

Cultura giuridica e diritto vivente

Rivista on line del Dipartimento di Giurisprudenza
Università di Urbino Carlo Bo

Note e Commenti



IL LAVORO NELLA COSTITUZIONE

Paolo Pascucci

Abstract

[The Work in the Constitution] The report analyzes the importance that the work assumes in the Italian Constitution of 1948, as a cornerstone of democracy and as a tool of dignity and empowerment of the citizen. After having reviewed the main provisions of the Constitution dealing with the work, the rights of workers and trade unions, the report focuses on structural changes affecting the work today, trying to verify the actuality of the constitutional provisions.

Key Words :

Work, dignity, Constitution, changes, actuality

Vol. 3 (2016)





Il lavoro nella Costituzione

Paolo Pascucci *

1. Premessa

Essendo un modesto ma incallito cinefilo, da tempo mi piace raccogliere in DVD i film che più mi interessano. Quando, come spesso mi capita, rivedo una pellicola di vari anni fa, mi chiedo quanto essa sia ancora attuale e quanto invece mostri il segno del tempo che scorre inesorabile.

A forza di vedere e rivedere film, mi sono fatto un'idea di che cosa sia un film attuale (ma ovviamente il discorso vale anche per un libro o per qualsiasi altra opera dell'ingegno). Attuale è un film che narra una vicenda che, pur se riguarda un lontano passato (pensiamo ai film storici), riesce a farsi sentire ancora come viva e presente perché, per i suoi contenuti ed il suo messaggio ed a prescindere dalle sue manifestazioni esteriori, desta tuttora vivo interesse, rispecchia gli interessi del mondo di oggi: è attuale perché, in sintesi, è appunto "in atto".

Bene ha fatto allora Antonio Cantaro ad utilizzare come spunto della bella relazione che ha presentato qui l'8 settembre scorso il capolavoro di Luigi Comencini "Tutti a casa". Perché la vicenda che quel film narra, pur riferendosi a 73 anni fa, è tuttora perfettamente attuale. Anzi, il dramma del sottotenente Alberto Innocenzi e del geniere Assunto Ceccarelli incarna in fondo un grande dilemma degli umani che non solo è ancora attuale, ma è sempre stato attuale e sempre lo sarà: da che parte stare, dove andare, con chi stare.

2. L'importanza dell'attualizzazione

Il riferimento al concetto di "attualità" con cui ho esordito è assolutamente necessario per inquadrare il tema che Anna Tonelli e lo stesso Antonio Cantaro – che ringrazio per l'invito insieme a tutti gli organizzatori di questa iniziativa – mi hanno proposto.

* Paolo Pascucci è professore ordinario di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Urbino. L'articolo che qui si presenta costituisce il testo della Relazione presentata al Ciclo di incontri "Costituiamoci. Lo 'spirito costituente' nell'Italia del tempo presente", organizzato da Biblioteca Archivio Vittorio Bobbato, IS COP-Istituto di storia contemporanea della Provincia di Pesaro e Urbino, Fondazione XXV Aprile-Centro studi e ricerche sulla cultura, l'innovazione politica e amministrativa, A.N.P.I. di Pesaro, Istituto Gramsci Marche-Sede di Pesaro, Società pesarese di studi storici (Pesaro, Sala del Consiglio Comunale, 26 settembre 2016).

È necessario perché il titolo del mio intervento – che nella forma scritta appare come “Il lavoro nella Costituzione” – non può non essere letto con l’aggiunta di una virgola e di un avverbio di tempo: “Il lavoro nella Costituzione, oggi”.

Questa attualizzazione si rende necessaria per tentare di verificare, appunto, se le disposizioni della Costituzione repubblicana del 1948 che si riferiscono al lavoro siano ancora attuali in un’epoca in cui il lavoro è divenuto uno dei problemi più drammatici della nostra società.

Tuttavia, se consideriamo – come fra breve vedremo – che il lavoro costituisce il fulcro su cui la Carta costituzionale impernia la stessa democraticità della Repubblica che essa disciplina, riflettere oggi sul lavoro nella Costituzione significa anche riflettere sull’attualità del fondamento della stessa Costituzione.

Ovviamente, parlare del fondamento della Costituzione non significa parlare di tutto ciò che la Costituzione prevede e regola, né tanto meno delle modifiche parlamentari della Carta che saranno presto assoggettate al giudizio popolare. Tanto che, quando Anna e Antonio mi chiesero di intervenire, tenni a precisare che non avevo intenzione di occuparmene.

Non posso tuttavia ignorare che l’annunciata riforma, pur non occupandosi direttamente del lavoro, tuttavia con esso si interseca, talora direttamente e talaltra indirettamente. Cosicché, magari nel dibattito che spero seguirà a questa non breve relazione, potranno emergere alcuni spunti in materia.

Per altro verso, cercando di attualizzare il tema, non mi sottrarrò a storicizzarne determinati passaggi anche perché sarebbe ben arduo parlare di attualità senza conoscere le radici di ciò di cui si parla.

3. Il titolo

La scelta del titolo di questa relazione è tutt’altro che casuale.

“Il lavoro nella Costituzione” è infatti anche il titolo di un lungo saggio con cui, nel 1954, nell’anno in cui nascevo, un grande costituzionalista come Costantino Mortati, sulla rivista “Il diritto del lavoro”, analizzava il significato assunto dal lavoro nella Carta fondamentale del 1948. Un saggio tanto importante quanto discusso, specie nella parte relativa alla natura e alla funzione dei sindacati, ma che ancora oggi costituisce un imprescindibile punto di riferimento in materia.

Peraltro, mentre raccoglievo le idee per questa relazione, mi sono accorto che a quel titolo avevo già fatto riferimento anche in un’altra occasione ed esattamente in una relazione che tenni 14 anni orsono, nel 2002. Rileggendola ora, mi sono reso conto di come in certe parti fosse ancora attualissima, mentre in altre risultasse ormai obsoleta.

4. L’esordio

Spunti evidenti in un senso e nell’altro emergono già nell’osservazione preliminare da cui la mia relazione del 2002 prendeva le mosse. Il lavoro – così esordivo – rappresenta una questione di stringente attualità per almeno tre motivi: il preoccupante fenomeno della disoccupazione, l’esigenza di tutela per le nuove forme di lavoro e la crescente

attenzione sulle proposte di revisione dei regimi di tutela in particolare nel caso dei licenziamenti illegittimi (privi cioè di giustificazione).

E, alla luce di ciò, proseguivo rilevando come riflettere del lavoro nella Costituzione non costituisca una fuga dalla realtà, essendo invece necessario tornare alla Costituzione ed ai valori fondanti della nostra società quando il dibattito si arena e non trova sbocchi.

5. La centralità del lavoro: l'art. 1

Il secondo passaggio di quella relazione riguardava il valore centrale del lavoro nella Costituzione del 1948, emergente fin dall'art. 1, comma 1, secondo il quale «l'Italia è una repubblica democratica, fondata sul lavoro».

Fondata sul lavoro, dunque, e non sui lavoratori, come pure si era proposto, così evitandosi un riferimento presente nelle costituzioni dei paesi socialisti.

Si indica il lavoro, nelle sue varie forme (come emergerà negli artt. 4 e 35), come fattore aggregante e fondante del nuovo Stato. Da un lato ciò significa che è il lavoro – e non altri strumenti di produzione della ricchezza (come la rendita parassitaria o il censo ecc.) – a costituire l'elemento fondante della nuova Repubblica nata nel 1946. Dall'altro lato, si assume il lavoro come paradigma della natura democratica della stessa Repubblica: il che significa che senza lavoro – e quindi, senza lo strumento che consente di sopperire ai bisogni materiali ed alla realizzazione della persona umana – non esiste vera democrazia.

Qui c'è già, *in nuce*, la forte indicazione della Costituzione sul lavoro come fondamentale elemento di coesione sociale e l'anticipazione di quanto verrà affermato poco dopo nell'art. 3, comma 2, appunto sulla funzione emancipatoria del lavoro sul piano sociale.

6. Il diritto al lavoro: l'art. 4

Come si diceva, strettamente legato all'art. 1 è l'art. 4, secondo il quale «la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il *diritto al lavoro* e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto», precisando inoltre che «ogni cittadino ha il *dovere* di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale e spirituale della società» (là dove l'aggettivo “spirituale” evidenzia il rilievo anche delle forme di lavoro artistico ecc.).

Qui, da un lato, emerge la questione del lavoro come *dovere*, dovendocisi chiedere se l'inadempimento di un simile obbligo sia in qualche modo sanzionabile.

Da un altro lato, si pone la questione del lavoro come *diritto*. Diritto che, come ha chiarito più volte la Corte costituzionale, deve intendersi per un verso come rivolto alla *ricerca del lavoro* cui corrisponde l'obbligo dello Stato di provvedere a ciò mediante gli strumenti di sostegno alla ricerca di lavoro (servizi per l'impiego ecc.): pertanto, sotto questo versante, più che configurare un vero e proprio diritto azionabile in giudizio, l'art. 4 configura semmai una norma di indirizzo politico che vincola lo Stato a determinare una situazione di pieno impiego.

Per un altro verso, sempre secondo l'interpretazione fornita dalla Corte costituzionale, l'art. 4 configura un diritto del lavoratore a *conservare il lavoro* ove l'abbia trovato, ma solo nel senso che la Costituzione non ammette una libera ed ingiustificata recedibilità da parte datoriale, fermo restando che in caso di violazione del principio di giustificazione del licenziamento sussiste il diritto del lavoratore ad una adeguata tutela: tutela che, tuttavia, non è necessariamente di natura reale (la reintegrazione, salvi i casi di licenziamento discriminatorio), ma può essere anche di tipo indennitario (risarcimento del danno), spettando alla discrezionalità del legislatore (e, quindi, alle scelte della politica) stabilire l'adeguato standard di tutela applicabile.

Come si vede, quindi, le lunghe diatribe sviluppatesi in questi anni sulla conservazione, sulla modifica e sull'abolizione dell'art. 18 Stat. lav. scontavano sul piano strettamente costituzionale non poche incertezze. Tant'è che ora che, fatti salvi i casi aberranti di licenziamento discriminatorio o comunque nullo, quella norma è stata profondamente modificata per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 dalla riforma Fornero (l. n. 92/2012) e ormai pressoché ridotta al lumicino per gli assunti dopo tale data in forza del d.lgs. n. 23/2015 sul contratto a tutele crescenti attuativo del Jobs Act (l. delega n. 183/2014), non è azzardato ipotizzare che ove le modifiche ed abrogazioni della norma fossero portate all'attenzione della Corte costituzionale, quest'ultima potrebbe *in certi casi* respingere le relative eccezioni di incostituzionalità.

Al di là di ciò, dagli artt. 1 e 4 Cost. emerge chiaramente che la Costituzione accoglie una nozione molto ampia di lavoro, non limitata al solo lavoro subordinato o dipendente. Non a caso, l'art. 35 afferma che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni.

7. Il lavoro subordinato e la debolezza socio-economica

Tutto ciò evidentemente non significa che la Costituzione non riservi un'attenzione particolare al lavoro dipendente.

Non a caso, pur riconoscendo legittima l'*iniziativa economica privata* (art. 41) e la *proprietà privata* (anche dei mezzi di produzione) (art. 42), le assoggetta a limiti finalizzati all'utilità sociale.

In particolare, per quanto concerne l'iniziativa economica privata, la Costituzione impone che essa si svolga non «in contrasto con l'utilità sociale e che non rechi danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana».

Ne consegue che la nostra non è certo una Costituzione socialista, ma è altrettanto sicuramente una Costituzione socialmente orientata.

Essa riserva ampio spazio alla tutela del lavoro dipendente o, meglio, del lavoro in cui si evidenzia la condizione di sottoprotezione sociale del lavoratore.

Ciò emerge in particolare nell'art. 36 che prevede il diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente¹, che la legge determini la durata massima della giornata lavorativa e il diritto irrinunciabile al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite.

¹ «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

Ma affiora anche nell'art. 37 che riconosce alla donna che lavora gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione che spetta all'uomo, precisando che le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della essenziale funzione familiare della donna ed assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. E nella stessa norma si affida alla legge il compito di stabilire il limite minimo di età per il lavoro salariato, mentre si prevede che la Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

E, ancora, compare nell'art. 38 che stabilisce i principi previdenziali, stabilendo che «ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale» e che «i lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria». E, infine, che «gli inabili ed i minorati» (questo era il linguaggio dell'epoca!) «hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale».

E inoltre, sebbene si tratti di una norma largamente inattuata e che oggi invece meriterebbe di essere ampiamente valorizzata, l'attenzione per il lavoro si evidenzia nell'art. 46, in base al quale, «ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende».

La Costituzione accoglie quindi l'idea che il lavoratore dipendente sia un soggetto contraente debole nel rapporto contrattuale con il datore di lavoro detentore dei mezzi di produzione.

Si tratta di una situazione tutt'altro che sconosciuta nella fase precostituzionale.

Finanche lo stato liberale di fine Ottocento e di inizio Novecento, pur ispirato al principio del *laissez faire* ed alla provvidenziale "mano invisibile" del mercato, aveva iniziato a prendere in considerazione la situazione di debolezza contrattuale del lavoratore. Ne scaturirono la prima legislazione organica del 1898 sugli infortuni sul lavoro e la legge del 1919 sull'impiego privato.

Ma era stato soprattutto il fascismo a sviluppare l'apparato protettivo del lavoratore con la nuova legge sull'impiego privato del 1924 prima e poi con il libro V del codice civile del 1942. Quest'ultimo, in particolare, incorporava nella normativa generale sui rapporti tra i privati una serie di norme sui rapporti di lavoro nell'impresa caratterizzate dai principi di specialità e dalla inderogabilità della disciplina. Il tutto, peraltro, a fronte di una rigida regolamentazione della dimensione collettiva dei rapporti di lavoro contrassegnata dalla creazione nel 1926 del sistema sindacale corporativo a cui faceva da *pendant* la repressione penale di tutte le forme di conflitto collettivo.

8. Il salto di qualità

Con l'avvento della Costituzione, però, si registra una notevole salto di qualità, dandosi grande risalto, tra le garanzie attinenti ai rapporti tra privati, a quelle relative alla materia dei rapporti di lavoro.

E, per altro verso, la Costituzione manifesta una volontà di intervento non solo nel tradizionale campo dei rapporti degli organi dello Stato tra loro e di quelli tra il cittadino e lo Stato, ma anche e soprattutto nei rapporti interprivati tra cittadini,

considerati non più solo nella loro uguaglianza davanti alla legge (principio di uguaglianza formale), ma altresì secondo la differente posizione occupata nella società civile, concretamente articolata in classi e quindi per categorie e gruppi di interessi spesso in conflitto fra loro.

Ciò che nella Costituzione emerge è che la questione della tutela del lavoratore come contraente debole diviene una questione di tutela della dignità sociale del lavoratore, sia sul piano individuale come persona e come cittadino sottoprotetto, sia su quello collettivo come classe debole.

Cosicché gli elementi di eccezionalità e di specialità della normativa sul lavoro, già emergenti nelle epoche precedenti, posti a fondamento della protezione del lavoratore come soggetto debole, divengono presupposto “ideologico” della stessa Costituzione. Come dire che la protezione del lavoratore come singolo appartenente ad una determinata categoria o classe sociale, oltre ad esprimere un *favor* eccezionale o speciale, si traduce in un’istanza di trasformazione della posizione professionale e sociale dei lavoratori nel contesto in cui si trovano ad operare: dall’ambiente di lavoro al sistema economico.

Tutto ciò si manifesta chiaramente in una delle norme cardine della Costituzione: quell’art. 3, comma 2, che dà corpo al principio di uguaglianza sostanziale impegnando la Repubblica a «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

E non è un caso che, proprio facendo leva anche su questa norma, nel 1974 la Corte costituzionale riconoscerà la legittimità dello sciopero per fini politici finanche ove esso travalichi interessi economici, legittimando nei fatti l’azione dei sindacati anche sul piano politico a fini di riequilibrio sociale.

Così come, per altro verso, è su di un’altra norma fondamentale della prima parte della Carta che, al di là della protezione economica del lavoratore, verrà fondata anche la tutela della sua dignità come persona. Sarà infatti l’art. 2, secondo cui «la Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità», a rappresentare il fondamento per la legislazione statutaria del Settanta specialmente là dove protegge la dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro.

9. La dimensione collettiva: l’art. 39

Ma non è tutto. Perché la Costituzione, proprio in considerazione della sua vocazione di emancipazione delle classi più deboli, prevede principi fondamentali anche sul piano della tutela collettiva del lavoro, sia per quanto concerne la libertà di organizzazione sindacale (art. 39) sia per quanto attiene al riconoscimento, per la prima volta da quando era sorto lo Stato unitario, del diritto di sciopero (art. 40).

Entrambe queste norme, però, evidenzieranno, ancorché in modo differente, difficoltà applicative, evidentemente non del tutto valutate dai padri costituenti.

Oltre a sancire nel comma 1 in modo sicuramente precettivo la riconquistata libertà sindacale, considerata in senso ampio come libertà di organizzazione e non solo di associazione, l’art. 39 contiene infatti anche una parte programmatica – destinata cioè ad avere applicazione a seguito di un intervento del legislatore ordinario – finalizzata alla

registrazione dei sindacati, con il conseguente acquisto della personalità giuridica propria appunto delle associazioni riconosciute dallo Stato, ed all'attribuzione ai contratti collettivi di categoria stipulati dai sindacati registrati dell'efficacia soggettiva *erga omnes*, vale a dire per tutti gli appartenenti alla categoria a prescindere dalla loro affiliazione o meno a quei sindacati. Il tutto mediante un meccanismo di negoziazione su base unitaria nel quale tuttavia ha un peso proporzionalmente maggiore il sindacato che abbia più iscritti².

Un meccanismo evidentemente pensato per una situazione di unità sindacale – quale esisteva all'epoca dei lavori della Costituente, quando le varie anime sindacali si ritrovavano ancora tutte insieme nella Libera Cgil unitaria sorta nel 1944 dopo la liberazione di Roma – o, quanto meno, di non netta contrapposizione tra più sindacati. Situazione ben diversa da quella che venne invece a crearsi dopo l'attentato a Togliatti del 14 luglio 1948, quando la componente sindacale di matrice cattolica, dissociatasi dalla idea della componente marxista di proclamare lo sciopero politico generale, darà poi vita alla Cisl a cui seguirà più tardi la nascita della Uil.

E, al di là della riluttanza dei sindacati ad ottenere il riconoscimento giuridico che avrebbe comportato la sottoposizione ai controlli statali, sarà soprattutto l'asimmetria tra la forza dei vari sindacati e quella dei partiti politici cui in qualche modo essi si riferivano a sancire lo stallo, tuttora perdurante, dell'attuazione legislativa della seconda parte dell'art. 39. Infatti, dopo la fine dei governi di unità nazionale e lo straordinario successo elettorale della Democrazia cristiana alle elezioni politiche del 18 aprile 1948, chi sarebbe risultato avvantaggiato dalla legge di attuazione dell'art. 39 – vale a dire la Cgil – non poteva contare su di una maggioranza parlamentare che potesse votarla.

Ne seguì la lunga stagione, che dura ancora oggi, del c.d. sindacalismo di fatto, con i sindacati che giuridicamente sono semplici associazioni non riconosciute le quali possono stipulare contratti collettivi dotati di semplice efficacia di diritto comune, vale a dire formalmente limitata a coloro che siano iscritti ai sindacati stipulanti.

Al di là delle sue specificità, la storia dell'art. 39 è a mio avviso emblematica e dovrebbe insegnare qualcosa sul piano metodologico ai legislatori costituenti di oggi. Più le norme costituzionali entrano nel dettaglio della disciplina, più c'è il rischio che, per un motivo o per l'altro, restino disattese. Le norme costituzionali debbono porre solamente il principio di riferimento, lasciando alle altre fonti normative il compito di darvi adeguato svolgimento.

Se l'art. 39, dopo aver affermato il principio di libertà sindacale, avesse molto più semplicemente detto, ad esempio, “la legge determina le condizioni affinché i contratti collettivi di lavoro siano efficaci *erga omnes*”, molto probabilmente non ci troveremmo ancora oggi a confrontarci con certi problemi, condizionati dalla ingombrante presenza ostativa della norma costituzionale.

² L'art. 39 stabilisce quanto segue:

«L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».

10. segue: lo sciopero e l'art. 40

Quanto allo sciopero, nel riconoscerlo come diritto l'art. 40 rinvia alle leggi il compito di regolarne l'esercizio. Leggi che, per la netta contrarietà del movimento sindacale, in questo alquanto compatto, non sono mai state emanate, salvi settori specifici, fino al 1990 quando invece proprio i tre tradizionali sindacati confederali avanzarono una proposta di legge, poi sfociata nell'emanazione della legge n. 146 di quell'anno, per disciplinare l'esercizio dello sciopero nel delicato e sempre più vasto ambito dei servizi pubblici essenziali, là dove gli effetti dello sciopero si ripercuotono, prima e più ancora che sul datore di lavoro, sui cittadini utenti degli stessi servizi.

Cosicché, a partire dal 1956, nel perdurante silenzio del legislatore, è toccato alla Corte costituzionale provvedere a disinnescare per quanto possibile i pericolosi ordigni inesplosi del codice penale Rocco del 1931, sopravvissuto alla caduta dell'ordinamento fascista, il quale, dando estremo svolgimento all'ideologia corporativa tendente al superamento dei conflitti sociali nel superiore interesse della Nazione, conteneva un lungo catalogo di delitti relativi allo sciopero ed alla serrata. Col che veniva a materializzarsi una paradossale quanto reale ed aberrante antinomia per cui lo sciopero si configurava nel contempo come diritto costituzionale e come illecito penale.

11. Diritti e costituzione materiale: l'art. 36 e la “giusta retribuzione”

Ma vale la pena soffermarsi ancora un poco sul terreno delle norme inattuata della Costituzione in materia di lavoro, richiamando una affermazione particolarmente puntuale che Anna Tonelli ha fatto nella sua bella relazione introduttiva a questo ciclo di incontri.

L'affermazione per cui la Costituzione del 1948 ha attribuito la dignità di veri e propri diritti soggettivi ad alcune situazioni che, anche quando non erano del tutto giuridicamente irrilevanti, al più potevano qualificarsi alla stregua di mere libertà.

Ebbene, ciò si avverte molto chiaramente nell'intreccio che, dopo la Costituzione, si è realizzato ad opera della giurisprudenza tra le conseguenze dell'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 ed il principio affermato nell'art. 36 in merito alla retribuzione. Il che ci consente di ampliare il nostro orizzonte a quella che possiamo definire l'applicazione materiale della Costituzione.

Come abbiamo visto, nell'inattuazione dell'art. 39, i contratti collettivi di lavoro non hanno efficacia generale. Cosicché un datore di lavoro che non sia iscritto al sindacato imprenditoriale che stipula il contratto collettivo della categoria non è formalmente tenuto ad applicarlo, potendo disciplinare i rapporti di lavoro con i propri dipendenti mediante la contrattazione individuale con ognuno di essi. E di qui ad attribuire un trattamento retributivo inferiore a quello previsto dal contratto collettivo il passo è breve.

Orbene, se il lavoratore contestasse davanti al giudice l'adeguatezza della retribuzione così determinata dal datore di lavoro, quest'ultimo avrebbe gioco facile ad eccepire la correttezza del proprio operato. Ma qui emerge la pregnanza della Costituzione ed il fatto che il suo art. 36 riconosce il *diritto* ad una retribuzione proporzionata e sufficiente. Il che induce il giudice ad attribuire portata precettiva a tale previsione e ad effettuarne la concreta quantificazione per il caso in esame mediante il ricorso paradigmatico al livello retributivo stabilito dal contratto collettivo per quella

qualifica e quelle mansioni: livello retributivo che, pur non formalmente applicabile, costituisce il più convincente parametro di adeguatezza sociale della retribuzione.

In tal modo, seppure per la sola parte retributiva, ancorché non in tutte le sue componenti, il contratto collettivo tende indirettamente ad estendere la propria efficacia anche al di là della sua naturale sfera soggettiva di applicazione. Come dire che, grazie alla Costituzione, la giurisprudenza riesce a rivitalizzare uno scopo della stessa Costituzione che per varie ragioni non era stato raggiunto.

12. I principi costituzionali sul lavoro, oggi: la sottoprotezione sociale oltre la subordinazione

Se questi sono i principi in materia di lavoro accolti dalla Costituzione, è giunto il momento di chiedersi come possono oggi contribuire a risolvere i nuovi e tanti problemi posti dai profondi cambiamenti che caratterizzano il sistema economico-produttivo ed il mercato del lavoro: la globalizzazione, le sempre nuove tecnologie informatiche, la radicale e continua trasformazione dei sistemi produttivi e degli assetti proprietari, la diffusione delle tante flessibilità.

Di fronte a ciò credo che occorra assumere come criteri di riferimento per questo dibattito due punti fermi che la Costituzione pone a chiare lettere:

- 1) il primo è l'equazione tra la dignità sociale del lavoratore e la dignità sociale del cittadino;
- 2) il secondo è che il lavoro va tutelato, sulla scorta di quel principio di dignità sociale, in tutte le sue forme e manifestazioni.

Ebbene, sulla base di questi due principi possono svolgersi le seguenti considerazioni.

La prima è che nella nostra Repubblica costituzionale il prestare lavoro non può essere sganciato da un adeguato livello di tutela, che corrisponde alla salvaguardia della dignità umana e sociale del lavoratore-cittadino, intendendo qui il termine cittadino in senso ampio. Ciò è tanto più vero quando il lavoro è prestato in condizioni che rivelano una particolare situazione di debolezza socio-economica del lavoratore.

La seconda è che i nuovi assetti economico-produttivi e la corrispondente segmentazione e frammentazione del mercato del lavoro da tempo in atto evidenziano come ormai da vari anni la situazione di sottoprotezione sociale non sia più confinata nell'area del lavoro subordinato in senso proprio, ma si estenda a macchia d'olio verso settori sempre più ampi di lavoro solo formalmente autonomo che invece rivelano i caratteri della dipendenza – se non giuridica – almeno economica nei confronti di chi dà lavoro.

Se è vero che la Costituzione tutela il lavoro in tutte le sue forme, annettendo a tale tutela il pregnante significato di tutela della dignità personale e sociale del lavoratore, non è tollerabile che nessuna tutela sia applicabile là dove il proprio lavoro costituisce la fonte esclusiva di sostentamento.

Si tratta di un tema di enorme portata, per il quale, almeno dalla c.d. legge Biagi del 2003, si sono cercate soluzioni, specie con l'emersione del contratto del lavoro a progetto, che tuttavia si sono scontrate da un lato con discutibili tecniche definitorie e, dall'altro, con il perdurante malcostume italico della simulazione fraudolenta. Un tema che si è intersecato troppo spesso con le opportunità occupazionali per i giovani, per

molti dei quali la c.d. parasubordinazione, anche là dove era soltanto fittizia, ha rappresentato l'unica possibilità di procacciarsi un'occupazione ancorché temporanea e con qualche minimale garanzia.

Oggi che, con il d.lgs. n. 81/2015 attuativo del Jobs Act, il contratto a progetto è stato espunto dall'ordinamento nel pur apprezzabile tentativo di ricondurre tutte le forme di lavoro economicamente dipendente nell'area del contratto di lavoro subordinato, peraltro divenuto "a tutele crescenti", stanno emergendo altre forme ancora più striscianti di sottoprotezione: si pensi ai voucher, la cui improvvida ed irragionevole estensione oltre le soglie del lavoro accessorio ha creato un allarme sociale a cui finalmente proprio in questi giorni si sta tentando di dare risposta mediante misure di tracciabilità; e si pensi alle "partite IVA" il cui ridimensionamento è però più apparente che reale sol che si guardi all'abuso dello schermo dell'iscrizione ad un albo professionale, il che vale anche per quelle collaborazioni coordinate e continuative rimaste in vita dopo l'abrogazione del lavoro a progetto.

13. I nuovi strumenti contrattuali

La crisi economica che ormai dura da anni, e della quale si stenta ad intravedere se non la fine almeno l'inversione, ha enfatizzato l'enorme difficoltà di dare credibili risposte alla ricerca dell'occupazione specie per le fasce più giovani o per chi, in età ormai matura, ha drammaticamente perso il lavoro e più non lo ritrova.

Fra gli strumenti recentemente messi in campo per combattere la piaga della disoccupazione campeggia, da un lato, la progressiva liberalizzazione dei contratti di lavoro a tempo determinato, ormai totalmente "acausali" (cioè privi di una giustificazione legata alla temporaneità dell'occasione di lavoro) ancorché entro il limite temporale dei 36 mesi ed in una certa percentuale rispetto ai contratti a tempo indeterminato dell'impresa; dall'altro lato, il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Strumenti, l'uno e l'altro, finalizzati a rendere più "attraente" l'assunzione di lavoratori per imprese che faticano sempre più a competere sul mercato globale e che non riescono a sopportare oneri eccessivi, come quello di rapporti di lavoro eccessivamente rigidi sul piano delle regole e delle tutele.

Strumenti che, pur a costo di sensibili snaturamenti dei modelli da cui derivano, hanno offerto qualche speranza, soprattutto quando, come nel caso del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, sono stati consistentemente corroborati da massicce dosi di sgravi contributivi, ma che, nel momento in cui gli sgravi sono stati ridotti per ragioni di equilibrio finanziario, stanno mostrando i propri limiti, non foss'altro perché senza adeguate politiche industriali e di sviluppo è illusorio pensare che i tassi di occupazione possano riattestarsi su valori che ormai risalgono a vari anni orsono.

Tanto che, a ben guardare, ove le agevolazioni contributive del nuovo contratto a tempo indeterminato si riducano ulteriormente, c'è, come già si segnala, il rischio che, per un verso, riemergano i licenziamenti – che oggi sono enormemente facilitati dal nuovo regime che prevede quasi esclusivamente tutele di tipo indennitario – e, per un altro verso, riassuma centralità il lavoro a tempo determinato, il quale, sebbene a fronte di un costo economico maggiore, presenta pur sempre il vantaggio della certezza della scadenza del contratto e riduce la capacità negoziale di un lavoratore il cui obiettivo è

essenzialmente quello del rinnovo o della proroga del contratto se non della sua trasformazione in un contratto stabile.

Con il più che evidente paradosso che chi ha disegnato il nuovo sistema non si è accorto (o così almeno pare) che, riducendosi gli sgravi del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, il contratto a termine tornerà a fargli concorrenza, con buona pace del pur nobile intento di ridare centralità al lavoro stabile, peraltro reso anch'esso sostanzialmente più precario dal consistente indebolimento delle tutele sul versante del licenziamento. Un contratto, fra l'altro, la cui denominazione dovrebbe essere al singolare e non al plurale, perché, invece di prevedere, come pure si sarebbe potuto fare, una più ragionevole progressività delle varie tutele del rapporto (dalla retribuzione, alle ferie, alle varie indennità ecc.), evidenzia un'unica tutela crescente, vale a dire quella che riguarda l'entità del risarcimento in caso di licenziamento illegittimo.

14. L'art. 18 Stat. lav. e la *flexicurity*

Detto ciò, occorre riconoscere molto realisticamente che sarebbe tuttavia illusorio sperare che la tutela reale dell'art. 18 Stat. lav. torni in auge al di là delle ipotesi per le quali ancora è prevista.

Pur avendo rappresentato una grande conquista di civiltà, quella norma – che, per la verità, nel disegno originario dello Statuto dei lavoratori era stata pensata solo per i licenziamenti discriminatori e che, poco prima dell'approvazione della legge, fu estesa con un colpo di mano parlamentare anche alle altre ipotesi di licenziamento illegittimo – è stata forse sopravvalutata probabilmente perché, al contrario di altri paesi avanzati, il nostro non dispone di un efficiente e solido sistema di ammortizzatori sociali né di forti servizi per l'impiego, cosicché la lotta contro i drammi della disoccupazione è stata combattuta difendendo ad oltranza il lavoro che c'era e non allestendo un moderno sistema sia di *welfare* sia soprattutto di *workfare*, vale a dire di valide politiche attive per il lavoro.

D'altro canto, è inutile nascondersi dietro un dito: i sistemi di *flexicurity* invalsi nei paesi del nord Europa sono sistemi particolarmente costosi che presuppongono una notevole disponibilità finanziaria. Il che, in un paese con un enorme debito pubblico e livelli di evasione fiscale ancora elevatissimi, appare poco più che una chimera.

Così quando il morso della crisi si è fatto più stringente, evidenziando, da un lato, la debolezza strutturale di consistenti parti del nostro sistema produttivo e, dall'altro lato, il conflitto intergenerazionale tra chi il lavoro ancora aveva e chi poteva soltanto sognarlo, anche il totem dell'art. 18 è progressivamente venuto meno con la speranza – agitata anche dalle sirene europee – che ciò potesse allargare le maglie occupazionali.

Con la conseguenza però che, pur essendosi prevista una riforma dell'intervento pubblico sul mercato del lavoro volto a rafforzare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro (d.lgs. n. 150/2015), le scarse risorse a disposizione, unitamente alla farraginosità del sistema messo in campo, amplificata dalla confusione causata dall'improvvida soppressione delle Province che gestivano i servizi pubblici per l'impiego, rischiano di far sì che, della *flexicurity*, in Italia si veda soltanto la prima parte della parola (la flessibilità) e non la seconda (la sicurezza). Non foss'altro, non si deve dimenticare che la Repubblica federale di Germania vanta un sistema di servizi per l'impiego che si avvale del decuplo del personale di cui dispone quello italiano.

15. Il declino della categoria e della classe

Forse però c'è un altro aspetto di grande importanza che va rilevato parlando dell'attualità delle norme costituzionali sul lavoro.

Come abbiamo visto, inevitabilmente figlia del proprio tempo, la Carta del 1948 riserva ampio spazio sia alla dimensione collettiva delle tutele del lavoro (artt. 39 e 40) sia alla centralità della classe lavoratrice (art. 3, comma 2).

La prima risulta strettamente collegata ad una nozione – quella di categoria merceologica – che, con le profonde trasformazioni degli assetti produttivi ed il declino della massificazione operaia che era insito nel modello della fabbrica fordista, sta progressivamente perdendo quell'importanza che ha avuto per tanti decenni. Il che, a ben guardare, accade anche in quelle realtà che, pur con profonde innovazioni tecnologiche, incarnano ancora oggi una parvenza di modello fordista. Si pensi emblematicamente al caso Fiat, il quale evidenzia chiaramente come le tutele collettive passino non più per il contratto collettivo della categoria metalmeccanica – non più applicato dall'azienda dopo la sua fuoriuscita da Confindustria – bensì attraverso un mega-contratto collettivo aziendale di gruppo.

Sia chiaro, al di là di simili ipotesi, il passaggio della tutela collettiva dalla dimensione nazionale di categoria a quella aziendale non è così automatico, non dovendosi trascurare che l'Italia ha un vastissimo tessuto di imprese medio-piccole in cui la contrattazione aziendale non è molto di più che una chimera anche perché in tali realtà non esiste rappresentanza sindacale aziendale. Ma certo il problema si pone, sia per la crescente differenziazione delle figure e delle prestazioni lavorative, non facilmente inquadrabili entro una cornice di regole generali ed universali, sia per la metamorfosi degli assetti proprietari ed organizzativi del capitale, rispetto ai quali, in luogo dell'impresa, campeggia il gruppo di imprese a dimensione multinazionale, non dovendosi per altro verso trascurare la crescente dimensione delle “reti di imprese”, con ciò che questo può comportare anche sotto il profilo delle regole del lavoro.

Se quindi il presupposto della tutela collettiva a cui allude l'art. 39 Cost. – la categoria – sta progressivamente ridimensionandosi, rimanendo valido, pur sotto altra veste (comparto) nel settore pubblico (rispetto al quale, il processo di osmosi delle regole tra pubblico e privato avviato negli anni Novanta sta ora arretrando clamorosamente, in forza delle accelerazioni imposte alla flessibilità delle regole del settore privato), occorre quanto meno interrogarsi sulla validità ed attualità di previsioni costituzionali pensate per un mondo sempre più differente da quello odierno. Di talché, al di là del loro sicuro valore ed interesse, le recenti proposte avanzate sull'attuazione dell'art. 39 rischiano di scontrarsi con una realtà che nel frattempo sta cambiando sempre più.

Ma, forse, ancor più in crisi della dimensione della categoria è quella della “classe” lavoratrice, ormai fortemente appannata dal diffuso individualismo indotto dalla diversificazione e dalla frammentazione dei percorsi lavorativi, tanto che sempre meno, e non solo per evitare la trattenuta retributiva, assistiamo a scioperi generali. È la stessa dimensione della solidarietà di classe ad apparire oggi come un pallido simulacro del passato, con le inevitabili ricadute sulla valenza delle previsioni di emancipazione sociale della Costituzione (artt. 2 e 3).

È un declino che viene da lontano, la cui prima emblematica manifestazione si ebbe con la marcia dei 40.000 della Fiat nel 1980, quando la compattezza del movimento operaio in lotta venne incrinata dall'emersione dei quadri intermedi.

E, soprattutto, sulla crisi della categoria e della classe si riflette la crisi delle tradizionali forme di rappresentanza degli interessi economico-professionali, che riguarda non solo le organizzazioni sindacali dei lavoratori, ma anche, e per certi versi ancor più, dei datori di lavoro. E non si tratta soltanto della difficoltà di intercettare la richiesta di tutela di soggetti sempre più sfuggenti e diversi tra loro – che oggi lavorano e domani no, e dopodomani forse lavoreranno ma facendo tutt’altro – ma anche della più complessiva sfiducia che aleggia nei confronti delle istanze intermedie di rappresentanza, sia politica sia economica.

Antonio Cantaro ha certamente ragione quando sollecita a riflettere sul ruolo del popolo, il che presuppone di capire innanzitutto che cosa sia oggi il popolo e, soprattutto, se sia possibile ridargli, oltre ad un’identità, un pensiero ed una voce che non siano semplicemente quelli omologati ed acritici suggeritigli da organi di informazione sempre più condizionati dagli interessi della grande finanza.

La sfida per coloro che hanno scelto di rappresentare interessi collettivi e/o diffusi è certamente epocale e può essere degnamente raccolta soltanto se essi avranno innanzitutto il coraggio di impegnarsi a capire a fondo chi siano oggi i soggetti da rappresentare e quali siano i loro concreti bisogni, non potendocisi più accontentare di analisi del passato.

Solo così potrà rivitalizzarsi quel solenne impegno che la Repubblica si è assunta nel capoverso dell’art. 3 Cost. a rimuovere gli ostacoli economici e sociali, che, limitando libertà e uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

16. Che cosa è il lavoro oggi?

Ma c’è infine un’altra questione che merita di essere richiamata, che per certi versi rischia di essere la più inquietante di tutte e che ci riconduce al titolo di questo intervento.

Una questione che può essere riassunta parafrasando un capolavoro del 1981 di Raymond Carver, che nel 2014 ha ispirato il film premio Oscar di Alejandro González Iñárritu, “Birdman”: “di che cosa parliamo oggi quando parliamo di lavoro?”

Si tratta di un interrogativo che, per l’importanza che il lavoro riveste nella Costituzione, non possiamo eludere se non vogliamo correre il rischio di compromettere lo stesso fondamento della Repubblica e del suo assetto democratico.

Il lavoro di cui oggi parliamo è spesso un lavoro *morfologicamente assai diverso* da quello cui probabilmente pensavano i padri costituenti. È un lavoro sempre più diversificato, non solo per quanto attiene alle varie tipologie contrattuali più o meno flessibili con cui risulta inquadrabile, ma anche per quanto riguarda la sua fenomenologia, che tende a travalicare sempre più le tradizionali categorie di spazio e tempo con cui il lavoro è stato tradizionalmente concepito.

Il lavoro di oggi, almeno quando c’è, spesso è innanzitutto qualcosa che tende sempre più a *confondersi con la vita*, nel senso che il confine tra il luogo ed il tempo della prestazione lavorativa, da un lato, e le coordinate della vita privata o familiare, dall’altro, sbiadisce sempre più. Con le nuove tecnologie informatiche il lavoro ci insegue ovunque (lo *smart work*), al punto che in Francia, nell’ambito della discussa riforma del lavoro (che, a differenza di quanto accaduto da noi, ha fatto emergere un vivace conflitto

sociale) si sono dovuti porre la questione del limite oltre il quale il lavoratore non è più tenuto a rispondere alle mail o alle telefonate dell'azienda.

Paradossalmente, però, mentre tende a confondersi con la vita, spesso il lavoro di oggi non è più, come un tempo, il *lavoro della vita*, la quale invece risulta sempre più costellata da tante diverse esperienze lavorative (quando fortunatamente ci sono) che evocano delicate questioni sia per quanto attiene agli investimenti formativi sia per quanto concerne i riflessi sul piano previdenziale.

Per altro verso, spesso il lavoro di oggi *ha sempre meno un oggetto definito*, come dimostra anche la recente riforma della disciplina delle mansioni (art. 2103 c.c.) perché le esigenze di flessibilità delle aziende tendono ad imporre l'immagine di un lavoratore estremamente duttile e capace di rispondere a più richieste, di fare più cose ed a perseguire più obiettivi. Il che evoca la questione dell'adattabilità del lavoratore che può trovare convincenti risposte solo grazie ad un massiccio intervento formativo, sia dal punto di vista scolastico sia nel contesto aziendale.

E, ancora, assai spesso il lavoro di oggi è *meno legato alla mera messa a disposizione del tempo e più agganciato ad obiettivi e risultati*. Anche là dove continua a configurarsi come lavoro subordinato in senso proprio, la sua valutazione tende a valorizzare elementi un tempo tipici del lavoro autonomo: l'intraprendenza, la discrezionalità, appunto l'autonomia.

Il lavoro di oggi, e ancor più quello di domani, è un lavoro che rischia di *perdere la sua centralità nella vita* delle persone. Come un moderno Kronos, il prepotente processo di innovazione tecnologica – che altro non è che il frutto del lavoro e dell'ingegno umano – sta divorando il restante lavoro umano.

Io però non credo che, per citare Jeremy Rifkin, il lavoro finirà. Semmai nelle moderne economie avanzate sta declinando un certo tipo di lavoro – quello che può essere integralmente sostituito dalle macchine e dalla tecnologia – ma vi sarà sempre bisogno del lavoro per sovrintendere alle macchine ed alla tecnologia e per creare nuova tecnologia. Se il casellante autostradale è sostituito dal telepass e il centralinista da un sistema registrato, vi sarà qualcuno che dovrà programmare l'uno e l'altro, monitorarlo, ripararlo e sostituirlo.

Ciò significa che, sebbene non spariranno mai del tutto lavori tradizionali basati sulla presenza e sulla dimensione fisica della persona, c'è e ci sarà crescente bisogno di lavoro sempre più qualificato, ad alto tasso di competenza e di professionalità. In una parola, c'è e ci sarà sempre più bisogno di lavoro che sia il frutto e lo sviluppo di percorsi scolastici e formativi di alto livello.

Percorsi scolastici e formativi di cui debbono essere parimenti destinatari i futuri lavoratori come i futuri datori di lavoro, perché solo un'impresa ad alto potenziale tecnologico e di qualità potrà sperare di competere sul mercato globale e di creare opportunità occupazionali.

Per questo, se io fossi – e fortunatamente non lo sono – il Governo o il legislatore destinerei gli investimenti più massicci alla scuola, alla formazione ed alla ricerca, stando peraltro attenti a far sì che i percorsi di istruzione non siano solo funzionali al mondo del lavoro, ma alla costruzione di persone mature e dotate di capacità critica, il che impone di non considerare soltanto gli insegnamenti funzionali al mercato, ma anche quelli più incidenti sulla costruzione di solide basi culturali.

Il tempo corre sempre più veloce e quello che oggi ci sembra un tempo lunghissimo è in verità sempre più breve e noi, in questo strano paese, di tempo purtroppo negli ultimi anni ne abbiamo perso fin troppo.

17. Dalla classe alla comunità

Solo così ragionando potremmo concludere che le previsioni della Costituzione del 1948 sul lavoro, nonostante qualche acciaccio, sono complessivamente ancora attuali.

Solo così potremmo ritrovare quella dimensione della classe dei lavoratori che nella sua accezione originaria è ormai perduta e che, invece, potrebbe identificarsi in una vastissima comunità delle persone che lavorano attorno al progetto di rilanciare il sistema-paese su basi rinnovate. Perché, non lo dobbiamo dimenticare, un progetto occorre e la sfida che la Costituzione lanciava all'epoca della sua emanazione era proprio quella di costruire e ricostruire un paese nuovo e moderno, di cui il lavoro costituiva il tessuto connettivo.

Solo così ha ancora un senso profondo l'art. 1 della Carta costituzionale quando pone il lavoro al centro dell'assetto democratico del paese. Il lavoro dei più umili e di quelli più acculturati, dei cittadini e degli immigrati, delle persone mature e dei più giovani, delle donne e degli uomini, di chi vive lavorando per altri e di chi agli altri dà lavoro.

Ricordo ancora che nel 1993, quando ebbi la fortuna di collaborare con il mio maestro di elezione, Gino Giugni, allora Ministro del lavoro nel governo tecnico presieduto da Carlo Azeglio Ciampi, nella stanza del Ministro, che all'epoca era in Via Mario Pagano a Roma, campeggiava la fotografia di un suo illustre predecessore, il nostro correggionale Giacomo Brodolini, su incarico del quale ventitrè anni prima Giugni aveva scritto lo Statuto dei lavoratori.

Ebbene, sotto la fotografia di Brodolini erano scritte le ultime parole che egli pronunciò alla Camera prima che un male incurabile lo vincessero: “da una parte sola, dalla parte dei lavoratori”.

Credo che sia ormai giunto il tempo di riscrivere quelle parole con lo spirito della Costituzione, soprattutto rilanciando un patto sociale senza il quale, come ebbe a dire Aldo Moro in un suo memorabile discorso, “questo Paese non si salverà, la stagione dei diritti e delle libertà si rivelerà effimera, se in Italia non nascerà un nuovo senso del dovere”. Dove il nostro dovere è innanzitutto quello di comprendere tutti insieme che cosa sia oggi il lavoro, come possiamo diffonderlo e come possiamo e dobbiamo tutelarlo, ben consapevoli che, come il lavoro, anche le tutele richiedono di essere aggiornate, ma non di essere vanificate. Perché, se qualcuno ancora non se ne fosse dato per inteso, anche oggi il lavoro richiede di essere adeguatamente tutelato se, come suggerisce la Costituzione, rappresenta il principale strumento di emancipazione e di dignità della persona.

E allora, se mi permettete, io concluderei così: “da una parte sola, dalla parte del lavoro”.

Cultura giuridica e diritto vivente

Direttivo

Direzione scientifica

Direttore: Lanfranco Ferroni

Co-direttori: Giuseppe Giliberti, Luigi Mari, Lucio Monaco.

Direttore responsabile

Valerio Varesi

Consiglio scientifico

Luigi Alfieri, Jean Andreau, Franco Angeloni, Andrea Azzaro, Antonio Blanc Altemir, Alessandro Bondi, Licia Califano, Maria Aránzazu Calzada Gonzáles, Piera Campanella, Antonio Cantaro, Maria Grazia Coppetta, Francesco Paolo Casavola, Lucio De Giovanni, Laura Di Bona, Carla Faralli, Fatima Farina, Vincenzo Ferrari, Andrea Giussani, Matteo Gnes, Guido Guidi, Giovanni Luchetti, Realino Marra, Guido Maggioni, Paolo Morozzo Della Rocca, Paolo Pascucci, Susi Pelotti, Aldo Petrucci, Paolo Polidori, Eduardo Rozo Acuña, Elisabetta Righini, Thomas Tassani, Patrick Vlacic, Umberto Vincenti.

Coordinamento editoriale

Marina Frunzio, M. Paola Mittica.

redazioneculturagiuridica@uniurb.it

Redazione

Luciano Angelini, Chiara Lazzari, Enrico Moroni, Massimo Rubechi.

Collaborano con *Cultura giuridica e diritto vivente*

Giovanni Adezati, Athanasia Andriopoulou, Cecilia Ascani, Chiara Battaglini, Alice Biagiotti, Chiara Bigotti, Roberta Bonini, Alberto Clini, Darjn Costa, Marica De Angelis, Giacomo De Cristofaro, Elisa De Mattia, Luca Di Majo, Alberto Fabbri, Francesca Ferroni, Valentina Fiorillo, Chiara Gabrielli, Federico Losurdo, Matteo Marchini, Marilisa Mazza, Maria Morello, Massimiliano Orazi, Natalia Paci, Valeria Pierfelici, Iliara Pretelli, Edoardo A. Rossi, Francesca Stradini, Desirée Teobaldelli, Matteo Timiani, Giulio Vanacore, Giordano Fabbri Varliero.

Cultura giuridica e diritto vivente è espressione del Dipartimento di Giurisprudenza (DiGiur) dell'Università di Urbino. Lo sviluppo e la manutenzione di questa installazione di OJS sono forniti da UniURB Open Journals, gestito dal Servizio Sistema Bibliotecario di Ateneo. **ISSN 2384-8901**



Eccetto dove diversamente specificato, i contenuti di questo sito sono rilasciati con Licenza [Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
