



Numero 1 / 2025

Michel MARTONE

Sostenibilità del lavoro e *decent work*

Sostenibilità del lavoro e *decent work*¹

Michel MARTONE

Ordinario di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali, Sapienza Università di Roma

Come insegnano i maestri, il diritto si struttura per fattispecie e discipline che mirano a realizzare valori e principi che in definitiva servono ad assicurare la convivenza civile.

Tutti prendono forma e si realizzano per il tramite delle parole del legislatore, dei giudici, dell'amministrazione e degli agenti negoziali che per questa via le dotano di un diverso grado di coerenza e di effettività.

Così spesso accade che quando nella società si diffonde una certa convinzione di matrice etica, questa faccia ingresso nell'ordinamento giuridico sotto forma di valore come da ultimo avvenuto con la nozione di *decent work* che, come meritoriamente approfondito nell'opera collettanea che oggi presentiamo, è stata di recente promossa dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro² e dalle Nazioni Unite attraverso gli obiettivi dell'Agenda 2030³ e che pur non essendo ancora diventata una fattispecie autonoma di effetti a livello di diritto positivo, nazionale e sovranazionale, in qualche modo ha già cominciato ad orientare l'azione di tutti gli attori del sistema giuridico alla ricerca di più efficaci tutele delle nuove forme di lavoro che stanno emergendo.

Come ci ricordano sotto diversi profili i contributi di Alessandro Boscati⁴ e Marco Biasi⁵, il lavoro sta infatti cambiando e, in questi tempi di cambiamento, è emersa l'esigenza da più parti avvertita di garantire la più efficace tutela alla dignità del lavoratore, che assurge a nuovo valore di riferimento del mercato del lavoro globale.

Si tratta di istanze di tutela, di uguaglianza e di moralizzazione dei sistemi produttivi che sono state prontamente registrate dal legislatore europeo che, nel breve volgere di qualche anno, superando la storica ritrosia che ne aveva limitato gli interventi in materia sociale in favore delle libertà economiche, è intervenuto per garantire una più ampia ed efficace tutela contro il lavoro

¹ * Il contributo ripropone la relazione svolta nell'ambito del convegno "Dal lavoro povero al lavoro dignitoso: spunti dalla ricerca prin sui *working poor needs*", tenutosi a L'Aquila in data 8 novembre 2024.

² *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, adottata alla 97^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro (2008) e modificata alla 110^a sessione (2022).

³ Assemblea Generale delle Nazioni Unite, risoluzione A/RES/70/1 "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", 25 settembre 2015, disponibile su <http://unric.org>.

⁴ A. Boscati, *Il decent work nel quadro costituzionale*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, Adapt University Press, 2024, p. 6 ss.

⁵ M. Biasi, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. 114 ss.

povero, come ci ricorda l'introduzione di Pietro Lambertucci⁶ sulle dimensioni giuridiche del lavoro povero.

In questa prospettiva, come emerge dai diversi contributi sulle politiche di contrasto a quello che Marina Brollo⁷ definisce l'“*enigma*” del lavoro povero, raccolti nella sezione coordinata da Carlo Zoli⁸, si è già mossa l'Unione Europea attraverso i diversi interventi con cui, sulla scorta dei principi sanciti dal Pilastro europeo dei diritti sociali⁹, è intervenuta per assicurare un maggiore equilibrio tra attività professionale e vita familiare, attraverso la direttiva (UE) 2019/1158¹⁰, o per rafforzare con la trasparenza retributiva la parità tra uomini e donne, con la direttiva (UE) 2023/970¹¹, o ancora per garantire salari minimi adeguati nell'Unione europea, come prescritto dalla direttiva (UE) 2022/2041¹² che tenta di assicurare a tutti i lavoratori dell'Unione un salario minimo che sia in grado di dare risposta alle aspettative delle nuove generazioni e comunque arginare quel *dumping* salariale che mina sin dalle origini l'Europa come comune spazio di lavoro.

Si tratta di un innovativo cambio di paradigma che ha infine portato all'adozione di due recentissime direttive, la (UE) 2022/2464¹³ c.d. *Corporate Sustainability Reporting Directive* e la (UE) 2024/1760 c.d. *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*¹⁴, con cui sono stati introdotti dettagliati obblighi di rendicontazione societaria su fattori anche di carattere sociale, quali pari opportunità, parità di genere, parità retributiva, formazione e sviluppo delle competenze, occupazione e inclusione dei lavoratori con disabilità, dialogo sociale, contrattazione collettiva e coinvolgimento dei lavoratori, equilibrio tra vita privata e ambiente di lavoro sano, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali previsti dalla Carta Internazionale dei diritti umani, della Dichiarazione dell'ILO e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

D'altra parte la centralità della dignità del lavoro riguarda non solo la materia salariale, secondo quanto ricostruito da Alberto Pizzoferrato¹⁵ con riguardo anche agli appalti di servizi, ma a ben vedere ogni manifestazione del fenomeno lavorativo, tanto nel settore privato quanto in quello

⁶ In tema si vedano i contributi contenuti nella Sezione II dedicata alle “Le dimensioni giuridico-economiche del lavoro povero”, del volume a cura di M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. 135 ss.

⁷ M. Brollo, *L'enigma del lavoro povero*, in questa Rivista, ma vedi anche ID., *Quando lavorare non basta: l'indagine PRIN sui Working Poor Needs*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. XVII ss.

⁸ C. Zoli, *Introduzione* alla Sezione III, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. 309 ss. nonché ID., *Le politiche di contrasto al lavoro povero*, in questa Rivista.

⁹ *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, 17 novembre 2017, ed in particolare i principi (nn. 2 e 9) di parità di genere ed equilibrio tra attività professionale e vita familiare, reperibile su <http://commission.europa.eu>.

¹⁰ Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza: congedo di paternità e modalità di lavoro flessibili per i genitori o prestatori di assistenza, reperibile su <http://eur-lex.europa.eu>

¹¹ Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, reperibile su <http://eur-lex.europa.eu>.

¹² Direttiva (UE) 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, reperibile su <http://eur-lex.europa.eu>.

¹³ Direttiva UE 2022/2464, 14 dicembre 2022, reperibile su <http://eur-lex.europa.eu>.

¹⁴ Direttiva (UE) 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità e che modifica la direttiva (UE) 2019/1937 e il regolamento (UE) 2023/2859, reperibile su <http://eur-lex.europa.eu>.

¹⁵ A. Pizzoferrato, *Salario minimo, working poor e appalti pubblici di servizi: verso una nuova sinergia fra legge e contrattazione collettiva?*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. 425 ss.

pubblico, come approfondito da Sandro Mainardi¹⁶, e finanche le relazioni sindacali, come nel settore agroalimentare analizzato da Piera Campanella¹⁷.

Si tratta di valori nuovi che contribuiscono alla costruzione di una nuova fattispecie di riferimento, il *decent work*, che riguarda i lavoratori subordinati così come gli autonomi, chiamati a conquistare nuove tutele dal basso per assicurarsi un lavoro dignitoso, che sia sicuro e sostenibile nel lungo periodo.

Ed è di tutta evidenza che il tema della tutela del lavoro dignitoso riguarda oramai anche il tessuto produttivo e le imprese, che non rappresentano più necessariamente il luogo del profitto, ma possono rivelarsi anche comunità organizzate in cui il potenziamento del *welfare* aziendale diviene strumento indispensabile per offrire una polizza sanitaria, un piano previdenziale, un supporto psicologico o anche del tempo per la cura personale e dei nostri cari.

In questi tempi di cambiamento la sfida è dunque dare concretezza alla nuova idea di lavoro che, mantenendo la dignità della persona che lavora al centro, inevitabilmente impone agli attori del sistema politico ed economico la promozione e tutela del *decent work* in un'economia globale che sia sostenibile e rispettosa dei diritti umani e del lavoro.

Ed è anche questa la ragione per la quale quest'opera collettanea si rivela un prezioso contributo all'approfondimento di una nuova direttiva di tutela che sicuramente orienterà il nostro lavoro nel corso dei prossimi anni.

¹⁶ S. Mainardi, *Lavoro pubblico, povertà lavorativa e ruolo del contratto collettivo*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. 436 ss.

¹⁷ P. Campanella, *Filiere fragili, tutela del lavoro e relazioni sindacali nell'agroalimentare*, in M. Brollo, C. Zoli, P. Lambertucci, M. Biasi, *op. cit.*, p. 395 ss.