

24 LUGLIO 2024

# Dignità e articolo 41 della Costituzione italiana: proposta di una nuova chiave di lettura

di **Sonia Fernández Sánchez**  
Professoressa associata di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Cagliari

e **Sergio Gamonal Contreras**  
Professore ordinario di Diritto del lavoro  
Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago de Chile



# Dignità e articolo 41 della Costituzione italiana: proposta di una nuova chiave di lettura\*

di **Sonia Fernández Sánchez**

*Professoressa associata di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Cagliari*

e **Sergio Gamonal Contreras**

*Professore ordinario di Diritto del lavoro  
Universidad Adolfo Ibáñez, Santiago de Chile*

**Abstract [It]:** La dignità costituisce un limite alla libertà di iniziativa privata prevista nell'articolo 41 della Costituzione italiana. Nel presente saggio si propone una via di interpretazione di tale limite, secondo la prospettiva della dignità come status di Jeremy Waldron. In concreto, tale interpretazione potrebbe comportare l'obbligo da parte del legislatore di istituire un sistema di democrazia industriale nel diritto del lavoro italiano.

**Title:** Dignity and article 41 of the Italian constitution: proposal for a new interpretation

**Abstract [En]:** The dignity constitutes a limit to private economic activity in the article 41 of the Italian Constitution. In this essay we will propose a way of interpreting this limit, based on Jeremy Waldron's approach to dignity as status. In essence, this understanding would entail the obligation on the part of the legislator to establish a system of industrial democracy in Italian labour law.

**Parole chiave:** Dignità, Costituzione, Status, Democrazia industriale, Codeterminazione

**Keywords:** Dignity, Constitution, Status, Industrial Democracy, Codetermination

**Sommario:** 1. Introduzione. 2. La dignità secondo la proposta minima di Jeremy Waldron. 3. Dignità come *status* e democrazia industriale nell'articolo 41 della Costituzione italiana. 4. Possibili profili critici alla proposta. 5. Alcune considerazioni conclusive.

## 1. Introduzione

Scopo del presente saggio è quello di proporre una interpretazione del ruolo della dignità all'interno dell'art. 41 della Costituzione, sulla base di una rivisitazione del contesto alla luce dell'evoluzione dottrinale. Sino al XIX° secolo, la nozione di dignità è stata definita, principalmente, sotto il profilo morale e religioso. A partire dall'inizio del XX° secolo, e soprattutto dopo la seconda guerra, la dignità ha assunto sempre maggior rilievo anche sotto il profilo giuridico. Si pensi alle dichiarazioni o trattati internazionali, come la Dichiarazione di Philadelphia (10 maggio 1944), la Carta dell'ONU (26 giugno 1945), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (10 dicembre 1948), gli Statuti dell'UNESCO (16 novembre 1945) il Patto Internazionale di Diritti Civili e Politici (19 dicembre 1966), alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, come la Convenzione sul lavoro marittimo (23 febbraio 2006)<sup>1</sup>, oltreché a numerose disposizioni di diversi testi costituzionali (tra gli altri, oltreché l'Italia:

---

\* Articolo sottoposto a referaggio. Il lavoro è frutto della riflessione unitaria degli Autori, scritto nell'ambito del programma *Visiting Professor 2023/2024*, finanziato dal progetto di Eccellenza del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Cagliari (l. n. 232/2016 articolo 1, commi 314-337) del prof. Gamonal. Tuttavia, ai fini della valutazione singola, si indica che S. Fernández Sánchez ha scritto i paragrafi 2 e 5, e S. Gamonal Contreras 1, 3 e 4.

<sup>1</sup> "Tutta la gente di mare ha il diritto a dignitose condizioni di vita e di lavoro a bordo delle navi" art. 4, comma 3.

Germania, Portogallo, Finlandia, Grecia, Svezia, Spagna, Canada, Africa del Sud, Australia, Brasile)<sup>2</sup>. La prima norma giuridica che fa riferimento alla dignità, seppure mai entrata in vigore, compare già dal 1849: la Costituzione della Paulskirche del 1849, elaborata in Germania nell’ambito della prima rivoluzione, stabilisce che “un popolo libero deve rispettare la dignità umana, incluso del delinquente”<sup>3</sup>. Al giorno d’oggi, oltre 160 Carte costituzionali, in tutto il mondo, assumono la dignità quale principio<sup>4</sup> e, in molti casi, il diritto al rispetto alla dignità compare tra i diritti del lavoratore<sup>5</sup>, dando luogo al cosiddetto “paradigma costituzionale del postguerra”<sup>6</sup>.

Una classificazione delle differenti accezioni che la dignità assume nelle Carte costituzionali di tutto il mondo, viene proposta da Shulztiner e Carmi, e cioè: la dignità affermata in termini generali e simbolici; la dignità quale valore supremo; la dignità espressa in forma specifica all’interno dei differenti articoli della Costituzione; la dignità umana come limite dei diritti<sup>7</sup>.

La Costituzione italiana rappresenta un significativo esempio di riferimento alla dignità sotto tutti questi profili. Senza dimenticare che l’art. 1 definisce l’Italia una Repubblica fondata sul lavoro, il concetto di dignità è più volte richiamato nell’ambito dei rapporti economico sociali<sup>8</sup>: all’art. 36 la dignità appare quale diritto da garantirsi nella determinazione della retribuzione; all’art. 41 viene rappresentata quale limite alla libertà di iniziativa economica dei privati e alle modalità di esercizio di tale libertà<sup>9</sup>.

Quest’ultima funzione, di carattere limitativo, è presente anche in altri ordinamenti giuridici. Negli Stati Uniti del Nord America quando si limita il diritto ad essere rappresentato da sé stesso in processo<sup>10</sup>; in Germania con riferimento al dibattito sulla bioetica e la dignità<sup>11</sup>; in Israele, ove l’autonomia dell’imprenditore viene limitata dall’obbligo di garantire “condizioni giuste” o si stabilisce che il recesso da parte del datore di lavoro può avvenire solo in presenza di una giusta causa<sup>12</sup>.

---

<sup>2</sup> Per una più ampia rassegna: A. Barak, *Human Dignity. The Constitutional Value and the Constitutional Right*, Cambridge University Press, 2015, p. 49 e ss.

<sup>3</sup> J. Habermas, *La idea de dignidad humana y la utopia realista de los derechos humanos*, in *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, n. 44, 2010, p. 107.

<sup>4</sup> D. Shulztiner e G.E. Carmi, *Human Dignity in National Constitutions: Functions, Promises and Danger*, in *The American Journal of Comparative Law*, n. 62, 2014, p. 465.

<sup>5</sup> M. Sarzo, *Human Dignity in International Labour Rights*, in *Human Dignity in International Labour Rights* A. Gattini et al. (ed.), Brill, 2021, p. 74.

<sup>6</sup> “Postwar constitutional paradigm” in N. Rao, *On the use and abuse of dignity in constitutional law*, in *Columbia Journal of European Law*, vol. 14, n. 2, 2008, pp. 201-256,

<sup>7</sup> D. Shulztiner e G. E. Carmi, *Human Dignity in National Constitutions: Functions, Promises and Danger*, op. cit., pp. 473-484.

<sup>8</sup> M. Cavino, *Dignità e Costituzione: la centralità del lavoro per il pieno sviluppo della persona umana*, in *Dignità, eguaglianza e Costituzione*, G.P. Dolso (a cura di), Eut, Trieste, 2019, p. 11 e ss.

<sup>9</sup> La dignità come limite alla libertà economica si trova già nell’articolo 151 comma 1 della Costituzione di Weimar.

<sup>10</sup> E. Daly, *Dignity Rights. Courts Constitutions, and the Worth of the Human Person*, University of Pennsylvania Press, 2021, pp. 97-100.

<sup>11</sup> A. Barak, *Human Dignity. The Constitutional Value and the Constitutional Right*, op. cit., pp. 238-239.

<sup>12</sup> A. Barak, *Human Dignity. The Constitutional Value and the Constitutional Right*, op. cit., pp. 299-300.

Con il presente saggio, ci proponiamo di analizzare la dignità quale limite alla libertà d'impresa di cui all'art. 41 della Costituzione italiana, alla luce della teoria di Jeremy Waldron, che considera la dignità quale *status* della persona<sup>13</sup>.

Intendiamo, con ciò, suggerire una riflessione, ed eventualmente aprire un dibattito, sulla rilevanza che la partecipazione dei lavoratori nell'impresa, la democrazia industriale, potrebbe rappresentare – tra i limiti costituiti da obblighi di fare in attuazione della disposizione di cui all'art. 41 Cost. –. Il tema, peraltro, si presta ad una rivisitazione del dibattito relativo all'attuazione dell'art. 46 Cost. in un contesto differente da quello che, anni addietro, ha portato all'accantonamento del tema da parte della dottrina.

L'argomento sarà sviluppato a partire da una descrizione (nel secondo paragrafo) della teoria di Jeremy Waldron; seguirà (nel terzo paragrafo) la presentazione delle interconnessioni tra la democrazia industriale e il precetto di cui all'art. 41 Cost. alla luce della teoria della dignità come *status*; saranno approfonditi (nel quarto paragrafo) i possibili profili critici della teoria e, infine, (nell'ultimo paragrafo) esposte alcune considerazioni conclusive.

## 2. La dignità secondo la proposta minima di Jeremy Waldron

Il problema di fondo delle nozioni morali riconosciute dal diritto è la loro indeterminatezza. La dignità non fa eccezione. Sin dalla sua comparsa, nel XX° secolo, è stata richiamata con riferimento alle elaborazioni di concezioni divergenti, se non opposte, come quelle enunciate dal socialismo razionale o dalla nascente dottrina sociale della Chiesa<sup>14</sup>; ciò ha contribuito ad accentuare la sua vaghezza.

L'imprecisione dei concetti che compaiono nei testi costituzionali, non sempre è uno svantaggio, in quanto si tratta di formulazioni che dovranno ricevere un consenso maggioritario da parte dei cittadini. Si tratta di concetti che dovranno poi trovare applicazione secondo le formule adottate da un parlamento, democraticamente eletto, che potrà modulare, a livello legale, il significato di tali nozioni. Una formula caratterizzata da un ampio margine di vaghezza è quella contenuta nella Dichiarazione universale nel 1948<sup>15</sup>, che tuttavia, proprio perciò, ha ricevuto un ampio consenso.

L'affermazione alla quale abbiamo fatto riferimento è fondata sul presupposto che dovrà essere il legislatore, successivamente, a stabilire la portata dei principi contenuti nel testo costituzionale. Tuttavia, non sempre avviene così: sempre più spesso accade che siano i giudici a dare diretta applicazione ai principi costituzionali. Così non dovrebbe essere, in quanto la funzione giudiziaria, per sua natura, non è quella deputata a stabilire le regole di condotta dei cittadini, in quanto – poiché le sentenze si applicano

---

<sup>13</sup> J. Waldron, *Dignity, Rank, & Rights*, Oxford University Press, 2012, pp. 13-46.

<sup>14</sup> B. Venezini, *Il lavoro tra l'ethos del diritto e il pathos della dignità*, in Mario Napoli (a cura di), *La dignità*, Vita e Pensiero, 2011, p. 20.

<sup>15</sup> C. McCrudden, *Human Dignity and Judicial Interpretation of Human Rights*, in *The European Journal of International Law*, vol. 19, n. 4, 2008, p. 678.

soltanto alle parti del giudizio – non garantisce un minimo di certezza del diritto. Per altro verso, l'applicazione giudiziale – poiché la Cassazione può interpretare in un senso e la Corte costituzionale in maniera differente – facilita l'eterogeneità delle interpretazioni, l'attivismo e la discrezionalità giudiziale<sup>16</sup>. È per questo motivo che una parte del dibattito dottrinale sul tema della dignità si è incentrato nella ricerca di una definizione minima – come quella avanzata da Jeremy Waldron – che possa offrire delle certezze in sede di applicazione giudiziaria.

Jeremy Waldron parte da una concezione, senza precedenti, affermatasi nel XX° secolo: quella di ritenere che tutti gli esseri umani possiedano uno *status* di dignità, speciale e paritario, riconosciuto sia dai trattati internazionali che da diversi testi costituzionali<sup>17</sup>. Tale nozione racchiude, al suo interno, due concezioni apparentemente contrapposte: da una parte, l'idea del valore intrinseco della dignità (presente in Kant e nella Rivoluzione francese) e, dall'altra parte, quella degli antichi statuti (il rango, la *dignitas* romana, l'incarico speciale). La novità consiste nel fatto che, a partire dalla metà de XX° secolo, il diritto riconosce uno *status* ugualitario a tutti e a ciascun abitante del pianeta senza discriminazione alcuna<sup>18</sup>.

Waldron non intende la dignità di *status* quale sinonimo di dignità professionale<sup>19</sup>, che si avvicinerebbe al concetto della *dignitas* romana, che implica l'idea di onore, di privilegi corrispondenti alle cariche ricoperte. Egli, al contrario, intende la dignità quale “*status* normativo comprensivo di tutti gli esseri umani”. La dignità, secondo Waldron non sarebbe quindi un “concetto-valore” – con connotazioni più morali che giuridiche –, ma piuttosto un “concetto-*status*”.

Burke criticava la parità come intesa dalla Rivoluzione francese, per il fatto che operava una livellazione verso il basso; cioè: per i rivoluzionari un re non era altro che un uomo, una regina era soltanto una donna, una donna non era più che un animale e, infine, un animale non era del più alto ordine<sup>20</sup>. L'intuizione di Jeremy Waldron, al contrario, è stata quella di ritenere che l'evoluzione del concetto di dignità, durante il XX° secolo abbia comportato un “livellamento verso l'alto”, in quanto eleva tutti gli

---

<sup>16</sup> S. Gamonal Contreras, *From the Horizontal to the Diagonal Effect of Fundamental Rights within the Employment Contract: A Latin American Perspective*, in *Latin American Legal Studies*, n. 3, 2018, pp. 179-183.

<sup>17</sup> J. Waldron, *Dignity, Rank, & Rights*, op. cit., p. 13 e ss.

<sup>18</sup> Sulle critiche alla proposta di Waldron, *vid.* S. Gamonal Contreras, *Waldron y la dignidad como estatus en el debate constitucional chileno*, in *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, n. 47, 2022, pp. 109-111; J. Chávez-Fernández Postigo, *Waldron y la dignidad: el problema del fundamento de los derechos humanos*, in *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*, n. 85, 2020 p. 247 e ss.

<sup>19</sup> Corte cost. 1995/313, 12 luglio, sulla dignità della funzione giurisdizionale, in *Consulta Online* (giurcost.org); Corte cost. 1997/249, 18 luglio, e Corte cost. 1995/447, 24 ottobre, con riferimento alla dignità di chi ricopre un ufficio pubblico in *Consulta Online* (giurcost.org); Cass. Civile, SS.UU. 23 luglio 2001, n. 10014, sulla dignità della categoria forense, in *Mass. giur. civ.*, 2001, p. 1449; Cass. Civile 30 luglio 2001, n. 10396, sulla dignità del medico, in *Mass. giur. civ.*, 2001, p. 1502.

<sup>20</sup> E. Burke, *Reflections on the Revolution in France*, Oxford University Press, 1993, p. 77.

esseri umani allo *status* di re o di aristocratico, assicurando a tutti la parità di diritti. In altri termini: qualsiasi essere umano possiede lo *status* di “cittadino del mondo” ed è, per questo, meritevole di rispetto<sup>21</sup>.

La proposta di Jeremy Waldron è coerente con il testo della Convenzione di Ginevra III, il cui articolo 3 lettera c) vieta “gli oltraggi alla dignità personale, specialmente i trattamenti umilianti e degradanti”. Il riferimento ad una elevazione dello *status* è evidente; prima di allora il diritto a ricevere un trattamento privilegiato da parte dei carcerieri era riservato solo ai prigionieri di un certo *status* o di rango elevato. Il carattere innovativo dell’art. 16 della Convenzione è inequivocabile laddove prescrive che “i prigionieri devono essere trattati tutti allo stesso modo dalla Potenza detentrici, senza distinzione alcuna di carattere sfavorevole basata sulla razza, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni politiche o altra ragione fondata su criteri analoghi”. In altre parole, la dignità come *status*, secondo Waldron, costituisce il fondamento del divieto di trattamenti crudeli, umilianti, vessatori o degradanti, in qualsiasi situazione<sup>22</sup>.

La proposta di Jeremy Waldron non si differenzia in maniera significativa da quanto sostenuto da McCrudden. Questi critica la vaghezza della dignità come concetto giuridico, tuttavia individua un contenuto minimo sul quale si riscontra un certo consenso internazionale – che definisce “*minimum core of human dignity*” sulla base di tre elementi: (I) tutti gli essere umani possiedono un valore intrinseco per il fatto di essere tali, (II) tale valore deve essere riconosciuto e rispettato da tutte le altre persone, e (III) e ciò comporta che lo Stato esiste per il bene degli individui, e non viceversa<sup>23</sup>.

Ai fini della prospettiva da noi indicata, si deve tener conto che all’interno del lavoro subordinato è implicita la supremazia di una delle parti: è sul datore di lavoro che ricade il potere direttivo e i conseguenti poteri di controllo e sanzionatorio. Tali poteri imprenditoriali comportano una legittimazione giuridica di autorità privata – per il perseguimento di un interesse privato – che si concreta nella libertà di iniziativa economica prevista dall’articolo 41 della Costituzione italiana. Rendere compatibile la libertà di iniziativa privata con il rispetto della dignità del lavoratore non appare facile.

L’idea che la parità delle parti possa essere intesa come non assoggettamento dell’una al potere dell’altra, all’interno del rapporto di lavoro subordinato, non potrebbe pertanto essere accolta. Di conseguenza, il principio dovrebbe essere inteso come “direttiva di eguaglianza tra le parti nella (necessariamente diversa) autonomia-libertà che consente l’affermazione della propria dignità umana”<sup>24</sup>. Secondo la proposta di Jeremy Waldron, ciò sarebbe materialmente impossibile – o, quanto meno, non del tutto applicabile –

---

<sup>21</sup> J. Waldron, *Citizenship and Dignity*, in Christopher McCrudden (edited by), *Understanding Human Dignity*, The British Academy by Oxford University Press, 2013, pp. 60-61.

<sup>22</sup> J. Waldron, *Human Dignity-A Pervasive Value*, *Public Law & Legal Theory Research Papers Series*, New York University School of Law, 2019, p. 11.

<sup>23</sup> C. McCrudden, *Human Dignity and Judicial Interpretation of Human Rights*, *op. cit.*, p. 679.

<sup>24</sup> R. Casillo, *La dignità nel rapporto di lavoro*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 71, 2008, p. 9

perché la tutela si limiterebbe ai soli atti vessatori o umilianti, mentre il concetto giuridico di dignità, secondo la proposta di Jeremy Waldron, va ben oltre.

La dignità, secondo la concezione waldroniana, rientra tra i diritti intesi come responsabilità, o come “la forma della responsabilità”. Ciò comporta, nella nostra proposta, che la libertà di iniziativa economica è in sé stessa una responsabilità. Il che serve come strumento di moderazione alla possibile soggettività del diritto/libertà di impresa. Inoltre, si deve tener presente che la dignità in termini giuridici ha rilievo se effettivamente viene riconosciuta al lavoratore.

Alla luce della proposta di Jeremy Waldron, quale dovrebbe essere la lettura dell’art. 41 della Costituzione italiana?

### **3. Dignità come *status* e democrazia industriale nell’articolo 41 della Costituzione italiana**

L’articolo 41 della Costituzione italiana stabilisce che “l’iniziativa economica privata è libera. 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. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l’attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali”.

La libertà di iniziativa economica spiega i suoi effetti sia nella fase iniziale, in quanto attiene alla decisione di intraprendere una attività economica, sia al suo svolgimento, ovvero sia alla libertà di organizzare liberamente l’attività economica durante il suo svolgimento<sup>25</sup>. Conseguentemente, i limiti indicati dal secondo e dal terzo comma riguardano sia la fase propulsiva che tutte le modalità di organizzazione dell’attività economica da parte dell’imprenditore<sup>26</sup>.

Tali limiti rendono esplicita una ben precisa gerarchia di valori, già evidente nella prima parte del testo costituzionale, secondo la quale i diritti alla salute, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, all’ambiente prevalgono rispetto alla libertà di iniziativa privata che, del resto, non compare tra i principi fondamentali ma solo tra i rapporti economici di cui al titolo III della prima parte. La norma, a differenza di quanto afferma Persiani, non realizza un contemperamento o bilanciamento tra interessi contrapposti<sup>27</sup>, poiché la sicurezza, la libertà e la dignità sono valori supremi personalistici

---

<sup>25</sup> Ribadito dalla Corte Cost. 22 novembre 1991, n. 420.

<sup>26</sup> C. Esposito, *I tre commi dell’art. 41 della Costituzione*, in *Giur. Cost.*, 1962, p. 37. Nello stesso senso, A. Pace, *Problematica delle libertà costituzionali*, Cedam, Padova, 1992, p. 463. Contrariamente, M. Luciani, *La produzione economica privata nel sistema costituzionale*, Cedam, Padova, 1983, p. 19, chi sostiene che, se si ritiene possibile distinguere il momento propulsivo dell’attività economica e quello del suo svolgimento, si può affermare che la garanzia “piena” di cui all’articolo 41, comma 1, della Costituzione italiana riguarda solo il primo momento, grazie all’esclusione dell’applicabilità dei “limiti” di cui ai commi secondo e terzo (p. 14): soltanto nei momenti dell’attività economica successivi all’iniziativa, «chi la esercita può essere sottoposto ad obblighi non solo negativi, ma anche di *pati* [...] o di *facere*» (p. 71 e nota 164, per la distinzione fra limiti “positivi” e “negativi” all’iniziativa economica).

<sup>27</sup> M. Persiani, *Diritto del lavoro e autorità dal punto di vista giuridico*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 1, 2000, pp. 1-42.

dell'ordinamento giuridico e, di conseguenza, non negoziabili<sup>28</sup>. Secondo Natoli, l'autentico limite all'iniziativa economica privata sarebbe la garanzia della persona, da intendersi non come un generico obbligo di tutela in capo al datore di lavoro, ma un assoluto rispetto della personalità del lavoratore<sup>29</sup>.

All'interno dell'art. 41, infatti, la dignità umana viene esplicitamente richiamata – unitamente alla libertà, alla salute e alla sicurezza – tra i diritti non suscettibili di limitazione a favore della libertà d'impresa, si osserva nella norma, come sottolinea D'Antona, la prevalenza dell'integrità (intesa questa in senso ampio) della persona<sup>30</sup>. La norma costituzionale richiama il dovere del datore di lavoro di tutelare la personalità del lavoratore – sulla base di quanto affermava Waldron sulla dignità come *status* – poiché tanto i valori della sicurezza come quello della libertà sono espressione di dignità<sup>31</sup>. Sulla base di tale precetto, secondo una lettura radicale, come quella prospettata da Ellerman, dovrebbe essere bandito ogni tipo di lavoro subordinato<sup>32</sup>, posto che, all'interno di un rapporto di subordinazione, il “germe della sopraffazione” è insito e ineliminabile e, pertanto, la dignità della persona è sempre a rischio<sup>33</sup>. Si tratta di una questione che ha animato il dibattito teorico delle origini del rapporto di lavoro subordinato, temporaneamente accantonato con l'affermarsi e il diffondersi del sistema capitalistico. La questione, tuttavia, è sempre presente. Sunstein, ad esempio, ci ricorda che la struttura del posto di lavoro comporta rapporti che dominano una parte importante della vita del lavoratore<sup>34</sup>; Anderson, più recentemente, denuncia l'autoritarismo che regna all'interno delle imprese<sup>35</sup>; Wright e Menger sottolineano il rapporto di dominio insito nel rapporto tra operaio e padrone<sup>36</sup>. Supiot, quasi a voler porre fine alla *querelle*, ricorda il concetto in tutta la sua crudezza, affermando che “*ne pas voir que la maîtrise acquise sur les travailleurs dans la relation salariale est d'abord une maîtrise physique, c'est ne pas voir le nez au milieu de la figure*”<sup>37</sup>. Tuttavia, concordiamo pienamente con quanto affermava Napoli, sul fatto che, in realtà, il diritto del lavoro “nasce quando si prende atto dell'implicazione della persona nel rapporto di lavoro”<sup>38</sup>.

---

<sup>28</sup> G. Santoro-Passarelli, *Principi, valori costituzionali e legislativi a tutela della Dignità del lavoratore*, in G. Zilio Grandi (a cura di), *La dignità “del” e “nel” lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 11. Anche, J. Luther, *Ragionevolezza e dignità umana*, in A. Cerri (a cura di), *La ragionevolezza nella ricerca scientifica ed il suo ruolo specifico nel sapere giuridico*, Vol. II, Aracne, Roma, 2007, p. 7.

<sup>29</sup> U. Natoli, *Sicurezza, libertà, dignità del lavoratore nell'impresa*, in *Dir. Lav.*, I, 1956, p. 5.

<sup>30</sup> M. D'Antona, *L'art. 41 della Costituzione: tendenze interpretative*, in *Lavoro@Confronto*, n. 3, 2014.

<sup>31</sup> R. Pastore, *Il lavoro dignitoso. Profili costituzionali e spunti di riflessione*, in *Il diritto dei lavori*, n. 2, 2014, p. 130.

<sup>32</sup> D. Ellerman, *On the Renting of Persons: The Neo-Abolitionist Case Against Today's Peculiar Institution*, in *Economic Thought*, vol. 4, n. 1, 2015, pp. 3-18.

<sup>33</sup> M. Pedrazzoli, *Lesione di beni alla persona e risarcibilità del danno nei rapporti di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 1, 1995, p. 269 ss.; O. Mazzotta, *Danno alla persona nel rapporto di lavoro: qualche domanda, politicamente non corretta, alla giurisprudenza*, in *Lavoro e diritto*, 2004, p. 439 e ss.

<sup>34</sup> C. Sunstein, *Rights, Minimal terms, and Solidarity: A Comment*, in *University of Chicago Law Review*, n. 51, 1984, p. 1049.

<sup>35</sup> E. Anderson, *Private Government*, Princeton University Press, 2017, p. 37 e ss.

<sup>36</sup> E. Wright, *Construyendo utopías reales*, Akal, 2015, p. 66; A. Menger, *El Derecho Civil y los Pobres*, Editorial Comares, 1998, p. 279.

<sup>37</sup> A. Supiot, *Critique du droit du travail*, Presse Universitaires de France, Paris, 1994, p. 56.

<sup>38</sup> M. Napoli (a cura di), *La dignità*, Vita e Pensiero, Milano, 2011.

In definitiva, per quanto la disparità e la soggezione della parte debole del rapporto di lavoro siano innegabili, i limiti indicati dalla norma non impediscono la relazione di lavoro subordinato, ma si concretizzano in una serie di obblighi imposti alla parte datoriale affinché, nell'esercizio della propria libertà, non adotti misure tali da ledere la dignità del lavoratore subordinato.

La norma – la cui formulazione è analoga a quella contenuta nell'art. 36 Cost. – è evidentemente suscettibile di un intervento legislativo che stabilisca regole, modalità idonee a garantire il rispetto della dignità del lavoratore subordinato; allo stesso tempo – trattandosi di norma precettiva –, consente al giudice di stabilire, caso per caso, se le condizioni di lavoro o le modalità della prestazione siano compatibili con il rispetto della dignità del lavoratore subordinato.

Quanto alla fissazione di un salario che consenta una vita dignitosa, data la specificità della materia, la risposta è semplice: il legislatore potrebbe, per legge, fissare l'entità del salario minimo o, in mancanza – com'è sinora avvenuto –, potrebbe fissarlo il giudice, volta per volta, alla luce delle condizioni del momento.

Con riferimento all'art. 41 Cost., la situazione non è altrettanto semplice. Diverse pronunce della Corte costituzionale, non soltanto richiamano i limiti del potere datoriale in nome del rispetto della dignità umana, ma indicano anche specifiche fattispecie che rivelerebbero il superamento di tali limiti<sup>39</sup>, e la giurisprudenza, nell'interpretare l'articolo 2087 del Codice civile sulla responsabilità del datore di lavoro, ha fatto un ampio e generico richiamo al concetto di personalità morale come dignità umana<sup>40</sup> ed ha fondato la responsabilità del datore di lavoro – nei casi di demansionamento illegittimo, *mobbing*, di molestie sessuali, di licenziamenti illegittimi, discriminazioni – “assumendo il bene immateriale della persona come riassuntivo di ogni diritto fondamentale”<sup>41</sup>. In questo senso, è corretto considerare che l'art. 2087 cod. civ., a partire da una lettura costituzionalmente orientata, permette di attribuire rilevanza centrale alla dignità del lavoratore. La norma lega il concetto di inviolabilità al “patrimonio irretrattabile della persona umana, intesa come totalità, ossia al principio supremo della libertà-dignità, in contrapposizione al tradizionale principio individualistico della libertà-proprietà”<sup>42</sup>.

---

<sup>39</sup> La Corte ha ritenuto che la violazione delle norme relative al licenziamento legittimo violi la dignità dei lavoratori (Corte cost., 18 giugno 1992, n. 309). Inoltre, ritiene che anche l'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro deve garantire il rispetto della dignità dei lavoratori (Corte cost., 13 dicembre 1989, n. 586). L'obbligo, in capo al datore di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza è inteso come specchio della dignità umana (Corte cost., 25 luglio 1996, n. 312, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 1996, p. 3171 e ss). Il rispetto della dignità dei lavoratori è garantito dall'obbligo legale di concedere il riposo settimanale (Corte cost., 5 aprile 1974, n. 111). In definitiva, si osserva l'importanza del controllo giurisdizionale delle norme nazionali sui diritti del lavoro alla luce della dignità.

<sup>40</sup> La concezione della personalità morale dell'articolo 2087 del Codice civile italiano come dignità umana dell'articolo 41 della Costituzione italiana si può vedere in C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967, p. 345 e F. Bartolemei, *La dignità umana come concetto e valore costituzionale*, Giappichelli, Torino, 1987, p. 40.

<sup>41</sup> R. Casillo, *La dignità nel rapporto di lavoro*, op. cit., p. 5.

<sup>42</sup> F. Modugno, *I “nuovi diritti” nella giurisprudenza costituzionale*, Giappichelli, Torino, 1995, p. 107.

Solo che la platea delle specifiche condizioni di lavoro è così ampia e indeterminata da non consentire una legislazione in grado di disciplinare, preventivamente e nel dettaglio, tutti gli specifici obblighi, negativi e positivi, che l'art. 41 Cost. impone al datore di lavoro al fine di salvaguardare la libertà e la dignità del lavoratore. Rimane, pur sempre, il potere del giudice di stabilire, nel caso concreto, se i comportamenti attivi e passivi del datore di lavoro travalichino i limiti indicati dall'art. 41. Ciò è sicuramente consentito: intendendo la previsione di cui all'art. 41 Cost. quale clausola generale<sup>43</sup>, il giudice potrà sempre stabilire, nella situazione concreta ed alla luce di criteri variabili in dipendenza del tempo e del luogo, se uno specifico comportamento del datore di lavoro implichi una violazione della dignità del lavoratore subordinato.

Consentito, certo, ma di non facile attuazione, anche alla luce dell'esperienza di cui all'art. 2087 del cod. civ. Anche in tal caso, la norma consente al giudice, anche in funzione preventiva, di valutare se nell'esercizio dell'impresa siano state adottate misure idonee – secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica – a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. Si tratta di una prescrizione che cammina sulla stessa lunghezza d'onda di quella contenuta nell'art. 41. Cost. e che, peraltro, evoca proprio, seppure indirettamente, la dignità del lavoratore. Tuttavia, nell'esperienza pratica, la norma è stata utilizzata prevalentemente in funzione risarcitoria, a danno avvenuto; non consentendo quindi la tutela del bene che si intendeva proteggere, ma semplicemente ristorando la vittima, o i suoi eredi, per il danno subito.

In definitiva, per differenti motivi, esistono gli strumenti, sia sul piano legislativo che su quello giudiziario, per garantire una concreta protezione dei beni che la norma intende tutelare. Il concreto esercizio di tali strumenti non appare di agevole attuazione. Nel contempo, proprio il diffondersi delle moderne tecnologie in materia di controllo della prestazione lavorativa estende, e non riduce, il rischio di un superamento dei limiti che condizionano l'esercizio della libertà di impresa al rispetto dei sovraordinati diritti fondamentali del lavoratore subordinato. Basti pensare al lavoratore che, spesso, viene totalmente eterodiretto da un algoritmo.

Scontata la difficoltà di concreto esercizio degli strumenti indicati, riteniamo che lo strumento più efficace, proprio alla luce della concezione della dignità come *status*, secondo l'elaborazione di Jeremy Waldron, possa essere rappresentato dall'adozione di forme di democrazia industriale, idonee a ristabilire, almeno parzialmente, una condizione di *status* più equilibrata tra il datore di lavoro e i propri dipendenti. Per democrazia industriale intendiamo la partecipazione dei lavoratori nella presa di decisioni all'interno dell'impresa, cioè al fatto che possano partecipare, direttamente, alla definizione delle condizioni di

---

<sup>43</sup> G. Loy, *Diritto del lavoro e nozioni a contenuto variabile*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 145, 2015, p. 1 ss.

lavoro<sup>44</sup>. La democrazia industriale comprende diversi livelli, a partire dal diritto all'informazione o alla consultazione, sino alla codeterminazione e cogestione<sup>45</sup>.

Con il diritto alla consultazione, l'impresa si impegna a prendere in considerazione le proposte avanzate dai lavoratori, ma senza alcun impegno a tenerne conto. Secondo il modello della codeterminazione o codecisione, si perviene ad accordi vincolanti per l'impresa. Secondo il modello della cogestione, infine, si può pervenire ad una parità di potere tra le parti nella gestione della totalità dei mezzi di produzione e della fissazione delle finalità dell'azienda.

La partecipazione dei lavoratori nella presa di decisioni imprenditoriali si può manifestare mediante atti interni o esterni, individuali o collettivi. Gli atti interni possono riguardare il singolo lavoratore quando questi viene consultato in relazione alla sua attività. La consultazione può avvenire in via informale, durante lo svolgimento della prestazione, o all'interno di spazi di discussione predeterminati. La partecipazione interna può anche essere esercitata collettivamente, ad esempio, mediante Comitati d'impresa.

Le forme di partecipazione esterna, invece, avranno sempre carattere collettivo e dovranno essere poste in essere mediante la partecipazione dei sindacati. Con l'espressione "partecipazione", in definitiva, si fa riferimento ad un insieme di strumenti di cui dispongono i lavoratori per intervenire nella decisioni del datore di lavoro da cui dipendono<sup>46</sup>. Mediante la partecipazione dei lavoratori nell'azienda dovrebbe risultare possibile il contemperamento degli obiettivi dell'azienda (quali: produttività, qualità, controllo dei costi ...) con i bisogni e gli obiettivi dei dipendenti (quali: autosviluppo professionale, soddisfazione nel lavoro ...), consentendo, così, il rispetto della dignità del lavoratore subordinato<sup>47</sup>.

Chi dovrebbe stabilire, e come, i limiti al potere datoriale? La democrazia industriale può trovare applicazione mediante la contrattazione collettiva<sup>48</sup> o altri organismi istituzionali interni all'impresa, quali i Consigli di fabbrica o la codeterminazione<sup>49</sup>. La prescrizione legale contenuta nell'art. 39, peraltro inattuata, nell'attribuire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi, può considerarsi strumento utile, ma non sufficiente, per una limitazione dei poteri datoriali in funzione della protezione della dignità dei lavoratori.

---

<sup>44</sup> J. Windmuller, *Nueva Consideración de la Negociación Colectiva en los Países Industrializados*, Informes OIT e Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 23-24.

<sup>45</sup> J.J. Albalade, *La participación de los trabajadores en la tecnología*, CES, Madrid, 2005, p. 25.

<sup>46</sup> F. Valdés Dal-Ré, *La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, in *Derecho Social*, vol. 4, 1996, p. 50. Per l'A. la partecipazione è "l'insieme di strumenti attraverso i quali i lavoratori intervengono in qualche modo nelle decisioni del datore di lavoro".

<sup>47</sup> A. Aragón Sánchez, *La participación de los empleados en la empresa. Factores condicionantes para la gestión y resultados*, CES, Madrid, 1998, p. 38.

<sup>48</sup> H. Clegg, *El Sindicalismo en un Sistema de Negociación Colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1985, p. 107.

<sup>49</sup> M. Poole, *Relaciones Industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1993, p. 200.

Di conseguenza, una lettura dell'art. 41 Cost. funzionale al valore del bene protetto e coerente con la finalità indicata dalla norma, in definitiva, dovrebbe comportare, per il legislatore, l'obbligo di introdurre nell'ordinamento un sistema legale di codeterminazione.

#### **4. Possibili profili critici alla proposta**

La proposta che formuliamo, evidentemente, non è esente da possibili critiche. In primo luogo, in quanto l'articolo 41 della Costituzione italiana è già stato letto in maniera differente dalla Corte costituzionale; in secondo luogo perché la teoria di Jeremy Waldron si sviluppa in un ambiente di *common law*, sistema differente dal tradizionale modello del diritto italiano; in terzo luogo in quanto, al momento dell'approvazione della Costituzione, non si erano ancora sviluppate le teorie cui facciamo riferimento e, conseguentemente, il Costituente non potrebbe aver fatto riferimento a tali elaborazioni; infine, ritenendo che il sistema di contrattazione collettiva potrebbe risultare sufficiente alla protezione della dignità del lavoratore senza che si renda necessario l'intervento del legislatore.

Non ci sembra, tuttavia, che tali obiezioni siano fondate.

Quanto alla prima, l'interpretazione costituzionale è caratterizzata proprio dal suo dinamismo, che consente di adattare la lettura delle norme costituzionali in sintonia con l'evoluzione della società. Una interpretazione dinamica – fondata su una lettura aperta delle formule utilizzate dal legislatore costituzionale, soprattutto in materia di diritti fondamentali – consente di mantenere vivo, nel tempo, il significato delle norme.

In secondo luogo, occorre sottolineare che lo sviluppo del costituzionalismo e del diritto internazionale in materia di diritti umani ha carattere transnazionale. Il tema della dignità è centrale sia nella Carta dell'ONU che nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, ed ha carattere vincolante per tutti i sistemi giuridici indipendentemente dalla famiglia alla quale appartengono.

Quanto al terzo possibile rilievo, è naturale, e doveroso, che l'interpretazione dei testi costituzionali non sia limitata dal linguaggio dell'epoca nella quale sono stati redatti.

Infine, per quanto la contrattazione collettiva svolga un ruolo di grande importanza, essa non è in grado di garantire la tutela di tutti i lavoratori nella misura voluta dal legislatore costituzionale, modalità che, seppure importante, non copre tutti i lavoratori. Per contro, un sistema di democrazia industriale dovrebbe comprendere e favorire la totalità dei lavoratori.

#### **5. Alcune considerazioni conclusive**

L'idea che una corretta lettura dell'art. 41 Cost. implichi l'obbligo, da parte del legislatore, di introdurre un sistema di codeterminazione, è corroborata, non solo da una sistematica e coerente lettura del testo

costituzionale, a partire dall'enunciazione dei principi generali, ma anche dalle successive specifiche prescrizioni. Intanto perché la Costituzione non solo riconosce, ma anche “garantisce”, i diritti inviolabili dell'uomo, tra i quali, certamente, compare la dignità. In secondo luogo perché assegna alla Repubblica il compito di rimuovere, tra gli altri, gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana, e quindi far sì che il potere direttivo del datore di lavoro non possa travalicare i limiti del rispetto della dignità della persona. Nello specifico, ciò trova riscontro nelle specifiche disposizioni che limitano il potere datoriale in funzione della dignità della persona – con la prescrizione di un salario che consenta una vita dignitosa, a mente della art. 36 Cost. – o dell'uguaglianza della donna lavoratrice di cui all'art. 37 Cost., che si iscrive nella piena tutela della dignità della persona all'interno del rapporto di lavoro.

E se con l'art. 41 Cost. vengono prescritti limiti alla libertà di iniziativa privata in funzione della tutela della dignità della persona, non va dimenticato che l'art. 46 Cost. riconosce proprio il diritto dei lavoratori a collaborare – nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi – alla gestione delle aziende.

Può dirsi, in definitiva, che lo strumento della partecipazione alla gestione delle imprese, non soltanto è lo strumento che si rivela più idoneo alla tutela della dignità all'interno dell'impresa, ma viene anche indicato quale diritto dei lavoratori dal legislatore costituzionale.

La norma, come è noto, è stata accantonata perché l'orientamento dei successivi legislatori ha finito per privilegiare la suggestione di un capitalismo sempre più libero di autoregolarsi, senza tener conto dei temperamenti di matrice sociale disegnati dal legislatore costituzionale. I diritti di consultazione e di informazione, introdotti dalla legislazione dell'Unione europea, peraltro, non costituiscono affatto una modalità di attuazione dell'art. 46 Cost. che continua ad indicare un altro modello, ben più incisivo, di partecipazione alla gestione delle aziende.

E ora che l'evoluzione dei modelli organizzativi del capitalismo mostra preoccupanti segnali di involuzione nella protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori, attentando ai valori più sacri della persona, quali la sua dignità<sup>50</sup>, sarebbe opportuno riconsiderare l'importanza di uno strumento di protezione della dignità del lavoratore, anche riprendendo il dibattito relativo alla inattuazione – perché di mera inattuazione si tratta<sup>51</sup> – dell'art. 46 Cost.

---

<sup>50</sup> Il disegno di legge approvato in Francia che intende vietare al datore di lavoro di imporre regole ai propri dipendenti su taglio dei capelli: <https://it.euronews.com/2024/03/28/francia-vietato-discriminare-una-persona-in-base-ai-capelli-il-parlamento-approva-la-legge>

<sup>51</sup> T. Treu, *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 1, 2010, p. 93 ss.