

Nuove modalità di lavoro tra crisi e globalizzazione

Liceo Scientifico Leonardo da Vinci
Progetto “Diritto al lavoro”
Classi VC e VB

La globalizzazione

- “Processo economico di integrazione dell'intera economia mondiale in un unico mercato, con conseguente superamento delle barriere nazionali”

(dizionario Hoepli)

Creazione di
grandi aziende
multinazionali

Declino del controllo
economico degli stati
sulle aziende

Accentuazione
disuguaglianze
tra Stati ricchi e
poveri

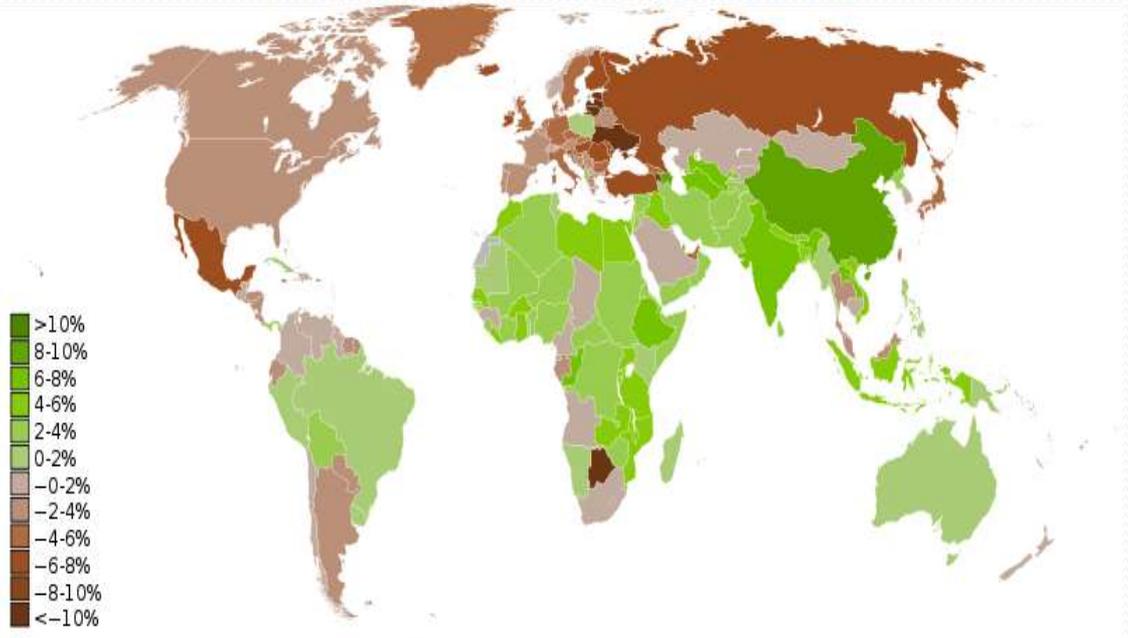
La crisi economica

2007: comincia a manifestarsi la crisi finanziaria e l'aumento dei prezzi delle materie prime

2008: fallimenti a catena delle banche

2009: la recessione economica colpisce i paesi sviluppati

2010: nonostante la crisi dei debiti pubblici si avvia una timida ripresa



Le conseguenze sul mercato del lavoro

- Fallimenti e aumento della disoccupazione
- Un caso: l'industria automobilistica
- Nuove richieste del mercato:
 - Nuove competenze richieste al lavoratore
 - Flessibilità → Precarietà
 - Revisione della legislazione del lavoro e del ruolo del sindacato

Il caso dell'industria automobilistica

- Perché l'industria automobilistica?
 - Il settore automobilistico è stato particolarmente interessato dalla crisi economica del 2008
 - I governi interessati hanno preso provvedimenti diversi per rilanciare le aziende
 - In questo settore i diritti dei lavoratori sono stati al centro del dibattito.

Il caso italiano: FIAT

- Per anni sono mancati investimenti e politiche per il rilancio
- Proposta dell' A.D. Marchionne (accordo Mirafiori):
 - Orari di lavoro più flessibili e pause più brevi
 - Diminuzione della tolleranza per malattia e assenteismo
 - Abolizione della rappresentanza sindacale
 - Delocalizzazione di alcune sedi della fabbrica

Aut-aut della dirigenza

Il modello tedesco: innovazione e ruolo del sindacato

- La Germania è uscita più rapidamente dalla crisi.
Perché?
 - Invece di affidarsi agli incentivi, i marchi tedeschi hanno continuato ad investire per innovare il settore
 - Il sindacato di categoria da anni collabora con i gruppi dirigenti per aumentare produttività e stipendi

[Indietro](#)

Le competenze del lavoratore oggi

L'individuo da “forza lavoro” a “capitale umano”



“Da sapere e saper fare a saper essere”



Centralità della persona nel lavoro

COMPETENZE

APPRENDIMENTI (Input nutritivi)

CONOSCENZE (QI):

- Educazione
- Studio
- Cultura generale

ABILITA' (expertise):

- Capacità pratiche
- L'esercizio
- Il vissuto

Cosa sai, Cosa sai fare?

ATTITUDINI (intelligenza emotiva)

- Carattere
- Personalità
- Affettività
- Facoltà naturali
- Espressività
- Rappresentatività

Chi sei?

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Il contratto a tempo determinato è il contratto di lavoro subordinato al quale viene apposto un **termine finale** derivante da necessità di ordine:
- Tecnico
- produttivo
- organizzativo
- sostitutivo

FORME PARTICOLARI DI LAVORO FLESSIBILE

- Apprendistato
- Contratto d'inserimento
- Telelavoro
- Lavoro somministrato
- Lavoro parasubordinato

TUTELA LEGISLATIVA

- In seguito alla riforma del 2001 e ad altri interventi legislativi il datore di lavoro può ricorrere con maggiore facilità ai contratti di lavoro a tempo determinato, purché:

- 
- il contratto di lavoro a tempo determinato può essere stipulato per rispondere ad esigenze produttive-organizzative che richiedono un temporaneo incremento della manodopera per un periodo di tempo limitato.

- 
- il lavoro a tempo determinato non può essere utilizzato per sostituire lavoratori in sciopero

- 
- la durata complessiva del contratto di lavoro a tempo determinato non può superare i tre anni.

- 
- il trattamento economico e previdenziale del lavoratore è pari a quello degli altri lavoratori a tempo indeterminato.

- 
- Il **contratto di lavoro a tempo determinato** può essere prorogato per una sola volta, una volta giunto alla sua scadenza, con il consenso del lavoratore, purché la durata del primo contratto sia stata inferiore a tre anni.

- 
- **Il recesso anticipato del contratto di lavoro a tempo determinato** è consentito esclusivamente per giusta causa. Il recesso privo di giusta causa obbliga la parte al risarcimento danni.

FLESSIBILITÀ PRO E CONTRO

PRO

- Aumento dell'occupazione
- Flessibilità degli orari
- Riduzione dei costi di lavoro per le aziende
- Maggiore competitività delle aziende nel mercato nazionale e globale

CONTRO

- Instabilità economica del lavoratore
- Perdita della tutela previdenziale allo scadere del contratto
- Impossibilità di progettarsi un futuro

INTERROGATIVI SOLLEVATI

- È la società che deve essere funzionale all' economia o è l'economia che deve essere funzionale alla società?
- Può esistere un punto di equilibrio, una sostenibilità?

SOSTENIBILITÀ

