

- *La Costituzione della Repubblica Italiana*
- - art. 1: l'Italia è una repubblica democratica, **fondata sul lavoro**,
- - art. 4: la repubblica **riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro** e promuove le condizioni che rendano **effettivo** questo diritto,
- - art. 35: la repubblica **tutela il lavoro** in tutte le sue forme ed applicazioni,
- - art. 36: il lavoratore ha **diritto ad una retribuzione proporzionata** alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se e alla famiglia una esistenza **libera e dignitosa**,
- - art. 37: parità di trattamento fra uomo e donna e tutela del lavoro deiminori,
- - art. 38: diritto alla previdenza ed assistenza.

- I Fattori della Produzione sono le risorse utilizzate dalle imprese per la produzione di beni e servizi .
- I fattori di produzione vengono tradizionalmente classificati (e tale classificazione è dovuta a *J.B. Say*) come ***terra*** , ***lavoro*** e ***capitale*** ;
- A queste tre categorie sono state successivamente aggiunte, quali fattori produttivi, anche la *capacità organizzativa* e *l'intervento dello Stato* .
- L'**economia del lavoro** è il ramo specialistico dell'**economia** che studia la domanda e l'offerta **di lavoro**, definisce e misura l'occupazione e la disoccupazione, valuta gli effetti sulle imprese e sull'**economia** in senso lato delle politiche economiche destinate ad affrontare il problema della disoccupazione.

## IL MERCATO DEL LAVORO

- Il mercato del lavoro è quell'insieme di meccanismi attraverso i quali la domanda delle imprese e l'offerta dei lavoratori si incontrano. Le regole di funzionamento del mercato del lavoro sono spesso oggetto di confronto pubblico e di richieste di cambiamento, in base all'andamento dell'economia, alle aspettative sociali ed al ruolo esercitato dalle istituzioni e dalle rappresentanze sociali.
- I soggetti coinvolti in questa transazione sono, quindi, i datori di lavoro, che domandano il lavoro, i lavoratori che lo offrono e le istituzioni che garantiscono il rispetto delle regole.
- L'insieme dei soggetti che offrono lavoro costituisce "la forza lavoro". La forza lavoro è formata dai soggetti, occupati o disoccupati, che lavorano, possono farlo o sono disposti a farlo. • La forza lavoro occupata è costituita dai lavoratori dipendenti e dai lavoratori indipendenti; • La forza lavoro disoccupata è costituita da coloro che non hanno mai lavorato (in cerca di prima occupazione) e da coloro che hanno perso l'occupazione (in cerca di nuova occupazione).
- I datori di lavoro possono essere sia pubblici che privati. Diverse saranno, a seconda dei casi, le modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

- La **disuguaglianza economica** (nota anche come **divario tra ricchi e poveri, disuguaglianza dei redditi, disparità di ricchezza, o differenze in ricchezza e reddito**) comprende le disparità nella distribuzione del patrimonio economico (ricchezza) e del reddito tra gli individui di una popolazione.
- Il termine, di solito, si riferisce alla disuguaglianza tra individui e gruppi all'interno di una società, ma può anche denotare Disuguaglianza tra paesi. La questione della disuguaglianza economica è collegata alle idee di equità, uguaglianza di risultato, e uguaglianza di opportunità. \*

#### **CURIOSITA'**

- L'EUROPA OSPITA I MODELLI SOCIALI PIU' EQUI AL MONDO  
ISLANDA , NORVEGIA , DANIMARCA, SLOVENIA , FINLANDIA, REPUBBLICA CECA , BELGIO,  
SLOVACCHIA AUSTRIA,SVEZIA,LUSSEMBURGO,PAESI BASSI , UNGHERIA, GERMANIA , FRANCIA  
POLONIA

\*W

- CURIOSITA'
- Uno studio intitolato "Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising" (*Divisi restiamo: perché la disuguaglianza continua a crescere*) della Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) raggiunge conclusioni sulle cause, conseguenze e implicazioni politiche del continuo amplificarsi della estremizzazione di ricchezza e povertà per tutti i paesi membri, (OECD 2011-12-05).
- La disuguaglianza dei redditi nei paesi OCSE ha raggiunto livelli mai così elevati :Il Reddito medio della popolazione più ricca , ( circa il 10% del totale ) è pari a 9 volte quello della popolazione più povera , anche questa pari numericamente al 10% . Circa 25 anni fa il rapporto era di 7 a 1 .

## Cause della diseguaglianza

Ci sono molte teorie sulle cause della disuguaglianza all'interno delle società e tra le varie società. "Il singolo fattore più importante è stato la crescita della disuguaglianza di compensi e salari (OCSE 2011-12-05)."

Secondo l'economista [Thomas Piketty](#) il fattore principale sono le successioni ereditarie.

Queste cause sono spesso in relazione tra loro.

Tra i fattori riconosciuti che influiscono sulla disuguaglianza economica troviamo:

Concentrazione della ricchezza ;

Mercato del lavoro ;

Istruzione ;

Crescita tecnologica ;

Razzismo

Discriminazione di genere ;

Livelli culturali e Modelli di sviluppo ;

Preferenze personali rispetto al lavoro, al tempo libero ed al rischio

Capacità innate

Nepotismo ( raccomandazioni )

Consumi

Protezionismo legislativo dei capitali e del sistema economico interno

- La causa principale della disuguaglianza all'interno di una economia di mercato è la determinazione dei compensi secondo i meccanismi del mercato del lavoro. La disuguaglianza è legata alle differenze nella domanda ed offerta per diversi tipi di lavoro. In un sistema produttivo puramente capitalistico (ossia dove le organizzazioni dei lavoratori e dei professionisti non possono limitare il numero dei lavoratori) i compensi per i lavoratori non saranno controllabili né da queste organizzazioni, né dal datore di lavoro, bensì dal mercato. I salari funzionano come i prezzi di qualsiasi altra merce. Così, i salari possono essere considerati una funzione del prezzo di mercato di una certa competenza. E quindi, la disuguaglianza viene determinata da questo prezzo. Secondo la legge della domanda e dell'offerta, il prezzo di una competenza verrà determinato dal punto di incontro tra la domanda e l'offerta di lavoratori con una certa specializzazione. Dovremmo aspettarci che il prezzo salga quando la domanda supera l'offerta, e viceversa. Se un datore di lavoro offrisse salari sotto il livello del mercato si troverebbe cronicamente sotto-staff. La competizione si avvantaggerebbe di questa situazione offrendo compensi più alti per sottrarre i lavoratori migliori. Per un imprenditore, principalmente motivato dalla massimizzazione del profitto, sarebbe perdente offrire ai lavoratori compensi fuori mercato, sia troppo alti che troppo bassi.
- Secondo questo modello, se un particolare lavoro può essere svolto da più lavoratori in competizione fra loro, rispetto ad un altro, al primo posto corrisponderà un salario più basso. Questo avviene perché la concorrenza tra i lavoratori tenderà ad abbassare il compenso. Un esempio di questo fenomeno lo vediamo nei salari dei lava-piatti o degli addetti al servizio-clienti. La concorrenza tra i lavoratori può abbassare i salari in virtù della sostituibilità di un lavoratore rispetto al suo particolare ruolo. Quando un tipo di lavoro trova solo pochi lavoratori disponibili e capaci di svolgerlo (bassa offerta), in contrasto con un grande bisogno di lavoratori di quel tipo (domanda alta), allora a questo lavoro corrisponde un compenso alto. Questo avviene perché i datori di lavoro in concorrenza tra loro *per dipendenti* alzano il salario che offrono. Esempi di questo sono i lavori che richiedono alti livelli di specializzazione, rare abilità, oppure coinvolgono alti livelli di rischio. La concorrenza tra datori di lavoro alza i salari in virtù della natura particolare del lavoro, quando scarseggiano i lavoratori in grado di svolgerlo. Una organizzazione professionale potrebbe limitare il numero di lavoratori disponibili per un certo lavoro, questo alzerebbe la domanda per quel tipo di lavoratore e produrrebbe quindi redditi più alti per gli associati.
- Gli associati ad organizzazioni del lavoro possono anche ottenere salari più alti attraverso trattative sindacali, influenza politica, o corruzione.
- Queste interazioni tra domanda ed offerta del mercato del lavoro risultano in una gradazione di livelli di compensi all'interno di una società che influenza la disuguaglianza economica in maniera significativa.

### **Le leggi ordinarie e gli atti aventi forza di legge**

*Sono da ricordare in particolare:*

- il codice civile, che tratta del lavoro nel libro quinto,
- la legge 15/7/1966 n. 604, modificata dalla legge 11/5/1990 n. 108 sui licenziamenti individuali,
- legge 20/5/1970 n. 300, nota come “statuto dei lavoratori”,
- legge 11/8/1973 n. 533 sulle controversie individuali di lavoro,
- legge 9/12/1977 n. 903, integrata poi dalla successiva legge 10/4/1991 n. 125, sulla parità tra uomo e donna in materia di lavoro,
- legge 12/6/1990 n. 146 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali,
- legge 28/2/1987 n. 56 e legge 27/7/1991 n. 223 sul mercato del lavoro,
- legge 8/8/1995 n. 335 sulla riforma del sistema pensionistico
- legge 30/3/2003, detta anche “riforma Biagi”.

*Regolamenti di attuazione o di esecuzione degli atti aventi forza di legge*

## **Fonti contrattuali e sindacali**

### **Contratto individuale di lavoro**

con il quale l'accordo viene raggiunto direttamente tra il singolo datore di lavoro ed il singolo prestatore di lavoro,

### **I contratti collettivi di lavoro**

ricordiamo, a questo proposito, che possono contenere solo norme più favorevoli ai lavoratori, rispetto alle leggi esistenti .

Quindi le eventuali regole non possono essere “ **in pejus** “ rispetto alla normativa vigente .  
E' in sostanza il principio del favore per i lavoratori subordinati.

*(Ricordiamo che il Ministro del lavoro, nel 2001, ha presentato un progetto per dare l'addio ai contratti collettivi nazionali, che si vorrebbero sostituire con un contratto cornice contenente le regole minime sul rapporto di lavoro e dare quindi via libera alla contrattazione individuale, con salari differenziati a seconda della produttività aziendale e dell'area geografica.)*

### **Accordi Aziendali : Contratti Collettivi Interaziendali : Il caso Fiat Auto spa**

- **Lo Statuto dei Lavoratori**

È il nome con cui è nota la l. n. 300/1970, contenente «norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento».

- La legge si articola in 6 titoli, che racchiudono, nell'ordine,
- norme concernenti la libertà e dignità dei lavoratori (art. 1-13)
- la libertà sindacale (art. 14-18),
- l'attività sindacale (art. 19-27),
- disposizioni varie e generali (art. 28-32),
- il collocamento (art. 33-34),
- le disposizioni finali e penali (art. 35-41):

norme quindi che da un lato si rivolgono alla tutela del lavoratore nel rapporto di lavoro e, dall'altro, sostengono l'organizzazione e l'attività del sindacato nel contesto aziendale.

***Vediamo in sintesi le principali disposizioni dello Statuto dei Lavoratori***

- - diritto di libertà sindacale
- - diritto di propaganda nei luoghi di lavoro,
- - divieto di ritorsioni (minacce) da parte dei datori di lavoro
- - divieto da parte dei datori di lavoro di creare sindacati di comodo, da essi stessi controllati (i così detti falsi sindacati fantocci)
- - divieto di licenziamento dei sindacalisti
- - diritto di assemblea nei luoghi di lavoro
- - diritto di permessi retribuiti ai sindacalisti
- - diritto di affissione di comunicati all'albo sindacale
- - diritto dei lavoratori di pagare contributi sindacali, mediante trattenute sulla busta paga
- - divieto, da parte dei datori di lavoro, di repressione della condotta sindacale nei luoghi di lavoro

- **LA LEGGE BIAGI**

(riforma del lavoro)

- Il **Libro bianco sul mercato del lavoro** dell'ottobre 2001 ("redatto da un gruppo di lavoro coordinato da Maurizio Sacconi e Marco Biagi") si focalizza sulla necessità di innalzare il tasso di occupazione secondo le direttrici indicate dall'Agenda di Lisbona: ovvero, secondo gli autori, rimuovendo gli ostacoli normativi al ricorso di lavori atipici.
- Seguono la cosiddetta **Legge Biagi** e il **decreto legislativo n.276 del 2003**, che "*rivisita ed estende la gamma dei rapporti di lavoro nel settore privato*", rivedendo in particolare in senso più elastico la disciplina del lavoro part-time e quella del lavoro interinale e istituendo il contratto di inserimento.
  - *Le nuove Agenzie per il lavoro ( apertura collocamento ai privati )*

**La introduzione di nuovi modelli contrattuali e la modifica di alcuni altri, e precisamente:**

- ***La somministrazione di lavoro***
- ***Il part-time : ORIZZONTALE, VERTICALE , MISTO***
- ***Il lavoro intermittente ( Job on call ), Il lavoro ripartito ( job sharing ) , il Lavoro Occasionale***
- ***Il Contratto di Inserimento ( sostituisce il Contratto di Formazione )***
- ***Nuova formulazione Co.co.co***
- ***Staff Leasing***

**Curiosità : effetti Riforma Biagi**

### **Curiosità : effetti Riforma Biagi**

I principali "capi d'accusa" riguardano :

1. L'eccessiva numerosità delle forme contrattuali introdotte, che mette in discussione il primato del lavoro tipico ;
2. La despecializzazione ;
3. Il " Precariato ";
4. Il tasso di disoccupazione ;
5. Combinato disposto negativo di politiche economiche ( Agevolazioni alle imprese ) e fiscali disincentivanti ( Cuneo Fiscale ) ;

## Il Jobs Act

(Il termine deriva dal un acronimo

*"Jumpstart Our Business Startups Act"*, )

Le riforme dal testo del **Jobs Act** coinvolgono temi come **lavoro, welfare, pensioni e ammortizzatori sociali**.

Con il **Jobs Act**, infatti, sono previste novità nei contratti (che saranno rivisti, riordinati e in alcuni casi prevederanno il demansionamento per i dipendenti), cambiamenti nelle modalità di gestione di alcune tipologie di licenziamenti, riforma degli ammortizzatori sociali (cassa integrazione e trattamento di disoccupazione), e semplificazione dei contratti di solidarietà.

- Il Contratto di Lavoro

***Il contratto collettivo di lavoro***

è un accordo fra una categoria di datori di lavoro ed una associazione di lavoratori (sindacato) per regolare i rapporti di lavoro di una data categoria di lavoratori. Ciò che viene deciso vale anche per i lavoratori non iscritti al sindacato, ma appartenenti al settore produttivo a cui il contratto collettivo si riferisce. (diciamo meglio che questo tipo di contratto stabilisce le regole generali di comportamento di una categoria e getta le basi sulle quali poi impostare i singoli personali contratti);

- **IL CONTRATTO DI LAVORO**

***Il contratto individuale di lavoro subordinato***

trattasi di accordo privato fra una persona, che si impegna a lavorare alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro e quest'ultimo appunto, che si obbliga a pagare una retribuzione (articoli da 2094 a 2134 e articoli da 2239 a 2246 del codice civile).

● **IL CONTRATTO DI LAVORO**

***Il contratto di lavoro è:***

- *a prestazioni corrispettive,*
- *oneroso, tipico, consensuale,*
- *a tempo determinato o a tempo indeterminato,*
- *inter vivos.*

***Caratteristiche***

- occorre l'accordo delle parti,
- l'oggetto (che è la prestazione del lavoro e la relativa retribuzione),
- la retribuzione, che può essere a tempo (per esempio un tanto all'ora o al mese), oppure a cottimo, se è commisurata al risultato.
- la retribuzione potrebbe anche venire commisurata ai guadagni dell'imprenditore ed allora si dice che è "con partecipazione agli utili".

- **IL CONTRATTO DI LAVORO**

- **Obblighi Del Lavoratore**

- eseguire con diligenza e correttezza la prestazione stabilita nel contratto,
- obbligo di obbedienza alle direttive di lavoro,
- obbligo di fedeltà all'azienda, e quindi anche divieto di fare concorrenza,
- osservare il segreto professionale e non divulgare, quindi, ad estranei notizie fatti od atti che riguardano l'attività di lavoro.

- **IL CONTRATTO DI LAVORO**

- ***Obblighi del datore di lavoro***

- servirsi dell'ufficio di collocamento o presso le agenzie del Lavoro
- verificare che il lavoratore abbia il libretto di lavoro,
- pagare la retribuzione stabilita,
- rispettare le ore di lavoro stabilite,
- concedere le ferie annuali,
- rispettare le assicurazioni di legge, e pagare il trattamento di fine rapporto.

**Nota** :a proposito di ferie annuali, ricordiamo la sentenza numero 14020/2001 delle sezioni unite della corte di cassazione, depositata il 12 novembre 2001. In sostanza, ai fini del calcolo delle ferie, i giorni trascorsi in malattia vanno equiparati a quelli di lavoro effettivamente svolto.

Sono quindi illegittime tutte le disposizioni contrattuali che stabiliscono il contrario. E le imprese Dovranno riconoscere e ricostruire ai lavoratori il monte ferie annulae maturato .

● IL CONTRATTO DI LAVORO  
**I Diritti dei Lavoratori**

<b>Diritti e Libertà</b>	<b>Fonte normativa</b>
Libertà di opinione	Art. 21 Cost. e art. 1 legge 300-1970
Diritto alla salute	Art. 32 e 38 Cost. L. 300 1970 / L. D.P.I.
Privacy	Normativa Garante privacy per i dati sensibili
Attività sindacale	L. 300-1970 / Modalità svolgimento non contraria al decoro del datore di Lavoro
Diritto di sciopero	Limitato dal diritto ai servizi essenziali
Diritto di retribuzione	Articolo 36 Cost. – Contratti collettivi o accordi individuali -

## IL CONTRATTO DI LAVORO

### **I Diritti dei Lavoratori**

*servizi pubblici considerati importanti e vitali, per tale legge, sono i seguenti:*

- la sanità,
- la protezione civile,
- la raccolta dei rifiuti,
- l'energia elettrica,
- vendita e confezionamento di beni di prima necessità,
- i trasporti ferroviari aerei e marittimi,
- pagamenti di stipendi da parte di pubblici uffici,
- pagamenti di pensioni,
- esami e scrutini nelle scuole pubbliche.

La legge sui servizi pubblici essenziali viene controllata da una apposita commissione chiamata: "commissione di garanzia".

Per gravi motivi di sicurezza e di ordine pubblico, il capo del governo e le prefetture possono ordinare ai lavoratori di non fare lo sciopero.

L'ordine si chiama "prelettazione". Durante lo sciopero viene sospesa la retribuzione.

### IL CONTRATTO DI LAVORO: Curiosità

**Dal Quotidiano "Il Sole 24 Ore" del 18/11/2000**

***Lo sciopero non dà il diritto di insultare***

*(pronuncia n. 14828 e n. 11845 della Corte di Cassazione)*

Diritto di protesta, ma senza esagerare. Dalla Corte di Cassazione istruzioni per l'uso su scioperi e manifestazioni. E con due sentenze ravvicinate, la corte si pronuncia a favore dei datori di lavoro.

***Domeniche senza paga***

La pronuncia 14828 della sezione lavoro stabilisce che non hanno diritto alla retribuzione domenicale i dipendenti in sciopero per 15 giorni consecutivi. E' successo ai lavoratori di una società di trasporti di Potenza che, dopo uno sciopero di due settimane, nella paga del mese successivo, non hanno trovato la somma relativa alle domeniche incluse nel periodo di astensione dal lavoro.

### **IL CONTRATTO DI LAVORO: Curiosità**

#### ***Risarcimento al datore***

E' andata peggio, invece, ad alcuni sindacalisti dei Cobas (nome di un sindacato) dell'Alfa Romeo di Arese, anche loro in protesta contro dei provvedimenti dell'azienda. In questo caso, i lavoratori si sono ritrovati in debito nei confronti del datore, per aver espresso le loro doglianze senza il dovuto controllo.

Nel gennaio del '92 sei dipendenti hanno scritto e affisso due manifesti decisamente aggressivi, per i quali sono stati riconosciuti colpevoli del reato di diffamazione a mezzo stampa.

Sebbene il reato sia caduto in prescrizione, i lavoratori hanno dovuto comunque risarcire il danno. Con la pronuncia 11845, i giudici della quinta sezione hanno annullato la condanna penale per l'estinzione del reato, fatte salve le statuizioni civili affermate in primo grado e confermate in appello. Poiché, infatti, con la prescrizione si dà per scontato che il fatto delittuoso sia stato commesso, anche se la sentenza non produce effetti in sede penale, restano in piedi le conseguenze in materia civile. Perciò, la corte di cassazione ha confermato il risarcimento per i danni da diffamazione, lasciando immutata la decisione del tribunale di Milano, nella parte in cui liquida in 30 milioni la somma che i sindacalisti devono alla propria società.

### **IL CONTRATTO DI LAVORO: I Diritti Economici dei Lavoratori**

Nell'ambito del diritto del lavoro italiano la retribuzione è il corrispettivo che spetta al lavoratore per l'attività lavorativa svolta.

Essa è inoltre la principale obbligazione in capo al datore di lavoro.

Essa costituisce quindi il corrispettivo della prestazione fornita dal lavoratore, come disciplinato dall'art. 2094 del codice civile:

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

### **Tipi di retribuzione esistenti**

Esistono inoltre diverse forme di retribuzione, come indicato nell'art. 2099 del codice civile:

- retribuzione a tempo;
- a cottimo;
- a compartecipazione;
- con provvigioni o con prestazioni in natura.

## IL CONTRATTO DI LAVORO: I Diritti Economici dei Lavoratori

### IL TFR

#### ● **CHE COSA E' IL TFR**

è comunemente conosciuto anche come liquidazione o buonuscita ed è la somma che il datore di lavoro accantona e che viene versata al lavoratore quando il rapporto di lavoro cessa per qualsiasi motivo.

#### ● **COME PUO' ESSERE UTILIZZATO IL TFR**

Il lavoratore può scegliere:  
di mantenere il TFR in azienda, esso dunque costituisce la sua liquidazione al momento della cessazione del rapporto di lavoro ; di versarlo a un fondo di previdenza integrativa (cd. fondi pensione); di ottenere dal datore di lavoro un anticipo in misura non superiore al 70% dell'importo maturato nel caso di particolari esigenze (essenzialmente correlate a spese da sostenere per prestazioni sanitarie o per l'acquisto della casa di abitazione propria o per i figli) ;di ottenere in via sperimentale da marzo 2015 - la quota di trattamento di fine rapporto maturata mensilmente unitamente alla retribuzione in busta paga

**IL CONTRATTO DI LAVORO: I Diritti Economici dei Lavoratori**

- **Permessi retribuiti per lavoratori dipendenti**
- ROL (Riduzione orario di lavoro)
- Ex festività
- Lutto o grave infermità
- Concorsi ed esami
- Studio
- Donazione di sangue e midollo osseo
- Motivi personali
- Cariche pubbliche elettive
- Impiegati nei seggi elettorali
- Matrimonio
- Lavoratori genitori
- Assistenza familiari con handicap

## **IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori**

### **Il Lavoro Femminile**

- L'articolo 37 della Costituzione dice che deve essere garantita l'uguaglianza fra uomo e donna.
- Tutte le attività che hanno come scopo quello di favorire l'uguaglianza fra uomo e donna nell'ambiente di lavoro si chiamano: "*azioni positive*".
- - ad uomo e donna, a parità di lavoro, deve essere garantita la stessa retribuzione,
- - la donna lavoratrice ha diritto, nel primo anno di vita del bambino, alla astensione facoltativa dal posto di lavoro, con conservazione di detto posto, e così per malattie del bimbo fino ai tre anni di vita,
- - è vietato licenziare una lavoratrice durante il periodo della maternità (vedasi la legge del 30 dicembre 1971 n. 1204 sulla tutela delle lavoratrici madri),
- - è vietato pure licenziare una lavoratrice per matrimonio della stessa, ed i licenziamenti fino ad un anno dalle nozze si presumono fatti per questo motivo (il periodo di un anno dal matrimonio si chiama anno sospetto).

## **IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori**

### **Il Lavoro Femminile**

#### **Come funziona la copertura economica in caso di maternità?**

##### ***Dipendenti \*\* ( in corso di variazione )***

l'indennità per il periodo di riposo obbligatorio, 2 mesi prima e 3 mesi dopo il parto, è pari all'80 % della retribuzione (ma con l'intervento del datore di lavoro si arriva quasi sempre al 100 %). L'assegno per astensione facoltativa, fino a sei mesi entro l'anno di vita del bambino, è pari al 30 % dello stipendio.

##### ***Autonome***

l'indennità spetta per i 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e per i 3 mesi successivi a quella effettiva. Le giornate indennizzabili sono tutte quelle che cadono nel periodo, tranne domeniche e festività infrasettimanali.

L'assegno per le coltivatrici dirette è di 48.785 al giorno; per le artigiane di 51.105 lire; per le commercianti di 43.905.

##### ***Professioniste***

l'assegno di parto spetta alle iscritte alla gestione se hanno almeno tre contributi mensili nei 14 mesi precedenti la data dell'evento.

L'indennizzo viene corrisposto una tantum, ed è pari ad una percentuale del massimale di contribuzione, variabile in base all'anzianità fatta valere nei 14 mesi precedenti.

### **IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori**

#### **Il Lavoro Femminile : Unione Europea**

La Carta per le donne e l'impegno strategico per la parità di genere 2016-2019

Il 5 marzo 2010 la Commissione ha adottato la Carta per le donne nell'ottica di migliorare la promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini in Europa e in tutto il mondo.

Nel dicembre 2015 la Commissione ha pubblicato:

l'impegno strategico per l'uguaglianza di genere 2016-2019 al fine di monitorare e prorogare la strategia della Commissione per l'uguaglianza tra uomini e donne (2010-2015)  
.L'impegno strategico è incentrato sui seguenti cinque settori prioritari:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e pari indipendenza economica;
- riduzione del divario di genere in materia di retribuzioni, salari e pensioni e, di conseguenza, lotta contro la povertà tra le donne;
- promozione della parità tra donne e uomini nel processo decisionale;
- lotta contro la violenza di genere e protezione e sostegno a favore delle vittime;
- promozione della parità di genere e dei diritti delle donne in tutto il mondo.

IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori

Il Lavoro Femminile :

Curiosità :

*Secondo il rapporto Global Gender Gap Index 2017 del World Economic Forum il nostro Paese si piazza in **82esima** posizione su 144 Paesi analizzati.*

*Meglio di noi anche Grecia, Belize e Madagascar.*

*In Europa fanno peggio solo Cipro e Malta. Nel mirino non solo occupazione, ma anche istruzione, salute e rappresentanza politica .*

Solo lo scorso anno eravamo **cinquantésimi**, mentre nel 2015 eravamo al 41° posto della **classifica**.

Tra i fattori che conducono l'Italia verso i Paesi meno virtuosi anche la quota di lavoro quotidiano non pagato o pagato non adeguatamente) che raggiunge il 61,5% per le donne italiane contro il 22.9 % per gli uomini .

## IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori

### Il Lavoro Femminile :

#### Curiosità :

- \_Analizzando i vari fattori che lo determinano salta all'occhio la **differenza** tra uomini e donne in termini di **retribuzioni lavorative** con una percezione molto bassa della **parità salariale**, che fa precipitare l'Italia addirittura al 126° posto di questa **specifico classifica**. Siamo al 90° posto come **partecipazione** alla forza lavoro e al 103° in quanto a **disparità** nel reddito.
- A questo si aggiunge la beffa, ossia che le donne lavorano di più: ogni giorno circa 512 minuti, contro i 453 di un collega. Eppure, come è noto, la **disoccupazione** è più alta tra le donne (12,8%) che tra gli uomini (10,9%). Inoltre il 60,5% degli scoraggiati, ossia coloro che non cercano neppure un'occupazione, è rappresentato da **donne**.

**IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori**

**Il Lavoro dei Femminile :**

**Curiosità :**

- \_Analizzando i vari fattori che lo determinano salta all'occhio la **differenza** tra uomini e donne in termini di **retribuzioni lavorative** con una percezione molto bassa della **parità salariale**, che fa precipitare l'Italia addirittura al 126° posto di questa **specifico classifica**. Siamo al 90° posto come **partecipazione** alla forza lavoro e al 103° in quanto a **disparità** nel reddito.
- A questo si aggiunge la beffa, ossia che le donne lavorano di più: ogni giorno circa 512 minuti, contro i 453 di un collega. Eppure, come è noto, la **disoccupazione** è più alta tra le donne (12,8%) che tra gli uomini (10,9%). Inoltre il 60,5% degli scoraggiati, ossia coloro che non cercano neppure un'occupazione, è rappresentato da **donne**.

## IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori

### Il Lavoro dei Minori :

- Il **lavoro minorile** trova una speciale tutela nella **Costituzione della Repubblica italiana** attraverso alcuni articoli che stabiliscono una normativa particolare che riguarda il lavoro salariato di fanciulli e adolescenti.
- A tutelare i giovani che si avviano ad intraprendere un lavoro ci ha pensato anche la **Comunità Europea con la direttiva 94/33**, la quale ha stabilito dei principi base in merito ai rapporti lavorativi con i minorenni. In primo luogo è stato fissato il **compimento del quindicesimo anno di età** come requisito per accedere nel mondo del lavoro, secondariamente è stato stabilito che il giovane deve prima di ogni cosa intraprendere un percorso di **istruzione e formazione professionale**.
- I **bambini** (di età inferiore a 15 anni) invece, devono astenersi dall'esercizio di qualsiasi lavoro, ma quando si tratta di attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nel settore dello spettacolo, questi minori possono lavorare soltanto con l'**assenso scritto dei genitori** e con l'**autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro**.

## IL CONTRATTO DI LAVORO: Le tutele dei Lavoratori

### Il Lavoro dei Minori :

- I minorenni che hanno un'età compresa tra i 15 e i 18anni, gli **adolescenti**, non possono eseguire lavori che potenzialmente arresterebbero il pieno sviluppo fisico. In particolare, il **D. Lgs. 262/2000** specifica che essi:
- non devono essere esposti a **rumori** che superano gli 87 db e non devono venire in contatto con **sostanze tossiche**, corrosive, esplosive, cancerogene, nocive o che esporrebbero loro a particolari rischi per la salute;
- non possono lavorare nelle macellerie in cui si utilizzano **arnesi taglienti** e celle frigorifere;
- devono **evitare** di utilizzare **saldatrici** ad arco o ossiacetileniche;
- non possono compiere lavori utilizzando martelli pneumatici, pistole fissachiodi, **strumenti vibranti** e apparecchi di sollevamento meccanici;
- non devono svolgere lavori sulle navi in costruzione, nelle gallerie o utilizzando forni ad elevate temperature;
- devono evitare di eseguire lavori all'interno di **cantieri edili** in cui si possono verificare rischi di crollo.
- Per essere avviato al lavoro l'adolescente deve sottoporsi ad una **visita medica preventiva** e, una volta assunto, a delle visite periodiche almeno una volta all'anno. Inoltre ai minori è fatto **divieto svolgere dei lavori durante le ore notturne**, più precisamente nell'arco di tempo che va dalle 22 alle 6 o dalle 23 alle 7, a meno che non si tratti di attività culturali artistiche o sportive ed il lavoro non superi la mezzanotte .

- **MOBBING – BOSSING – BULLYNG – STALKING**
- *sono termini inglesi, ma qual è il loro reale significato?*
- *strategie aziendali che tendono ad allontanare il lavoratore, rendergli la vita difficile,*
- *eliminare le persone scomode.*