



DEIURE - Scienze Giuridiche



Direttore di Dipartimento

Dr. Andrea Rapacciuolo

andrea.rapacciuolo@crslaghi.net

Avvocato abilitato presso il foro di Napoli, è funzionario dell'ispettorato Nazionale del Lavoro – già Ministero del Lavoro – dal 1° settembre 1998 con la qualifica di Ispettore del Lavoro. Già Responsabile del coordinamento dell'attività di vigilanza svolta dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro di Lombardia, Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, oggi presta servizio part-time presso l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Milano, dove si occupa di attività di studio ed approfondimento giuslavoristico e di attività di formazione del personale ispettivo.

Da diversi anni è relatore in seminari, workshop e convegni in materia giuslavoristica nonché formatore per diversi eventi FCO (formazione continua obbligatoria) dedicati agli Ordini dei Consulenti del Lavoro.

Dall'ottobre 2017 è Direttore del Dipartimento di Scienze Giuridiche del Centro Ricerche e Studi dei Laghi - "Scuola Superiore di Mediazione Linguistica Carolina Albasio" di Castellanza (VA) e docente a contratto in Master di Alta Formazione per lo stesso CRS Laghi.

Team Ricercatori

- Dott. Giulio Bruno
- Dott. Alessandro Modena
- Avv. Giuseppe Musciolà
- Dr.ssa Isabella Querci

Ambito dell'attività di Ricerca

Ambito scientifico:

- Diritto civile
- Diritto del lavoro e della previdenza sociale
- Diritto sindacale
- Diritto processuale civile
- Diritto amministrativo
- Diritto tributario
- Diritto commerciale
- Diritto penale
- Economia politica
- Organizzazione del personale



Argomenti

Progetto: "Long Term Academy"

1. Ideazione di un piano di rafforzamento del processo aziendale di formazione della forza lavoro: le nuove frontiere del mercato del lavoro impongono una riflessione tesa al rafforzamento della qualità del prodotto aziendale attraverso un innalzamento delle competenze e delle capacità così da "stabilizzare verso l'alto" il livello complessivo di competitività aziendale, contribuendo nel contempo a generare occupazione stabile e qualificata. La formazione di lungo periodo è il fattore centrale in questa innovazione organizzativa in quanto va attivato un nuovo processo gestionale che abbia lo scopo di "trasmettere" le competenze e le regole dell'arte afferenti il business aziendale attraverso un accompagnamento formativo costante e qualificante (dapprima in un processo strutturato di tirocinio e di apprendistato, successivamente in un processo di formazione continua).
2. Studio delle *best practices* in Italia ed all'estero, della normativa italiana e di alcuni paesi europei, della prassi amministrativa giuslavoristica (in particolare circolari Ministero del lavoro, INL, INPS ed INAIL) allo scopo di descrivere un quadro di riferimento chiaro.
3. Analisi della realtà aziendale basata su alcuni indicatori e su un modo strutturato di elaborare le informazioni aziendali quali:
 - individuazione delle esigenze di formazione dei lavoratori e tracciatura delle competenze da trasmettere;
 - analisi delle esigenze di aggiornamento professionale dei *tutors*;
 - individuazione di processi strutturali di formazione che garantiscano una concreta crescita professionale dei lavoratori, motivando e sostenendo i lavoratori, soprattutto i giovani apprendisti, nel loro percorso di crescita e di rafforzamento professionale.
4. Metodo:
 - verifica degli esiti delle attività di analisi e studio sopra citate;
 - osservazione della realtà aziendale fotografata per comprenderne problematiche, punti di forza e di debolezza,
 - soluzioni strategiche ed operative per ideare un innovativo e personalizzato processo aziendale di formazione, in particolare per gli apprendisti.Materiali:
 - vademecum operativi inerenti le attività che costituiscono il core business aziendale
 - modulistica personalizzata sugli specifici percorsi formativi aziendali.
5. Prototipazione: ideazione di un nuovo processo gestionale che dall'analisi delle informazioni acquisite circa la realtà aziendale vada ad innovare la cultura della gestione del personale nel senso di porre al centro della stessa l'innalzamento della competenze di ciascun lavoratore (in particolare del giovane apprendista) attraverso la trasmissione e la condivisione delle "regole dell'arte" in modo da innalzare e/o stabilizzare (al top) la *performance* aziendale.



Progetto: "Happyness at work"

1. Ideazione e definizione di un piano di rafforzamento dei legami giuridici e personali tra i lavoratori e l'impresa: le nuove frontiere del mercato del lavoro impongono una riflessione tesa al rafforzamento dell'impegno e della dedizione lavorativa nonché al potenziamento della capacità di attrazione e fidelizzazione dei lavoratori così da stabilizzare o addirittura migliorare il livello complessivo di competitività aziendale. Tutto ciò è possibile rendendo felici i lavoratori di appartenere alla loro impresa!
2. Analisi di clima aziendale per comprendere problematiche, punti di forza e di debolezza, soluzioni strategiche ed operative. Detta analisi avviene attraverso alcuni indicatori che vengono soppesati in una sintesi giuridica ed olistica di alcuni requisiti fondamentali perché l'azienda sia davvero un posto dove si può lavorare con piacere ed impegno. Saranno necessari incontri, somministrazione di questionari, interviste di gruppo, analisi congiunte con HR e quant'altra attività di tipo informativo.
3. Studio delle best practice, della normativa giuslavoristica e della prassi amministrativa (in particolare circolari Ministero del lavoro, INL, INPS ed INAIL), degli ultimi contributi in materia di psicologi del lavoro, della dottrina migliore in materia di clima aziendale.
4. Progettazione: ideazione di un modello di benessere "costruito su misura" che possa consentire la crescita del benessere personale ed organizzativo attraverso una attività che vada a colmare le lacune evidenziate con interventi mirati sull'organizzazione aziendale. Il modello si comporrà di diverse azioni ed interventi che saranno poi attuati gradatamente.

I momenti fondamentali di un piano migliorativo del clima aziendale - in un'ottica prettamente giuridica - sono:

- a) ruolo dell'individuo all'interno dell'azienda in termini di corretto inquadramento contrattuale e previdenziale, piani di progressione retributiva, formule di premialità «atipiche» (per esempio un premio mensile per chi incarna i valori aziendali o per chi ha un'idea innovativa);
- b) ambiente e sicurezza sul lavoro e tutela della privacy (in termini di adeguatezza e sicurezza della postazione di lavoro, di tutele avverso livelli elevati di stress, presidi di sicurezza delle informazioni personali e quindi della dignità personale) perché un posto di lavoro felice è innanzitutto un posto sicuro;
- c) piani aziendali capaci di generare welfare (assistenza sanitaria, previdenza integrativa, e simili) e wellbeing (azioni che incidono sul benessere fisico e sul benessere personale e familiare, strumenti di time saving e di worklife balance);
- d) esperienze formative e di aggiornamento professionale in grado di accrescere la professionalità dei lavoratori in modo da rafforzare la percezione di "poter crescere insieme";
- e) esperienze che rafforzano il sodalizio tra i lavoratori (il venerdì pomeriggio all'aperitivo o il "pranzo spotlight" in cui a turno, una volta al mese, qualcuno parla di sé e delle sue passioni, delle sue peculiarità che lo rendono unico; un club del libro dove ci si scambiano pareri ed emozioni).



5. Prototipazione, test e monitoraggio: sarà opportuna una fase di test ed una successiva di monitoraggio sulle ricadute del modello adottato per consentire di valutare quali correttivi apportare.

Ricerche realizzate

- Ricerca in materia di welfare aziendale per impresa italiana del settore informatico
- Ricerca in materia di lavoro agile per impresa italiana del settore informatico
- Ricerca in materia di lavoro agile per branch italiano di impresa multinazionale del settore bevande energetiche
- Ricerca in materia di lavoro agile per ramo di gruppo imprenditoriale settore alimentare
- Ricerca in materia di lavoro agile per azienda italiana del settore del facility management
- Ricerca in tema di welfare aziendale per consorzio milanese di cooperative che si occupa di fornire servizi alle imprese ed alle famiglie
- Ricerca in tema di welfare aziendale per società cooperativa che si occupa di fornire servizi mirati a prevenire il disagio, favorire il benessere e conciliare tempi e necessità della vita personale e lavorativa dei componenti delle famiglie
- Ricerca in materia di change management per diverse aziende italiane del settore ONLUS, servizi alle imprese, trasporti e facility management
- Ricerca in materia di benessere organizzativo per azienda italiana del settore multiservizi, logistica e facility management
- Ricerca in materia di internalizzazione per aziende italiane di diversi settori produttivi, principalmente commercio e servizi