

Art. 3
Diritto ad un lavoro decente e dignitoso

1. *Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.*
2. *Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, la utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.*

Sulla stessa linea del precedente articolo 2 e in intima connessione con il successivo articolo 5, l'articolo 3 attribuisce alla "persona" lavoratrice un diritto a svolgere un'attività (subordinata, coordinata o professionale) che ne salvaguardi e ne promuova la dignità, in omaggio ai principi sanciti sia nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che nella nostra Costituzione (segnatamente l'articolo 2, laddove vengono garantiti i diritti inviolabili dell'uomo e l'art. 3 dove si fa riferimento al "pieno sviluppo della persona umana"). Il riferimento alle condizioni di lavoro eque, così come quello alla vita libera e dignitosa, si raccordano con quanto disposto dall'art. 36 della Costituzione (che ispira d'altronde più puntualmente anche l'art.5), mentre il richiamo alla professionalità è perfettamente coerente con il ripristino dell'originaria e garantista formulazione dell'art. 2103 del Codice Civile (come modificato dall'art. 13 della L. n.300 del 1970), conseguente all'abrogazione delle modificazioni peggiorative introdotte dal Dlgs n. 81 del 2015 (come previsto dall'art. 97).

Art. 4
Diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti

1. *Tutti i lavoratori hanno diritto a condizioni contrattuali chiare e trasparenti, formulate per iscritto, e di ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi e dei loro diritti.*
2. *L'obbligo di cui al comma precedente va adempiuto secondo correttezza e buona fede. La sua violazione da parte del datore di lavoro o del committente determina l'applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, nonché il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, patrimoniale e non patrimoniale, da liquidarsi da parte del giudice con valutazione equitativa, in misura comunque idonea a indurre il datore di lavoro o il committente al rispetto per il futuro del medesimo obbligo.*
3. *Il giudice tiene conto della violazione dell'obbligo di cui al primo comma anche ai fini della prova delle condizioni contrattuali e dei diritti del lavoratore oggetto di eventuali controversie.*

Mutuando ed espandendo il raggio d'azione di un principio riconosciuto in ambito sovranazionale, a partire dall'ordinamento dell'Unione europea, (Direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro) l'art. 4 riconosce a tutti i lavoratori il diritto a condizioni di lavoro chiare e trasparenti, e vi dà concretezza sancendo l'*obbligo*, per il datore di lavoro o committente, di fornire "ogni informazione utile per la tutela" dei diritti ed interessi dei lavoratori medesimi.

La disposizione muove dall'esigenza di ridurre la così detta *asimmetria informativa* che caratterizza ogni relazione che intercorre tra il titolare di un'organizzazione (imprenditoriale o meno che sia) e chi vi presta, a vario titolo, un'attività personale, qualificando tale dovere come un obbligo giuridicamente rilevante, la cui violazione assume rilevanza sotto tre distinti profili: in primo luogo, in caso di mancato, ritardato, incompleto o inesatto adempimento dell'obbligo, è offerta al lavoratore la possibilità di rivolgersi alla direzione provinciale del lavoro affinché intimi al datore/committente di fornire tutte le informazioni previste entro il termine di quindici giorni (art.

4, comma 1, D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152); in secondo luogo, da diritto al risarcimento del danno, determinato dal giudice in via equitativa e non certo irrisoria, posto che l'entità del risarcimento deve essere comunque tale da ottenere un'efficacia deterrente, scongiurando il rischio di perduranti e future violazioni dell'obbligo (comma 2); in ultimo, ha effetti di tipo endo-processuale, posto che, in caso di contenzioso giudiziario, il giudice "tiene conto della violazione dell'obbligo" anche sul piano probatorio (comma 3), sia con riguardo alle condizioni previste dal contratto, sia con riferimento ai diritti che ne discendono, per disposizione di legge o contratto collettivo.

Art. 5

Diritto ad un compenso equo e proporzionato

- 1. Ogni prestazione di lavoro deve essere compensata in modo equo, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro svolto.*
- 2. Il compenso è fissato dalle parti in misura non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi, o dagli accordi collettivi stipulati dalle associazioni di lavoratori autonomi, ove applicabili alle parti stesse.*
- 3. In mancanza di accordi collettivi applicabili, il lavoratore autonomo può in ogni caso chiedere al giudice di determinare l'equo compenso nella misura desumibile anche dalle regole riguardanti prestazioni comparabili.*

Il primo comma, facendo eco al principio di giusta retribuzione di cui al primo comma dell'articolo 36 della Costituzione, enuncia il diritto ad un equo compenso, intendendosi per esso una remunerazione dell'attività di lavoro subordinato, coordinato o autonomo-professionale.

Il secondo comma affida un ruolo cruciale alla contrattazione collettiva, stabilendo l'inderogabilità (in peggio) rispetto a quanto da questa stabilito in relazione al compenso pattuito nel contratto individuale. Occorre però distinguere tra gli effetti della contrattazione collettiva esercitata secondo le regole dettate in attuazione dell'articolo 39 della Costituzione (v. successivi artt. da 27 a 38 della presente Carta dei diritti), che garantiscono ai trattamenti retributivi collettivi così stabiliti un'efficacia per tutti i lavoratori subordinati (iscritti e non iscritti ai sindacati stipulanti), dagli effetti delle pattuizioni collettive (accordi collettivi) stipulate dalle associazioni di lavoratori autonomi. In quest'ultimo caso, infatti, gli accordi vincolano solamente gli iscritti alle associazioni stipulanti. Rimane comunque fermo, per i lavoratori autonomi non iscritti ad associazioni stipulanti accordi collettivi, la possibilità di chiedere al giudice di determinare l'equo compenso facendo riferimento alle regole dettate dai contratti collettivi ad efficacia generale per prestazioni simili.

Art. 6

Libertà di espressione

- 1. I lavoratori, senza discriminazioni, hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge, anche nei luoghi dove prestano la loro opera.*
- 2. La libertà di manifestare il proprio pensiero comprende quella di contribuire alla cronaca, nel rispetto del segreto aziendale, e alla critica relativa al contesto lavorativo e all'attività in esso svolta. L'esercizio legittimo della cronaca e della critica non può essere limitato attraverso l'esercizio di poteri direttivi, disciplinari, di coordinamento, di controllo o di verifica del datore di lavoro o del committente.*

3. *Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.*

La libertà di espressione del pensiero, garantita a livello costituzionale dall'articolo 21 Cost. e scolpita già nell'articolo 1 dello Statuto dei lavoratori, viene ulteriormente estesa a tutti i soggetti (lavoratori subordinati o autonomi) in qualunque luogo prestino la loro opera. Da notare, rispetto alla lettera dell'articolo 1 della legge n. 300/1970, il riferimento al concetto di non discriminazione nell'accezione molto ampia di cui al successivo articolo 11 della presente Carta dei diritti.

Degno di nota, al secondo comma, il riferimento al diritto alla cronaca (diretta ad informare la collettività) e alla critica nell'ambito del contesto lavorativo in modo tale da contribuire a rendere il luogo di lavoro più trasparente, impedendo altresì al datore di lavoro o al committente di esercitare i propri poteri per limitare l'esercizio dei diritti in parola.

Art. 7

Diritto a condizioni ambientali e lavorative sicure

1. *Tutti i lavoratori hanno diritto a lavorare in condizioni ambientali e lavorative sicure, tali da garantire la protezione della propria salute fisica e psichica e della propria personalità.*
2. *Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il datore di lavoro o il committente devono adottare ogni misura, rispondente al criterio di massima sicurezza possibile e al principio di precauzione, che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica sia necessaria per tutelare l'integrità e la salute psichica e fisica dei lavoratori.*
3. *Il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende altresì il diritto a non subire vessazioni. Si considera vessatoria la condotta del datore di lavoro, del committente o di chi comunque eserciti compiti direttivi e di coordinamento della prestazione lavorativa tenuta nei confronti di un lavoratore nell'ambiente di lavoro, che sia continuata e protratta nel tempo e si manifesti con comportamenti ostili, reiterati e sistematici, esorbitanti o incongrui rispetto all'ordinaria gestione del rapporto e idonei a produrre un effetto lesivo sulla persona. Quanto precede riguarda anche le condotte tenute negli ambienti di lavoro dagli altri lavoratori.*
4. *Tutti i lavoratori hanno diritto di controllare, anche mediante loro rappresentanze, che l'ambiente di lavoro in cui effettuano la loro prestazione sia idoneo e dotato di tutte le misure di sicurezza e igiene necessarie. Hanno inoltre diritto di richiedere informazioni e di essere informati su tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, sulle misure e procedure adottate per prevenirli e sui nominativi di tutti i soggetti responsabili per la sicurezza del luogo di lavoro, nonché di ricevere la formazione in materia di sicurezza adeguata alla loro attività.*
5. *Tutti i lavoratori hanno diritto di abbandonare il luogo di lavoro qualora ritengano di trovarsi in una oggettiva situazione di pericolo grave, immediato e inevitabile, nonché di rifiutare di svolgere in tutto o in parte la prestazione di lavoro ove non siano assicurate adeguate condizioni di igiene e sicurezza.*
6. *Nessun lavoratore può subire pregiudizio alcuno a causa dell'esercizio dei diritti e delle prerogative attribuite in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro.*

La norma si riferisce a tutti gli aspetti della tutela della salute, fisica e psichica, e della sicurezza sul luogo di lavoro e comprende la protezione della personalità del lavoratore, in considerazione della necessità di tenere conto di tutti i fattori che incidono sul benessere della persona. Al di là delle specifiche e puntuali innovazioni della normativa, merita in ogni caso di essere sottolineata l'estensione delle disposizioni al lavoratore autonomo, tradizionalmente

considerato pressoché totalmente responsabile delle proprie condizioni di lavoro.

Senza ambire a sostituire o a incidere sulla complessa normativa in materia di salute e sicurezza di cui al d. lgs. n. 81/08, che viene fatto salvo, la norma riprende e amplia i principi fondamentali vigenti in materia e desumibili dalle norme di carattere generale. Si riprende, così, anzitutto il generale dovere di sicurezza del datore di lavoro già codificato nell'art. 2087 cod. civ. Rispetto a quest'ultimo, che faceva riferimento solo alla particolarità del lavoro, all'esperienza e alla tecnica, si innova, introducendo un esplicito richiamo al principio della massima sicurezza possibile quale standard di sicurezza esigibile. La norma, inoltre, amplia l'obbligazione del datore di lavoro fino a comprendervi il principio di precauzione il quale, secondo la migliore lettura, esige l'astensione dall'intrapresa di attività o dall'uso di sostanze con riferimento alle quali sussista incertezza scientifica circa il potenziale impatto nocivo o pericoloso sulla salute umana e/o sull'ambiente.

In linea con l'evoluzione giurisprudenziale prevalente si stabilisce espressamente che il diritto a condizioni di lavoro sicure comprende anche il diritto a non subire vessazioni sul lavoro, intese come condotte poste in essere in modo continuativo e idonee a ledere la persona dei lavoratori (si segnala che in linea di continuità con questa norma si colloca l'art. 24 che sanziona penalmente i casi più gravi di intimidazioni e violenza). In questa disposizione i riferimenti ampi alla persona del lavoratore e all'idoneità lesiva consentono di includere tra le condotte vietate non solo i fenomeni classicamente riconducibili al mobbing e alle molestie ma anche ogni altro atto o comportamento in grado di offendere la dignità della persona.

Tre ulteriori diritti sono posti a presidio della tutela della salute: Il primo è il diritto di controllo sulle condizioni di lavoro, già riconosciuto dall'art. 9 St. lav. e poi dalla normativa in materia di RIs del d. lgs. n. 626/94 prima e del d. lgs. n. 81/08 in seguito. Oltre ad estenderne l'ambito di applicazione ai lavoratori autonomi si specifica, con effetto innovativo per tutti i lavoratori, il contenuto del diritto di controllo, soprattutto per quanto riguarda il diritto all'informazione su tutti i fatti che possono avere rilevanza per la tutela della salute. Il secondo è quello di abbandono del posto di lavoro in caso di pericolo grave, che viene corredato dall'espresso riconoscimento del diverso diritto al rifiuto della prestazione o di specifiche operazioni e mansioni in carenza di condizioni di sicurezza. Infine il divieto di atti ritorsivi attualmente riconosciuto espressamente solo ai lavoratori che svolgono specifici compiti in materia di salute e sicurezza viene esteso a tutti.

Art. 8 **Diritto al riposo**

1. *Salva ogni diversa previsione di maggior favore, tutti i lavoratori hanno diritto a un riposo minimo giornaliero di 11 ore, oltre che a un riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, e a un riposo annuale di almeno 4 settimane. L'esercizio del diritto al riposo rende inesigibile la prestazione lavorativa.*
2. *Gli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi, ove applicabili, prevedono regole per il godimento del diritto al riposo. In mancanza di previsioni degli accordi collettivi, il lavoratore autonomo che, per le modalità e i tempi di lavoro convenuti, si trovi nell'impossibilità di fruire del diritto al riposo può richiedere al giudice di rideterminare in via equitativa le modalità e le condizioni di svolgimento della prestazione o di realizzazione e consegna dell'opera o del servizio, al fine di garantire il godimento del diritto al riposo.*

La norma riconosce a tutti i lavoratori il diritto a un riposo minimo giornaliero (11 ore), settimanale (24 ore consecutive), annuale (4 settimane).

Tale basilare principio è sancito a livello costituzionale dall'art. 36; questo, al co. 2, affida al

legislatore il compito di individuare la durata massima della giornata lavorativa, mentre al co. 3, stabilisce il diritto di chi lavora al riposo settimanale ed alle ferie annuali, sancendo altresì l'irrinunciabilità di tale diritto.

I diritti che riguardano il riposo del lavoratore sono diritti di tipo personalissimo, posti a tutela dell'integrità, della sicurezza e dello sviluppo della persona umana e come tali indisponibili, imprescrittibili, inalienabili e intrasmissibili.

In linea con le indicazioni del diritto dell'Unione europea (Direttiva 2003/88; v. gli artt. 7, 9 e 10 del d.lgs. n. 66/2003), quelle contenute nel Nuovo Statuto sono prescrizioni minime, e quindi sono fatte salve le disposizioni di maggior favore contenute nei contratti.

E' compito degli accordi collettivi stipulati dalle associazioni dei lavoratori autonomi regolare il godimento del diritto al riposo per questi ultimi.

Ove i suddetti accordi collettivi manchino oppure non prevedano modalità di godimento del diritto al riposo, il lavoratore autonomo impossibilitato a goderne per i tempi e le modalità di lavoro può chiedere al giudice di rideterminare le modalità della prestazione al fine di poter usufruire di tale diritto. In pratica si tratta di richiedere al giudice del lavoro l'applicazione diretta dell'art. 36 della Costituzione, il quale parla di "lavoratore" senza precisare se subordinato o autonomo, in connessione con l'art. 35 della Costituzione (tutela del lavoro), riconoscendo agli stessi valore immediatamente precettivo e non meramente programmatico.