

Prefazione

“Allora un contadino disse: Parlaci del Lavoro... Poiché oziare è estraniarsi dalle stagioni e uscire dal corso della vita, che avanza in solenne e fiera sottomissione verso l’infinito. Quando lavorate siete un flauto attraverso il quale il sussurro del tempo si trasforma in musica... Sempre vi è stato detto che il lavoro è una maledizione e la fatica una sventura. Ma io vi dico che quando lavorate esaudite una parte del sogno più remoto della terra, che vi fu dato in sorte quando il sogno stesso ebbe origine. Vivendo delle vostre fatiche, voi amate in verità la vita. E amare la vita attraverso la fatica è comprenderne il segreto più profondo...”.

Questi versi, tratti dalla poesia *Il Lavoro* contenuta nella raccolta *il Profeta* di Kahlil Gibran, rappresentano in maniera sublime ciò che il lavoro dovrebbe essere per ognuno di noi.

Che il lavoro, al di là del suo significato etimologico di “*fatica*”, sia elemento fondante per l’individuo e per la società non può essere messo in discussione.

Questo era ben chiaro ai nostri Padri costituenti, avendolo essi individuato come “*fondamento della Repubblica*” (art. 1 Cost.) e principale strumento con il quale riconoscere a “*tutti i cittadini ... pari dignità sociale*” e “*rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica e sociale del Paese*” (art. 3 Cost.).

Ed è per questo che ad esso nella Costituzione sono state dedicate numerose norme, nella parte dei Principi Fondamentali e nella parte relativa ai Rapporti Economici.

Il lavoro – a prescindere dalla tecnologia e dall’intelligenza artificiale – è non solo l’essenza dell’uomo, ma anche elemento imprescindibile di qualsiasi attività economica e specchio della società.

D'altronde esso riguarda tutti, occupa gran parte del nostro tempo e forgia la nostra vita e quella delle nostre famiglie.

E l'impresa, rappresentando la dimensione ove si realizza la personalità di ciascun lavoratore, deve essere il luogo in cui – più che altrove – i diritti devono essere garantiti.

Peraltro oggi ogni impresa, come richiesto dal mercato ancor prima che dalla legge, per essere competitiva, oltre che strutturarsi e rinnovarsi continuamente per assolvere ai propri compiti – che non si esauriscono più nella produzione di beni o servizi –, deve essere in grado di garantire i diritti non solo dei propri dipendenti, ma anche dei consumatori e dell'ambiente.

La responsabilità sociale dell'impresa, quindi, deve partire dal suo interno.

E non a caso l'evoluzione normativa, specialmente di origine comunitaria, sta imponendo alle aziende degli Stati membri di dotarsi di strumenti che garantiscano in modo sempre maggiore detti diritti.

Di questo tratta, ad esempio, la recente Direttiva UE 2024/1760, Due Diligence, la cui entrata in vigore negli Stati membri è prevista entro il 26 luglio 2026, che prevede una particolare e rafforzata tutela dei diritti dei lavoratori all'interno dell'azienda.

Essa presuppone l'esistenza di un ambiente di lavoro positivo, improntato alla trasparenza, alla formazione ed all'informazione e – non per ultima – alla partecipazione all'attività di impresa sia da parte dei lavoratori che dei sindacati.

A livello globale, peraltro, il benessere dei propri dipendenti e la sostenibilità del rapporto di lavoro, oltre che etico, assume un valore economico sempre maggiore.

Per questo molteplici sono gli strumenti di *welfare* con i quali l'azienda può sviluppare questo ruolo e supportare le esigenze ed i bisogni dei propri dipendenti, superando il confine della mera corrispettività lavoro / retribuzione.

E sempre per questo sono sempre di più le imprese che – ad esempio – ingaggiano *manager* e professionisti a tale preciso scopo.

Il mondo del lavoro, al di là della tecnologia, deve evolversi nella sua dimensione, divenendo non solo luogo ove, con il proprio lavoro ottenere, una vita libera e dignitosa per sé e per la propria famiglia (art. 36 Cost.), ma anche una crescita ed una formazione continua (art. 4 Cost.) in un contesto di rispetto, tutela dei diritti e di condivisione di valori.

Da qui l'esigenza (ed il tentativo) di realizzare un manuale che si propone

di fornire agli studenti – ed a quelli del Dipartimento di Scienze Economiche e per l'Impresa in particolare –, una visione del rapporto di lavoro (e delle relazioni sindacali) basata sul concetto di collaborazione tra lavoratore ed imprenditore (art. 2094 c.c.).

