



Susanna Cotena - Pietro Emanuele

Leggere la Costituzione



Simone
PER LA SCUOLA

I temi dell'**Educazione civica**
attraverso lo **studio** della **Carta costituzionale**
spiegata articolo per articolo

Con idee e strumenti per l'**Esame di Stato**



In linea con gli
obiettivi fissati
dall'AGENDA 2030



digiWORLD
tutto compreso

LIBRO MISTO
con contenuti digitali integrativi



NUOVA EDIZIONE
conforme alle Linee-guida
per l'insegnamento
dell'**Educazione civica**
del 22 giugno 2020



Focus **E**

Il diritto del lavoro

1 | Il mondo del lavoro

Il **lavoro** è lo strumento attraverso il quale ciascun individuo può garantire a se stesso e alla propria famiglia i **mezzi materiali** necessari per condurre un'esistenza libera e dignitosa.

Lavoro dipendente e lavoro autonomo

Per **lavoro** s'intende qualsiasi **attività, manuale o intellettuale**, diretta alla **produzione di beni o alla prestazione di servizi**. Il lavoro può essere:

- **subordinato** (o **dipendente**), quando il lavoratore svolge un'attività manuale o intellettuale alle dipendenze e sotto la direzione di un datore di lavoro, in cambio di un compenso, che viene definito **salario**, se il lavoro è prevalentemente manuale, oppure **stipendio**, se il lavoro è prevalentemente intellettuale;
- **autonomo**, quando il lavoratore sceglie liberamente il tempo, il luogo e le modalità organizzative della propria attività, volta a fornire beni o servizi ai clienti dietro il pagamento di un compenso.



Un insegnante è un **lavoratore dipendente** perché deve svolgere il suo lavoro nei tempi e nei modi stabiliti dalla scuola, in cambio di uno **stipendio**.

Il rapporto di lavoro

Sia nel lavoro dipendente che nel lavoro autonomo il lavoratore e il datore di lavoro sono legati da un insieme di **diritti e doveri reciproci** che prende il nome di **rapporto di lavoro**, regolato da un contratto.

Nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente la forma di contratto prevalente è stata per molti anni quella del **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, con il quale il lavoratore si lega al datore di lavoro (impresa, azienda ecc.) «senza limiti di tempo», cioè fino alla fine della sua carriera lavorativa.

Il contratto a tempo indeterminato può essere interrotto solo:

- per volontà del datore di lavoro, tramite un **licenziamento** motivato;
- per volontà del lavoratore stesso, tramite le **dimissioni**.

La tutela del lavoro dipendente è rafforzata inoltre dalla presenza dei cosiddetti **contratti collettivi di categoria**, cioè da accordi stipulati dalle associazioni dei lavoratori e da quelle degli imprenditori, in cui si stabiliscono le «condizioni minime» da garantire per ogni categoria di lavoratori (metalmecanici, insegnanti ecc.): le ferie, il riposo settimanale, la retribuzione ecc.

I cambiamenti nel mercato del lavoro

Negli anni a cavallo tra XX e XXI secolo il mondo del lavoro ha conosciuto **profondi cambiamenti**. Una lunga e difficile congiuntura economica e il calo generalizzato della produzione hanno spinto le imprese a chiedere nuovi modelli lavorativi, ispirati a una maggiore **flessibilità**.

Sono nate così diverse figure di **lavoratori atipici**, legati alle aziende da rapporti di collaborazione temporanea. I lavoratori atipici erano prevalentemente giovani, assunti per periodi limitati, con **contratti a termine**, cioè con una scadenza prestabilita, o **a progetto**, cioè legati a un'attività definita o alla realizzazione di un prodotto finale.

L'uso indiscriminato di questi contratti da parte delle aziende ha favorito la diffusione del **preariato**, cioè di una **condizione di instabilità e incertezza economica** che ha coinvolto soprattutto i giovani, impedendo a molti di loro di ottenere i mezzi necessari per condurre una vita autonoma e appagante dal punto di vista professionale e umano.

Lessico settoriale - Lavoro

Licenziamento

Atto con cui il datore di lavoro pone fine al rapporto di lavoro dipendente prima della sua scadenza naturale. Il licenziamento è ammesso solo nei casi previsti dalla legge.

Dimissioni

Atto con cui il lavoratore pone fine volontariamente al rapporto di lavoro prima della sua scadenza naturale. Per avere effetto le dimissioni devono essere accettate dal datore di lavoro.

Flessibilità

Nel mondo del lavoro è la possibilità per un'azienda di variare il numero degli occupati a seconda delle esigenze produttive.



Un'attività commerciale può assumere giovani commessi per il periodo necessario a far fronte all'aumento dei clienti legato alla ricerca dei regali per le feste con un «contratto a termine».

Il Jobs Act

Per cercare di restituire stabilità al mondo del lavoro il Governo ha varato nel 2014 il cosiddetto **Jobs Act**, una importante **riforma del mondo del lavoro**. Il Jobs Act vuole conciliare l'aspirazione dei lavoratori al contratto di lavoro a tempo indeterminato con le esigenze di flessibilità delle imprese.

È nato così il contratto a tempo indeterminato **a tutele crescenti**, che sostituisce il vecchio contratto a tempo indeterminato. Questo tipo di contratto prevede, nel caso di **licenziamenti illegittimi**, non più la reintegrazione nel posto di lavoro ma un'indennità in denaro che cresce con l'anzianità aziendale: più anni il lavoratore ha prestato servizio in azienda, più alta è l'indennità (fino a un massimo previsto dalla legge).

Il Jobs Act ha anche modificato la disciplina del contratto a tempo determinato, o «a termine». Questo tipo di contratto può essere rinnovato per un massimo di 5 volte nell'arco della durata massima di 36 mesi; dopo, l'azienda deve decidere se lasciare andare il lavoratore o assumerlo a tempo indeterminato con il contratto a tutele crescenti.

Lo **stagista** si reca al lavoro nei giorni e negli orari degli altri lavoratori, svolge compiti di supporto, impara a usare i «ferri del mestiere» e sperimenta sul campo la propria **abilità** o la propria **disponibilità** a svolgere quel particolare lavoro.

Un'altra forma contrattuale che il Jobs Act ha ereditato dalle riforme precedenti è il **contratto di somministrazione di lavoro**, che consiste nella possibilità concessa alle imprese di «affittare» lavoratori assunti da apposite agenzie specializzate. I soggetti coinvolti nel rapporto sono quindi tre:

- il **lavoratore**;
- l'**agenzia specializzata** che prende il nome di «impresa somministratrice»;
- l'**impresa** che prende il nome di «impresa utilizzatrice».



Il lavoratore è legato da un contratto con l'agenzia specializzata (impresa somministratrice) ma svolge la sua prestazione nella sede indicata dall'impresa utilizzatrice, e nei tempi e nei modi da questa stabiliti.

Le forme contrattuali più utilizzate per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro sono ancora quelle che prevedono un **impiego temporaneo** nelle strutture aziendali. In particolare, oltre che con contratti a termine, le prime esperienze lavorative dei giovani si risolvono ancora nelle forme dello **stage** o dell'**apprendistato**.

Lo **stage**, più propriamente definito dalla legge come «tirocinio formativo», è un **periodo di inserimento** all'interno di un contesto lavorativo che ha l'obiettivo di consentire allo stagista (o tirocinante) di **acquisire esperienza** in un determinato settore produttivo. Lo stage ha una durata massima prevista dalla legge (in genere non più di 12 mesi, che diventano 24 in casi particolari). Lo stagista non percepisce una retribuzione ma una indennità che equivale in genere a un rimborso spese.

L'**apprendistato** è lo strumento più diffuso per l'inserimento nel mercato del lavoro. Si tratta di un vero e proprio contratto di lavoro nel quale il lavoratore svolge una prestazione lavorativa e riceve in cambio una **retribuzione** e una **formazione specifica**.

La legge individua **tre categorie** di apprendistato:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, previsto per i giovani dai 15 a 25 anni che vogliono completare un percorso di formazione professionale con la relativa certificazione;
- l'apprendistato professionalizzante;
- l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le ultime due forme di apprendistato sono previste per i giovani tra i 18 e i 29 anni. Al termine del periodo di formazione le parti possono recedere dal contratto; se nessuna delle due parti recede, il contratto prosegue automaticamente come **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.



L'**apprendistato** rappresenta la modalità di inserimento nel mondo del lavoro più diffusa: il lavoratore svolge la prestazione lavorativa e, in cambio, riceve una **retribuzione** e una **formazione** specifica.

| 2 | Il lavoro delle donne e dei minori

Le donne lavoratrici

L'**articolo 37** della Costituzione garantisce alla donna lavoratrice gli stessi diritti dei lavoratori uomini ma tiene anche conto della «essenziale funzione familiare» della donna, in particolare come madre.

La **tutela della maternità** prevista dalla Costituzione si traduce nelle leggi che sanciscono:

- il **divieto di licenziamento** della donna a causa del matrimonio e durante il periodo di gravidanza e puerperio;
- il **riconoscimento di una serie di diritti**, come l'**aspettativa** (periodo in cui il lavoratore può interrompere temporaneamente il rapporto di lavoro per esigenze personali), il riposo e le assenze retribuite.

Alcuni di questi diritti sono stati progressivamente estesi anche al lavoratore padre e a situazioni familiari non basate sul vincolo matrimoniale.

Anche nel campo del lavoro, come in quello della famiglia, la parità dei diritti delle donne è stata effettivamente realizzata solo molti anni dopo l'entrata in vigore della Costituzione.

La prima legge sulla «**parità del trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro**» è stata infatti emanata nel 1977. Da quel momento si sono succeduti numerosi interventi legislativi per regolamentare la materia, oggi confluiti nel **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**.

Il Codice, all'articolo 27, afferma esplicitamente che: «**è vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro,**



Secondo il World Economic Forum, l'organismo che si occupa di misurare i livelli di **uguaglianza di genere**, l'Italia risulta fortemente interessata dal fenomeno del «**gender gap**», cioè del cosiddetto «**divario di genere**», tra la condizione socio-economica degli uomini e quella delle donne.

indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale».

Tra le numerose altre regole contenute nel Codice si segnalano in particolare:

- la **parità di retribuzione**, già espressamente prevista dalla Costituzione;
- la **parità di trattamento** nella prestazione lavorativa e nella carriera: ciò significa che l'attribuzione delle mansioni, delle qualifiche, e la progressione nella carriera devono svolgersi senza alcuna discriminazione.

Le medesime tutele in tema di occupazione, retribuzione e maternità sono sancite anche dalla *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*.

Lessico settoriale - Lavoro

Gender gap

«Gender gap» è un'espressione che possiamo tradurre come «**divario di genere**» e indica una situazione di effettiva disuguaglianza nella condizione socio-economica delle donne. Il gender gap riguarda in diversa misura tutti i paesi del mondo, sia quelli industrializzati sia quelli in via di sviluppo, e si misura tenendo conto di quattro indicatori: scolarizzazione, salute, accesso al potere politico, partecipazione alla vita economica.

Nella speciale classifica del **World Economic Forum**, l'organismo internazionale che ogni anno si occupa di misurare i livelli di uguaglianza di genere, l'Italia risulta fortemente interessata dal fenomeno.

Il problema viene soprattutto dal mondo del lavoro. Il posizionamento generale dell'Italia rispetto agli altri paesi può essere spiegato principalmente con il basso risultato nella classifica della partecipazione e opportunità economiche: solo il 51% delle donne lavora, contro il 74% degli uomini. Ma l'elemento chiave è la **disparità salariale**: una italiana in media guadagna 0,48 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo. Il salario annuo di una donna ammonta a 23mila euro, mentre quello di un uomo a 44 mila euro. La posizione dell'Italia nella classifica che misura l'eguaglianza salariale percepita è molto bassa: 50esima su 144 paesi, e al di sotto della media mondiale.

Il lavoro dei minori

La seconda parte dell'articolo 37 tutela il **lavoro minorile**. In particolare l'articolo affida alla legge il compito di:

- stabilire un'**età minima** per poter iniziare a lavorare, che attualmente è **16 anni**, età in cui si conclude l'istruzione obbligatoria. Norme particolari disciplinano il lavoro dei minori nella televisione, nel cinema e in tutte le manifestazioni artistiche;
- **proteggere i minori da lavori pericolosi** per il loro corretto sviluppo psicologico e fisico. Anzi, sono prescritti **controlli medici preventivi e periodici** per salvaguardare l'integrità psicofisica del minore e accertare la sua idoneità a svolgere i compiti che gli sono affidati;
- riconoscere al **lavoratore minorenne, a parità di lavoro, la stessa retribuzione** prevista per i lavoratori adulti.

A dispetto delle leggi in Italia sono ancora molti i bambini o i minori impiegati in modo illegale in attività lavorative. Secondo i dati diffusi da importanti organizzazioni internazionali che si occupano della difesa dei bambini nel mondo, in Italia ci sono **340mila bambini e adolescenti costretti a lavorare**: minori di sedici anni che hanno dovuto abbandonare gli studi e, in quasi 30mila casi, sono



impiegati in attività pericolose per la loro salute e sicurezza. Secondo questi dati il picco di lavoro minorile si registra tra gli adolescenti, nell'età di passaggio dalla scuola media alla superiore, che vede in Italia uno dei tassi di dispersione scolastica più elevati d'Europa.

Questi numeri sono aggravati dall'aumento degli arrivi illegali di stranieri nel nostro Paese. La condizione di clandestinità di molti stranieri coinvolge anche molti minori, che spesso sono privi di ogni tutela giuridica e sociale, vittime di adulti privi di scrupoli e coinvolti in attività lavorative illegali.



Lavoro dignitoso e crescita economica - Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.

Secondo stime recenti, attualmente oltre 200 milioni di persone nel mondo sono prive di un impiego e molte di più hanno un lavoro precario o vulnerabile.

I traguardi stabiliti dai Paesi firmatari dell'Agenda 2030 mirano nel complesso a sostenere la crescita economica e a raggiungere alti livelli di produttività, ma nel rispetto della persona umana (lavoro dignitoso per uomini e donne con un'attenzione particolare ai giovani e ai disabili, eliminazione del lavoro minorile e di ogni altra forma di sfruttamento) e dell'ambiente (scollegare crescita economica e degradazione ambientale).

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



3 | La protezione sociale

Lo Stato provvede con appositi strumenti a sostenere coloro che non hanno la capacità di lavorare o che l'hanno perduta nel corso della vita. Tale sostegno si realizza attraverso l'assistenza e la previdenza sociale.

L'assistenza sociale

L'**assistenza sociale** è l'insieme degli strumenti dedicati al sostegno di tutti coloro che si trovano in una *condizione di bisogno* perché dispongono di redditi bassi, oppure perché non sono in grado di svolgere un'attività lavorativa (per esempio, a causa dell'età avanzata, di problemi fisici o mentali). La tutela nei confronti di queste persone si attua soprattutto attraverso **erogazioni monetarie periodiche**, utili a garantire loro l'indispensabile per vivere.

I **soggetti** a cui si rivolge l'assistenza sociale sono innanzitutto gli anziani che hanno bisogno di assistenza domiciliare, le famiglie che accudiscono un familiare non autosufficiente, i disabili, i genitori-single, le giovani coppie con figli, le famiglie di recente immigrazione, quelle in temporanee difficoltà economiche, quelle che vivono al di sotto della **soglia di povertà**, i tossicodipendenti, i bambini maltrattati, sfruttati e senza famiglia, le persone senza fissa dimora.

Lessico **settoriale - Lavoro**

Soglia di povertà

Livello di reddito al di sotto del quale una famiglia o un individuo vengono considerati poveri. Secondo l'ISTAT «la soglia di povertà assoluta rappresenta il valore monetario, a prezzi correnti, del paniere di beni e servizi considerati essenziali per ciascuna famiglia, definita in base all'età dei componenti, alla ripartizione geografica e alla tipologia del comune di residenza». Sulla base quindi della propria collocazione geografica, dell'anno in corso, del numero di componenti della famiglia e della loro età è possibile stabilire una soglia di spesa mensile, al di sotto della quale si rientra nella categoria di «povertà assoluta».

La previdenza sociale

La **previdenza sociale** si rivolge ai soli lavoratori e può essere vista come una forma obbligatoria di **prevenzione contro i rischi professionali** che comportano la riduzione o la perdita della capacità lavorativa. Con la previdenza una **parte del reddito** del lavoratore viene accantonata (messa da parte) in «previdenza» di possibili **necessità future**: oltre alla vecchiaia e all'invalidità totale o parziale, rientrano in queste necessità anche il mantenimento del coniuge e dei figli minori in caso di morte del lavoratore o la disoccupazione involontaria.

Nella pratica, i datori di lavoro versano periodicamente presso gli **istituti previdenziali** una somma di denaro, stabilita dalla legge, per tutti i lavoratori alle loro dipendenze. Quando si verificano gli eventi previsti, gli istituti previdenziali provvedono a corrispondere ai lavoratori le prestazioni economiche (indennità e pensioni) e sanitarie stabilite.

Anche i lavoratori autonomi sono tenuti al versamento, in questo caso diretto, dei contributi previdenziali.



Lessico **settoriale - Lavoro**

Istituti previdenziali

Istituti preposti allo scopo di erogare le prestazioni previdenziali ai lavoratori che ne hanno diritto. I più importanti sono l'**INPS** (Istituto nazionale di previdenza sociale), che gestisce la tutela previdenziale per i lavoratori delle imprese private, e l'**INAIL** (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro), che opera nello specifico campo della tutela contro gli infortuni sul lavoro.

4 | I sindacati

Il primo comma dell'articolo 39 della Costituzione sancisce, come abbiamo visto, la **libertà dell'organizzazione sindacale**. I **sindacati** sono **associazioni libere e spontanee** che tutelano gli interessi dei lavoratori appartenenti a una determinata categoria produttiva. In ogni caso, nessun lavoratore è obbligato a iscriversi a un sindacato.

Lo sciopero

I sindacati svolgono il loro ruolo di tutela dei lavoratori soprattutto in due modi. Attraverso la stipula di **contratti collettivi di lavoro**, cioè accordi tra le

associazioni dei lavoratori e le associazioni sindacali dei datori di lavoro per disciplinare le condizioni e i vari aspetti del rapporto di lavoro (salario, orario di lavoro, ferie ecc.), e attraverso il **diritto di sciopero**.

Come tutti i diritti tutelati dalla Costituzione anche il diritto di sciopero è sottoposto ad alcuni **limiti**, che riguardano soprattutto i **servizi pubblici essenziali**, cioè quei servizi ritenuti così importanti per gli individui che vanno garantiti in qualsiasi momento.

Il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali non deve esercitarsi in contrasto con il godimento di altri diritti costituzionalmente tutelati, come il diritto alla libertà di circolazione, alla vita, alla salute, all'assistenza sociale e così via.

In questi servizi, quindi, la legge impone agli scioperanti determinati **obblighi**, che sono:

- dare un preavviso di almeno dieci giorni;
- indicare la durata dell'astensione dal lavoro;
- garantire livelli minimi di funzionamento dei servizi.

Se i limiti allo sciopero nei servizi pubblici essenziali non sono rispettati, il Governo può ricorrere alla **precettazione**, cioè può ordinare ai lavoratori di garantire i servizi anche se è stato proclamato lo sciopero.

Lo sciopero è **inammissibile** per i **militari** e le **forze dell'ordine**, poiché la loro astensione dal lavoro può ledere altri beni costituzionalmente protetti, come la libertà, l'integrità fisica, la difesa della nazione e così via.

| 5 | Cercare lavoro

La ricerca di lavoro ha assunto, almeno nei paesi membri dell'Unione europea, una forma via via più standardizzata. Nel 2004, infatti, è stato varato il **sistema Europass**, al fine di creare un quadro unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze e facilitare la mobilità di ricercatori e lavoratori su tutto il territorio dell'Unione.

Il Curriculum vitae (CV)

La procedura Europass prevede innanzitutto la compilazione di un **modello standard di curriculum vitae (CV)**. Il curriculum è il documento nel quale il lavoratore elenca:

- i propri dati personali;



Il **diritto di sciopero** è sancito dall'art. 40 della Costituzione, ma può essere esercitato solo entro i **limiti** stabiliti dalla legge: i servizi pubblici essenziali, ad esempio, vanno in linea di massima garantiti sempre, per cui chi lavora in questo settore, in caso di sciopero, è tenuto ad osservare determinati obblighi.

Guida all'esposizione orale

- Che cos'è il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna?
- In che modo viene disciplinato il lavoro minorile in Italia?
- Con quali strumenti lo Stato sostiene coloro che, per varie ragioni, non sono capaci di lavorare?
- Dal una definizione di «previdenza sociale».
- Qual è la funzione dei sindacati? Che cos'è lo sciopero?

- le esperienze lavorative precedenti;
- la propria formazione scolastica;
- le competenze linguistiche e tutte le altre informazioni che a suo giudizio possono presentarlo come idoneo al lavoro per il quale si sta candidando.

Per la compilazione di un buon curriculum ci sono poche semplici regole da rispettare.

La prima regola è la **brevità**: un CV non deve superare le due pagine, e deve essere scritto usando frasi brevi e semplici.

La seconda regola è la **precisione**: è importante includere nel CV solo le informazioni relative ad esperienze precedenti e scolastiche attinenti al lavoro che stiamo cercando.

La terza regola è l'**organizzazione**: il CV deve essere organizzato per punti chiaramente identificabili ed avere un aspetto il più possibile ordinato.



Per facilitare la compilazione di un buon curriculum i maggiori programmi di videoscrittura per pc offrono diversi modelli precompilati. Si tratta di strumenti utili per la pratica, senza dimenticare che il modello ancora oggi preferito dalle aziende è il **curriculum in formato europeo**, liberamente scaricabile da Internet.

Le regole per la compilazione di un buon CV sono poche e semplici: **brevità**, **precisione** e **chiarezza** nell'organizzazione; il modello ancora oggi preferito dalle aziende è il **curriculum in formato europeo**, liberamente scaricabile da Internet.

La lettera di presentazione

Il curriculum vitae è un documento che non viaggia da solo, ma in genere è accompagnato da una **lettera di presentazione**, con la quale il candidato spiega le ragioni che lo hanno indotto a presentare la propria candidatura per quel posto specifico e in quella particolare azienda.

La lettera di presentazione, per essere efficace, deve rispettare gli stessi criteri del curriculum, e cioè brevità, precisione, organizzazione e chiarezza.

Il Passaporto Europass per le lingue

Per facilitare la valutazione delle necessarie competenze linguistiche dei lavoratori che intendono trovare un impiego al di fuori del proprio paese di origine, il sistema Europass prevede la compilazione di un **Passaporto delle lingue**, cioè un modello di autovalutazione basato sul **Quadro europeo comune di riferimento per le lingue**. Anche il modello del Passaporto delle lingue è standard, ed è facilmente scaricabile.

Come cercare lavoro

Come scegliere a quale azienda inviare la propria candidatura, e quando? Oggi la ricerca di lavoro è facilitata dalla

Lessico settoriale - Lavoro

Quadro europeo comune di riferimento per le lingue

È un sistema di valutazione adottato nell'Unione europea che prevede una suddivisione in sei livelli (A1, A2, B1, B2, C1, C2) che identificano un particolare grado di conoscenza della lingua. Si parte da una conoscenza elementare (A1) per arrivare alla perfetta padronanza dei registri parlato e scritto (C2).

presenza in internet di molti **siti specializzati** (siti di recruiting on line), che pubblicano:

- gli **annunci delle imprese** in cerca di figure professionali definite;
- le **candidature spontanee** dei lavoratori, cioè le lettere di presentazione e i curricula che gli aspiranti lavoratori inviano di propria iniziativa.

In questo modo i siti di recruiting on line favoriscono l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

La stessa funzione svolgono le **agenzie per il lavoro**, che si occupano di **selezionare i candidati, organizzare colloqui e sottoporre i profili ritenuti più idonei alle aziende** con cui sono in contatto.

Per l'aspirante lavoratore, l'iscrizione nei database dei siti specializzati e in quelli delle agenzie rappresenta certamente un buon modo per cominciare la propria ricerca.

Il colloquio di lavoro

L'iscrizione, tuttavia, come l'invio del curriculum, non è sufficiente. Una fase decisiva nella ricerca di lavoro è quella del **colloquio**, che rappresenta il momento in cui il lavoratore e l'azienda (in genere nella persona del responsabile dell'**Ufficio Risorse Umane**), si incontrano. È nel colloquio, infatti, che il candidato può effettivamente mettere in luce le proprie qualità umane e professionali e dimostrarsi idoneo a ricoprire l'incarico cercato dall'azienda. Il colloquio di lavoro, pur avendo ovunque le medesime finalità, può svolgersi in diversi modi. Il colloquio può essere infatti semplicemente conoscitivo, approfondito o di gruppo.

Il **colloquio conoscitivo** è in genere una verifica delle informazioni inserite nel curriculum, quando l'azienda intende ascoltare dalla viva voce del lavoratore il suo percorso professionale.

A questo tipo di colloquio, se l'azienda è interessata al candidato, ne segue in genere un altro, più **approfondito**.

È il colloquio nel quale vengono approfondite le competenze del candidato in funzione della posizione da ricoprire. Tale colloquio prevede anche l'utilizzo di test o quiz psico-attitudinali, e una parte in lingua straniera.

Nel **colloquio di gruppo**, un gruppo di estranei è riunito sotto la guida di un selezionatore, che «mette sul tavolo» temi e problemi.

Si tratta di un sistema di valutazione che fa emergere le doti sociali dei candidati e la capacità di leadership di ognuno. È un metodo usato soprattutto per i lavori in cui la componente relazionale è predominante.

Infine, un'altra possibilità è offerta dal **colloquio on line**, che non è altro che un colloquio individuale sostenuto in videoconferenza.

Il colloquio online è utile quando il luogo di residenza del candidato e quello dell'azienda sono lontani, come avviene quando ci si candida per un lavoro in un paese straniero.

Guida all'esposizione orale

- Quali sono le regole per compilare un buon curriculum?
- Che cos'è il sistema Europass? Come funziona?
- Quali sono i canali attraverso i quali si può cercare lavoro?

Verso la prova orale di maturità

Osserva questa fotografia e rispondi oralmente alle domande.



- Il lavoro si configura, allo stesso tempo, come diritto e dovere per i cittadini: quali articoli della Costituzione vi sono dedicati?
- Che cos'è lo Statuto dei lavoratori? E l'OIL?
- Quale obiettivo dell'Agenda 2030 ti viene in mente osservando questa fotografia?

Quali collegamenti interdisciplinari è possibile effettuare partendo da questa immagine? Te ne suggeriamo due, prova a continuare tu aggiungendo altre discipline e individuando i relativi argomenti.

Italiano – Italo Svevo, *La coscienza di Zeno* (1923)

Inglese – What are soft skills?



- Il settimo capitolo della *Coscienza di Zeno*, romanzo-simbolo del Novecento, si intitola *Storia di un'associazione commerciale* e descrive le inaspettate qualità manageriali del protagonista, che per una serie di circostanze si ritrova a dover rilevare la compagnia assicurativa del cognato Guido Speier.

- Le soft skills sono le «nuove» competenze non tecniche richieste ai lavoratori; tali competenze, tra cui ad esempio la motivazione, la capacità di lavorare in team o di gestire i nuovi media, rappresentano per la competitività delle imprese un valore aggiunto e un fattore di maggiore occupabilità per le persone.