

---

PARTE I

**LA REGOLAZIONE GIURIDICA  
DEL LAVORO**

---

---

## CAPITOLO I

# IL LAVORO, LA LEGGE E IL CONTRATTO

### 1. *Il lavoro: nozione economica e disciplina giuridica* –

Non solo il mestiere, una occupazione, la fatica quotidiana. Accanto al significato comune e tecnico ad essa proprio, la parola “**lavoro**” ha anche una precisa connotazione sul piano economico concorrendo a identificare ogni attività umana finalizzata alla produzione di un bene o alla esecuzione di un servizio in cambio di un corrispettivo. I trattati di economia, in proposito, utilizzano il termine “lavoro” per designare uno dei fattori di produzione accanto alla terra e al capitale. È poi la capacità organizzativa dell’imprenditore – e cioè del soggetto che assume su di sé il rischio della produzione e del mercato – che consente concretamente, attraverso la combinazione dei fattori della produzione, l’utile impiego del lavoro umano nelle attività economiche e con esso, come si dice in termini tecnici, la trasformazione fisica di *input* iniziali in *output* finali.

L’attività di impresa e il lavoro, proprio perché aspetti centrali dei processi di produzione e circolazione della ricchezza, non sono in realtà liberi o, meglio, lo possono essere solo e in quanto disciplinati dalla legge in conformità ai principi contenuti nella Costituzione e nelle fonti di rango internazionale e comunitario. Su tutti il principio – codificato nel Trattato di Versailles del 1919 con cui si pose fine alla Prima Guerra mondiale dando contestualmente vita alla Organizzazione internazionale del lavoro – secondo cui «*labour is not a commodity*» e cioè il lavoro non è una merce.

Attraverso la legge il fenomeno economico “lavoro” diventa così destinatario di una apposita disciplina giuridica chiama-

ta “**diritto del lavoro**” la cui principale finalità, pur nella mutevolezza storica dei punti di equilibrio di volta in volta raggiunti nei vari Paesi e nelle diverse epoche storiche, è quella di contemperare le esigenze della produzione con la tutela della persona che svolge una attività lavorativa nell’interesse e a beneficio di una altra persona chiamata datore di lavoro.

In questa prospettiva si coglie la duplice vocazione della disciplina giuridica del lavoro quale diritto distributivo di tutele e risorse ma, ancor prima, quale diritto della produzione che, nel fissare i termini e le condizioni di utilizzo del fattore lavoro nei processi economici, concorre al tempo stesso a stabilire anche le regole del mercato e della concorrenza tra le imprese.

L’importanza della disciplina giuridica del lavoro (anche) come standard minimo o regola comune nell’ambito dei processi economici e della attività di impresa non è sempre adeguatamente valorizzata nei manuali di diritto del lavoro ancora prevalentemente focalizzati sul profilo della tutela del lavoratore. Eppure questo aspetto era stato già chiaramente evidenziato nei primissimi studi sul lavoro che hanno fatto seguito alla Rivoluzione industriale.

Esemplare – e ancora insuperato – in proposito è quanto scrivevano Sidney e Beatrice Webb già nel lontano 1897: «*If, in the absence of a Common Rule, the “small employer”, with his imperfect machinery and insufficient capital, with inferior scientific training and inadequate knowledge of the markets, is enabled to divert business from superior establishments by nibbling at wages, requiring systematic overtime, overcrowding his factory, or neglecting precautions against accident, his existence is not only detrimental to the operatives, but also a clear diminution of the nation’s productive efficiency. Hence the enforcement of a Common Rule, by progressively eliminating the worst equipped employers and concentrating the whole pressure of competition on securing the utmost possible efficiency of production, tends constantly to the development of the highest type of industrial organisation*». Con l’importante precisazione che «*the Device of the Common Rule is, from the workman’s point of view, always the enforcement of a minimum, below which no employer may descend, never a maximum, beyond*

*which he may not, if he chooses, offer better terms»* (S. WEBB, B. WEBB, *Industrial Democracy*, Longmans, 1926 ma 1897, rispettivamente p. 732 e p. 715).

In questa prospettiva di analisi è anche facile comprendere la ragione più profonda della attuale crisi che attraversa il diritto del lavoro in tutti i Paesi economicamente avanzati. Il superamento dei metodi di produzione standardizzati tipici della economia fordista e la internazionalizzazione dei mercati dovuta al fenomeno della globalizzazione hanno fortemente depotenziato la storica vocazione del diritto nazionale del lavoro a porsi come regola comune del mercato e del modo di fare impresa, con ciò largamente pregiudicando anche la sua altra funzione storica e cioè la tutela della persona che lavora.

Imponenti cambiamenti demografici e tecnologici hanno dato avvio a una grande trasformazione del lavoro che ci pone ora nel mezzo di una nuova rivoluzione industriale, quella della digitalizzazione del lavoro, in un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione e della forza-lavoro. La continua innovazione tecnologica rende rapidamente obsoleti impianti, siti produttivi, competenze dei lavoratori. Aumenta conseguentemente la complessità dei prodotti e dei processi di produzione anche nei settori più tradizionali.

La competizione delle economie emergenti e la mutevolezza delle esigenze e dei gusti dei consumatori impongono il contenimento dei costi e la continua innovazione. La centralità del consumatore, di cui nessuna impresa detiene più il monopolio, e la costante turbolenza dei mercati costringono oggi le imprese a una navigazione a vista che non offre certezze. Produzioni sempre più accurate, con impiego di tecnologie la cui introduzione comporta un aggiornamento continuo delle maestranze e il presidio di numerose variabili, richiedono lo sviluppo di nuove e sofisticate competenze, responsabilità e attitudini professionali anche nelle funzioni operaie.

La variabile dei processi di lavorazione è spinta dal design, dal marketing strategico, dalla tecnologia. Cambiano i rapporti con i fornitori, che diventano sempre più partner strategici

delle imprese. La terziarizzazione della economia e il progressivo affermarsi della c.d. *on-demand economy* guidata da aziende ad alto contenuto tecnologico e capaci di fornire risposte immediate e personalizzate ai consumatori aumentano l'importanza delle persone, delle loro capacità comunicative e relazionali con la clientela e i fornitori.

Tutto questo cambiamento crea condizioni di unicità nelle imprese e, cosa che tarda a verificarsi in Italia rispetto ad altri Paesi, nei relativi assetti regolatori del lavoro ancora alla ricerca di un nuovo paradigma fondativo come lo era stato, nel corso della Rivoluzione industriale, il vincolo di **subordinazione** giuridica che bene contemperava la tutela del lavoratore con le esigenze tipiche della fabbrica fordista e massificata.

**2. “Fondata sul lavoro”: i principi fondamentali nella regolazione del lavoro** – L’iniziativa economica privata è certamente libera. Lo stabilisce in Italia l’articolo 41 della Costituzione (primo comma) che, tuttavia, si premura subito di precisare (secondo comma) che essa non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o, comunque, in modo tale da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana. È pertanto compito della legge determinare i programmi e i controlli opportuni affinché l’attività economica privata, così come quella pubblica, possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali (terzo comma).

È il **diritto pubblico della economia** che si fa carico di regolamentare l’esercizio della iniziativa economica privata e, in particolare, l’attività di impresa in ragione della rilevanza di interessi generali o superiori che non possono essere lasciati alla discrezione e tanto meno all’arbitrio dei singoli operatori economici. Rispetto al fattore lavoro la presenza di interessi pubblici o collettivi, tra i quali la tutela della persona che lavora e quella della occupazione in generale, è di tale portata da aver dato luogo alla nascita del diritto del lavoro.

Con l’espressione “**diritto del lavoro**” intendiamo riferirci a un ramo speciale dell’ordinamento giuridico che si caratte-