

Principio lavorista

IL PRINCIPIO LAVORISTA

Art. 1.1 Cost.

L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro

Art. 4 Cost.

1. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.
2. 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

Art. 35 Cost.

La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni

Principio lavorista

- Il lavoro come fondamento della democrazia (art. 1 Cost.)
 - né irrilevante espressione di retorica costituzionale
 - né scelta politica di classe (“fondata sul lavoro” e non “di lavoratori”: respinto emendamento Amendola)
 - ma come ogni attività o funzione che concorre al progresso materiale o spirituale della società (art. 4.2 Cost.)
 - in cui si riassume la libertà e la dignità della persona:



Principio lavorista

- Il **collegamento** dell'art. 4 Cost. con gli articoli
 - 1 Cost.: lavoro quale fondamento della democrazia
 - 2 Cost.: lavoro non mera «merce» ma diritto fondamentale tramite cui si realizza la personalità a servizio della comunità
 - 3 Cost.: lavoro come fondamento della pari dignità sociale

 - 35 ss. Cost.: la tutela del lavoratore sia come singolo come nella sua dimensione collettiva
 - sindacati (art. 39); sciopero (art. 40); collaborazione dei lavoratori alla gestione aziendale (art. 46)
 - 41 ss. Cost.: intervento dello Stato nell'economia per correggere squilibri e distorsioni del mercato

Principio lavorista

Il diritto al lavoro: diritto sociale anziché soggettivo

- **Non diritto soggettivo perfetto** verso lo Stato per ottenere e conservare un posto di lavoro perché in contrasto con la libertà d'impresa (art. 41.1 Cost.)
- Ma **obbligo (norma precettiva) a che lo Stato intervenga** nel mercato per raggiungere la piena occupazione (norma promozionale)
 - adottando programmi e controlli a fini sociali (art. 41.3 Cost.) senza però funzionalizzare la libertà d'impresa
 - espropriando imprese di preminente interesse generale che riguardino servizi pubblici essenziali, fonti di energia o situazioni di monopolio (art. 43 Cost.)
 - corrispondendo un'indennità ai disoccupati involontari (art. 38.2 Cost.)

Principio lavorista

La libertà di scegliere il lavoro

- Diritto di scegliere liberamente la propria attività lavorativa: subordinata o autonoma (non imprenditoriale tutelata da art. 41 Cost.)
 - **diritto di accedere al lavoro**, senza subire limiti irrazionali o lesivi della propria dignità (“essere senza prole” (C. cost. 332/2000), attestazione condotta morale (C. cost. 391/2000); piuttosto verifica requisiti d’idoneità (C. cost. 428/2008)
 - diritto-dovere di svolgere un lavoro corrispondente alle proprie **capacità professionali** (art. 35.2 Cost.)
 - **libertà di circolazione dei cittadini lavoratori UE** (art. 45.1 TFUE) per diritto di «**cercare un lavoro**, di lavorare, di stabilirsi o di prestare servizi in qualunque Stato membro” (art. 15.2 CDFUE)

Principio lavorista

LIBERTA' D'EMIGRAZIONE

Art. 35.4 Cost.

[La Repubblica] riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

- La **libera circolazione** dei lavoratori dipendenti e autonomi (libertà di stabilimento) specie nell'Unione europea
- La libertà d'emigrazione **diversa dalla libertà d'espatrio**
 - soggetta «nell'interesse generale» a limiti ulteriori fino a negare agli emigranti il diritto di espatrio (C. cost. 26/1957)
- La tutela del **lavoro italiano all'estero** (art. 35.4 Cost.)

Principio lavorista

LA TUTELA DEL LAVORO

- La Repubblica
 - «**tutela il lavoro in tutte le sue forme ad applicazioni**» (art. 35.1 Cost.)
 - «**cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori**» (art. 35.2 Cost.): contratto di apprendistato (l. 92/2012)
 - “promuove e favorisce gli **accordi e le organizzazioni internazionali** [OIL] intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro” (art. 35.3 Cost.)
- indispensabili nella globalizzazione dell'economia
- **Potestà legislativa statale esclusiva** su diritto sindacale e contratti di lavoro perché relativa a ordinamento civile e livelli essenziali di prestazioni concernenti diritti civili e sociali
- **Potestà legislativa concorrente** su tutela e sicurezza del lavoro

Principio lavorista

LA TUTELA DEL LAVORO NELLA FASE ISTITUTIVA

- L'intervento dello Stato nella fase istitutiva del rapporto di lavoro
 - **collocamento pubblico gratuito** (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro)
 - Agenzie private di collocamento registrate per lavoro interinale (art. 603-bis c.p. contro caporalato)
 - collocamento obbligatorio per **categorie protette**
 - **contratti di lavoro a tempo determinato** fino a 12 mesi (prorogabili a 24) pena conversione in contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti per **tutelare lavoro e non occupati stabilmente**
 - squilibrio tra iperprotezione degli occupati a tempo indeterminato e precarietà degli occupati a tempo determinato = flexicurity

LA TUTELA DEL LAVORO DURANTE IL SUO SVOLGIMENTO

- La tutela del lavoratore come «parte debole» durante lo svolgimento del rapporto di lavoro come materia di diritto pubblico e non privato
 - **dignità, sicurezza e salubrità** delle condizioni di lavoro (artt. 34, 41 e 117.3 Cost.)
 - ✓ la piaga sociale delle «morti bianche» (Ispettori del lavoro)
 - **durata massima** della giornata lavorativa stabilita dalla legge (art. 36.2 Cost.): 40 ore settimanali + 8 straordinario salvo durata inferiore stabilita in sede contrattuale (artt. 3-4 d.lgs. 66/2003)
 - ✓ diritto al riposo di almeno 11 ore consecutive ogni 24
 - ✓ diritto alla «disconnessione» cioè a non essere costantemente reperibile per comunicazioni di lavoro

Principio lavorista

- diritto irrinunciabile al **riposo settimanale** (art. 36.3 Cost.)
 - anche non domenicale, salvo motivi religiosi (Cass. 21209/2016; in Germania incostituzionale apertura dei negozi consecutivamente nelle quattro domeniche di Avvento)
- diritto irrinunciabile a **ferie annuali retribuite** (art. 36.3 Cost.)
 - almeno due settimane consecutive
 - monetizzabili nel privato ma non nel pubblico
- tutela diritti fondamentali **nel posto di lavoro** (Statuto dei lavoratori) (l. 300/1970)
 - diritto di riunione, espressione, riservatezza...
 - divieto discriminazioni in luogo di lavoro (d.lgs. 216/2003)

Principio lavorista

La giusta retribuzione

Art. 36 Cost.

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 giusta retribuzione del lavoratore fissata sulla base di **due criteri**
 - **oggettivo**: proporzionale alla quantità e qualità del suo lavoro: a lavoro eguale, salario eguale»
 - ✓ abolizione delle c.d. «gabbie salariali» (1972)
 - **soggettivo**: sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa
 - ✓ assegno unico e universale per i figli (c.d. assegni familiari)
- Identificata in quella stabilita negli accordi collettivi di lavoro così estesi *erga omnes* ovviando alla non attuazione dell'art. 39.4 Cost. (v. infra)

Principio lavorista

LA TUTELA DEL LAVORO NELLA FASE ESTINTIVA

(art. 24 Carta sociale europea)

- L'importanza della tutela del lavoratore nella fase estintiva ai fini della salvaguardia effettiva dei suoi diritti
 - divieto di dimissioni in bianco
- Diritto del lavoratore non a mantenere il lavoro ma a essere licenziato per un **valido motivo**
 - **soggettivo** «determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro” (art. 3 l. 604/1966) per giusta causa (illecito penale) o giustificato motivo (violazione obblighi contrattuali)
 - **oggettivo** dovuto a «ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa» (art. 3 l. 604/1966)

Principio lavorista

- Diritto del lavoratore a fare **ricorso** ad un organo imparziale
 - processo del lavoro; divieto dimissioni in bianco; decorrenza prescrizione dei diritti dalla fine del rapporto
- Diritto ad un **congruo indennizzo** o altra **adeguata riparazione**» se licenziato senza un valido motivo
 - anche se licenziato per giusta causa o dimessosi il lavoratore ha diritto in ogni caso a percepire **l'indennità di anzianità** (c.d. liquidazione)

Principio lavorista

La disciplina dei licenziamenti individuali per i nuovi assunti nelle aziende con più di 15 dipendenti

(l. 604/1966; art. 18 l. 300/1970 modificato con ll. 92/2012 e 183/2014)

- I **precedenti rimedi** in caso di licenziamento illegittimo
 - **1966**: scelta del datore di lavoro se reintegrare (tutela obbligatoria) o risarcire (tutela reale) il lavoratore
 - ✓ **1970**: scelta del lavoratore se essere reintegrato o risarcito
 - ✓ solo risarcimento nelle aziende con <15 dipendenti

Principio lavorista

- Diritto del lavoratore a non subire un licenziamento ingiusto ma non alla **reintegrazione** che è solo “uno dei modi per realizzare la garanzia del diritto al lavoro” (C. cost. 46/2000)
- **Limite 15 dipendenti** contestato perché oggi aziende con pochi dipendenti possono avere un consistente volume d’investimenti e di affari (C. cost. 183/2022)

Principio lavorista

- **LICENZIAMENTO PER RAGIONI DI DISCRIMINAZIONE:** sindacale, politica, orientamento sessuale, lingua, personali (disabilità, causa matrimonio o genitorialità), casi di nullità previsti dalla legge
 - sempre **reintegrazione (tutela reale «forte»)** + (almeno 5) retribuzioni non corrisposte

Principio lavorista

• LICENZIAMENTO SENZA GIUSTA CAUSA O GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

a) **Eccezione**: reintegrazione + risarcimento se il lavoratore dimostra in giudizio (**tutela reale attenuata**) che il fatto

- ✓ non è stato commesso
- ✓ non ha rilievo disciplinare o sia giuridicamente irrilevante
- ✓ è punito dal contratto di lavoro con sanzione conservativa anziché espulsiva

b) **Regola**: se il fatto sussiste, è giuridicamente rilevante o non è punito con l'espulsione il licenziamento può rimanere comunque senza giusta causa o giustificato motivo (ad es. perché sproporzionato o tardivo o irregolare)

- ✓ solo risarcimento (**tutela indennitaria o obbligatoria**): 6-36 mensilità stabilito dal giudice in base alla specifica situazione personale anziché in automatico (2 mensilità per anno d'anzianità)

Principio lavorista

• LICENZIAMENTO SENZA GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO O ECONOMICO

- reintegrazione obbligatoria (C. cost. 59/2021) se il motivo è insussistente (C. cost. 125/2022)
- risarcimento (12-24 mensilità) (**tutela discrezionale**) se il motivo non è manifestamente insussistente ma il licenziamento rimane comunque illegittimo (ad es. il fatto sussiste ma non è così grave da giustificare il licenziamento oppure il lavoratore licenziato poteva essere reimpiegato o è stato individuato in mala fede)
- Diversa disciplina per i **licenziamenti collettivi** (>5 dipendenti), non soggetti a giusta causa o giustificato motivo

Principio lavorista

LA PARTICOLARE TUTELA DEI LAVORATORI DEBOLI I diritti delle donne lavoratrici

- **Pari diritti** e, a parità di lavoro, **stessa retribuzione** del lavoratore (art. 37.1 Cost.; l. 903/1977)
 - solo dal 1963 ingresso in magistratura e carriera diplomatica
 - parità di lavoro riferita alla prestazione anziché al risultato
 - certificazione sulla parità di genere in aziende
 - divieto di discriminazioni dirette e indirette nell'accesso e nel rapporto di lavoro

Principio lavorista

➤ di fatto permane il gender pay gap non perché le donne hanno una diversa retribuzione ma perché lavorano meno ore, con contratti a termine e in inquadramenti meno retribuiti

Occupate a quota 10 milioni ma l'Italia è divisa in due

La mappa. Le Regioni del Nord hanno tassi di occupazione femminile più vicini alla media Ue, Sud e Isole sono ben al di sotto del 51% nazionale. In Calabria, Campania e Sicilia lavora una donna su tre

Valentina Melis

Il lavoro delle donne in Italia fa forti passi avanti: le occupate hanno raggiunto quota dieci milioni, ma ci sono ancora forti disparità territoriali. Nel Nord e il Sud del Paese.

Come ha notato l'Inat nel suo rapporto 2023, negli ultimi dieci anni il numero delle lavoratrici è aumentato di quasi un milione e l'incidenza delle donne negli occupati è salita dal 36,4 al 43,2 per cento. Nonostante questi progressi - nota l'Istituto di statistica - il divario con la media Ue a 25,8 deve l'incidenza delle donne occupate nel totale dei lavoratori è del 46,2%, rimane ampio. L'Italia resta, insieme a Malta e Grecia, uno dei Paesi europei con la più bassa componente femminile nell'occupazione.

A livello generale, il dato demografico ha fatto diminuire il numero delle donne in età lavorativa, tra i 15 e 64 anni erano 10,2 milioni nel 2013, e 10,6 milioni nel 2022, oltre 400 mila in meno. Le donne disoccupate oggi sono 300 mila. Significa che ci sono circa una milione di donne inattive, cioè che non cercano lavoro.

La fotografia
L'occupazione femminile è aumentata del 14% nei primi nove mesi del 2023 (il primo periodo disponibile delle rilevazioni trimestrali) rispetto allo stesso periodo del 2022. La media delle occupate nei primi nove mesi dell'anno è stata di 9,7 milioni (i dati appaiono pubblicati dall'Istat sull'occupazione aggiornata 2023/risorse che le occupate sono 11,1 milioni).

«Avere passi avanti più consistenti, per quanto riguarda occupate - fa notare Chiara Trovati, ricercatrice della Fondazione Leone Morissio - sono stati l'Emilia (-0,8%), la Sicilia (-1,6%), la Puglia (-1,5%), il Veneto (-1,5%)».

I divari tra Nord e Sud

L'analisi territoriale sul tasso di occupazione femminile (cioè l'incidenza delle lavoratrici sul numero delle donne tra i 15 e 64 anni) evidenzia un'Italia ancora spaccata in due. Le Regioni del Centro del Nord si piazzano tutte al di sopra del 51% (media italiana di occupazione femminile del 51,2% nel 2022, 52,1% a gennaio 2023). Il Trentino-Alto Adige è al vertice con il tasso di occupazione femminile del 66,2%. Il più sotto è in Calabria con la media del 36,2%.

Dall'alto: capo della penisola, in Campania, Calabria e Sicilia, il tasso di occupazione femminile precipita intorno al 30%, ovvero lavora una donna su tre. Almeno stando alle statistiche Istat. In queste Regioni anche il tasso di occupazione maschile è sensibilmente inferiore rispetto alle Regioni del Nord, data la maggiore incidenza della disoccupazione in generale. Per avere un'idea del divario complessivo, si può considerare che nelle Province di Messina, Napoli e Catania il tasso di disoccupazione della popolazione tra i 15 e 64 anni è sopra il 20%, cioè quasi il doppio del tasso di disoccupazione nazionale.

Per Flavia Cerignola, docente ordinaria di Economia politica all'Università cattolica di Milano e direttore del Centro di ricerche in analisi econo-

mica e sviluppo economico internazionale (Crisis), «alla base del ritardo sul lavoro femminile ci sono i gap infrastrutturali e assicurativi, dalle reti ferroviarie e autostradali, per arrivare agli ospedali e all'edilizia scolastica. Sono le infrastrutture fisiche e sociali che frenano lo sviluppo economico, spiega, «il lavoro femminile al Sud - continua - è indietro rispetto al Nord perché è strutturalmente trascurato dal fondo del Stato nel caso di crescita del Pil. Il divario di crescita Nord-Sud non è mai stato colmato. Ancora oggi una cittadina del Mezzogiorno ha un reddito che è il 50% di quello del Nord, e il Sud ha crescita del 30% del Nord nel 2022 è rimasta ancora sotto l'1%, e nel Mezzogiorno è stata la metà di quella del Nord. Nell'ambito del lavoro - continua Cerignola - l'Italia ha avuto del 70% più occupati rispetto a quelle di altri Paesi per la crisi e invece del 30% ha

perduto un milione per questo divario tra regioni e per questo. Il Pil, con la sua quota di risorse del 40% destinata al Sud, andrebbe a ridurre questo divario di crescita».

Superare il divario territoriale dipenderebbe infatti dalle scelte cruciali alla base dell'economia nazionale: dispendio e inefficienza, nell'ambito del quale è stato elaborato «la strategia nazionale per i parità di genere 2022-2026», con cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

Un'tra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

Nel privato paga lorda più bassa del 30% Va meglio nella Pa: gender pay gap al 24%

Il divario

La diffusione dei part-time e dei contratti a termine pesa sulle retribuzioni

Meno ore lavorate in un anno, ampia diffusione dei contratti a termine, maggiore presenza delle donne in mestieri inquadramenti meno retribuiti. Sono questi i principali fattori che spiegano perché le lavoratrici guadagnano mediamente meno dei lavoratori.

«Il part-time e lavoro a termine il part-time, che consente un migliore bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, è molto più diffuso tra le lavoratrici che tra i lavoratori nel privato, il 42,2% delle donne è occupata a tempo parziale, a fronte del 27,4% degli uomini. A livello territoriale, le Regioni del Sud in cui il rapporto tra le donne e i contratti part-time più elevati sono la Calabria (64,3% per le donne e 33,4% per gli uomini), la Sicilia (53,6% per le donne 35,2% per gli uomini), la Puglia (58,8% per le donne e 35,8% per gli uomini) e la Campania (58,9% per le donne e 38,0% per gli uomini). Meno ore lavorate significano quindi meno ore retribuite a fine mese».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

La segregazione
Innanzitutto, le donne sono nettamente prevalenti in alcuni settori, come la sanità, l'istruzione, o meno in altri più pagati, come la finanza, le assicurazioni, la manifattura.

Inoltre, sono più concentrate nelle qualifiche più basse. Le donne rappresentano il 58,4% del totale degli impiegati, mentre sono soltanto il 21% dei dirigenti (che per il 79% sono uomini).

Part-time e lavoro a termine

«Il part-time, che consente un migliore bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, è molto più diffuso tra le lavoratrici che tra i lavoratori nel privato, il 42,2% delle donne è occupata a tempo parziale, a fronte del 27,4% degli uomini. A livello territoriale, le Regioni del Sud in cui il rapporto tra le donne e i contratti part-time più elevati sono la Calabria (64,3% per le donne e 33,4% per gli uomini), la Sicilia (53,6% per le donne 35,2% per gli uomini), la Puglia (58,8% per le donne e 35,8% per gli uomini) e la Campania (58,9% per le donne e 38,0% per gli uomini). Meno ore lavorate significano quindi meno ore retribuite a fine mese».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

Gli effetti sulla paga annua

Tutto questo, se si guarda alle retribuzioni medie annue lorda delle lavoratrici e dei lavoratori, si traduce in un gap che è di 7.412 euro annui a sfavore delle donne nel privato (-30% rispetto agli uomini) e di 9.897 euro annui (-34,6%) nel pubblico (dal grafico a fianco).

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Molti fattori sono in gioco. Il primo è il divario del reddito tra Nord e Sud. Il secondo è il divario del Pil. Il terzo è il divario del tasso di occupazione femminile. Il quarto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il quinto è il divario del tasso di occupazione femminile. Il sesto è il divario del tasso di occupazione maschile. Il settimo è il divario del tasso di occupazione femminile. L'ottavo è il divario del tasso di occupazione maschile. Il nono è il divario del tasso di occupazione femminile. Il decimo è il divario del tasso di occupazione maschile».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

«Un'altra spinta alla crescita del lavoro in Italia potrebbe arrivare anche dall'aumento dei laureati. «L'Italia - continua Flavia Cerignola - tra i Paesi europei con la più bassa percentuale di popolazione laureata. Nel 2022 aveva conseguito un titolo di istruzione terziario del 39% dei giovani tra i 25 e 34 anni, al punto percentuale sotto la media europea. Un gap che si riduce al 12% nel Mezzogiorno».

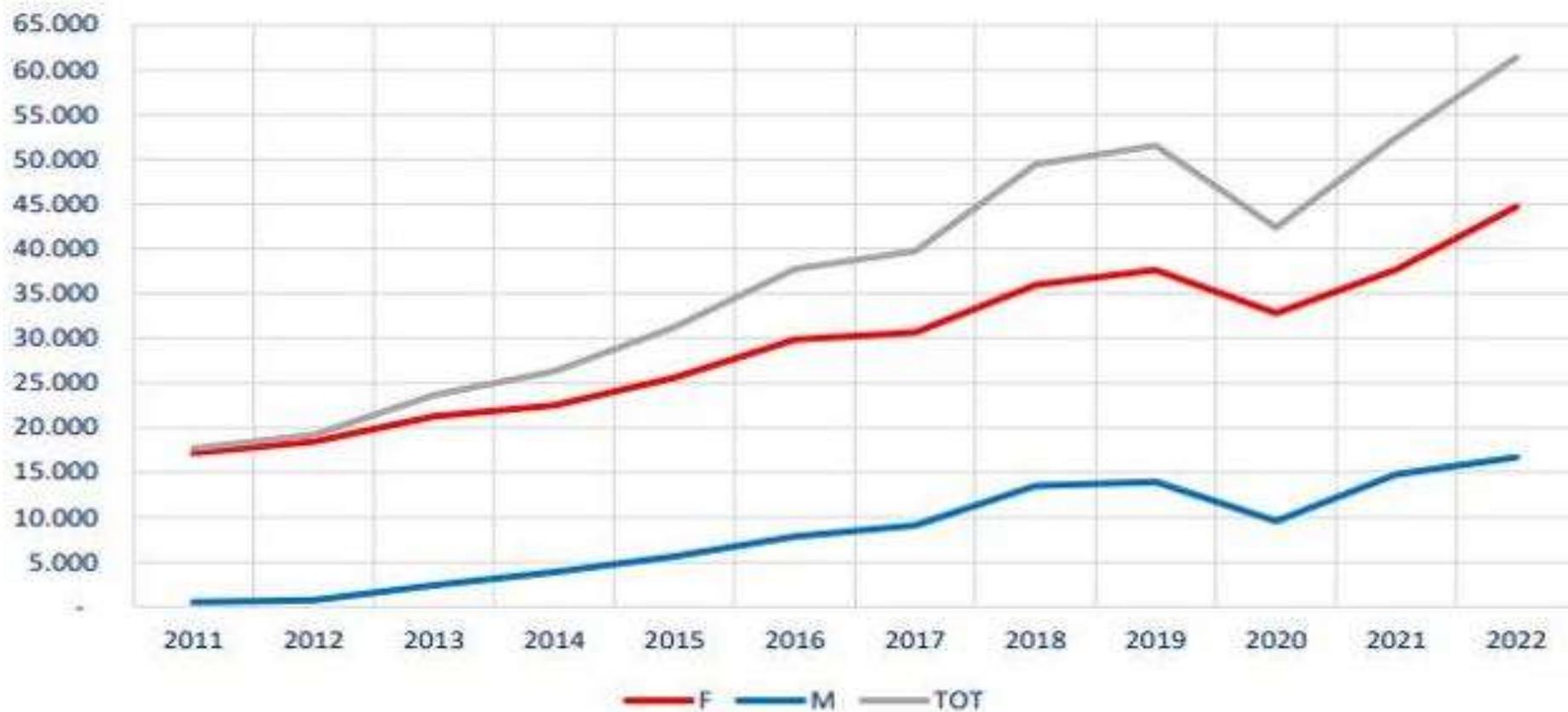
Principio lavorista

- Condizioni di lavoro tali da consentire l'adempimento della essenziale **loro funzione familiare e di madre** (art. 37.1 Cost.)
 - divieto di licenziamento perché sposate o madri (l. 7/1963)
 - divieto di lavoro notturno
 - **tutela e sostegno della maternità** (d.lgs. 151/2001):
 - ✓ congedo obbligatorio per maternità, adozione o affido
 - ✓ riposi giornalieri per allattamento
 - ✓ congedo per malattia
 - ✓ congedo parentale facoltativo
 - misure estese anche al padre lavoratore dipendente pubblico o privato (l. 53/2000; C. cost. 385/2005)

Principio lavorista

8. ANDAMENTO DELLE CONVALIDE NEL PERIODO 2021-2022

Fig. 11 Andamento convalide (2011-2022) per genere e totali (v.a.)



Elab Inapp su dati INL 2022

Principio lavorista

I diritti dei lavoratori minori

- «La Repubblica tutela il lavoro dei minori, con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla **parità di retribuzione**» (art. 37.3 Cost.)
 - divieto di lavori pesanti e pericolosi (d.lgs. 345/1999)
- «La legge stabilisce il **limite minimo di età** per il lavoro salariato» (art. 37.2 Cost.)
 - 16 anni, salvo eccezioni (d.lgs. 345/1999)

Principio lavorista

IL DOVERE AL LAVORO

Art. 4.2 Cost.

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 dovere al lavoro quale obbligo **non solo morale ma anche giuridico** presuppone l'adempimento da parte dello Stato del diritto al lavoro
 - tranne prestazioni personali ex art. 23 Cost. in circostanze eccezionali (guerra, pericolo, epidemia)
 - non limita diritto di sciopero (art. 40 Cost.)
- Il lavoro secondo
 - le proprie possibilità (assistenza per inabili ex art. 38.1 Cost.)
 - la propria scelta (disoccupazione intellettuale)

Principio lavorista

IL DIRITTO D'ASSOCIARSI IN SINDACATI

Articolo 39.1 Cost.

L'organizzazione sindacale è libera.

- **Il ruolo dei sindacati**: dalla tutela degli interessi dei lavoratori a soggetto politico
- Il problema della **rappresentatività dei sindacati**
 - un tempo correlata alla firma dei contratti collettivi nazionali
 - oggi, a causa della frammentazione sindacale, basata a metà tra numero di iscritti e voti alle elezioni per le rappresentanze sindacali unitarie (Testo Unico sulla Rappresentanza 2014)

Principio lavorista

La libertà di organizzazione sindacale

- Libertà d'**istituire** e (non) **aderire** una **pluralità di sindacati** per categoria in reazione al corporativismo fascista, salvo
 - **divieti**: giudici (ma Associazione Nazionale Magistrati)
 - **limiti**: militari (C. cost. 120/2018) e polizia di Stato
- Libertà d'**organizzazione interna** (C. cost. 87/1992) per categoria (in verticale) o per territorio (in orizzontale)
- Libertà d'**esercizio** dell'attività sindacale **nel luogo di lavoro** tramite rappresentanze sindacali unitarie (aperte ai sindacati che negoziano anche se non firmano contratti: C. cost. 231/2013) e tutela dei dirigenti sindacali (l. 300/1970)

Principio lavorista

I contratti collettivi di lavoro

Articolo 39 Cost.

2. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
 3. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica
 4. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce
- La **mancata attuazione** dell'art. 39.2 Cost.: motivi politici

Principio lavorista

- I sindacati sono
 - **non associazioni registrate** con personalità giuridica di diritto pubblico in grado di stipulare contratti collettivi aventi efficacia *erga omnes*
 - **ma associazioni non riconosciute** che stipulano contratti collettivi di diritto comune estesi *erga omnes ex artt. 36.1 Cost. e 2099.2 c.c.* (retribuzione fissata in via equitativa dal giudice)
- **L'estensione per via giudiziale** dei contratti collettivi di lavoro firmati dai sindacati più rappresentativi perché identificati come «giusta retribuzione» ex art. 36 Cost. quale disposizione immediatamente precettiva
 - il c.d. «lavoro povero» a causa della frammentazione sindacale
 - rimedio: «salario minimo» stabilito per legge o tramite rinvio ai contratti collettivi firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi

Principio lavorista

- L'ampliata competenza dei contratti collettivi di lavoro nazionali di **primo livello** e – soprattutto – aziendali e territoriali di **secondo livello** anche in deroga ai primi
- La contrattualizzazione del **pubblico impiego** (d. lgs. 29/1993)
 - l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN)

Principio lavorista

IL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 40 Cost.

Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano

- Diritto riconosciuto, anche in assenza delle previste legge regolatrici, in forza dell'**immediata precettività** dell'art. 40 Cost.
- **Diritto individuale ad esercizio collettivo**
 - diritto di non aderire allo sciopero ex art. 4 Cost.
- **Soggetti:** lavoratori subordinati (pubblici e privati), autonomi, professionisti e piccoli imprenditori
 - vietato per: militari, polizia di Stato e penitenziaria
- La **serrata** dei datori di lavoro: illecito non penale ma contrattuale

Principio lavorista

L'attuazione dell'art. 40 Cost.

- La rimozione giurisprudenziale dei limiti penali al diritto di sciopero, ammesso per finalità
 - dapprima solo **SALARIALI E CONTRATTUALI** (C. cost. 29/1960)
 - poi **ECONOMICO-SOCIALI** (politiche sociali) (C. cost. 123/1962)
 - infine **POLITICHE** (C. cost. 290/1974) come libertà
 - tranne che diretto al sovvertimento dell'ordine costituzionale o a ostacolare funzioni organi rappresentativi

Principio lavorista

Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali (l. 146/1990)

- Unica legge sull'esercizio del diritto di sciopero approvata dopo nascita COBAS e crisi controllo sindacati confederali
- **Ratio**: contemperare diritto di sciopero con diritti costituzionali della persona alla: vita; salute; libertà; sicurezza; circolazione; assistenza e previdenza sociale; istruzione, comunicazione
 - applicazione ai lavoratori pubblici e privati
 - estensione dello sciopero ai lavoratori autonomi (es. avvocati: C. cost. 171/1996) e piccoli imprenditori
 - proclamato solo da sindacati anziché da singoli lavoratori

Principio lavorista

- Obblighi di
 - preavviso e motivazione
 - procedura di conciliazione
 - garanzia prestazioni minime indispensabili
 - reato di interruzione di pubblico servizio; precettazione
- Sanzione in caso di revoca spontanea
- **Commissione di garanzia per l'attuazione dello sciopero nel settore dei servizi pubblici essenziali:** poteri regolativi, di conciliazione, sostitutivi e sanzionatori