

Dario Calderara
Riflessioni sulla dignità della persona
nel rapporto di lavoro

Sommario: 1. La tutela Costituzionale della dignità e la progressiva attenuazione della normativa inderogabile. 2. Recenti interventi normativi volti a garantire la dignità del lavoratore. 3. Il salario minimo legale e l'art. 36 Cost. 4. Il problema dell'effettività delle tutele: tutela della salute e dignità. 5. Le forme di lavoro precario e la potenziale violazione della dignità: temporaneità *vs* precarietà. 5.1. Un ulteriore problema non secondario: la precarietà e il sindacato. 6. Conclusioni.

1. *La tutela Costituzionale della dignità e la progressiva attenuazione della normativa inderogabile*

“Il lavoro protetto dalla Costituzione è mezzo necessario... all'affermazione ed allo sviluppo della personalità e al progresso materiale e spirituale della società”¹. Il richiamo costituzionale al lavoro esprime la volontà di fondare la Repubblica su un elemento profondamente egualitario e universalistico².

Proprio la fondazione sul lavoro della Repubblica italiana da parte dell'art. 1 anticipa il riconoscimento del principio di eguaglianza dell'art. 3, sia per il profilo dell'eguaglianza formale di cui al primo comma, intenden-

¹ MORTATI, Sub art. 1, in BRANCA (a cura di), *Commentario alla Costituzione: Principi Fondamentali: artt. 1-12*, Zanichelli-Il Foro Italiano, 1975, pp. 11 e 12 (il corsivo è mio).

² FERRARA, *Il lavoro come fondamento della Repubblica e come connotazione della democrazia italiana*, in CASADIO (a cura di), *I diritti sociali e del lavoro nella Costituzione italiana*, Futura Editrice, 2006, p. 200.

do il lavoro con un significato universalista, sia per il profilo dell'eguaglianza sostanziale di cui al secondo comma, "perché è solo con l'emancipazione dei lavoratori che il progetto di società 'nuova' disegnato dalla Costituzione può essere realizzato"³.

La Costituzione è orientata a tutelare il lavoratore quale soggetto debole del rapporto di lavoro (artt. 4, 35, 36) e, in particolare, mediante gli artt. 2, 3, comma 2, 4, 32, 36 e 38 garantisce la dignità della persona. Quello della dignità è un valore fondamentale che permea tutta la Carta costituzionale.

La celebrazione della dignità del lavoro all'interno della Carta Costituzionale e non solo⁴, rende opportuna una riflessione su alcuni elementi di disciplina del rapporto di lavoro, che verranno di seguito esaminati. Tale operazione esorta l'osservazione della realtà e l'attenzione per la contestualizzazione socio-economica dei fenomeni giuridici.

In particolare, l'indagine deve necessariamente prendere in considerazione il binomio "tutele del lavoro/esigenze della produzione", la relazione composita e dinamica, che ne scaturisce, e le possibili conseguenze. Questo perché da diverso tempo tale binomio non è più radicato nella sua etimologia tradizionale, bensì è profondamente mutato in ragione della metamorfosi in atto della politica del diritto e delle originali interpretazioni del diritto positivo.

Le eterogenee esigenze di produzione hanno man mano preso la scena "al punto da rendere la mediazione e il bilanciamento tra "tutela del lavoro" e "interesse dell'impresa" quanto mai difficile, per non dire impossibile"⁵.

³ LUCIANI M., *Radici e conseguenze della scelta Costituzionale di fondare la Repubblica democratica sul lavoro*, in *ADL*, 2010, p. 635.

⁴ Ad esempio a cominciare dall'art. 2087 cod. civ., che tutela l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, per passare da quelle del titolo primo dello Statuto dei Lavoratori rubricato "Della libertà e dignità del lavoratore". Anche sotto il profilo Euronitario degna di menzione, in tema, appare essere la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione (CDFUE), che dedica alla dignità il titolo I, l'art. 31, co. 1 contenuto nel titolo IV, circa le condizioni di lavoro dignitose e gli articoli successivi del titolo I dove richiama diritti, alla vita e all'integrità della persona, e divieti, di schiavitù e tortura, riconducibili alla dignità umana. Direttive fondamentali, come quella sull'orario di lavoro (2003/88/CE), mantengono la loro importanza nel proteggere la dignità limitando lo sfruttamento e promuovendo il benessere. Più di recente alcuni atti giuridici, quali la Direttiva sul Lavoro tramite Piattaforma (2024/2831 UE del 23 ottobre 2024) e l'AI Act (Reg. 2024/1689 UE del 13 giugno 2024), sono volti ad affrontare le nuove sfide alla dignità.

⁵ RUSCIANO, *Sul metodo delle riforme del Diritto del lavoro*, in questa rivista, 2018, p. 201.

Il mutato contesto e la prevalenza del pensiero neoliberalista-economico hanno indotto la trasformazione dell'insieme dei diritti dei lavoratori, divenuti – a tratti – incompatibili con le trasformazioni produttive, attivando così il processo di attenuazione della disciplina inderogabile nel diritto del lavoro, sviluppo che collide e stride con gli ideali tradizionali dell'ordinamento.

In realtà, la soluzione corretta dell'equazione, che contempla le tutele del lavoro, le esigenze produttive e le trasformazioni che le coinvolgono, dovrebbe prevedere tutele del lavoratore filtrate attraverso le logiche di mercato, “ma non tutele forgiate da quelle logiche”⁶.

Nel diritto del lavoro quando si parla di riforme, la stragrande maggioranza delle volte, tale modifica equivale a ridurre sensibilmente le tutele, al punto che le esigenze produttive delle imprese vengono a essere considerate necessità naturali, a discapito dei diritti dei lavoratori⁷.

Volendo fornire un esempio, forse il più significativo relativo all'attenuazione della normativa inderogabile è quello della modifica della disciplina delle mansioni con il nuovo art. 2103 c.c.⁸.

Il processo riformatore ha realizzato un disegno di ristrutturazione del sistema lavoristico tradizionale, culminato con: la riduzione della tutela del singolo lavoratore nel rapporto⁹; l'aumento degli effetti della “precarizzazione diffusa” dei rapporti¹⁰; la riemersione dell'autonomia privata nella disciplina del rapporto di lavoro¹¹.

⁶ ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva e mercati transnazionali del lavoro: le prospettive di cambiamento*, in AA.VV. (a cura di), *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, Adapt University Press, 2021, p. 225.

⁷ RUSCIANO, *op. cit.*, pp. 202 e 203.

⁸ SANTORO-PASSARELLI G., *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva*, in *Labor*, 2022, I, p. 9.

⁹ Ad esempio, con l'eliminazione della tutela reintegratoria, quale sanzione, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nonostante ora grazie alla sentenza della Corte cost. n. 128 del 2024, la reintegrazione sia prevista anche in caso di insussistenza del fatto posto a fondamento del giustificato motivo oggettivo; il mutamento dell'art. 4 St. Lav., che ha reso il potere di controllo del datore di lavoro particolarmente penetrante in alcune situazioni.

¹⁰ Come il tracollo dell'aggregazione degli interessi collettivi a livello di categoria professionale.

¹¹ Sia consentito rinviare a CALDERARA, *Gli spazi di emersione dell'autonomia individuale nella disciplina legale*, in *RIDL*, 2023, III, p. 79 ss.; ID., *Gli spazi di emersione dell'autonomia privata nella contrattazione: le clausole aperte*, in *LPO*, 2023, p. 505 ss.

Con questa soluzione il nuovo diritto del lavoro rischia di perdere la Sua funzione tradizionale, di tutela imperativa e inderogabile della parte più debole del rapporto, e incide così sul diritto fondamentale alla dignità¹², diventando, *a contrario*, il diritto del lavoro che tutela il contraente forte¹³.

L'ordinamento considera il lavoratore quale parte debole del rapporto, al pari di un *incapace in senso giuridico*¹⁴, non in grado di esprimere validamente una propria volontà, perché nel caso in cui dovesse e/o potesse manifestarla la situazione economica potrebbe portarlo ad esprimerla in una direzione per lui deteriore. L'ordinamento, da sempre, ha realizzato il presidio della tutela della parte debole attraverso il ricorso alla norma inderogabile.

Invero, con l'azione di riforma del diritto del lavoro dovrebbero essere salvaguardati i 'diritti' dei lavoratori, nel loro nucleo essenziale, rifuggendo dagli abusi dei diritti¹⁵ e indicando l'intenzione di dare una 'nuova forma' e non di 'abolire' i diritti degli stessi. Tale opera non dovrebbe mai portare a trascurare che le necessità della persona superano la dimensione competitiva e comprendono la volontà di protezione a fronte dell'incertezza e del rischio dominanti, invece, nelle economie di mercato¹⁶.

Certamente il processo di progressivo ridimensionamento della norma inderogabile da parte del legislatore potrà continuare legittimamente, salvo l'intervento della Corte costituzionale.

2. *Recenti interventi normativi volti a garantire la dignità del lavoratore*

Dopo aver riflettuto in merito alla tendenziale ultima rotta normativa volta ad attenuare la disciplina inderogabile nel diritto del lavoro, a fronte delle esigenze del sistema di produzione capitalistico¹⁷, incidendo sul tema

¹² SCIARRA, *Prove di razionalità per il diritto del lavoro della crisi*, in *ADL*, 2016, I, pp. 5-15.

¹³ VOZA, *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2015, I, pp. 13-30.

¹⁴ Per una approfondita riflessione sul problema della conoscenza scientifica del diritto si v. SCOGNAMIGLIO, *Una riflessione sul metodo giuridico*, in *RIDL*, 2008, I, p. 477 ss.

¹⁵ RUSCIANO, *op. cit.*, p. 206.

¹⁶ ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva e mercati transnazionali*, cit., p. 225.

¹⁷ PERSIANI, *Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico*, in *RIDL*, 2019, I, pp. 279-

della dignità, appare utile una ricognizione in tema di ‘nuova’ normativa lavoristica.

Questo esame ha la finalità di verificare come le modifiche legislative intervenute nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato negli ultimi decenni abbiano inciso sul mondo del lavoro e, in particolare, sul tema della dignità.

Una parte della dottrina sostiene che tali modifiche abbiano destrutturato il diritto del lavoro¹⁸. Secondo un altro orientamento dottrinale, invece, si tratta di mutamenti determinati dalle esigenze di competitività delle imprese, imposti dalla globalizzazione dei mercati¹⁹.

Una terza posizione mediata sostiene, invece, che sia opportuno attribuire al concetto di *flexicurity*²⁰, per l’occupabilità, un nuovo significato in base al quale venga riservato maggiore risalto alla flessibilità rispetto alla sicurezza²¹. Tali osservazioni sembrano essere però “appaganti perché, pur contenendo una parte di verità, appaiono motivate da valutazioni parziali”²².

Il presupposto alla base di tale affermazione è incentrato sulla verifica dell’eventuale lesione di principi e valori costituzionali da parte dei diversi interventi legislativi più recenti.

Eterogenei provvedimenti legislativi sono stati, di recente, volti a garantire la dignità del lavoratore: d.l. 12 luglio 2018 n. 87 convertito in legge 9 agosto 2018 n. 96 e successive modificazioni, cd. “Decreto-dignità”, contenente misure per il contrasto al precariato; il d.l. 3 settembre 2019, n. 101 convertito in legge 2 novembre 2019, n. 128, che ha previsto il Capo V-*bis* relativo alla tutela del lavoro mediante piattaforme digitali; d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 relativo a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili; l. 13

¹⁸ RUSCIANO, *op. cit.*, p. 199. Già ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro tra stato e mercato*, in *RTDPC*, 2005, p. 67, parla in seguito alla riforma del 2003 di “destrutturazione dell’impresa”.

¹⁹ Così facendo nell’attuale contesto debbano prevalere le ragioni del mercato e quindi dell’impresa su quelle del lavoro che non a caso viene considerato solo un costo di produzione *ex multis*, ICHINO, *La riforma del lavoro in Italia. Una nuova cultura delle relazioni industriali*, in *RIDL*, 2015, I, p. 205.

²⁰ Per una interessante analisi del rapporto tra *flexicurity* e tutele del lavoro tipico e atipico v. ZOPPOLI L., DELFINO, *Introduzione*, in ZOPPOLI L., DELFINO (a cura di), *Flexicurity e tutele. Il lavoro tipico e atipico in Italia e in Germania*, Ediesse, 2008, p. 13 e ZOPPOLI L., *Flexicurity e licenziamenti: la strict Employment protection legislation*, in ZOPPOLI L., DELFINO (a cura di), *Flexicurity e tutele*, cit., pp. 98-100.

²¹ TREU, *Istituzioni e regole del mercato del lavoro. Una seconda fase della flexicurity per l’occupabilità*, in *DRI*, 2017, p. 597.

²² SANTORO-PASSARELLI G., *La funzione del diritto del lavoro*, in *RIDL*, 2018, I, p. 341.

dicembre 2024, n. 203, cd. “Collegato lavoro”, in tema di patto di prova nei contratti a tempo determinato. Nelle intenzioni del legislatore tali provvedimenti hanno il proposito di salvaguardare la dignità del lavoratore, finalità questa che non si è realizzata efficacemente per tutti i provvedimenti come, invece, era stata preventivata.

Invero, senza entrare nel merito delle misure previste dai vari provvedimenti menzionati, basti affermare che, nell’ipotesi del decreto-trasparenza, notevoli difficoltà procedurali sono state incontrate, oltre a un incremento della burocratizzazione delle procedure, che non sempre ha agevolato il prestatore di lavoro²³.

Nell’ipotesi del Decreto-dignità, il cui obiettivo principale era quello di contrastare il precariato, la pluralità delle proroghe e dei rinnovi – concessa dalla normativa per i contratti temporanei e a termine – è divenuta, probabilmente, una delle principali fonti del precariato. Come se non bastasse nel ricorrere a tali pratiche, che sarebbero dovute essere limitate nell’intento del legislatore, i datori hanno adoperato inizialmente prassi apparentemente abusive del diritto²⁴.

In teoria, le misure introdotte nel capo V-bis sono finalizzate a garantire una dignità anche ai lavoratori autonomi, che svolgono attività di consegna di beni attraverso piattaforme anche digitali²⁵. Tali misure però hanno, oggi,

²³ Anzi “c’è da chiedersi se l’indicazione così dettagliata di tali elementi configuri lo strumento migliore per il raggiungimento dell’obbiettivo o la stessa non costituisca di per sé un ostacolo, ponendo in essere inutili complicazioni. Tra gli inconvenienti che il c.d. decreto trasparenza potrebbe recare con sé vi è, inoltre, quello di aumentare il ricorso al c.d. ‘lavoro nero’”. SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei lavori e dell’occupazione*, Giappichelli, 2022, p. 288.

²⁴ Per tali motivazioni, infatti, è dovuta intervenire prontamente la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 31 ottobre 2018, n. 17 che declina tre diverse ipotesi: a) quando la missione sia preceduta da un contratto a termine di durata inferiore a dodici mesi. In questo caso la successiva missione integra un rinnovo, in quanto tale, soggetto all’obbligo di indicare la causale; b) se il precedente contratto a termine aveva durata pari a dodici mesi, la successiva missione mediante somministrazione a tempo determinato richiede la specificazione di una causale; c) quando il lavoratore sia stato già inviato in missione presso lo stesso utilizzatore per un periodo fino a dodici mesi è possibile procedere a un’assunzione diretta, al massimo, per ulteriori dodici mesi mediante contratto a termine.

²⁵ Si fa riferimento, ad esempio, alle previsioni in merito: alla definizione dei criteri di determinazione del compenso affidata ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (*ex art. 47-quater*); all’estensione della disciplina antidiscriminatoria e di quella posta a tutela della dignità e della libertà dei prestatori di lavoro subordinati (si può applicare *ex art. 47-quinquies* anche la disciplina a tutela della libertà e dignità dei lavoratori subordinati, quindi le norme del titolo I dello St. lav.

un'applicazione limitata, poiché le piattaforme “determinano le modalità esecutive” della prestazione del lavoratore autonomo, *ex art. 47-bis*, co. 2, rivelando un difetto di coordinamento con l'art. 2, co. 1, d. lgs. 15 giugno 2015 n. 81, dal momento che il loro ambito di applicazione è sovrapposto.

Nella pratica il problema di specie è rivolto nei confronti dei cd. *Riders* e può essere risolto, al fine di non far coincidere due diversi campi di applicazione, considerando i rapporti di lavoro autonomo occasionale destinatari delle disposizioni settoriali degli artt. 47-*bis* ss.; mentre, se il lavoro è continuativo, trova applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, *ex art. 2*, co. 1.

Con riguardo, invece, alla durata del periodo di prova il legislatore, intervenendo nuovamente sul punto, questa volta ne determina i criteri, apparentemente oggettivi, di quantificazione per i contratti di lavoro a tempo determinato, al fine di eliminare l'alone di genericità che aleggiava con la formulazione precedentemente in vigore²⁶. Il calcolo previsto, oggi, crea però non pochi problemi nella corretta quantificazione del periodo di prova²⁷.

3. Il salario minimo legale e l'art. 36 Cost.

Appare, invero, interessante a questo punto azzardare un ragionamento sulla possibilità di utilizzare il salario minimo legale quale grimaldello indispensabile per garantire la dignità dei lavoratori.

relative alla libertà di opinione e il divieto di indagini sulle opinioni, nonché l'art. 9 sul diritto di partecipare, per mezzo delle proprie rappresentanze, alla costruzione del sistema di prevenzione); all'estensione della copertura assicurativa obbligatoria Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e, inoltre, il committente che utilizza la “piattaforma anche digitale” diviene responsabile in materia di salute e sicurezza sul lavoro a proprie cure e spese (*ex art. 47-septies*).

²⁶ Tale materia era stata già in qualche modo disciplinata dall'art. 7, co. 2, d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104; tale norma si limitava a prevedere che “Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego”.

²⁷ “La durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi”. Nell'ipotesi di un rapporto a termine della durata di sei mesi il periodo di prova è di massimo dodici giorni, nonostante il legislatore abbia posto il limite a quindici giorni. Si tratta di un limite che teoricamente non è raggiungibile e tantomeno superabile.

Possono essere delineate due utili direttrici di indagine da affrontare. La prima riguarda l'ipotesi se il salario minimo possa essere oppure no un elemento di tutela per la dignità del lavoratore; la seconda è relativa all'indagine circa il nesso tra il salario minimo legale e l'art. 36 Cost.

L'analisi delle due direttrici prospettate viene svolta contestualmente essendo tra loro inscindibilmente legate.

Ad oggi è in vigore, nell'ordinamento euro-unitario, una direttiva (2022/2041 UE del 19 ottobre 2022) relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

La direttiva non mira ad introdurre – come invece potrebbe sembrare a un'indagine superficiale – un salario minimo legale – “di sussistenza” – nei Paesi che non lo prevedono, quanto a promuovere la contrattazione collettiva e a stabilire i criteri attraverso i quali valutare e verificare l'adeguatezza dei salari²⁸.

Al fine di facilitare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva sulla determinazione dei salari la direttiva, in particolare, prevede lo sviluppo e il rafforzamento della capacità delle parti sociali di intervenire a livello settoriale, oltre alla previsione di misure per proteggere i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro che partecipano o intendono partecipare alla contrattazione collettiva da qualsiasi atto di interferenza reciproca.

Negli Stati membri in cui sono già previsti salari minimi legali, invece, vengono istituite procedure per la loro determinazione e il relativo aggiornamento. Tali adempimenti devono essere attuati al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso, ridurre la povertà lavorativa, promuovere la coesione sociale e una convergenza sociale verso l'alto e ridurre il divario retributivo di genere.

La direttiva impone agli Stati di definire criteri, utili per la realizzazione della procedura appena descritta, che comprendano almeno gli elementi seguenti: il potere d'acquisto dei salari minimi legali, tenuto conto del costo della vita; il livello generale dei salari e la loro distribuzione; il tasso di crescita dei salari; i livelli e l'andamento nazionali a lungo termine della produttività.

²⁸ Sembrerebbe questa la motivazione in base alla quale la direttiva, come sostenuto dal Parlamento e dal Consiglio non dovrebbe violare le competenze dell'Unione, individuando la sua base giuridica nell'art. 153, co. 1, lett. b. Si vedano TREU, *La proposta sul salario minimo e la nuova politica della Commissione europea*, in *DRI*, 2021, p. 1 ss.; PROIA, *La proposta di direttiva sull'adeguatezza dei salari minimi*, *ivi*, p. 26 ss.; BELLOMO, *Lavoro e dignità economica: giustizia retributiva ed interventi di sostegno al reddito e all'occupabilità*, in *RIDL*, 2023, I, pp. 223 e 224.

Gli Stati dovranno, inoltre, adottare le misure necessarie a garantire l'aggiornamento periodico e puntuale dei salari minimi legali al fine di mantenerne l'adeguatezza.

C'è da dire, in ogni modo, che tale direttiva non è stata recepita nell'ordinamento italiano e, anzi, ha rischiato di essere annullata.

Un esito questo che sembrava prospettabile dopo le conclusioni presentate dall'Avvocato generale presso la Corte di Giustizia dell'Unione Europea riguardanti la causa C-19/23, promossa dalla Danimarca. Le motivazioni su cui si fonda il ricorso sono due: la prima è relativa alla potenziale violazione dell'articolo 153, par. 5, TFUE, atteso che secondo la nazione ricorrente, il Parlamento e il Consiglio non potrebbero legiferare in materia di retribuzioni e di diritto di associazione e così facendo l'adozione della direttiva eccede le competenze dell'Unione Europea²⁹; in secondo luogo, a prescindere dalla prima motivazione, la ricorrente sostiene che il Parlamento e il Consiglio non avrebbero seguito una procedura valida e corretta³⁰. Tale interpretazione però, non sembra trovare pieno consenso, perché non sarebbe fondata su un'analisi completa del quadro e per questo sarebbe fuorviante del diritto dell'UE. La chiave di lettura sulla legittimità della direttiva potrebbe essere rinvenuta nel considerando n. 19 della stessa, secondo cui conformemente all'art. 153 par. 5 TFUE, la direttiva non intende armonizzare il livello dei salari minimi nell'Unione, né istituire un meccanismo uniforme per la determinazione dei salari minimi. Per queste motivazioni non sembrerebbe finalizzata a prevedere misure direttamente incidenti sul livello delle retribuzioni rispettando, così, i limiti imposti dall'art. 153³¹. La

²⁹ Cfr. RATTI, *La misurazione delle soglie di adeguatezza del salario minimo nell'ordinamento multilivello*, in *GDLRL*, 2025, 185, 1, pp. 75 e 76.

³⁰ Tali perplessità erano già state sollevate, tra gli altri, anche da parte di PASCUCCI, *La direttiva sui salari minimi ... e l'Italia*, in ALBI (a cura di), *Salario Minimo e salario giusto*, Giappichelli, 2023, pp. 262-264. Circa la corretta procedura da seguire viene sollevato un potenziale problema in merito agli obiettivi che la direttiva persegue. La direttiva sembrerebbe finalizzata a disciplinare le "condizioni di lavoro" (art. 153, par. 1, lett. b, TFUE) e la "rappresentazione e difesa collettiva degli interessi dei lavoratori [...]" (art. 153, par. 1, lett. f, TFUE), che sottendono, però, due procedure decisionali con presupposti differenti. Infatti, per l'art. 153, par. 1, lett. f, TFUE è richiesta l'unanimità nel Consiglio, mentre per l'art. 153, par. 1, lett. b, TFUE non è prevista l'unanimità.

³¹ KILPATRICK, STEIERT, *A little learning is a dangerous thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive*, in *GDLRL*, 2024, 184, 4, p. 449 secondo i quali le conclusioni dell'avvocato generale richiedano un approfondimento ulteriore e differente prima di essere condivise "The meaning of the pay competence exclusion is far from certain and more plausibly relates to

Corte di Giustizia dell'Unione Europea si è recentemente pronunciata sulla causa C-19/23, in data 11 novembre 2025, confermando la validità della direttiva 2022/2041, disponendo però l'annullamento di alcune disposizioni contenute nell'art. 5 relativo alla procedura di determinazione dei salari minimi legali adeguati.

In Italia il 6 dicembre 2023 è stata approvata la proposta di legge contenente «Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione» presso la Camera. Tale proposta rappresenta il testo unificato di tutte le proposte di legge in tema di salario minimo che nel nostro Paese, come anticipato, è un processo tutt'altro che concluso³². Lo scorso 23 settembre 2025 il disegno di legge n. 957 è stato definitivamente approvato dal Senato della Repubblica ed è stata successivamente promulgata la legge 144/2025. In particolare, con la presente iniziativa legislativa il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva. La finalità della suddetta delega è raggiungere eterogenei obiettivi, quali: assicurare ai lavoratori trattamenti retributivi giusti ed equi; contrastare il lavoro sottopagato; stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle parti sociali; contrastare i fenomeni di concorrenza sleale. È opportuno anche affermare come nell'esercizio della delega il Governo deve attenersi a differenti principi e criteri direttivi, tra cui, ad esempio, quello di definire, per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti, al fine di prevedere che il trattamento economico complessivo minimo dei contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati costituisca, ai sensi dell'art. 36 Cost., la condizione economica minima da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla medesima categoria.

Inoltre, il Governo è tenuto ad estendere i trattamenti economici complessivi minimi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, individuati secondo quanto poc'anzi previsto, ai gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva.

only the setting of wage levels being excluded from EU competence, in line with an impressive body of EU case-law and legislative instruments. The exclusion's drafting history confirms the leeway enjoyed by the Court of Justice in its interpretation and it has already decided on a narrow exclusion in its case-law".

³² A.C. 1275-A e abb.V.M. CORTI, A. SARTORI, *In attesa della legge di bilancio: il dibattito sul salario minimo*, in *RIDL*, 2024, III, p. 12.

tazione collettiva, applicando agli stessi il contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria di lavoratori più affine e prevedere strumenti volti a favorire il progressivo sviluppo della contrattazione di secondo livello con finalità adattive anche su base territoriale.

In sede di attuazione della delega legislativa è auspicabile un chiarimento in relazione alla verifica del concetto di “ccnl maggiormente applicati” e delle espressioni utilizzate, con particolare riferimento, ad esempio, alla “categoria di lavoratori”, se essa sia riconducibile alle categorie legali o al settore merceologico. Inoltre, un alone di opacità è legato anche all’espressione “gruppi di lavoratori” e alle modalità concrete attraverso cui verrà realizzato il sostegno alla contrattazione collettiva con finalità adattive, che dovranno essere necessariamente chiarite.

Fatta questa breve premessa si potrebbe sostenere che il salario minimo legale costituisca una base di partenza per la contrattazione collettiva. Senonché, mentre dall’art. 36 Cost. si ricava il rinvio ai contratti collettivi per la quantificazione della retribuzione, l’esperienza ha dimostrato che il sindacato non sempre in sede di contrattazione riesce a negoziare un salario effettivamente rispettoso dei principi contenuti nell’art. 36 Cost., che nella teoria dovrebbero dare vita ad un salario costituzionale sufficiente e proporzionato.

Oggetto di grande risonanza in materia è stato il caso esaminato dalla Suprema Corte di Cassazione³³: secondo la quale non è riuscito a inverare l’art. 36 Cost. neppure un contratto collettivo nazionale *leader*, comparativamente più rappresentativo, applicato in azienda³⁴. Esso, infatti, ha previsto minimi tabellari ampiamente al di sotto della nozione di retribuzione proporzionata e sufficiente³⁵.

³³ Come afferma PALLINI, *Alla ricerca dell'autorità salariale nell'ordinamento italiano*, in *GDL-RL*, 2024, 181-182, I-2, p. 166, “le sentenze non giungono inaspettate: numerosi campanelli di allarme erano stati fatti squillare sia dalla dottrina giuslavoristica, sia dalla magistratura di merito” (Trib. Torino 9 agosto 2019 n. 1128; App. Torino 10 giugno 2021 n. 279; Trib. Milano 29 ottobre 2019 n. 2457; Trib. Milano 22 marzo 2022 n. 673; 20 luglio 2023 n. 2251; 1 giugno 2023 n. 1924; 1 giugno 2023 n. 1954; 5 giugno 2023 n. 1495; 6 settembre 2023 n. 2768; App. Milano 29 giugno 2022 n. 580).

³⁴ ORLANDINI, *La via giurisdizionale al salario minimo*, in *LD*, 2025, p. 116. L'A. ricorda come “mai nella giurisprudenza precedente si è giustificata la disapplicazione di un CCNL applicato da un datore nel pieno rispetto dei principi dell'ordinamento civile”.

³⁵ Cfr. Cass. 2 ottobre 2023 n. 27769; 2 ottobre 2023 n. 27711; 2 ottobre 2023 n. 27713; 10 ottobre 2023 n. 28320; 10 ottobre 2023 n. 28321; 10 ottobre 2023 n. 28323; 23 maggio 2024 n. 14444.

In queste ipotesi il sindacato non è riuscito nella sua attività di mediazione in sede di contrattazione per difendere i lavoratori e presidiare la loro dignità. È molto probabile che, in presenza di un salario minimo, il sindacato potrebbe beneficiarne quale base di partenza del negoziato sulle retribuzioni, come minimo legale orario.

In sostanza, secondo l'interpretazione appena ricordata, il sindacato potrebbe essere esonerato da una quantificazione minima a tratti di difficile determinazione – come nei casi menzionati – e la base predeterminata di partenza, prevista direttamente dal legislatore, garantirebbe al sindacato di evitare di contrattare retribuzioni troppo basse. Tale argomentazione trova la sua ragion d'essere e il suo pilastro portante nella misura in cui il salario minimo deve avere un dignitoso importo minimo; in caso contrario sortirebbe l'effetto opposto diventando addirittura inutile per la tutela della dignità del lavoratore³⁶.

Mentre l'art. 36 Cost., enunciando principi, ovviamente non ne quantifica l'importo, il salario minimo legale impone che le retribuzioni dei lavoratori certamente non potranno scendere al di sotto del suo importo. Sicché lo stesso sindacato non potrà accettare una pattuizione che violi i principi dell'art. 36 Cost. Si può allora dire che il salario minimo legale garantisce la tutela della dignità del lavoratore: determina la 'quantità' minima della retribuzione inverando i principi fissati dall'art. 36, pur mantenendo i profili della sufficienza e della proporzionalità tra loro interdipendenti³⁷. In questo senso si chiarisce la complementarità tra art. 36 Cost. e salario minimo legale.

Il legislatore, affinché tale costruito sia funzionale, deve fissare un salario minimo utilizzando rigorosi criteri e adeguati parametri economi-

³⁶ Cfr. ROMEI, *I nodi irrisolti dell'art. 36 della Costituzione*, in *GDLRL*, 2024, 181-182, 1-2, p. 157.

³⁷ In tema C. Cost. 21 giugno 1966 n. 74; 18 dicembre 1987 n. 559. Dal punto di vista dottrinale v. DELL'OLIO, *Retribuzione, quantità e qualità di lavoro, qualità di vita*, in *ADL*, 1995, p. 10 ss.; BELLOMO, *Retribuzione sufficiente e autonomia collettiva*, Giappichelli, 2002, pp. 68-80, in part. p. 79; PASCUCCI, *La giusta retribuzione nei contratti di lavoro, oggi*, in *AA.Vv., La retribuzione*, Atti delle giornate di studio Aidlass (Palermo, 17-19 maggio 2018), Giuffrè, 2019, p. 75. L'A afferma che "È prevalente un'interpretazione che vede i due criteri operare congiuntamente e contestualmente, cosicché la giusta retribuzione non possa non essere quella che contemporaneamente 'e in ogni caso' soddisfi entrambi i requisiti". In senso non completamente conforme GRAGNOLI, *La recente giurisprudenza di legittimità e la dissociazione fra sufficienza e proporzionalità della retribuzione*, in *LDE*, 2024, 2, p. 5.

co-finanziari, che i contratti collettivi possono derogare soltanto *in melius*³⁸. Mentre oggi l'esperienza ha dimostrato che talvolta il sindacato – specie con i cosiddetti ‘contratti-pirata’ – negozia al di sotto di questi parametri, costringendo la giurisprudenza a dichiarare la nullità della clausola individuale dei contratti collettivi *leader*³⁹ e procedendo alla quantificazione della giusta retribuzione costituzionale.

4. Il problema dell'effettività delle tutele: tutela della salute e dignità

Più limitati, ma comunque presenti nel nostro ordinamento, sono stati di recente provvedimenti contestualmente dotati di effettività in materia di sicurezza e salute del lavoratore, la cui ragion d'essere è volta a garantirne la dignità. In un'esperienza recente⁴⁰, si è avuta una dimostrazione di come la salute di chi lavora sia una priorità assoluta: precede cioè in modo tassativo ogni altra esigenza economico-produttiva⁴¹ (*ex art. 32 Cost. e art. 2087 cod. civ.*).

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro realizzi atti lesivi dei diritti tutelati, questi, a seconda dei casi, possono incorrere nella sanzione dell'invalidità,

³⁸ Cfr. PONTARIO, *Il ruolo della giurisprudenza nell'attuazione dell'art. 36 Cost.*, in ALBI (a cura di), *Salario Minimo e salario giusto*, cit., pp. 49 e 50.

³⁹ V. BELLOMO, *Giusta retribuzione e contratto collettivo tra Costituzione e diritto europeo*, in *AD*, 2024, pp. 5 e 6. In queste pronunce, gli Ermellini hanno chiarito che indicatori alternativi come quello della soglia di povertà assoluta, certamente significativo ai fini della declaratoria di illegittimità delle clausole retributive che implicino una discesa al di sotto di tale limite, non esauriscono né si sostituiscono alla valutazione che il giudice è chiamato a svolgere tenendo conto non delle sole esigenze di pura sussistenza del prestatore di lavoro, posto che il “salario minimo costituzionale...deve essere proiettato ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera, dovendo altresì rispettare l'altro profilo della proporzionalità”. Il giudice “di fronte alla situazione di crisi in parte nuova che si è venuta determinando” è quindi tenuto a procedere alla ricerca del parametro più adeguato anche in esercizio dei poteri istruttori esercitabili d'ufficio e potendo far ricorso ad un diverso contratto collettivo corrispondente all'attività lavorativa svolta, se rinvenibile, da utilizzare come parametro. Inoltre, il giudice può motivatamente utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e motivare la pronuncia “sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi”.

⁴⁰ Esemplificativi sotto questo profilo sono stati gli accordi tra Governo e parti sociali, firmati il 14 marzo 2020, 20 aprile 2020 e il 6 aprile 2021, in occasione della epidemia da coronavirus.

⁴¹ SANTORO-PASSARELLI G., *Lavori, dignità e tutele dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri*, in *Moneta e Credito*, Numero speciale “lo Statuto dei lavoratori compie cinquant'anni”, vol. 74, 293, marzo 2021, p. 44.

del risarcimento⁴² o in sanzioni amministrative e, in alcuni casi specifici stabiliti dalla legge, financo in sanzioni penali.

Una norma, relativamente recente, atta a garantire la tutela della dignità nel nostro ordinamento è l'art. 2, co. 1-ter, del d. l. 13 marzo 2021 n. 30, in combinato disposto con l'art. 19, co. 1, l. 22 maggio 2017 n. 81. Queste disposizioni riconoscono al 'lavoratore agile' il diritto alla disconnessione come tutela e salvaguardia non solo del diritto alla salute, ma soprattutto della dignità del prestatore di lavoro. Il diritto alla disconnessione implicitamente stabilito dalla legge è stato pensato come misura dalle garanzie a geometria variabile⁴³.

La disconnessione opera quale diritto riconducibile alla tutela della salute, della vita privata e contro i rischi derivanti dall'indiscriminata disponibilità del lavoratore indotta dall'organizzazione della prestazione⁴⁴.

Il diritto alla disconnessione garantisce la dignità del lavoratore nella misura in cui sia regolato in modo tassativo ed effettivo: attraverso l'autonomia privata sia individuale sia collettiva; garantendo però, al contempo, che quest'ultima non sia offuscata da un'eccessiva uniformità (e oppressività) dei trattamenti collettivi⁴⁵. Si tratta di un diritto da osservare attraverso il prisma della dignità del lavoro, a tutela di beni protetti anche a livello sovra-nazionale⁴⁶.

5. *Le forme di lavoro precario e la potenziale violazione della dignità: temporaneità vs precarietà*

Molteplici sono state le circostanze in cui l'ordinamento lavoristico è stato oggetto di riforme all'insegna della flessibilità. Il tema della dignità deve essere indagato anche e soprattutto sotto questo profilo, in cui è op-

⁴² Cfr. da ultimo Cass. 18 settembre 2024 n. 25114; Trib. Tivoli, 8 ottobre 2024 n. 1442.

⁴³ BELLOMO, *Tempo di lavoro e diritto alla disconnessione*, in BELLOMO, RAZZOLINI (a cura di), *Dignità del lavoro e civiltà digitale*, 2025, p. 171.

⁴⁴ PASCUCCI, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro*, in BELLOMO, RAZZOLINI (a cura di), *op. cit.*, p. 155.

⁴⁵ Sia consentito rinviare a CALDERARA, *Garanzia della disconnessione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, 2024, p. 182.

⁴⁶ Ad esempio, art. 8 CEDU; art. 9 dir. 2019/1158 UE del 20 giugno 2019; principio 10 Pilastro Europeo Diritti Sociali; art. 31 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

portuno intendere fin dove o da quando l'eccessiva flessibilità possa offendere la dignità dei lavoratori.

L'impresa, com'è noto, nell'instaurare i rapporti può avvalersi di rapporti di lavoro flessibili⁴⁷ e/o a tempo indeterminato.

Il rapporto a tempo pieno e indeterminato, altrimenti denominato rapporto a tutele crescenti, è definito in maniera solenne dall'art. 1 del d.lgs. n. 81 del 2015, come "la forma comune del rapporto di lavoro", ma non è l'unica forma di occupazione.

La flessibilità tipologica⁴⁸ può essere intesa come diverso assetto ed equilibrio di vari interessi e profili di tutela per evitare che la rigidità si traduca in fattore di inaccessibilità in vista della realizzazione di interessi e valori ulteriori⁴⁹.

È opportuno ricordare però che la "regola di fondo"⁵⁰ nell'ordinamento italiano, ex art. 35 Cost., è la tutela del lavoro in tutte le sue forme e applicazioni conformi alla specificità delle eterogenee caratteristiche⁵¹.

L'art. 35 Cost. non va considerato al pari d'una dichiarazione programmatica, ma ha un suo valore non riscontrabile in un'acritica equivalenza e parità di trattamento tra i diversi tipi contrattuali, abilitando, invece, il legislatore, grazie alla lettura combinata con l'art. 3, co. 2, Cost., a stabilire un'equa distribuzione delle tutele tra i diversi tipi di lavoro⁵². Tale soluzione implica che le tutele siano distinte e proporzionate rispetto alle esigenze del rapporto di volta in volta richieste.

⁴⁷ Come, ad esempio, il: contratto a tempo determinato; contratto a tempo parziale involontario; somministrazione di mano d'opera; lavoro occasionale; contratto intermittente; apprendistato; stage.

⁴⁸ SUPPIEJ, *Flessibilità del rapporto di lavoro e sistema delle fonti*, in *ADL*, 2002, p. 1 ss.; LUNARDON, *La flessibilità tipologica e il superamento della fattispecie "lavoro subordinato"*, in CARINCI, MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "libro bianco" al disegno di legge del 2002*, Ipsoa, 2002, p. 87 ss. Dall'altro verso però "Ridurre la tipologia contrattuale è poi senz'altro opportuno, visti i crescenti problemi di frammentazione e precarizzazione dei mercati del lavoro italiani", ZOPPOLI L., *La flexicurity dell'Unione europea: appunti per la riforma del mercato del lavoro in Italia*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". *IT*, 2012, 141, p. 11.

⁴⁹ DELL'OLIO, *I rapporti di lavoro atipici nella recente riforma*, in *ADL*, 2005, p. 73.

⁵⁰ DELL'OLIO, *I rapporti di lavoro*, cit., p. 70.

⁵¹ Si vd. C. Cost. 7 febbraio 2000 n. 49; DELL'OLIO, *Repliche dei relatori*, in AA.Vv. (a cura di), *Atti del convegno. Le tecniche normative nella disciplina del lavoro. Roma 7 maggio 2004*, Giappichelli, 2005, pp. 123 e 124.

⁵² SANTORO-PASSARELLI G., *Crisi economica globale e valori fondanti del Diritto del lavoro*, in *Realtà e forma nel diritto del lavoro*, Giappichelli, 2018, t. III, p. 64.

È bene precisare che la flessibilità ha diverse sfumature. Tra di esse la nozione di temporaneità non coincide *tout court* con quella di precarietà, ma va esaminata a seconda delle varie declinazioni che può assumere.

Nell'ipotesi in cui la temporaneità fosse un incentivo all'instaurazione di rapporti stabili – e l'esempio per eccellenza è stato il cosiddetto “contratto di formazione e lavoro”⁵³ – potrebbe essere definita come “flessibilità buona o positiva”, laddove andrebbe stigmatizzata se diventasse precarietà⁵⁴.

Il rapporto di lavoro precario è tale perché destinato a cessare e si contraddistingue per la sua particolare brevità⁵⁵.

La condizione di precarietà, oltre che nel caso appena descritto, si manifesta anche nell'ipotesi in cui le forme di occupazione temporanea vengano utilizzate in sequenza dal datore di lavoro, con uno scopo *elusivo* della normativa del rapporto a tempo pieno e indeterminato e vengano impiegate quali forme di ingresso temporanee, di breve durata, in azienda cui è costretto a sottostare il lavoratore in cerca di occupazione. In quest'ultima ipotesi l'elemento soggettivo aggiuntivo è il presupposto intenzionale del datore di lavoro che sottintende un abuso volto ad aggirare il vincolo di durata della forma comune del rapporto di lavoro e le previsioni specifiche in tema di rapporti flessibili.

Lo *status* di precario può essere mortificante per i lavoratori al punto di privare di effettività persino norme sicuramente inderogabili.

Il *metus* del lavoratore, dovuto alla sua posizione di subordinazione verso il datore di lavoro e generato dall'auspicio di poter concludere, (prima o poi) con quest'ultimo, un rapporto stabile e duraturo, potrebbe, infatti, indurlo a non far valere i diritti derivanti da norme poste a salvaguardia della propria dignità.

Se dunque, non tutte le sfaccettature della temporaneità possono essere considerate lesive della dignità del lavoratore, a conclusioni diverse dovreb-

⁵³ Si v. in tema LOY, voce *Contratto di formazione e lavoro*, in *DDPCom*, 1992, IV, p. 78 ss.; MARESCA, *Il contratto a termine per la formazione dei giovani*, in *RIDL*, 1984, p. 465 ss.

⁵⁴ Cioè quando si trasforma in “costante discontinuità del lavoro che genera povertà”, come definito da CASILLO, *Diritto al lavoro e dignità*, Editoriale scientifica, 2021, p. 214.

⁵⁵ Non, quindi, come un contratto a tempo determinato di 24 mesi. Anche se in questo caso potrebbe essere opportuna una ulteriore riflessione, che esula per specifiche competenze dal campo di analisi, relativa alla comparazione se, in ogni caso, un rapporto a tutele crescenti possa essere sicuramente più garantista e stabile, considerando quindi il ‘nuovo’ regime dei licenziamenti, rispetto a un contratto a tempo determinato di 24 mesi, considerato che nella seconda ipotesi il prestatore di lavoro può essere licenziato solo per giusta causa.

be giungersi quando la temporaneità divenisse precarietà. Questa conclusione può condurre all'ipotesi che la precarietà – quale elemento strutturale della offerta di lavoro – attribuisca ai cittadini un diseguale valore⁵⁶.

Al fine di prevedere norme idonee a contrastare la diffusione della precarietà e a incentivare la “flessibilità buona o positiva”, appare indispensabile l'intervento dello Stato, e il reperimento di risorse ingenti, al momento difficilmente quantificabili, per sostenere le imprese e i ‘nuovi’ rapporti.

5.1. *Un ulteriore problema non secondario: la precarietà e il sindacato*

La questione relativa alla flessibilità però non si esaurisce sotto il profilo poc'anzi menzionato, bensì affonda le sue radici anche in un altro tema di grande interesse sia per i lavoratori dipendenti sia per il mondo sindacale nel suo complesso. Infatti, è verosimile che la flessibilità, come declinata nel paragrafo precedente, quando diventa precarietà oltre a mortificare la dignità dei lavoratori, impedisce loro di ottenere un contratto a tempo pieno e indeterminato. Non solo: la precarietà, oltre a compromettere la genuinità del rapporto individuale di lavoro, pregiudica gravemente la libertà sindacale dei lavoratori precari. Infatti, la flessibilità “non positiva” ostacola il proselitismo sindacale perché dissuade i precari a iscriversi alle organizzazioni sindacali.

In realtà il lavoratore precario ritiene, di norma, per lui controproducente l'iscrizione a un sindacato; anzi, se iscritto, decide addirittura di recedere. Ciò in quanto, come s'intuisce, il datore di lavoro può essere più facilmente indotto a negare al lavoratore precario sindacalizzato l'agognata trasformazione da rapporto precario a rapporto stabile. E così – scontata la circolarità tra ‘individuale’ e ‘collettivo’ ai fini della forza sindacale – diminuendo il numero degli iscritti l'organizzazione perde potere e, per converso, il declino del sindacato potrebbe pregiudicare la capacità di esso di tutelare i lavoratori.

Nel complesso quadro appena delineato la questione da esaminare riguarda la potenziale linea di politica del diritto più adeguata alla tutela della dignità del lavoratore. Un'organizzazione sindacale che gradualmente perde iscritti e consensi – quando aumentano disoccupazione e precarietà – finisce col rappresentare una minoranza di lavoratori e conta sempre meno. Il che va a discapito sia della dignità del lavoro, sia del potere contrattuale e

⁵⁶ CASILLO, *Diritto al lavoro*, cit., p. 215.

di lotta che ne è naturale strumento. In tali ipotesi se, di norma, il sindacato perde potere s'indebolisce la lotta sindacale e diminuisce la forza non solo per ottenere migliori condizioni lavorative, ma financo per difendere diritti acquisiti dei lavoratori.

Insomma, la flessibilità che crea precarietà sottraendo iscritti al sindacato, lo rende soggetto con scarso potere⁵⁷: sia nei confronti degli imprenditori, sia nei confronti delle istituzioni pubbliche, a cominciare dal Governo.

Quello appena descritto però non è l'unico scenario possibile. Non è infatti da credere – stando all'esperienza – che, pur in condizione di precarietà e con l'accentuarsi del lavoro povero, i lavoratori sempre si rassegnino ad accettare tale condizione e non cerchino di coalizzarsi e di lottare per uscirne. Anzi, per altro verso sembra possibile sostenere anche, che, in alcune situazioni peculiari, è proprio la precarietà a spingere i lavoratori a individuare nuove forme di lotta per ottenere condizioni di lavoro migliorative. Si può dire, in altri termini, che in alcune situazioni la condizione di precarietà aiuta la presa di coscienza, da parte del lavoratore, della sua dignità di 'persona', più che la condizione di maggiore agio: quando cioè egli ha un contratto a tempo pieno e indeterminato, iscritto o non iscritto al sindacato.

Non è perciò scontato affermare che, più i lavoratori sono tutelati, più il sindacato è forte. Infatti, guardando anche la storia recente, meno erano le tutele presenti, più la lotta sindacale era finalizzata e impegnata a incrementarle. Finché però, arrivate a un picco, sono gradualmente andate riducendosi⁵⁸. Si tratta allora di capire quali possano essere le iniziative legislative volte a rafforzare il sindacato verso una strategia di equilibrata difesa della dignità del lavoro.

Si hanno esempi del passato da cui trarre spunto per il futuro. Onde favorire il coinvolgimento sindacale anche per i rapporti 'non stabili', come nel caso di lavoratori autonomi che utilizzano piattaforme digitali.

Infatti, all'art. 47-*quater*, d. lgs. n. 81/2015 si prevede il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali in materia di compenso. Proprio dove la

⁵⁷ Si esprime in termini opposti a questa linea di pensiero in un passaggio ROMAGNOLI, *Il sindacato e la legge*, in *RTDPC*, 1998, p. 5, secondo cui "Sono cose poco piacevoli, ma qualcuno dovrà pur dirle: gli iscritti hanno scarso peso nelle decisioni del sindacato. Tutto quel che sa di loro il sindacato lo desume dalle liste fornite periodicamente dalle aziende...".

⁵⁸ ROMAGNOLI, *Il diritto del lavoro tra stato*, cit., p. 56, emblematica l'affermazione dell'Autore secondo cui "...non può esserci disegno del futuro che non prenda forma sulle tracce del passato".

precarietà raggiunge alti livelli, trattandosi di lavoro autonomo, il legislatore ha cercato, comunque, di tener conto del ruolo del sindacato. È opportuno puntualizzare però che non è il lavoro autonomo in sé e per sé considerato a ledere la dignità se genuino, ma il lavoro precario e la precarietà spesso viene associata all'autonomia, vera o falsa che sia. Stiamo in ogni caso parlando però di una legge di un decennio fa. Tuttavia, anche nel lavoro subordinato, qualora il datore di lavoro utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati – come previsto dal d. l. 4 maggio 2023 n. 48, convertito con modificazioni in legge 3 luglio 2023 n. 85 – è tenuto a informare sia il lavoratore, sia le r. s. a e/o la r. s. u, in base alle previsioni dell'art. 4, co. 6, d. lgs. n. 104/2022. Gli obblighi informativi hanno la duplice finalità nel caso di specie di rendere edotto il sindacato e, al contempo, permettergli di incentivare il suo ruolo di supervisore, quando necessario, per intervenire a favore del lavoratore. È difficile prevedere come la precarietà possa impattare, ma, attualmente gli scenari più verosimili sembrano essere quelli descritti.

6. Conclusioni

L'indagine sulla dignità del lavoro mostra un quadro complesso, che si è tentato di interpretare e ordinare. Partendo dalla progressiva attenuazione della normativa inderogabile, quale tecnica di tutela della dignità del lavoro, si può concludere che tale tradizionale tecnica di tutela deve continuare a caratterizzare in larga misura la legislazione lavoristica. Si è infatti visto che la trasformazione dell'insieme dei diritti dei lavoratori a causa del mutamento del contesto economico e produttivo, basata sull'attenuazione della disciplina inderogabile incide negativamente sulla salvaguardia anzitutto della dignità della 'persona' dei lavoratori. Né si può sottovalutare che anche i più recenti provvedimenti legislativi – volti a garantire, nelle intenzioni del legislatore, la dignità del lavoratore – in molti casi sono stati e sono svuotati dell'effettività, nonostante gli originari obiettivi.

Perciò, soprattutto in materia di retribuzione, ci si chiede se il salario minimo legale sia o no funzionale a garantire la dignità dei lavoratori. E la risposta non può che essere positiva: se non altro perché – oltre a garantire un salario minimo, diciamo così 'di sopravvivenza' – consente al sindacato di contrattare al di sopra del minimo legale, rispondendo così ai principi dell'art 36 Cost., che fa dipendere, con norma inderogabile, la libertà e dignità del

lavoratore dalla sufficienza, accanto alla proporzionalità, della retribuzione, considerato diritto indisponibile del lavoratore.

Ciò vuol dire che spetta al legislatore prevedere un salario minimo rispettoso dei criteri costituzionali. Sicché lo stesso sindacato non possa negoziare trattamenti retributivi al di sotto dei parametri legali: né più né meno di quanto già fa la giurisprudenza quando utilizza parametri adeguati e annulla addirittura le clausole retributive di contratti collettivi *leader*.

Il discorso sulla dignità del lavoratore si allarga ovviamente alla garanzia della salute nel luogo di lavoro, intesa come tutela di un ambiente lavorativo salubre, secondo la disposizione dell'art. 32 della Costituzione. È allora evidente concludere ribadendo una verità elementare: le norme costituzionali, fondamento dell'ordinamento italiano, disegnano un'area di protezione della dignità del lavoratore, che non può essere vanificata da un ambiguo principio di bilanciamento degli interessi contrapposti.

Tant'è vero che il secondo comma dell'art. 41 Cost. limita la libertà d'iniziativa economica privata: che “non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

Invero, se prevalesse la tesi del 'bilanciamento/contemperamento', il diritto del lavoro diverrebbe un diritto dell'economia globalizzata ed è noto che la dignità umana non si esprime solo attraverso le condizioni economiche⁵⁹.

È bene non dimenticare, invece, che “Il diritto che dal lavoro prende nome e ragione, avrà ragione di esistere fino a quando assolverà alla sua funzione tipica che è quella di proteggere la parte debole del rapporto e, conseguentemente, la persona del lavoratore attraverso l'uso della norma

⁵⁹ Ad esempio anche nella prospettiva europea si evince che la garanzia di certi diritti non debba dipendere da aspetti economici, a tal fine si possono prendere come esempi: la Direttiva 2024/1760 UE del 13 giugno 2024 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la Direttiva 2019/1937 UE del 23 ottobre 2019 e il Regolamento 2023/2859 UE del 13 dicembre 2023 (ad esempio considerando 16 e 24); la Direttiva 2024/2831 UE del 23 ottobre 2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (ad esempio considerando 4); il Regolamento 2024/1689 UE del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i Regolamenti 300/2008 CE dell'11 marzo 2008, 167/2013 UE del 5 febbraio 2013, 168/2013 UE del 15 gennaio 2013, 2018/858 UE del 30 maggio 2018, 2018/1139 UE del 4 luglio 2018 e 2019/2144 UE del 27 novembre 2019 e le Direttive 2014/90 UE del 23 luglio 2014, 2016/797 UE dell'11 maggio 2016 e 2020/1828 UE del 25 novembre 2020.

inderogabile, certamente tenendo conto del contesto che è profondamente mutato rispetto al tempo dello Statuto dei lavoratori. Se, viceversa, le nuove normative terranno conto solo delle ragioni dell'economia globalizzata dimenticando la disparità di forza contrattuale che esiste tra le parti del rapporto di lavoro, il diritto del lavoro non avrà più ragione di esistere e il contratto di lavoro tornerà ad esse uno dei tanti contratti regolati dal diritto civile⁶⁰.

In definitiva i valori della solidarietà, della dignità e della salute del lavoratore vanno intesi come 'non negoziabili' in modo assoluto. E dunque proprio l'art. 41, comma 2 non "può essere considerato il fondamento del contemperamento di interessi oltretutto asimmetrici"⁶¹.

La centralità della persona e della sua tutela nel rapporto di lavoro si colgono anche dalla specialità che caratterizza *tout court* il contratto di lavoro: "se tutti gli altri contratti riguardano l'aver delle parti, il contratto di lavoro riguarda ancora l'essere per il datore di lavoro, ma l'essere per il lavoratore"⁶². La dignità "è venuta a integrare i principi fondamentali già consolidati, la libertà, l'eguaglianza e la fraternità, il rapporto tra le persone. E fa corpo con esse e ne implica una reinterpretazione in una logica di indivisibilità"⁶³.

Logicamente la dignità del lavoratore viene potenzialmente lesa dalla precarietà di alcuni rapporti di lavoro. Sebbene sul piano generale – e avendo la flessibilità diverse declinazioni – non sia scontato che la temporaneità del lavoro coincida con la precarietà. La temporaneità positiva, infatti, nel rapporto di lavoro presuppone l'instaurazione a valle di un rapporto di lavoro stabile. Ciò che non avviene nella precarietà dei rapporti. A ledere la dignità è la temporaneità se e quando sfocia nella precarietà, nel senso che si è tentato di chiarire.

⁶⁰ Da ultimo SANTORO-PASSARELLI G., *Diritto dei lavori*, cit., p. 8.

⁶¹ Sul tema del bilanciamento tra diritti della persona e libertà di iniziativa anche con riferimento all'evoluzione della normativa europea dopo il Trattato di Lisbona, v. MEZZACAPO, *Sul bilanciamento dei valori costituzionali ed altre considerazioni sparse*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Atti del XX Congresso nazionale Aidlass di Taranto 28-30 ottobre 2021, La Tribuna, 2022, pp. 497 e 498.

⁶² SANTORO-PASSARELLI F., *Spirito del diritto del lavoro*, in *Annali del Seminario giuridico dell'Università di Catania*, 1947-48, p. 3 e ora in ID., *Saggi diritto civile*, Jovene, 1961, p. 1071.

⁶³ Cfr. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Laterza, 2012, pp. 199 e 200; secondo l'A. "... *L'homo dignus* non si affida a un principio che sovrasta la libertà, l'eguaglianza, la solidarietà, e in qualche modo le ridimensiona".

E se, da un lato, la costituzione coattiva di rapporti stabili potrebbe assumere una valenza sanzionatoria in ipotesi abusive, dall'altro lato, non sembra si possa scaricare completamente sulle imprese il costo delle tutele dei lavoratori inoccupati o disoccupati. In questi casi l'intervento e il reperimento delle risorse necessarie appaiono indispensabili.

In questo quadro merita rilievo non secondario l'incidenza del ruolo del sindacato sul fenomeno della precarietà. Che, facendo diminuire le iscrizioni dei lavoratori al sindacato, certamente ne insidia il potere contrattuale e il potenziale di lotta. Che non significa incapacità dei lavoratori precari e poveri – consapevoli della loro dignità personale – di coalizzarsi e lottare per rivendicare migliori condizioni di lavoro. Semmai sarà il legislatore a doversi preoccupare di garantire l'ordine pubblico cercando di evitare il rischio di lotte per il lavoro al di fuori dei sindacati provvisti di “maggiore rappresentatività”, che andrebbero rafforzati attraverso una legislazione di sostegno dell'effettiva rappresentanza sindacale.

Abstract

L'A. affronta il tema relativo all'evoluzione del concetto di dignità della persona nel diritto del lavoro, partendo dalla tensione tra la tutela costituzionale del lavoratore e le crescenti esigenze di produzione dettate dal modello neoliberista.

Il saggio si articola e sviluppa attraverso il confronto del tema della dignità con alcuni eterogenei profili quali: il salario minimo e l'art 36 Cost.; il lavoro precario e la temporaneità; il mondo sindacale.

L'A. intende verificare se e come le recenti modifiche legislative abbiano inciso sul mondo del lavoro e, in particolare, sulla tutela della dignità e con quale grado di effettività.

The A. addresses the evolution of the concept of human dignity in labor law, beginning with the tension between the constitutional protection of the worker and the increasing production demands dictated by the neoliberal model.

The essay unfolds through a comparison of the theme of dignity with several diverse profiles, such as: minimum wage and Article 36 of the Constitution; precarious work and temporary employment; and the trade union world.

The A. aims to verify whether and how recent legislative changes have impacted the world of work – specifically regarding the protection of dignity – and to assess their degree of effectiveness.

Keywords

Dignità del lavoratore, salario minimo, art. 36 Cost., effettività delle tutele, lavoro precario.

Worker's dignity, Minimum Wage, Article 36 Const., Effectiveness of Protections, Precarious Work.

