



la bilancia

PERIODICO DI CULTURA E ATTUALITA' FORENSE

RIVISTA SCIENTIFICA TRIMESTRALE

Anno VI N. 2 – nuova serie

9 maggio 2011

ISSN 1972-7704

Spedizione in abbonamento postale

Diffusione gratuita

NUMEROSE PROPOSTE E TENTATIVI DI RIFORMA NON SEMBRANO ESSERE INDIRIZZATI VERSO UN SERIO AMMODERNAMENTO DEL SISTEMA

Ma quali riforme per la Giustizia?

Tanti, troppi tentativi di riforme dei processi civile e penale si susseguono ormai da molto tempo perlopiù con risultati negativi. Si ricorda, per tutti, il disastroso rito societario introdotto qualche anno fa e poi abrogato quasi di nascosto, forse per evitare che si desse risalto al clamoroso fallimento ed allo sperpero di denaro pubblico.

La pasticciata legge sulla mediazione assistita impone altresì la riflessione sui metodi adottati dal "legislatore" che interviene per modernizzare il sistema del contenzioso civile. Purtroppo cresce più la sensazione che ormai il legislatore non sia quel grande saggio dav-

vero esperto della materia, bensì semplicemente qualche aiutante dei politicanti del momento i quali sono in tutt'altre faccende affaccendati, per cui le leggi vengono "sfornate" dopo aver conciliato le nuove norme con gli emendamenti suggeriti dai tanti interessi di parte.

Con questi presupposti non c'è speranza in una seria riforma della giustizia. Siamo stanchi di essere presi in giro da personaggi decisamente impreparati che hanno il potere di legiferare senza che conoscano realmente i veri problemi della Giustizia e senza che venga prestata alcuna attenzione alle concrete esigenze dei cittadini.

A.B.

Dopo la sentenza della tragedia di Molfetta, anche a Torino è stata pronunciata la decisione di primo grado

ThyssenKrupp: tutti colpevoli



La Corte di Assise di Torino ha condannato l'amministratore delegato della ThyssenKrupp a 16 anni e mezzo di reclusione per omicidio doloso ed i responsabili rispettivamente della sicurezza e dello stabilimento di Torino, nonché i membri del comitato esecutivo dell'azienda a 13 e 6 mesi di reclusione per omicidio e incendio colposi e omissione delle cautele antinfortunistiche.

NUOVE FRONTIERE DEL DIRITTO DEL LAVORO?

di Gaetano Veneto*

Ancora troppo "caldo" è il clima dopo la sentenza che a Torino ha visto condannati i vertici della ThyssenKrupp per omicidio volontario di sette lavoratori morti in un tremendo incidente sul lavoro nel dicembre 2007: opportuna potrà essere una più "fredda" e meditata analisi, anche tecnico giuridica, quando gli animi si saranno placati, quando si sarà letta la motivazione della sentenza appena pubblicata.

Opportuna, anzi necessaria, è tuttavia qualche prima riflessione, specialmente quando si leggono dichiarazioni che rischiano di falsare la effettiva portata dell'avvenimento, esaltandone o

mortificandone il significato, proprio in questo momento tanto delicato per le nostre Istituzioni, trascinate come sono in pericolosi scontri che portano al collasso, contrapponendoli, i poteri fondanti della democrazia definiti con chiarezza nel dettato costituzionale.

Cent'anni dopo la nascita del moderno diritto del lavoro nel nostro Paese e, insieme a questo, della disciplina degli infortuni e delle malattie professionali con le fondamentali opere di Barassi ed Agnelli, qualcuno ha scritto che è nato un nuovo diritto del lavoro o, un po' più limitatamente, che una nuova era dello stesso si fa strada nel panorama giuridico del Paese.

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

continua a pagina 15

9 MAGGIO 2011 PER NON DIMENTICARE

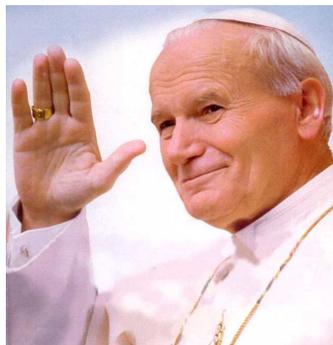
"Bisogna rendere omaggio ai Magistrati"

Il Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano in occasione della giornata della memoria in ricordo delle vittime del terrorismo ha ricordato i Magistrati vittime di questo, invitando tutti a soffermarsi "su quei nomi, quei volti, quelle storie, per poter parlare responsabilmente della magistratura e alla magistratura nella consapevolezza dell'onore che ad essa deve essere reso come promessa di ogni produttivo appello alla collaborazione necessaria per le riforme necessarie".



NON C'E' PACE SENZA GIUSTIZIA

Il Papa Beato ha detto: "... su due pilastri poggia la pace, l'impegno per la giustizia e la disponibilità al perdono"



"Giustizia, in primo luogo, perché non ci può essere pace vera se non nel rispetto della dignità delle persone e dei popoli, dei diritti e dei doveri di ciascuno e nella equa distribuzione di benefici ed oneri tra individui e collettività. (...) E poi anche perdono, perché la giustizia umana è esposta alla fragilità e ai limiti degli egoismi individuali e di gruppo. Solo il perdono risana le ferite dei cuori e ristabilisce in profondità i rapporti umani turbati".

Manifestazione di protesta degli avvocati. Anche da Trani una delegazione con il Presidente Logrieco

MEDIACONCILIAZIONE

Una normativa mal concepita nell'interesse di pochi

ROMA, TEATRO CAPRANICA 16 MARZO 2011



A Roma, presso il Teatro Capranica il 16 marzo u.s., si è tenuta la manifestazione: "Avvocatura contro la mediaconciliazione obbligatoria e rottamazione della Giustizia", che così come è esposto nell'enunciato tendeva ad opporsi al D.lgs. n. 28 del 4 marzo 2010. Tale decreto riguarda la costituzione di una nuova figura nell'ambito delle controversie civili e commerciali, ad esclusione di quelle riguardanti i sinistri stradali ed il condominio.

Si tratta della mediaconciliazione obbligatoria che dovrebbe venire gestita da personale non necessariamente qualificato purchè in possesso di un "patentino" che ne autorizzi l'esercizio professionale.

Alla manifestazione erano presenti numerosi rappresentanti di associazioni forensi come: CNF Roma, Avvocati per il Lavoro, Cartellino Rosso, Giuristi Democratici, nonché i vari Consigli degli Ordini degli Avvocati tra cui quelli di Trani e Bari.

Tra i relatori figuravano l'Avv. Filippo Marciante (Delegato O.U.A.), l'Avv. Paolo Giuggioli (Presidente del Foro di Milano), l'Avv. Francesco Caia (Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli), l'Avv. Sergio Paparo (Presidente del Foro di Firenze) e il Presidente dell'Organismo Unitario dell'Avvocatura l'Avv. Maurizio de Tilla.

Quest'ultimo aveva prece-

dentemente diffuso una "lettera aperta ai cittadini" in cui sottolineava i motivi per cui era necessario e doveroso rinviare l'entrata in vigore del D.lgs. n. 28/2010, perché così come enunciato risulta incostituzionale.

Relatore di questa lettera è stato l'Avv. Filippo Marciante che ha illustrato come la mediaconciliazione tra tanti punti oscuri vada a violare gli artt. 24 e 111 della Costituzione.

Leggendo la lettera, l'Avv. Marciante ha fatto rilevare che la mediaconciliazione è una procedura pasticciata, la quale comporterà costi e ritardi, compromettendo l'effettività della stessa tutela giudiziale.

Dal 21 marzo, infatti, si avrà bisogno di rivolgersi ad un mediatore-conciliatore previa presentazione della domanda dal costo di 40,00 euro ed, inoltre, corrispondere per una causa di medio valore dai 240,00 ai 432,00 euro indipendentemente dalla soluzione della controversia, cifra che non potrà mai essere rimborsata né portata in detrazione fiscale.

A ciò va ad aggiungersi che il "conciliatore" non necessariamente è in prossimità del cittadino, bensì potrebbe trovarsi a centinaia di chilometri di distanza, cosa che, è evidente, comporta ulteriori costi e, nel caso di assenza delle parti o di una sola di esse, questo potrebbe pesare negativamente sulla sentenza emessa successivamente dal Giudice adito.

Se la conciliazione, poi non

dovesse avere un esito favorevole, necessariamente, bisognerebbe avvalersi dell'ausilio dell'Avvocato, il quale solo dopo quattro o cinque mesi potrà accompagnare il cliente in Tribunale.

Da tutto ciò si evince che anziché snellire i tempi della giustizia, si otterrebbe l'esatto contrario aggravando l'iter burocratico che già notoriamente pesa sul cittadino e sulle procedure legali, nonché sui costi.

Particolarmente gradito l'intervento dell'Avv. Paolo Giuggioli, che ha giudicato espressamente offensivo tale decreto nei confronti degli avvocati definiti una "casta", cosa che non corrisponde assolutamente al vero perché la casta è ben altra cosa e riguarda altre persone. Al suo intervento è poi seguito quello dell'Avv. Francesco Caia che ha definito la giornata molto importante perché utile non solo a tutelare i valori della classe forense ma soprattutto quelli dei cittadini.

L'Avvocatura è composta da ben 240 mila avvocati per i quali ha inizio un percorso di responsabilità, essi devono essere i veri protagonisti del processo, rivendicando così lo stato di diritto.

Il Presidente del Foro di Firenze ha invece lamentato che il Governo interviene su arti-

giani, commercianti ma non tiene alcun conto degli avvocati. Ha sottolineato, inoltre, che il cittadino deve fare attenzione a questo decreto e leggere oculatamente l'art. 5 nel quale il Governo ha introdotto obbligatorietà e improcedibilità, incorrendo nel vizio di eccesso di delega, arrogandosi un potere che non gli perviene.

A conclusione della manifestazione è intervenuto lo stesso Maurizio de Tilla, che ha sottolineato l'importanza di questa giornata, poiché era la prima volta che dai tempi del "cinema Adriano" si riuniva la "base" degli Avvocati italiani.

De Tilla ha ribadito che la protesta deve essere compatta e dura per poter ottenere l'abrogazione di questo obbrobrio di decreto.

La mediaconciliazione è un inceneritore della giustizia che porterà ad un aumento della sfiducia dei cittadini nei suoi confronti.

Bisogna inoltre far comprendere ai giovani che la mediaconciliazione non apre a loro un futuro di lavoro, anzi è un affossamento delle loro speranze e della loro realizzazione.

L'inno di Mameli ha chiuso l'assemblea nell'ambito delle celebrazioni dei 150 anni dell'Unità Nazionale.

Vincenza Balzano



Se espressamente richiesta, ne sussiste sempre l'obbligo per il datore di lavoro ancorchè preceduta dalle giustificazioni scritte

L'audizione del lavoratore nel procedimento disciplinare

Secondo quanto dispone l'art. 7, co. 2, L. n. 300/1970, il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Tale prescrizione si salda con quella del comma 5 della stessa disposizione, ai sensi della quale l'intimazione della sanzione, ove più grave del rimprovero verbale, non può avvenire prima che sia decorso il termine di giorni 5 dalla contestazione dell'addebito; arco di tempo entro il quale il lavoratore può, quindi, predisporre e comunicare le sue giustificazioni, scritte o orali, al datore di lavoro.

Si tratta di garanzie meramente procedurali il cui mancato rispetto inficia la validità della sanzione; sul piano sostanziale, però, la prospettazione delle giustificazioni da parte del lavoratore incolpato non radica un onere del datore di lavoro di confutarle nell'irrogare la sanzione disciplinare. Quanto prescritto dalla precitata norma comporta che, solo ove il lavoratore lo chieda, il datore di lavoro è tenuto a sentirlo oralmente, mentre in mancanza di tale richiesta (che deve essere espressa ed inequivoca), non esiste alcun onere del datore di lavoro di invitare il lavoratore a discolarsi oralmente, essendo in facoltà di quest'ultimo di esercitare il suo diritto di difesa nella più completa libertà di forme e, quindi, anche per iscritto o mediante l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La Corte di Cassazione ha infatti affermato che tale disposizione subordina la legittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare alla previa contestazione degli addebiti, al fine di consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento ascrittogli, e non comporta per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla manifestazione tempestiva (entro il quinto giorno) della volontà del lavoratore di essere sentito di persona, e nel giudizio il lavoratore ha l'onere di provare la tempestività della sua richiesta, quale elemento costitutivo a lui favorevole

della fattispecie procedimentale (Cass. 19553/2006).

Tra le questioni giuridiche affrontate dalla giurisprudenza in tema di audizione personale del lavoratore spicca quella relativa all'essenzialità o meno della convocazione del lavoratore nel caso in cui questi abbia già presentato le sue giustificazioni per iscritto, ma chieda comunque al datore di lavoro di essere ascoltato al fine di poterle integrare oralmente. Il tema è di particolare interesse e merita attenzione, sia per la ricorrenza nell'operatività quotidiana di una tal fattispecie, sia perché ha fatto registrare nel tempo un'evoluzione nell'orientamento dei giudici di legittimità attestatisi di recente su posizioni di maggiore garanzia del diritto di difesa del lavoratore.

Secondo il costante insegnamento della S.C., la tempestiva presentazione, da parte del lavoratore, di giustificazioni scritte "consuma" l'esercizio del diritto di difesa soltanto quando lo scritto non contenga alcuna richiesta di audizione, permanendo altrimenti l'obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il dipendente prima di irrogare la sanzione disciplinare (Cass. n. 9066/2005; Cass. n. 7006/1999). Sennonché, in seno agli stessi giudici di legittimità, si è fatta avanti una corrente di pensiero che, optando per una lettura riduttiva della garanzia in esame, ha escluso la sussistenza dell'obbligo di audizione in capo al datore di lavoro allorché questa fosse richiesta dal lavoratore contestualmente all'invio di giustificazioni scritte di per sé esaustive e tali, quindi, da rendere inutile ed improduttiva ogni successiva difesa verbale (Cass. n. 4187/2002).

Si è in sostanza ritenuto che, ove il lavoratore abbia presentato nel prescritto termine le proprie giustificazioni scritte ed abbia contestualmente richiesto di essere sentito anche oralmente, il datore di lavoro è obbligato a dar seguito a tale richiesta solo allorché la stessa risponda ad effettive esigenze di difesa non altrimenti tutelabili e non quando, invece, la richiesta appaia dettata da fini meramente dilatori o sia stata avanzata in modo equivoco, generico o immotivato ovvero emerga, anche in base alla condotta tenuta dal lavoratore,

che la sua difesa si è già esercitata esaustivamente attraverso giustificazioni scritte non suscettibili, per la loro compiutezza, di essere completate o solo convalidate da nuove e significative circostanze.

Ebbene, successivamente la Cassazione ha rilevato come siffatta interpretazione introducesse una distinzione (tra richieste di audizione meramente dilatorie e non) in realtà ambigua e foriera solo di incertezze, di talché, mutando il proprio indirizzo, ha affermato il principio di diritto per cui il datore di lavoro, il quale intenda adottare una sanzione disciplinare, non può omettere l'audizione del lavoratore incolpato ove quest'ultimo ne abbia fatto richiesta espressa contestualmente alla comunicazione – nel prescritto termine – di giustificazioni scritte, anche se queste siano ampie e potenzialmente esaustive (Cass. n. 6845/2010). Tanto perché dette giustificazioni scritte, per il solo fatto che si accompagnino alla richiesta di audizione, sono ritenute dal lavoratore stesso non esaustive e destinate ad integrarsi con le giustificazioni che lo stesso eventualmente aggiunga o precisi in sede di audizione.

Con tale sentenza, la S.C. ha avuto modo anche di puntualizzare, nel solco di un orientamento ormai pacifico, che la richiesta di audizione deve essere esplicita e formulata in termini univoci, a tutela dell'affidamento del datore di lavoro, non essendo invece idonea a far sorgere il relativo obbligo in capo al datore quella espressa in termini meramente ipotetici ed eventuali, ad esempio attraverso l'uso dell'espressione, dalla Corte ritenuta appunto insufficiente, "mi riservo il diritto di poter parlare/me meglio esporre oralmente alla

Direzione Generale" (conf. Cass. n. 12268/2000).

Recentemente l'impostazione testè richiamata ha trovato conferma in una nuova pronuncia del Supremo Collegio con la quale si è ribadito che, una volta che l'espressa richiesta sia stata formulata dal lavoratore, la sua previa audizione costituisce in ogni caso indefettibile presupposto procedurale che legittima l'adozione della sanzione disciplinare, sicché permane sempre l'obbligo del datore di lavoro di sentire oralmente il lavoratore, "anche se le giustificazioni scritte già fornite da quest'ultimo apparissero di per sé ampie ed esaustive" (Cass. 31 gennaio 2011, n. 2159).

In altri termini, non spetta al datore di lavoro giudicare l'esaustività o meno delle giustificazioni rese per iscritto dal lavoratore, ma soltanto al dipendente interessato.

Infine, giova rammentare che anche la circostanza che il lavoratore abbia chiesto l'audizione orale con una garanzia difensiva non consentita (quale, ad esempio, l'assistenza di un legale), non esclude l'obbligo del datore di sentirlo nei limiti e con le garanzie difensive offerte dalla norma di legge (Cass. n. 26023/2009). Essendo espressamente prevista, infatti, dall'art. 7 St. lav. la sola possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale, il lavoratore non può condizionare la propria audizione orale alla presenza anche del suo legale di fiducia; tuttavia, tale pretesa non fa venir meno l'obbligo del datore di lavoro di provvedere comunque alla convocazione del dipendente, con la precisazione che la audizione sarà consentita alla presenza del solo rappresentante dell'associazione sindacale.

Antonio De Simone



L'EDITRICE
 Industria Grafica Editoriale
 offset & digitale

Sede legale e stabilimento: Zona ASI - S.S. 16 Km. 684 - 71122 Foggia
 Tel. 0881.310663-4 Fax 0881.310665
 E-mail: offset@leditrice.it - Part. Iva 03274390719

Il mobbing in famiglia

RELAZIONI FAMILIARI E DOPPIO MOBING

Autorevole dottrina sostiene la configurabilità del *mobbing* anche nell'ambiente familiare.

Aliberti definisce il *mobbing* familiare come "l'insieme degli atti e delle omissioni, di un coniuge verso l'altro, caratterizzati da intento denigratorio o persecutorio, e finalizzati alla sistematica distruzione della personalità altrui".

H. Ege, a sua volta, sostiene che in tutti i Paesi mediterranei si abbia un forte legame familiare tanto che la famiglia, per l'immaginario collettivo, rappresenta "datrice di lavoro, assicurazione, casa di riposo, ospedale, pensione, insomma il luogo dove ci si sente bene, in cui i familiari aiutano e danno sostegno; quando entra in gioco il *mobbing* però, le relazioni familiari cambiano sfociando così nel c.d. *doppio-mobbing*: come se la famiglia, dopo un certo periodo di sopportazione, si ribellasse contro il congiunto mobbizzato, che con i suoi problemi ha portato tra le mura domestiche malumori e tensioni".

Al fine di un corretto inquadramento della fattispecie, appare necessario considerare la dimensione etica e sociale della famiglia in rapporto alla nozione di *mobbing*, secondo i principi enunciati dalla Suprema Corte.

In Italia, in assenza di una normativa specifica, la Corte di Cassazione, con sentenza 26 marzo 2010, n. 7382, ha definito il *mobbing* come "una condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro, o dal dirigente, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione

psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo". Non può non considerarsi che l'istituzione familiare nasce sulla base di valori assoluti, che vanno oltre gli schemi giuridici e le varie normative. Ne deriva una netta contraddizione tra il valore della famiglia e il fenomeno del *mobbing*.

Non bisogna dimenticare che per la configurabilità del *mobbing* occorrerebbe una serie di comportamenti vessatori e persecutori, posti in essere in modo sistematico e continuo. Risulta alquanto improbabile nel contesto familiare la realizzazione di detti comportamenti con relativo intento persecutorio, in quanto verrebbe meno il *vulnus* del concetto di famiglia.

In famiglia, le vicende quotidiane possono anche comportare dispetti, rimproveri, punizioni e contrasti accesi tra i familiari, ma l'intento persecutorio è altro.

Oggi come prima, in tutte le famiglie, vi sono contrasti più o meno frequenti tra genitori e figli, tra marito e moglie, tra fratelli, ma non ci si può ritenere mobbizzati se i punti di vista sono contrastanti, se i caratteri sono differenti, se gli atteggiamenti o lo stile di vita non sono condivisi.

Il *mobbing* può assumere la forma di discriminazione o persecuzione, così da derivarne una mortificazione morale e un'emarginazione del soggetto mobbizzato con effetti lesivi per l'equilibrio psico-fisico e la personalità del medesimo. Ne

consegue una netta contraddizione in termini tra il fenomeno del *mobbing* e l'istituto della famiglia, così come disciplinata dalla normativa vigente e dai principi di etica sociale.

Il codice civile ha previsto forme di tutela per le vicissitudini negative familiari riconoscendo nella separazione, così come nel divorzio, strumenti utili per evitare effetti lesivi all'integrità psico-fisica dei congiunti.

Eventuali azioni o comportamenti lesivi per la dignità del coniuge tali da screditarlo nell'ambiente familiare o sociale, innescherebbero la eventuale tutela prevista dalla legge ma non il *mobbing*, fenomeno strettamente connesso al mondo del lavoro.

Spesso capita di utilizzare il *mobbing* come strumento per dimostrare un peggioramento della situazione subita, così da ottenere un quadro più che negativo delle vicende familiari e un elemento in più per invocare la separazione o il divorzio nonché per ottenere miglioramento delle proprie condizioni economiche.

Ma il *mobbing* non è questo.

Si tende troppo facilmente a far confluire nel *mobbing* varie condotte, senza aver il necessario rispetto per i soggetti realmente mobbizzati, i quali oltre ad aver subito comportamenti vessatori dettati da un disegno persecutorio, hanno conseguito una malattia riconosciuta dalla letteratura medica.

Inoltre, sarebbe opportuno considerare anche le difficoltà connesse alla dimostrazione del nesso eziologico, ovvero il rapporto causale tra la condotta mobbizzante ed il pregiudizio all'integrità psico-fisica del soggetto mobbizzato, che rappresenta la scriminante principale per la configurabilità del *mobbing*.

All'uopo, più che di famiglia quale ambiente in cui si manifesta il *mobbing*, dovrebbe più esattamente parlarsi delle conseguenze che dal medesimo possono scaturire nel contesto familiare della vittima, i cui comportamenti sono condizionati dallo stato di disagio

e persecuzione vissuto nell'ambiente lavorativo.

Alcune sentenze della Suprema Corte hanno espressamente riconosciuto il danno non patrimoniale nei casi di *mobbing* per coloro che hanno subito un crescente peggioramento della propria qualità di vita con rilevanti conseguenze in ambito familiare, in virtù della lesione all'integrità psicofisica.

Al contrario, si finirebbe per considerare la famiglia un ambiente c.d. neutro, tanto da considerare i familiari alla stregua dei colleghi di lavoro, capaci quanto consapevoli di vessare il familiare.

L'assenza di comprensione da parte dei congiunti è un rischio concreto per il lavoratore e non può rappresentare un presupposto per invocare il c.d. *doppio mobbing*, poiché, a tal fine, sarebbe necessario riscontrare l'intento persecutorio, i ripetuti (per almeno sei mesi) comportamenti ostili e vessatori, la malattia del congiunto nonché il nesso causale, "veri" fattori caratterizzanti il *mobbing*. Piuttosto, l'assenza di aiuto al mobbizzato potrebbe più correttamente rientrare nell'inadempimento a quanto stabilito dall'art. 143 c.c. rubricato "Diritti e doveri reciproci dei coniugi".

Un esame attento del suddetto articolo permette di rilevare come la violazione dei suddetti obblighi causerebbe una crisi coniugale, causa efficiente del fallimento dell'unione matrimoniale da non confondere con le cause produttive del *mobbing*, per la cui verificabilità la Suprema Corte richiede determinati presupposti.

In altri termini, deve escludersi che la famiglia, a differenza del contesto lavorativo, rappresenti un ambiente produttivo di *mobbing*; piuttosto, essa pur risentendo, come il lavoratore, delle conseguenze negative e frustranti subite dal familiare nell'esercizio della propria attività lavorativa dovrà rappresentare il punto di forza nella lotta al *mobbing*.

Sergio Di Bitetto

petpaolo@tiscalinet.it



porte • finestre legno e legno/alluminio

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

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

La "nuova" opposizione a decreto ingiuntivo

TRA CERTEZZA DEL DIRITTO & CELERITA' DELLA GIUSTIZIA

Come già noto, la Corte di Cassazione con sentenza a Sezioni Unite n. 19246 depositata il 9 settembre 2010, ha stabilito che la previsione di cui al secondo comma dell'art. 645 del codice di rito è da applicarsi in ogni caso di opposizione a decreto ingiuntivo e quindi il termine per l'iscrizione a ruolo di tale opposizione risulta essere inevitabilmente di 5 giorni, indipendentemente dalla eventuale scelta dell'opponente di dimezzare i termini di citazione.

Anche ad un occhio poco esperto, risultano lampanti le devastanti conseguenze che una siffatta scelta interpretativa potrebbe avere nei confronti di quelle centinaia di migliaia di procedimenti di opposizione a decreto ingiuntivo ancora pendenti in Italia, in cui l'opponente, al tempo della proposizione dell'impugnazione, confidando nel consolidato orientamento giurisprudenziale, abbia assegnato all'opposto un termine a comparire pari o superiore a quello previsto dall'art. 163-bis c.p.c. e si sia costituito oltre il termine di 5 giorni, ma entro quello ordinario di 10.

L'applicazione della regola iuris enunciata dalle Sezioni Unite, infatti, avrebbe l'effetto di un colpo di spugna, comportando la improcedibilità dei giudizi pendenti e creando un grave strappo al tessuto connettivo degli artt. 24 e 111 della Costituzione, con manifesta violazione dei diritti soggettivi coinvolti, i quali non troverebbero sbocco in una pronuncia di merito per motivi del tutto estranei alla condotta dei litiganti e dei difensori.

In virtù della problematica situazione verso cui volge l'applicazione della nuova interpretazione dell'art. 645 c.p.c., bisogna rilevare che si

sono delineati diversi orientamenti della giurisprudenza di merito volti a salvaguardare il principio costituzionale del "giusto processo", il quale altrimenti, potrebbe essere disatteso sia sotto il profilo della durata ragionevole, che sotto quello della effettività della tutela giurisdizionale.

Ciò detto, la totalità dei provvedimenti della giurisprudenza di merito ha, fino ad oggi e senza eccezione alcuna, ritenuto di non applicare il principio enunciato dalle Sezioni Unite alle controversie pendenti, in modo tale da non colpire con pronuncia di improcedibilità le opposizioni iscritte a ruolo dopo il termine dimezzato di cinque giorni; nello specifico, le soluzioni sinora individuate per addivenire al comune risultato della sal-

vezza dei giudizi pendenti possono essere distinte essenzialmente in due tesi.

Secondo una prima impostazione, il rimedio dovrebbe essere rinvenuto in una sorta di rimessione in termini *sui generis* considerando errore scusabile l'errore della parte, che sia incorsa in una decadenza dall'esercizio di un potere processuale facendo affidamento su una giurisprudenza consolidata, ciò avverrebbe sia ai sensi dell'odierno art. 153, co. 2, c.p.c., anche per le cause già incardinate alla data del 4 luglio 2009, sia ai sensi dell'abrogato art. 184-bis del codice di rito.

Il meccanismo della rimessione in termini non è invece ritenuto necessario dall'altro indirizzo giurisprudenziale, inaugurato dalla pronuncia del Tribunale di Varese, lad-

dove la presenza di un mutamento nella giurisprudenza di legittimità nella interpretazione delle regole processuali, qualificabile in termini di *overruling*, è considerato lesivo del principio costituzionale del giusto processo e dei principi sanciti dalla Corte di Giustizia Comunitaria e della Corte europea dei diritti dell'uomo. Ciò impone di qualificare il mutamento di indirizzo intervenuto in sede pretoria, tale da sconfessare una giurisprudenza consolidata, quale *jus superveniens* necessariamente irretroattivo e quindi operante soltanto per il futuro.

Al di là delle variegate motivazioni assunte, la giurisprudenza di merito appare comunque incline, come già rilevato, ad individuare meccanismi volti a salvaguardare il diritto della parte, alla quale è sostanzialmente precluso il diritto di agire in giudizio, infatti, come sottolineato anche in dottrina, il reale problema del mutamento giurisprudenziale affermato nella pronuncia delle Sezioni Unite risiede nella gravità delle conseguenze correlate alla declaratoria di improcedibilità dell'opposizione per tardiva iscrizione a ruolo.

Alla luce di quanto fin ora esaminato, la sentenza richiamata, sembra inserirsi in un quadro di deflazione del sistema giuridico che da anni cerca di alleggerire il carico dei tribunali dagli innumerevoli giudizi pendenti.

In questa ottica però non va dimenticato che la ricerca di celerità processuale non deve intaccare la certezza del diritto che sopra ogni altra cosa deve essere tutelata e di cui lo Stato italiano, soprattutto in tempi recenti, ha gran necessità.

Claudio Cantarone



la Città

CASA EDITRICE



Partner ufficiale del



Molfetta



L'assegno di mantenimento

IL RISPETTO DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA FIGLI LEGITTIMI E NATURALI

La parità di trattamento tra figli legittimi e naturali vale anche per l'obbligo di mantenimento.

Il giudice, pertanto, non può liquidare alla mamma affidataria un assegno per il mantenimento del figlio legittimo che, tenuto conto del reddito complessivo dell'ex coniuge, incida sul mantenimento dei figli naturali avuti dall'uomo con la nuova compagna.

Lo ha affermato la prima sezione civile della Cassazione con la sentenza dell' 11 aprile 2011 n. 8227 che ha accolto il ricorso di un padre condannato dalla Corte d'Appello a versare un assegno per il figlio affidato alla madre dopo la separazione il cui importo era ritenuto troppo elevato.

Più precisamente, la Suprema Corte ha rilevato come l'entità dell'assegno provocasse "uno squilibrio, considerate le possibilità economiche del ricorrente, a svantaggio dei due figli naturali che il padre ha avuto dalla convivente".

In considerazione dei medesimi diritti che spettano ai figli legittimi ed ai figli naturali, l'assegno nei confronti dei primi dev'essere ridotto di modo che sia garantito lo stesso tenore di vita tra tutti i figli.

L'Avv. Gian Ettore Gassani, presidente nazionale della Associazione Avvocati Matrimonialisti Italiani, in merito alla sent. 8227/2011, ha affermato che "la Suprema Corte di Cassazione ha finalmente sancito un principio di fondamentale importanza secondo cui può essere ridotto l'assegno di mantenimento precedentemente disposto in favore dei figli legittimi, cioè nati nel matrimonio, nel caso in cui anche dopo la separazione siano nati figli naturali da mantenere in egual misura ... fino ad oggi la giurisprudenza, sia di merito che di legittimità, aveva tutelato ad oltranza i diritti dei figli legittimi in tema di assegno di mantenimento a nul-

la rilevando la nascita dei figli naturali. Il principio di civiltà giuridica oggi sancito dalla Suprema Corte non può che essere accolto quindi positivamente in una società complessa come la nostra, in cui ogni anno nascono 100 mila figli naturali a fronte dei 500 mila neonati totali. Da sempre, infatti, gli assegni di mantenimento per i figli legittimi sono stati intoccabili anche se veniva provato in giudizio che i redditi del genitore, obbligato al mantenimento, non erano sufficienti a mantenere i figli nati a seguito di una nuova relazione sentimentale. La sentenza della Suprema Corte di Cassazione sicuramente rappresenta l'ultima spallata alle discriminazioni in danno dei figli naturali ed apre nuovi scenari giudiziari e culturali in Italia".

Con la sentenza n. 14783/2010, la Corte di Cassazione aveva stabilito che ai figli naturali riconosciuti spetta l'assegno per il nucleo familiare, inteso come "quello composto dai coniugi, con esclusione di quelli legalmente separati, e dai figli ed equiparati di età inferiore ai 18 anni"; ne consegue che al genitore, qualsiasi sia lo status civile, competono le spettanze previste dal nostro ordinamento per il figlio riconosciuto, assegni familiari e relative detrazioni.

Non si tratta di una minor tutela per il figlio legittimo bensì sarebbe più corretto parlare di medesima tutela per i figli, legittimi o naturali che siano. Rispetto al passato, il legislatore ha deciso di ampliare il concetto di famiglia adeguandosi così ad un contesto storico-sociale in cui le famiglie di fatto crescono vertiginosamente e risulta necessario garantire la posizione della prole.

In tal senso, la L. 151/1975 (riforma del diritto di famiglia) rappresenta uno strumento rafforzativo della uguaglianza tra i figli.

Al riguardo, è opportuno evidenziare che il nostro or-

dinamento si basa un principio di uguaglianza ed imparzialità, applicato a qualsiasi persona (art. 2, dich. ONU 1948, art. 14).

Nella fattispecie *de quo*, l'uomo avendo formato una nuova famiglia di fatto composta anche da due (altri) bambini e conseguendo un reddito che non gli permetteva di destinare anche a loro, detratte le spese fisse, la medesima quota di mantenimento disposta a favore del figlio legittimo, presentò la richiesta di riduzione dell'importo del mantenimento per quest'ultimo. La Cassazione, nel decidere la questione, ha accolto la domanda e, considerato il reddito complessivo dell'uomo, ha rideterminato al ribasso il mantenimento per il figlio legittimo.

In particolare la Suprema Corte ha chiarito che con l'art. 261 c.c. si è statuito il principio di parità di trattamento da parte del genitore dei figli naturali e legittimi, da cui consegue la parità di trattamento anche con riferimento all'obbligo di mantenimento.

Ai sensi dell'art. 261 c.c., il riconoscimento del figlio naturale comporta per chi lo effettua, l'assunzione di tutti i doveri (art. 147 c.c.) e di tutti i diritti connessi al ruolo del genitore così come disciplinati e previsti in relazione ai figli legittimi.

In altri termini, non si vuole far ricadere sui figli le scelte effettuate da parte dei pro-

pri genitori, responsabili nei confronti della prole a prescindere dal contesto del concepimento.

La Suprema Corte, già con la sentenza 23411/2009, aveva evidenziato che i figli dei genitori non coniugati godono di "pari diritti" rispetto a quelli delle coppie regolarmente sposate, come anche in tema di mantenimento, in quanto la parità di diritti e doveri dei figli costituisce un valore cardine della nostra giurisprudenza. A conferma della parità di trattamento tra figli legittimi e figli naturali, è opportuno richiamare la materia successoria.

Nell'art. 536 c.c. il legislatore ricomprende nei legittimari sia i figli legittimi che i figli naturali, precisando poi al comma 2 che *ai figli legittimi sono equiparati i legittimati e gli adottivi*; ancora, l'art. 537 c.c. disciplina la medesima riserva a favore dei figli legittimi e dei figli naturali.

Infine, l'art. 566 c.c. statuisce che i figli legittimi e naturali succedono al padre e alla madre in parti uguali, pur precisando che ai primi è riconosciuta la facoltà di liquidare la porzione spettante ai secondi sempre che questi ultimi non vi si oppongano.

Pertanto, appare evidente come il legislatore abbia voluto tutelare egualmente le rispettive posizioni dei figli legittimi e naturali, garantendo i medesimi diritti a chiunque abbia lo status di figlio.

Sergio Di Bitetto

**IMPRESA DI MOVIMENTO TERRA
E LAVORI EDILI**



Nunzio Di Bisceglie



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

Successo del seminario di studi a Bisceglie

Il fenomeno mobbizzante negli ambienti di lavoro

L'evento patrocinato dal Rotary club di Bisceglie, nonché dal Comune di Bisceglie e dall'associazione Fidapa, sezione di Bisceglie, è stato organizzato in collaborazione con l'Università degli Studi di Bari, l'Ordine degli Avvocati di Trani, l'Associazione degli Avvocati di Bisceglie ed il Centro Studi Diritto dei Lavori



Da sinistra il prof. T. Germano, la dr.ssa G. Romita, il prof. M. Prete, il prof. G. Veneto, l'avv. F. Spina, l'avv. L. Ferrante e l'avv. A. Belsito

Dal lavoro sinergico tra la Fidapa e Rotary Club di Bisceglie, in collaborazione con il Centro Studi di Diritto dei Lavori, ideato dal Prof. Avv. Gaetano Veneto e dall'Avv. Antonio Belsito, è nata l'idea del convegno dal titolo "Il fenomeno mobbizzante negli ambienti di lavoro", tenutosi lo scorso 7 aprile presso l'Hotel Salsello di Bisceglie.

L'associazione si è formalmente costituita in Bari all'inizio del 2009 con la diretta partecipazione di tutti i componenti la Prima Cattedra di Diritto del Lavoro della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" e la collaborazione *in primis* del Prof. Tommaso Germano, Titolare della Cattedra di Previdenza Sociale presso la stessa Università, nonché con l'intervento delle direzioni e redazioni delle riviste e pubblicazioni già esistenti, ideate dal medesimo gruppo di studio.

Accanto ai proff. Veneto, Germano e Belsito, anche l'Avv. Lucia Ferrante, presidente della commissione pari opportunità del comune di Bisceglie nonché avvocato dello Stato.

È il prof. Veneto a tracciare a grandi linee le caratteristiche del mobbing, che ricordiamo non essere un concetto propriamente giuridico poiché non tipizzato dal legislatore in alcuna norma. Infatti la denominazione nasce dai verbi inglesi "to mob" (isolare), e meglio ancora dal verbo "to boss" che rende al meglio l'idea di un atteggiamento di prepotenza esercitata dal datore di lavoro sul lavoratore subordinato.

Inquadrare il fenomeno in esame, a causa dell'assenza di una sua rintracciabilità giuridica,

non è affatto semplice.

Gli addetti ai lavori si avvalgono dell'apporto di disciplina scientifiche come la farmacia, la veterinaria, la medicina, la ginecologia o l'etologia.

Dove si realizza il mobbing? La risposta secca è: dovunque si verifichi una prevaricazione. Parlare di mobbing significa parlare di un boicottaggio strisciante, sottile, quotidiano o quantomeno costante, di dequalificazione lavorativa di emarginazione fisica e morale, di blocco della crescita umana e professionale del lavoratore mobbizzato.

I problemi più rilevanti causati dal mobbing si estrinsecano nell'ambito della pubblica amministrazione, così come sottolineato dall'Avv. Ferrante.

La discrezionalità del rapporto di pubblico impiego è diminuita a causa dell'intervento del fenomeno della cosiddetta "privatizzazione del pubblico impiego", la quale ha comportato situazioni in cui al dirigente è dato modo di pretendere dal pubblico dipendente una forte collaborazione fiduciaria.

Quando questa pretesa incrina il rapporto, questo si incepa e sconfina nel mobbing.

Al lavoratore che presuma di

essere stato discriminato o meglio "vittimizzato", così come puntualizzato dal prof. Germano, spetta l'onere di enunciare i fatti, mentre l'onere probatorio lo rintracciamo integralmente a carico del datore di lavoro.

Come si può comprendere quali sono i criteri discretivi utili a delineare la fattispecie di mobbing in assenza di una norma giuridica di riferimento?

Tocca all'avv. Antonio Belsito addentrarsi nella giurisprudenza di legittimità della Cassazione. Al giudice del lavoro non bastano dequalificazione o vessazioni.

Vige la necessità che questi elementi siano connotati dalla continuità nel tempo (per un minimo di sei mesi) e dall'attestazione della presenza di postumi invalidanti, dunque delle vere e proprie patologie per la vittima.

Ultimo fattore indispensabile è la dimostrazione della sussistenza del nesso di causalità, dunque un legame eziologico, tra la situazione mobbizzante e la patologia invalidante, accertando in particolar modo se la patologia in questione scaturisca realmente dalla situazione vessatoria prolungata nell'ambiente di lavoro o ci siano altri parametri da tenere a mente.

La trattazione del fenomeno necessiterebbe di più spazio e di più tempo; rimandiamo questa analisi agli esperti della materia sia dal punto di vista giuridico che da quello medico.

L'importante è che si sia posto l'accento su un fenomeno dilagante come lo è il mobbing, puntualizzando quanto sia complesso individuarlo effettivamente e quanto la linea di confine tra una situazione mobbizzante e un pessimo ambiente lavorativo sia estremamente sottile.

Angela F. Valentino



Nella foto: da sinistra l'avv. A. Belsito, il prof. M. Prete, la dr.ssa G. Romita e l'avv. L. Ferrante

Intervista a Domenico Mastrulli

Il Mobbing nelle Forze di Polizia

Uno specifico settore lavorativo in cui, purtroppo, il mobbing si esprime ad ampio raggio è quello delle Forze di Polizia.

Grazie alla cordiale disponibilità del dott. Domenico Mastrulli, vice segretario nazionale dell'OSAAP, cerchiamo a grandi linee di capire come si manifesta il fenomeno nell'ambito del corpo di Polizia Penitenziaria, quali possono essere le serie conseguenze che il mobbing può comporta ma soprattutto quali rimedi appronta il sindacato OSAAP di Polizia Penitenziaria, ovvero quello maggiormente rappresentativo della categoria, al fine di farvi fronte e stroncare il fenomeno analizzato.

Dott. Mastrulli, quanti casi di mobbing ha dovuto affrontare e risolvere il sindacato?

“Il fenomeno del mobbing è letteralmente dilagante nelle forze di polizia ed in particolare nel corpo di polizia penitenziaria.

I casi più complessi da noi portati a termine ufficialmente sono tre, cui si aggiunge un'altra quindicina di casi non denunciati all'autorità e dunque non portati a compimento in particolare per timore delle conseguenze che un procedimento potrebbe comportare.

Seppure in assenza di formale denuncia all'autorità giudiziaria, i casi suddetti sono stati comunque seguiti dal sindacato che rappresento sul piano tecnico nonché su quello umano.”

Di quante e quali categorie di esperti si avvale il sindacato per far fronte a casi di mobbing?

“Il sindacato OSAPP, nella mia persona, opera al fine di tutelare l'agente penitenziario in qualsiasi modo e su qualsiasi fronte.

A noi spetta il compito di ascoltare l'agente che ritiene di essere stato “mobbizzato”, analizzare il caso che si presenta alla nostra attenzione, garantendo all'unità in questione la massima tutela.

Il soggetto mobbizzato, per prima cosa, ha bisogno di sostegno psicologico; poi gradualmente, questo sostegno diventerà un vero e proprio aiuto sul piano medico-legale,

offerto dal medico legale dott. Zecchillo.

Non può mancare, successivamente, l'assistenza legale offerta dall'avvocato Roberta Schiralli; infine, grazie all'apporto dei dott.ri Alessio Orazio Scarcella e Michele Zonna, con la preziosa collaborazione dell'avvocato Vincenzo Miranda, noto penalista nella nostra BAT, si procede sul fronte giudiziario ed amministrativo.

Il nostro obiettivo è tutelare il lavoratore a 360 gradi.”

Quali sono, dott. Mastrulli, le situazioni più frequenti che si verificano a danno dell'agente mobbizzato?

“Per rispondere è necessario analizzare approfonditamente l'ambiente carcerario e i suoi “codici interni”.

Il mobbing, nel settore in esame, si estrinseca con l'allontanamento fisico dell'agente dal reparto di abituale servizio, con la dequalificazione, con l'isolamento, con l'infrazione di orari di servizio particolarmente gravosi per periodi prolungati nonché con la negazione di ferie. Non dimentichiamo che chi lavora all'interno di istituti penitenziari soggiace ad un vero e proprio “linguaggio in codice”; allontanare fisicamente un agente dalla popolazione detenuta, significa etichettarlo come “corrotto”.

Questo può innescare meccanismi psicologici e procedurali non indifferenti e comportare danni gravi al lavoratore sia sul piano personale e morale che su quello pretta-

mente professionale.”

Ci sono stati casi di suicidio dovuti espressamente a situazioni di mobbing particolarmente estremizzate?

“Assolutamente sì. Basti pensare che nell'ultimo triennio, i casi di suicidio dovuti a situazioni mobbizzanti all'interno del corpo di polizia penitenziaria sul piano nazionale, sono stati nove.

Il nostro corpo di polizia è il meno popolato di tutti i corpi poiché conta dalle 38.000 alle 45.000 unità.

Considerando il dato numerico in modo direttamente proporzionale, direi che si possa parlare di un vero e proprio allarme.

Altro dato preoccupante è che il suicidio, solitamente, viene consumato quasi sempre con l'arma di servizio.

È dello scorso febbraio una denuncia proveniente da un istituto penitenziario pugliese relativa agli onerosi carichi di lavoro affidati alla polizia penitenziaria, cui si aggiunge l'ampiamente nota problematica del sovraffollamento delle carceri italiane.

Lo stress psicologico da lavoro può derivare da due fattori: sovraccarico di lavoro e rapporto con la popolazione detenuta, specie in carceri di massima sicurezza. Il lavoro svolto all'interno dell'ufficio matricole può sovrapporsi con i colloqui, con le perquisizioni, con il controllo dei pacchi in entrata e in uscita, con l'accompagnamento del detenuto lavorante.

Non dimentichiamo poi,

che la popolazione detenuta è multi sfaccettata non sono per il fattore nazionalità ma anche e soprattutto per la tipologia di reato commesso.

Dover rispondere alle molteplici esigenze di una così variegata popolazione detenuta, unitamente ad un palese vulnus normativo, crea un mix incandescente per i nostri agenti.”

Quali sono i progetti futuri del sindacato OSAAP in relazione all'ulteriore rafforzamento della tutela del lavoratore mobbizzato?

“Il nostro progetto futuro più imminente è rappresentato dalla costituzione di un gruppo di professionisti specialisti della materia del mobbing che funga da vero e proprio centro d'ascolto prima in ambito provinciale e successivamente regionale; l'intento è dare vita ad una vera “task force” pronta ad intervenire per ogni evenienza, per la ricerca di soluzioni e per un sostegno a chi subisce il mobbing. Il gruppo sarà formato da avvocati, studiosi, sindacalisti di polizia penitenziaria, giornalisti, educatori, medici, assistenti sociali.

Mi auguro che attraverso questa sua intervista si possa giungere a contattare il popolo sommerso e schiacciato da questo velenoso fenomeno; questo intento lo perseguiremo anche con la creazione di un numero verde che tutti, davvero tutti, potranno consultare in modo assolutamente gratuito.”

Angela F. Valentino

Rapporti di vicinato

APPOSIZIONE DEI TERMINI E REGOLAMENTO DI CONFINI

Abitando in una peculiare località di montagna o in un condominio ovvero in una metropoli sarà comunque inevitabile avere dei rapporti più o meno intensi, con i vicini.

Il codice civile detta una serie di norme al fine di regolare i rapporti di vicinato.

Quando sorgono delle contestazioni tra vicini circa la posizione del confine tra due terreni attigui, il mezzo sicuro e definitivo per risolvere il problema è procedere alla delimitazione della proprietà. Questo succede quando vi è incertezza sul confine tra due proprietà o siano andati perduti i c.d. "termini di confine", nonché quei segni materiali come picchetti, pietre, o altro usati per delimitare i due terreni attigui. Pertanto, vi sono due soluzioni da seguire: una amichevole, che consiste nel trovare un accordo che soddisfi entrambi i proprietari confinanti; l'altra giudiziale, che si intraprende quando la prima non sia possibile.

Il regolamento amichevole consiste in un atto "transattivo" che può essere fatto solo dal proprietario del terreno e che

richiede, per essere valido, la forma scritta e la successiva trascrizione presso il Registro dei beni immobiliari.

A tale scopo, sarà inevitabile richiedere l'intervento di un geometra il quale dovrà effettuare i suoi controlli come: misurare la superficie reale di ciascuna proprietà; esaminare le piantine e i titoli di proprietà per conoscere con precisione le superfici di ciascun terreno; determinare la linea di confine materializzandola con ceppi o picchetti.

Ai sensi dell'art. 950 c.c.: "quando il confine tra due fondi è incerto, ciascuno dei proprietari può chiedere che sia stabilito giudizialmente".

Infatti, il regolamento giudiziario può essere proposto solo dal proprietario, dal titolare di un diritto di servitù, dall'enfiteuta, dall'usufruttuario e da chi ha il diritto d'uso.

I soggetti titolari di questi diritti dovranno chiamare in causa anche il proprietario, altrimenti la sentenza non avrà alcun valore nei suoi confronti. Invece, in nessun caso l'azione di regolamento dei confini può essere proposta dall'affittuario.

La competenza spetta al Giudice del luogo in cui si trovano i terreni interessati.

Ciascun proprietario ha l'onere di fornire la prova della apposizione del confine e a tale scopo può produrre documenti o richiedere sul punto dichiarazioni testimoniali.

Solo in assenza di elementi di fatto, l'art. 950, comma 3, c.c. statuisce la possibilità per il Giudice competente di ammettere la consulenza tecnica finalizzata a stabilire la definizione dei confini per cui è causa. Nell'ipotesi in cui gli strumenti di delimitazione dei confini vadano a deteriorarsi nel tempo, il proprietario ai sensi dell'art. 951 c.c. ha il diritto di richiederne il ripristino o la sostituzione, con la compensazione delle spese fra i confinanti.

In caso di mancata accettazione della controparte, sarà possibile il ricorso al Giudice di Pace per dirimere la controversia.

La Suprema Corte, con un orientamento ormai consolidato nel tempo, ha puntualizzato, ove necessario, la differenza intercorrente fra l'azione di apposizione dei termini e l'azione di

regolamento dei confini, statuendo, in particolare, che l'azione di apposizione di termini: "presuppone l'esistenza di un confine certo e determinato e mira ad ottenere soltanto che la linea di demarcazione tra proprietà contigue sia resa possibile e riconoscibile mediante la collocazione di segni esteriori che indichino materialmente il tracciato".

Invece: "l'azione di regolamento dei confini presuppone l'incertezza tra i confini dei fondi contigui, la quale può derivare tanto dalla mancanza di qualsiasi limite (incertezza oggettiva) tanto dalla contestazione sul confine esistente (incertezza soggettiva) perché lo scopo dell'azione è la rimozione dell'incertezza e la determinazione quantitativa dell'oggetto della proprietà dei due confinanti, nella presupposta e non controversa validità ed efficacia dei titoli di acquisto delle parti" come statuito dalla sentenza della Corte di Cassazione, Sez. II civile del 30 novembre 1988 n. 6500.

Vincenza Balzano

10, 11 e 12 marzo 2011: Il seminario di studi a Molfetta su

Nuove istanze sociali e diritto del lavoro Dal Collegato lavoro ai più recenti eventi



Da sinistra il prof. G. Veneto, l'avv. T. Carabellese, la Dr.ssa R. Savelli e l'Avv. A. Belsito

Organizzato dalla Associazione degli Avvocati di Molfetta e del Centro Studio Diritto dei Lavori di Bari con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati di Trani, si è tenuto presso l'auditorium della Madonna

della Pace a Molfetta un importante seminario sull'attuale argomento del "Collegato lavoro". Sono intervenuti quali relatori il prof. Gaetano Veneto, il prof. Tommaso Germano, l'avv. Antonio Belsito, l'avv.

Daniela Cervellera, la dr.ssa Roberta Savelli, magistrato del lavoro, la dr.ssa Silvia Ardua D'Alesio, funzionario della Direzione Regionale del lavoro,

il dott. S. Rossi, ispettore del lavoro di Bari e l'avv. Maria Mangiatordi. Moderatore del Convegno è stata l'avv. Tiziana Carabellese.



Da sinistra il Dott. S. Rossi, la dr.ssa S. A. D'Alesio, l'avv. T. Carabellese, l'avv. D. Cervellera e l'avv. M. Mangiatordi

Dal primo luglio 2011

Esecutività diretta degli avvisi di accertamento

La *longa manus* dell'ente impositore interviene sui contribuenti "distratti"

È ormai imminente la piena entrata a regime di quanto previsto dal decreto legislativo n. 78/2010, che rinviava al 1° luglio 2011, il giro di vite nei confronti dei contribuenti inadempienti.

A decorrere da tale data sarà infatti operativa la esecutività immediata degli avvisi di accertamento senza che essi siano seguiti dalla notifica della cartella di pagamento.

Per i periodi d'imposta a partire dal 31 dicembre 2007 la disposizione di cui all'art. 29, comma 1, del decreto suddetto prevede che, decorsi 90 giorni dalla notifica di un avviso di accertamento ai fini IVA ovvero delle imposte sui redditi, il debitore potrà subire procedure esecutive, purché l'avviso contenga un'esplicita intimazione ad adempiere.

Pertanto il contribuente, decorsi il termine di 60 giorni per la proposizione del ricorso avverso l'avviso di accertamento potrà, nei 30 giorni successivi, provvedere all'adempimento. In caso contrario lo stesso subirà la procedura esecutiva.

Risulta chiaro l'intento del legislatore di semplificare e velocizzare la riscossione delle imposte, da un lato, con l'eliminazione della notifica della cartella di pagamento e, dall'altro, con l'immediata iscrizione a ruolo del credito, dalla quale, decorsi 60 giorni, potrà essere avviata la fase esattoria.

La previsione suddetta si pone in correlazione con altre novità introdotte dalla novella del 2010 ed, in particolare, quella relativa al divieto di compensazione - per importi superiori a 1.500,00 euro per i quali sia scaduto il termine di pagamento - dei crediti tributari con i debiti iscritti a ruolo per imposte erariali e relativi accessori, nonché quella relativa alla sospensione del provvedimento esecutivo.

Per quanto concerne il divieto di compensazione, il legislatore ha inteso limitare la cd. compensazione orizzontale di cui all'art. 17, comma 1, del D.lgs. n. 241/1997, al fine di evitare forme premiali per i contribuenti inadempienti, con l'irrogazione di una sanzione in caso di compensazione indebita, pari al 50%

delle somme e, allo stesso tempo, consentire a chi abbia effettuato i pagamenti dovuti nei 60 giorni dalla notifica della cartella di pagamento, di continuare ad usufruire dell'agevolazione.

Per quanto concerne invece il nuovo regime della sospensione dell'esecutività del provvedimento, la novella normativa ha contenuto in 150 giorni il termine massimo di efficacia della stessa nei casi in cui il giudice ravvisi i presupposti del *fumus bonis iuris* e del *periculum mora*, consistenti nel pericolo di danno grave ed irreparabile al contribuente.

Infatti precedentemente all'entrata in vigore della novella, ai sensi dell'art. 47 del D.lgs. n. 546/1992, si prevedeva che, in caso di concessione della sospensione, l'udienza di trattazione dovesse tenersi entro 90 giorni dalla stessa, fermo restando la piena efficacia della sospensione fino a definizione del processo di primo grado. Di ben altra portata è la norma di cui all'art. 38, comma 9, della novella del 2010, che dispone l'efficacia tassativa della sospensione del provvedimento esecutivo non oltre 150 giorni dalla concessione di quest'ultima, a nulla rilevando la definizione del processo e l'emissione della relativa sentenza di primo grado.

Di conseguenza l'agente di riscossione potrà liberamente procedere nella esecuzione dal momento in cui venga a cessare l'efficacia della sospensione.

In ultimo la legge prevede la estensione dei termini suddetti anche ai processi in materia previdenziale - sottratti

alla competenza della Commissione tributaria - al fine di armonizzare la disciplina.

Pertanto il giudice competente, nei casi in cui conceda la sospensione del provvedimento, dovrà fissare entro 30 giorni l'udienza di trattazione e definire la causa nei successivi 120 giorni in modo da consentire il rispetto del termine dei 150 giorni previsto per il processo tributario per procedere alla esecuzione.

Possiamo pertanto affermare senza dubbio che il legislatore con questa manovra porti a compimento il progetto da tempo avviato, per rendere i tempi di riscossione e processuali più

veloci, al fine di attuare una ferrea politica di contrasto alla evasione fiscale.

Tali propositi sono senz'altro lodevoli, pur restando alcuni dubbi sulla motivazione e, soprattutto, sulla legittimità di una liberalizzazione della *longa manus* dell'ente impositore, quale creditore "privilegiato" nei confronti del contribuente, ancor prima che la controversia tributaria trovi definizione, rispetto al resto di un sistema processuale, in cui troppo spesso i cittadini creditori, anche a seguito di più pronunce giurisdizionali, restino irrimediabilmente insoddisfatti.

Tiziana V. de Virgilio



GEO ARREDO
ARREDAMENTI E ATTREZZATURE PER NEGOZI FOOD E NO FOOD

A s s i s t e n z a T e c n i c a
Contrada Lama di Macina, 9 - 76011 - Bisceglie (BT)
Tel. : 080.39.29.184 - 080.35.05.354 / Fax : 080.39.29.184
www.geoarredo.it - info@geoarredo.it

CULTURAL DEFENCE

Causa di esclusione della punibilità o di diminuzione della responsabilità penale

La *cultural defence* è una causa di esclusione della punibilità o di diminuzione della responsabilità penale nel ragionevole convincimento di agire in buona fede, in ossequio ai precetti del proprio gruppo di provenienza come ad esempio mussulmani, indios, Testimoni di Geova.

Come si conciliano la *cultural defence* con il principio d'uguaglianza?

La celebre sentenza della Cassazione penale, Sezione VI, del 7 gennaio 2010, n. 64 ha stabilito che gli artt. 2 e 3 della Costituzione italiana costituiscono uno sbarramento individuale a fronte dell'introduzione nella società civile di consuetudini, di prassi, di costumi che si propongono come "antistorici" a fronte dei risultati ottenuti, nel corso dei secoli, per realizzare l'affermazione dei diritti inviolabili della persona, cittadino o straniero.

La Cassazione aggiunge che anche per i reati culturali o culturalmente orientati il giudice non può sottrarsi al suo compito naturale di rendere imparziale giustizia assicurando tutela alle vittime.

Nel caso di maltrattamenti perpetrati da un appartenente alla religione dei Testimoni di Geova contro la moglie nessuna efficacia scusante riveste la visione dei rapporti familiari interna a tale confessione (visione caratterizzata da un rapporto di coppia basato sulla supremazia dell'uomo).

Tale adesione non è sufficiente ad escludere la consapevolezza dei maltrattamenti da parte dell'imputato, pur trattandosi di un contesto di normalità alla luce di tale visione di vita.

Nel caso di specie l'imposizione violenta delle proprie convinzioni religiose è condotta consapevolmente antiggiuridica, anche in relazione alla conoscenza acquisita dall'imputato dei diritti e doveri dei coniugi quali determinati dalle norme del codice civile, norme tutt'altro che derogate per gli aderenti a questa confessione religiosa.

Solitamente si parla di reato culturale quando un'azione commessa da un immigrato, un indigeno o un appartenente ad una cultura minoritaria, considerata reato dal sistema penale espressione della cultura dominante, viene giustificata, accettata o approvata all'interno del gruppo di provenienza.

La formazione culturale dell'agente deve ovviamente aver inciso sulla realizzazione della condotta criminosa.

La reazione degli Stati europei è stata variegata.

Nei paesi anglosassoni, ad esempio, ai membri dei gruppi pellirossa piuttosto che agli indios e agli aborigeni viene consentito di cacciare specie di animali protette, partecipare a riti e tenere comportamenti che sarebbero vietati a "chiunque" altro.

In Italia invece non sono state emanate leggi speciali tali da consentire "comportamenti vietati" a etnie o culti religiosi per varie ragioni politiche e culturali.

La sentenza della Cassazione penale, Sez. IV, del 7 gennaio 2010, n. 64 ha anche rimarcato che l'affermazione dei diritti inviolabili di ciascuna persona ha una portata universale e costituisce uno sbarramento invalicabile rispetto all'introduzione di consuetudini amorali, crudeli e violente nella società civile.

Claudia Di Bitetto

Stalking

Un interessante incontro culturale si è tenuto a Bisceglie venerdì 13 maggio 2011, organizzato dall'Associazione Avvocati di Bisceglie, dalla Camera penale di Trani con il patrocinio dell'Ordine degli Avvocati di Trani sul tema:

IL DELITTO DI ATTI PERSECUTORI. ASPETTI GENERALI, EVOLUZIONE, PRESUPPOSTI ED ELEMENTI COSTITUTIVI

Dopo i saluti dell'avv. Maurantonio Di Gioia, presidente dell'associazione e dell'avv. Tullio Bertolino, presidente della Camera penale, sono intervenuti come relatori l'avv. Mario Malcangi e la dr.ssa Carmela Bruna Manganeli, sostituto procuratore.

A margine di tale seminario, riportiamo qui di seguito una breve nota dopo la recente pronuncia della Suprema Corte di Cassazione.

Quando l'ex moglie diventa una stalker

L'art 612 bis del c.p. penale inserito ex D.L. 23 febbraio 2009, n. 11 convertito in legge 23 aprile 2009, n. 38 stabilisce che "Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita". [Omissis]

Giurisprudenza ormai consolidata ha affermato che bastano anche due sole condotte di minaccia o di molestia, come tali idonee a costituire la reiterazione richiesta dalla norma incriminatrice (Sez. 5 sentenza 6417 del 17 febbraio 2010).

Recentemente la Suprema Corte con sentenza la del 14 aprile 2011 n. 15230 ha stabilito che è legittima la misura degli arresti domiciliari per la ex moglie, alla quale era stata già comminata la misura del divieto di avvicinamento in relazione alla contestazione di atti persecutori in danno del coniuge, se si evidenziano più gravi esigenze cautelari. Il tribunale del riesame di Bari, adito in qualità di giudice dell'Appello, aveva già confermato la misura degli arresti domiciliari in aggravamento del divieto di avvicinamento.

Già per il giudice delle indagini preliminari, confortato ora anche dalla Cassazione, vi erano sufficienti indizi del fatto che la donna avesse continuato "a compiere atti vessatori nei confronti dell'ex coniuge, mandagli messaggi offensivi col telefono cellulare di un collega e diffondendo documenti contenenti accuse calunniose che riguardavano il presunto traffico di sostanze stupefacenti ad opera dell'intera famiglia".

L'avvocato della donna aveva anche provato ad esibire un documento in cui si accertava che la donna avesse problemi mentali, ma anche tale tentativo è stato vano.

A tale conclusione si è giunti poichè per il giudice la patologia paranoidea riscontrata può essere un utile elemento di comprensione degli eventi al vaglio dell'accusa, ma non può essere ritenuta del tutto risolta "a causa della recente instaurazione della terapia" e quindi non ci sarebbero "garanzia della cessazione delle condotte aggressive".

Claudia Di Bitetto

Senso civico e dovere morale: un confine invisibile?

Quando si parla di dovere si indica un obbligo, non una possibilità. Può essere un obbligo di dire o fare qualcosa, cioè di comportarsi in un certo modo.

Si suole usare l'espressione *dovere morale* quando l'obbligo è lasciato alla libera scelta dell'individuo e non è legalmente prevista alcuna sanzione in mancanza di adempimento bensì solo una sanzione morale; si suole invece usare l'espressione *dovere legale* quando l'obbligo è chiaramente espresso dalla legge insieme ad una sanzione in mancanza di adempimento dello stesso.

Negli ultimi fatti di sangue che hanno caratterizzato lo scenario di uno spaccato familiare alquanto vacillante di casa nostra, può sembrare di affondare la lama in una società anacronistica, laddove il dovere morale ha prevalso rispetto alla sete di diritti che tutti oggi reclamano, proprio perché da tempo si è passati dal giusnaturalismo all'età dei diritti.

In base ad un dovere morale può essere del tutto naturale, quindi, voler mascherare un delitto che assume una reale gravità, ma non bisogna nemmeno dimenticare che spesso, anche i casi di violenza e maltrattamento in famiglia sono coperti da un velo di natura falsamente "morale" che rappresenta invece la prima sconfitta della nostra società, il raggiungimento del rispetto di diritti per i quali oggi molti popoli continuano ancora a combattere duramente.

La complicità portata agli estremi dunque, che ha l'obiettivo palese di voler nascondere anche un omicidio in un contesto familiare, rappresenta un grave *vulnus* nel percorso naturale di ciascuno di noi che dovrebbe tendere verso un accrescimento del dovere civico della denuncia. Non si può infatti dimenticare che, nel reato di maltrattamenti ad esempio, contemplato nell'art. 572 c.p., l'oggetto giuridico non è costituito solo dall'interesse dello Stato alla salvaguardia della famiglia da comportamenti violenti, ma anche dalla difesa dell'incolumità fisica e psichica delle persone indicate nella norma, interessate al rispetto della loro personalità nello svolgimento di un rapporto fondato su vincoli familiari.

Il dovere morale di protezione nei confronti del familiare autore del reato, in tale contesto, appare dunque come il frutto di sub-culture che si pongono in assoluto contrasto con i principi che stanno alla base dell'ordinamento giuridico ita-

liano, in particolare con la garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo sanciti dall'art. 2 della Costituzione, i quali trovano specifica considerazione in materia di diritto di famiglia negli articoli 29 e 31 della Costituzione.

Il dovere civico di denunciare un reato, quindi, assume una tale importanza che nel nostro codice penale, ad esempio giunge a immedesimarsi in un diritto alquanto incisivo ma poco pubblicizzato del comune cittadino. Stiamo parlando della facoltà di arresto da parte dei privati, previsto dall'art. 383 del codice di rito.

È uno dei diritti meno conosciuti dal cittadino che dà la facoltà di procedere all'arresto in flagranza, ma solo per i reati perseguibili d'ufficio e per cui è previsto l'arresto obbligatorio da parte della polizia giudiziaria.

Si tratta di una forma di autotutela che il nostro ordinamento penale ha riservato al cittadino, in considerazione della necessità pratica che impone un'immediata e tempestiva reazione di fronte al perpetrarsi di un grave delitto.

È questo il senso civico che ogni persona dovrebbe conservare e cercare di mettere in atto.

In quel momento il privato cittadino assume la qualità di pubblico ufficiale con tutte le conseguenze del caso. Egli è anche autorizzato a prendere in custodia le cose costituenti il corpo del reato, assumendo così eventualmente anche la qualità di custode di cose sequestrate.

Tale norma trova quindi il proprio fondamento nell'adempimento del dovere di solidarietà sociale di cui all'articolo 2 della Costituzione. Un dovere che molto spesso si infrange contro lo spessore della difesa di doveri morali ai quali si suole attribuire una importanza maggiore.

Il cittadino comune dunque, può assumere nella società dei diritti, addirittura la veste di organo di polizia, sia pure in via straordinaria e temporanea (Corte Costituzionale, sent. n. 89/1970).

Ovviamente deve restare nei limiti che la norma stessa impone rispettando una circostanza precisa.

In pratica, la persona arrestata non dev'essere trattenuta dal privato intervenuto nell'operazione, oltre il tempo strettamente necessario per la consegna agli organi di polizia, in modo da evitare che una misura eccezionale si trasformi in un sequestro di persona dell'arrestato.

Infine, il cittadino privato può anche difendere i beni di proprietà e può inseguire i ladri anche se questi ultimi si sono già disfatti degli oggetti rubati e anche se il reato commesso prevede l'arresto facoltativo da parte della polizia giudiziaria (cfr. Cass., sent. n. 37960/2004).

La società dei diritti deve sempre quindi prevalere allorché i doveri morali potrebbero velare pericolosamente il ruolo dei suoi componenti, abbattendo l'*intentio legis* che si prefigge sempre il rispetto totale dell'individuo.

Gabriella Marcandrea



BAR SNOOPY

Pasticceria
Gelateria
Buffet
Paninoteca

Via Fragata, 151
tel. 080.395 42 98 - Bisceglie

Storia

Il diritto di sciopero esercitato a Bisceglie nei primi del '900

IL CASO DEGLI STUDENTI PUNITI DOPO LA PROTESTA



Nella foto gli studenti del ginnasio di Bisceglie nei primi del '900

A scuola si andava con una divisa unica, in ambienti riscaldati col braciere e tra mille difficoltà. Agli inizi del Novecento si era ancora lontanissimi dalle norme di sicurezza e dai tanti diritti garantiti oggi.

C'erano soprattutto doveri da rispettare, la povertà da affrontare e, forse, qualche bacchetta di troppo.

Ciò nonostante, anche in quel tempo, c'erano studenti che non avevano lo "stinco di santo", che anzi si distinsero per le insubordinazioni verso i docenti e, c'è da non crederci, anche per uno "sciopero", pur consapevoli dei rischi punitivi ai quali andavano incontro.

Un esempio di ribellione, che quasi anticipò le manifestazioni studentesche degli anni a

venire, viene alla luce dall'Archivio storico del Comune di Bisceglie.

Tra gli atti relativi al Ginnasio comunale trapelano curiosi casi di studenti puniti con l'espulsione, per aver osato profferire parole non consoni alla morale e contro il direttore ma, soprattutto, per aver organizzato autonomamente una giornata di festa, di assenza arbitraria dalle lezioni. L'azione di protesta più coraggiosa ed incisiva si verificò il 14 marzo 1914 quando fuori al Ginnasio, all'epoca alloggiato in via Frisari, moltissimi alunni protestarono contro l'abolizione della "vacanza" che si faceva in quel giorno negli anni precedenti e "disertarono le lezioni, abbandonandosi a chiassi e sfrenatezze

per le vie della città e tentarono finanche di volere far cessare le lezioni nella scuola elementare di Santa Croce e del Seminario".

A relazionare al sindaco Michelangelo Troysi sui fatti verificatisi fu il direttore del Ginnasio, il rigoroso sacerdote Vincenzo Caputi, a cui oggi a Bisceglie è intitolata una scuola elementare. Fu aperta un'inchiesta con interrogatori a raffica, condotta dallo stesso direttore e dall'assessore alla pubblica istruzione Matteo Dell'Olio, per "assodare le maggiori responsabilità" in base alle quali poi il Consiglio dei professori adottò duri provvedimenti.

Tra i capi dello sciopero a patire la pena più severa fu uno studente di quinta ginnasiale che

fu escluso dagli esami per essere stato principale fautore dello sciopero, aver usato mezzi violenti contro i crumiri e per aver usato "parole sconce" contro il direttore sulla soglia della porta alla presenza di altri compagni di classe. Ad altri due studenti, sempre di quinta classe, fu inflitta la sospensione dalle lezioni di 20 giorni per aver chiuso il portone del Ginnasio ed aver impedito di entrare anche ad alcuni professori e minacciato alcuni compagni. Ad altri sette alunni toccò la sospensione di 15 giorni (ridotta a 3 giorni per quelli ritenuti colpevoli di minor grado) per esser stati protagonisti del chiasso.

Per tutti gli altri alunni fu annotato "il biasimo" nel registro ed il 6 in condotta come voto trimestrale.

Una punizione collettiva che fece amareggiare il direttore Caputi il quale sostenne "di non nascondere il rincrescimento dell'animo mio, mentre mi giova sperare che dalle punizioni gli alunni di questo Ginnasio sapranno trarre monito e lezione ad essere più ossequienti alle disposizioni delle leggi e dei regolamenti".

Una storia che racconta uno dei primi scioperi nella scuola italiana, con studenti che, a quanto pare, non erano poi tanto diversi da quelli di oggi.

Luca De Ceglia

— continua dalla prima pagina

Dopo la sentenza di Torino

NUOVE FRONTIERE DEL DIRITTO DEL LAVORO?

Il momento è difficile quanto importante, ed altrettanto difficile e non meno importante è riuscire a collocare con equilibrio, questa sentenza, attribuendole il dovuto peso ed il conseguente significato nell'ambito del diritto del lavoro del nostro Paese.

In altre occasioni abbiamo sostenuto che il T.U. n. 81/2008, modificato ed integrato dal successivo D.lgs. n. 106/2009, va letto soprattutto in un'ottica "monitoria", quella di un insegnamento di un valore fondamentale, ampiamente riportato ed esaltato nelle norme, che si identifica nella prevenzione e nella formazione di tutti i soggetti coinvolti nei processi lavorativi, non ultimi gli stessi lavoratori, oltre che i datori di lavoro e tutti i loro delegati e/o preposti.

In tale prospettiva, quella di un urgente e doveroso sviluppo della cultura della sicurezza del lavoro, che è utile applicare in questo momento, dopo la sentenza di Torino, si evita di demonizzare quegli aspetti sanzionatori in caso di mancato rispetto delle prescrizioni organizzative e tecniche che, lette o evitate in modo ignorante o neghittoso, appaiono, comprensibilmente eccessive, o "incomprensibili ed inspiegabili", per riprendere i termini usati, a commento della sentenza torinese, dagli avvocati della difesa dei dirigenti Thyssen.

"Sentenziare su sentenze" o, ancor peggio, come è avvenuto in questa circostanza, mettere a confronto, con malcelata voglia di dar giudizi, più o meno tecnicamente adeguati, sul piano giuridico, diverse istanze punitive presentate da Procuratori della Repubblica, riguardo a casi solo apparentemente simili, significa versare olio bollente sul fuoco di

pericolose polemiche.

Infatti ci si chiede, *pour cause*, come mai a Torino sia stata chiesta, ed ottenuta, dai PM una condanna per "omicidio volontario con dolo eventuale", mentre solo tre giorni prima, il venerdì 15 aprile precedente, il Procuratore della Repubblica di Cagliari, per la morte di tre operai nella raffineria di Sarroch, di proprietà della Saras S.p.A., avvenuta il 26 maggio 2009 "ha contestato a 5 dirigenti dell'impianto l'omicidio colposo e non quello volontario..." con tutte le conseguenze ai fini della pena edittale.

Prima di fare considerazioni dobbiamo essere adeguatamente informati e confrontare i fatti: le diverse tipologie di organizzazione aziendale, le condizioni di lavoro, i sistemi di sicurezza, i controlli pubblici, le violazioni rilevate (più o meno sanzionate o eluse) e tutte le situazioni di affinità o differenza che portano a diverse istanze punitive e conseguenti sentenze.

Altrimenti, si fa, a dir poco, confusione o si accendono "fuochi" che rischiano di aggiungere gravi danni al fuoco, quello vero e tragico del rogo della ThyssenKrupp di Torino.

Chi scrive queste note, da anni, si trova ad operare in una realtà nella quale pochi sono gli insediamenti industriali di grandi dimensioni, mentre la quasi totalità del tessuto produttivo è composta da piccole o piccolissime imprese. In questo sistema non di rado le tragedie sul lavoro vedono coinvolti gli stessi datori di lavoro o i capi, i delegati del "padrone", in drammatici infortuni, anche mortali.

La tragedia della Truck Center di Molfetta, avvenuta solo tre mesi dopo il dramma di Torino,

ne è stata palese testimonianza ed ha costituito, per ovvio contrappeso, un'amara, dolorosa *felix culpa* della storia: dopo solo un mese, in un'affannosa battaglia contro il tempo, negli ultimi giorni di chiusura della Legislatura, il Governo promulgava il T.U. n. 81/2008, lasciandolo in eredità alla Legislatura attuale.

Quale maggior attestazione del valore e della connessa esigenza di una cultura, in funzione preventiva della sicurezza dei posti di lavoro, con una cultura, a monte, del lavoro da diffondere in tutti, dalla scuola ai posti di lavoro, nei datori e nei lavoratori, in tutta la società?

Se si vuol leggere ora un primo dato, almeno parzialmente positivo, può ben rilevarsi che gli infortuni mortali sul lavoro in Italia sono calati di circa il 20%, attestandosi a "meno di mille", pur in considerazione che lo stesso dato va depurato da un trend occupazionale negativo nell'ultimo biennio, intrecciato con un grande incremento di CIGO e CIGS, nonché con lo sviluppo di parttime e di varie forme di lavoro flessibile e precario.

Ma gli infortuni mortali e quelli invalidanti sono ancora troppi per un Paese come il nostro, che voglia restare "fondato sul lavoro" come detta l'art. 1 della Costituzione, attaccato, insieme ad altre norme, da una aggressione oscurantista e becera che è compito di tutti ostacolare, anche combattendo per la sicurezza sui luoghi di lavoro insieme ad una più ampia tutela della dignità dei nostri cittadini, per un lavoro ed una vita degni di essere vissuti e goduti.

Estratto dell'articolo tratto dalla rivista telematica "il lavorista", Anno III n. 2, 9 maggio 2011.

Scrivi a:

la bilancia

labilancia.giornale@libero.it

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



Periodico di cultura e attualità forense
Rivista scientifica trimestrale

Anno VI n. 2 Nuova serie
9 maggio 2011

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

Hanno collaborato:

Vincenza Balzano, Claudio Cantarone, Antonio De Simone, Tiziana V. de Virgilio, Sergio Di Bitetto, Claudia Di Bitetto, Gabriella Marcandrea, Angela F. Valentino

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



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

L'editrice s.r.l. - Foggia

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

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

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**

MASTER DI II° LIVELLO PREVENZIONE E GESTIONE MULTIDISCIPLINARE DEL MOBING

Spagna e Italia: Costituzione e Diritto del Lavoro

CONVEGNO INTERNAZIONALE DI DIRITTO DEL LAVORO

**GIOVEDÌ
19 MAGGIO 2011
ORE 16,00**

**AULA ALDO MORO
BARI**

Saluti :

Prof. Mario Giovanni GAROFALO
*ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
PRESIDE DELLA FACOLTÀ*

Relatori:

Prof. Fernando FITA ORTEGA
*ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA UNIVERSITÀ DI VALENCIA*

Prof. Luis Enrique NORES TORRES
*ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA UNIVERSITÀ DI VALENCIA*

Prof. Pasquale CHIECO
*ORDINARIO DI DIRITTO DEL LAVORO
FACOLTÀ DI ECONOMIA UNIVERSITÀ DI BARI*

Interventi programmati:

Prof. Tommaso GERMANO
*TITOLARE PREVIDENZA SOCIALE
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA UNIVERSITÀ DI BARI*

Avv. Antonio BELSITO
*AVVOCATO GIUSLAVORISTA
CENTRO STUDI DEL DIRITTO DEI LAVORI*

Presiede e coordina:

Prof. Gaetano VENETO
*TITOLARE DI DIRITTO DEL LAVORO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA UNIVERSITÀ DI BARI*

www.csddl.it

*Il seminario è valido ai fini del riconoscimento dei crediti formativi degli avvocati (4 crediti).
Per iscrizioni ed informazioni consultare la segreteria info@csddl.it*