



Incontro a Bari con Michele Miscione

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI e CONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGI

Il noto giuslavorista dell'Università di Trieste l'11 febbraio interverrà nell'aula Aldo Moro dell'Università degli Studi di Bari sugli importanti sviluppi delle relazioni industriali nel nostro Paese

IL 2011: UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?

di Gaetano Veneto*

Tutti i rapporti di lavoro, individuali e collettivi, con le connesse relazioni sindacali, appaiono scossi da un fremito di "voglia di cambiamento", mal celatamente letto e tradotto, anche dagli studiosi, per una conclamata esigenza di "storico" adeguamento ad un sistema-Paese che cerca di ottenere consensi, magari anche un po' forzati, alle sue incerte ed ondivaghe politiche di inserimento in un mondo che corre più veloce di esso.

Per capirci meglio, per raccontarla tutta "lippis et tonsoribus", forse è meglio cercar di fare un pò d'ordine, anche se è difficile scegliere da dove partire.

Poco più di due mesi addietro, mentre si chiudeva un primo tormentato decennio nei rapporti di lavoro di questo nuovo millennio,

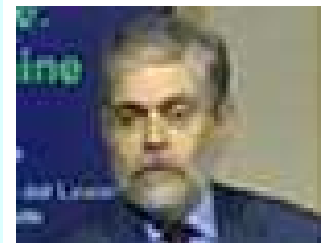
veniva finalmente promulgata, dopo una lunghissima, contrastata, sofferta e contraddittoria gestazione per ben due volte garbatamente bacchettata dal Quirinale, la legge 183 del 4 novembre 2010, entrata in vigore il 24 novembre successivo, altrimenti nota come "Collegato lavoro". In questa specie di coacervo di nuove norme si è spaziato da interventi specifici, quali le profonde modifiche del lavoro a termine, alla revisione della disciplina dei lavori usuranti, per incidere addirittura sui massimi sistemi del lavoro pubblico e privato, passando per la previdenza e, *en passant*, intervenendo sull'ordinamento universitario, con un "simpatico" passaggio (freudiano?) sulla strada del ... doping.

Nella nuova legge, oltre a prevedere nuove forme alternative di soluzione delle controversie, si abbreviano i termini per instaurare giudi-

zi, riducendo, insieme e molto (o troppo?), sul piano sostanziale e processuale, la possibilità di eccepire e godere di, nullità di contratti di lavoro stipulati *contra legem*.

Tutto questo avviene mentre attorno ruotano, turbati e stupiti (oggi è di moda: basiti), impreparati, i magistrati, gli avvocati, i sindacati dei lavoratori e dei datori, le piccole imprese e, soprattutto, gli stessi lavoratori, "utilizzatori finali" della legge.

Continua a pagina 2



Nella foto il prof. Michele Miscione

Professore nella Università di Trieste dal 1983 al 1994 e quale Professore Ordinario sempre di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Economia dell'Università di Trieste dal 1997.

Condirettore de Il Lavoro nella giurisprudenza (ed. Kluwer Ipsoa), rivista scientifica con maggiore tiratura nella materia. È nel Comitato scientifico e di Direzione di molte altre riviste di Diritto del lavoro. Autore di numerose pubblicazioni dottrinali in materia giuslavoristica.



All'interno:

- 2 Un nuovo diritto del lavoro?
- 3 Il risarcimento dei danni non patrimoniali
- 4 I livelli di contrattazione collettiva: verso la riforma
- 6 Assunzioni a termine dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

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

Continua da pagina 1

Contrattazione collettiva oggi

IL 2011: UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?



Nella foto il prof. Gaetano Veneto

Un giudizio negativo allora sul Collegato lavoro? Sì, forse no, anzi ... no. In realtà il bisogno, giustamente sentito da tutti, di interventi per smuovere le acque stagnanti dei rapporti tra due tipologie di protetti, i lavoratori occupati e le aziende molto spesso finanziate ad ufo (vd. le comode CIG senza controlli), per modernizzare i rapporti di lavoro e la tutela giudiziale degli stessi, ha finito con l'offrire il destro al legislatore per partorire un ampio intervento, forse però, per la stessa gravità della situazione, sovrabbondante e troppo invasivo, fino a porre, già da ora, problemi di dubbia costituzionalità.

Non sono poche le ordinanze di rinvio trasmesse alla Corte Costituzionale, particolarmente in tema di tutela giudiziale dei diritti delle parti.

Il Collegato lavoro resta un'importante - quanto un po' confusa e forse un po' presuntuosa nelle sue finalità - grande innovazione legislativa.

Vediamo di ricavarne una lettura in qualche misura utile a collaborare concretamente a superare l'attuale drammatico momento dei rapporti di lavoro nel nostro Paese.

In concreto e con imme-

diatazza, si tratta di ricavare una spinta a svecchiare e rinnovare la disciplina dei rapporti individuali, cambiando vecchi istituti, insieme mal gestiti, come il lavoro a tempo determinato, o, ancor più, cambiare radicalmente l'applicazione, tra l'allegria ed l'incoscienza, del sistema degli ammortizzatori sociali, finora rimasto sostanzialmente immobile, malgrado dieci anni fa Biagi (con Sacconi) già ne segnalasse l'urgente esigenza di radicale riforma, in linea con parallele esperienze dei Paesi della Comunità.

Se con il "Collegato Lavoro" si sono introdotte nuove regole per i rapporti di lavoro all'interno dell'ordinamento statuale, con la discussione sulla "spallata" di quella che è stata per quasi un secolo la più importante espressione del capitalismo industriale italiano, la FIAT, è l'intero sistema di rapporti sindacali - insieme alla profonda istanza di mutamento delle regole della contrattazione collettiva - che viene messo in discussione.

Si tratta di un tentativo, forse necessario, comunque senz'altro opportuno, di rinnovare un sistema contrattuale che in verità era stato troppo comodamente gestito da sindacati (anche imprenditoriali) che, ormai da molti anni, a livello di contrattazione collettiva di categoria, hanno finito col rappresentare interessi soltanto - o, almeno, soprattutto - degli occupati, dimenticando il mondo circostante, malgrado qualche sforzo da parte delle Confederazioni, talvolta divergendo dalle organizzazioni di categoria (ed è proprio oggi il caso dell'auto). Ma

lo sforzo delle Confederazioni non veniva per nulla assecondato dal mondo dei partiti e dell'intero sistema politico-istituzionale, incapace di guardare ed interloquire nell'intero assetto economico, politico e sociale. In parallelo con l'opera di profondo *restyling* legislativo della legge 183, *et pour cause*, col tormentone FIAT si è messo in discussione l'intero assetto costituzionale, questa volta sì, delle relazioni industriali nella accezione più corretta ed ampia, si è cioè tentato, e si sta tentando - a torto o a ragione, lo dirà la storia (certo non la cronaca, perché questa si è mostrata molto misera, quando non faziosa, in un casuale (?) intreccio con altre "cronache" molto meno nobili nel tempo che viviamo) dei prossimi mesi - di mettere mano ad un nuovo equilibrio nelle relazioni collettive di lavoro ed, indirettamente e più ampiamente, di imboccare una nuova strada negli equilibri tra capitale e lavoro, alla ricerca, ancora tutta da decrittare, di nuova più avanzata (ma sarà poi tale?) *industrial democracy*.

Così affrontiamo finalmente il problema: la qualità del prodotto e la sua appetibilità.

Modificare oggi l'incidenza, invero minima, del costo del lavoro sull'intero costo della produzione Fiat vuol dire credere che l'1% (anzi, anche meno) di riduzione dei costi del lavoro possa da sola rilanciare in Italia il gigante malato non tanto di assenteismo operaio, quanto di innovazione di prodotti e di sistemi organizzativi nonchè di credibile immagine dei prodotti stessi. (...).

Per la cronaca, il referendum è stato deciso da un voto compatto di quasi tutti i dirigenti e gli impiegati, che si sono espressi per un nuovo modello di relazioni industriali e a favore dell'aggravamento di istituti contrattuali del tutto estranei al loro rapporto (appunto, i turni, il lavoro notturno, e la organizzazione del lavoro sulle linee).

Come dire: la spallata, un tempo effettuata da una marcia di quarantamila, per modificare sostanzialmente, oltre trent'anni fa, le relazioni industriali sempre partendo da Torino e dalla FIAT, si è oggi ridotta ad un voto (silenzioso) talvolta un pò triste ma compatto, di ... quattrocento.

Ma il discorso è più ampio e concerne l'ampia discussione sulla *rappresentanza*, dimenticando però, o comunque in grande misura riducendo ai margini del dibattito, il più grande, e non solo all'interno del nostro Paese, dibattito sulla *rappresentatività*.

E allora cos'è il dibattito sul referendum, sui suoi risultati, sui voti differenziati (tute blu e "tute grigie") a Pomigliano D'Arco e a Mirafiori, se non l'interfaccia di un dibattito politico più generale sulla rappresentanza di interessi, e sui riflessi sulla credibilità e stabilità delle istituzioni, che addirittura, scavalcando primarie e minireferendum locali tutti più o meno senza regole formali, senza modalità di controllo, sono soltanto il precipitato storico di una politica che viene ormai sempre più pilotata da sondaggi?

Continua da pagina 6

Recenti orientamenti giurisprudenziali

IL RISARCIMENTO IN VIA EQUITATIVA DEI DANNI NON PATRIMONIALI

di Antonio Belsito

Il fenomeno del mobbing non ancora istituzionalizzato dal nostro legislatore secondo l'insegnamento costante ed autorevole della giurisprudenza di legittimità consiste nel comportamento reiterato nel tempo da parte di una o più persone, colleghi o superiori della vittima, teso a respingere dal contesto lavorativo il soggetto mobbizzato che a causa di tale comportamento in un certo arco di tempo subisce conseguenze negative anche di ordine fisico.

L'eventuale responsabilità del danno subito dal lavoratore presunto mobbizzato graverà sul datore di lavoro in caso di sue inadempienze per comportamenti commissivi od omissivi, purchè venga accertato, nel corso del giudizio, l'esistenza di un nesso causale o concausale tra il comportamento ritenuto mobbizzante ed il pregiudizio che ne sia derivato. Sul lavoratore incombe invece l'onere di procedere ad un'allegazione puntuale dei danni patiti ed ad un'altrettanto circostanziata dimostrazione della loro sussistenza e gravità.

La valutazione dei danni ex art. 2056 cod. civ. deve essere effettuata secondo quanto stabilito dagli artt. 1223, 1226 e 1227.

In via generale la giurisprudenza ammette il risarcimento in via equitativa ex art. 1226 c.c. del danno da mobbing (considerata la oggettiva impossibilità di determinarlo nel suo preciso ammontare).

Una recente interessante sentenza (Cass. civ., Sez. III, 05 ottobre 2010

n. 20667) ha ribadito la inevitabilità del ricorso alla liquidazione in via equitativa del danno non patrimoniale, rilevando che il Giudicante può ben riportarsi ad elementi obiettivi forniti dalla parte e riferiti alle esigenze familiari compromesse.

Infatti, ai prossimi congiunti di chi abbia subito lesioni personali, a causa del fatto illecito costituente reato, spetta anche il risarcimento del danno non patrimoniale, concretamente accertato in relazione ad una particolare situazione affettiva con la vittima, non essendo ostativo il disposto dell'art. 1223 c.c., in quanto anche tale danno trova causa immediata e diretta nel fatto dannoso,

con conseguente legittimazione del congiunto ad agire "iure proprio" contro il responsabile. La liquidazione di tale danno non può che avvenire in via equitativa, con una valutazione complessiva del danno non patrimoniale, potendosi ricorrere a presunzioni sulla base di elementi obiettivi, forniti dal danneggiato quali le abitudini di vita, la consistenza del nucleo familiare e la compromissione delle esigenze familiari.

Il Giudice del Lavoro può anche liquidare **in via equitativa** una determinata somma. Infatti, l'art. 432 c.p.c. stabilisce che quando sia certo il diritto, ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il giudice la liquida con valutazione equitativa.

Anche l'art. 1226 cod. civ. prevede la possibilità di liquidazione equitativa del danno in sede civile.

L'art. 432 c.p.c. consente altresì la liquidazione equivalente anche con riferimento alla quantificazione dei compensi spettanti per una prestazione lavorativa eseguita e per la quale non sia possibile determinare la somma dovuta.

La liquidazione del danno in via equitativa può ottenersi utilizzando quali parametri quantitativi il lasso di tempo in cui il fenomeno del mobbing si è protratto con la patologia insorta a causa dello stesso. (Cass. civ., Sez. lav., 26 maggio 2004 n. 10157).

La liquidazione deve avvenire anche quando non ne siano derivati effetti permanenti sulla salute del lavoratore ed anche in riferimento alla retribuzione percepita dallo stesso nel medesimo periodo.

Antonio BELSITO

IL LAVORO e le sue nuove regole

Legge 4 novembre 2010 n. 183
Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, di aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego di incentivi all'occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

Breve commento al "Collegato Lavoro"

a cura del
 Centro Studi diritto dei lavori
www.csddl.it

Supplemento al n. 3/2010 della rivista scientifica "dirittodelavori.it"
ISSN 1974-4269

Cacucci  Editore

Continua a pagina 5

I LIVELLI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: VERSO LA RIFORMA

Le nuove relazioni industriali rimettono inevitabilmente in discussione l'attuale sistema della contrattazione collettiva

di Tiziana Valeriana De Virgilio

Il tema del rapporto tra i diversi livelli della contrattazione collettiva, di recente balzato agli onori delle cronache, non è di certo di nuova trattazione nel nostro ordinamento.

Basti pensare che, fin dagli anni '50 il nostro legislatore ha sentito la necessità di regolamentare i rapporti tra i diversi livelli di contrattazione collettiva, affinché si potesse combattere la proliferazione contrattuale, che si sviluppava in quegli anni all'interno dei singoli ambiti aziendali, che spesso operavano in deroga delle disposizioni nazionali di riferimento. La questione sulla compatibilità tra le previsioni contenute tra contratti collettivi di diverso livello fu risolta dalla Suprema Corte, affermando l'ammissibilità della deroga *in peius* da parte della contrattazione aziendale, qualora ciò fosse l'esito della espressa volontà contrattuale delle parti, lavoratori e datore di lavoro, e non vi fosse contrasto con le norme imperative. In seguito, si andò affermando in dottrina la teoria del c.d. "mandato discendente", secondo cui non è concessa la *in peius* ai contratti collettivi aziendali rispetto alla normativa di riferimento, in virtù del vincolo di subordinazione sussistente tra le rappresentanze sindacali aziendali e quelle di livello nazionale, cui corrisponde il medesimo inquadramento dell'assetto contrattuale ad esse riferibile (Cfr. Cass. civ. sez. lav. n. 233/1978). A tale orientamento, si contrapponeva la teoria del "mandato ascendente", che asseriva la prevalenza al contratto di livello aziendale, che avrebbe potuto derogare al contratto nazionale, operando una implicita revoca del mandato di rappresentanze nei confronti dell'associazione sindacale nazionale. L'evoluzione dottrinale e giurisprudenziale in materia giunse alla formulazione della teoria della *prevalenza cronologica* del contratto collettivo più recente, nonché ad una successiva declinazione, che riconosceva la prevalenza del criterio della *specialità e competenza*.

La *querelle* dovette attendere gli anni '80 e '90 per addivenire ad una determinazione più certa: infatti, l'affermazione del concetto di pari dignità delle disposizioni contrattuali, siano esse di livello nazionale, interconfederale, territoriale o aziendale, predilige la valorizzazione dell'autonomia contrattuale rispetto ad una concezione gerarchica delle fonti. Difatti, tale orientamento, affermatosi in giurisprudenza successivamente fino ai nostri giorni, ha confermato l'insussistenza di una struttura gerarchizzata tra le fonti contrattuali, in virtù della prevalenza degli assetti contrattuali stabiliti dalle parti, fatti salvi i diritti quesiti dei lavoratori (Cfr. Cass. civ. Sez. lav. 17/05/1985 n. 3047; 1/07/1986 n. 4354; Cass. civ. Sez. lav. n. 2155/1990).

Punto di svolta in materia fu senz'altro la stipulazione del Protocollo Interconfederale del 23 luglio

del 1993, che statui le disposizioni di riferimento anche in tema di livelli contrattuali, rappresentanze sindacali, nonché delle rispettive competenze nella ridefinizione degli elementi del contratto.

Sul tema si è posto un ulteriore quesito riguardante la compatibilità tra tale disciplina e la disposizione di cui all'art 2077 c.c., che vieta la deroga *in peius* da parte del contratto individuale, nei confronti di quello collettivo nazionale. Sul punto, è il caso di rilevare che, in più pronunce della Suprema Corte è stata affermata l'assoluta inapplicabilità dell'art 2077 c.c. in tema di rapporti tra contrattazioni collettive di diverso livello, in quanto essa incontrerebbe il limite operativo dei contratti individuali.

Giungendo ai giorni nostri, la questione si è posta nuovamente in luce, con riferimento alla rilevanza della contrattazione collettiva aziendale ed alla propria forza derogante, rispetto alla corrispettiva previsione collettiva nazionale di settore. In specie, l'argomento è stato oggetto di plurime e diversificate opinioni, da parte di coloro i quali hanno alternativamente ampliato o limitato la portata derogante della contrattazione aziendale, finanche giungendo ad ipotizzarne la illimitata ed indiscriminata vincolatività. In verità, la stessa giurisprudenza di legittimità ha definito in modo netto il limite operativo della disciplina della contrattazione aziendale, in quanto, benché essa risponda al criterio dell'autonomia negoziale ex art. 1322 c.c. che consente di poter derogare *in melius* od *in peius* rispetto al corrispettivo ccnl, esso non potrà in alcun modo pregiudicare i diritti quesiti dei lavoratori o sovvertire le norme imperative dell'ordinamento. Tuttavia, ciò non potrà tradursi nella tutela indiscriminata di situazioni, quali mere pretese di stabilità, ma solo

nella garanzia di diritti e posizioni normative acquisite (Cfr. Cass. civ. sez. lav. 18/05/2010 n. 12098).

Dunque, la questione di fondo non interessa il presunto rapporto di subordinazione tra le diverse fonti della contrattazione collettiva, né tantomeno la possibilità che a livello aziendale venga operata una deroga rispetto alle linee guida nazionali, quanto piuttosto l'indagine che deve essere compiuta in merito alla "reale volontà delle parti". Punto focale della diatriba risiede nella reale garanzia, che gli assetti contrattuali aziendali rispecchino una regolamentazione degli interessi delle parti, fondati e motivati sulle proprie reciproche e precie esigenze. Tale dovrebbe essere il ruolo che la contrattazione collettiva aziendale potrebbe assolvere nel nostro sistema, poiché in questo modo è stata concepita e regolamentata dagli albori del nostro ordinamento, ovvero quale determinazione dei rapporti contrattuali di lavoro, connubio tra tutele e diritti per i lavoratori ed esigenze di produttività e competitività datoriali, in relazione alla specificità delle diverse realtà aziendali.



Centro Studi diritto
dei lavori



www.csddl.it

il lavorista

BOLLETTINO del Centro Studi diritto
dei lavori

Continua da pagina 3

IL RISARCIMENTO IN VIA EQUITATIVA DEI DANNI NON PATRIMONIALI

Il diritto al risarcimento del danno derivante da mobbing secondo la interpretazione fornita dalla giurisprudenza costituzionale (**Corte Costituzionale 11 luglio 2003 n. 233**) in riferimento all'art. 2059 cod. civ. (... *il danno non patrimoniale, in quanto riferito alla astratta fattispecie di reato, è risarcibile anche nell'ipotesi in cui in sede civile la colpa dell'autore del fatto risulti da una presunzione di legge* ...) consente di procedere alla liquidazione in via **equitativa** del danno non patrimoniale e sofferti dal lavoratore tenendo quale parametro di riferimento quanto percepito a titolo di paga dal lavoratore.

La Cassazione pronunziandosi sulla risarcibilità del danno derivante da dequalificazione professionale ha statuito che il Giudice di merito, accertato il **demansionamento**, può determinare l'entità del risarcimento del danno secondo **equità** con un processo logico giuridico riferito anche ad una prova presuntiva secondo quanto emerso dalle circostanze di fatto ed in relazione alla durata del demansionamento stesso. (**Cass. Sez. Lav. 2/11/2001 n. 13580**).

Ed ancora, sempre la Cass. Sez. Lav. con sentenza **2/01/2002 n. 10** rilevando che la dequalificazione viola il divieto di cui all'art. 2103 cod. civ. e determina un pregiudizio sulla vita professionale di relazione del lavoratore ha confermato il diritto al risarcimento anche con **valutazione equitativa**.

Va ribadito infine che anche il risarcimento del danno non patrimoniale subito dai parenti della vittima di un fatto illecito non richiede una prova specifica della sussistenza di tale danno, ove la sofferenza patita dai parenti possa essere accertata, in via presuntiva, sulla base di circostanze, quali lo stretto vincolo familiare, di coabitazione e di frequentazione, idonee a dimostrare l'esistenza di un legame affettivo di particolare intensità. Sulla liquidazione di tale danno, da effettuarsi in via equitativa, può incidere in senso riduttivo l'accertata assenza di convivenza del danneggiato con il congiunto deceduto, quale elemento indiziario da cui desumere un più ridotto danno morale, ma non anche la precarietà delle condizioni di salute del defunto, le cui gravi affezioni o patologie, secondo l'id quod plerumque accidit, intensificano, piuttosto che diminuire, il legame emozionale con gli altri parenti (**Cass. civ., Sez. III, 07 luglio 2010 n. 16018**).

ASSUNZIONI A TERMINE DEI LAVORATORI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITA'

di Francesca Bertinelli

L'INPS ha chiarito recentemente (Messaggio 27 dicembre 2010 n. 32661) la portata delle agevolazioni contributive nel caso di assunzioni di soggetti in mobilità (art. 8, c. 2, della legge n. 223/1991) e i rapporti con la disciplina generale sui contratti a tempo determinato.

L'art. 8, co. 2, citato introduce nell'ordinamento italiano una particolare deroga, di carattere soggettivo, alle norme che limitano l'apposizione del termine finale al rapporto di lavoro subordinato: infatti, l'assunzione a termine di un lavoratore in mobilità è sganciata dalle ragioni tecniche, produttive ed organizzative, che giustifichino l'apposizione del termine in base all'art. 1 del d.l.vo 368/2001. Il datore di lavoro può assumere a tempo determinato un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità, anche in assenza delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. In tal caso, tuttavia, il rapporto dovrà avere una durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) di 12 mesi; analoga durata caratterizzerà l'agevolazione contributiva. Può, tuttavia, accadere che l'assunzione a tempo determinato di un lavoratore iscritto nelle liste di mobilità abbia alla base una delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, previste dall'art. 1 del d.l.vo 368/2001. In tali casi il rapporto di lavoro potrà avere (come per la generalità dei contratti a tempo determinato) durata massima (originaria o attraverso proroghe successive) superiore a 12 mesi (ma entro 36 mesi); in ogni caso, tuttavia, l'agevolazione contributiva spetterà per il periodo massimo di 12 mesi (poiché la L. 223/91 prevede l'agevolazione contributiva per massimo 12 mesi).



BAR SNOOPY

Pasticceria
Gelateria
Buffet
Paninoteca

Via Fragata, 151
tel. 080.395 42 98 - Bisceglie

Continua da pagina 2

IL 2011: UN NUOVO DIRITTO DEL LAVORO?

L'esigenza che si pone in questo momento è di riflettere, senza scelte aprioristiche e volutamente forzate, sulle nuove regole di convivenza e rappresentanza effettiva di interessi "valicati" dal consenso in un Paese che ha bisogno di progetti di sviluppo e rilancio, visto che a breve e medio termine lo sviluppo del Pil, invero minimo e nettamente più basso degli altri Paesi industriali, e nettamente fa presagire ancora nubi nere all'orizzonte e certamente non una ripresa produttiva ed occupazionale immediata.

E' questa la scommessa che il dibattito su rappresentanza e rappresentatività, su contrattazione nazionale o autonomia contrattuale con nuovi modelli a cerchi eccentrici più che concentrici, ci porta in questo 2011, con una già possibile previsione di un 2012 che, se non si cambia strada, certamente non porterà il sole, non certo quello dell'avvenire ma nemmeno quello di relazioni industriali di un capitalismo maturo che non corra all'incontrario nella storia.

Altro che passaggio dalla Cronaca alla Storia! Quando il *praetor curat de minimis* la *res publica* si privatizza e ... Roma brucia e, con essa, tutto il Paese perde (come oggi sta ap-

punto avvenendo) ruolo e credibilità internazionale, con buona pace di giuristi, politici, e ... santoni di ogni sorta.

Una postilla, e non di poco conto.

Per qualche anno giuristi, economisti e politici di tutte le parti si erano esercitati in grandi schermaglie in ordine alla "necessità" di abrogare un articolo dello Statuto dei Lavoratori, il 18 in tema di licenziamento e possibilità di reintegrazione (sarebbe

bello riusare questo termine, più corretto ed elegante rispetto all'altro, il "reintegro" di suono più infelice o ... medico) come presunta panacea per rilanciare addirittura, l'intera economia del Paese.

Oggi, chiusa da tempo la schermaglia sull'art.18, si giunge ai massimi sistemi: riformiamo la Costituzione, al bando i commi 2 e 3 dell'art. 41!

Viva "l'iniziativa economica privata ... libera"!

Al bando ogni keynesismo, non deve prevedersi alcun limite costituzionale a questa libertà in nome della "utilità sociale" o a tutela della "sicurezza, libertà, dignità umana".

E' questo che serve per il rilancio dell'economia?

Eliminando i principi programmatici dell'art. 41 si rilancia l'occupazione, riprendendo spazi alle economie cinesi, indiane, brasiliane etc.?

E' questa la strada del nuovo diritto del lavoro? Altro che *praetor* e *cura de minimis*! Siamo passando da Keynes a Von Mises, anzi rischiamo di correre verso un liberismo sfrenato, se mai è esistito un sistema liberista totalmente al di là delle regole di un mercato che fa i conti con lo Stato.

Non possiamo certo tornare all'economia

dell'immediato Secondo Dopoguerra, prima dei lavori della Costituente, cancellando articoli come l'1, il 4 e tutto il Titolo III, non solo l'art. 41, di cui forse sono sconosciuti a questi "interessati" contenuto, lettera e valore, con buona pace dei Padri della nostra democrazia repubblicana, i Costituenti eredi e vettori della riconquistata libertà.



Questo articolo riproduce parzialmente un più ampio saggio pubblicato sulla Rivista telematica *dirittodeilavori* del CSDDL.

Master di II livello sul mobbing

Per la prima volta una Università statale promuove un Master di II livello sulla "Prevenzione e gestione multidisciplinare del mobbing". Trattasi di un corso multidisciplinare voluto dalle facoltà di Giurisprudenza e di Medicina e Chirurgia dell'Università di Bari dopo il grande successo ottenuto dai precedenti corsi di Master di I livello tenutisi sempre a Bari.

Nei primi giorni di aprile p.v. si terrà la lezione inaugurale che coinciderà con l'ultima lezione del corso di primo livello.

Il corso di II livello avrà un programma ed al tempo stesso più pratico di quello di I livello e vi possono accedere soltanto coloro i quali siano in possesso di laurea magistrale o laurea di vecchio ordinamento.

Di tutto prestigio sarà il conseguimento di questo nuovo titolo per chi sia già in possesso di quello di I livello, potendosi considerare tale biennio equiparato ad un corso di specializzazione. Il successo del master si è ottenuto grazie, innanzitutto, all'impegno del suo direttore prof. Gaetano Veneto e del condirettore Sergio Schonauer, ma non sarebbe stato possibile ottenere questi prestigiosi risultati senza la preziosa collaborazione di tutti gli altri docenti e dei tutors.

Le informazioni saranno fornite via mail a tutti i partecipanti e sono consultabili sul sito dell'Università di Bari per i corsi post-laurea e sul sito www.csddl.it nell'apposito link .

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI "A. MORO" BARI


MASTER DI I° LIVELLO IN
PREVENZIONE E GESTIONE MULTIDISCIPLINARE DEL MOBBING

MOBBING
... per tutti!

Scritti scelti elaborati dai neo diplomati al master

a cura di Antonio Belsito

 **lavorista**

 Bollettino del Centro Studi
Diritto dei Lavori

Anno III n. 1
Supplemento al n. 1 Anno VI de
la bilancia

Reg. Tribunale Trani n. 14/06
31 gennaio 2011
ISSN 1972-7704

Direttore Scientifico
Gaetano Veneto

Direttore Responsabile
Luca De Ceglia

Direttore Editoriale
Antonio Belsito

In Redazione:
Daniela Cervellera
Caporedattore

**Antonio De Simone, Maria
Mangiatordi, Maurantonio
Di Gioia, Domenico Di Pierro**

e-mail: segreteria@csddl.it

stampato da L'editrice s.r.l. - Foggia

www.csddl.it

Centro Studi diritto 
dei **lavori**



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Dipartimento di Diritto del Lavoro
e Relazioni Industriali

CENTRO STUDI
DIRITTO DEI LAVORI
BARI

Con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati di Bari

Venerdì 11 febbraio 2011 ore 15,30

AULA ALDO MORO

Seminario giuridico su:

RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI e CONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGI

Saluto del Prof. Mario Giovanni GAROFALO - *Presidente della Facoltà*

Relatori:

Prof. Michele MISCIONE - *Università di Trieste*

Prof. Vincenzo BAVARO - *Università di Bari*

Presidente a coordina:

Prof. Gaetano VENETO - *Università di Bari*

Interventi programmati:

Prof. Lauraiba BELLARDI - *Università di Bari*

Prof. Tommaso GERMANO - *Università di Bari*

Avv. Antonio BELSITO - *Centro Studi Diritto del Lavoro*

**INTERVERRANNO I PARTECIPANTI AL MASTER DI
PREVENZIONE E GESTIONE MULTIDISCIPLINARE DEL MOBBING**

IL SEMINARIO È VALIDO AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI DEGLI AVVOCATI (4 CREDITI)

Per iscrizioni ed Informazioni: info@csddl.it

FASTWEB
un passo avanti

www.csddl.it
**Centro Studi diritto
dei lavori**