

# il lavorista

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

Anno VI n. 3

ISSN 1972-7704

15 maggio 2014

www.csddl.it

Rivista telematica

Diffusione gratuita

## Giustizia sociale e lavoro dignitoso

di Gaetano Veneto\*

Parlare in questi giorni di lavoro dignitoso mentre si susseguono varie, talvolta ambigue, proposte di rinnovamento per un mondo del lavoro che, specialmente nel Mezzogiorno, più correttamente dovrebbe chiamarsi mondo della disoccupazione, dell'indigenza per molti, della nuova emigrazione, specialmente intellettuale e degli esodati stanchi e delusi, rischia di diventare una amara ironia o autoironia.

In verità, l'attuale Governo ha finalmente smosso con apparente tanta buona volontà le acque nefitiche di uno stagno, il mercato del lavoro, nel quale sono stati scagliati più volte sassolini di interventi legislativi caotici e contraddittori per un sempre proclamato ma mai attuato progetto di innovazione della disciplina dei rapporti di lavoro, presentando una articolata proposta che si compone di due atti normativi.

Il primo è il Jobs Act, appena diventata legge dello Stato, che dovrebbe essere seguito immediatamente da un più ampio intervento volto a disciplinare un lavoro più "dignitoso" nel nostro Paese, attraverso la revisione e riduzione dei modelli contrattuali e, soprat-



tutto, un nuovo rapporto fra tempo di lavoro e tempo di vita (specie per le donne) più degna di essere vissuta.

E' noto che da anni l'OIL ha fatto del "lavoro dignitoso" il cavallo di battaglia non solo per giustificare il suo ruolo universale di grande Organismo internazionale che, in parallelo con l'ONU, dopo la tragedia delle due grandi guerre mondiali, cerca di ridurre e, in prospettiva, superare, le grandi disparità tra Paesi e tra uomini, in un quadro di progressivo allineamento a tutela della giustizia sociale e della dignità di ognuno.

L'Italia non ha brillato, e continua a non brillare, nell'attuazione delle direttive e nei suggerimenti dell'OIL, anche se, in qualche occasione, come nel caso della grande Novella del 1970 (lo Statuto dei Lavoratori) ha segnalato a tutti gli

altri Paesi che, ogni tanto, ricorda di esser stata la culla del diritto, attraverso la grande esperienza legislativa e dottrina dei Padri della Roma che fu.

Tornando ai giorni nostri, le acque mosse dagli ultimi interventi legislativi (si pensi ai famosi "80 euro"), sembrano aver smosso qualcosa per una giustizia sociale volta, per usare la parola del Premier Renzi, a "togliere ai ricchi e dare ai poveri".

Resta però un problema: è un'operazione da novello e giovanilistico Robin Hood o, viceversa, il primo atto di un giovane Statista che ha le idee chiare, o almeno cerca di averle, per cambiare un Paese che riesce a coniugare, addirittura, "ingiustizia sociale" e "lavoro non dignitoso", fino a giungere al limite di negare lo stesso lavoro al 40% dei giovani, a

toglierlo agli anziani senza garantire il dovuto *commodus discessus*, facendo scomparire l'elementare diritto alla pensione?

Perfino sul piano della sicurezza e della salute il nostro Paese non solo non brilla per la tutela dei principi della giustizia e della dignità per il lavoratori ma, addirittura, subisce reiterate reprimende dagli organismi internazionali: il caso ILVA nella nostra regione è l'unità di misura di una proterva incapacità, frammista a calida volontà, di imporre il rispetto delle leggi dello Stato, pur esistenti, o, addirittura, ad asservirle alle voglie del profitto privato, proponendo la immorale alternativa fra lavoro e salute, in tal modo calpestando elementari diritti pur costituzionalmente protetti con norme precettive.

continua all'ultima pagina



**All'interno:**

- 2** La promozione del lavoro dignitoso
- 3** La sicurezza sul lavoro in Europa ed in Italia
- 4** L'apprendistato secondo le norme del Jobs Act
- 6** Sicurezza o lavoro?

\* Professore di Diritto del Lavoro  
Università degli Studi di Bari



**Lavoro e tutele**

# La promozione del lavoro dignitoso

di Francesco Di Bono

In questa particolare fase storica dell'economia mondiale si registrano gli effetti negativi della globalizzazione con evidenti ricadute sulle tutele dei lavoratori.

Per queste ragioni è necessario dare maggiore risalto alla promozione del lavoro dignitoso, vale a dire un concetto universale che si applica a qualsiasi categoria di lavoratori e pone in evidenza il ruolo chiave dell'occupazione sia nella sua dimensione quantitativa (posti di lavoro creati), che qualitativa (condizioni di lavoro).

Gli obiettivi sottesi alla promozione del c.d. "decent work" costituiscono una aspirazione comune per fornire ad ogni individuo le possibilità reali di accedere ad un lavoro in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana. I diritti dei lavoratori stabiliscono un collegamento virtuoso fra il lavoro e le componenti della dignità, della uguaglianza, della libertà, della tutela della salute e della sicurezza; rappresentano, in tal modo, una parte della più ampia agenda dei diritti umani. Ne consegue che il paradigma universale del lavoro dignitoso impone il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli individui a partire dal rispetto del c.d. zoccolo duro dei diritti sociali garantito dalle convenzioni fondamentali dell'ILO. Ogni individuo aspira, in riferimento alla propria vita lavorativa, ad accedere ad una giusta retribuzione, a godere dei propri diritti, a poter esprimersi ed essere ascoltato, a beneficiare di una stabilità familiare e di uno sviluppo personale, a veder garantite giustizia ed uguaglianza di genere.

Ebbene, solo attraverso l'affermazione di queste di-

verse dimensioni del lavoro dignitoso è possibile garantire la stabilità nelle comunità ed eliminare le disuguaglianze sociali.

Nel 2008 il concetto di lavoro dignitoso è stato dall'ILO formalmente istituzionalizzato con l'adozione della storica "Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta", finalizzata alla affermazione di una politica globale diretta a garantire il lavoro dignitoso nella società globalizzata.

In virtù di tale Dichiarazione, il lavoro dignitoso è racchiuso in quattro obiettivi strategici:

- i principi ed i diritti fondamentali nel lavoro e le norme internazionali del lavoro;
- le opportunità di occupazione e remunerazione;
- la protezione e la sicurezza

sociale;

- il dialogo sociale ed il tripartitismo.

Come appare evidente, a partire dal 2008, i temi e le problematiche che sono da sempre al centro dell'operato dell'ILO sono stati racchiusi, attraverso il lavoro dignitoso, in un unico contenitore concettuale e in una strategia d'azione in grado di mettere in evidenza come questi obiettivi siano tra di loro correlati e interdipendenti. E' stato infatti dimostrato che è necessario agire a livello globale con un approccio integrato per conseguire dei risultati.

Sulla medesima linea si pone la promozione della c.d. "Agenda del lavoro dignitoso", al fine di porre le basi per un quadro più giusto e più stabile dello sviluppo globale. Tra le sue molteplici affermazioni

va sottolineato che un lavoro dignitoso non può che essere un lavoro sicuro.

Cosa si può fare concretamente per evitare gli incidenti sul lavoro? Su questo punto l'ILO svolge l'importante funzione di predisporre le norme internazionali sulla sicurezza e la salute sul lavoro. Ad oggi, l'Organizzazione ha adottato oltre 189 Convenzioni e 202 Raccomandazioni che coprono l'intero spettro del mondo lavorativo, di queste più di 40 riguardano la sicurezza e la salute sul lavoro. Tra queste, l'innovativa Convenzione ILO, *Promotional Framework for Occupational Safety and Health*, 2006, n. 187 e la conseguente Raccomandazione 197 costituiscono il risultato di una lunga riflessione sugli strumenti da utilizzare per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro, da intendersi come diritto fondamentale del lavoratore. Secondo la strategia globale in materia di sicurezza e salute sul lavoro, i pilastri fondamentali comprendono la promozione di una cultura della prevenzione e l'introduzione di un approccio di sistema a livello nazionale.

In buona sostanza, i governi, i datori di lavoro ed i lavoratori dovrebbero partecipare attivamente nel garantire un ambiente di lavoro sicuro attraverso un sistema di diritti, responsabilità e doveri definiti nel quale venga accordata la massima priorità al principio della prevenzione.

Ad ogni modo, una cultura della prevenzione deve essere anche mantenuta nel tempo e questo richiede l'utilizzo di tutti i mezzi disponibili per aumentare la consapevolezza generale, la conoscenza dei pericoli e dei rischi e, soprattutto, di come possono essere evitati o controllati.

**IN LIBRERIA**  
**IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA**

ANNO VIII - N° 1  
marzo 2014

ISSN 1974-4269  
il diritto dei lavori

---

Rivista Giuridica Telematica

---

il diritto  
dei lavori

www.dirittodeilavori.it

diretta da  
**Gaetano Veneto**

COORDINATORE SCIENTIFICO  
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE  
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO  
Gaetano Veneto, Fernando Fita Ortega, Vito Gallotta, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Turci, Tommaso Germano, Luis Enriquez Neres Torres, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di *Diritto del Lavoro di Giurisprudenza*  
Università degli Studi di Bari

Realizzata dal  
**Centra Studi** **il diritto dei lavori**

RESPONSABILE DI REDAZIONE  
Daniela Cervellera

REDAZIONE  
Mario Assennato, Maria Basile, Valerio Antonio Belsito, Clarenza Binetti, Ezio Bonanni, Fabio Cardanobile, Marielena Cortese, Silvia Ardua D'Alesio, Domenico Di Piero, Nicola Gasparro, Francesco Gismondi, Maria Mangiatordi, Felicia Papagni, Emanuela Sborgia, Romeo Tigre, Francesco Verdebello

**CACUCCI** **Editore**

## Infortunati sul lavoro

# La sicurezza sul lavoro in Europa ed in Italia tra cifre e realtà ai tempi della crisi

di Pierfrancesco Zecca

Come noto, lo scorso 28 aprile, in occasione della Giornata mondiale per la sicurezza sul lavoro, l'Inail ha reso pubbliche le prime stime in tema di infortuni sul lavoro per l'anno 2013.

I dati evidenziano un calo degli infortuni denunciati del 7-8% e del 10% dei casi mortali ed a detta dell'ing. Lucibello dell'Inail: *“Anche tenendo conto della negativa congiuntura economica, e al netto del rilevante calo occupazionale stimato dall'Istat intorno al 2,3%, questi dati confermano il trend decrescente e segnalano che molti passi importanti sono stati compiuti. Si tratta di risultati fortemente positivi che si qualificano come punto di riferimento essenziale per delineare, con ulteriore coraggio, le future politiche di prevenzione”*.

Orbene, senza nulla voler togliere all'impegno promozionale che il legislatore ha profuso negli ultimi anni a sostegno della diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, non appare condivisibile la singolare atarassicità che sembra contraddistinguere i rappresentanti delle Istituzioni, spesso intenti a mitigare le evidenze concrete a suon di statistiche e percentuali incoraggianti.

Anche una sola morte bianca non può ricevere plauso e deve essere illimitato sprone affinché l'evento non si ripeta. Si osserva, per altro, che non è possibile ignorare la evidente connessione tra impatto della crisi economica ed occupazionale, che ha colpito non solo il nostro Paese ma tutta l'Europa, ed il tasso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, in quanto un calo dei livelli occupazionali comporta inevitabilmente una diminuzione dei “soggetti a rischio” ed un incremento speculare dei lavoratori irregolari, i cui infortuni quasi mai sono oggetto di denuncia.

Quanto detto è confermato dagli esiti dell'ultima indagine condotta dalla Eurobarometer tra il 3 ed il 5 aprile 2014 in tema di condizioni di lavoro che ha interessato circa 26.571 lavoratori in 28 Stati europei; infatti, se in media il 53% degli intervistati ha dichiarato di percepire come soddisfacenti le proprie condizioni di lavoro, si evidenzia una forte disparità di percezione del livello di sicurezza sul lavoro all'interno dell'Unione.

Quindi se Danimarca, Austria, Finlandia e Regno Unito sono tra i paesi con il più alto tasso di soddisfazione, non altrettanto dicasi per Spagna, Portogallo, Slovenia, Polonia ed Italia, quest'ultima con un tasso del 25%, al di sotto del quale si attesta la Grecia con un tasso del 16%. *File rouge* dell'indagine è l'analisi degli elementi che costituiscono i punti di forza sui quali alcuni paesi hanno costruito la propria strategia per la salute e sicurezza sul lavoro, quali: riassetto dei modelli organizzativi di impresa, partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali, attenzione costante alla evoluzione dei profili di rischio, valorizzazione del connubio tra normativa e management d'impresa; infatti ciò che emerge dalle cifre sopra riportate è una profonda discrasia tra gli Stati che abbiano da tempo intrapreso ed attuato politiche di prevenzione degli infortuni sul lavoro incentrate sull'incentivazione degli investimenti dei modelli organizzativi d'impresa maggiormente orientati alla promozione della SSL, piuttosto che gli Stati che abbiano puntato su di una indiscriminata proliferazione legi-

slativa.

L'adeguamento tecnologico e la modernizzazione dei modelli gestionali aziendali rappresenta uno snodo centrale nella lotta contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, poiché una diversa organizzazione del lavoro è la prima forma di prevenzione che passa necessariamente da una valutazione dei rischi in continua evoluzione e dalla cooperazione costante tra management aziendale e lavoratori.

In tale ottica, come evidenzia l'indagine in analisi, il coinvolgimento dei dipendenti nei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e della situazione finanziaria è determinante, poiché esso è inversamente proporzionale al livello di soddisfazione dei lavoratori ed al conseguente rendimento degli stessi (in Italia il tasso rilevato si attesta tra il 46% e il 59%).

Ulteriore profilo da considerare è la individuazione e la prevenzione dei fattori di rischio cd. emergenti o nuovi, che, spesso non adeguatamente valutati, incidono pesantemente sulle criticità in tema di SSL.

Tra questi si segnalano quelli connessi alle nuove tecnologie (es. nano e biotecnologie), i sempre più rilevanti rischi ergonomici, correlati sia a movimenti ripetitivi sia all'adozione di posture incongrue sul lavoro, nonché i cd. rischi psicosociali, come lo stress lavoro-correlato, che rappresenta una delle problematiche connesse alla SSL più complesse da gestire a livello aziendale.

Il quadro delineato evidenzia non solo la necessità di una costante correlazione tra la statistica istituzionale e la reale percezione delle condizioni in tema di SSL da parte di lavoratori, ma anche il ruolo primario dell'osmosi cooperativa continua che debba instaurarsi tra il legislatore e le imprese.

Come i recenti fatti di cronaca del nostro Sud ci hanno ancora una volta tristemente dimostrato, la mancata sicurezza non è solo un fenomeno elusivo della normativa, ma soprattutto una piaga sociale, spesso dettata dall'esigenza di contenere dei costi che, specie per le PMI, possono risultare proibitivi se non vi sono canali concreti di sostegno e che possono costringere a compiere scelte che drasticamente riducono i margini della sicurezza non solo secondo norma, ma anche secondo buon senso e che poi, quasi sempre, sono proprio quelle che si rivelano fatali. Insomma, non sempre l'imprenditore è brutto e cattivo, non sempre i lavoratori sono vittime inconsapevoli e, soprattutto, non sempre le leggi funzionano solo perché esistono, ma le responsabilità di quanto accade vanno ricercate in una collettività dal volto indistinto, che inneggia alla “cultura della sicurezza”, ma poi, ad esempio, impone l'acquisizione di certificazioni ed attestazioni formali, che nulla hanno a che vedere con la vera garanzia di sicurezza, quella che si attua nei cantieri, nelle piccole industrie, sulle strade, negli uffici e, addirittura nelle case.

L'insicurezza sul lavoro rappresenta un costo economico, sociale e morale, che nessuna società civile può permettersi, tantomeno in un Paese il cui più profondo fondamento è il diritto al lavoro ed il cui Stato *“... promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”* (art. 4 Cost.).



## Occupazione e lavoro

# L'apprendistato secondo le norme del Jobs Act

di Clarenza Binetti

Uno dei temi maggiormente discusso e oggetto di significative modifiche nel corso dei diversi esami tra Camera e Senato, cui è stato sottoposto il decreto lavoro (d.l. n. 34 del 2014), altrimenti conosciuto con il nome di jobs act, è quello dell'apprendistato.

Trattasi di modifiche di natura sostanziale che nella *ratio* della legge di conversione sarebbero finalizzate a semplificare la normativa, collocandosi come strumento utile "al fine di rafforzare le opportunità di ingresso nel mercato del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, anche in considerazione della perdurante crisi occupazionale".

A tal fine, sono stati in più parti modificati sia il d.lgs. n. 167/2011 che la l. n. 92/2012.

In particolare, in seguito alle modifiche apportate dallo jobs act, il piano formativo individuale verrà presentato utilizzando moduli e formulari preparati secondo quanto enti bilaterali e contrattazione collettiva stabiliranno.

L'originario testo del decreto legge aveva rimosso, invece, l'obbligo previgente di redazione, in forma scritta, del piano.

Altra novità importante è quella relativa alle regole sull'obbligo imposto ai datori di stabilizzare parte degli apprendisti attraverso regolare assunzione con contratti a tempo indeterminato.

Se il decreto legge pubblicato in Gazzetta Ufficiale aveva rimosso l'obbligo stabilito *ex lege* che imponeva ai datori delle aziende con almeno 10 dipendenti di assumere almeno il 30% degli apprendisti qualora avessero voluto continuare ad usare l'apprendistato, lo jobs act nella più recente versione lo ripropone ma con regole diffe-

renti.

Solo il datore di lavoro di aziende che hanno almeno 50 dipendenti sarà obbligato ad assumere gli apprendisti nella percentuale del 20%.

Si passa, pertanto, dalla abolizione dell'obbligo di assunzione contenuto nel testo del decreto legge n. 34/2014 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, all'obbligo di assunzione del 20% nelle imprese con più di 30 dipendenti nel testo presentato alla Camera, per poi giungere, nel testo presentato al Senato, alla stabilizzazione nella percentuale del 20% solo però per le imprese con più di 50 dipendenti.

Nella più recente versione si dà inoltre la possibilità alle regioni e province autonome di Trento e Bolzano che hanno fatto uso dell'alternanza scuola lavoro di poter utilizzare il contratto di apprendistato anche a tempo determinato per attività stagionali, purchè però i contratti collettivi abbiano previsto tale possibilità.

Quanto alla retribuzione dell'apprendista si specifica che per la qualifica e il diploma professionale essa debba ritenersi fissata per le ore di formazione al 35%.

Trattasi ovviamente di un limite minimo, suscettibile pertanto di poter essere superato in *melius*.

Altro passo indietro si registra in materia di formazione, il cui onere ritorna alle Regioni. La regione sarà infatti tenuta a comunicare al datore, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, la sede ed il calendario.

Va ricordato che mentre prima del decreto legge la formazione pubblica regionale era

obbligatoria, con il decreto legge era stata data al datore la possibilità di scegliere di non avvalersi di tale formazione. Nel testo approvato alla Camera, invece, il datore era obbligato ad integrare la formazione aziendale con l'offerta pubblica salvo inerzia della regione nel comunicare, entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista, i dati necessari per usufruire di tale formazione pubblica.

Ad onor del vero è difficile leggere gli interventi apportati alla materia dell'apprendistato come reali modifiche finalizzate alla promozione della occupazione.

La tanto agognata semplificazione della materia e la prospettiva di interventi a favore dell'occupazione, almeno per l'apprendistato, sembra ancora una chimera. Un esempio vaga per tutti.

Se con la riforma Fornero almeno il 30% degli apprendisti poteva sperare in una assunzione a tempo indeterminato - e tale possibilità era stata riservata anche a quegli apprendisti che avevano svolto la loro attività in piccole aziende con almeno 10 dipendenti - oggi gli apprendisti potranno contare su un obbligo di assunzione imposto *ex lege* che scende al 20% ed è valido solo per le imprese che abbiano almeno 50 dipendenti.

Questo determina gravi conseguenze anche sull'economia del nostro paese.

I giovani desiderosi di giocare la carta dell'assunzione a tempo indeterminato, secondo la statuizione della previgente normativa, potevano svolgere il loro apprendistato anche nelle aziende con pochi dipendenti anche di stampo artigianale (si pensi ai restauratori o alle grandi botteghe orafe, maestri di concia delle pelli, botteghe di lavorazione del vetro soffiato ecc.), magari imparando arti e mestieri non troppo diffusi e questo a loro esclusivo vantaggio.

D'ora innanzi, quell'apprendista potrà scegliere solo le grandi realtà.

La norma sicuramente aiuta il piccolo imprenditore sul cui capo non grava più l'onere dell'assunzione spingendolo così verso l'utilizzo dell'apprendistato - che forse non ha mai registrato i risultati sperati e rischiava di scomparire - ma per altro verso non aiuta a sradicare l'ormai consolidato sistema dell'utilizzo di canali quali apprendistato e tirocinio come fonte di mano d'opera a tempo determinato a basso costo, da poter sostituire senza alcun problema dopo qualche mese.

E che dire della legittimazione all'uso di siffatto sistema anche nelle attività stagionali? Probabilmente queste modifiche non sono una grande "furbata" e difficilmente potranno costituire un valido ausilio per l'occupazione.

**BAR SNOOPY**  
 Pasticceria  
 Gelateria  
 Buffet  
 Paninoteca

Via Fragata, 151  
 tel. 080.395 42 98 - Bisceglie

# SICUREZZA O LAVORO?

## Note critiche a margine della legge regionale n. 8 del 10 marzo 2014

di Francesco Lopuzzo

Lo scorso 10 marzo la Regione Puglia ha approvato la l.r. n. 8/2014, recante “norme per la sicurezza, la qualità e il benessere sul lavoro”.

Il testo normativo è legato a doppio filo con il d.lgs. 81/2008, essendo la sicurezza una materia di competenza concorrente tra Stato e Regioni, ai sensi dell’art. 117 comma 3 della Costituzione.

L’intento perseguito dalla Regione Puglia attiene la realizzazione di iniziative rivolte non solo alle piccole e micro imprese, ma anche ai lavoratori autonomi e dei servizi ed ai settori produttivi più a rischio, l’attivazione di sportelli informativi, la stipulazione di accordi con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, la promozione di processi di conoscenza delle tecnopatie, il coordinamento delle azioni di informazione, formazione, assistenza, controllo e vigilanza ed il monitoraggio degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

L’art. 1 contiene una dichiarazione di intenti, attraverso la quale l’ente territoriale “favorisce la crescita della personalità e tutela la dignità del lavoratore e, in coerenza con le normative comunitarie e statali, promuove e adotta idonei strumenti di politica del lavoro per la realizzazione di un sistema integrato di sicurezza, tutela e miglioramento della vita lavorativa, volto a prevenire e a contrastare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e a ricercare il benessere nei luoghi di lavoro”.

La Regione si impegna a promuovere, inoltre, attività formative di controllo e vigilanza, anche favorendo lo scambio di dati con altri enti istituzionali. A tal fine grande importanza riveste il Comitato regionale di coordinamento, previsto dall’art. 7 del d.lgs. 81/2008 che si occupa di elaborare una linea di indirizzo applicativa della normativa vigente in materia di salute, sicurezza e benessere sul lavoro, nonché “fornire supporto tecnico per il coordinamento delle iniziative rivolte all’informazione, alla formazione, alla conoscenza, all’analisi e alla vigilanza dei fenomeni connessi alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla promozione del benessere lavorativo” (art. 3).

La l.r. prevede, inoltre, interventi per la sicurezza e la salute del lavoro, come campagne informative ed azioni di sensibilizzazione che coinvolgano anche gli istituti scolastici, oltre che la promozione

di codici di condotta etici, buone prassi ed accordi aziendali (art. 4); interventi per la diffusione del rispetto della legalità nei luoghi di lavoro (art. 5) e di disposizioni in tema di salute, sicurezza e regolarità del lavoro (art. 6). A tal proposito si è prevista “l’adozione [...] nelle procedure di affidamento e nei bandi di esecuzione di appalti pubblici, concessioni e convenzioni di ogni natura in ambito regionale, di misure specifiche dirette a contrastare fenomeni di illegalità e a garantire la migliore tutela delle condizioni di salute, sicurezza, igiene e regolarità del lavoro e ricerca del benessere lavorativo”.

Con riguardo alla qualità del lavoro ed al benessere lavorativo l’art. 7 ha previsto, tra gli altri, la concessione di contributi per la realizzazione di interventi migliorativi degli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell’analisi del Capo II, invece, è possibile rinvenire l’influenza degli avvenimenti di Taranto (caso Ilva). Si tratta, in particolare, degli “interventi in tema di responsabilità sociale” delle imprese.

In tal senso la Regione ha promosso “l’adozione da parte dei datori di lavoro di pratiche socialmente responsabili intese come adesione volontaria a codici di condotta e buone prassi, discipline e tutele sociali e ambientali nello svolgimento di attività amministrative, produttive

e commerciali e nei rapporti con lavoratori, clienti, utenti e fornitori e, in generale, con tutti i soggetti con i quali interagiscono” come, ad esempio, la regolarità e stabilità dei rapporti di lavoro, le pari opportunità, la sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro, sviluppo sostenibile.

Lo spunto innovativo rinviene dall’art. 9 che prevede l’istituzione di “un albo della responsabilità sociale in tema di lavoro al quale possono iscriversi i datori di lavoro che dimostrino l’avvio e il mantenimento del percorso della responsabilità sociale mediante l’adozione di documenti, quali: bilanci sociali e ambientali, marchi di qualità, ovvero mediante procedure e codici di comportamento certificabili e alla cui stesura hanno partecipato le organizzazioni sindacali aziendali o, in assenza, quelle territoriali, iscrizione a enti bilaterali consolidati e operativi costituiti dalle associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale”.

Unitamente a tale albo la legge prevede interventi di informazione e sensibilizzazione della cultura della responsabilità sociale e ambientale (art. 10), incentivi per l’assunzione della responsabilità sociale (art. 11) e agevolazioni per i datori di lavoro socialmente responsabili (art. 12).

Il Capo III, infine, si sofferma sul tema della “prevenzione e della tutela delle molestie negli ambienti di lavoro”, promuovendo le azioni di informazione e formazione sul tema e prevedendo uno specifico sportello di ascolto.

In ragione delle previsioni del legislatore nazionale in ordine a tali tematiche, l’apporto innovativo della legge regionale n. 8/2014 appare estremamente limitato. Dovendo avanzare un giudizio, con il “rischio” di essere smentiti dai fatti questa normativa appare anacronistica e del tutto astratta da un contesto sociale e lavorativo difficile. Ulteriori oneri a carico degli imprenditori, già vessati da tasse ed elefantiasi burocratica, potrebbero risultare fatali. È quanto mai meschino dover scegliere tra lavorare rischiando la propria salute e non lavorare affatto.

Tuttavia i lavoratori dell’Ilva, veri e propri pionieri del dilemma, si sono espressi in maniera netta a favore della prima ipotesi.

Ma la Regione Puglia sembra non essersene accorta!



## A Bari il Convegno Nazionale

*“Lavorando insieme a tutti coloro che condividono le aspirazioni espresse nella Dichiarazione, potremo creare un'effettiva convergenza tra le politiche nazionali e internazionali che conduca ad una globalizzazione giusta e ad un maggiore accesso al lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini nel mondo. Tutti noi possiamo unire i nostri sforzi affinché ciò divenga realtà e lavorare per un maggiore rispetto della dignità umana e per la prosperità globale, al fine di rispondere ai bisogni e alle speranze delle persone, delle famiglie e delle comunità del mondo intero”.*

**Juan Somavia**  
Direttore Generale dell'ILO



### PROGRAMMA LAVORI

**Giovedì 15 maggio ore 15,30**  
aula 4 • piano II  
Dipartimento di Giurisprudenza Bari

Preconference su:

#### GIUSTIZIA SOCIALE PER UNA GLOBALIZZAZIONE GIUSTA

incontro presieduto dal  
Prof. Gaetano VENETO

Intervengono:  
il Prof. Tommaso GERMANO  
il Prof. Nicola DE MARINIS  
l'Avv. Antonio BELSITO  
e i componenti della Commissione  
proponente/esaminatrice del

#### Call For Paper

Parteciperanno docenti, cultori della materia, ricercatori, dottori di ricerca, dottorandi, professionisti e studenti, discutendo sulle problematiche connesse al tema e corsisti del master sul Mobbing.  
Nell'ambito del seminario il prof. Veneto presenterà il volume

#### TUTTA COLPA DEL MOBBING!

Il Seminario è valido ai fini del riconoscimento dei crediti formativi degli avvocati (8) crediti e degli ingegneri (3 crediti)



**Venerdì 16 maggio 2014 ore 9,00**  
aula Aldo Moro  
Dipartimento di Giurisprudenza Bari

Prima sessione:

#### PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE E GARANTIRE IL LAVORO DIGNITOSO

**SALUTI:**  
Prof. Antonio URICCHIO  
 Rettore Università degli Studi di Bari  
Prof. Giovanni DI GIANDOMENICO  
 Rettore Università Telematica PEGASO

**RELATORI:**  
• Dr.ssa Daniela BERTINO  
 Esperta su Ispezione del Lavoro e Dialogo Sociale - ILO Ginevra  
• Dott. Giulio COLECCHIA  
 Segretario Generale CISL Puglia-Basilicata  
• Dott. Dario LONGO  
 Segretario Generale Confartigianato Puglia  
• Avv. Antonio BELSITO  
 Segretario-Coordinatore Centro Studi Diritto dei Lavori  
• Prof. Cataldo BALDUCCI  
 Titolare Diritto del Lavoro Università del Salento  
• Prof.ssa Francesca MITE  
 Università Telematica Pegaso

#### INTERVENTI PROGRAMMATI

Presiede e modera:  
Prof. Gaetano VENETO  
Presidente del Centro Studi Diritto dei Lavori  
e già Ordinario di Diritto del Lavoro Università Bari

**Venerdì 16 maggio 2014 ore 14,30**  
aula Aldo Moro  
Dipartimento di Giurisprudenza Bari

Seconda sessione:

#### SALUTE E SICUREZZA: RESPONSABILITÀ

**RELATORI:**  
• Ing. Giuseppe PIEGARI  
 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
 Presidente della Commissione per gli interpellati in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro  
• Prof. Avv. Giuseppe LOSAPPIO  
 Titolare Diritto Penale Università Bari  
• Luis Enriquez NORES TORRES  
 Titolare Diritto del Lavoro Università Valencia (Spagna)  
• Dott.ssa Ester Maria TOSCHES  
 Direttore D. Reg. L. Bari  
• Prof.ssa Avv. Antonella PASCULLI  
 Titolare Diritto Penale del Lavoro  
 Università di Bari  
• Prof. Ing. Giovanni MUMMOLO  
 Titolare di Impianti Industriali Meccanici  
 Politecnico di Bari  
• Ing. Gerardo PORRECA  
 Esperto in Sicurezza sul Lavoro  
• Prof. Nicola DE MARINIS  
 Titolare di Diritto del Lavoro  
 Università del Molise

#### INTERVENTI PROGRAMMATI

Presiede e coordina:  
Prof. Tommaso GERMANO  
Titolare di Prevenzione Sociale

continua dalla prima pagina

## Giustizia sociale e lavoro dignitoso

Da tempo il nostro Centro Studi di Diritto dei Lavori conduce una battaglia, su queste colonne, nelle sue pubblicazioni monografiche ed in ripetuti convegni, di respiro anche internazionale, sui temi della giustizia sociale e della dignità del lavoro umano.

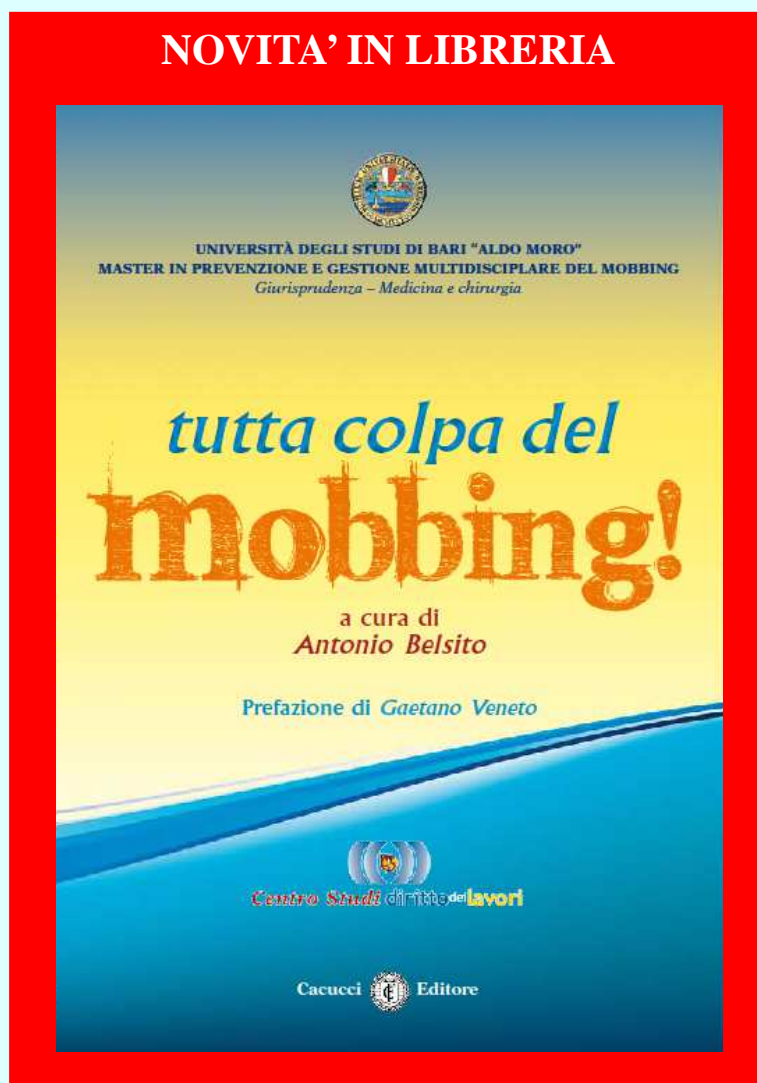
Proprio il clima elettorale, questa volta in occasione di elezioni di respiro europeo, può costituire un concreto banco di prova per valorizzare dibattiti ed iniziative che coinvolgano tutta l'opinione pubblica ed in particolare i giovani delusi del nostro dolente Mezzogiorno in un dibattito che possa poi assumere forme concrete di iniziativa, prendendo ognuno un ruolo attivo nel contribuire a modificare vecchi equilibri e, soprattutto, per evitare il male più grave, quello del disinteresse dell'apatia e della sfiducia, fertile terreno per la vittoria del qualunque eversivo o dell'avventuristico rilancio di temi conservatori e, pertanto, reazionari.

Alcune recenti proposte di flessibilizzazione nella gestione di tradizionali strumenti contrattuali, come il contratto a termine, pur ipocritamente vendute come stimolo all'ingresso dei gio-

vani in un arido ed inospitale mercato del lavoro, seguito successivamente da forme di contratti a garanzie crescenti, sembrano a chi scrive inadeguate e, forse più correttamente fasulle forme di copertura per iniziative volte a negare proprio il grande valore sociale

(di recente nobilmente ricordato da Papa Francesco) e la dignità del lavoro che,

invece, nella sua precarietà, pur quando guadagnato, certamente non rispetterebbe i grandi valori costituzionali di una Repubblica che intenda essere **stabilmente** fondata sul lavoro, così come sancito nel suo primo articolo.




Bollettino del  
Centro Studi Diritto dei Lavori

Anno VI n. 3  
Supplemento al n. 2 Anno IX de  
**la bilancia**

Reg. Tribunale Trani n. 14/06  
**15 maggio 2014**  
ISSN 1972-7704

*Direttore Scientifico*  
**Gaetano Veneto**

*Direttore Responsabile*  
**Luca De Ceglia**

*Direttore Editoriale*  
**Antonio Belsito**

*In Redazione:*  
**Daniela Cervellera**  
*Caporedattore*

**Valerio A. Belsito, Clarenza  
Binetti, Antonio De Simone,  
Maurantonio Di Gioia, Domenico  
Di Piero, Maria Mangiatordi**

e-mail: info@csddl.it

stampato da  
Tipografia Marchese - Bisceglie

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

**Centro Studi diritto**   
**dei lavori**

ricerca & formazione



International Labour Organization



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI  
Dipartimento di Giurisprudenza



PEGASO  
Università Telematica



SEMINARIO DI STUDI SUL TEMA

# GIUSTIZIA SOCIALE e LAVORO DIGNITOSO *sicurezza, salute e responsabilità*

## 15 - 16 MAGGIO 2014

### AULA ALDO MORO

### Dipartimento di Giurisprudenza BARI

**Giovedì 15 maggio, ore 15,30**

*Preconference su*

**GIUSTIZIA SOCIALE PER UNA  
GLOBALIZZAZIONE GIUSTA**

**Call For Paper**

**Venerdì 16 maggio**

*Prima sessione - ore 9,00*

**PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE  
E GARANTIRE IL LAVORO DIGNITOSO**

*Seconda sessione - ore 14,30*

**SALUTE E SICUREZZA:  
RESPONSABILITÀ**

ORGANIZZATO DA

I.L.O. International Labour Organization  
Università degli Studi di Bari - Università Telematica  
PEGASO

Centro Studi Diritto dei Lavori - APOS  
Master di II livello in Prevenzione e gestione  
multidisciplinare del mobbing

**Centro Studi**



www.csddl.it  
ricerca & formazione



chi siamo | il progetto | materiali | contatti | iniziative

**Il portale Italiano del Lavoro Dignitoso**  
Lavorare insieme per fare del lavoro dignitoso  
una realtà mondiale.

