

# L'idea di lavoro nella Costituzione italiana

Lorenzo Zoppoli

## 1. Premessa

In questa breve riflessione mi riprometto di far emergere anzitutto l'idea di lavoro quale è contenuta nella Costituzione italiana del 1948, dinamicamente considerata, cioè con tutte le modifiche implicite ed esplicite che hanno riguardato la medesima Costituzione nei decenni successivi. Lo farò seguendo una precisa scelta culturale e tecnica, cioè con le logiche e gli strumenti del giurista e, in particolare, del giuslavorista. Questa scelta ha decisive implicazioni di metodo: nel senso che il lavoro va analizzato sotto un triplice aspetto: come valore e come concetto rilevanti nell'ordinamento giuridico complessivo e, in particolare, come polo di imputazione di diritti e doveri. Il lavoro viene così considerato come «idea-fulcro» (Bin 2022, 125-26)<sup>1</sup> di una regolazione di rango costituzionale, cioè di un'idea resa potente in proporzione alla valenza assiologica e pratica delle norme costituzionali: sia in generale sia con specifico riguardo al lavoro.

Anche questo approccio ha un'ulteriore conseguenza: l'idea di lavoro nella Costituzione italiana risulta necessariamente diversificata per il fatto che la Co-

<sup>1</sup> Dove si definisce il lavoro (o meglio la sua «funzione politica») «asse attorno cui ruota il modello costituzionale».

stituzione italiana è una costituzione: lunga<sup>2</sup>, democratica e pluralista<sup>3</sup>, rigida<sup>4</sup>, ad orientamento interventista<sup>5</sup>.

I fini che mi riprometto di raggiungere sono essenzialmente due: a) far emergere l'idea di lavoro che sorregge l'intero tessuto costituzionale, senza però tradirne la sempre più marcata multidimensionalità e gradazione giuridica; b) valutare quanto questa idea sia ancora attuale, cioè congrua rispetto alle concrete esigenze di una moderna regolazione dei rapporti di lavoro.

## 2. Dal lavoro astratto al lavoro concreto: principi fondamentali

Prima di procedere ad una breve analisi delle norme costituzionali da cui va tratta l'idea di lavoro, mi pare importante segnalare una recente precisazione sul piano della continuità/discontinuità storica. La Costituzione – benché elevi al rango primario la rilevanza giuridica del lavoro – vuole drasticamente chiudere con il modello giuridico-valoriale immediatamente precedente, che aveva reso il lavoro un concetto astratto e metastorico, primariamente retorico e funzionale ad una regolazione sganciata dalla realtà dell'esperienza sociale e della sua intrinseca conflittualità. Con la Costituzione del 1948 esce dall'ordinamento giuridico il *Lavoro* come idea etica astratta – fondativa di un inesistente modello socio-economico organicistico, in cui tutti gli interessi si fondono indistintamente – ed entra l'idea di *lavoro concreto*, attività svolta da uomini e donne in carne ed ossa, persone innanzitutto, con propri interessi distinti, e poi cittadini *anche* in ragione dell'identità di lavoratori (Cazzetta 2022; Passaniti 2014, 20<sup>6</sup>).

Sulla cesura tra ordinamento corporativo e Repubblica italiana nessuno ha mai dubitato. Però se tale cesura si legge nei termini di passaggio da un'idea astratta ad una concreta, si ha un altro punto di osservazione, qui assai utile. Innanzitutto, a ben vedere, non è la Costituzione del 1948 a porre per la prima volta a base dell'ordinamento giuridico un'idea di lavoro, bensì l'ordinamento corporativo. Un ordinamento che incontra poi mille difficoltà a rendere coerente il principio lavoristico (già contenuto nella Carta del lavoro del 1927) con il codice civile del 1942 (meno con il codice penale del 1930), ma che già mostra di aver pienamente colto la centralità giuridica del lavoro nella regolazione dell'economia e della società del Novecento. Ne sposa però la versione più rarefatta – o astratta – possibile, forgiata prima nell'ideologia (l'unica allora legittima) e poi nella realtà sociale.

<sup>2</sup> Cioè con una normativa di varia incisività, composta da principi, norme di indirizzo (o programmatiche) e norme dirette (o precettive).

<sup>3</sup> Nel senso che presenta ampie aperture alla partecipazione anche normativa delle varie componenti della società.

<sup>4</sup> Ovvero modificabile solo con un procedimento legislativo rafforzato e non in tutte le sue parti (art. 138).

<sup>5</sup> Cioè con un ruolo attivo nei rapporti economici e sociali dello Stato, in tutte le sue articolazioni.

<sup>6</sup> Dove si legge «occorre reinventare il più fascista dei diritti e allo stesso tempo inventare quello più democratico».

La Costituzione mantiene, anzi accentua la centralità assiologica del lavoro, ma non commette lo stesso errore del regime corporativo. Nel senso che distingue subito tra ideologie e principi/valori giuridici, sposando del lavoro la concreta dimensione socio-economica su cui è fondata la Repubblica democratica. Questo, paradossalmente, è in fondo il significato più lungimirante dell'aver preferito nell'art. 1 il termine «lavoro» a quello di «lavoratori» (Dolores Fernandes e Loffredo 2014, 71; Del Punta 2020, 143 sgg.; Pinelli 2021): il secondo avrebbe fatto propendere per la sostituzione dell'ideologia corporativa con quella socialista, privando così la Repubblica italiana del suo radicamento pluralista anche nel senso di interclassista. Dunque il lavoro su cui la Repubblica è fondata non allude al lavoro che caratterizza una classe sociale, e segnatamente il proletariato (idea di lavoro nel 1948 ben possibile), ma a un'altra accezione, più generale e condivisa. Quella più calzante, sulla falsariga dell'art. 1, mi pare il lavoro inteso come «ogni attività utile a consentire lo sviluppo di una società ispirata a principi democratici», cioè fondata sulla libertà e sulla partecipazione di tutti i cittadini.

Rispetto al regime corporativo il lavoro in Costituzione rinvia dunque a un legame che in concreto viene considerato fattore di coesione sociale, economica e politica. Ma non ogni attività lavorativa ha il medesimo potenziale rispetto a questa funzione di collante repubblicano. Perciò nelle norme successive la Costituzione distingue là dove c'è da distinguere.

*In apicibus* due distinzioni mi sembrano di estrema importanza. La prima è quella tra attività lavorativa in genere e iniziativa economica privata, ovvero attività imprenditoriale. Ogni regolare attività lavorativa è compatibile con i principi repubblicani, ma quella imprenditoriale è oggetto di una specifica considerazione nel testo costituzionale, sia per garantirne la libertà (rispetto allo Stato), sia per circondarla di alcune cautele, in considerazione del rischio che tale attività potrebbe comportare per la salute, la libertà e l'utilità sociale (art. 41 Cost.). Di recente poi si è aggiunto il limite ambientale (l. cost. n. 1 del 2022) (Lassandari 2022; Tullini 2022).

Altra importante caratterizzazione del lavoro è nell'ambito delle categorie di libertà/diritto/dovere/necessità. Nella Costituzione il lavoro non può essere coatto, servile, ma senz'altro deve essere libero. Non c'è però un particolare risalto per questa libertà di lavorare; essa viene riconosciuta quasi indirettamente, cioè non imponendo alcun dovere di lavorare bensì solo il dovere di svolgere «un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società» (art. 4.2). Non è semplice distinguere questo generico «dovere» dall'altrettanto generico «lavoro», su cui la Repubblica è fondata. Forse l'unica differenza concreta è quella tra attività svolta per finalità lucrative (anche non esclusive) e attività svolta a titolo gratuito, cioè prestata quale «volontario» (oggetto di una disciplina recentemente riformata in modo organico: vd. il c.d. «codice del terzo settore», d.lgs. 117/2017).

In primo piano comunque nella Costituzione c'è il diritto al lavoro (art. 4.1), con tutta la sua ambiguità tecnico-giuridica, e con il significato prevalente di obbligare lo Stato ad un ruolo attivo sul mercato del lavoro al fine di promuovere la

massima occupazione (Alaimo 2009). E al cittadino che non lavora o non ha lavorato a sufficienza e che sia privo dei mezzi di sussistenza non si riconosce neanche l'assistenza sociale, «salvo il caso di inabilità al lavoro» (art. 38) (ma vd. *infra*).

Incrociando questi vari dati normativi – e tenendo il più possibile a mente i fiumi di parole spesi su di essi in oltre 70 anni da dottrina e giurisprudenza – si può dire che in Costituzione c'è un'idea di lavoro come necessità tanto collettiva quanto individuale, una necessità ineludibile, da promuovere e incoraggiare fino a farne oggetto di un diritto, ma mai da imporre. Anche per il Costituente «la libertà viene prima» (Trentin 2021) del lavoro, comunque necessario alla collettività.

Ogni attività lavorativa deve dunque essere libera e contribuire a sviluppare la Repubblica democratica. Però in concreto non tutti i lavori sono uguali davanti alla legge. C'è il lavoro con marcati tratti di pericolosità (l'impresa), considerato anch'esso necessario in quanto fondamento del sistema economico, ma sempre in bilico tra perseguimento ad ogni costo del profitto aziendale e arricchimento dell'intera collettività nazionale o locale. Invece il lavoro reso da ogni individuo all'interno delle formazioni sociali e delle organizzazioni viene considerato fondamentale veicolo di sviluppo della personalità e, soprattutto, vettore di solidarietà tra lavoratori e cittadini (art. 2). Tutte le attività sono da promuovere e sostenere (art. 35); ma alcune, proprio in quanto potenzialmente rese in condizioni di assoluta necessità, sono considerate meritevoli di tutele/protezioni particolari (artt. 36, 37, 38). Qui il lavoro non è concetto astratto, ma in Costituzione è considerato in relazione al suo potenziale in termini di potere: alcune attività incrementano il potere di chi le (sceglie e) svolge; altre invece pongono i lavoratori/cittadini in condizione di sottomissione a poteri altrui. Queste ultime possono limitare la partecipazione democratica, influenzando sulla eguaglianza sostanziale tra i cittadini. E la Repubblica si impegna pertanto a rimuovere 'gli ostacoli' a tale partecipazione (art. 3), accordando particolare rilevanza giuridica a chi si trova in queste condizioni di sottoprotezione.

Passando ora dall'astratto al concreto, in Costituzione si distingue il lavoro come strumento di acquisizione e gestione di potere dal lavoro sottoposto a poteri altrui. Non è letteralmente la distinzione del codice civile del 1942 tra lavoro subordinato (art. 2094) e lavoro autonomo (art. 2222). È la distinzione tra il lavoro di chi organizza l'attività economica e il lavoro di chi invece svolge un'attività organizzata da altri. Si potrebbe dire: 'lavoro organizzante', da un lato, e 'lavoro organizzato o organizzabile' da un altro lato. Queste idee di lavoro vanno riferite problematicamente a specifiche forme giuridiche, che tengono conto della diversità sia dei contratti di lavoro, come s'è detto, sia dei datori di lavoro. E non trascurando l'ambiguità di alcune forme di lavoro (ad esempio il lavoro dei soci delle cooperative) (per un'ampia panoramica Tiraboschi 2019).

Dopo tanto dibattere, tutto quanto sin qui sintetizzato è da considerarsi contenuto già nei 'principi fondamentali' della Carta costituzionale (artt. 1-12; ma qui rilevanti: artt. 1-4), che non possono mai essere modificati, neanche seguendo le procedure previste dalla stessa Costituzione. Nella restante normativa costituzionale si ritrovano altre importanti disposizioni, necessarie a mettere meglio a fuoco le diverse sfaccettature dell'idea di lavoro, di per sé composita.

### 3. Lavoro e organizzazione nei titoli II e III

Tali norme si rinvencono soprattutto nei titoli II e III della Costituzione specificamente dedicati ai rapporti sociali ed economici. Non sempre in queste norme si trova menzionato esplicitamente il lavoro. Ma alcune rivestono oggi importanza primaria, come l'art. 32 che, rendendo la salute un diritto fondamentale dell'individuo, costituzionalizza la protezione che l'art. 2087 c.c. già riconosceva all'integrità psico-fisica del lavoratore, accollando i relativi obblighi protettivi sia all'imprenditore sia allo Stato. Mentre però le condotte pubbliche sono nella stessa misura doverose verso chiunque, tra le parti di una relazione lavorativa vi è una ripartizione fortemente sbilanciata: l'impresa (cioè chi organizza il lavoro) deve minimizzare i rischi che negli ambienti di lavoro incombono sulla salute dei lavoratori (art. 41 Cost.). Il lavoro organizzato in Costituzione è dunque un lavoro in cui è incorporata una garanzia di integrità della persona, con accollo del rischio su chi organizza e, a determinate condizioni, sul soggetto pubblico. Per l'art. 32 non c'è differenza tra lavoro autonomo e lavoro subordinato; invece l'art. 2087 riguarda solo il secondo. Altre leggi ordinarie più recenti e di ispirazione europea (d.lgs. 81/2008, varie volte aggiornato), anche integrative dell'art. 2087 (da ultimo Natullo 2022), riguardano tendenzialmente tutti i lavoratori, con un limite intrinseco derivante dai casi in cui l'attività lavorativa sia interamente auto-organizzata.

Nel titolo III si ritrova una distinzione, almeno in origine, abbastanza netta. Gli artt. 35/40 attengono al 'lavoro organizzato' e attribuiscono diritti più o meno definiti. Gli artt. 41 e 46 riguardano l'attività di impresa, cioè il 'lavoro organizzante', e prevedono obblighi diretti o indiretti, cioè rimessi a una valutazione del legislatore. Sotto questo profilo si precisa l'idea di lavoro presente in Costituzione, come già anticipato, secondo un netto dualismo: il lavoro da proteggere con diritti di rango costituzionale<sup>7</sup> e l'attività di impresa, che è libera, ma onerata dal rispetto dei diritti dei lavoratori che organizza.

Di più al testo costituzionale non è possibile chiedere in ordine alla questione, via via più rilevante, della titolarità dei diritti costituzionali in tema di lavoro. Sempre più spesso ci si è in effetti interrogati sulla nozione di lavoratore accolta in Costituzione negli artt. 35/40. Sul piano della genesi storica è difficile contestare che i Costituenti dessero più o meno per acquisita la (ancora) relativamente recente codificazione della nozione di lavoro subordinato come prototipo del lavoro organizzato. Però ormai l'esperienza dimostra quanto, nell'arco di vigenza della Costituzione, siano andati profondamente modificandosi le condizioni culturali, gestionali, tecnologiche delle organizzazioni per sposare a cuor leggero una totale identificazione tra art. 2094 c.c. e nozione costituzionale di lavoratore (Treu e Occhino 2021). Anche tecnicamente una tale identificazione non regge, non essendo certo la Costituzione del 1948 vincolata a muoversi entro i canoni giuridici fissati da norme corporative o, comunque, da leggi precedenti

<sup>7</sup> Che però implicitamente comportano anche doveri: Violante 2014, 62 sgg.

e di rango inferiore. Più plausibile è la ricostruzione emersa negli anni '90 nella giurisprudenza della Corte costituzionale, specie in alcune autorevoli sentenze in cui, con una qualche creatività attualizzante della Carta del 1948, si è sostenuto che l'idea di lavoratore al quale vanno garantiti i diritti costituzionali è quella di un lavoratore estraneo tanto alla proprietà dell'organizzazione quanto a quella della produzione (vd. Corte cost. 121/1993; 115/1994). Si è parlato e si parla al riguardo di doppia alienità. Nozione interessante e feconda, ma sulla quale il dibattito scientifico è ancora aperto (A. Zoppoli 2022). L'importante però è aver chiaro che il concetto costituzionale di lavoro, qualunque esso sia, ha una doppia valenza ordinamentale. Da un lato obbliga la Repubblica a garantire una base di diritti inderogabili ad ogni lavoro organizzato o organizzabile. Da un altro lato, rinvia a molteplici indici e gradi di dipendenza organizzativa. È in sostanza intrinsecamente dinamico e non costringe a un regime giuridico del lavoro monolitico, ma consente una ragionevole differenziazione e gradazione di diritti e doveri dei lavoratori.

Giunti a questo punto è rilevante mettere a fuoco quali sono in Costituzione quei diritti inderogabili che devono indefettibilmente accompagnare il lavoro organizzato o organizzabile. Qui, oltre al menzionato art. 32, troneggia l'art. 36, da cui si ricava che soprattutto due sono le dimensioni in cui il lavoro organizzato va protetto: retribuzione e durata della prestazione. Quanto alla retribuzione, il lavoro organizzato deve essere compensato in base a due criteri che rendono la commutatività del rapporto di lavoro del tutto peculiare. Il primo criterio – cioè prevedere che la retribuzione sia *in ogni caso* sufficiente a garantire al lavoratore (e alla sua famiglia) un'esistenza libera e dignitosa – sottrae la retribuzione a un dominio integrale della negoziabilità mercantile, chiamando in causa un'autorità regolativa in materia in grado di imporsi ai soggetti privati. Tale autorità può essere costituita sia dalla legislazione sia dalla contrattazione collettiva (vd. *infra*) ed il suo intervento vale ad assicurare che ogni compenso risponda anzitutto a finalità di carattere sociale (L. Zoppoli 1991). L'altro criterio – proporzionalità alla qualità e quantità del lavoro svolto – garantisce invece il nesso tra compenso e utilità arrecata all'organizzazione, valorizzando impegno e merito del lavoratore (L. Zoppoli 1991, 318 sgg.<sup>8</sup>). Quanto alla durata, l'idea di lavoro organizzato comporta, secondo la Costituzione, che esso non esaurisca ed invada la vita del lavoratore, al quale va garantito un tempo libero dal lavoro sia durante la settimana sia durante l'anno. Per il Costituente il cittadino ideale non dedica la sua vita solo al lavoro (da ultimo Calvellini 2021).

C'è poi un'altra questione che negli anni ha assunto sempre maggiore rilevanza: il lavoro costituzionalmente garantito è stabile, nel senso di ragionevolmente duraturo e a tempo indeterminato? Molto semplificando, qui risultano implicati due ambiti importantissimi e interconnessi come la disciplina dei licenziamenti e quello dei rapporti di lavoro flessibili, rispetto ai quali molta acqua è passata

<sup>8</sup> Per questo verso la retribuzione è un'obbligazione corrispettiva, anche in modo più marcato rispetto alla disciplina generale dei contratti.

sotto i ponti dal 1948. Un discorso equilibrato può essere impostato, in linea di principio, nel senso che gli artt. 4 e 35 pongono dei limiti generali all'instabilità e alla precarietà: limiti incisivi, ma non di massima rigidità. Possono così essere sintetizzati: da un rapporto (contratto) di lavoro organizzato non si può recedere arbitrariamente (Saracini 2018; Luciani 2021); i rapporti (contratti) flessibili devono ugualmente garantire al lavoratore tutti i diritti costituzionali e il legislatore deve garantire il principio di eguaglianza (L. Zoppoli 2022, 308 sgg.).

Proprio in rapporto alla questione dell'eguaglianza, molto complesso è il problema delle differenze di regolazione conformi a Costituzione e, quello, conseguente, delle tecniche e dei limiti per quantificare e diversificare diritti e doveri. Esclusa da una costante giurisprudenza, specie della Cassazione, l'esistenza di un principio generale di parità di trattamento tra i lavoratori (a parità di condizioni)<sup>9</sup>, ampia e diffusiva è la tutela contro le discriminazioni, cioè differenze imputabili a fattori vietati dalla Costituzione (genere ecc.). Qui l'originario art. 37 – che limitava la tutela al lavoro delle donne con mille retaggi rispetto alla loro funzione familiare – è stato superato culturalmente e normativamente da una più moderna regolazione, ispirata anche a principi internazionali ed europei, che ha la valenza di un vero e proprio *corpus* normativo (diritto antidiscriminatorio) al cui interno si trova una concezione del lavoro più ampia, cioè comprensiva anche del lavoro di cura – svolto non a fini lucrativi – che deve essere condiviso tra tutti i componenti del nucleo familiare (Gottardi 2022).

#### 4. Il lavoro tra eguaglianza e differenze. La dimensione collettiva del lavoro in Costituzione

Differenze di trattamento (non discriminatorie) possono essere introdotte dalla legge e, soprattutto, dalla contrattazione collettiva. La seconda caratterizza l'idea di lavoro del costituente molto in profondità, al punto da potersi ritenere in Costituzione ampiamente connaturata al lavoro l'idea della sua organizzazione e rappresentanza collettive, ulteriori veicoli di quella solidarietà e coesione che sono collanti fondamentali della Repubblica. L'iniziale dubbio che tale dimensione collettiva non riguardasse l'attività di impresa (Giugni 2014, 37) è ormai ampiamente fugato. Anche se il fenomeno dell'associazionismo imprenditoriale ha sue peculiarità crescenti e comunque resta differenziato sul piano del ricorso legittimo all'autotutela (serrata). Nel disegno costituzionale l'organizzazione collettiva in effetti si caratterizza, oltre che per essere anch'essa libera da qualsiasi ingerenza esterna (art. 39.1), per essere fornita di una strumentazione giuridica idonea a potenziare l'azione sociale a difesa degli interessi collettivi. Questa strumentazione consiste nella possibilità di stipulare contratti collettivi dotati di efficacia giuridica pari a quella della legge (39.4)<sup>10</sup> e nella titolarità del

<sup>9</sup> Vd. per tutte Cass. sez. unite 6030/1993; resta però di grande interesse Corte cost. 103/1989.

<sup>10</sup> La norma però non ha avuto mai piena attuazione ed è stata inverata grazie all'affermarsi di una contrattazione collettiva basata sul c.d. ordinamento intersindacale, cioè su un assetto dei

diritto di sciopero, cioè il potere di un soggetto collettivo (non necessariamente sindacale) di legittimare la sospensione degli obblighi cui è tenuto il lavoratore verso il proprio datore di lavoro per sostenere rivendicazioni riguardanti diritti e doveri dei lavoratori anche non direttamente connessi al lavoro in atto. Questa tutela si estende, con diversa intensità, anche alla libertà di scioperare per finalità politiche, escluso lo sciopero volto a sovvertire l'ordinamento costituzionale o impedire l'espressione della sovranità popolare (vd. Corte cost. 290/1974). Pure inerente alla dimensione collettiva è l'art. 46 Cost. che, lungi dal prevedere un unico regime giuridico per tutte le imprese, esprime chiaramente una preferenza per un modello di disciplina legale che favorisca la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese (c.d. cogestione) (Zoppoli 2016; Pessi 2019, 425 sgg.).

Guardando alla dimensione collettiva può aggiungersi dunque che l'idea di lavoro del Costituente è sicuramente corredata da un sostegno pubblico assai marcato per quelle forme associative intermedie radicate nel sociale che arginano la totale mercificazione degli scambi riguardanti la forza lavoro. Mentre è ammessa una proiezione del sindacalismo in una dimensione strettamente politica, che può essere finanche funzionale a favorire la partecipazione dei lavoratori alla vita politica del Paese, ma incontra dei limiti nel rispetto stesso dei principi democratici e pluralisti della Costituzione.

Si peccherebbe di strabismo se non si considerasse che in Costituzione l'idea di lavoro abbraccia anche il ruolo dello Stato moderno, sia come apparati amministrativi sia come Stato sociale. Quanto ai primi, il lavoro nelle pubbliche amministrazioni è ormai quasi del tutto equiparato a quello del settore privato, ma con alcune eccezioni. Con riguardo, per esempio, alle assunzioni – per le quali è posto l'obbligo del pubblico concorso per finalità meritocratiche e per garantire l'imparzialità dell'amministrazione. Come pure per quanto attiene al sistema delle fonti: per le quali, pur essendo ammessa la contrattazione collettiva, è necessaria una disciplina di legge volta a garantire comunque imparzialità e buon andamento (art. 97). In ogni caso il dipendente pubblico, oltre a obblighi analoghi a quelli del lavoratore privato, deve ispirare la sua attività, in quanto titolare di pubbliche 'funzioni', a disciplina ed onore (art. 54) (da ultimi Merusi e Pirni 2021, 94 sgg.).

Per quanto riguarda il *Welfare State*, il lavoro è una condizione necessaria per accedere a diritti essenziali al benessere individuale e collettivo, come la pensione e il sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria (art. 38). Senza entrare nella miriade di problemi, spesso di cruciale importanza, che questa parte della Costituzione pone (Pessi 2019, 429 sgg.; Ales et al. 2021), molto attuale è l'interrogativo sull'idea di lavoro in rapporto alla povertà, oggi sempre più avvertibile come povertà anche nel lavoro. Come prima si è detto il sostegno

rapporti tra le parti sociali contrapposti che hanno in concreto consentito il pieno dispiegarsi di una contrattazione collettiva di fatto equivalente a quella prevista in Costituzione. Tale assetto è in grave crisi almeno da 40 anni, crisi che ha enormemente complicato e indebolito il diritto sindacale italiano così come i sindacati stessi. Per tutti vd. Rusciano 2013, 263 sgg.



pubblico ai poveri è configurato come doveroso solo quando vi sia, oltre allo stato di bisogno, inabilità al lavoro (art. 38.1). Oggi però, anche alla luce del diritto dell'Unione europea, si tende ad interpretare questa espressione in senso lato, cioè non limitatamente a impedimenti di tipo psico-fisico, fino a ricomprendervi la possibilità di un reddito universale volto a garantire un minimo di sostentamento a coloro che non accettano un modello organizzativo troppo permeato da valori individualistici e competitivi: sostanzialmente a tutela effettiva della libertà di lavorare (L. Zoppoli 2016). Allo stesso modo il principio lavoristico non potrebbe mai spingersi fino al punto da condizionare in modo troppo stringente i benefici del *Welfare* alla disponibilità a lavorare (da ultimo Casillo 2020).

##### 5. Conclusioni: un'idea di lavoro attuale tra crescenti tensioni

Considerate l'articolazione e la complessità dell'idea di lavoro nella Costituzione italiana, non è semplice valutarne l'integrale attualità, specie dinanzi alle profonde trasformazioni delle organizzazioni e del lavoro indotte in tutti i settori da globalizzazione, flessibilità e nuove tecnologie (Staiano 2022, 107 sgg.). In estrema sintesi può dirsi che l'idea di lavoro accolta nella Costituzione italiana, per un verso, è ancora molto attuale per gli equilibri di fondo e l'intrinseco dinamismo del sistema di diritti e doveri; per un altro verso, deve invece affrontare una doppia sfida.

La prima è quella di armonizzare meglio il sistema dell'economia di mercato – incentrato sulla libertà di impresa (Veneziani 2022, 331 sgg.; Marazza 2020) – con una teoria giuridico-economica dell'impresa ispirata a una maggiore sensibilità ai bisogni sociali e ambientali rispetto ai territori su cui incide l'attività svolta. In definitiva la Costituzione sembra sposare realisticamente un modello di impresa che possa garantire la sua funzione socio-ambientale grazie a limiti imposti dalla legge o dal conflitto sociale animato da lavoratori con forti tutele individuali. Questo modello fatica a restare una valida base del sistema socio-economico e istituzionale. La Costituzione non ne esclude però un altro che incorpori i necessari bilanciamenti alla spinta verso la *short-time performance*. Si tratterebbe dell'impresa partecipata di cui all'art. 46 quasi inattuato, molto invocato negli ultimi decenni, ma ancora molto lontano dall'assumere una convincente configurazione ideale e normativa (da ultimo Corti 2021, 163 sgg.).

Anche l'etica del lavoro incentrata sulla necessità di lavorare rischia di andare fuori dalla *Weltanschauung* che, seppure confusamente, costituisce l'eredità delle contraddizioni non risolte del secolo scorso. Penso soprattutto a fenomeni come la *great recognition* o il c.d. *quiet quitting* (Mastrolilli 2022; Prodi 2022), che spingono sullo sfondo l'etica del lavoro di cui è permeata la nostra Costituzione. Almeno nei paesi come l'Italia – che hanno conosciuto un forte sviluppo dell'economia capitalistica basata su consumi e benessere diffusi – il lavoro viene sempre più vissuto come una scelta piuttosto che come necessità. Questo non vuole per forza dire fuga da responsabilità e doveri, ma certo impone maturazioni culturali e valoriali non facili e tecniche regolative più sofisticate, basate sempre più su norme di tipo promozionale/premiale.

C'è da sperare che, per tutte le dimensioni dell'idea di lavoro costituzionale, si tratti essenzialmente di assimilare nuove trasformazioni ancora *in fieri*, specie per l'ampliamento dell'infosfera, riguardanti molto da vicino tematiche nuove e poco esplorate, compresi inediti rapporti tra impresa, lavoro e non lavoro.

#### Riferimenti bibliografici

- Alaimo, Anna. 2009. *Il diritto sociale al lavoro nei mercati integrati*. Torino: Giappichelli.
- Ales, Edoardo, Canavesi, Guido, Casale, Davide, Casillo, Rosa, Esposito, Marco, Ludovico, Giuseppe, e Riccardo Vianello. 2021. *Diritto della sicurezza sociale*. Milano: Giuffrè.
- Bin, Roberto. 2022. "Il disegno costituzionale." *Lavoro e Diritto* 36, 1: 115-29.
- Calvellini, Giovanni. 2020. *La funzione del part-time: tempi della persona e vincoli di sistema*. Napoli: ESI.
- Casillo, Rosa. 2020. *Diritto al lavoro e dignità*. Napoli: Editoriale scientifica.
- Cazzetta, Giovanni. 2022. "Nel groviglio costituzionale del fascismo: lavoro, sindacati, Stato corporativo." *Giornale di storia costituzionale* 1.
- Corti, Matteo. 2021. "La partecipazione dei lavoratori: avanti piano, quasi indietro." In *Il pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, a cura di Matteo Corti, 163 sgg. Milano: Vita e pensiero.
- Del Punta, Riccardo. 2020. "Art. 1 Cost." In *Codice commentato del lavoro*, a cura di Riccardo Del Punta, e Franco Scarpelli, 143 sgg. Milano: Wolters Kluwer.
- Giugni, Gino. 2014. *Diritto sindacale*. Bari: Cacucci.
- Gottardi, Donata. 2022. "Benessere, disconnessione, conciliazione: la prospettiva delle istituzioni dell'UE." In *SMART la persona e l'infosfera*, a cura di Ugo Salanitro, 301 sgg. Pisa: Pacini Editore.
- Lassandari, Andrea. 2022. "Il lavoro nella crisi ambientale." *Lavoro e diritto* 36, 1: 7-28.
- Luciani, Vincenzo. 2022. *I licenziamenti individuali nel privato e nel pubblico*. Torino: Giappichelli.
- Marazza, Marco. 2021. "Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa." In *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, a cura di AIDLASS, 191. Roma: La Tribuna.
- Mastrolilli, Paolo. 2022. "Lavorare, ma non troppo. Per i giovani la felicità si chiama "quiet quitting." *la Repubblica*, 19 agosto.
- Merusi, Francesco, e Alberto Pirni. 2021. *Etica per le istituzioni*. Roma: Donzelli editore.
- Natullo, Gaetano. 2022. *Ambiente di lavoro e tutela della salute*. Torino: Giappichelli.
- Passaniti, Paolo. 2014. "La Costituente tra cronaca e storia. Il nodo giuslavoristico nell'ordine democratico." In *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea costituente*, a cura di Lorenzo Gaeta, 13. Roma: Ediesse.
- Pessi, Roberto. 2019. *Il diritto del lavoro e la Costituzione: identità e criticità*. Bari: Cacucci.
- Pinelli, Cesare. 2021. *Lavoro e Costituzione*. Napoli: Editoriale scientifica.
- Prodi, Romano. 2022. "Ripensare il lavoro. Se la vita privata viene prima della carriera." *il Messaggero*, 11 settembre.
- Rusciano, Mario. 2013. "Lettura e rilettura dell'art. 39 della Costituzione." *Diritti lavori mercati* 10, 2: 263 sgg.
- Santos, Fernandes, Maria Dolores, e Antonio Loffredo. 2014. "La vita del Paese deve avere il volto del lavoro." In *Prima di tutto il lavoro. La costruzione di un diritto all'Assemblea costituente*, a cura di Lorenzo Gaeta, 55-75. Roma: Ediesse.
- Saracini, Paola. 2018. *Reintegra monetizzata e tutela indennitaria nel licenziamento ingiustificato*. Torino: Giappichelli.

- Staiano, Sandro. 2022. "L'erosione del principio fondativo. Notazioni sul diritto al lavoro nella vicenda repubblicana." *Osservatorio costituzionale*, fasc. 2: 85 sgg.
- Tiraboschi, Michele. 2019. *Persona e lavoro tra tutele e mercato. Per una nuova ontologia nel discorso giuslavoristico*. Modena: ADAPT University Press.
- Trentin, Bruno. 2021. *La libertà viene prima. La libertà come posta in gioco nel conflitto sociale*. Firenze: Firenze University Press.
- Treu, Tiziano, e Antonella Occhino. 2021. *Diritto del lavoro. Una conversazione*. Bologna: il Mulino.
- Tullini, Patrizia. 2022. "La responsabilità dell'impresa." *Lavoro e diritto* 36, 2: 357-74.
- Veneziani, Bruno. 2022. "La libertà dell'impresa tra i miti del mercato e i telos del diritto." *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* 1: 331 sgg.
- Violante, Luciano. 2014. *Il dovere di avere doveri*. Torino: Einaudi.
- Zoppoli, Antonello. 2022. "Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema." Relazione alle giornate di studio AIDLASS 2022, *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro*, Università di Torino, 16-17 giugno. <[www.aidlass.it](http://www.aidlass.it)>.
- Zoppoli, Lorenzo. 1991. *La corresponsività nel contratto di lavoro*. Napoli: ESI.
- Zoppoli, Lorenzo. 2015. *Impresa, lavoro, Europa*. Milano: FrancoAngeli.
- Zoppoli, Lorenzo. 2016. "Emancipazione e biodiversità nel diritto del lavoro." In *L'idea di diritto del lavoro, oggi*, a cura di Adalberto Perulli, 46. Padova: CEDAM.
- Zoppoli, Lorenzo. 2022. "Valori, diritti e lavori flessibili: storicità, bilanciamento, declinabilità, negoziabilità." In *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, a cura di Riccardo Del Punta, 299-322 Firenze: Firenze University Press.

#### Altri riferimenti bibliografici

- Ballestrero, Maria Vittoria. 1979. *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*. Bologna: il Mulino.
- Barbera, Marzia, a cura di. 2007. *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*. Milano: Giuffrè.
- Barbieri, Marco. 2018, "I principi costituzionali e l'evoluzione della disciplina." In *Il lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni*, a cura di Pietro Curzio, Luigi Di Paola, e Roberto Romei, 1-36. Milano: Giuffrè.
- Carinci, Franco. 1971. *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*. Milano: Giuffrè.
- Caruso, Bruno, Del Punta, Riccardo, e Tiziano Treu, a cura di. 2020. *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*. Bologna: il Mulino.
- D'Antona, Massimo. 1998. "Il quarto comma dell'art. 39 Cost." *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*: 665 sgg.
- De Luca Tamajo, Raffaele. 1976. *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*. Napoli: Jovene.
- Fioravanti, Maurizio. 2022. *Art. 2. Costituzione italiana*. Roma: Carocci editore.
- Garofalo, Giovanni. 1979. *Interessi collettivi e comportamento antisindacale dell'imprenditore*. Napoli: Jovene.
- Giugni, Gino. 1994. *Fondata sul lavoro?* Roma: Futura.
- Ichino, Pietro, a cura di. 2008. *Il diritto del lavoro nell'Italia Repubblicana. Teorie e vicende dei giuslavoristi dalla Liberazione al nuovo secolo*. Milano: Giuffrè.
- Mancini, Giuseppe Federico. 1976. *Costituzione e movimento operaio*. Bologna: il Mulino.
- Mariucci, Luigi. 2003. *Le fonti del diritto del lavoro quindici anni dopo*. Torino: Giappichelli.
- Mortati, Costantino. 1975, "Commento all'art. 1 Cost." In *Principi fondamentali. Commentario alla Costituzione*, a cura di Giuseppe Branca, 1 sgg. Bologna-Roma: Zanichelli (Foro italiano 1).

- Nogler, Luca. 2009. "Cosa significa che l'Italia è una Repubblica "fondata sul lavoro?" *Lavoro e diritto* 23, 3: 427-40.
- Pascucci, Paolo. 2018. *Giusta retribuzione e contratti di lavoro: verso un salario minimo legale?* Milano: FrancoAngeli.
- Pedrazzoli, Marcello. 1985. *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro.* Milano: Giuffrè.
- Pera, Giuseppe. 1960. *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano.* Milano: Feltrinelli.
- Persiani, Mattia, e Madia D'Onghia. 2022. *Diritto della sicurezza sociale.* Torino: Giappichelli.
- Perulli, Adalberto, e Valerio Speziale. 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro.* Bologna: il Mulino.
- Romagnoli, Umberto. 1975. "Commento all'art. 3 Cost." In *Principi fondamentali. Commentario alla Costituzione*, a cura di Giuseppe Branca, XXX sgg. Bologna-Roma: Zanichelli (Foro italiano 1).
- Rusciano, Mario. 2003. *Contratto collettivo e autonomia sindacale.* Torino: UTET.
- Scognamiglio, Renato. 1978. *Il lavoro nella Costituzione italiana.* Milano: FrancoAngeli.
- Treu, Tiziano. 1979. "Il 1^ comma dell'art. 35." In *Rapporti economici. Commentario alla Costituzione*, a cura di Giuseppe Branca, 1 sgg. Bologna-Roma: Zanichelli (Foro italiano 21).
- Zoppoli, Antonello. 2006. *La titolarità sindacale del diritto di sciopero.* Napoli: Jovene.
- Zoppoli, Lorenzo, Zoppoli, Antonello, e Massimiliano Delfino, a cura di. 2014. *Una nuova Costituzione per il sistema di relazioni sindacali?* Napoli: Editoriale scientifica.
- Zoppoli, Lorenzo. 2019. "Buon andamento della pubblica amministrazione e diritti e doveri dei dipendenti pubblici." In *Diritto del lavoro contemporaneo. Questioni e tendenze*, a cura di Pietro Curzio, 81. Bari: Cacucci.