



Ufficio di supporto agli Organi Collegiali

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

*Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni
del Liceo Ginnasio Statale "Orazio" di Roma*

***Viale D. Lubin 2, Roma - Sala Parlamentino
12 - 19 - 26 maggio 2017***

ARGOMENTI DEL PERCORSO FORMATIVO

- Parte I > Il lavoro nella Costituzione italiana
- Parte II > Il rapporto di lavoro subordinato, il lavoro autonomo, il lavoro nelle pubbliche amministrazioni
- Parte III > L'esercizio del diritto di sciopero e la tutela dei diritti garantiti dalla Costituzione
- Parte IV > Il CNEL: sede di dialogo sociale
- Parte V > La contrattazione collettiva e l'Archivio nazionale CNEL dei contratti collettivi di lavoro

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



Parte I

Il lavoro nella Costituzione italiana

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



1. Principi fondamentali - Il lavoro quale valore fondante della Repubblica

La prima parte dell'art. 1 della Costituzione italiana recita:

«L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro».

Ciò significa che la Repubblica assume come proprio "fondamento" il **contributo** che ciascun cittadino dà al benessere collettivo con il suo **impegno personale**, con il suo lavoro.

La prima parte dell'art. 4 aggiunge che *«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto».*

Ciò significa che lo **Stato** ha il compito fondamentale di **rimuovere gli impedimenti** all'accesso al lavoro.



2. Principi fondamentali – Il lavoro quale strumento di partecipazione alla società civile

«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto» va considerato anche alla luce dell'art. 3 comma 2, per il quale *«È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»*.

Il lavoro, dunque, non è solo valore fondante della Repubblica (art.1), ma lo **strumento** con il quale si realizza la concreta partecipazione dei cittadini all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



3. Principi fondamentali - Il lavoro quale diritto e dovere allo stesso tempo

Il lavoro, abbiamo visto, è un diritto fondamentale. E' solo questo o anche altro?

La seconda parte dell'art. 4 ci aiuta a trovare la risposta:

«Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società».

Il lavoro è un **diritto** e un **dovere allo stesso tempo**, dovere che ogni cittadino deve svolgere responsabilmente, nella consapevolezza che ogni lavoro contribuisce al bene della collettività.



4. I talenti di ciascuno al servizio del bene di tutti

La seconda parte dell'art. 4 richiama il concetto di una società impegnata a perseguire il bene di tutti, il "**bene comune**".

Il lavoro è visto in questa prospettiva "politica", che chiama in causa la **responsabilità** di ciascuno nei confronti di tutti gli altri, nei confronti dell'intera collettività.

I singoli cittadini, secondo le loro libere scelte, attitudini e vocazioni, sono tenuti a individuare, nel vasto campo del lavoro globalmente inteso, gli ambiti e/o i settori dove poter valorizzare i propri **talenti** e metterli al servizio del bene comune.



5. Il lavoro quale strumento di liberazione ed emancipazione personale, ma nella cornice dell'interesse della collettività

Riprendiamo l'affermazione contenuta nell'art. 1: *«L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro»*.

Il concetto di "democrazia fondata sul lavoro" rimanda ad una concezione di società che considera il lavoro come uno strumento di **liberazione individuale** e di emancipazione personale, presupposto per l'esercizio di ogni altro diritto, non solo mezzo di sussistenza, ma strumento indispensabile per affermare personalità e capacità. Il tutto, però, all'interno di un condiviso interesse generale.

La democrazia può rafforzarsi proprio grazie a questa concezione del lavoro: l'impegno e il merito individuali sono spesi nell'interesse della collettività.



6. Rapporti economici – La tutela del lavoro in tutte le sue forme

Alla persona che lavora la Repubblica riconosce e garantisce **diritti inviolabili**, da esercitare nella dimensione lavorativa.

L'articolo 35 della Costituzione, che apre il Titolo III dedicato ai rapporti economici, recita:

«La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero».



7. Diritto ad una retribuzione equa per vivere dignitosamente e diritto al riposo

L'art. 36 sancisce altri diritti fondamentali previsti nell'ambito della disciplina dei rapporti economici:

«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».



8. Parità uomo donna, conciliazione fra lavoro e attività di cura, lavoro minorile

Anche l'art. 37 contempla diritti fondamentali da garantire nell'esercizio di un'attività lavorativa:

«La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di 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».



9. Tutela per i cittadini inabili al lavoro e previsione di mezzi di sostentamento per chi non può lavorare

L'art. 38 prevede l' **intervento dello Stato** a sostegno di coloro che, in maniera temporanea o permanente, non possano provvedere al proprio mantenimento:

«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...»



10. Ruolo del CNEL nella tutela del lavoro e dei lavoratori

L'art. 99 prevede l'istituzione del **Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro** (CNEL).

Il **CNEL**, sede del confronto e della mediazione sociale sui temi del lavoro, dell'occupazione e dello sviluppo, svolge la sua funzione di alta consulenza al Parlamento e al Governo, attraverso: pareri, rapporti, analisi e proposte, nonché l'esercizio del potere di iniziativa legislativa che gli attribuisce la Costituzione.

Il CNEL ha fornito il **contributo** - risultato del confronto e della mediazione tra tutte le **forze sociali** rappresentate al suo interno – **al rafforzamento della tutela dei lavoratori e del lavoro**, in tutte le sue forme.



Qualche domanda per riflettere insieme...

- ✓ *«L'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro».* Questa è la prima parte dell'articolo che apre la nostra Costituzione. I Padri Costituenti quale idea di società hanno voluto si affermasse?
- ✓ La prima parte dell'art. 4 della Costituzione afferma che *«La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro».* Significa che lo Stato deve assicurare a ciascun cittadino un lavoro o il significato è un altro?
- ✓ Il lavoro è un diritto, ma anche un dovere. Cosa significa?



Parte II

Il rapporto di lavoro subordinato, il lavoro autonomo, il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



1. Il rapporto di lavoro individuale – lavoro subordinato, art. 2094 del codice civile

E' 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, che è il datore di lavoro (art. 2094 c.c.)

Il datore di lavoro ha **potere direttivo** (potere organizzativo per indirizzare l'attività dei lavoratori alle esigenze dell'impresa), disciplinare e di controllo.

Elementi costitutivi essenziali del rapporto di lavoro subordinato sono: 1) sottoposizione del lavoratore al potere di direzione del datore di lavoro; 2) continuità della prestazione; 3) collaborazione all'impresa dietro versamento della retribuzione.



2. Il rapporto di lavoro individuale – lavoro autonomo, art. 2222 del codice civile

Il lavoro **autonomo con "contratto d'opera"** trova il proprio fondamento giuridico nell'art. 2222 c. c.

Nel contratto di prestazione occasionale d'opera un soggetto, dietro un corrispettivo, si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e **senza vincolo di subordinazione** nei confronti del committente.

Il lavoratore **svolge la propria attività in modo completamente autonomo**, senza continuità nella esecuzione delle prestazioni, senza alcun coordinamento rispetto all'attività del committente e senza un inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale.

Non rientra in questa fattispecie l'attività **imprenditoriale**.



3. Il rapporto di lavoro individuale – lavoro autonomo

Il lavoro autonomo si caratterizza per:

- assenza di vincoli di orario;
- libera scelta delle modalità tecniche di esecuzione del lavoro da parte del lavoratore con mezzi propri;
- raggiungimento di un risultato;
- compenso determinato in funzione dell'opera eseguita o del servizio reso;
- assunzione del rischio economico da parte del lavoratore;
- assenza di inserimento in una organizzazione d'impresa.



4. Il lavoro parasubordinato: tra lavoro subordinato e lavoro autonomo

Il rapporto di lavoro parasubordinato, che intercorre tra **collaboratore** (chi presta l'attività lavorativa) e **committente** (chi beneficia dell'opera lavorativa), presenta caratteristiche del lavoro autonomo e altre del lavoro subordinato.

Il collaboratore, come il lavoratore autonomo, si impegna a compiere un'opera o un servizio a favore del committente **senza vincolo di subordinazione**, ma la collaborazione è svolta con continuità nel tempo ed è coordinata con la struttura organizzativa del datore di lavoro.

Rispetto al lavoratore autonomo, sono **estese** al lavoratore parasubordinato tutele tipiche dei lavoratori subordinati (assegni per il nucleo familiare, indennità di malattia, indennità di maternità).

Le **riforme del lavoro introdotte nel 2015** hanno **limitato** l'uso del lavoro parasubordinato a **poche fattispecie**: collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), collaborazione occasionale e lavoro accessorio (voucher). Da marzo 2017 anche quest'ultima è stata abolita.



5. Tante tipologie contrattuali esistenti...

Tra: contratti di lavoro subordinato (che sono la maggioranza), contratti di lavoro autonomo, contratti di lavoro parasubordinato, sono ben 46 le tipologie contrattuali esistenti !!!

(alcune di queste sono quasi sconosciute e poco utilizzate)



6. ...qualche cenno sulle tipologie di rapporti di lavoro subordinato

La fonte che disciplina i rapporti di lavoro subordinato è – dopo la legge – il **contratto di lavoro individuale**.

Il rapporto (un tempo) più diffuso è il **contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato** (non prevede scadenza e il lavoratore è impegnato l'intera giornata lavorativa).

Altre tipologie di lavoro subordinato: **a tempo determinato** (prevede una scadenza); **part time** (orario ridotto rispetto al tempo pieno e può assumere varie forme); contratti a contenuto formativo, come quelli di **formazione e lavoro** (ora per il solo settore pubblico), di **apprendistato e tirocini formativi** (contratti a causa mista perché la formazione è solo uno degli aspetti caratterizzanti ed imprescindibili).



7. ... qualche esempio di lavoratori autonomi e parasubordinati

Chi sono i lavoratori autonomi:

- Lavoratori autonomi con partita IVA (liberi professionisti, artigiani)
- Agenti e rappresentanti di commercio.

Chi sono i lavoratori parasubordinati:

- Collaboratori coordinati e continuativi

(Le "collaborazioni a progetto" sono state abolite dalle recenti riforme)



8. Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni - norme costituzionali

Si ha un rapporto di lavoro pubblico quando il datore è una Pubblica Amministrazione.

La Costituzione dedica al lavoro pubblico diversi articoli:

Art. 51: *“ Tutti i cittadini dell’uno o dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici o alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge...”;*

Art. 54: *“ I cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche hanno il dovere di adempierle con disciplina ed onore”;*

Art. 97: *“ Agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni si accede mediante concorso;*

Art. 98: *“ I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione”.*



9. Il lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni - caratteristiche

Nel rapporto di lavoro pubblico il lavoratore svolge la propria attività - volontariamente, dietro corrispettivo e in via continuativa - alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione.

Elementi essenziali dell'impiego pubblico sono:

- l'accesso mediante concorso;
- la natura pubblica del datore di lavoro;
- un diretto collegamento tra le prestazioni lavorative e le finalità istituzionali dell'Amministrazione;
- la subordinazione del lavoratore, con il suo inserimento nell'organizzazione dell'Amministrazione;
- la retribuzione predeterminata.



Qualche domanda per riflettere insieme...

- ✓ Quali sono le caratteristiche principali del lavoro subordinato?
- ✓ Quali sono le caratteristiche principali del lavoro autonomo?
- ✓ Quali sono le caratteristiche principali del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni?



Parte III

L'esercizio dello sciopero e la tutela dei diritti garantiti dalla Costituzione

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



1. L'esercizio del diritto di sciopero secondo la Costituzione

L'art. 40 della Costituzione italiana dispone che: *"Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano"*.

Con l'art. 40 lo sciopero, in passato considerato dalla legge comportamento vietato e punibile penalmente, è stato elevato al rango di **diritto fondamentale** costituzionalmente garantito.

Il diritto di sciopero ha una **natura multiforme**: è esimente su piano del diritto penale, giustifica il lavoratore assente innanzi al proprio datore di lavoro, contribuisce al miglioramento delle condizioni dei lavoratori ed è anche, come un diritto politico e sociale, mezzo con cui i cittadini danno voce alle proprie **esigenze di giustizia ed eguaglianza sociale**.

Il suo esercizio può esser visto come strumento grazie al quale perseguire la realizzazione dell' **eguaglianza sostanziale** prevista dal comma 2 dell'art. 3 della Costituzione..



2. Lo sciopero nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, varata nel 2000 e divenuta giuridicamente vincolante per i paesi UE con il **Trattato di Lisbona** nel dicembre 2009, prevede all'art. 28, che i lavoratori possano ricorrere allo sciopero, come ad altre azioni collettive, per la difesa dei loro interessi.

Art. 28 - Diritto di negoziazione e di azioni collettive –

"I lavoratori e i datori di lavoro, o le rispettive organizzazioni, hanno, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali, il diritto di negoziare e di concludere contratti collettivi, ai livelli appropriati, e di ricorrere, in caso di conflitti di interessi, ad azioni collettive per la difesa dei loro interessi, compreso lo sciopero."



3. Bilanciamento fra esercizio del diritto di sciopero e tutela dei diritti garantiti dalla Costituzione: la legge 146/1990.

La legge 12.6.1990, n. 146 (modificata e integrata dalla successiva legge 11.4.2000, n. 83) disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e nasce con l'obiettivo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con i seguenti **diritti della persona**, anch'essi tutelati dalla Costituzione:

- alla vita;
- alla salute;
- alla libertà e alla sicurezza;
- alla libertà di circolazione;
- all'assistenza e alla previdenza sociale;
- all'istruzione;
- alla libertà di comunicazione.



4. Come garantire il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Per ciascuno dei diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione la legge 146/1990 definisce i **servizi pubblici essenziali** da garantire anche in caso di sciopero e prevede specifiche modalità per l'esercizio del diritto di sciopero.

L'esercizio di sciopero nell'ambito dei servizi essenziali deve essere esercitato con un **preavviso minimo** di 10 giorni.

Le amministrazioni pubbliche che svolgono funzioni collegate alla tutela dei diritti fondamentali previsti dalla Costituzione devono individuare, nei rispettivi contratti collettivi di lavoro, i **servizi indispensabili** il cui funzionamento va assicurato in caso di sciopero.

Nei contratti collettivi di lavoro vanno anche individuati, per ciascuna amministrazione interessata, i **contingenti minimi** di personale per assicurare il funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero.



5. Regole per lo sciopero nei servizi essenziali ispirate alla logica della condivisione

La legge 146/1990 sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali fissa una **cornice di regole** da trasferire nei contratti collettivi di lavoro.

La **logica** che ispira la legge è quella **della condivisione** al fine del perseguimento di un interesse generale, piuttosto che dell'imposizione arbitraria di un limite all'esercizio del diritto di sciopero.

La legge 146/1990 stabilisce una serie di regole (**durata massima, intervallo minimo** in caso di scioperi successivi per la stessa vertenza ecc) allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto dei lavoratori con altri diritti, parimenti meritevoli di tutela, dei cittadini.



6. La Commissione di Garanzia e le sue principali funzioni

Per garantire il perseguimento dell'interesse della collettività, la legge 146/1990 ha previsto l'istituzione di un'**Autorità nazionale di garanzia** preposta a vigilare sulla corretta attuazione del rispetto delle norme sull'esercizio di sciopero nei servizi pubblici essenziali: la "**Commissione di garanzia**".

Essa esamina e **valida gli accordi** collettivi che fissano l'elenco dei servizi indispensabili di competenza di ciascuna Amministrazione pubblica e recepiscono le procedure per assicurarne il funzionamento in caso di sciopero e in caso di difformità rispetto alle indicazioni della legge, la Commissione respinge gli accordi e **indica le modifiche** da apportare.

La Commissione aggiorna costantemente e rende pubblico il **calendario degli scioperi** proclamati in tutto il territorio nazionale.



7. Comportamenti obbligatori in caso di sciopero nei servizi essenziali

La proclamazione o la **revoca** di uno sciopero va comunicata alla Commissione di garanzia e, in caso di vertenze nazionali, alla Presidenza del Consiglio (Funzione Pubblica).

Le amministrazioni pubbliche interessate dallo sciopero sono tenute a darne **comunicazione agli utenti** almeno 5 giorni prima dell'inizio, spiegando modi e tempi con cui sarà assicurata l'erogazione dei servizi essenziali.

I criteri di partecipazione agli scioperi dei **dipendenti addetti ai servizi** essenziali, al di fuori del contingente minimo obbligatorio, sono definiti dai contratti collettivi di lavoro.



8. Il dialogo sociale come strumento di prevenzione dei conflitti

Il CNEL non ha compiti specifici in materia di controllo sull'esercizio del diritto di sciopero, ma come sede del confronto e della **mediazione sociale** sui temi del lavoro, dell'occupazione e dello sviluppo, svolge una funzione utile a prevenire l'insorgere di conflitti, in particolare sulle grandi vertenze di interesse nazionale (mercato del lavoro, previdenza, ecc.).

Presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro sono depositati gli accordi di definizione dei servizi pubblici essenziali e delle procedure da adottare in caso di sciopero, sottoscritti a livello interconfederale e di comparto.



Qualche domanda per riflettere insieme...

- ✓ Sia l'esercizio del diritto di sciopero dei lavoratori, che i diritti essenziali dei cittadini sono garantiti dalla Costituzione. Vi è un contrasto fra queste due forme di tutela ?
- ✓ E' possibile in Italia indire scioperi "selvaggi" in settori di attività che riguardano i diritti fondamentali dei cittadini ?
- ✓ Se viene proclamato uno sciopero in un settore che riguarda un servizio considerato "essenziale", l'attività in quel settore si blocca completamente per tutta la durata dello sciopero?



Parte IV

II CNEL: sede di dialogo sociale

Per una cittadinanza attiva e consapevole”

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



1. Il CNEL nella Costituzione

Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) è previsto dalla carta fondamentale dell'ordinamento giuridico italiano, la Costituzione, all'art 99:

"... è composto, nei modi stabiliti dalla legge, di esperti e di rappresentanti delle categorie produttive, in misura che tenga conto della loro importanza numerica e qualitativa.

È organo di consulenza delle Camere e del Governo per le materie e secondo le funzioni che gli sono attribuite dalla legge.

Ha l'iniziativa legislativa e può contribuire alla elaborazione della legislazione economica e sociale secondo i principi ed entro i limiti stabiliti dalla legge."



2. Oltre alla Costituzione, quali sono le altre fonti?

Fonti:

Costituzione



Legge



Regolamenti interni

La Costituzione prevede il CNEL e le sue caratteristiche, ma rinvia alla legge ordinaria per la compiuta disciplina e per la sua stessa istituzione.

La Costituzione è entrata in vigore il 1 gennaio 1948, 9 anni dopo è stato istituito il CNEL (con legge del 1957).

Altre leggi sono intervenute successivamente . La più importante nel 1986, modificata nel 2011 e nel 2014.



3. La composizione

Il CNEL è per legge composto dal **Presidente** e da **64 Consiglieri**

Ecco come sono suddivisi in base a chi rappresentano:

- **10** esperti, qualificati esponenti della cultura economica, sociale e giuridica;
- **48** rappresentanti delle categorie produttive nei settori pubblico e privato;
- **6** rappresentanti delle associazioni di promozione sociale e delle organizzazioni del volontariato.



4. Chi e cosa rappresentano i membri del CNEL

I **10 Consiglieri esperti** sono nominati dal Presidente della Repubblica o dal Presidente del Consiglio dei Ministri.

I **48 Consiglieri rappresentanti delle categorie produttive** sono designati dai sindacati dei lavoratori e dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi di tutti i settori produttivi, pubblici e privati, dell'economia:

- sindacati dei lavoratori,
- industria,
- commercio ,
- agricoltura,
- artigianato,
- cooperative
- terziario/servizi

I **6 Consiglieri del settore c.d. non profit** sono nominati dagli Osservatori nazionali dell'associazionismo e del volontariato.



5. La durata del mandato consiliare e la consiliatura (IX) in corso

Presidente e Consiglieri del CNEL restano in carica 5 anni (consiliatura).

L'attuale consiliatura (IX) doveva durare da luglio 2010 a luglio 2015, ma è entrata in *prorogatio* fino al compimento delle procedure di rinnovo del Consiglio, avviate solo lo scorso 11 aprile 2017.

Ciò è accaduto perché il Governo aveva avanzato una **proposta di abrogazione del CNEL** nell'aprile 2014, la cui complessa **procedura si è conclusa con esito referendario negativo lo scorso 4 dicembre 2016**.



6. Le attribuzioni del CNEL previste dalla legge

La legge attribuisce al CNEL questi compiti:

- **esprimere pareri su richiesta** di altre istituzioni sui più importanti documenti di politica economica e sociale, anche comunitaria, e in fase di elaborazione della legislazione
- **formulare osservazioni e proposte di propria iniziativa** sulle materie economiche e sociali
- **elaborare rapporti** sugli andamenti del mercato del lavoro, sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva
- **compiere studi e indagini**
- **esercitare l'iniziativa legislativa.**



7. La funzione consultiva del CNEL

Possono chiedere pareri al CNEL :

le Camere, il Governo, le Regioni, le Province autonome

ma

non vi è obbligo di chiedere pareri.

Il CNEL ha l'obbligo di esprimere il parere richiesto

ma

i contenuti dei pareri CNEL non sono obbligatori per le istituzioni che ne hanno fatto richiesta, le quali possono - motivatamente - non tenerne conto.

La funzione consultiva del CNEL

NON è obbligatoria

NON è vincolante



8. A proposito di referendum...

Referendum abrogativo e *referendum* costituzionale: rientrano tra gli **strumenti di partecipazione diretta**, che attribuiscono una **funzione deliberativa** ai cittadini.

Il primo (art. 75 Cost.) può essere indetto per abrogare, in tutto o in parte, una legge (ma non tutte!).

Il secondo (art. 138 Cost.) è una eventualità nel procedimento di revisione costituzionale: senza approvazione a maggioranza qualificata (2/3 dei componenti di ciascuna delle Camere) della proposta di riforma, **il referendum è lo strumento con cui i cittadini approvano o respingono le modifiche della Costituzione.**



9. Il CNEL: sede di dialogo sociale

La composizione del CNEL fa capire che la Repubblica intende

- ✓ dare voce a rappresentanti delle categorie produttive, lavoratori e datori di lavoro, cioè alle **parti sociali**;
- ✓ riconoscere una sede istituzionale di rilevanza costituzionale, di natura collegiale, nella quale esercitare il dialogo tra parti sociali, cioè il **dialogo sociale**;
- ✓ consentire alle parti sociali di contribuire alla formulazione delle leggi nonché a definire le politiche in materia economica e sociale attraverso la **funzione consultiva**.

Il dialogo sociale serve ad evitare il conflitto sociale.



10. I comitati economici e sociali nazionali nell'Unione Europea

L'esperienza del CNEL non è "solitaria" nell'Unione Europea: esistono istituzioni simili denominate Comitati Economici e Sociali (CES): ve ne sono ben **25 in 24 Stati membri** (il Belgio ne ha due)!

I CES nazionali presentano differenze nei nomi e soprattutto nella forza giuridica → sono previsti o dalla Costituzione, o dalla legge, o da un accordo delle forze sociali o governativo,

ma

tutti i CES sono accomunati da due caratteristiche:

- **la composizione** → **rappresentativa delle parti sociali**
- **la funzione** → **consultiva**



11. Il Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE)

Anche la UE ha un suo **Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE)**, che fornisce consulenza qualificata alle istituzioni dell'UE (Commissione, Consiglio e Parlamento europeo)

Conta ben 350 membri nominati per 5 anni.

L'Italia è rappresentata al CESE da 24 Consiglieri.

Per la composizione rappresentativa delle forze economiche/sociali e per la natura collegiale delle sue decisioni

il CESE è sede di dialogo sociale a livello europeo.



12. L'evoluzione del dialogo sociale da momento di confronto a strumento di concertazione

Con il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), il 1° dicembre 2009, il dialogo sociale (art.151) è diventato:

- **un obiettivo comunitario** da promuovere negli Stati membri per coinvolgere le parti sociali nella fase decisionale delle politiche economiche e sociali;
- **uno strumento di concertazione (accordo)** capace di produrre effetti giuridici.

Con il **dialogo sociale** le parti sociali si impegnano in negoziati e azioni comuni a livello UE, **a complemento delle azioni condotte a livello nazionale.**



13. Come funziona il dialogo sociale europeo

Come funziona il dialogo sociale?

Prima di prendere provvedimenti in campo sociale, il «governo europeo» (Commissione Europea) deve consultare le parti sociali.

Le parti sociali possono negoziare un accordo sulle materie considerate, e bloccare per 9 mesi l'iniziativa della CE, con tre possibili esiti:

1. concludere l'accordo e proporre che si adotti una decisione comune per tutti gli Stati membri;
2. concludere l'accordo e attuarlo negli Stati membri con le diverse procedure;
3. non concludere un accordo (in questo caso, trascorsi i 9 mesi, la CE riprende i suoi lavori).



Qualche domanda per riflettere insieme....

- ✓ La Costituzione disciplina le funzioni del CNEL?
- ✓ Il CNEL è un organo monocratico o collegiale?
- ✓ Chi sono le Parti sociali?
- ✓ Cosa si intende con l'espressione «dialogo sociale»?
- ✓ La funzione consultiva del CNEL è obbligatoria?
- ✓ La funzione consultiva del CNEL è vincolante?
- ✓ Quali sono le caratteristiche che accomunano i Ces?
- ✓ Cos'è il dialogo sociale nel TFUE ?
- ✓ La consultazione delle parti sociali è obbligatoria per la Commissione Europea prima di adottare provvedimenti in materia sociale?



Parte V

La contrattazione collettiva e l'Archivio nazionale CNEL dei contratti collettivi di lavoro

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



1. Perché i contratti collettivi di lavoro sono importanti?

- ✓ I contratti collettivi di lavoro definiscono l'insieme dei **diritti e doveri** che disciplinano lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- ✓ Si tratta di regole **condivise**, cioè non decise unilateralmente dal datore di lavoro, ma fissate in un accordo sottoscritto tra due parti: il datore di lavoro (o una sua rappresentanza) e i lavoratori (tramite le loro rappresentanze). L'accordo vincola i firmatari a una reciproca assunzione di responsabilità.
- ✓ Anche se si tratta di accordi tra soggetti privati, si dicono "collettivi" poiché i loro contenuti si applicano alla generalità dei lavoratori e a tutti i datori di lavoro (validità **erga omnes**).
- ✓ Sia il datore di lavoro che i lavoratori sono **obbligati al rispetto delle norme** stabilite negli accordi collettivi. La violazione può comportare gravi conseguenze per entrambe le parti.



2. Quali sono i contenuti dei contratti collettivi di lavoro ?

- ✓ I contenuti dei contratti collettivi di lavoro vengono fissati dalle parti che li sottoscrivono. Di solito, la discussione avviene in base a un **elenco di richieste** che una delle due parti (o entrambe) presenta all'altra (le c.d. "piattaforme" negoziali).
- ✓ Possono riguardare sia aspetti **economici** (retribuzione, scatti di anzianità, ecc.) che **normativi** (orario di lavoro, permessi, ecc.).
- ✓ Contengono anche regole sui **diritti dei lavoratori** nei luoghi di lavoro (assemblee, riunioni, informazione, partecipazione, ecc.)
- ✓ Fissano i **codici disciplinari** dei dipendenti e le **sanzioni** che derivano dal loro mancato rispetto, fino al licenziamento.
- ✓ Permettono di applicare determinati aspetti delle **leggi in materia di lavoro** (tendenza oggi molto diffusa: vedi *Jobs Act*).



3. Quanto dura un contratto collettivo di lavoro?

- ✓ I contratti collettivi di lavoro hanno una **vigenza temporale** limitata, al termine della quale essi devono essere rinnovati.
- ✓ Normalmente, la durata degli accordi è di **3 anni a livello nazionale**, mentre a livello territoriale o aziendale si hanno scadenze più flessibili.
- ✓ Ciascuna delle parti firmatarie (datore di lavoro e sindacati dei lavoratori) può decidere di interrompere anticipatamente la durata dell'accordo ("**disdetta**").
- ✓ Le parti possono decidere di **prolungare la durata** di un accordo scaduto per un certo periodo. Oppure possono decidere di mantenere in vita tutte le regole in esso contenute **sino a che non si raggiunga una nuova intesa**.



4. Quanti contratti collettivi di lavoro esistono ?

- ✓ **Per ciascun settore** produttivo esistono uno o più contratti collettivi nazionali di lavoro.
- ✓ Ciò ha determinato, negli anni, il fenomeno della **proliferazione** degli accordi collettivi.
- ✓ Alcune imprese applicano più di un contratto collettivo, perché svolgono attività complesse che riguardano **settori diversi**.
- ✓ Imprese private > tradizionalmente: agricoltura, industria, servizi. Ma ogni area comprende molti **settori diversi**, in ognuno dei quali si applicano diversi accordi collettivi. Differenza tra grandi e piccole/medie imprese.
- ✓ Pubblica amministrazione > **quattro grandi aree** fissate per legge (funzioni centrali, regioni ed enti locali, istruzione e ricerca, sanità).



5. Che cosa sono i "livelli" della contrattazione collettiva ?

- ✓ La contrattazione collettiva può svolgersi a vari livelli:
 - livello **nazionale interconfederale** > viene indicato con vari acronimi (ANQ-Accordo Nazionale Quadro, AI-Accordo interconfederale, ecc.), riguarda argomenti di vasta portata e fissa regole generali per tutte le imprese e i dipendenti di un certo settore (ad es.: industria in generale);
 - livello **nazionale di settore** > l'acronimo più usato è CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), riguarda tutte le imprese e i dipendenti di uno specifico settore produttivo (ad es.: metalmeccanici);
 - livello **integrativo territoriale** > riguarda tutte le imprese e i dipendenti di un macro-settore o di uno specifico settore produttivo che operano in una determinata area geografica (regione, provincia, distretto...);
 - livello **integrativo aziendale** > l'accordo collettivo si applica alla singola azienda e può avere portata nazionale o limitata a una singola impresa.



6. Che cosa vuol dire "rappresentanza" ?

- ✓ I contratti collettivi di lavoro vengono firmati dalle "rappresentanze" dei datori di lavoro e dei lavoratori.
- ✓ Esse "rappresentano" gli interessi collettivi delle imprese e dei lavoratori **che vi aderiscono**.
- ✓ Le rappresentanze si riuniscono in grandi **associazioni nazionali** ("Confederazioni"): sia dei datori di lavoro (es.: Confindustria, Confcommercio ecc.), che dei lavoratori (es.: CGIL, CISL, UIL, ecc).
- ✓ Le associazioni nazionali, a loro volta, si articolano in **associazioni di settore**.
- ✓ All'interno delle aziende possono essere costituiti organismi di rappresentanza dei lavoratori: le **RSA** (diritto sancito dall'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300) oppure le **RSU**.



7. Che cosa vuol dire "rappresentatività" ?

- ✓ I contratti collettivi di lavoro hanno valore in quanto sono firmati da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori "rappresentative".
- ✓ La "rappresentatività" esprime quante imprese o quanti dipendenti aderiscono a una certa associazione. Un sindacato che ha moltissimi iscritti è più "rappresentativo" di uno che ne ha pochi.
- ✓ Perché un accordo collettivo sia valido (cioè, possa far valere i suoi effetti "erga omnes") deve essere:
 - a) sottoscritto da organismi di rappresentanza che, complessivamente, esprimano un **grado di rappresentatività superiore al 50%** e
 - b) sottoposto a consultazione tra i lavoratori, con approvazione a maggioranza.
- ✓ Un problema antico, ma sempre attuale: **come si misura la rappresentatività** delle singole associazioni ?



8. In che modo i contratti collettivi possono favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro?

✓ Tramite accordi collettivi possono essere regolate le modalità di svolgimento dell' **apprendistato**, che può essere di tre tipi:

- 1) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (giovani da 15 a 25 anni);
- 2) Apprendistato professionalizzante (giovani da 18 a 29 anni);
- 3) Apprendistato di alta formazione e ricerca (giovani da 18 a 29 anni).

✓ Gli accordi collettivi aziendali possono prevedere la stipula di contratti di **solidarietà espansiva** per assumere nuovo personale (favoriti i giovani da 15 a 29 anni).

✓ Negli accordi collettivi aziendali può essere prevista la **staffetta generazionale** = *part-time* al 50% per i lavoratori vicini alla pensione, in cambio di assunzioni in pari numero di giovani *full-time*.



9. Che cosa vuol dire "lavoro flessibile" ?

✓ Gli accordi collettivi possono definire particolari **modalità di svolgimento** dell'attività lavorativa, con due obiettivi:

1) rendere l'organizzazione del lavoro più funzionale alle esigenze produttive delle aziende; 2) favorire la conciliazione vita-lavoro per i dipendenti.

✓ Alcuni esempi di "flessibilità" regolate attraverso la contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che aziendale:

- lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale, misto);
- lavoro supplementare;
- telelavoro;
- orario flessibile (articolazioni, fasce orarie, pause, turnazioni)
- orario multiperiodale;
- lavoro agile (smart-working).



10. Che cosa vuol dire "contratto di produttività" ?

- ✓ Gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire che una parte della retribuzione sia legata al **raggiungimento** di determinati risultati.
- ✓ Ciò avviene soprattutto a livello aziendale, mentre a livello nazionale viene regolata la parte fissa della retribuzione. In sintesi:
 - **retribuzione fissa** > è quella parte della retribuzione sganciata dall'andamento delle singole imprese, ma dipendente da fattori di carattere generale (andamento dell'economia, PIL, inflazione, ecc.);
 - **retribuzione variabile** (o di produttività) > è quella parte della retribuzione che dipende dall'andamento dell'azienda dove si lavora.
- ✓ Al fine di migliorare la produttività, i contratti collettivi di lavoro possono prevedere che i dipendenti **partecipino alle scelte dell'azienda** attraverso appositi organismi interni.



11. L'Archivio Nazionale CNEL dei contratti collettivi di lavoro

- ✓ L'Archivio Nazionale dei contratti collettivi di lavoro raccoglie tutti i contratti collettivi di lavoro esistenti, li conserva nel tempo e li rende fruibili per la **pubblica consultazione** (libera e gratuita).
- ✓ Quando i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro firmano gli accordi, inviano il testo ufficiale all'Archivio del CNEL ("deposito").
- ✓ In questo modo, il testo dell'accordo presente nell'Archivio del CNEL diviene il **testo ufficiale** di riferimento per tutti i destinatari.
- ✓ Qualunque cittadino può accedere all'Archivio Nazionale del CNEL: basta saper navigare in *internet*!
- ✓ Nell'Archivio Nazionale ci sono più di 43.000 documenti, ma niente pareti di scaffali alti fino al soffitto... è tutto *on-line*!



Qualche domanda per riflettere insieme...

- ✓ C'è differenza fra contratto individuale e contratto collettivo di lavoro ?
- ✓ I contratti collettivi di lavoro si applicano a tutti i dipendenti, o solo a quelli iscritti ai sindacati ?
- ✓ Quando scade un contratto collettivo di lavoro, si sospendono i diritti e i doveri dei dipendenti ?



Sostenibilità, solidarietà, innovazione...

Nei contratti collettivi le nuove parole per scrivere il futuro del lavoro

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni del Liceo Ginnasio Statale «Orazio»

Roma, 12-19-26 maggio 2017



CCNL Energia e Petrolio 25 gennaio 2017

SALUTE – SICUREZZA - AMBIENTE

(...) “La salute, la sicurezza ed il rispetto per l’ambiente rappresentano per le aziende e per i lavoratori **beni primari irrinunciabili** per lo sviluppo delle attività produttive. Si conviene sulla necessità di concorrere insieme nella definizione e nell’attuazione di una strategia volta a determinare una più diffusa **cultura della prevenzione** del rischio nei luoghi di lavoro e delle condizioni necessarie allo **sviluppo sostenibile**.”

Il settore energia e petrolio, inserito tra le industrie a rischio di incidente rilevante dalle normative vigenti, pur avendo consolidato esperienze e pratiche significative in materia di salute, **sicurezza** e ambiente, intende potenziare soluzioni tecniche e organizzative sempre più orientate al miglioramento continuo e alla **sostenibilità ambientale** dei propri cicli produttivi e della quantità dei prodotti.” (...)



CCNL Energia e Petrolio 25 gennaio 2017 (segue)

Sviluppo sostenibile – definizione delle Strategie Ambientali

“Lo sviluppo industriale **eco-sostenibile** si basa sul **rispetto dell’ambiente**, tiene conto della **sostenibilità** e della salvaguardia dell’occupazione, opera in maniera equilibrata con le esigenze finanziarie, economiche e produttive delle aziende. Si conferma, nell’ambito del sistema relazionale concordato, a concorrere insieme alla definizione di **strategie ambientali** tese al miglioramento continuo.”

“L’obiettivo delle Parti è quello di far crescere in ogni luogo di lavoro la **cultura della sostenibilità ambientale** attraverso la sensibilizzazione di ciascun dipendente, l’utilizzo di idonei sistemi di gestione ambientale, le procedure operative e i programmi di **formazione** del personale. A tal fine tra la Direzione aziendale e la struttura del Rappresentanti per la sicurezza e della R.S.U. saranno attivati confronti annuali che avranno l’obiettivo di definire interventi condivisi mirati al **miglioramento ambientale**. (...)”



CCNI Gruppo ENI 6 febbraio 2017

SMART-WORKING

“I destinatari del presente accordo sono le neomamme, i neopapà e i genitori con un figlio in adozione/affidamento preadottivo. L'adesione allo SW per il Lavoratore avverrà su **base volontaria**.”

“ Il Lavoratore in SW sarà tenuto a rispettare le fasce orarie previste dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro e durante l'orario di lavoro dovrà essere disponibile tramite gli **strumenti di lavoro forniti dalla Società**.”

“Il **luogo** per lo svolgimento dell'attività in SW dovrà essere un luogo diverso da quello di lavoro, liberamente **scelto dal Lavoratore**, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal Lavoratore dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il **collegamento** con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.”



CCNI Gruppo Intesa San Paolo 7 ottobre 2015

SOLIDARIETA' SOCIALE

“Viene istituita a livello di Gruppo una “Banca del Tempo”, finalizzata alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per far fronte a **gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari**, abbiano necessità di un’ulteriore dotazione di permessi.”

“(…) la cessione da parte dei colleghi avviene a **titolo gratuito** e definitivo e comporta la completa estinzione (...) di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto nei confronti del donante”.

“Una volta versate nella “Banca del Tempo” le dotazioni (...) saranno rese disponibili in **quote minime** di 15 minuti a tutti i colleghi che: siano titolari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92, per sé; siano destinatari della provvidenza economica per familiari portatori di *handicap*; siano destinatari di permessi ex art. 3, comma 3, L. 104/92 per figli e/o coniuge; abbiano grave ed indifferibile necessità di assentarsi a fronte di eventi urgenti/eccezionali (...)”.



Ericsson telecomunicazioni Accordo aziendale 23 ottobre 2014

CONTROLLO A DISTANZA E GEOLOCALIZZAZIONE

“(...) L’applicazione che consente l’invio delle informazioni di geolocalizzazione al sistema WFM verrà **attivata e disattivata esclusivamente dal tecnico interessato** per rendere possibile l’utilizzo alternativo dello *smartphone* durante l’orario di lavoro (con geolocalizzazione) e fuori orario di lavoro (senza geolocalizzazione).”

“E’ escluso in ogni caso il **tracciamento della posizione in tempo reale**. Inoltre non è possibile storicizzare e ricreare precedenti posizionamenti e la ricostruzione di tracciati e/o percorsi”.

“Le attività relative all’accesso al sistema da parte delle figure preposte (*Dispatcher* e Amministratore di sistema) sono tracciate negli appositi *log* del sistema stesso. La Commissione Tecnica Paritetica (...) potrà chiedere di **prendere visione dei log di accesso** al sistema”.

“Le informazioni rese disponibili dal sistema in parola non verranno utilizzate per esercitare un controllo a distanza sull’attività dei lavoratori, né tantomeno per fini **valutativi** e/o **disciplinari**”.



Grazie di essere stati qui !

Buon ritorno nella vostra scuola.

"Per una cittadinanza attiva e consapevole"

*Progetto di alternanza scuola-lavoro per gli alunni
del Liceo Ginnasio Statale "Orazio" di Roma*