



la bilancia

PERIODICO DI CULTURA E ATTUALITA' FORENSE

RIVISTA SCIENTIFICA TRIMESTRALE

Anno X N. 3 – nuova serie

3 dicembre 2015

ISSN 1972-7704

Spedizione in abbonamento postale

Diffusione gratuita

STAREMO SERENI?

Negli ultimi tempi gli avvocati esercitano la professione tra numerose problematiche ... anche economiche

di Antonio Belsito

L'invito che spesso rivolge ormai a tutti il nostro Premier è senza dubbio gradito, ma non nascondo che lo ritengo provocatorio se non addirittura offensivo, visto che il segno positivo appare molto all'orizzonte ed il minimo conforto che ne deriva non è affatto sufficiente a farmi stare sereno.

I dati statistici indicano + 0,01 quale crescita occupazionale - seppur precaria - ignorando i disastri recenti.

Orbene, se da un lato è doveroso a questo punto dare fiducia, non si può ignorare lo stato di disagio economico che vive la stragrande maggioranza degli italiani i quali vengono sempre più tartassati, nonostante le promesse cercando di sopravvivere alla ... "io speriamo che me la cavo".

Anche molti avvocati, ormai, incontrano gravi difficoltà, anche economiche, per provvedere alle necessità dello studio legale ed al sostentamento della propria famiglia.

Troppe regole sono cambiate disordinatamente e repentinamente, senza alcun serio e logico criterio, ma soltanto frutto di interessi clientelari e di palazzo che, alla fine, hanno

mortificato anche la nostra professione.

Non abbiamo che ci difende!

L'Ordine degli Avvocati è un ente burocratico che non certo può far valere le istanze degli avvocati, mai seriamente rappresentati da un sindacato forte e unitario (a differenza dei magistrati che sono ben forti e uniti con il loro sindacato che validamente tutela gli interessi della categoria).

Per i giovani colleghi, poi, la situazione è drammatica perchè le assurde pretese della Cassa Forense (ma vedranno mai una pensione questi ragazzi?) dimo-

strano soltanto la totale insensibilità verso i giovani iscritti a tale ente.

Fingere di non conoscere queste realtà e tirar fuori sempre le banali teorie demagogiche non è serio.

La situazione è drammatica e la professione forense merita una valida ed approfondita rivisitazione per renderla, da un lato, moderna e, da un altro, impostata in modo tale da poter con un minimo di credibilità conoscere le ipotetiche occasioni di lavoro e di onesto guadagno, controllando meglio le imposizioni di tanti balzelli.

Crede che nell'anno nuovo si dovrà a più riprese

discutere della evoluzione di questa comunque sempre bella professione, per creare tutele (oggi inesistenti), garanzie per il rispetto della nostra attività negli uffici giudiziari e la salvaguardia della nostra dignità.

Noi abbiamo il dovere di sollecitare la disamina delle gravi problematiche attuali della avvocatura soprattutto per rispetto dei giovani colleghi che si aspettano da quelli meno giovani iniziative costruttive per salvaguardare la professione forense.

Vi esorto, cari colleghi, a non rilassarvi dietro l'invito del Premier a "stare sereni", poichè i tempi che stiamo vivendo invitano, semmai a stare allerta e darsi da fare, senza aspettare gli altri.

Buon anno.

Buon Natale

dal Presidente, dal Consiglio Direttivo del Centro Studi Diritto dei Lavori e dalla redazione de *la bilancia*



SOMMARIO

- 3** La nuova normativa sul lavoro accessorio
- 4** Quale lavoro e quali tutele?
- 5** Licenziamento e mobbing
- 6** Forme di tutela nel passaggio generazionale

Le novità del Jobs Act

La nuova normativa sul lavoro accessorio

di Mario Di Corato

Il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (pubblicato in G.U. n. 144 del 24 giugno 2015 - Supplemento ordinario n. 34) ha abrogato e sostituito integralmente gli articoli da 70 a 73 del d.lgs. n. 276/2003, nell'ottica di consentire il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.

Tale norma introduce importanti novità in ordine: al limite massimo del compenso che il prestatore può percepire; alla possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti percettori di prestazioni integrative del salario e/o di prestazioni a sostegno del reddito; all'obbligo di comunicazione preventiva in capo al committente; alla possibilità di acquisto esclusivamente telematica dei voucher da parte di committenti imprenditori o professionisti.

Con la circolare 149/2015 l'INPS ha fornito le prime indicazioni in ordine alla richiamata disciplina. In particolare, con riguardo ai limiti alle prestazioni di lavoro accessorio, l'art 48, comma 1, del citato decreto legislativo innalza il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire da 5.000 a 7.000 euro (rivalutabili annualmente) stabilendo che "per pre-

stazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro (lordo 9.333 euro) nel corso di un anno civile (dal 1 gennaio al 31 dicembre), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati".

Rimane, invece, immutato il limite di 2.000 euro per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista.

Con circolare n. 77 del 16 aprile 2015 è stato comunicato il valore, in riferimento all'anno 2015, "annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente".

Tale valore, per l'anno in corso è pari a 2.020 euro (lordo 2.693 euro).

Le disposizioni di cui al comma 1 dell'art. 48 si applicano anche in agricoltura: a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di venticinque anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, com-

patibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università; b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633. Tali attività, non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Viene, altresì, confermata e resa strutturale (art. 48, comma 2), la possibilità per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3.000 euro (lordo 4.000 euro) di compenso per anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT. Il predetto limite complessivo dei 3.000 euro di compenso, per l'anno in corso, è da intendersi comprensivo anche delle prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1.1.2015 al 24.6.2015 (giorno precedente all'entrata in vigore del d.l. n. 81).

continua alla pagina seguente



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati TARANTO



In collaborazione con l'Università degli Studi "G. Marconi" di Bari



Centro Studi Centro dei Lavoratori BARI



CORSO DI FORMAZIONE CONTINUA



**LA LEGISLAZIONE RIFORMATA
E LE PROSPETTIVE
DEI MODELLI CONTRATTUALI
DEL DIRITTO DEL LAVORO**

ANALISI, CONFRONTI E PROPOSTE
PER ELABORARE LE NUOVE STRATEGIE SINDACALI

10, 24 Novembre e 1 Dicembre 2015 - Camera di Commercio Taranto - 9.30/12.30

11 Dicembre 2015 - Scuola Forense Ordine Avvocati Taranto - 15.30/18.30

Il corso è valido ai fini del riconoscimento dei crediti formativi dell'Ordine degli Avvocati di Taranto

RELATORI

**Antonio BELSITO - Daniela CERVELLERA - Mariangela D'ABRAMO -
Maria DI CORATO - Tommaso GERMANO - Antonio NUNZI -
Rocco PALOMBELLA - Giancarlo TURI - Gaetano VENETO**

SALUTO

Vincenzo DI MAGGIO, Presidente dell'Ordine degli Avvocati di Taranto
Luigi SPORTELLI, Presidente CCIAA di Taranto
Aldo PUGLIESE Segretario generale UIL Puglia - Bari

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA
UIL Taranto

UIL Taranto / Comunica - NOV / 2015

continua da pagina 7

Una importante novità è stata introdotta dall'art 49, comma 1, che prevede, per i committenti imprenditori o liberi professionisti, l'obbligo di acquistare esclusivamente con modalità telematiche "uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali". Pertanto, committenti imprenditori e liberi professionisti potranno acquistare i buoni esclusivamente attraverso: la procedura telematica INPS (cosiddetto voucher telematico).

Le modalità di accesso, acquisto e gestione dei voucher "telematici" sono descritti nell'allegato 1 (Tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS - FIT e tramite servizio internet Banking Intesa Sanpaolo; Banche Popolari abilitate).

Di converso, i committenti non imprenditori o professionisti, possono continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale.

Non possono essere, dunque, acquistati buoni lavoro cartacei presso le sedi INPS, ad eccezione e, comunque, fino al 31/12/2015, di quelli riferiti alla corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting introdotti, in via sperimentale, dall'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92/2012 per il triennio 2013 - 2015. Per tale fattispecie si rimanda alla Circolare n. 169 del 16/12/2014 nella quale, al punto 3.1. è previsto che i buoni lavoro consegnati dall'INPS alle madri richiedenti sono unicamente cartacei.

In attesa dell'emanazione del decreto di cui al comma 1 dell'art. 49 e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'art 49, comma 3, prevede, inoltre, l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati



anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Tuttavia, il Ministero del Lavoro, con nota n. 3337 del 25 giugno 2015 ha chiarito che, al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le attuali procedure.

I commi 4,5 e 7 dell'articolo 49 descrivono il ruolo del concessionario del servizio, il quale: eroga al prestatore il proprio compenso esente da qualsiasi imposizione fiscale; effettua il versamento dei contributi previdenziali all'INPS (13% del valore nominale del buono) e all'INAIL (7% del valore nominale del buono); trattiene l'importo autorizzato dal decreto a titolo di rimborso spese. Nello specifico la percentuale del 13% del valore nominale del buono da devolvere in favore dell'INPS può essere rideterminata

con Decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla gestione separata.

Secondo quanto previsto dal comma 7

Ministero del lavoro ad individuare il concessionario del servizio ed a regolamentare le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali.

Lo stesso comma prevede, tuttavia, che nelle more dell'emanazione del decreto, i concessionari sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1,2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

In base al disposto dell'art. 49, comma 8, infine, fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del d.lgs. 81/2015. Sono, inoltre, fatte salve le eventuali operazioni di acquisto, attivazione e relativo accredito di buoni cartacei, in parziale difformità con la presente circolare, effettuati da committenti imprenditori o professionisti fino alla pubblicazione della circolare stessa.

Fonte: Circolare INPS n. 149/2015



Convegno sul Jobs Act

Quale lavoro e quali tutele?

di Valeria Di Piero

Ha avuto inizio sabato presso l'Auditorium del Liceo Scientifico "Leonardo da Vinci" di Bisceglie il ciclo di convegni targati "Associazione Avvocati Bisceglie" che si articolerà in 5 incontri, da gennaio a novembre 2016 e, con la partecipazione di figure di spicco di panorama giuridico ed universitario, toccherà temi di viva attualità.

Il primo incontro "Quali tutele dopo il Jobs Act: un rebis di discipline", organizzato dall'Associazione Avvocati Bisceglie, dal Centro Studi diritto dei lavori e dal Lions Club di Bisceglie con la collaborazione dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro BAT e dell'Ordine Avvocati di Trani, ha visto una larga partecipazione di avvocati e consulenti del lavoro, biscegliesi e non.

La discussione sul Jobs Act si è posta quasi come un atto dovuto al fine di analizzare l'effettiva portata e le possibili conseguenze di questo intervento legislativo che da alcuni è stato definito "rivoluzionario".

I lavori sono stati aperti dal Dott. Sante Attolini (Presidente del Lions Club di Bisceglie), moderatore del convegno assieme all'Avv. Mariarosaria Basile (Presidente dell'Associazione Avvocati di Bisceglie).

Dopo i Saluti dell'Avv. Maurantonio Di Gioia (Consigliere dell'Ordine Avvocati di Trani) e del padrone di casa, dott. Giovanni Battista Colangelo, Preside del Liceo Scientifico Leonardo Da Vinci, la parola è passata al Prof.

Gaetano Veneto (Presidente del Centro Studi Diritto dei Lavori) che ha illustrato la situazione del mondo del lavoro ante Jobs Act e, con un accenno alla recente riforma ha introdotto l'Avv. Antonio Belsito (Direttore del Centro studi Diritto dei Lavori) con il cui intervento il convegno è subito entrato nel vivo.

L'Avv. Belsito, che vanta un'esperienza trentennale in materia lavoristica, ha abilmente messo in luce ed analizzato le criticità dell'intervento del Governo tra cui ricordiamo: l'onere di dimostrare l'insussistenza del fatto posto a carico del lavoratore in caso di contestazione disciplinare, l'inopportuna scelta di riscrivere il diritto del lavoro mediante decreti legislativi e la mancanza di rilievo ed applicabilità data ad una figura importante quale è quella dell'apprendistato.

Ha fatto seguito l'intervento del Consigliere di Cassazione Prof. Nicola De Marinis che, prendendo spunto dalle critiche avanzate dall'Avv. Belsito, ha voluto evidenziare come la riforma del Jobs Act, che può sembrare apporti un deficit di tutele e sicurezza per i lavoratori, è stata in realtà ideata per far fronte ad una situazione socio-economica ormai radicalmente mutata rispetto a quella degli anni passati e nei confronti della quale la normativa preesistente risultava inefficace.

L'art. 18, ha affermato il Prof. De Marinis "nasce per blindare il lavoratore nella fabbrica, a seguito di un periodo di mancanza di tutele; oggi

invece l'esigenza è quella di tutelare i lavoratori che premono in massa dall'esterno della fabbrica".

Il Jobs Act quindi introduce un sistema caratterizzato dalla forte flessibilità a favore di tutti quei lavoratori che, operando in un mercato in crisi ed impossibilitato ad offrire la stabilità dei decenni passati, sono fuori dalla fabbrica e non sanno neppure se potranno mai entrarci.

In quest'ottica le minori garanzie offerte al lavoratore a seguito dell'introduzione del sistema a tutele crescenti sono giustificate da un plausibile aumento del numero di soggetti impiegati.

Il Prof. De Marinis concorda tuttavia con l'Avv. Belsito sulla forte incisività della riforma che si concretizza, a volte, per una eccessiva genericità delle previsioni (una su tutte quella del licenziamento), accompagnata da una altrettanto eccessiva limitazione del potere decisionale dei giudici che "incide sui diritti ... e sui diritti non si può transigere". Di seguito il Prof. Passalacqua, Docente di Diritto del Lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza di Cassino, ha con il suo intervento completato il puzzle del Jobs Act offrendo alla platea una visione organica e priva di lacune delle nuove norme in materia di diritto del lavoro. Il Prof. Passalacqua ha introdotto il concetto di una IV tipologia di lavoro che si colloca tra il lavoro coordinato e quello subordinato, il cd. lavoro organizzato che non è stato introdotto esplicitamente ma sembra confi-

gurarsi sulla base delle varie previsioni legislative. Si tratta tuttavia di una categoria residuale le cui garanzie non sono affatto chiare e che pone un quesito fondamentale: "quali garanzie ha il lavoratore?".

Per rispondere a questa domanda, ha affermato il Professore, bisogna valutare la situazione caso per caso e dimostrare se si tratti o meno di lavoro subordinato, essendo la tipologia del lavoro organizzato una fattispecie grigia e per tanto di difficile interpretazione. Ha poi concluso affermando che non sarà di certo una modifica normativa a creare occupazione ma serve un concreto intervento di carattere economico. La seconda parte del convegno ha visto la partecipazione alla tavola rotonda del Dott. Giuseppe Boccuzzi (Segretario Generale UST Cisl), del Dott. Dario Longo (Segretario Generale Confartigianato Imprese Puglia, Presidente Ente Bilaterale Artigianato Pugliese), dell'Avv. Francesco Di Bono (Funzionario DTL Bari) e del Dott. Vito Di Lernia (Consigliere Ordine Consulenti BAT), i quali si sono confrontati, dati alla mano, sugli effetti che il Jobs Act ha prodotto dal momento della sua entrata in vigore ad oggi, affermando a tratti una eccessiva distanza tra la riforma e le esigenze della società in cui viviamo, dovute anche alla sottovalutata preminenza delle piccole e medie imprese nel tessuto industriale ed economico italiano.

Il convegno ha messo in luce le promesse, le speranze, i successi e le criticità del Jobs Act con tutta la consapevolezza del fatto che si è ancora agli inizi ed un giudizio non può essere che parziale. Certo ha fornito ai partecipanti gli strumenti adatti a capire meglio questa disciplina, sicuramente meno farraginoso della precedente, ed a guardare alla stessa con un occhio critico che permetta di elaborare una valutazione autonoma e cosciente.



Da sinistra il prof. Pasquale Passalacqua, il prof. Nicola De Marinis, il prof. Gaetano Veneto, il dott. Sante Attolini, l'avv. Mariarosaria Basile, l'avv. Antonio Belsito e l'avv. Maurantonio Di Gioia

Giurisprudenza di merito

Licenziamento e mobbing

Con sentenza del 10 febbraio 2015 il Giudice del lavoro del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere (dr.ssa Adriana Schiavone) ha, in una causa per mobbing, stigmatizzato le condotte lesive poste ai danni di un dirigente

di Vito Murgolo

Trascurando le intricate vicende del caso specifico, appare particolarmente interessante la dettagliata analisi degli eventi con particolare riferimento alle conseguenze mobbizzanti che vengono fatte emergere nella esemplare decisione, ove il giudicante mostra piena condivisione delle invocazioni avanzate dal ricorrente per cui *“i comportamenti datoriali descritti sono stati, per sistematicità e vessatorietà, specificamente finalizzati al suo danneggiamento professionale, psicologico e sociale, ed, in ultimo, alla sua definitiva espulsione dall'ambiente lavorativo, in quanto espressione di un disegno datoriale caratterizzato da intenti ritorsivi e intimidatori, tale da integrare gli estremi del ‘cd. mobbing’, fonte di danni alla salute del lavoratore”*.

Il Giudice del lavoro del Tribunale casertano, in questa sentenza, ha - tra l'altro - soprattutto nella prima parte della motivazione intitolata *“Il Mobbing e la dequalificazione professionale”* - riepilogato minuziosamente tutti mutamenti giurisprudenziali che hanno tracciato la strada al riconoscimento del mobbing nell'ordinamento giuridico italiano.

Questa decisione, che si distingue per le conclusioni di ordine giuridico, si spinge anche ad un approfondimento sugli elementi psicologici e sociologici del fenomeno in esame attraverso l'inquadramento dei requisiti che devono presentarsi per potersi parlare di *“mobbing lavorativo”*.

Ed è così che il Tribunale

passa a rassegna l'intera vicenda al fine di ricostruirla per accertare l'effettiva sussistenza del detto *“mobbing”*, con la precisazione che *“il mobbing costituisce un fenomeno mutuato dalla psicologia e dalla sociologia ancora oggi senza una propria autonoma fisionomia giuridica in quanto di tale istituto non esiste una definizione normativa”*.

Vengono, così, individuati gli elementi che qualificano il mobbing, in quanto tale, che sono costituiti

dalla potenzialità lesiva delle condotte - per cui la fattispecie vietata non rimane integrata quando si tratti di una percezione soggettiva da parte del lavoratore, priva di elementi di oggettiva consistenza - dalla loro frequenza - che serve a distinguere il singolo atto di ostilità dal conflitto sistematico e persecutorio che è il *“mobbing”* - e dalla ripetitività nel tempo delle aggressioni, secondo la nota teorizzazione del concetto di mobbing che si deve allo studioso H. Ley-

mann e la più recente articolata definizione elaborata dallo psicologo del lavoro H. Ege, oggetto più volte di studio durante la frequenza del master multidisciplinare. E, ancora, si aggiunge che secondo la psicologia del lavoro, in particolare, il mobbing presuppone che la vicenda lavorativa conflittuale non sia stabile, ma in evoluzione secondo una progressione di fasi causalmente legate l'una all'altra.

Il dato oggettivo della serialità ed aggressività delle azioni, si combina con quello soggettivo della finalità vessatoria e persecutoria dell'autore che, specie in presenza di atti in sé leciti, permette di giungere ad una valutazione finale e complessiva di disvalore, in virtù del quale il Giudice adito ha in primo luogo accertato la responsabilità dell'ente pubblico convenuto per *“mobbing”* subito dal ricorrente, e poi l'illegittimità del licenziamento, ordinando la reintegrazione nel posto di lavoro.

L'Azienda Sanitaria è stata anche condannata al risarcimento del danno non patrimoniale subito dal medico, del danno patrimoniale per lesione della professionalità per demansionamento. Inoltre, è stata anche condannata a corrispondere al lavoratore una indennità sostitutiva per le ferie non godute, il risarcimento del danno subito per l'illegittimità del licenziamento, le spese di lite, comprese quelle relative all'espletata consulenza tecnica medico legale, oltre interessi legali su tutte le somme liquidate.

IN LIBRERIA
IL NUOVO NUMERO DELLA RIVISTA

ANNO IX - N° 3
novembre 2015

ISSN 1974-4269
il diritto dei lavori

Rivista Scientifica Giuslavoristica

**il diritto
dei lavori**

diretta da
Gaetano Veneto

COORDINATORE SCIENTIFICO
Antonio Belsito

VICEDIRETTORE
Tommaso Germano

COMITATO SCIENTIFICO
Gaetano Veneto, Fernando Fita Ortega, Vito Gallotta, Giuseppe Pellacani, Giuseppe Tucci, Ugo Villani, Tommaso Germano, Luis Enriquez Nares Torres, Sara Alcazar Ortiz, Angel Luis de Val Tena, Nicola De Marinis, Cataldo Balducci, Giuseppe Losappio, Giovanni Mummolo, Antonella Pasculli, Francesco Fischetti, Antonio Belsito

In collaborazione con i docenti e i cultori di Diritto del Lavoro e Master Prevenzione e Gestione Multidisciplinare del Mobbing dell'Università degli Studi Aldo Moro di Bari

Realizzata dal

Centro Studi diritto dei lavori

RESPONSABILE DI REDAZIONE Daniela Cervellera

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

Cacucci Editore

Eventi formativi

Forme di tutela nel passaggio generazionale

L'8 gennaio 2016 alle ore 19,00 presso l'Hotel Garden di Molfetta, nuova iniziativa dell'Associazione Interprofessionale Alpha che insieme al Rotary Club Molfetta ha organizzato un convegno dal titolo "Tutela del Patrimonio e passaggio generazionale". Da sempre impegnato nell'attività associativa, ho il piacere di segnalare l'Associazione Interprofessionale Alpha, di cui faccio parte, nata dall'iniziativa con altri professionisti allo scopo di superare l'anacronistico individualismo delle professioni intellettuali.

Insieme al dott. Leo Mastrototaro, al dott. Francesco Misino ed all'avv. Egidio Pignatelli abbiamo costituito un gruppo colaudato di professionisti eterogenei e complementari nella formazione, nelle conoscenze e nelle competenze, dirigendo l'attenzione ad ampio raggio su molteplici settori economici, finanziari e produttivi senza barriere rispetto ai destinatari (pubblico-privato) e confini territoriali. Partiti da posizioni, esperienze ed età diverse ma con una passione per il proprio lavoro e per la crescita professionale continua, abbiamo trovato un primo punto d'incontro sul tema della tutela del patrimonio nei molteplici aspetti del diritto civile, penale e tributario, avendo quale riferimento il dott. Ennio Vial, luminaire della materia anche oltre confine. Argomento che ci ha portato inizialmente ad un confronto interno e, a seguire, all'organizzazione di convegni e corsi di alta formazione sull'argomento, con anche l'ausilio dei rispettivi ordini di appartenenza e di altre associazioni. Il gruppo ha poi posto tra i propri interessi le nuove forme di aggregazione d'impresa e forme di finanziamento. Un gruppo operativo a disposizione della società attiva e dell'imprenditore per la risoluzione di crisi d'impresa, tutela del patrimonio ed esame delle materie contrattualistica, fiscale, amministrativa e del lavoro.

Maurantonio di Gioia



TUTELA DEL PATRIMONIO E PASSAGGIO GENERAZIONALE

Confrontarsi su temi e strumenti a supporto del passaggio generazionale: soluzioni concrete.

Proteggi il tuo patrimonio e il suo futuro. Il Passaggio generazionale va programmato in tempo!

8 GENNAIO 2016 ORE 19.00

Hotel Garden Molfetta

Saluti

Enzo Galantino
Presidente Rotary Molfetta

Antonello Soldani
Presidente Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili Trani

Tullio Bertolino
Presidente Ordine Avvocati Trani

Relatori

Dr. Ennio Vial
dottore commercialista Castelfranco Veneto

Avv. Egidio Pignatelli
avvocato foro di Trani

Con il patrocinio dell'ODCEC di Trani e l'Ordine degli Avvocati di Trani
L'incontro è valido ai fini della formazione professionale continua dei dottori commercialisti, degli esperti contabili e avvocati.

evento organizzato da



in collaborazione con



Dr. Antonello Soldani

Avv. Tullio Bertolino

Avv. Mariarosaria Basile

Dr. Gaetano Samarelli

Avv. Alessandro Capurri



Ordine degli Ingegneri



Ordine degli Architetti



Ordine dei Consulenti del lavoro



Consiglio Nazionale dei Geometri

SEMINARIO NAZIONALE
sul tema

Ambiente Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro

dopo la riforma del Jobs Act

3 e 4 DICEMBRE 2015

Sala Convegni
Palazzo Dogana - Foggia

con il patrocinio:



COMUNE DI FOGGIA



PROVINCIA DI FOGGIA



REGIONE PUGLIA

in collaborazione con:

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO

Scrivi a:

la bilancia

info@csddl.it

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



Periodico di cultura e attualità forense
Rivista scientifica trimestrale

Anno X n. 3 Nuova serie
3 dicembre 2015

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 Piero, Valerio A. Belsito

Con il patrocinio dell'
ORDINE AVVOCATI TRANI
e la collaborazione della
ASSOCIAZIONE AVVOCATI BISCEGLIE



e-mail: info@csddl.it

stampato da

Tipografia Marchese - Bisceglie
Associazione Culturale **la bilancia**
Via Pasubio n. 24 - Bisceglie

Registrato al Tribunale di Trani
il 09/10/2006 n. 14/06

www.csddl.it

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

ricerca & formazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI
Dipartimento di Giurisprudenza
B A R I



con il patrocinio

dell'Ordine degli Avvocati di Taranto

e della Fondazione Scuola Forense di Taranto

VENERDÌ
11 DICEMBRE
2015
ore 15,30

AULA SCUOLA FORENSE
ORDINE AVVOCATI TARANTO

Seminario di studi sul tema:

LA LEGISLAZIONE RIFORMATA E LE PROSPETTIVE DEI MODELLI CONTRATTUALI DEL DIRITTO DEL LAVORO

SALUTI:

Avv. Vincenzo DI MAGGIO
Presidente Ordine Avvocati Taranto

Avv. Paola DONVITO
Presidente Fondazione Scuola Forense Taranto

RELATORI:

Prof. Gaetano VENETO
Presidente Centro Studi Diritto dei Lavori

Prof. Tommaso GERMANO
Coordinatore Master Prevenzione e
Gestione Multidisciplinare del Mobbing

Dott. Giancarlo TURI
Segretario Generale UIL Taranto

Avv. Antonio BELSITO
Direttore Centro Studi Diritto dei Lavori

INTERVENTI PROGRAMMATI:

Avv. Silvia TORSELLA
Giuslavorista

Avv. Mariangela D'ABRAMO
Giuslavorista

www.csddl.it

IL SEMINARIO È VALIDO AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI DEGLI AVVOCATI (4 CREDITI).
PER ISCRIZIONI ED INFORMAZIONI CONSULTARE IL SITO WWW.CSDDL.IT