

CPIA1FG

FAD

A.S. 2019/2020

GEOGRAFIA ECONOMICA

UDA 11

COMPETENZA: Leggere ed interpretare le trasformazioni del mondo del lavoro.

ORE 12 (FAD 2)

MERCATO DEL LAVORO E OCCUPAZIONE

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

1. IL MONDO DEL LAVORO

«L'economia è una forma di vita: il valore economico, anche nell'epoca moderna, è il prodotto di storie di persone che si impegnano e si collegano per produrre significati utili. Il valore – o almeno una parte rilevante del valore economico – è prodotto dalla somma delle tante storie personali che si sovrappongono e si intrecciano: storie di imprenditori, di lavoratori, di consumatori, di risparmiatori, ai quali bisogna dare voce se si vuol far capire

qualcosa del funzionamento del capitalismo contemporaneo. In queste storie non si hanno di fronte degli individui, isolati l'uno dall'altro, ma delle persone, (...), parte di un mondo condiviso, e unico. L'economia si ripersonalizza, nel senso che le persone tornano ad essere persone dotate di qualità differenti, inserite in contesti specifici e collegate a reti interpersonali significative (la famiglia, il territorio, le comunità professionali, ecc...)» A. Bonomi e E. Rullani, *Il capitalismo personale*, Einaudi, 2005

Casa e lavoro non sono inconciliabili

Speciali leggi proteggono le donne lavoratrici. Alcune di queste leggi sono estensibili anche ai giovani padri.



Le mani d'oro

Le tecnologie moderne non hanno cancellato l'importanza del lavoro artigiano, fatto di amore, creatività e precisione.



Troppi incidenti sul lavoro

Strumenti di sicurezza (come il casco, le cinture, scarpe adatte), rispetto delle leggi da parte delle aziende e prudenza da parte dei lavoratori sono la migliore difesa dagli incidenti sul lavoro, ancora troppi, ancora con troppe vittime.



Un gioco di squadra

Nel mondo moderno, in cui sono richieste contemporaneamente più conoscenze e competenze, i risultati sono sempre di più frutto del lavoro di gruppo.



Il terziario che avanza

Crescono sempre le attività cosiddette «del terziario» (servizi amministrativi e finanziari, commercio, informazione) e le strutture conseguenti (centri commerciali, studi associati, call center ecc.).

2. IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE

Perché la nostra Costituzione dichiara che la Repubblica italiana deve considerarsi fondata sul lavoro? Una comunità nella quale ognuno vive per sé, senza scopi e senza regole, non è una società. La Costituzione è la carta di identità di una grande comunità; essa indica gli scopi dello stare insieme, i principi che devono governarla, le regole che devono essere rispettate. La società è un insieme di persone vive e attive, ognuna delle quali è chiamata a esprimere il meglio di sé per la vita e il progresso di tutti, contribuendo alla vita comune con il prodotto del suo lavoro.

UN PO' DI STORIA

La Repubblica italiana è fondata sul lavoro perché il lavoro è il mezzo con il quale l'uomo e la donna esprimono in maniera completa la propria personalità e contribuiscono (come fanno l'operaio, il medico, l'ingegnere, l'insegnante, l'imprenditore, il musicista) alla vita civile e al progresso della comunità. In passato, gli Stati erano fondati sul potere, militare o politico, di una casta (insieme di persone privilegiate) che dominava e dettava le leggi secondo un ordine prestabilito e considerato immutabile. In questo ordine avevano importanza la nascita, la ricchezza, anche la cultura (le persone istruite erano poche e in genere anche ricche o nobili). Il lavoro era considerato non un privilegio, ma una sorta di condanna alla quale dovevano rassegnarsi contadini e operai. La miseria non era considerata un frutto del disordine e delle ingiustizie sociali, ma una sorta di maledizione o di punizione. Negli ultimi decenni dell'Ottocento, i lavoratori, in seguito allo sviluppo dell'industria cominciarono ad essere in molti e a rivendicare con forza il rispetto della dignità e della sicurezza nel lavoro e una retribuzione equa. Dovevano però fare i conti con il fatto che le persone che chiedevano lavoro erano in numero maggiore rispetto ai posti di lavoro: la concorrenza tra lavoratori faceva sì che i datori di lavoro assumessero, quindi, quelli che si accontentavano delle paghe minime. Comunque, i lavoratori con il passare del tempo riuscirono ad imporre ai

datori di lavoro dei salari più equi, organizzandosi in unioni di lavoratori chiamati sindacati (un'espressione del greco antico che significa, più o meno, «parlare insieme»).

3. ARTICOLO 35

IL LAVORO DIPENDENTE

“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni è [...]”

Il lavoro dipendente, o subordinato, che vede un lavoratore prestare la propria opera alle dipendenze di un datore di lavoro, è la forma più diffusa di attività lavorativa. Il lavoro dipendente è regolato da un accordo (per la legge: contratto) tra il lavoratore e il proprietario dei mezzi di produzione (capitale, macchine ecc.), che offre una retribuzione (una somma di denaro) in cambio di attività di lavoro fisica o intellettuale. I contratti di prestazione di lavoro sono oggi di molteplici tipi. Il lavoratore è la parte più delicata della produzione. Egli è una persona e, come tale, non è paragonabile agli altri mezzi di produzione: da qui il suo diritto a essere protetto e ad autoprotettersi. Il concetto di «lavoro» non può essere separato da chi lo compie: il lavoro è il lavoratore. Il lavoro è nella mente e nel braccio del lavoratore.

Tutelare il lavoro significa tutelare il lavoratore. Le leggi della Repubblica prevedono, infatti, delle garanzie affinché il lavoratore:

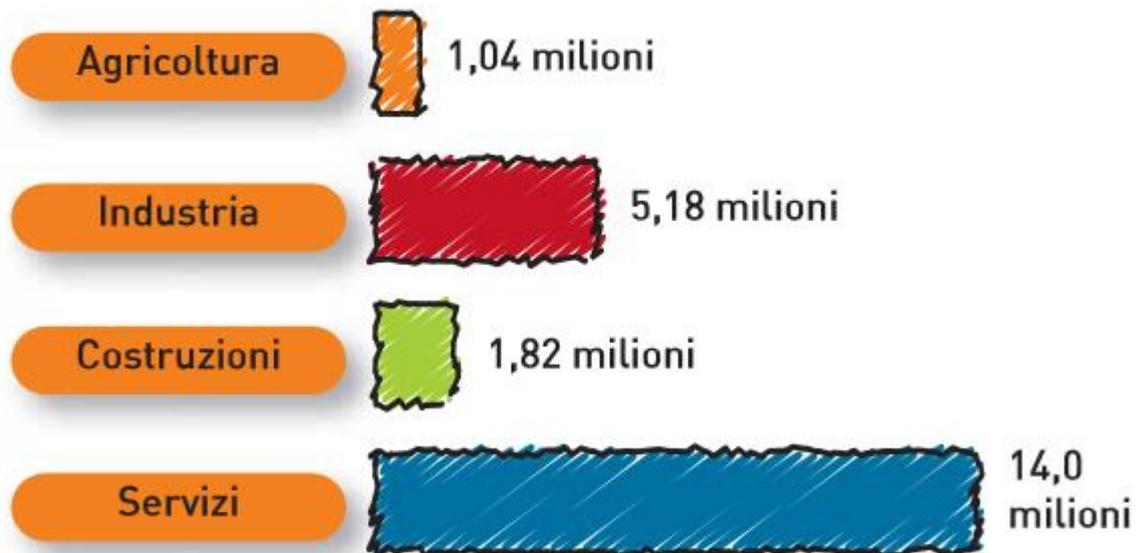
- trovi occupazione;
- abbia assicurata un'adeguata formazione professionale, che tenga anche conto della possibilità di cambiare lavoro più volte nel corso della vita;
- sia retribuito secondo giustizia;

- segua un orario di lavoro tale da assicurargli un giusto numero di ore di riposo;
- goda di giorni di riposo settimanali ed annuali, anche per adempiere ai propri doveri familiari;
- svolga la sua mansione in un luogo igienico e non esposto a pericoli (sicurezza nel posto di lavoro);
- possa esprimere la propria opinione sulle condizioni di lavoro per iniziativa individuale o per mezzo delle organizzazioni dei lavoratori;
- possa astenersi da lavoro (diritto di sciopero) nel caso in cui veda i propri diritti violati o trascurati;
- sia garantito nel suo diritto ad avere un'occupazione anche se disabile.

Purtroppo, non sempre lo Stato riesce a garantire la piena occupazione, o per circostanze che hanno a che vedere con la difficile situazione economica nazionale o per una più vasta crisi economica mondiale (per esempio derivata dal rincaro del prezzo del petrolio, che, trasformato in energia elettrica, è la prima materia a far muovere le aziende) oppure per il disordine finanziario dei mercati (banche mal governate, speculazioni, ecc.). Un'altra fonte di crisi per il mondo del lavoro è quella del continuo cambiamento delle tecnologie di produzione e delle richieste del consumatore, che in poche settimane possano trasferire l'interesse da una merce all'altra (per esempio dal telefono fisso al portatile, dai giradischi al telefonino tuttofare, dal nastro magnetico al compact disco al dvd (digital versatile disc)). L'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato dovrebbe rappresentare la normalità. Le nuove forme di lavoro temporaneo sono giustificate solo per iniziative non durature e per altre circostanze eccezionali.

IL LAVORO IN ITALIA

Numero di occupati per settore di attività





FORME DI LAVORO IN ITALIA

NUOVI CONTRATTI DI APPRENDISTATO

scopi, soggetti interessati e particolarità	durata del contratto	età
- per il raggiungimento di una qualifica professionale - prevede un regolare compenso - presenza obbligatoria di un tutor aziendale	mai superiore a 4 anni (5 per imprese artigiane) non meno di 18 mesi	oltre 15 anni
- per il raggiungimento di una qualifica professionale - prevede un regolare compenso	stabilita tra Regione e sindacati	18-29 anni
- per il raggiungimento di una qualifica professionale elevata	stabilita tra Regione e sindacati e Università	25-40 anni

NUOVE FORME DI LAVORO AUTORIZZATE DALLA LEGGE

Lavoro a chiamata lavoro a carattere discontinuo o intermittente; non praticabile per sostituire lavoratori in sciopero o dopo licenziamenti di altri lavoratori	discontinua	25-45 anni
Lavoro ripartito due lavoratori si mettono d'accordo per assicurare l'uno o l'altro la prestazione richiesta	non definita	non indicato
Part time (a tempo parziale) prestazione non a tempo pieno, numero di ore	l'orario può essere variato per accordo tra le parti	non indicato
Contratti di inserimento progetti individuali di riqualificazione tramite inserimento o reinserimento	non meno di 9 mesi, non più di 18	18-29 primo impiego, 29-50 nel lavoro per disoccupati da lungo tempo, donne di qualsiasi età
Piccole prestazioni occasionali piccoli lavori occasionali di giardinaggio o di pulizia, insegnamento privato. Soggetti interessati: casalinghe, studenti, disoccupati, extracomunitari regolari	non più di 30 giorni in uno stesso anno presso lo stesso datore di lavoro	non rilevante
Lavoro a progetto una collaborazione continuativa legata a un progetto	in base al progetto	non rilevante



LA «BUSTA PAGA»

La retribuzione di un lavoratore deve essere pagata in denaro. La legge n. 4 del 5 gennaio 1953 ha stabilito che tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto a ricevere la «busta-paga», cioè un prospetto che accompagna la somma in denaro. In questo prospetto debbono essere indicati:

- ◆ il nome del lavoratore;
- ◆ la qualifica;
- ◆ il periodo di lavoro cui corrisponde la somma;
- ◆ la descrizione degli elementi che compongono la retribuzione (stipendio base, eventuale aggiunta personale, assegni familiari, straordinario, indennità di lavoro festivo o notturno, indennità di rischio, ecc.). In altre parole, il lavoratore deve poter agevolmente capire che cosa e quanto sta ricevendo e perché.

The image shows a standard Italian 'busta paga' form. It is divided into several sections:

- Top Section:** Contains fields for the company name, employee name, and address.
- Payment Information:** Includes the date of payment, the amount paid, and the bank account details.
- Breakdown of Earnings:** A table listing various components of the salary, such as base salary, bonuses, and allowances, with their respective amounts.
- Deductions:** A table listing various deductions, such as social security contributions, taxes, and other withholdings, with their respective amounts.
- Summary:** A final section summarizing the total earnings and the net amount paid to the employee.

4. LA TUTELA DEL LAVORO

ARTICOLO 39

“L’organizzazione sindacale è libera [...] I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.”

Lo «Statuto dei lavoratori»

La Costituzione garantisce a tutti i lavoratori il diritto di associazione e ai sindacati la libertà di iniziativa a difesa dei lavoratori. La più importante attuazione di questi principi è lo Statuto dei diritti del lavoratore (legge n. 300 del 20 maggio 1970). Lo Statuto attesta l’esistenza di diritti fondamentali e inviolabili per la libertà e la dignità dei lavoratori e per la libertà e attività delle organizzazioni sindacali anche all’interno dei luoghi di lavoro. Il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di manifestare liberamente il proprio pensiero politico, sindacale e religioso (art. 1). È quindi permessa ogni attività di propaganda sindacale e politica all’interno del luogo di lavoro. Il datore di lavoro, inoltre, non può discriminare il lavoratore per le sue idee politiche, religiose o sindacali o a causa della lingua, della razza o del sesso: nell’assunzione, nelle mansioni, in trasferimenti, in provvedimenti disciplinari, nella retribuzione (artt. 15 e 16)

Il lavoro dei minori

L'ETÀ LAVORATIVA

Non può concludere un contratto di lavoro il ragazzo minore di 15 anni (Decreto legislativo 4 agosto 1999 n. 345). Per firmare il contratto di lavoro il minore di 18 anni ha bisogno del consenso dei genitori; in ogni caso è abilitato a far valere i diritti tutelati dai contratti di lavoro. Varie leggi fissano la fine dell'età lavorativa: in genere 60 anni per le donne, 65 per gli uomini. Esistono agevolazioni per chi continua a lavorare anche oltre (L. Delega 28.7.2004, n. 243) e per i dipendenti pubblici (Legge 133/2008, art 72811).

LAVORO MINORILE E DIVIETI

La legge n. 977 del 17 ottobre 1967 e il Decreto Legislativo 4 agosto 1999 prevedono particolari garanzie a tutela del lavoratore minore. Non possono, per esempio, essere impiegati in lavori pericolosi, faticosi e insalubri, i ragazzi minori di 16 anni e le donne di età inferiore ai 18 anni.

L'occupazione minorile è comunque sempre subordinata all'esistenza di condizioni di lavoro tali da garantire la salute, lo sviluppo fisico e la moralità del minore. Chi impiega un minore sottraendolo all'adempimento dell'obbligo scolastico può essere condannato al pagamento di una ammenda. Il Decreto 345/99 fissa orari di lavoro compatibili con la tutela della salute dei minori. La recente legge n. 148/2000 ha ratificato la convenzione adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) diretta a eliminare le forme dannose di lavoro minorile.

L'APPRENDISTATO

L'apprendistato è una forma di lavoro destinata ai più giovani e si qualifica per la sua caratteristica di lavoro-formazione. Esso prevede, infatti, una parte di lavoro e una parte di approfondimento delle conoscenze di base apprese nella scuola media.

L'apprendistato, in base alla riforma dell'istruzione di cui alla legge n. 53 del 28 marzo 2003 (Riforma Moratti) è una delle forme di assolvimento dell'obbligo scolastico (diritto-dovere all'istruzione), purché vi si consegua una qualifica professionale.

In base al Decreto Legislativo del 10 settembre 2003, n. 276, che tiene conto della riforma dell'istruzione (Legge n. 53 del 28 febbraio 2003), possono es-



sere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato, i giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e non superato i 24. L'apprendistato ha una durata massima di 4 anni (5 per le imprese artigiane) e non inferiore a 18 mesi (Circolare del Ministero del Lavoro 40/40 del 14.10.2004).

Gli apprendisti debbono partecipare alle iniziative di formazione esterne all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Nell'azienda che assume giovani in apprendistato deve essere presente un tutor aziendale che ad essi si dedica personalmente.

Sono previste anche forme straordinarie di apprendistato per giovani e per adulti dai 25 ai 45 anni (alta formazione).

CREDITI ACQUISITI PER GLI STUDI

La qualifica professionale conseguita attraverso il contratto di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e di istruzione e formazione professionale.

* SONO 400 MILA I «BABY-LAVORATORI» E NON TUTTI PER BISOGNO

ROMA – Al Nord per comprare il telefonino ultimo modello, al Sud per aiutare la famiglia. Sono spesso diverse le motivazioni alla base dell'abbandono scolastico e del lavoro minorile (fino a 14 anni d'età) o giovanile (poco sopra). Lavoro illegale quello dei ragazzi con meno di 15 anni, ma che tuttavia riguarda fra 380 mila e 400 mila soggetti, secondo l'Irea, il centro ricerche della Cgil.

I diritti del lavoratore

● ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è stabilito dai contratti di categoria; in genere non supera le 40 ore settimanali.

La legge n. 977 del 17 ottobre 1967 stabilisce un orario di lavoro particolare per i minori (non più di 35 ore settimanali e un'ora di pausa ogni 4 ore e mezzo di attività).

● IL RIPOSO SETTIMANALE E LE FERIE ANNUALI

L'articolo 2109 del Codice Civile stabilisce il diritto al riposo settimanale, cui il lavoratore non può rinunciare.

Altrettanto irrinunciabile è il periodo di ferie retribuito, la cui scadenza viene fissata dal datore di lavoro e concordata con il lavoratore.

● CONGEDO PER MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia il lavoratore conserva il posto di lavoro e percepisce l'indennità giornaliera dall'INPS (*Istituto Nazionale della Previdenza Sociale*) o dal datore di lavoro: lo stato di infermità va comunicato con un certificato medico.

Il datore di lavoro può disporre un controllo (visita fiscale) da parte di un medico dell'INPS.

● CONGEDO PER MATRIMONIO O MATERNITÀ

Sono previsti altri tipi di congedi dal lavoro, tra cui quelli per il matrimonio, l'istruzione e la maternità. In quest'ultimo caso il periodo di congedo obbligatorio è fissato in cinque mesi a cavallo del parto, ma sono previsti altri 6 mesi di congedo facoltativo.

● CONGEDO PARENTALE

Una legge del 1999 ha esteso al padre la possibilità di usufruire alternativamente alla madre o in contemporanea, di un periodo di congedo in occasione della nascita di un figlio. Il periodo complessivo riconosciuto ai genitori è di dieci mesi, elevabili a undici.

● SOSPENSIONE DAL LAVORO

Se l'impresa si trova in difficoltà può mettere i suoi dipendenti (o una parte di essi) in *Cassa Integrazione Guadagni* (CIG): in questo modo è lo Stato, tramite l'INPS, a garantire ai lavoratori una parte della retribuzione.

DIRITTO AL LAVORO

La legge limita e regola la possibilità di licenziamento del lavoratore, che può avvenire solo per «giusta causa» (per esempio quando il lavoratore dichiara di non voler seguire le direttive date) o per giustificati motivi (assenze ripetute e ingiustificate oppure la cessazione di una attività produttiva da parte di una azienda).

Il lavoratore ha comunque diritto a un periodo di preavviso e a una indennità di anzianità. Sono vietati i licenziamenti delle lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino a tutto il primo anno di età del bambino e i licenziamenti per motivi sindacali e politici.

Il lavoratore può dare le dimissioni, cioè sciogliere il rapporto di lavoro sempre e per qualsiasi motivo, dando il preavviso al datore di lavoro. I datori di lavoro e gli stessi lavoratori sono tenuti, per legge, a stipulare assicurazioni obbligatorie a favore del lavoratore (invalidità, vecchiaia e morte).

Il lavoratore ha diritto a una pensione. L'indennità di anzianità, detta anche liquidazione o trattamento di fine rapporto (TFR), è una somma in denaro che dovrebbe consentire al lavoratore di affrontare con serenità l'età del pensionamento o il periodo di disoccupazione.

A partire dall'1 gennaio 2006 i lavoratori del settore privato possono decidere di trasferire il TFR alle forme pensionistiche complementari previste dalla legge n. 243/2004 e decreti applicativi del luglio 2005, ovvero di mantenerlo in azienda.

È garantito al lavoratore che abbia conferito il TFR il diritto ad ottenere un'anticipazione della posizione individuale maturata, per giustificati motivi.

Tutela del lavoro precario. I lavoratori cosiddetti «precari» (assunti con contratti a termine e simili) hanno diritto a tutte le garanzie di retribuzione, sicurezza e della dignità sul lavoro, a particolari trattamenti di fine rapporto, per quanto breve. Dopo sei mesi di lavoro ininterrotto hanno gli stessi diritti in materia di licenziamento illegittimo.