ISTITUTO SALESIANO
«Beata Vergine di San Luca»
via Jacopo della Quercia, 1 - 40128 BOLOGNA
tel. 051/41.51.711 – *www.salesianibologna.net*
presidesup.bolognabv@salesiani.it
Il Preside

PASSERELLE/IDONEITÀ

EDUCAZIONE CIVICA

PROGRAMMI DI TERZA PROFESSIONALE IPIA - IPS

Bologna: 02/02/2023
Visto dell'insegnante: prof. Francesco Lima

Testo di riferimento: Dispense fornite dal docente

Argomenti su cui verterà la prova (relativamente al programma di TERZA PROFESSIONALE):
inserire gli eventuali riferimenti alle pagine del libro

- **Costituzione Italiana: il lavoro**
- Il lavoro nella Costituzione Italiana
- Principi fondamentali sulla retribuzione, le ferie e il riposo
- La previdenza sociale e i diritti dei lavoratori
- Le principali tipologie e caratteristiche dei contratti di lavoro

- **Sviluppo sostenibile**
- La tutela della donna lavoratrice
- Il diritto di sciopero
- Lo smart working e il Covid-19

Esercizi o domande simili a quelle che potrebbero capitare durante la prova:

- Quali sono le principali norme della Costituzione italiana sul lavoro?
- Cos'è la previdenza sociale?
- In cosa consiste un contratto di lavoro a chiamata?
- Esiste ancora discriminazione tra lavoratore e lavoratrice?
- Com'è stato utilizzato lo smart working durante la pandemia da COVID-19

Materiale allegato (fotocopie del testo o altro – da lasciare alla Presidenza):

- Dispense fornite dal docente:
  a) TERZO ANNO – Sviluppo sostenibile, la donna lavoratrice, lo smart working e il covid-19
  b) TERZO ANNO – Il lavoro e la Costituzione

Ogni cittadino dell'Unione è libero di cercare un lavoro in qualunque Stato membro

Il diritto alla mobilità. L'art. 15 Carta UE afferma che «ogni cittadino dell'Unione ha la libertà di cercare un lavoro, di lavorare, di stabilirsi o di prestare servizi in qualunque Stato membro»; per esempio, il polacco Stanisław Kowalski è libero di spostarsi in Italia per lavorare. Va sottolineato che «i cittadini dei Paesi terzi che sono autorizzati a lavorare nel territorio degli Stati membri, hanno diritto a condizioni di lavoro equivalenti a quelle di cui godono i cittadini dell'Unione»; per esempio, a parità di lavoro, il tunisino Mohamed Kaleb, che lavora nel nostro Paese, deve essere pagato come l'italiano Mario Rossi.

Il dovere di diligenza. «Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta»; il lavoratore deve svolgere le proprie mansioni con una diligenza che deve essere valutata in base alla natura della prestazione, all'interesse dell'impresa e a «quello superiore della produzione nazionale» (art. 2104 c.c.). È importante sottolineare che il lavoratore ha un dovere di diligenza nei confronti dell'intera società, e non solo verso la sua impresa.

Il dovere di obbedienza. Il lavoratore ha il dovere di obbedire alle disposizioni dei suoi superiori gerarchici; se non rispetta le mansioni ricevute, il lavoratore può essere soggetto a sanzioni disciplinari (multa, sospensione, licenziamento), previste dai contratti collettivi. Le infrazioni devono essere contestate per iscritto, e le sanzioni non possono essere adottate senza aver interpellato il lavoratore, come prevede lo *Statuto dei lavoratori* del 1970, che è in vigore nelle imprese con più di 15 dipendenti.

L'obbligo di fedeltà. «Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai modi di produzione dell'impresa» (art. 2105 c.c.). Anche l'inadempienza all'obbligo fondamentale della fedeltà comporta sanzioni disciplinari per il lavoratore.

FAI IL PUNTO

Il lavoratore ha

- il dovere di .....
- il dovere di .....
- l'obbligo di .....

È proibito lo sfruttamento del lavoro minorile

La tutela dei minori. L'art. 37 Cost. afferma che «la Repubblica tutela il lavoro dei minori» e «garantisce a essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione».
Nella stessa direzione si colloca l'art. 32 Carta UE quando afferma che «il lavoro minorile è vietato», e specifica che «l'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età in cui termina la scuola dell'obbligo». I giovani ammessi al lavoro devono «essere protetti contro lo sfruttamento economico» e «contro ogni lavoro che possa minarne la sicurezza, la salute, lo sviluppo fisico, mentale, morale o sociale».
Nel nostro Paese la legge del 2006, che ha alzato l'obbligo di istruzione, ha aumentato anche l'età minima per entrare nel mondo del lavoro; tale limite è fissato a 16 anni anche se può essere abbassato a 15 anni in casi particolari. Sono purtroppo ancora numerosi, soprattutto al Sud, gli adolescenti che, pur non avendo l'età minima, svolgono un'attività lavorativa, ovviamente illegale, con conseguente violazione dell'obbligo di istruzione.

A te la parola

Nell'Unione europea ogni cittadino ha la possibilità di cercare un lavoro e stabilirsi in uno Stato membro. Per quanto riguarda i giovani, oltre ai consueti programmi di scambio dedicati agli studenti, è di grande interesse il Portale europeo per i giovani, che offre opportunità di lavoro, di volontariato e di studio. Naviga il sito https://europa.eu/youth/EU e confrontati con i compagni sulle informazioni che troverai. Quale esperienza ti sembra più utile e perché?

Con l'aiuto dell'insegnante e in piccoli gruppi prova a esporre il tuo punto di vista.

Rifletti

- **Qual è la differenza fra retribuzione a tempo e a cottimo?**
- **Perché il riposo è un diritto indisponibile?**

4 La tutela della donna lavoratrice

La donna è sempre stata discriminata nel mondo del lavoro

Un pregiudizio secolare. La donna ha sempre subito pesanti discriminazioni sui luoghi di lavoro, perché spesso il lavoro femminile era meno retribuito di quello maschile, anche in caso di mansioni analoghe e di pari rendimento.
L'art. 37 Cost. stabilisce che «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore».
Si tratta di un diritto che, da sempre, incontra notevoli resistenze nell'opinione pubblica: «una donna non può fare lo stesso lavoro di un uomo», «io non mi farei mai operare da una donna»…

La donna lavoratrice è tutelata in caso di maternità

La tutela della lavoratrice-madre. Come superare questa discriminazione?
L'art. 33 Carta UE stabilisce che «al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni persona ha il diritto di essere tutelata contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità». Si tratta di un caso particolare di licenziamento ingiustificato, che rischia di subire soprattutto la donna lavoratrice.
Anche l'art. 37 Cost. riconosce il ruolo fondamentale svolto dalla donna nella famiglia; per questo, le condizioni di lavoro devono «assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione».
La legislazione italiana è oggi conforme a quanto disposto dalla Carta UE e dalla Costituzione, dopo che, per molti anni, le donne hanno lottato per far valere i loro diritti.
Una prima legge del 1963 tutelò la lavoratrice-moglie, vietando il licenziamento per causa di matrimonio. Nel 1977 entrò in vigore la legge a tutela della lavoratrice-madre, che stabilisce alcuni punti di grande importanza che vengono ampliati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro* […] (d'ora in poi decreto legislativo n. 80 del 2015):

- è vietato affidare alla donna qualsiasi mansione lavorativa per un totale di cinque mesi prima e dopo il parto; la donna può scegliere come ripartirli (per esempio un mese prima e quattro mesi dopo il parto) e, durante questo periodo di congedo, la lavoratrice deve essere regolarmente retribuita. Il decreto permette alla madre di sospendere il periodo di congedo in caso di ricovero del neonato, e di riprenderlo dopo le sue dimissioni;
- durante il primo anno di vita del bambino, la madre ha diritto a usufruire di due periodi retribuiti di riposo giornaliero (della durata di un'ora ciascuno);
- la lavoratrice-madre può usufruire di un *congedo parentale* e assentarsi dal lavoro in caso di malattia del bambino di età inferiore a dodici anni; durante il congedo la madre ha diritto al 30% della retribuzione;
- per il periodo di gravidanza e per sette mesi dopo il parto, alla donna non devono essere affidate mansioni pericolose, faticose o comunque insalubri;
- il decreto legislativo n. 80 del 2015 prevede che l'indennità di maternità venga garantita alle lavoratrici autonome nella stessa misura delle lavoratrici dipendenti.

La tutela del lavoratore-padre. Va ricordato che una sentenza della Corte costituzionale del 1992, ripresa in parte da una legge del 2000, concedeva anche al padre il diritto di richiedere permessi per accudire i figli, analogamente a quanto previsto per la madre.
Il decreto citato amplia questo diritto, e assegna al lavoratore-padre il diritto al congedo, di paternità e parentale, esattamente come alla madre, senza alcuna distinzione dovuta alla sua particolare situazione di lavoro (dipendente o autonomo).

Le donne vittime di violenza di genere hanno diritto a un congedo

Le donne vittime di violenza di genere. Il decreto legislativo n. 80 del 2015 introduce un nuovo congedo per le dipendenti, pubbliche e private, vittime di violenza di genere.
Quando si parla di *violenza di genere* non si fa riferimento solo alla violenza sessuale, perché la donna può subire diversi tipi di violenza: in famiglia, sul lavoro, da uno stalker… In casi particolarmente gravi, i *Centri antiviolenza* si accordano coi servizi socio-assistenziali per garantire alla vittima un vero e proprio percorso di protezione. Queste donne hanno il di-

ritto di astenersi dal lavoro per tre mesi, interamente retribuiti, per seguire questi percorsi di protezione.

Secondo la Corte di giustizia la tutela della lavoratrice può trasformarsi in discriminazione

Tutela o discriminazione? Finora abbiamo parlato soprattutto della lavoratrice-madre, ma è la donna lavoratrice (con o senza figli) che deve essere tutelata.
A questo proposito ci poniamo una domanda: la tutela della lavoratrice può diventare un elemento di discriminazione? Basta pensare a un imprenditore che deve scegliere se assumere Luca Rossi o Caterina Bianchi: a parità di altre condizioni (età, titolo di studio, competenze), l'imprenditore potrebbe assumere Luca Rossi solo perché non può diventare madre e usufruire dei relativi diritti.
Su questo problema fa riflettere una sentenza del 1997 della Corte di giustizia dell'Unione europea. La Corte di giustizia condanna l'Italia, per aver violato il «principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro», perché il nostro Paese ha «mantenuto in vigore nel proprio ordinamento giuridico disposizioni che stabiliscono il divieto di lavoro notturno per le donne» in certe aziende manifatturiere. Il ragionamento della Corte di giustizia si può sintetizzare così:

Nonostante la parificazione tra uomini e donne in molti ruoli lavorativi, restano alcune discriminazioni a carico delle donne, per esempio sulle retribuzioni.

«Se la donna è tutelata sul lavoro, poi è più difficile che venga assunta: la tutela diventa **discriminazione**!».

Si tratta di una sentenza decisamente discutibile: la legislazione italiana, nel vietare il lavoro femminile notturno, **voleva tutelare** le donne e non discriminarle.

Rifletti

- **La donna lavoratrice è tutelata solo in caso di maternità?**
- **Che cos'è la violenza di genere?**

5 Il diritto di sciopero

L'esercizio del diritto di sciopero deve seguire certe regole

Lo sciopero. Lo sciopero è una forma di protesta dei lavoratori, che si astengono collettivamente dal lavoro per ottenere migliori condizioni. Nato con la rivoluzione industriale, lo sciopero si è poi esteso dall'industria a tutti i settori produttivi, e rappresenta oggi la forma di lotta sindacale più frequente e più incisiva.
L'art. 28 Carta UE afferma che i lavoratori possono ricorrere «ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero».
Durante lo sciopero il rapporto di lavoro è interrotto, e vengono sospesi gli obblighi delle parti: i lavoratori non forniscono la loro prestazione e gli imprenditori non devono pagare la retribuzione. Il diritto di sciopero è riconosciuto dagli Stati democratici, mentre i regimi totalitari lo vietano e lo puniscono severamente; anche in Italia, durante il fascismo, lo sciopero era un reato.
Il diritto di sciopero deve essere esercitato seguendo determinate regole; in particolare:

- lo sciopero deve essere un'astensione dal lavoro collettiva, dichiarata da un'organizzazione sindacale. Se un lavoratore volesse "scioperare da solo" sarebbe assente ingiustificato e subirebbe delle sanzioni;
- lo sciopero deve limitarsi all'astensione dal lavoro, e non può degenerare nel danneggiamento di macchinari o di strutture dell'impresa (questi comportamenti vengono puniti dalla legge);
- sono illegali gli scioperi che vogliono sovvertire l'ordinamento democratico;

Strike 🇬🇧
sciopero
A period of time when employees of a company stops working because of an argument over pay or conditions.

- l'astensione dal lavoro deve essere *volontaria*; il lavoratore deve essere libero di scegliere se scioperare o meno, e non può subire costrizioni: il diritto di sciopero si manifesta sia nella possibilità di esercitarlo, sia nella libertà di non aderirvi.

Il diritto di sciopero in Italia. Anche nel nostro Paese il lavoratore che sciopera non è perseguibile penalmente, e non può essere licenziato dall'imprenditore, perché

> «il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano».
> art. 40 Cost.

La Costituzione rimanda quindi alla legge ordinaria il compito di regolare il diritto di sciopero, ma tale regolamentazione è avvenuta solo parzialmente.
Lo sciopero può provocare gravi disagi alla collettività; si pensi a uno sciopero dei medici: da una parte i medici sono lavoratori che devono scioperare per dar forza alle loro rivendicazioni, dall'altra si rischia di negare il diritto alla salute dei cittadini.

Il diritto di sciopero è regolamentato solo nei servizi pubblici essenziali

Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. Per attenuare queste contraddizioni, nel 1990 è stata approvata una legge, modificata nel 2000, che regola lo sciopero nei servizi pubblici essenziali. In particolare:

- sono considerati settori essenziali la sanità, i trasporti, le banche, l'energia, la scuola, le poste e il servizio pubblico radiotelevisivo (Rai). In caso di sciopero in questi settori, i lavoratori devono garantire i *servizi pubblici essenziali* (per esempio il servizio di pronto soccorso in ospedale), e non possono astenersi dal lavoro in certi periodi (per esempio i ferrovieri non possono scioperare durante le festività);
- la data e la motivazione dello sciopero devono essere comunicate almeno 10 giorni prima dell'astensione dal lavoro;
- se queste norme non vengono rispettate, sono previste pesanti sanzioni (monetarie e disciplinari) sia per i lavoratori sia per i sindacati;
- quando lo sciopero rischia di provocare un grave danno alla collettività, è possibile la *precettazione*, con cui le autorità competenti (ministri e prefetti) possono ordinare ai lavoratori di svolgere il loro servizio, e impedire temporaneamente l'esercizio del diritto di sciopero.

FAI IL PUNTO

Italia il diritto di sciopero

- è regolamentato nel settore .....
- non è regolamentato nel settore .....

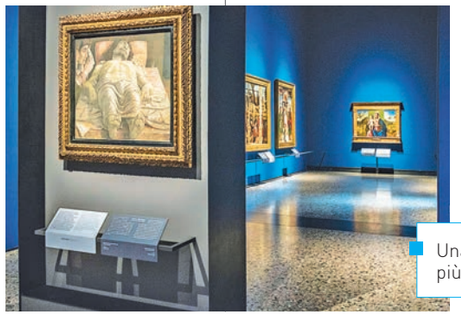
In Italia non esiste ancora una normativa per il settore privato: il diritto di sciopero è regolamentato solo nei servizi pubblici.

La normativa sui servizi pubblici essenziali deve essere applicata anche ai luoghi della cultura

I luoghi della cultura sono servizi pubblici essenziali. La legge n. 182 del 2015 stabilisce che la normativa in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali deve essere applicata «anche all'attività di apertura al pubblico dei musei e degli altri istituti e luoghi della cultura» (biblioteche, archivi, aree e parchi archeologici, complessi monumentali), purché questi siano di proprietà di soggetti pubblici. La legge precisa che:

- la tutela, la fruizione e la valorizzazione del patrimonio culturale sono attività che rientrano tra i livelli essenziali delle «prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale»;
- l'apertura al pubblico dei luoghi della cultura e degli istituti della cultura deve essere «regolamentata».

Per esempio, per proclamare uno sciopero in un museo, bisogna seguire scrupolosamente quanto previsto dalla legge sui servizi pubblici essenziali (preavviso di 10 giorni, motivazione dettagliata…).



Una sala della Pinacoteca di Brera, Milano. In primo piano, il *Cristo Morto*, uno dei più celebri dipinti di Andrea Mantegna.

10 Lo smart working dopo il coronavirus

Lo smart working è una modalità di lavoro subordinato, caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali

Inail Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro. È un ente pubblico che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Lo smart working. Lo *smart working* (lavoro agile) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali.
La legge 22 maggio 2017, n. 81, *Misure […] volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato* (d'ora in poi legge n. 81 del 2017) contiene la definizione e la normativa dello smart working, che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni informatiche che consentano di lavorare da remoto come, per esempio, il personal computer, il portatile, il tablet e lo smartphone.
Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento, economico e normativo, rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le regole stabilite dall'Inail*.

Per controllare la prestazione nello smart working si misurano degli obiettivi di risultato

Il controllo della prestazione. Come avviene nello smart working il controllo della prestazione del dipendente da parte del datore di lavoro?
La più diffusa modalità di controllo sul lavoro agile consiste nella fissazione di obiettivi di risultato e nella periodica misurazione del loro raggiungimento. Nella prassi si è affermata la regola di chiedere ai dipendenti la compilazione sia di una scheda con le prestazioni da svolgere nell'arco di un dato periodo (una settimana, un mese), sia di un report finale relativo alla settimana o al mese.
L'attivazione del lavoro agile comporta una maggior autonomia del dipendente e la capacità di lavoratori e datori di lavoro di lavorare per obiettivi e non sulle ore impiegate e su controlli costanti dell'attività.

Nello smart working l'orario massimo è di 13 ore giornaliere

L'orario massimo di lavoro. La legge n. 81 del 2017 stabilisce che nel lavoro agile lo svolgimento dell'attività subordinata deve avvenire «senza precisi vincoli di orario o luogo di lavoro». È una soluzione che offre al dipendente spazi di autonomia nell'organizzazione del suo tempo, in vista del raggiungimento degli obiettivi che gli vengono assegnati. La valutazione del lavoro passa, in sostanza, dal tempo al risultato.
L'unico limite che la legge stabilisce è quello della durata massima dell'orario giornaliero e settimanale: non si possono superare le 48 ore settimanali e le 13 ore giornaliere, perché 11 ore consecutive devono essere dedicate al riposo.
L'impresa mantiene il suo potere direttivo in altri campi; per esempio, può chiedere al dipendente di rendersi reperibile e contattabile in determinate fasce orarie.

Il diritto alla disconnessione. Il lavoratore gode del *diritto alla disconnessione*, che è fondamentale nei periodi prolungati di utilizzo del lavoro agile, per consentire al lavoratore di definire il confine fra i tempi di vita e quelli di lavoro.
Per esempio l'impresa Alfa s.p.a., per l'attività impiegatizia, ha stipulato:

- un contratto di lavoro subordinato "tradizionale" con Mario Rossi che lo effettuerà in ufficio nella sede dell'impresa, con un orario di 8 ore giornaliere (dalle 9.00 alle 17.00) per 5 giorni alla settimana (dal lunedì al venerdì);
- un contratto di lavoro subordinato di smart working con Laura Bianchi che lo effettuerà nel salotto del suo appartamento, da cui è collegata in rete con l'impresa, con un orario scelto dalla stessa Bianchi. All'inizio di ogni mese la Alfa s.p.a. fornisce a Bianchi gli obiettivi da raggiungere e, alla fine di ogni mese, Bianchi invia alla Alfa s.p.a. un report con l'attività prestata.

Il coronavirus ha provocato un aumento esponenziale dello smart working

Lo smart working e la pandemia. L'emergenza sanitaria ha modificato radicalmente il modo di lavorare delle persone: il lavoro agile da eccezione si è trasformato in molti casi nell'unica modalità di svolgimento della prestazione lavorativa subordinata.
Nell'ambito delle misure adottate per il contenimento dell'emergenza da Covid-19, il Governo ha emanato numerosi atti per raccomandare il massimo utilizzo dello smart working, che si è dimostrato uno strumento prezioso per favorire il distanziamento sociale. Basta pensare che le lavoratrici e i lavoratori che svolgevano l'attività al proprio domicilio o in modalità a distanza sono passati da 570 000 a oltre 8 milioni tra il febbraio e il maggio 2020.

Durante la pandemia da Covid-19 sia i disabili sia i genitori di minori avevano il diritto di ricorrere allo smart working

I lavoratori disabili e i genitori di minori. Durante l'emergenza sanitaria:

- i lavoratori dipendenti disabili, o che avessero nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, avevano il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione che essa fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di quattordici anni, avevano diritto al lavoro agile a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione e a condizione che nel nucleo familiare non ci fosse un altro genitore o beneficiario di strumenti di sostegno al reddito nei casi di sospensione o cessazione dell'attività come, per esempio, la Cassa integrazione guadagni.

I vantaggi dello smart working. Prima del coronavirus, solo un'impresa su quattro aveva avviato piccoli e parziali esperimenti di lavoro a distanza. L'epidemia ha dato una vera e propria scossa sia al settore pubblico sia a quello privato: numerose imprese hanno rivisto i loro piani di investimento puntando sul lavoro a distanza.
Il lavoro agile ha comportato vantaggi sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori.

I vantaggi per i datori di lavoro. È vero che, in molti casi, i datori di lavoro hanno dovuto dotare di personal computer e di connessione internet i dipendenti che ne erano sforniti. Ma, nello stesso tempo, hanno risparmiato sugli altri costi connessi alla postazione di lavoro in ufficio: dalla manutenzione alla pulizia, dall'assistenza tecnica alla sicurezza, fino ai costi dell'energia e delle utenze.
La legge n. 81 del 2017 ha anche aumentato la flessibilità nell'orario di lavoro, con un netto taglio degli straordinari e dei buoni pasto, portando un evidente risparmio per gli imprenditori.
In molti settori, poi, lo smart working ha provocato un aumento della produttività, perché il lavoratore tende a essere meno assente dal lavoro; il Politecnico di Milano ha stimato, in tal senso, una riduzione del 20% dell'assenteismo, con tutte le conseguenze positive che questo comporta a livello aziendale.

I vantaggi per i lavoratori. Anche i lavoratori hanno avuto vantaggi e risparmi. Le prime spese a essere ridotte sono state quelle relative ai trasporti: dalla benzina ai biglietti per i mezzi pubblici, fino al parcheggio. I sindacati hanno poi in parte ottenuto una retribuzione accessoria, per compensare le spese (dall'elettricità a internet) sostenute dai dipendenti per restare in collegamento con i server delle imprese.
Per i dipendenti i vantaggi non sono solo economici. Lavorare a casa consente di organizzare la giornata in maniera più efficace, perché lo smart working aumenta l'autonomia e la libertà del lavoratore, venendo incontro alle necessità della vita privata; a questo proposito, durante il lockdown, la presenza a casa dei genitori è stata fondamentale per i figli mentre le scuole erano chiuse.

Sui problemi legati allo smart working, riportiamo un articolo di Antonio Troise (*quotidiano.net*, 20 marzo 2020). Per i manager, col lavoro agile diventa più complicato avere il polso della situazione.

I problemi legati allo smart working

«Spiega Sebastiano Fadda, presidente dell'Inapp [ente pubblico di ricerca] "Smart working significa lavoro intelligente, ma per diventare intelligente non è sufficiente che il lavoro venga svolto da casa anziché in presenza. Diventa intelligente se diventa il riflesso di un modo nuovo di gestire i processi produttivi". Insomma, al di là dei giudizi entusiastici e della facile retorica sui vantaggi di chi non doveva andare in ufficio, non tutto è filato per il verso giusto. Il giudizio più severo lo ha dato il giuslavorista Pietro Ichino, che se l'è presa soprattutto con gli statali: "Lo smart working, in molti casi, si è trasformato in una vacanza retribuita al 100%". Una provocazione. Ma anche un modo per sottolineare i problemi.»

L'isolamento

«Prima di tutto, il distanziamento sociale fa venir meno l'interazione, lo scambio di idee, la contaminazione delle esperienze, tutto quello cioè che rende il luogo di lavoro un ambiente creativo e vitale. Non solo. Fra le mura domestiche cade ogni barriera fra la vita personale e quella professionale. L'occhio della webcam scruta gli ambienti casalinghi, anche quelli più riservati e che meno si prestano a un'attività lavorativa.
Secondo il 56% delle imprese coinvolte in un'indagine sul campo condotta nel 2020 da "The Innovation Group", al primo posto fra gli ostacoli da superare per lo smart working c'erano "i problemi delle persone legati a isolamento e al contesto difficile".»

La gestione dell'orario di lavoro

«Un'impresa su due, poi, ha rilevato maggiore difficoltà "nella gestione delle persone e nella pianificazione delle attività". Sì, perché l'altra grande questione è strettamente legata all'orario di lavoro. "Viene meno la possibilità di misurare la quantità di lavoro offerta sulla base del tempo", spiega Ichino. Un tempo che si allunga all'infinito, e non sempre in maniera produttiva. I rischi sono evidenti. "La riorganizzazione del lavoro richiede adeguate competenze anche dal lato dei manager, non sempre propensi all'innovazione e capaci di reingegnerizzare i processi rispettando la dignità dei lavoratori – spiega Fadda – le nuove tecnologie e il lavoro a distanza potrebbero consentire di prolungare senza limiti gli orari di lavoro".»

L'assenza della banda larga

«Fra gli altri problemi che rendono difficile lo smart working ricordiamo la difficoltà della connessione internet ad alta velocità, non sempre efficace e disponibile; si tratta di un grave problema anche per la sicurezza dei dati. Nella Pubblica Amministrazione tutto questo ha determinato un aumento dei tempi di attesa per un provvedimento o un'autorizzazione anche del 30%.»

Le disuguaglianze

«Infine c'è il tema delle disuguaglianze. La legge n. 81 del 2017 ammette che non tutti i lavori possono essere fatti a distanza. E, in particolare, sono spesso quelli meno retribuiti e più "umili" che hanno la necessità della presenza fisica. Lo smart working, per diventare davvero intelligente, presuppone una rivoluzione culturale. Altrimenti rischia di trasformarsi in un vero e proprio boomerang.»

Lo smart working e la parità di genere. Come si è visto nel capitolo D4, il goal 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile è relativo a *Parità di genere* e richiede alla comunità internazionale, entro il 2030, di:

- porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze;
- garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna;
- adottare e intensificare una politica sana e una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.

Lo smart working dopo il coronavirus ha aumentato le differenze di genere

Analizziamo quanto è avvenuto nel nostro Paese, e non solo, dove il lavoro agile dopo il coronavirus ha ulteriormente aumentato le differenze di genere.
Lo smart working per le donne, è stato poco smart. È quanto emerge dalla ricerca #IOLAVORODACASA condotta da Valore D, con l'obiettivo di analizzare il mondo del lavoro in Italia nella primavera 2020, il periodo più critico per l'emergenza coronavirus.
Secondo la ricerca, il 60% del campione femminile dipendente era già abituato a lavorare in modalità "lavoro agile", con flessibilità di orario e spazi. Ma lo smart working richiede una grande disciplina personale, la ricerca di una postazione di lavoro tranquilla e isolata, orari determinati; tutti aspetti non facili da mettere in atto in un momento di convivenza familiare forzata come durante il lockdown.
Emerge quindi che, in questo periodo, «1 donna su 3 ha lavorato più di prima», mentre «tra gli uomini questo rapporto era di 1 su 5».
La ricerca conferma che «la responsabilità della cura famigliare continuava a gravare in prevalenza sulle donne che, soprattutto nella situazione di emergenza, hanno fatto fatica a conciliare la vita professionale con quella personale. Sarebbe stato invece auspicabile che proprio momenti di crisi come quelli del Covid-19 potessero aiutare a sviluppare una maggiore corresponsabilità genitoriale, che alleggerisse la donna dal duplice carico famigliare e professionale», commenta Barbara Falcomer, direttrice generale di Valore D.

Lo smart working e le città e comunità sostenibili. Come si è visto nel capitolo D4, il goal 11 dell'Agenda 2030 dell'ONU è relativo alle *Città e comunità sostenibili* e richiede alla comunità internazionale, entro il 2030, di:

- ridurre l'impatto ambientale negativo pro capite delle città, prestando particolare attenzione alla qualità dell'aria e alla gestione dei rifiuti urbani e di altri rifiuti;
- fornire l'accesso universale a spazi verdi e pubblici sicuri, inclusivi e accessibili, in particolare per donne, bambini, anziani e disabili.

In Italia l'ambiente ha beneficiato dello smart working

In Italia la diminuzione dell'inquinamento urbano dovuto al blocco delle attività economiche e alle restrizioni alla circolazione delle persone, pur in un limitato arco temporale, è stato tale da determinare una diminuzione nei dati medi del 2020. È stato calcolato che una sola giornata di lavoro agile può far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti: per l'ambiente questo fatto determina una notevole riduzione delle emissioni di CO_2.

Rifletti

- **Che cos'è lo smart working?**
- **Perché il coronavirus ha fatto aumentare lo smart working?**

11 Le politiche attive del lavoro

L'incontro fra Domanda e Offerta di lavoro. A chi deve rivolgersi un disoccupato per cercare un lavoro? Come agevolare le imprese nella ricerca di personale?
Per dare una risposta a queste domande, il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive* […] (d'ora in poi decreto legislativo n. 150 del 2015) riforma le politiche attive del lavoro, in modo da facilitare l'incontro fra la Domanda di lavoro e l'Offerta di lavoro.

... FAI IL PUNTO

Svolgono politiche attive del lavoro

- i Centri per l'.....
- le Agenzie per il .....

L'ANPAL. Il decreto legislativo n. 150 del 2015 ha istituito l'ANPAL (*Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro*) che ha, fra l'altro, il compito di gestire l'albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere politiche attive del lavoro. Fra questi soggetti vanno ricordati i Centri per l'impiego e le Agenzie per il lavoro.
I *Centri per l'impiego* sono uffici pubblici, distribuiti sul territorio regionale, che si occupano delle tradizionali attività amministrative del collocamento, e offrono dei servizi ai cittadini e alle imprese, per favorire l'incontro fra Domanda di lavoro e Offerta di lavoro.
Le *Agenzie per il lavoro* sono operatori privati che esercitano l'attività di collocamento, dopo aver avuto l'autorizzazione dal Ministero per il Welfare.

Le politiche attive informatizzate. Il decreto ha anche istituito:

- un Sistema informativo delle politiche del lavoro;
- il fascicolo elettronico del lavoratore;

con l'obiettivo di mettere in relazione i soggetti pubblici e privati e di facilitare l'incontro tra Domanda e Offerta di lavoro.

L'assunzione diretta. Naturalmente le imprese possono continuare ad assumere ricorrendo a strumenti diretti; per esempio possono:

- mettere inserzioni su giornali o su portali telematici specializzati nella ricerca di personale;
- esaminare le richieste (curricula) dei candidati in cerca di lavoro, arrivate direttamente presso gli uffici del personale.

Rifletti

- **Quali sono le funzioni dell'ANPAL?**
- **Quali sono i soggetti accreditati a svolgere politiche attive del lavoro?**

Diritto del lavoro

- **Principi generali**
- **I diritti e i doveri delle parti**
- **I principali contratti di lavoro**

Il lavoro è un diritto

- L'insieme di regole che riguardano il mondo del lavoro (l'accesso, il rapporto e l'uscita) interessano e coinvolgono tutti i soggetti del nostro sistema economico.

L'importanza del lavoro è rimarcata dalle svariate *norme giuridiche* che si occupano del tema

La **Costituzione**
Si occupa di lavoro a partire dai principi fondamentali

Il **codice civile**

Le **leggi speciali**

L’**art. 1** della **Costituzione** dice:
“*L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*”

Si tratta del principio lavorista, uno dei principi fondamentali della Costituzione. Si rifiuta l’idea del Privilegio ereditario, dei titoli nobiliari, delle discriminazioni in base alla classe sociale.
Il lavoro è un bene primario ed essenziale per l’individuo. Attraverso il lavoro, la persona acquista gli strumenti necessari per definire la propria posizione sociale, per rendersi autonoma e indipendente, per *realizzare la propria personalità*. Il lavoro è uno strumento essenziale per la realizzazione dei principi di **libertà**, **eguaglianza** e **dignità** della persona.

Lavorare è anche un dovere?

- Il lavoro non è solo un diritto, è anche un **dovere civico**. Esaminiamo insieme l'**art. 4** della Costituzione, nei suoi *2 commi*:

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto

Il *primo comma* si riferisce al lavoro come **diritto**. Lo Stato Italiano si impegna così a promuovere politiche che riducano la **disoccupazione** creando nuovi posti di lavoro che contribuiscano al benessere della società

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere secondo le proprie possibilità e la proprio scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società

Il *secondo comma* si riferisce al lavoro come **dovere**. Si tratta di un *dovere civico* o *Morale* per il quale non è prevista alcuna sanzione. Grazie al lavoro ogni cittadino concorre Al progresso materiale (*la produzione di beni*) e spirituale (*le arti, i servizi*) della società

Quali sono i principali diritti dei lavoratori?

- L'**art. 36** della Costituzione affronta il tema della **retribuzione**

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi

La retribuzione (il *salario*, lo *stipendio*, ecc.) deve essere proporzionata alla **quantità** e alla **qualità** del lavoro prestato

- Per misurare la **quantità** del lavoro si fa riferimento al **tempo**. Quante ore di lavoro vengono richieste al lavoratore? Quanti giorni e quanti mesi?

  In alcuni casi la retribuzione viene regolata a **cottimo** e cioè in base al rendimento del lavoratore (in base cioè a quanti prodotti produce o vende)

- Per misurare la **qualità** del lavoro si considerano le responsabilità affidate al lavoratore, le sue qualifiche e le **mansioni** che gli vengono assegnate.

  Per questo motivo, ad esempio, ci sono differenze tra lo stipendio di un impiegato e quello di un dirigente

In queste immagini alcune proteste dei **riders** (i lavoratori che consegnano Il cibo a domicilio per i vari *glovo, Deliveroo, just eat, ubereats, ecc.*) durante la pandemia da Covid-19

- Un dibattito sociale **attuale** ha a che fare con la retribuzione a cottimo. In molti sostengono che l'essere pagati <u>esclusivamente</u> in base al rendimento sia in realtà una forma di **sfruttamento**

- La retribuzione deve essere sufficiente ad assicurare al lavoratore una **esistenza dignitosa**. Questo è un concetto che cambia costantemente nel tempo anche in base all'andamento economico nazionale e internazionale.

  (Ad es. Una volta il televisore veniva considerato un bene di lusso, oggi è alla portata di chiunque)

- Corollari del diritto a un'esistenza dignitosa sono i principi della **durata massima** e il diritto al **riposo settimanale** e alle **ferie retribuite**

La legge stabilisce la durata massima della giornata lavorativa (*attualmente è fissata in 40 ore settimanali*)

Ogni lavoratore ha diritto a godere di un periodo di **ferie**. Durante le ferie il lavoratore viene retribuito, anche se non lavora

- È importante capire che il riposo settimanale e le ferie, anche se vanno concordati con il datore di lavoro, sono **diritti irrinunciabili**. In questo modo la legge impedisce che il datore di lavoro possa approfittare dei lavoratori proponendogli ad esempio di rinunciare alle ferie in cambio di un aumento di stipendio.

- Nel mondo del lavoro, il **datore di lavoro** ha più potere rispetto al lavoratore. Questo perché è il datore di lavoro ad assumere i lavoratori, ad organizzarne il lavoro e assicurarne le condizioni dignitose. Per questo motivo la legge cerca di colmare questa disparità attribuendo diritti e garanzie ai lavoratori

Uomini e donne **devono** avere gli stessi diritti: anche nel mondo del lavoro

L'**art. 37** della Costituzione riconosce alla donna lavoratrice il diritto alla **parità di trattamento** rispetto all'uomo. Per questo motivo, a parità di mansioni e qualifiche, la retribuzione non può essere differenziata in base al sesso del lavoratore

- La diversità di trattamento tra uomo e donna sul piano lavorativo è un retaggio della **cultura patriarcale**. Prima della Costituzione del '48 (che fu votata per la prima volta a suffragio universale), infatti, i ruoli all'interno della **famiglia** erano divisi nettamente. Il ruolo della donna era spesso limitato (e vincolato) a quello di madre lasciando all'uomo quello di lavoratore.

I minori possono (o devono) lavorare?

- Sempre nell'art. 37, ai **commi 2 e 3**, leggiamo:

La legge stabilisce il limite minimo d'età per il lavoro salariato

La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione

L'età minima per cominciare a lavorare è **16 anni** purché si sia assolto l'obbligo scolastico per almeno 10 anni. Un eccezione vale per i 15enni che possono stipulare un certo tipo di contratto di apprendistato

Un'eccezione interessante vale per il mondo della *cultura*, dell'*arte*, dello *sport* e della *pubblicità*. In questi settori possono lavorare anche minori di 15 anni, purché vi sia il consenso dei genitori (o di chi ne fa le veci) e l'autorizzazione dell'**Ispettorato territoriale del lavoro**

Art. 38: Assistenza sociale e privata

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria.

Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato.

L'assistenza privata è libera.

- Lo Stato si occupa di proteggere i cittadini che non siano o non siano più in grado di lavorare a causa di infermità o che si trovino in condizioni di povertà. Si occupano di questa fondamentale attività di assistenza:

L'**INPS** (***I****stituto* ***N****azionale* ***P****revidenza* ***S****ociale*). Si Occupa dell'erogazione Delle **pensioni**, oltre che Delle varie **indennità** a Sostegno del reddito (*assegno di disoccupazione, Malattia, maternità, ecc.*)

L'**INAIL** (***I****stituto* ***N****azionale per le* ***A****ssicurazioni contro gli* ***I****nfortuni sul* ***L****avoro*). Si occupa di risarcire i Lavoratori in caso di infortunio O di malattia derivante dall'esercizio della professione

INAIL e INPS si finanziano principalmente attraverso i contributi versati dai propri iscritti. È il datore di lavoro a trattenere dalle buste paga dei dipendenti una quota da versare agli enti previdenziali

Art. 39: libertà di associazione e organizzazione sindacale

- Cosa sono i sindacati?

  Datori di lavoro e lavoratori possono aderire ad associazioni costituite per tutelare i loro diritti e interessi collettivi. Queste associazioni prendono il nome di **sindacati** (ne sono un esempio *Confindustria, Confcommercio* per i datori di lavoro e *Cgil, Cisl, Uil* per i lavoratori)

I sindacati svolgono alcune importantissime funzioni:

- Si occupano della stipulazione dei **contratti collettivi** per le diverse categorie di lavoratori. Questi contratti stabiliscono standard di retribuzione, orari e condizioni di lavoro per le varie attività professionali
- **Vigilano** sul rispetto dei contratti collettivi e della legge da parte dei datori di lavoro
- Prestano assistenza, anche **legale**, ai propri iscritti
- Partecipano alle decisioni di **politica economica** prese dal governo

- Le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali possono essere modificate **in meglio** dai singoli contratti concordati tra datore di lavoro e lavoratore. È la legge stessa (*art. 2077 del codice civile*) a prevedere che ciò non possa avvenire **in peggio**

Ad esempio

Se da contratto collettivo la retribuzione per un determinato lavoro non può essere inferiore a 1000 euro al mese, il singolo contratto potrà prevedere una retribuzione di 1100 euro ma non una di 900 euro

Art. **40** e il **diritto allo sciopero**

- Il diritto di scioperare è oggi un corollario fondamentale del diritto al lavoro. Attraverso lo sciopero, infatti, possono manifestare condizioni di disagio collettivo, richiedere condizioni migliori, aumenti di stipendio e modifiche legislative. Nessun lavoratore può essere <u>sanzionato</u> per aver preso parte ad uno sciopero. L'unica conseguenza negativa possibile per lui è la perdita della retribuzione corrispondente per le ore o i giorni in cui non ha lavorato.

→

Come spesso accade con i **diritti**, è Necessario individuare alcuni limiti. L'esercizio del diritto di sciopero non Può compromettere del tutto la Prestazione di quelli che vengono Considerati **servizi essenziali**. Lo Sciopero, inoltre, non può violare Le disposizioni di legge e quelle Costituzionali

I lavoratori hanno dei **doveri**?

- Dopo esserci concentrati sui principali **diritti** dei lavoratori, passiamo ai **doveri fondamentali**. I principali doveri del lavoratore **dipendente** sono:

La **diligenza**

Il lavoratore deve svolgere la propria prestazione in modo attento, accurato, con il massimo impegno

L'**Obbedienza**

Il lavoratore deve adempiere alle disposizioni che il datore di lavoro impartisce per la corretta esecuzione del lavoro.

La **fedeltà**

Il lavoratore deve rispettare i segreti aziendali, non deve avvantaggiare la concorrenza dell'azienda né entrare egli stesso in concorrenza con l'azienda

I principali **contratti di lavoro**

- Nel mercato del lavoro ci sono vari esempi di **contratti tipici**. Esaminiamoli partendo da una distinzione fondamentale, quella tra:

Lavoro autonomo: Il lavoratore che compie un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione e in autonomia

Lavoro subordinato: Il lavoratore che si impegna a prestare la propria opera o servizio nell'impresa, sotto la direzione dell'imprenditore

Accanto al più classico **contratto di lavoro subordinato** vi sono vari contratti, ognuno con le proprie caratteristiche:
- Contratto di somministrazione di lavoro – Contratto di lavoro a tempo Parziale – Contratto di lavoro intermittente – Contratto di prestazione Occasionale – Contratto di apprendistato

- **Contratto di somministrazione del lavoro**: una agenzia specializzata fornisce manodopera (lavoratori) ad un'impresa per soddisfarne le esigenze lavorative. Si tratta di un contratto in cui intervengono **3** soggetti: 1. l'**agenzia di somministrazione** 2. l'**utilizzatore** (*l'imprenditore che ha bisogno del lavoratore*) 3. il **lavoratore**.

Ad es.una casa editrice deve sostituire temporaneamente una redattrice e si rivolge a un'agenzia per il lavoro, che le fornisce, in cambio di un corrispettivo, un'impiegata con le competenze professionali richieste.

- **Contratto di lavoro a tempo parziale**: è un contratto di lavoro con una riduzione delle ore di lavoro richieste. Definito anche **part-time** può essere di tipo **verticale** (Ad es. si lavora full-time ma solo per 2 giorni alla settimana) o di tipo **orizzontale** (si lavora tutti i giorni ma per poche ore al giorno)

- **Contratto di prestazione occasionale**: è un contratto con il quale un soggetto acquisisce delle prestazioni di lavoro occasionali (una tantum). Viene utilizzato maggiormente per il lavoro autonomo
- **Contratto di apprendistato**: è il contratto con cui un datore di lavoro si impegna a impartire al lavoratore (apprendista) la formazione necessaria per acquisire capacità tecniche e professionali.
- **Contratto di lavoro intermittente (lavoro a chiamata)**: Il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro in maniera **discontinua** (a chiamata). Questo contratto può essere:

Senza obbligo di disponibilità per il lavoratore. In questo caso il lavoratore può accettare o rifiutare liberamente le richieste di prestazioni del datore di lavoro

Con obbligo di disponibilità. Il lavoratore deve sempre rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In questo caso ha diritto a un'indennità per il periodo di inattività tra una chiamata e l'altra

3 tipi principali di **apprendistato**

1. **Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:** consente di conseguire una qualifica professionale alternando lavoro e studio. È rivolto ai giovani tra i 15 e i 25 anni d'età e l'obiettivo è quello di consentire a chi è ancora impegnato in percorsi di studio e formazione di avere un'esperienza pratica nel mondo del lavoro. La qualifica professionale potrà essere triennale oppure portare ad un diploma professionale. Il contratto non può durare di norma più 3 anni. La retribuzione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è di 2000 euro all'anno nel caso di minorenni e di 3000 per i maggiorenni.

2. **Contratto di apprendistato professionalizzante**: consente al lavoratore di conseguire una qualifica attraverso una formazione sul lavoro. È rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni e, se in possesso di qualifica professionale, anche a partire dall'età di 17 anni. In merito alla retribuzione prevista, i lavoratori assunti con apprendistato professionalizzante percepiranno uno stipendio regolare, solitamente il **60%** della retribuzione prevista per il proprio livello d'assunzione, che gradualmente, nel corso degli anni passerà al 100%.

3. **Contratto di apprendistato per l'alta formazione e ricerca**: questa tipologia di contratto è rivolta a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ed ha come obiettivo quello di permettere il conseguimento del diploma di istruzione secondaria, la laurea, un master, il dottorato di ricerca e il praticantato per l'accesso agli ordini professionali; può rappresentare un'opzione per il conseguimento del diploma o una certificazione tecnica e può agevolare l'ingresso dei giovani impegnati nelle aree di ricerca delle aziende.