

PIANO FORMATIVO

Master universitario di Secondo livello in

Diritto del lavoro e della previdenza sociale

| | | |
|-----------|--|---|
| 1 | Anno accademico | 2023-2024 |
| 2 | Direttore | Stefano Bellomo |
| 3 | Consiglio Didattico Scientifico | <ul style="list-style-type: none"> - Prof. Stefano Bellomo - Prof. Ilario Alvino - Prof.ssa Valentina Bertoldi - Prof.ssa Paola Bozzao - Prof. Luca Di Donna - Prof. Arturo Maresca - Prof. Domenico Mezzacapo - Prof.ssa Lucia Valente |
| 4 | Delibera di attivazione in Dipartimento | 19/05/2023 |
| 5 | Data di inizio delle lezioni | 09/02/2024 |
| 6 | Calendario didattico | <p>Le lezioni si terranno il venerdì dalle 14,00 alle 20,00 ed il sabato dalle 9,00 alle 13,00.</p> <p>Le lezioni saranno affiancate da seminari di approfondimento e laboratori la cui frequenza è libera.</p> |
| 7 | Eventuali partner convenzionati | “da definire” |
| 8 | Requisiti di accesso | Possono partecipare al Master coloro che sono in possesso di un titolo universitario appartenente ad una qualsiasi classe di laurea specialistica/magistrale, senza alcun vincolo di facoltà di provenienza. |
| 9 | Prova di selezione | Non prevista (selezione per titoli) |
| 10 | Sede attività didattica | Città Universitaria – Piazzale Aldo Moro 5 |
| 11 | Stage | n.d. |
| 12 | Modalità di erogazione della didattica | mista |
| 13 | Finanziamenti esterni, esenzioni, | <p>Si</p> <p>Riduzione quota dipendenti UIL.</p> |



| | | |
|-----------|--|--|
| | agevolazioni o riduzioni di quota | Sono previste n. 5 borse di studio a copertura totale dei costi di iscrizione (finanziate dalla Associazione Epifani), che saranno assegnate agli ammessi al master sulla base di criteri di merito/reddito. |
| 14 | Contatti Segreteria didattica | Indirizzo c/o Dipartimento Scienze giuridiche, Piazzale Aldo Moro n. 5, Roma Telefono e-mail master.lavoro@uniroma1.it |

Piano delle Attività Formative

Il Piano formativo è redatto considerando che le attività didattiche frontali e le altre forme di studio guidato o di didattica interattiva devono essere erogate per una durata non inferiore a 300 ore distribuite, di norma, nell'arco di almeno 6 mesi.

Il Piano formativo può prevedere che il Master sia erogato in tutto o in parte utilizzando forme di didattica a distanza o in lingua diversa dall'italiano.

Il numero minimo di Cfu assegnabile ad una attività è 1 e non è consentito attribuire Cfu alle sole ore di studio individuale.

In caso di attività (moduli) che prevedano più Settori Scientifici Disciplinari sono indicati dettagliatamente il numero di Cfu per ognuno di essi.

| Denominazione attività formativa | Obiettivi formativi | Docente | Settore scientifico disciplinare (SSD) | CFU | Tipologia | Verifica di profitto (Se prevista, e modalità) |
|----------------------------------|---|--|--|-----|----------------------------------|--|
| Modulo I: RELAZIONI INDUSTRIALI | INTRODUZIONE AL DIRITTO SINDACALE Diritto sindacale e relazioni industriali Il dialogo sociale e concertazione nell'ordinamento dell'Unione europea La libertà sindacale LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA Retrospective e prospettive della contrattazione collettiva alla luce dei nuovi accordi Rappresentanza e rappresentatività La rappresentanza sindacale in azienda I diritti sindacali La repressione della condotta antisindacale IL SISTEMA CONTRATTUALE Il contratto collettivo nazionale di lavoro L'efficacia soggettiva e l'inderogabilità del contratto collettivo La contrattazione di secondo livello I rapporti tra contratti collettivi di diverso livello L'AUTOTUTELA ED IL DIRITTO DI SCIOPERO Il diritto di | - Professor Stefano Bellomo - Professor Domenico Mezzacapo - Prof. Arturo Maresca (A contratto) Altri docenti da definire | IUS/07 | 10 | Lezioni, Esercitazioni, Seminari | A conclusione di ciascuno o più moduli, in base alle esigenze didattiche, possono essere previste verifiche intermedie mediante prova scritta, orale o pratica secondo la valutazione del Consiglio didattico scientifico per valutare il grado di apprendimento raggiunto dallo studente. |

| | | | | | | |
|--|--|---|--------|----|----------------------------------|--|
| | sciopero I limiti al diritto di sciopero Le forme anomale di sciopero Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali La serrata | | | | | |
| Modulo II: LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO EUROPEO ED INTERNAZIONALE LA NATURA DEL CONTRATTO DI LAVORO | Lavoro autonomo, collaborazioni continuative e lavoro subordinato Gli indici della subordinazione Le caratteristiche della collaborazioni continuative LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI Il lavoro a tempo determinato L'apprendistato e tirocini formativi Il lavoro intermittente La somministrazione di lavoro Esternalizzazioni, trasferimento d'azienda, appalto e contratto di rete LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO SUBORDINATO Il potere direttivo del datore di lavoro Mansioni e <i>ius variandi</i> Orario di lavoro Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa: trasferta, trasferimento e distacco Il lavoro agile Il potere di controllo Privacy e riservatezza del lavoratore nella disciplina europea ed italiana Il potere disciplinare La retribuzione del lavoratore: welfare aziendale e premi di produttività Le cause di estinzione del rapporto di lavoro: dimissioni del lavoratore, risoluzione consensuale e licenziamenti Licenziamento individuale disciplinare e per motivo oggettivo Il licenziamento collettivo Il regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo Le tecniche di | - Professor Stefano Bellomo - Professor Domenico Mezzacapo - Professor Ilario Alvino - Prof. Arturo Maresca (A contratto) Altri docenti da definire | IUS/07 | 12 | Lezioni, Esercitazioni, Seminari | Scegliere un elemento. A conclusione di ciascuno o più moduli, in base alle esigenze didattiche, possono essere previste verifiche intermedie mediante prova scritta, orale o pratica secondo la valutazione del Consiglio didattico scientifico per valutare il grado di apprendimento raggiunto dallo studente. |

| | | | | | | |
|---|--|--|---------------|-----------|---|---|
| | <p>tutela dei diritti: le rinunce e le transazioni La certificazione del contratto di lavoro e le sedi di conciliazione LA SICUREZZA SUL LAVORO Evoluzione normativa della tutela della salute e sicurezza nel lavoro I soggetti della sicurezza in azienda: competenze e responsabilità Principi generali di valutazione e gestione del rischio Modelli di organizzazione, gestione e controllo I principi di sicurezza, medicina e igiene del lavoro Il sistema sanzionatorio e di vigilanza</p> | | | | | |
| <p>Modulo III: PREVIDENZA SOCIALE</p> | <p>LA RIFORMA DEL SISTEMA PENSIONISTICO L'inquadramento costituzionale della previdenza sociale La previdenza sociale in Europa: il quadro normativo e giurisprudenziale Il sistema pensionistico riformato. Prestazioni, requisiti di accesso, finanziamento In particolare: la previdenza dei liberi professionisti e dei lavoratori del pubblico impiego Pensionamenti flessibili e pensionamenti anticipati Le ipotesi di riforma del sistema pensionistico italiano LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE Fonti e struttura dei fondi pensione Prestazioni e finanziamento. L'impatto del TFR in busta paga Indirizzo e vigilanza nell'ambito della previdenza complementare L'esperienza di un fondo pensione complementare negoziale GLI STRUMENTI DI SOSTEGNO AL</p> | <p>- Prof.ssa Paola Bozzao - Altri docenti da definire</p> | <p>Ius/07</p> | <p>12</p> | <p>Lezioni, Esercitazioni, Seminari</p> | <p>A conclusione di ciascuno o più moduli, in base alle esigenze didattiche, possono essere previste verifiche intermedie mediante prova scritta, orale o pratica secondo la valutazione del Consiglio didattico scientifico per valutare il grado di apprendimento raggiunto dallo studente.</p> |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|--|
| | <p>REDDITO La disoccupazione involontaria, nella legislazione e nella giurisprudenza costituzionale Dalla c.d. Riforma Fornero al Jobs Act. Naspi, Asdi e Dis-coll Sostegno al reddito e secondo welfare: il ruolo dei soggetti privati Strumenti per il ricambio generazionale nell'impresa: misure incentivanti all'esodo dei lavoratori anziani, staffetta generazionale, contratti di solidarietà espansiva La lotta alla povertà e all'esclusione sociale: dalla Social Card al REI VIGILANZA IN MATERIA PREVIDENZIALE E REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA L'attività ispettiva dopo il Jobs Act. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro Lavoro irregolare e attività ispettiva L'inquadramento previdenziale e l'obbligazione contributiva D(ocumento) U(nico) di regolarità contributiva e sue vicende legislative L'inadempimento contributivo nei due livelli previdenziali</p> | | | | | |
| <p>Modulo IV: DIRITTO E PROCESSO DEL LAVORO</p> | <p>Le controversie individuali di lavoro. La fase preliminare in sede extragiudiziale; il tentativo di conciliazione, generale facoltativa ed ipotesi di obligatorietà. La conciliazione delle controversie di lavoro in sede extragiudiziale. Introduzione, trattazione, istruttoria e decisione delle controversie di lavoro in sede giudiziale. La competenza per materia e per territorio. L'azione e la tipologia delle controversie; il ricorso introduttivo.; La memoria di</p> | <p>- Prof.ssa Valentina Bertoldi - Altri docenti da definire</p> | <p>Ius/07 (2 cfu) Ius/15 (2 cfu)</p> | 4 | <p>Lezioni, Esercitazioni, Seminari</p> | <p>A conclusione di ciascuno o più moduli, in base alle esigenze didattiche, possono essere previste verifiche intermedie mediante prova scritta, orale o pratica secondo la valutazione del Consiglio didattico</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| | <p>costituzione del convenuto e la eventuale domanda Riconvenzionale. La pluralità di parti nel processo; L'udienza di trattazione e l'istruttoria. Le ordinanze condannatorie. La decisione della controversia. La conciliazione giudiziale. L'appello nel processo del lavoro; l'appello con riserva dei motivi. Il giudizio d'appello. Il giudizio di cassazione. Le altre impugnazioni. La fase di esecuzione. I procedimenti in materia previdenziale. Il rito speciale per l'impugnazione dei licenziamenti nella legge 28 giugno 2012 n. 92. Ambito di applicazione e prima fase sommaria. La fase di opposizione "a cognizione piena". La fase di reclamo in appello ed il giudizio di Cassazione. L'Azione di repressione della condotta antisindacale. La nozione generale di condotta antisindacale. Presupposti e condizioni dell'azione. Legittimazione ed interesse ad agire La fase sommaria. Il decreto e le sanzioni per la sua inosservanza. La fase di opposizione. I procedimenti speciali avverso gli atti e i comportamenti discriminatori. Le azioni avverso le discriminazioni di sesso o di genere di natura individuale o collettiva. Le azioni avverso le discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. La tutela giudiziale avverso la discriminazione dei disabili. Processo del lavoro e procedure concorsuali.</p> | | | | <p>scientifico per valutare il grado di apprendimento raggiunto dallo studente.</p> |
|--|---|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|---------------------------|---|---|--------|---|----------------------------------|---|
| | <p>Azioni connesse al rapporto di lavoro, par condicio creditorum e vis attractiva del tribunale fallimentare. Le disposizioni procedurali da applicare di fronte al Tribunale fallimentare. Competenza, domande di accertamento e domande di condanna al pagamento di somme. Crediti previdenziali e procedure concorsuali. Le azioni cautelari e sommarie e i ricorsi per l'emanazione di un decreto ingiuntivo. Presupposti dell'azione cautelare. Il procedimento. I provvedimenti di accoglimento o di rigetto. La fase di reclamo. L'accertamento tecnico preventivo obbligatorio in materia previdenziale. Il procedimento per decreto ingiuntivo. Ipotesi di ammissibilità. La prova scritta. Il procedimento di opposizione. L'arbitrato nelle controversie di lavoro. Le diverse tipologie di arbitrato. L'ambito delle controversie compromettibili ad arbitri. La clausola compromissoria. Le competenze dell'autonomia collettiva. Il lodo e la sua impugnabilità. L'arbitrato in materia disciplinare</p> | | | | | |
| Modulo V: LAVORO PUBBLICO | <p>La privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico - La tradizione pubblicistica e la negazione dei mezzi di autotutela contrattuale Il passaggio dal modello autoritativo e unilaterale al modello pattizio e bilaterale La "contrattualizzazione" del lavoro</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Prof. Domenico Mezzacapo - Altri docenti da definire | IUS/07 | 6 | Lezioni, Esercitazioni, Seminari | A conclusione di ciascuno o più moduli, in base alle esigenze didattiche, sono previste verifiche intermedie mediante prova |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>pubblico: il d.lgs. n.29 del 1993, i decreti legislativi della “seconda privatizzazione” ed il loro recepimento nel d.lgs n.165 del 2001, cd. testo unico del pubblico impiego L’efficacia erga omnes del contratto collettivo (Corte cost n.309 del 1997) Il sistema delle fonti nel lavoro pubblico Dal d.lgs. n. 150 del 2009 al d.lgs. n. 75 del 2017: legge “Madia” sul lavoro pubblico 6 CFU 7</p> <p>Legge e contratto collettivo Inderogabilità ed eterointegrazione legale Regolamentazione unilaterale sostitutiva in caso di mancato accordo La contrattazione collettiva La disciplina positiva della contrattazione nazionale: competenze, soggetti, livelli, ambiti e procedimento di contrattazione Quantificazione dei costi e ruolo della Corte dei conti La contrattazione integrativa Le ipotesi di danno erariale da contrattazione collettiva nella giurisprudenza della Corte dei conti Costituzione e svolgimento del rapporto di lavoro L’accesso all’impiego Le vicende modificative del rapporto di lavoro pubblico La mobilità La carriera del dipendente pubblico Il sistema di progressione professionale Le posizioni della giurisprudenza e soluzioni della contrattazione collettiva. L’impatto del d.lgs. n. 150 del 2009 Le nuove norme della riforma “Madia” Le forme flessibili di assunzione e di impiego Le flessibilità</p> | | | | | <p>scritta, orale o pratica secondo la valutazione del Consiglio didattico</p> |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | <p>contrattuali nel pubblico impiego dopo il d.lgs. n. 81 del 2015 ed il d.lgs. n. 75 del 2017 Il contratto a tempo determinato La Somministrazione a tempo determinato I contratti formativi Gli incarichi di lavoro autonomo Il regime sanzionatorio La dirigenza pubblica L'accesso alla dirigenza I rapporti tra politica e amministrazione Il conferimento degli incarichi dirigenziali La responsabilità dirigenziale Funzioni e competenze dei dirigenti Le mansioni nel pubblico impiego Le mansioni di assunzione Le mansioni equivalenti L'adibizione a mansioni superiori Il divieto di adibizione a mansioni inferiori e i danni da demansionamento Il potere disciplinare Il procedimento disciplinare La responsabilità disciplinare I rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale 8 Le novità introdotte dalla riforma "Madia" La giurisdizione Il riparto di giurisdizione: giudice ordinario/giudice amministrativo Il processo del lavoro nel pubblico impiego Le misure stragiudiziali e di deflazione del contenzioso La repressione della condotta antisindacale Le norme sulla trasparenza ed in materia di "anticorruzione" nel pubblico impiego Le disposizioni in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi Gli obblighi di pubblicazione Gli adempimenti a carico dei dirigenti Le</p> | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--|
| | <p>sanzioni La valutazione del personale e delle performance pubbliche</p> <p>L'architettura del sistema Performance istituzionali, individuali e collettive I soggetti coinvolti nei processi di valutazione. Le misure in materia di premialità e merito. Le sanzioni La riapertura della contrattazione collettiva e le politiche retributive nel pubblico impiego Il quadro normativo La tutela economica nelle more della stipulazione dei contratti collettivi La riapertura della contrattazione Le politiche retributive Rappresentanza e rappresentatività nel lavoro pubblico La misurazione matematica della rappresentatività sindacale La selezione dei soggetti ammessi al tavolo delle trattative La verifica di rappresentatività complessiva delle ipotesi di accordo Tecniche di negoziazione: simulazione di un tavolo di contrattazione</p> | | | | | |
| <p>Modulo VI: SCIENZE APPLICATE AL LAVORO....</p> | <p>La gestione delle risorse umane e la formazione Il fenomeno del lavoro e profili interdisciplinari La gestione delle risorse umane Organizzazione del lavoro Sociologia del lavoro e relazioni industriali Psicologia del lavoro e relazioni di lavoro in azienda HR marketing e recruiting Amministrazione del lavoro.</p> | <p>Prof. Luca Di Donna</p> <p>Prof.ssa Lucia Valente</p> <p>Prof. Arturo Maresca (A contratto)</p> <p>Altri docenti da definire</p> | <p>Ius/07 (n 2 cfu)</p> <p>M-psi 06 (n 1 cfu)</p> <p>Sps/09 (n 1 cfu)</p> <p>SECS-P/10 (n 1 cfu)</p> <p>IUS/01 (n 1 cfu)</p> | 6 | <p>Lezioni, Esercitazioni, Seminari</p> | <p>A conclusione di ciascuno o più moduli, in base alle esigenze didattiche, sono previste verifiche intermedie mediante prova scritta, orale o pratica secondo la valutazione del Consiglio didattico</p> |

| | | | | |
|------------------------|---|-------------------|-----------|---|
| Tirocinio/Stage | Si prevede un tirocinio per tesi a richiesta dei corsisti, previa selezione del curriculum da parte dei soggetti ospitanti, e la sede in cui avranno corso gli stage sarà comunicata direttamente agli iscritti in tempo utile per lo svolgimento degli stessi. Chi non effettuerà il tirocinio, parteciperà a seminari di approfondimento e ad altre attività di studio di volta in volta comunicate dalla direzione del Master. | SSD non richiesto | 0 | <i>Soggetti ospitanti, sedi e organizzazione da definire</i> |
| Altre attività | E' prevista la possibilità di partecipare a seminari integrativi nonché a convegni, incontri di studio. | SSD non richiesto | 0 | <i>Seminari, convegni ecc... Attività di approfondimento frontali con possibilità di rivolgere quesiti direttamente ai con i relatori</i> |
| Prova finale | Redazione di una tesina | SSD non richiesto | 10 | <i>Elaborato, tesi, project work ecc.</i> |
| TOTALE CFU | | | 60 | |