

IL LAVORO DIGNITOSO PROFILI COSTITUZIONALI E SPUNTI DI RIFLESSIONE

di Roberta PASTORE*

Sommario: 1. Dettati costituzionali. 2. L'impegno italiano nel panorama internazionale. 3. Le possibili soluzioni. 4. Considerazioni conclusive.

1. Dettati costituzionali

Che la nostra Carta Costituzionale adotti come incipit l'assunto per cui "*L'Italia è una Repubblica Democratica, fondata sul lavoro*" (art. 1) rende un'idea chiara del ruolo fondamentale che il diritto al lavoro - oggi più che in altri momenti storici - riveste nell'attuale situazione sociale.

Non è un caso poi che i richiami allo stesso diritto abbondino sia nei Principi Fondamentali (art. 4) che nella maggior parte del Titolo III (artt. 35 - 41).

Del diritto al lavoro vengono alla luce profili differenti, ma in armonia tra loro. Perciò non basta che il lavoro ci sia, ma si

rende necessario che esso risulti al contempo effettivo, paritario, dignitoso e sicuro. Sufficiente, insomma, a garantire la piena espressione della personalità e la piena realizzazione di una partecipazione sociale degna e decorosa del lavoratore e della sua famiglia.

La Costituzione pone allo Stato l'obiettivo del perseguimento della piena occupazione e chiama ciascun cittadino all'adempimento del dovere di solidarietà sociale.¹

In tale ottica la dichiarazione dell'art. 4 della Carta Costituzionale appare non tanto limitativa del potere del datore di lavoro

* Laureanda in Giurisprudenza.

¹ N. MAGRONE, *Il piccolo libro della Costituzione*, edizione dall'interno-Sudcritica, 2004, 147.

ro in ordine all'attuazione o risoluzione del rapporto di lavoro, quanto estensiva della garanzia del lavoratore su tutta l'area del mercato del lavoro e non solo all'interno dell'azienda. Si profila così la più ampia tutela della sua posizione, estesa anche alla considerazione del valore del diritto professionale di ciascun prestatore di lavoro. Tale diritto investe non solo le modalità d'attuazione del rapporto lavorativo, ma anche le condizioni ambientali in cui esso si esplica, configurandosi pertanto come tutela della libertà, della salute e della dignità del lavoratore.

Nella normativa giuslavoristica più recente, infatti, assume sempre maggiore rilevanza il riconoscimento della dignità e della personalità del lavoratore come valore trascendente l'idea del suo essere parte debole nella dinamica del rapporto di lavoro, perché investe la persona nella sua dimensione sociale. Ciò non toglie che nel lavoro dipendente, la subordinazione socio-economica si presenti come un elemento caratteristico cui l'ordinamento giuridico riconnette la specifica normativa protettiva.²

L'intenzione tutelante del legislatore affiora nell'ambito lavorativo come migliore e specifica attuazione di una più ampia consapevolezza del ruolo globale che la persona - lavoratore (non più solo proprietario di forza - lavoro) assume nell'organizzazione sociale.

Un'analisi più generalizzata dei diritti dell'uomo lo riconosce come titolare dello stesso diritto alla dignità. Ciò detto, possiamo considerare come l'innovazione più importante del costituzionalismo del dopoguerra sia proprio l'affermazione della dignità, il ritrovato ruolo centrale dell'*homo dignus*. Ed in quest'ottica è appunto il lavoratore che dà diretta concretezza e personificazione all'*homo dignus*. Tuttavia, le logiche del mercato e la globalizzazione hanno come risultato la riduzione delle persone ad elementi di incompatibilità con le esigenze di produzione, tant'è che la retri-

buzione non ha come riflesso la dignità, ma per riferimento una «soglia di sopravvivenza minima»³. Ragion per cui la realtà dei fatti stride con i principi e con le intenzioni.

Il reddito (insufficiente) diventa violazione del superiore diritto ad una esistenza libera e dignitosa. Al punto che cresce il comune bisogno di un ritorno ai diritti positivi sanciti e riconosciuti tanto nella Costituzione quanto nelle Dichiarazioni Internazionali. *"Il lavoro non è una merce. Tutti gli esseri umani hanno diritto di perseguire il loro progresso materiale e sviluppo spirituale nella libertà e dignità [...] assicurando un reddito di base a tutti coloro che ne hanno bisogno"*⁴.

Sul primo comma dell'art. 36 Cost. si costruisce un'intera giurisprudenza lavoristica che ha individuato, nella libertà e dignità del lavoratore, il parametro ineludibile della retribuzione equa e giusta.⁵ E la indefettibilità di una tale retribuzione consente di tracciare un filo rosso di conferme tra le logiche di alcune disposizioni della normativa. Un esempio è dato dalla sancita parziale indisponibilità della stessa.⁶ La retribuzione sufficiente, infatti, è tale per cui essa si identifica come interesse superiore a quello del singolo.

Se la retribuzione si manifesta come uno degli aspetti focali del lavoro dignitoso, altrettanto lo sono le esigenze di trattamento paritario e meritocratico del lavoratore.

Tali spunti di riflessione hanno come origine consolidata il dettato costituzionale e non sono nuovi nel testo questi fondamenti. Si pensi all'art. 37 Cost.. La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i

³ S. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Bari, 2013, 433.

⁴ *Dichiarazione dei diritti a vocazione Universale*, Filadelfia, 1944, OIL.

⁵ N. MAGRONE, op. cit., 147.

⁶ Il legislatore ha inteso tutelare il diritto alla retribuzione in diversi modi: sancendo sia l'inderogabilità delle norme che lo riconoscono che l'inderogabilità (parziale) da parte dello stesso titolare del diritto e di qualsiasi altro soggetto che intende aggredire la retribuzione; cfr. Corte cost. n. 20/1968 e Cass. civ. n. 11030/2006.

² In <http://www.diritto.it/articoli/lavoro/aprile.html>.

campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio di parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato. Da qui la legittimazione di una rafforzata tutela della maternità, che a ben guardare si esprime come una più cosciente presa d'atto della dignità della vita familiare e del suo nucleo complessivo, dell'insieme delle persone - lavoratori che costituiscono reddito, quel reddito che è 'equa e giusta' retribuzione proprio perché conta sul contributo unitario di più componenti e che, se tutelato, salvaguarda il diritto all'esistenza, alla famiglia, alla scelta di essere genitore. È un dato positivo allora la tendenza legislativa⁷ e giurisprudenziale⁸ a tutelare la maternità ma anche la paternità con l'obiettivo di una più equa ripartizione delle responsabilità familiari anche allo scopo di favorire pari opportunità di carriera. Sulla stessa scia di pensiero è da introdurre la opportunità di una normazione del lavoro casalingo.

Allo stato dei fatti manca, inoltre, nella maggior parte delle aziende italiane, anche quel riconoscimento del merito e delle competenze tecniche e specifiche del lavoratore. Lo scorretto inquadramento delle figure professionali è un problema di non poco rilievo. E indiscutibilmente grava sulla dignità del lavoro prestato. In una realtà lavorativa in cui il titolo vale più da ostacolo che da incentivo all'assunzione le misure adottate per la tutela della meritocrazia risultano carenti. Anche qui la giurisprudenza⁹ dovrebbe

fungere da baluardo e spunto per una modernizzazione degli apparati. La redazione di banche dati e di sistemi informatizzati per l'agevolazione delle assunzioni (in virtù del dettato dell'art. 4 Cost.) potrebbero ben essere affiancati da sistemi di controllo periodici sulla rispondenza tra curriculum vitae del prestatore di lavoro e mansioni effettivamente svolte.

Norma di collegamento, poiché i valori da esso affermati trovano riconoscimento in altre disposizioni della costituzione, l'art. 41 Cost. non solo si richiama ai doveri del datore per tutelare la personalità del lavoratore, ma inserisce anche il debito di sicurezza e di tutela della salute del dipendente nell'area degli obblighi a carico del creditore della prestazione, configurando così un sistema di doppia tutela, contrattuale ed extracontrattuale, a garanzia di tutti i lavoratori. Esso costituisce un necessario aspetto della tutela della personalità del lavoratore sancita anche dall'art. 2087 del codice civile. È dunque teso allo sviluppo della personalità del lavoratore, imponendo limiti all'uso concreto della 'libertà d'iniziativa economica', che non può spingersi fino ad offendere libertà, sicurezza e dignità umana.

Il carattere apparentemente contraddittorio dell'art. 41 - che da una parte riconosce come libertà individuale l'iniziativa economica privata e dall'altra ne subordina lo svolgimento al rispetto di valori *generali* (la utilità sociale) e *personalistici* (la sicurezza, la libertà, la dignità), indicando infine

⁷ Vedi l. n. 53/2000 che ha riformato la disciplina preesistente (l. n. 1204/1971) e testo unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità emanato con d.lgs. n. 151/2001.

⁸ Cfr. Corte cost. n. 385/2005 che ha riconosciuto al padre che esercita la libera professione il diritto all'indennità ex artt. 70-72 T.U.; Corte cost. n. 179/1993 che ha esteso al padre lavoratore il diritto ai riposi giornalieri per l'assistenza al figlio; Corte cost. n. 341/1991 che ha attribuito al padre lavoratore il diritto all'astensione obbligatoria in caso di affidamento provvisorio.

⁹ Cfr. Cass. civ. Sez. lav. n. 23170/2013 che ha confermato il principio, già stabilito dalla precedente giurisprudenza di merito, secondo cui l'adibizione di un

lavoratore assunto per "*mansioni di concetto*" a mansioni meramente esecutive, quali l'effettuazione di "*fotocopie e fax*", ovvero il portare "*il caffè ad altri*", integra una "*lesione del diritto alla dignità della persona sul luogo di lavoro*" ed espone pertanto il datore di lavoro al risarcimento del danno nei confronti del lavoratore. L'adibizione a compiti di siffatta stregua, non comparabili con le mansioni previste dalla categoria di inquadramento, né richiedenti il titolo di studio - laurea - posseduto, integra nei confronti del lavoratore, secondo l'apprezzamento della Corte di Appello ritenuto corretto dalla Corte Suprema di Cassazione, i presupposti del "demansionamento", qualificato nella fattispecie con "connotati di gravità" per via delle caratteristiche della condotta.

al legislatore l'opportunità di determinare i "programmi e i controlli" idonei ad indirizzare l'attività economica a fini sociali - ha dato luogo a tentativi assai disparati di armonizzazione. Ciò significa che l'iniziativa economica privata è condizionata dal precepto del secondo comma al rispetto di una vasta garanzia della persona, che si sostanzia nella prevalenza sulla libertà d'impresa dei tre valori della dignità - «*espressione sintetica della posizione dell'individuo nella comunità sociale e quale membro di essa*»¹⁰, che abbraccia l'insieme dei diritti della persona nel suo statico esserci - della libertà e della sicurezza.¹¹

Sicurezza allora come espressione di dignità. La dignità di ritrovarsi in un ambiente lavorativo sano e sicuro. Tuttavia, la sicurezza è quanto mai espressione di precarietà: che sia precarietà dei mezzi disponibili, che sia precarietà delle misure adottate. La messa in sicurezza del luogo del lavoro grava tutta, a ragione, sul suo datore. L'ottimizzazione delle condizioni è onere e obbligo dello stesso, ma quanto possono risultare efficaci misure tecniche di modernizzazione, al passo con l'avanzamento scientifico-tecnologico, se non affiancate da iniziative di sensibilizzazione sul tema dell'offerta lavorativa? Sembra di potersi accettare un lavoro a qualsiasi costo e ad ogni sacrificio, primo fra tutti quello della propria sicurezza.

Allora un lavoro sarà degno se si svolge in un luogo dignitoso. Se il prestatore di lavoro dignitosamente viene educato al corretto utilizzo dei mezzi di produzione e degli strumenti a sua disposizione. Se la preparazione specifica del lavoratore è dignitosamente offerta allo stesso, certificata da enti di formazione e richiesta come elemento necessario al momento dell'assunzione.

¹⁰ Così U. NATOLI, *Sicurezza, libertà e dignità del lavoratore nell'impresa*, in *Dir. Lav.*, 1956, I, 3-12.

¹¹ R. LEARDI (a cura di), *L'art. 41 della Costituzione: tendenze interpretative di Massimo D'Antona*, in rivista on-line *Lavoro@Confronto*, 2014, n. 3.

2. L'impegno italiano nel panorama internazionale

L'Italia ha ancora strade inesplorate da percorrere e questioni di rilievo da affrontare per risolvere la grande crisi del mondo del lavoro. Ed è proprio in virtù della consistenza dei temi e del dilagante disagio avvertito che una considerazione su scala nazionale non è sufficiente ad invertire le rotte sinora seguite. Il lavoro segna la Nazione trasversalmente, toccando qualsiasi strato sociale e classe di appartenenza. Qualsiasi fascia di età e figura professionale. L'appartenenza poi alla Unione europea e l'adozione di programmi sovranazionali, nonché ad organismi mondiali impone di allargare lo sguardo a panorami più ampi. In questo angolo di prospettive il lavoro dignitoso va valutato quindi anche alla luce di riflessioni cosmopolite.

La promozione di un "lavoro dignitoso", cd. *decent work*, rappresenta il cuore delle politiche dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) a partire dal 1999. Ed anche qui va riscontrata l'esperienza italiana.

L'obiettivo primario dell'Organizzazione è di "fornire a ogni uomo e ogni donna possibilità reali di accedere ad un lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana. Il concetto di lavoro dignitoso, come ha rilevato la dottrina, riflette al tempo stesso la continuità con il passato e l'innovazione nel *modus operandi* dell'OIL in relazione ai temi del lavoro. A voler semplificare al massimo, il paradigma del lavoro dignitoso esprime la *summa*, ma anche il punto di partenza e l'essenza della missione che l'OIL ha assunto sin dalla sua istituzione nel 1919. Tale paradigma è universale, nel senso che è applicabile a tutti i lavoratori di tutte le società e che gli obiettivi ad esso sottesi costituiscono un'aspirazione comune all'interno di piani di lavoro diversi esistenti a livello aziendale, regionale, nazionale.

Il lavoro dignitoso riassume le aspirazioni di tutti i lavoratori nei cd. *4 pilastri*: diritti sul lavoro; occupazione; protezione sociale; dialogo sociale.

I *diritti sul lavoro* costituiscono la base

etica e giuridica del lavoro dignitoso. Essi gettano le fondamenta per gli altri pilastri ed in questo senso li precedono. Stabiliscono un collegamento virtuoso fra il lavoro e le componenti della dignità, dell'uguaglianza, della libertà, della remunerazione adeguata, della sicurezza sociale e della voce dei lavoratori. Rappresentano una parte della più ampia agenda dei diritti umani. L'*occupazione* è un elemento vitale del lavoro dignitoso. Esprime il bisogno di un'occupazione produttiva, liberamente scelta e adeguatamente remunerata per tutti. Ciò si traduce nella parità di *chances*, nell'offerta di concrete possibilità occupazionali, nella garanzia di sviluppo personale e soddisfacimento delle aspettative in capo ai lavoratori. La *protezione sociale* esprime l'istanza di tutela del lavoratore da ogni forma di accidente e vulnerabilità in cui possa incorrere durante l'arco della sua vita lavorativa. Le politiche di protezione sociale, nei confronti dei soggetti destinatari, mirano a ridurre la sofferenza, l'ansietà e l'insicurezza del lavoro, favorendo il benessere e l'inclusione sociale.

Il *dialogo sociale* dà la misura della voce dei lavoratori nei processi d'impresa. Attraverso i diritti di informazione, consultazione e partecipazione tramite proprie rappresentanze i lavoratori sono coinvolti nelle scelte aziendali. Il dialogo con gli altri attori dei processi produttivi, nonché con le autorità pubbliche, consente ai rappresentanti di difendere gli interessi dei lavoratori ed è funzionale ad un modello di democrazia partecipativa.

Il paradigma universale del lavoro dignitoso impone il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro degli individui a tutte le latitudini e longitudini. Il lavoro dignitoso, anzi, rappresenta il terreno elettivo sul quale si riapre lo storico confronto fra l'OIL e le Comunità europee per il progresso sociale ed economico, nonché per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e la promozione dell'occupazione.¹²

¹² Così C. MASSIMIANI, *Flessicurezza e lavoro dignitoso*

3. Le possibili soluzioni

Alla luce di quanto detto, gli obiettivi prefissati sul piano internazionale e quelli auspicabili sul livello nazionale, a garantire, tutelare nonché promuovere la dignità del lavoro, risultano coincidenti tra di loro e possono così riassumersi in pochi punti:

- a) la tutela dei diritti sociali fondamentali, con speciale attenzione al lavoro infantile e alla dimensione di genere;
- b) una politica degli investimenti funzionale alla creazione di occupazione;
- c) una migliore *governance* anche grazie al dialogo sociale;
- d) l'identificazione e la gestione delle carenze esistenti in materia di lavoro dignitoso;
- e) la predisposizione di sistemi funzionanti di protezione sociale, istruzione e formazione permanente;
- f) una migliore cooperazione e divisione di responsabilità tra i principali attori coinvolti;
- g) una riduzione della corruzione accompagnata da regole eque di concorrenza.

A tal proposito, le azioni concrete da potersi adottare:

- a) l'incremento del peso specifico di tale concetto nelle politiche per lo sviluppo;
- b) il rinsaldamento della collaborazione con varie organizzazioni regionali e internazionali, comunità imprenditoriale, altri soggetti della società civile;
- c) il rafforzamento della nozione *de qua* in un regime di libero scambio;
- d) l'invito agli Stati membri, nel rispetto delle specificità nazionali, a formulare una *roadmap* mirata alla creazione di un lavoro dignitoso per tutti.

in Europa: una convivenza possibile?, in *Diritto&Lavoro* in una più ampia analisi tra il tema del lavoro dignitoso e la flessicurezza rispettivamente come il caposaldo del programma dell'OIL da quasi un decennio e come una nuova formula politica basata sul bilanciamento tra flessibilità e sicurezza nei luoghi di lavoro.

4. Considerazioni conclusive

Non resta che lo spazio per l'espressione di un'opinione squisitamente umana che guardi al lavoratore come destinatario e origine di valori e aspirazioni.

Di fronte a problemi che investono la trasformazione del mercato del lavoro, ma che riguardano anche la dignità della persona, le sue prospettive future, la sua collocazione sociale, le ripercussioni sulla vivacità della vita democratica, sarebbe necessario promuovere una riflessione che eviti di cadere ancora nell'errore delle analisi settoriali (economica, giuslavoristica o sociologica che siano) per guardare invece al problema nella sua complessità e nella ricchezza delle sue intersezioni, come solo la migliore politica sa fare.

Ripensare il rapporto con il lavoro nella sua complessità richiede la pazienza e l'umiltà di calarsi in quel mondo, riducendo le disuguaglianze, ampliando il campo dei diritti, ridefinendo caratteri e obiettivi dello stato sociale, immaginando un sistema di protezione universalistico e contrastando le derive corporative.

Ridare centralità al problema del lavoro

e alle sue conflittualità e offrire rappresentanza politica al lavoro nelle sue forme "moderne" come nelle sue forme più tradizionali dovrà essere il compito fondamentale di un autentico progetto riformista e solidale che non voglia rassegnarsi di fronte ad una realtà che ha visto negli ultimi vent'anni un continuo impoverimento del lavoro e una progressiva spoliatura del lavoro dai diritti. Se per una lunga fase il lavoro ha avuto la capacità di dare impulso alla politica sociale delle riforme e della solidarietà, oggi è la politica a dover restituire un ruolo e una dignità al lavoro, facendo crescere le ragioni comuni attraverso un'articolazione dei confronti sociali, un mutamento delle strutture contrattuali e un ampliamento della capacità di rappresentanza sindacale.¹³

Così, non sarà la quantità della ricchezza di un Paese a generare la felicità, bensì il grado di eguaglianza, di coesione sociale e di civiltà.

¹³ U. BOSCHETTO, *Valore e dignità del lavoro* in <http://www.tonioloricerca.it/Gennaio-2011/valore-e-dignita-del-lavoro.html>.

Abstract

L'elaborato si pone come obiettivo la disamina del lavoro dignitoso in senso poliedrico. Il concetto di dignità è sviluppato attraverso brevi cenni alla Carta Costituzionale a cui si affiancano profili di criticità relativi alla loro concreta attuazione. L'analisi prende in considerazione anche la posizione che l'Italia riveste nell'impegno dell'OLI sul tema qui sviluppato e propone alternative risolutive sulla scia di quanto sviluppato sui tavoli di lavoro internazionali.

The paper examines the decent work agenda in the sense multifaceted. The concept of dignity is developed through brief references to the Constitution and to critical issues related to their concrete implementation. The analysis also takes a look to the position that Italy plays in the commitment of OLI on the theme developed here. The paper concludes with the proposal of alternatives for solutions in the wake of what has been developed on the international working groups.