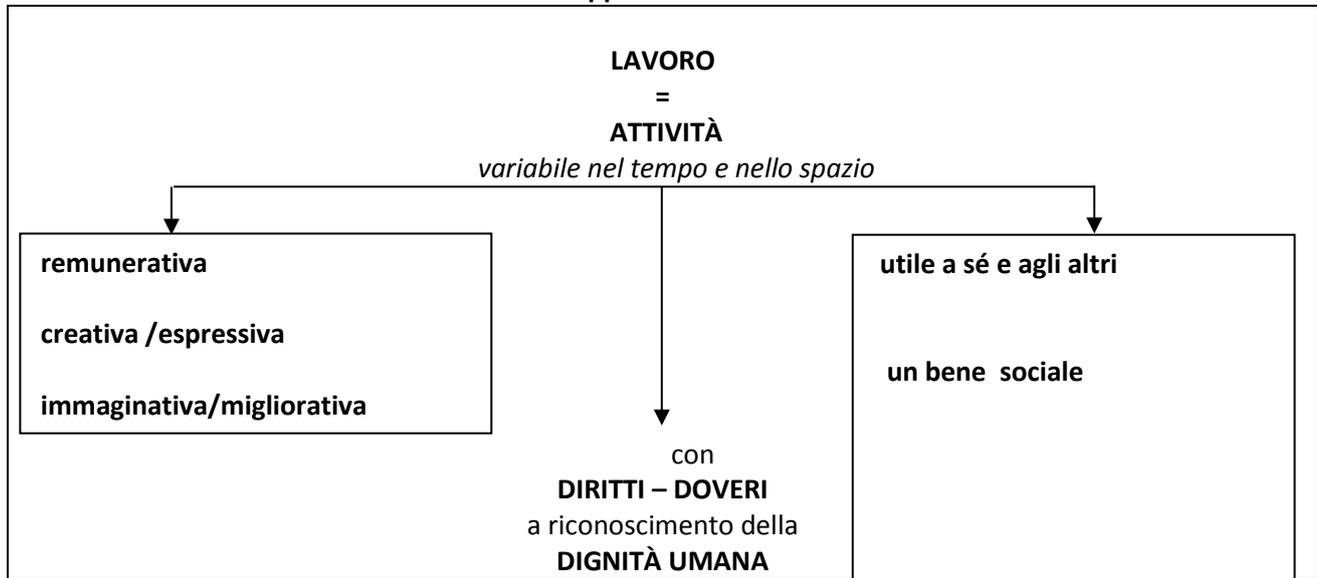


IL DIRITTO AL LAVORO

Classi scuola primaria

Mappa Concettuale



Obiettivo Formativo: riflettere sul diritto – dovere del lavoro a difesa del riconoscimento della dignità umana.

Competenze:

- comprendere testi normativi e legislativi
- imparare ad imparare
- decentrarsi
- individuare collegamenti, relazioni, interconnessioni
- attivare il pensiero critico
- risolvere problemi
- comprendere l’etica della dignità e della responsabilità
- agire in modo autonomo e responsabile
-

Fase 0 Obiettivo: Rilevare le conoscenze spontanee sul lavoro

Fase 1 Obiettivo: Capire quale lavoro piacerebbe fare

Fase 2 Obiettivo: Comprendere il disvalore del lavoro nella società globalizzata : *precarietà, stress, rischi, bassa remunerazione*

Fase 3 Obiettivo: Studiare alcune situazioni di caso sul disvalore del lavoro : *sfruttamento minorile*

Fase 4 Obiettivo: Analizzare diritti e doveri dei lavoratori lavoro alla luce della funzione del sindacato.

Fase 5 Obiettivo: Comprendere il valore del lavoro: *bisogno-diritto negli atti normativi*

Fase 6 Obiettivo: Attivare un risveglio etico per restituire senso e dignità al lavoro

Fase 7 Obiettivo: Ripercorrere l’itinerario didattico

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.
0	Rilevare le conoscenze spontanee sul lavoro	Diritto/italiano	<i>Che cosa ti fa venire in mente la parola lavoro? Quali sono le caratteristiche del lavoro? Nel tempo è cambiato il modo di lavorare dell'uomo? Quali sono oggi a livello mondiale le condizioni del lavoro? Quali diritti sono oggi riconosciuti al lavoratore e quali negati? Come mai?</i>	Conversazione Clinica	Circle time	Spazio organizzato	30 m.	Metacognizione/ spasmamento

Allegati

Protocollo di conversazione Clinica

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.
---	-----------	-------	----------	------------------------	----------	-------	-------	---------

1	Capire quale lavoro piacerebbe fare	italiano	Attività ludica Chi voglio essere da grande? Cosa mi piacerebbe fare?	Attività ludica	Lavoro per gruppi Lavoro con gruppo classe	Pot-it	30 m.	Metacognizione
			Costruzione di un cartellone di sintesi	Attività di sintesi				

Allegati

Chi voglio essere da grande? Cosa mi piacerebbe fare?

La classe si divide in due cerchi concentrici che girano. Ad una battuta di mano i cerchi si fermano e un ragazzo ha di fronte a sé un compagno al quale fa le domanda” Chi vuoi essere da grande? Che cosa vuoi fare?”. Chi fa la domanda registra le risposte su un *post it* e lo attacca alla schiena del compagno, il quale ripete la stessa attività nei confronti dell’altro.. Alla fine del gioco si attaccano i post it in un cartellone di classe e si leggono per sapere quali sono le aspirazioni degli allievi.

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I. G.
2	Comprendere il disvalore del lavoro nella società globalizzata : <i>precarietà, stress, rischi, bassa remunerazione</i>	Geostoria economia	Visione del video “Sangue Verde” Debriefing Analisi dei emozioni Visione di film su delocalizzazione https://www.youtube.com/watch?v=dH8xAWM9mDI http://keepvid.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3DbICIEfpeSPg Debriefing Analisi dei emozioni Cartellone di sintesi	Presentazione e visione di filmati Discussione Metacognizione : decentramento Attività di sintesi	Lavoro gruppo classe	Internet	2 h	Decentramento/ transcalarità

Allegati



IL SANGUE VERDE Film di Andrea Segre.mp4



Delocalizzare le imprese_ è possibile evitarlo_ - utalk.mp4



Delocalizzazione e Decentramento della produzione - Italia a Lavoro.mp4

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.
3	Studiare alcune situazioni di caso sul disvalore del lavoro : <i>sfruttamento minorile</i>	Diritto geostoria italiano	Presentazione e visione della storia di Iqbal Discussione Letture di testi e tabelle sullo sfruttamento del lavoro minorile oggi Lettura di testi sullo sfruttamento del lavoro ieri: Rosso Malpelo	Analisi guidata Conversazione orientata Lettura guidata	Lavoro con gruppo classe; individuale	Internet testi	2 ore in classe+ 1 ora a casa	Decentramento/ transcalarità/processualità



Storia di Iqbal.mp4

ROMA - I bambini d'Italia non sono sempre come quelli che vediamo nella pubblicità delle merendine, ben vestiti, ben nutriti e stra-protetti: nell'età compresa fra i 7 e i 15 anni ce ne sono 260 mila che già lavorano. Più di uno su venti. Un lavoro vero, non l'immondizia da buttare o la camera da risistemare per "guadagnarsi" la paghetta. Un lavoro che li impegna in campagna, in bottega, al bar o in panetteria, un lavoro dove può capitare - ma non sempre - che il "capo" sia la madre o il padre, e che comunque incide sulla vita, sul rendimento scolastico, sul diritto di crescere in pace. In certi casi - 30 mila ragazzi di età compresa fra i 14 e i 15 anni - quel lavoro si svolge in condizioni pericolose. C'è il bimbo napoletano di 9 anni che scarica sacchi di cemento per dieci euro alla settimana, c'è il garzone di pescheria egiziano che si alza alle 4 e mezza del mattino e sta per ore con le mani nel ghiaccio, e c'è la quattordicenne che prepara le tinte del parrucchiere per 15 euro ogni sette giorni: un vergognoso ritratto dell'Italia delle disuguaglianze, dove nascere e crescere in un determinato contesto può ancora bruciare il futuro di un ragazzo. A scoprire che lo sfruttamento minorile non è solo un problema di nazioni lontane è un'indagine messa in campo dall'Associazione Bruno Trentin e da Save the children: per trarre le conclusioni della ricerca bisognerà aspettare l'autunno, ma le anticipazioni sui dati (riconosciuti dall'Istat e arrivati dopo undici anni di attesa) fanno capire che questo non solo non è un paese per giovani, ma a volte non lo è nemmeno per i bambini.

Cosa dice la legge: in Italia, in base ad una norma varata nel 1967, i minori al di sotto dei 16 anni possono lavorare solo se di tratta di lavoro a carattere culturale, artistico o pubblicitario che rispetti determinate condizioni. La legge 29 del 2006 ha poi innalzato l'obbligo scolastico e l'età minima per avviarsi al lavoro (apprendistato compreso) ai 16 anni. Sotto tale tetto d'età si parla di lavoro precoce svolto al di fuori della norme di legge, quindi di un lavoro che non dovrebbe esserci e che invece riguarda il 5,2 per cento della popolazione totale nella fascia d'età fra i 7 e i 15 anni.

Quale lavoro: l'indagine esclude tutte quelle mansioni riconducibili ai "piccoli aiuti domestici", include invece quelle attività continuative di cura o casalinghe che per numero di ore richieste interferisce sulla scuola e sulla vita del ragazzo. Ma dalle interviste utilizzate per raccogliere i dati emerge che, oltre ai ruoli ricoperti in casa, ci sono altre tre tipologie di mansioni riservate agli "under 16" (e spesso realizzate in ambito familiare): ristorazione (18,7 per cento), vendita (14,7) lavoro in campagna (13,6). Accanto ad un 40 per cento di lavoratori precoci che svolge lavori occasionali, c'è un 24 per cento di 14-15enni che lavora per più di 5 ore al giorno e un 26 per cento che lavora tutti i giorni.

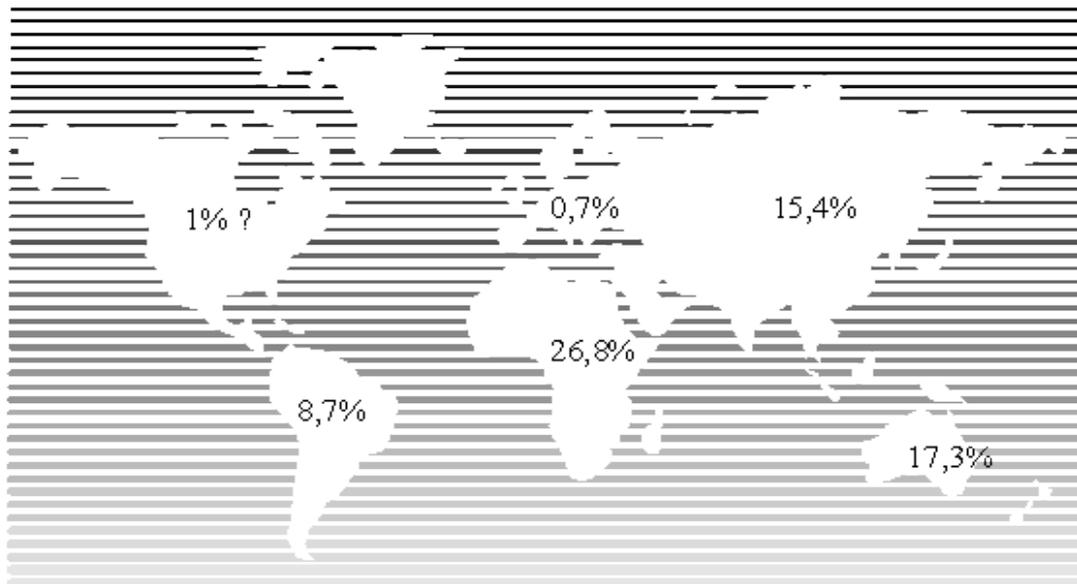
Chi lavora: la maggior parte dei ragazzi-lavoratori fa la sua prima esperienza dopo i 13 anni di età (72 per cento). L'incidenza è minima prima degli 11 anni (0,3 per cento), fra gli 11 e i 13 sfiora il 3 per cento e raggiunge il picco fra i 14 e i 15 anni (18,4 per cento). Non vi sono grandi differenze di genere: fra i 14-15enni, al 54 per cento di maschi fa fronte il 46 di femmine. Quanto ad ambito territoriale, prevale il Sud: nelle regioni settentrionali il fenomeno c'è, ma in forma ridotta. Nelle aree urbane di Napoli, Bari, Reggio Calabria e Palermo, spiega l'indagine, la crisi ha frenato anche l'attività dei baby-lavoratori, ma non c'è molto da rallegrarsi perché spesso la loro posizione è peggiorata. Non imparano un mestiere e sono disposti a fare qualsiasi cosa pur di raggranellare una manciata di spiccioli. Tra i 260 mila pre-adolescenti costretti a lavorare per gravi problemi in famiglia o perché il rapporto con la scuola non funziona o ancora perché nessuno pensa a loro, ce ne sono 30.000 a rischio di sfruttamento. Fanno un lavoro pericoloso per la salute, continuativo, costretto in ambienti non adatti alla loro età e con un serio rischio di abbandono scolastico. Per non parlare del diritto a divertirsi o a riposare.

Addio scuola: il 18 per cento dei ragazzi italiani fra i 18 e i 24 anni può contare solo sul diploma di terza media, la media europea è ferma al 15. "Spesso i ragazzi che lavorano non decidono di abbandonare la scuola - precisa lo studio dell'associazione Trentin e di Save the

children - ma di fatto la lasciano perché non riescono ad affiancare una attività lavorativa all'impegno scolastico". Le dimensioni del fenomeno fanno sì che "l'esperienza sia difficilmente reversibile e fortemente condizionata da una specifica eredità sociale". Di fatto il lavoro precoce è legato all'appartenenza ad una classe sociale bassa e rende quasi impossibile, per chi lo pratica, lasciarsela alle spalle.

http://www.repubblica.it/economia/2013/06/15/news/lavoro_minorile_save_the_children-61126903

PERCENTUALE MEDIA DI BAMBINI CHE LAVORANO PER CONTINENTE



I baby-lavoratori sono distribuiti, come risulta dalla figura un po' ovunque nel mondo. La maggiore diffusione del fenomeno si ha in Asia, Africa, America Latina, ove costituiscono tra il 9 e il 27 % della gioventù locale, ma il fenomeno non è sconosciuto neanche in Europa e in America del Nord. Qui le stime parlano di circa un bambino ogni cento impegnato in attività economiche. Nei paesi maggiormente sviluppati i lavoratori -bambini si concentrano per lo più nelle fasce deboli della popolazione: tra i figli degli immigrati dell'ultima generazione, nelle minoranze etniche (negli Usa principalmente ispanici e popolazione di colore), tra le famiglie monoreddito.

— Lavoro minorile

Nel mondo circa 200 milioni di minori lavorano, spesso a tempo pieno, e sono privati di un'educazione adeguata, una buona salute e del rispetto dei diritti umani fondamentali. Di questi, circa 126 milioni — ovvero 1 ogni 12 bambini al mondo — sono esposti a forme di lavoro particolarmente rischiose, che mettono in pericolo il loro benessere fisico, mentale e morale. Inoltre circa otto milioni di minori sono sottoposti alle peggiori forme di lavoro minorile: la schiavitù, il lavoro forzato, lo sfruttamento nel commercio sessuale, nel traffico di stupefacenti e l'arruolamento come bambini soldato in milizie.

Negli ultimi 15 anni il mondo ha preso consapevolezza che il lavoro minorile è un pressante problema

economico, sociale e umano. Oggi il fenomeno sta diminuendo in tutto il mondo e, se questa tendenza continuerà, le peggiori forme potrebbero essere eliminate entro i prossimi dieci anni. Questo è il risultato diretto di un grande movimento internazionale impegnato contro il lavoro minorile. I risultati sono evidenti nel numero di paesi che ratificano la Convenzione n. 182 dell'ILO sulle peggiori forme di lavoro minorile. Adottata nel 1999, la Convenzione è stata ratificata dalla quasi totalità degli Stati membri.

Analogamente la Convenzione n. 138 dell'ILO sull'età minima, adottata nel 1973, è già stata ratificata dall'80 per cento degli Stati membri. L'ILO è stato uno dei principali promotori del movimento mondiale contro il lavoro minorile: il suo Programma per l'eliminazione del lavoro minorile (IPEC), lanciato nel 1992, è presente in oltre 80 paesi. Come per altri aspetti riguardanti il lavoro dignitoso, l'eliminazione del lavoro minorile è un problema sia di diritti umani che di progresso; la politica ed i programmi dell'ILO hanno come obiettivo quello di garantire ai minori l'educazione e la formazione di cui necessitano per crescere e lavorare da adulti in condizioni dignitose.

<http://www.ilo.org/rome/ilo-cosa-fa/norme-internazionali-del-lavoro/lavoro-minorile/lang--it/index.htm>

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.
4	Analizzare diritti e doveri dei lavoratori lavoro alla luce della funzione del sindacato.	Diritto storia italiano	<p>Lettura di testo</p> <p>Discussione su sensazioni e riflessioni su quanto letto</p> <p>Divisione della classe in due gruppi: uno rappresentativo dei lavoratori e l'altro dei datori di lavoro.</p> <p>Costruzione di un cartellone sui doveri e diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro definiti dal gruppo classe</p> <p>Ascolto di testimone privilegiato (sindacalista) sui diritti – doveri dei lavoratori e sulle loro trasformazioni con riferimenti legislativi</p> <p>Elaborazione di un cartellone di sintesi sui diritti e doveri dei lavoratori</p>	<p>Lettura guidata</p> <p>Discussione orientata</p> <p>Talk show</p> <p>Attività di sintesi</p> <p>Incontro con testimone privilegiato</p> <p>Attività di confronto e sintesi</p>	<p>Lavoro individuale</p> <p>Lavoro con gruppo classe</p>	Testi Risorsa umana	3 h	Processo - trasformazione

“Vita in fabbrica” brano liberamente tratto da Simone Weil” La condizione operaia” trad.F. Fortini, Comunità; Milano

Per me, personalmente, lavorare in fabbrica ha voluto dire, che tutte le ragioni esterne sulle quali si fondavano la coscienza della mia dignità e il rispetto di me stessa, sono state

radicalmente spezzate, in due o tre settimane, sotto i colpi di una costrizione brutale e quotidiana[...] E' quel genere di sofferenza di cui nessun operaio parla; fa troppo male solo a pensarci.[...] Due fattori essenziali entrano in questa schiavitù: la *rapidità* e gli *ordini*. La *rapidità*: per "farcela" bisogna ripetere un movimento dopo l'altro a una cadenza che è più rapida del pensiero e quindi vieta non solo la riflessione, ma persino la fantasticheria. Mettendosi dinnanzi alla macchina, bisogna uccidere la propria anima, i propri pensieri, i sentimenti, tutto per otto ore al giorno. Irritati, tristi o disgustati che si sia, bisogna inghiottire, respingere in fondo a se stessi irritazione, tristezza o disgusto: rallenterebbero la cadenza. Per la gioia, è lo stesso. Gli *ordini*: dal momento in cui si timbra per l'uscita, si può ricevere qualsiasi ordine in qualunque momento. E bisogna sempre tacere e obbedire. L'ordine può essere penoso o pericolosa da eseguire, o anche ineseguibile; oppure due capi possono dare ordini contraddittori; non fa nulla: tacere e piegarsi. Rivolgere la parola a un capo, anche per una cosa indispensabile, anche se è una brava persona (le brave persone hanno pure i loro momenti di cattivo umore) vuol dire rischiare di farsi strapazzare. E quando capita, bisogna ancora tacere. Per quanto riguarda i propri impulsi di nervi o di malumore, bisogna tenerseli; non possono tradursi né in parole né in gesti, perché i gesti sono, in ogni momento, determinati dal lavoro. Questa situazione fa sì che il pensiero si accartocci, si ritragga, come la carne si contrae dinnanzi al bisturi.

SCHEDA

DIRITTI E DOVERI DEI LAVORATORI

I molti "testi" delle regole del gioco

Le regole che definiscono i diritti ed i doveri dei lavoratori dipendenti non provengono da un'unica fonte, ma viceversa promanano da diverse fonti. Tali regole sono infatti reperibili nella Costituzione, nel Codice Civile, nello [Statuto dei Lavoratori](#), nelle molte norme di legislazione sociale, nei [Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro \(CCNL\)](#), nei contratti stipulati a livello locale ed aziendale.

I diritti fondamentali

Orario di lavoro: l'orario di lavoro è fissato per legge in un massimo di 8 ore giornaliere per 6 giorni lavorativi, corrispondenti a 48 ore settimanali. Tuttavia la maggior parte dei Contratti collettivi di lavoro prevede non più di 40 ore settimanali, nell'arco di 5 o 6 giorni lavorativi. Lo **straordinario** è quel lavoro che viene prestato oltre l'orario contrattuale. Esso deve avere un carattere eccezionale e saltuario; in questo caso, il lavoratore non può rifiutarsi di farlo. La retribuzione corrisposta per le ore di lavoro straordinarie è maggiorata, in misura variabile, a seconda dei diversi contratti. Si tenga presente che negli ultimi anni si stanno evidenziando, rispetto all'orario di lavoro, due fondamentali tendenze: (a) quella di una riduzione dell'orario di lavoro complessivo; (b) quella di una crescente flessibilità nella distribuzione delle ore di lavoro. **Retribuzione:** la Costituzione stabilisce che essa deve essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa. L'entità della retribuzione varia non solo in base al tipo di lavoro e di qualifica, ma anche a seconda dei diversi settori di attività e delle diverse imprese. Infatti l'ammontare retributivo viene stabilito nelle diverse sedi di contrattazione collettiva (nazionale, locale ed aziendale). Contestualmente alla somma di denaro deve essere consegnata al lavoratore anche la **Busta paga**. In coincidenza con le festività natalizie le aziende erogano una **mensilità aggiuntiva**. Si parla al proposito di tredicesima nel caso degli impiegati o di gratifica natalizia, nel caso degli operai. In alcuni contratti del settore terziario è prevista anche l'erogazione di una quattordicesima mensilità. **Inquadramento:** quando un lavoratore viene assunto, esso viene inserito in uno specifico "livello di inquadramento". Il livello in cui si viene inseriti dipende dalla professionalità posseduta, dal titolo di studio, dalle mansioni a cui il lavoratore viene adibito. Maggiore è il livello, maggiore, ovviamente, sarà la retribuzione spettante al lavoratore. La classificazione dei livelli è regolamentata in modo diverso da ciascun CCNL, sia per quanto riguarda le categorie, sia per quanto riguarda il numero di livelli retributivi. Stabilito il livello di inquadramento, il lavoratore deve ricevere una retribuzione e deve essere adibito a mansioni corrispondenti al livello per cui è stato assunto. Inoltre, un ulteriore diritto del lavoratore è quello di avere delle opportunità di "carriera" professionale, cioè la possibilità di essere promosso al livello superiore, qualora dimostri le competenze e le qualità richieste per quella qualifica. **Riposo settimanale:** il lavoratore ha diritto ad una giornata di riposo ogni settimana, di norma coincidente con la domenica. Tale giornata deve avere una durata di 24 ore consecutive. Se, per motivi particolare, il datore di lavoro deve utilizzare il lavoratore anche la domenica, deve darne comunicazione alla [Direzione regionale e provinciale del lavoro](#). Se l'attività domenicale è continuativa, deve essere inoltrata, sempre all'Ispettorato del Lavoro, una richiesta di autorizzazione. **Ferie e festività:** le ferie sono un periodo di riposo necessario per il recupero delle forze intellettuali e fisiche. Esse sono irrinunciabili e vengono retribuite come se si

trattasse di giorni di lavoro. I CCNL stabiliscono il numero di giorni di ferie annuali e le modalità di fruizione. In ogni caso le ferie annuali non possono essere inferiori a 20 giorni. Se il rapporto di lavoro si interrompe prima che tutte le ferie siano state godute, il lavoratore ha diritto a ricevere per questo un'indennità. Il lavoratore inoltre riceve la retribuzione, pur non lavorando, anche in caso di **festività** infrasettimanali, cioè di ricorrenze religiose e civili.

Diritto allo studio: tale diritto riguarda soprattutto la possibilità di usufruire di agevolazioni e facilitazioni da parte degli studenti-lavoratori. Ciò significa, nel caso di frequenza di corsi scolastici di ogni ordine e grado, la possibilità di effettuare turni ed orari di lavoro particolari e di ricevere permessi che agevolino la frequenza scolastica. Inoltre, nel caso in cui debbano essere sostenuti degli esami, c'è la possibilità di fruire di permessi retribuiti.

Congedo matrimoniale: è obbligatoria la concessione di un "congedo matrimoniale" della durata di 15 giorni, con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione delle nozze.

Malattie ed infortuni: in caso di malattia o infortunio sul lavoro, è garantita ai lavoratori la conservazione del posto di lavoro per il tempo stabilito nei contratti collettivi. I primi tre giorni di malattia vengono pagati dall'azienda stessa. A partire dal quarto giorno intervengono le indennità retributive erogate dall'**INPS**, in caso di malattia, e dall'**INAIL**, in caso di infortunio.

Sicurezza sul lavoro: devono essere attuate da parte del datore di lavoro tutte quelle misure, previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti, necessarie per tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore. Ciò significa, per esempio, prevenire possibili incidenti causati dall'uso degli impianti o da metodi di lavoro pericolosi; oppure prendere dei provvedimenti di "igiene del lavoro", tenendo sotto controllo i fattori fisici e chimici che possono essere dannosi per la salute dei lavoratori.

Maternità: è prevista l'obbligatorietà dell'assenza dal lavoro negli ultimi due mesi di gravidanza ed i primi tre dalla nascita (periodo coperto con l'80% della retribuzione); il diritto di ulteriori 6 mesi di astensione dal lavoro (pagati al 30%); la non licenziabilità dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno del bambino; il diritto di usufruire di permessi retribuiti fino al terzo anno del bambino. In alternativa alla madre possono ricorrere a tali permessi anche i padri.

Attività sindacale: il lavoratore ha il diritto di aderire ad associazioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero e di svolgere attività sindacale, dentro e fuori il luogo di lavoro.

Sciopero: è un diritto e quindi non può essere pretesto di licenziamento. Tuttavia esso comporta la sospensione, per il periodo di sciopero, della retribuzione.

Servizio militare e servizio civile: in entrambi i casi è previsto il diritto, per chi è assunto con un **Contratto a tempo indeterminato**, di conservare il posto durante il periodo di assenza.

Parità uomo-donna: alla donna lavoratrice spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore maschio (**Donne e lavoro**).

I doveri del lavoratore

Il lavoratore dipendente è soggetto a tre principali obblighi: quello di subordinazione, quello di diligenza, quello di fedeltà. Tali obblighi sono sanciti da alcuni articoli del Codice Civile.

1. Obbligo di subordinazione. A tale obbligo consegue il dovere, da parte del lavoratore, di eseguire le direttive del datore di lavoro (naturalmente tali direttive non debbono essere arbitrarie, ma devono invece essere legate alle esigenze organizzative e produttive dell'azienda).

2. Obbligo di diligenza. In questo caso si considera il dovere del lavoratore di svolgere con cura ed impegno il proprio lavoro.

3. Obbligo di fedeltà. Con ciò si intende primariamente il dovere di correttezza, di buona fede e di comportamento leale nei confronti del datore di lavoro. Inoltre, soprattutto per i ruoli impiegatizi, tale obbligo implica il divieto di svolgere attività in concorrenza con quelle dell'azienda ed il dovere di mantenere il segreto, cioè di non divulgare notizie relative all'azienda in cui si opera. Al di là degli aspetti formali contenuti nelle norme del codice civile, è bene che chi si inserisce nel mondo del lavoro sia consapevole del fatto che oggi sono sempre meno numerosi i lavori "facili" e poco impegnativi, cioè lavori che richiedono uno scarso impegno e coinvolgimento di chi presta il proprio lavoro. Oggi infatti le aziende hanno bisogno di personale che sia il più possibile:

- impegnato nello svolgere le proprie mansioni;
- qualificato e disposto a far crescere continuamente la propria professionalità;
- responsabile ed intraprendente (cioè capace di prendere in autonomia delle decisioni);
- flessibile, cioè disposto ad adattarsi a diverse mansioni e diverse situazioni (organizzative, produttive, di lavoro, ecc.).

Le sanzioni a carico del lavoratore Nel caso in cui il lavoratore violi gli obblighi contrattuali, il datore di lavoro ha la facoltà di assumere dei provvedimenti disciplinari, stabilendo apposite sanzioni. Le sanzioni sono graduate a seconda della gravità delle violazioni e della loro ripetitività. Esse sono nell'ordine:

- il richiamo verbale;
- l'ammonizione scritta;
- la multa per un certo numero di ore (in genere 3 ore);
- la sospensione per alcuni giorni dal lavoro;
- il **licenziamento**, nei casi estremi.

Si rammenti che il regolamento disciplinare deve essere portato a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti. In ogni **CCNL** vengono stabiliti i modi con cui informare i lavoratori, le violazioni sanzionabili, i tipi di sanzione applicabile. Inoltre, di fronte ad ogni tipo di sanzione disciplinare, il lavoratore ha il diritto di conoscere le ragioni della sanzione e di potersi difendere.

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.
5	Comprendere il valore del lavoro: <i>bisogno-diritto negli atti normativi</i>	italiano religione	Analisi di testo Ricerca dei principi si costituzionali inerenti alla dignità e al diritto al lavoro Discussione supportata da lettura di alcuni passi di una lezione magistrale sul tema dignità-lavoro-costituzione Cartellone di sintesi	Lettura guidata Elaborazione semplificata di norme costituzionali Discussione orientata. Attività di sintesi	Lavoro individuale; a piccoli gruppi; con il gruppo classe	Testi Costituzione Internet cartellone	3 h in classe e 2 a casa	Interdipendenza / empatia

DIGNITÀ UMANA.

Alla fine della seconda guerra mondiale, in seguito alle atrocità riscontrate sia nella ferocia dei lager nazisti sia nell'immane tragedia dei bombardamenti atomici di **Hiroshima** e **Nagasaki** si attua un risveglio etico che avvia l'occidente ad una revisione dei principi fondamentali della convivenza umana. Libertà, uguaglianza, fraternità, quali paradigmi di riferimento della Rivoluzione Francese, non sono stati in grado di garantire l'uscita dalla condizione di *homo homini lupus*. Di qui l'istanza di promuovere un'evoluzione dei diritti fondamentali. Proclamato solennemente nel *Preambolo della Carta delle Nazioni Unite* il 26 giugno 1945, il principio della dignità della persona umana è in effetti alla base della protezione dei diritti fondamentali che le costituzioni emanate, compresa quella italiana, nel dopoguerra vogliono garantire. Con il termine *dignità umana* si usa riferirsi al valore intrinseco e inestimabile di ogni essere umano: tutti gli uomini, senza distinzioni di età, stato di salute, sesso, razza, religione, grado d'istruzione, nazionalità, cultura, impiego, opinione politica o condizione sociale meritano un rispetto incondizionato, sul quale nessuna "ragion di Stato", nessun "interesse superiore", la "Razza", o la "Società", può imporsi. Ogni uomo è un fine in se stesso, possiede un valore non relativo (com'è, per esempio, un prezzo), ma intrinseco. Questa

affermazione, universalmente condivisa nei grandi testi internazionali, deve costituire un elemento fondamentale del patrimonio culturale delle nuove generazioni, confuse da enormi contraddizioni come attesta la tragedia di migranti in fuga dalla miseria che portano il peso della propria vita abbandonata senza alcuna tutela normativa, assicurata solo a quella del rifugiato. Nella sperimentazione dell'UDA sulla dignità si rivelano alcuni nodi profondamente significativi come il riconoscimento della sacralità della persona attraverso l'analisi di testi di diverse religioni a conferma che i principi etici fondamentali accomunano i popoli di differenti spazi. L'empatia, il decentramento, la pluralità dei punti di vista qualificano una formazione orientata al rispetto dell'altro quale condizione per poter stimare se stessi.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Art. 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

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.

Art. 4

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

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.

TITOLO III -RAPPORTI ECONOMICI

Art. 35.

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.

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 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.

Art. 37.

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.

Art. 38.

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

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

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

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

L'assistenza privata è libera.

Art. 39.

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

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.

Art. 40.

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

L'innovazione più significativa è affidata al principio di dignità. La Costituzione italiana, approvata il 22 dicembre 1947, fa esplicito riferimento ad esso negli articoli 3, 36 e 41, e lo richiama in particolare nell'articolo 32. Un anno dopo, il 10 dicembre 1948, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite approva la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, il cui articolo 1 integra in modo significativo l'antica formula settecentesca della Dichiarazione francese («gli uomini nascono e rimangono liberi e eguali nei diritti») affermando che «tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali in dignità e diritti». E l'8 maggio 1949 la Legge fondamentale tedesca si apre con le parole «La dignità umana è intangibile. È dovere di ogni potere statale rispettarla e proteggerla». Una svolta è così compiuta, la dignità si presenta come un ineludibile denominatore comune, disegna, insieme, un nuovo statuto della persona e un nuovo quadro dei doveri costituzionali.

Sul terreno dei principi questo è il vero lascito del costituzionalismo del dopoguerra. Se la «rivoluzione dell'eguaglianza» era stato il connotato della modernità, la «rivoluzione della dignità» segna un tempo nuovo, è figlia del Novecento [...] Il cammino costituzionale della dignità è continuato fino all'approdo alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 2000, che si apre proprio all'insegna della dignità, riproducendo quasi alla lettera il primo articolo della Costituzione tedesca. Perché questa scelta, perché si è voluto che proprio la dignità fosse il segno forte della prima dichiarazione dei diritti del nuovo millennio? Torniamo agli anni che seguirono quelli drammatici della seconda guerra mondiale. All'origine della scelta dei costituenti tedeschi era, evidentissima, la volontà di reagire alla distruzione dell'umano e alla «morte di Dio» in un luogo simbolo di quella distruzione, Auschwitz, che aveva accompagnato l'esperienza nazista

e aveva portato alla “perversione” dell’intero ordine giuridico. Si avvertiva il bisogno di [...] *proclamare* : «il riconoscimento della dignità inerente a tutti i membri della famiglia umana e dei loro diritti, uguali e inalienabili, costituisce il fondamento della libertà, della giustizia e della pace nel mondo». Proprio uno sguardo realistico, tuttavia, obbligava al tempo stesso a rendersi conto che la dignità conosceva nuove sfide, continuava ad essere violata anche in forme inedite, rendendo così indispensabile non solo una sua riaffermazione d’ordine generale, ma la sua considerazione come un vincolo per la politica e le istituzioni: dal rispetto alla tutela, dal monito proveniente dal passato all’indicazione per il futuro. Una dignità sovrana, *incondizionata*. «Per vivere ci ha ricordato Primo Levi occorre un’identità, ossia una dignità». Solo da qui, dalla radice dell’umanità, può riprendere il cammino dei diritti. Proprio questa consapevolezza è alla base di un’altra scelta rinvenibile nella Carta dei diritti fondamentali dove, nel Preambolo, si afferma che l’Unione europea «pone la persona al centro della sua azione».

Costituzione italiana

“L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.” (art.1) “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali” art.3 Proprio qui, nella rilevanza attribuita alla dignità compare l’esplicita associazione tra libertà ed eguaglianza, due principi che una tradizione critica e molte tragiche esperienze del Novecento avevano visto in termini di opposizione, se non di radicale esclusione. Più avanti, nell’articolo 36, l’«esistenza libera e dignitosa » del lavoratore e della sua famiglia descrive la condizione umana e la lega alla creazione di una situazione di libertà e dignità. E quando l’articolo 41 esclude che l’iniziativa economica privata possa svolgersi in contrasto con sicurezza, libertà e dignità umana, di nuovo questi due principi appaiono inscindibili. Questa ricostruzione del sistema consente di guardare all’articolo 36 come alla norma che dà senso e portata concreta alla nuova antropologia già desumibile dall’articolo 1 e dal suo riferimento al lavoro. La Costituzione non guarda al lavoro come ad una astrazione e non si ferma al dato materiale dell’esistere. Stabilisce che «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». Non una qualsiasi forma di esistenza, dunque, ma quella che dà pienezza a libertà e dignità. La dignità non è un diritto fondamentale tra gli altri, né una supernorma. Seguendo la storia della sua vicenda giuridica, ci avvediamo che essa è venuta ad integrare principi fondamentali già consolidati libertà, eguaglianza, solidarietà facendo corpo con essi e imponendone una reinterpretazione in una logica di indivisibilità. Dall’intrecciarsi continuo di questi principi tutti fondativi, dal loro reciproco illuminarsi, questo homo riceve maggiore pienezza di vita e, quindi, più intensa dignità umana (S. Rodotà).

Lezione tenuta nell’Aula Magna dell’Università di Macerata il 6 ottobre 2010 in occasione del conferimento della *Laurea honoris causa*. <http://www.italianieuropei.it/italianieuropei-9-2011/item/1836-antropologia-dell%E2%80%99homo-dignus.html>

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.
6	Attivare un risveglio etico per restituire senso e dignità al lavoro	italiano religione						Pensiero divergente

Etica del mondo del lavoro (Dott. Domenico Barbera)

Il lavoro possiamo definirlo come il contributo personale di ciascuno di noi al benessere economico comune, in cambio di una adeguata partecipazione a questo benessere. [...]Quali sono le

problematiche di carattere etico che emergono oggi? Ne cito alcune: Determinare il valore e il posto che il lavoro deve avere nella vita delle persone. Mi pare di notare, oggi, una confusione generalizzata tra produttività del lavoro e tempo impiegato. La recente normativa europea ma anche le tendenze in atto testimoniano che si pensa di aumentare la produttività trattenendo per più tempo gli addetti sul posto di lavoro. Vedi l'apertura domenicale e, talvolta, notturna dei negozi; vedi la "moda" di consumare i pasti in ufficio, sulla scrivania; le pressioni a rinunciare volontariamente alle ferie, in cambio di soldi che in realtà non potrai spendere mai, se stai chiuso in ufficio dalle otto del mattino alle otto di sera. La storia ci insegna invece che, grazie all'evoluzione tecnologica, si è avuta una diminuzione del tempo di lavoro con un corrispondente incremento della produttività. La visione miope del lavoro oggi in atto, ha ricadute negative non solo sui consumi, ma anche sulla qualità della vita oggi tanto idolatrata, in termini di tempo sottratto a se stessi, alla famiglia, ma anche all'impegno civile di ciascuno. Esaminare, dal punto di vista etico, i rapporti tra le diverse forze o fattori di produzione. Quali sono le modalità con cui, nella società, sono distribuiti lo status sociale, il potere economico, la partecipazione alla ricchezza prodotta, in relazione alla diversa collocazione delle persone nell'organizzazione produttiva? Se è vero che, sul piano collettivo, l'umanità nel suo insieme si realizza attraverso il lavoro, è anche vero che le singole persone pagano per questa realizzazione collettiva, un prezzo in termini di fatica, di espropriazione del proprio tempo, di diminuzione delle libertà e della possibilità di svolgere attività più immediatamente appaganti. E' vero che si sperimenta anche la gioia di realizzare qualcosa di ben fatto, ma queste due dimensioni contrastanti dell'esperienza del lavoro sono distribuite in modo diseguale all'interno dell'organizzazione della produzione. La specializzazione delle funzioni all'interno della comunità lavorante si è fusa con la differenziazione dei ruoli sociali e ha dato luogo a forme di privilegio per alcuni, di schiavitù e povertà per altri. Le capacità auto realizzatrici del lavoro sono piuttosto legate al suo significato etico, cioè al fatto che costituisce una forma oggettiva di solidarietà, in forza del suo carattere essenzialmente sociale: la professione realizza una forma di responsabilità oggettiva che fa di ogni uomo un "custode" per ogni altro uomo. Esaminare la giustizia della ripartizione degli oneri e dei vantaggi del lavoro. Per alcuni economisti il contratto di lavoro non è diverso da qualsiasi altro contratto. Anzi per qualcuno non dovrebbe nemmeno essere collettivo: il mercato del lavoro esprimerebbe tanto più facilmente un "prezzo di equilibrio" tra la domanda e l'offerta di lavoro, quanto più questa domanda ed offerta si presentassero sul mercato atomizzate, cioè portate da operatori che controllano solo una parte trascurabile dell'una o dell'altra, in modo da non alterare il gioco della libera concorrenza. [...]ma il salario deve essere sufficiente non solo al sostentamento ma deve essere tale da permettere più felici condizioni di vita. In sostanza, il contratto di lavoro non è assimilabile a un qualunque atto di scambio perché quello che viene contrattato non soltanto lavoro contro salario, ma molte altre cose di grande rilievo sociale e morale, che coinvolgono la dignità della persona del lavoratore, la sua qualità di vita, la ripartizione dei redditi. In questo contesto, quindi, prezzo di equilibrio non significa necessariamente "prezzo giusto". Mi avvio alla conclusione. L'economia e la politica stanno vivendo un oggi senza progetto. Ce lo testimoniano lo sfruttamento indiscriminato delle risorse del pianeta (non ci interessa quello che lasceremo ai nostri figli, peraltro evitiamo anche di farli, i figli, eppure non abbiamo un pianeta di riserva dove trasferirci quando è finito questo), lo sfruttamento di interi popoli, la tendenza a commercializzare beni primari che non sono di proprietà di qualcuno (l'acqua, tra poco anche l'aria, i semi transgenici spacciati come un beneficio per i popoli africani). Ce lo testimonia la tendenza a disincentivare il risparmio. I meno giovani tra noi possono testimoniare come il boom economico italiano degli anni '60, in un Paese ancora profondamente segnato dalle ferite di una guerra perduta, sia figlio anche dell'educazione al risparmio che ci veniva insegnata anche a scuola allora, oggi non più. La tendenza alla precarizzazione dei rapporti di lavoro o al diritto alla sospensione del rapporto in caso di gravidanza, malattia o infortunio sono tutte posizioni rivelatrice di una tendenza di fondo: quella di porre l'individuo, solo, davanti al potere economico/politico. In questo senso rientra il tentativo di svalutare il ruolo dei sindacati sia

rispetto all'azienda che tra i lavoratori. In una situazione di precarietà lavorativa generalizzata, come si fa ad innamorarsi del proprio lavoro se non c'è la possibilità di scelta della professione? Se i risultati della legislazione del lavoro penalizzano pesantemente le famiglie, specie quelle monoreddito, questo rende più difficile e onerosa la formazione delle famiglie e la procreazione.. Tutto nasce dalla sublime mistificazione della presunta eccessiva incidenza del costo del lavoro.

E' evidente che un lavoratore tessile italiano costa più di un bambino pachistano che invece di giocare annoda tappeti a mano, uno per uno. Ma se l'operaio dei paesi sviluppati gode di un reddito e di condizioni di lavoro superiori a quelle delle classi operaie dei paesi in via di sviluppo, questo privilegio è stato pagato con decenni e decenni di lotte. Il problema non è ridurre i privilegi dei lavoratori occidentali ma estendere gli stessi privilegi ai lavoratori del terzo mondo. Se il progresso ha i suoi costi, non si tratta di regredire in termini di progresso, ma si estendere il progresso ai popoli che non ne hanno avuto ancora i benefici. Cosa che oltre ad essere eticamente corretta, è anche economicamente vantaggiosa.

In conclusione (stavolta davvero): tutto l'insegnamento fondato sulla dignità dell'uomo che esige che si fornisca ai lavoratori quell'appoggio di cui hanno bisogno, di fronte ad una controparte molto più potente di loro. Riconoscere la dignità del lavoratore significa anche ritenerlo abbastanza emancipato e adulto da potersi assumere le proprie responsabilità

<http://www.vicariatusurbis.org/SettoreOvest/caritasovest/relcar.htm>

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G.L.
7	Ripercorrere l'itinerario didattico	Italiano scienze	Analisi del le fasi dell'UDA Autovalutazione	Memorizzazione dei concetti chiave Elaborazione di questionari/ dibattito	Lavoro individuale Con gruppo classe	Quaderno	2h	Metacognizione

F	Obiettivo	I.G.L.
0	Rilevare le conoscenze spontanee sul lavoro	Metacognizione
1	Capire quale lavoro piacerebbe fare	Capire quale lavoro piacerebbe fare
2	Comprendere il disvalore del lavoro nella società globalizzata : <i>precarietà, stress, rischi, bassa remunerazione</i>	Decentramento/ transcalarità
3	Studiare alcune situazioni di caso sul disvalore del lavoro : <i>sfruttamento minorile</i>	Decentramento/ transcalarità/processualità
4	Analizzare diritti e doveri dei lavoratori lavoro alla luce della funzione del sindacato.	Processo- trasformazione
5	Comprendere il valore del lavoro: <i>bisogno-diritto negli atti normativi</i>	Interdipendenza / empatia
6	Attivare un risveglio etico per restituire senso e dignità al lavoro	Mens critica/ pensiero divergente
7	Ripercorrere l'itinerario didattico	Meta cognizione

Questionario di autovalutazione

- Il lavoro ti è sembrato interessante? Perché si / perché no
- Quale fase ti è sembrata più interessante o meno interessante e perché?
- Che cosa avresti voluto fare di diverso rispetto alla proposta scolastica?
- Quale messaggio hai trattenuto?
- Pensi che possa incidere sulla tua vita?
- In che modo?

	Punti possibili	Autovalutazione	Valutazione docente
Ho parlato dei fatti e del perché degli avvenimenti cogliendone la dimensione diacronica, le interdipendenze, la relatività del punto di vista.	10		
Ho messo a fuoco l'idea principale prospettando un pensiero critico	10		
Ho approfondito l'analisi degli avvenimenti argomentando le possibili interpretazioni in un'ottica "glocale"	10		
Ho espresso idee creative, divergenti e progettuali	10		
Ho usato un linguaggio appropriato e corretto	10		
Ho evidenziato nessi logici e discontinuità di caso	10		
Ho mostrato capacità meta cognitive di transfert e problem solving	10		
Ho utilizzato strumenti adeguati, chiari ed utili	10		
Ho presentato attività di partecipazione e cooperazione svolte con il gruppo classe	10		
Ho illustrato iniziative di azioni responsabili	10		
Punti totali possibili	100		
Valutazione secondo la seguente scala: 10/9, 8,6,5			

F	Obiettivo	Disc.	Attività	Organizzazione /metodo	Raggrup.	Media	tempo	I.G. L.	F
8	Verificare la competenza acquisita: risolvere un compito autentico.	Italiano scienze	Italiano scienze	Analisi di un problema del territorio circostante e elaborazione di un progetto di collaborazione scuola-territorio		Gruppo classe			Attivismo responsabile

Analisi del proposta di Service learning



Service-Learning_ Introduzione per insegnanti.mp4

Partecipazione a incontri di: Circoscrizione e/o Consigli comunali con presa di coscienza di un problema ambientale del quartiere e/o città per risolverlo con un progetto scientifico e fattibile.