

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Abbreviazioni</i>	XI
<i>Introduzione. Una colpa di organizzazione diretta dell'ente per «costrittività lavorativa»</i>	XIII

Capitolo I

Tre, due, zero: alla ricerca di un paradigma tra impresa pubblica e privata

1. Un paradigma intermedio tra pubblico e privato	1
2. Si torna alla “grande dicotomia” nell’analisi del giuslavorista: datore di lavoro pubblico <i>vs</i> datore di lavoro privato	8
3. Per la salute e sicurezza dei lavoratori il garante è “neutro”	15

Capitolo II

La tutela del benessere organizzativo

1. Tra teorie dello Stato sociale e dinamiche di mercato: il benessere organizzativo dal particolare al generale	21
2. Lo statuto medico e legale dello <i>stress</i> da lavoro correlato	25
3. Il benessere organizzativo negli enti pubblici	35
4. Il quadro normativo: allineamento tra le tutele nel settore pubblico e privato	39
5. Profili di responsabilità penale del datore incurante del ‘benessere’ dei suoi dipendenti	49
5.1. Le contravvenzioni di mera condotta e i meccanismi premiali	52
5.2. I delitti omissivi di evento e le difficoltà nell’accertamento causale	54

Capitolo III

I limiti di una risposta punitiva. La chiave nei modelli responsivi per una *compliance* integrata

1. Modelli responsivi: il volano degli intrecci sistemici contro lo <i>stress</i> lavorativo	57
--	----

	<i>pag.</i>
1.1. Il ciclo di controllo dell'ambiente psicosociale: la redazione del Documento di valutazione dei rischi	65
2. L'ordito (Mog 231) e la trama (Mog 81) per la prevenzione sui luoghi di lavoro	68
2.1. L'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 decalogo di un modello prevenzionistico	70
3. Modelli standardizzati e asseverazione paritetica. La <i>best practice</i> nella tutela del benessere lavorativo	74
3.1. Il coinvolgimento dei lavoratori: garanti di sé stessi?	79
3.2. Le linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali	86
3.3. La certificazione come rinforzo probatorio all'idoneità del modello	87
4. La <i>public governance</i> : tra sistema 231 e modello anticorruzione	91
4.1. L'anticorruzione in funzione del benessere lavorativo	96
5. Un'altra arma – a doppio taglio – per tutelare il benessere lavorativo: la disciplina del <i>whistleblowing</i>	99
6. Il modello nella legge anti violenza e molestie sul luogo di lavoro: la prevenzione del malessere lavorativo provocato dolosamente	106
7. La convergenza dei sistemi integrati di compliance per la riduzione del rischio costrittività	111

Capitolo IV

Liberare il lavoro dalla fatica nell'era della rivoluzione digitale

1. Industria 4.0: una sfida per il definitivo superamento dei modelli fordista e taylorista	119
2. Aspettando Industria 5.0: per un nuovo umanesimo dell'organizzazione integrata	128
3. Il polimorfismo di un'organizzazione del lavoro <i>smart</i>	131
3.1. L'algoritmo per i c.d. «lavoretti»: una <i>compliance</i> penale «povera» per il livello più basso di costrittività	133
4. C'è <i>stress</i> nel lavoro <i>smart</i> ? Una nuova organizzazione per un lavoro ibrido	142
5. Il lavoro agile del dipendente pubblico	146
6. La “solita” responsabilità penale del datore di lavoro	151
7. <i>Work-life matters</i> . Un'organizzazione responsiva per un diritto penale sussidiario	156
<i>Indice bibliografico</i>	161