

Art. 35

La Repubblica tutela il **lavoro** in tutte le sue **forme** ed applicazioni.

Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori.

Promuove e favorisce gli **accordi** e le **organizzazioni internazionali** intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro.

Riconosce la **libertà di emigrazione**, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

In ragione dell'importanza riconosciuta al lavoro (*v. artt. 1, co. 2, e 4*), l'art. 35, co. 1, stabilisce che la Repubblica ne tutela tutte le forme ed applicazioni. Tale tutela, quindi, non riguarda solo il lavoro subordinato, ma anche il lavoro autonomo con la sola esclusione delle attività imprenditoriali; tuttavia, le successive disposizioni (*v. artt. 36, 37 e 40*) si riferiscono fondamentalmente ai **lavoratori subordinati**, ritenuti meritevoli di una disciplina più protettiva in quanto costituiscono la **categoria debole del rapporto di lavoro** nell'ambito di tutti i sistemi basati sull'economia di mercato. La condizione di debolezza del lavoratore dipendente si manifesta nella fase di formazione del rapporto (in ragione della necessità dello stesso di trovare un posto retribuito per provvedere al proprio sostentamento, a costo di accettare condizioni di assunzione sfavorevoli), continua nel corso dello svolgimento dello stesso (caratterizzato dalla soggezione del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro) e caratterizza anche il momento della sua cessazione (non a caso esiste una disciplina legislativa che tende a limitare il potere di licenziamento del datore di lavoro, in modo da impedirne un esercizio indiscriminato).

Oltre a provvedere all'istruzione scolastica (*v. artt. 33 e 34*), la Repubblica, intesa in senso ampio, assume il compito di curare la formazione e la crescita professionale.

Il terzo comma sancisce la promozione degli accordi e delle organizzazioni internazionali volti alla promozione del lavoro e alla tutela dei lavoratori.

Prossima alla libertà di espatrio (art. 16, co. 2), è la libertà di emigrazione tutelata dall'art. 35, co. 4, che differisce dalla prima per le ragioni che ne sono alla base: mentre la prima attiene genericamente alla libertà di uscire dal territorio nazionale e di farvi rientro; la seconda è una specifica forma di protezione del diritto al lavoro.

Parole chiave

Forme di lavoro: esistono diverse tipologie di rapporti di lavoro, di cui le principali sono:

- il rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dalla circostanza che il lavoratore è sottoposto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che vigila e controlla l'esecuzione della prestazione lavorativa, ed è inserito nell'organizzazione produttiva del datore stesso (infatti, il lavoro subordinato rappresenta, insieme al capitale, uno dei fattori di produzione dell'impresa). Accanto a tale modello l'ordinamento contempla una serie di forme contrattuali, ugualmente subordinate, che però derogano la disciplina del lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, in modo da consentire al datore di lavoro un impiego flessibile dei lavoratori in relazione alle esigenze della produzione: si pensi al lavoro a tempo determinato (in cui il rapporto di lavoro è sottoposto ad una scadenza predeterminata in forza dell'applicazione di un termine finale alla durata del contratto) e al lavoro a tempo parziale (caratterizzato da un orario di lavoro inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno);
- il rapporto di lavoro autonomo, consistente nel compimento di un'opera o di un servizio con lavoro prevalentemente proprio che il lavoratore svolge senza vincolo di subordinazione: il lavoratore autonomo non è quindi assoggettato al potere di direzione e controllo del datore di lavoro, avendo egli piena discrezionalità in merito al tempo, al luogo e al modo di organizzazione della propria attività;
- il rapporto di lavoro parasubordinato, che presenta caratteristiche intermedie tra quelle del lavoro subordinato e quelle del lavoro autonomo in quanto la prestazione del collaboratore ha carattere personale ed è svolta senza vincolo di subordinazione e tuttavia deve necessariamente coordinarsi con l'attività produttiva del committente, attribuendosi rilevanza (a differenza di quanto avviene nel lavoro autonomo) al collegamento funzionale con l'organizzazione dell'imprenditore-committente.

Accordi internazionali: v. art. 10 "Trattati internazionali".

Organizzazioni internazionali: v. art. 11.

Emigrazione: fenomeno connotato dallo spostamento di gruppi di persone in Stati diversi da quelli di nascita e residenza, normalmente legato alla ricerca di lavoro.

Libertà di emigrazione: comporta che lo Stato non può impedire ai cittadini di lasciare la Patria di origine per cercare una dignitosa esistenza all'estero; rappresenta una specificazione della libertà di espatrio (v. art. 16). Tra gli "obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale" fatti salvi dal co. 4 dell'art. 35 rientrano quelli di rispetto della legislazione del Paese d'accoglienza, considerato l'interesse collettivo al contrasto dei flussi migratori clandestini in transito (Corte cost., 30 gennaio 2009, n. 21).

Art. 36

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.

La **durata massima della giornata lavorativa** è stabilita dalla legge.

Il lavoratore ha diritto al **riposo settimanale** e a **ferie annuali retribuite**, e non può rinunziarvi.

L'art. 36 detta la **regolamentazione di alcuni aspetti essenziali del rapporto di lavoro subordinato**, quali la retribuzione, la durata della giornata lavorativa e il diritto al riposo del lavoratore:

- quanto alla **retribuzione** la Costituzione fissa due criteri per valutare in concreto l'adeguatezza dello scambio tra la prestazione lavorativa e il compenso ad essa riconosciuto: I) la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato; II) la retribuzione deve essere tale da garantire al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera (dal bisogno economico) e dignitosa (cioè decorosa avuto riguardo al tenore di vita goduto);
- quanto alla **durata della prestazione**, la garanzia posta dalla Costituzione è rappresentata dalla previsione di una riserva di legge (sulla cui funzione di garanzia: *v. art. 13*); alla legge ordinaria spetta il compito di stabilire, in funzione della tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, il limite massimo della prestazione lavorativa quotidiana (ossia dell'orario di lavoro, la cui disciplina è contenuta nel d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66);
- quanto al **diritto al riposo** del lavoratore, la Costituzione sancisce il diritto del lavoratore a fruire di un congruo periodo di riposo per avere modo di partecipare più intensamente alla vita familiare e sociale e di ritemprare le proprie energie psicofisiche. In ragione dell'importanza delle finalità cui è preposto, il diritto al riposo è caratterizzato dall'irrinunciabilità: una eventuale pattuizione contenuta nel contratto di lavoro (o nel contratto collettivo), che comportasse la rinuncia del lavoratore al riposo settimanale o alle ferie annuali, sarebbe invalida e, quindi, inoperante.

Parole chiave

Retribuzione: oggetto principale dell'obbligazione del datore di lavoro. Essa è corrisposta anche nei periodi in cui il lavoratore non effettua la prestazione di lavoro, ad esempio perché in ferie o in malattia o in congedo parentale.

Retribuzione proporzionata e sufficiente: il compito di determinare il *quantum* della retribuzione dovuta al lavoratore, in caso di contestazione, è rimesso alla decisione del giudice. Muovendo da un'interpretazione dell'art. 36 come norma immediatamente precettiva (cioè immediatamente efficace anche nei rapporti tra privati senza necessità di alcuna legge di attuazione), si ritiene che le clausole retributive contenute nel contratto e giudicate non proporzionate e sufficienti siano nulle, e che il giudice sia autorizzato a quantificare la retribuzione spettante in via equitativa, utilizzando come parametro le previsioni sui minimi retributivi dei contratti collettivi stipulati per le imprese del medesimo settore merceologico.

Durata massima della giornata lavorativa: l'art. 4 del d.lgs. n. 66/2003 stabilisce la durata massima settimanale del lavoro, prevedendo che *"la durata media dell'orario di lavoro [calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi] non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario"*.

Riposo settimanale: la legislazione ordinaria (art. 9 del d.lgs. n. 66/2003) stabilisce che il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

Ferie annuali retribuite: l'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003 prevede che il lavoratore ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Durante tale periodo il lavoratore, pur non svolgendo alcuna prestazione di lavoro, percepisce in ogni caso la retribuzione.