AVVOCATI TRANI**  
e la collaborazione della  
ASSOCIAZIONE AVVOCATI BISEGLIE



e-mail: labilancia.giornale@libero.it  
stampato da

L'editrice s.r.l. - Foggia  
Associazione Culturale **la bilancia**  
Via Pasubio n. 24 - Bisceglie  
Registrato al Tribunale di Trani  
il 09/10/2006 n. 14/06

# 1970 -20 maggio- 2010

## LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA SUI POSTI DI LAVORO *ieri ed oggi*



# Quarant'anni dello STATUTO DEI LAVORATORI

verso *lo Statuto dei Lavori* col  
*Centro Studi*



diritto  
dei **lavori**

*dal Mezzogiorno verso l'Europa e il Mediterraneo*

[www.csddl.it](http://www.csddl.it)

Il Segretario Coordinatore  
ANTONIO BELSITO

Il Direttore  
GAETANO VENETO