

Massimo D'Antona e l'idea di soggetto nel diritto del lavoro*

Bruno Caruso

1. La biografia	16
2. Massimo D'Antona e l'antropologia del diritto del lavoro. Dall'eguaglianza di classe all'uguaglianza delle opportunità	16
3. I temi toccati e presupposti nei saggi di D'Antona su uguaglianza e autonomia individuale	18
3.1. Il concetto di uguaglianza nell'elaborazione di D'Antona: più Rawls che Sen	18
3.2. La tradizionale funzione ontologica del contratto individuale di lavoro (regolazione di interessi patrimoniali) e i suoi limiti strutturali	19
3.3. Il soggetto e il potere sindacale: ri-centralità della persona nell'organizzazione sindacale mediante il consenso e la partecipazione democratica	20
4. Il diritto del lavoro che cambia nell'abbrivio teorico di Massimo D'Antona	21
5. Un passo avanti sulle "spalle di un gigante". Per guardare oltre	22
Riferimenti bibliografici	25

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 464/2023

1. La biografia

Massimo D'Antona nasce a Roma l'11 aprile 1948 ove muore il 20 maggio 1999 a seguito di un attentato delle Brigate Rosse, mentre svolgeva il ruolo di consulente del ministro del lavoro Bassolino nel governo D'Alema. Si forma alla scuola del giuslavorismo di cultura dogmatico-civilista che faceva capo a Renato Scognamiglio, uno dei grandi civilisti della fine del '900 che, insieme a Francesco Santoro Passarelli e Luigi Mengoni, si erano dedicati anche allo studio del diritto del lavoro, negli anni '70, attratti dalla nuova centralità accademica assunta della disciplina dopo l'autunno caldo sindacale e grazie agli stimoli derivanti da studiosi del calibro di Giorgio Ghezzi, Gino Giugni, Federico Mancini, Umberto Romagnoli, Giovanni Tarello, Tiziano Treu. Contemporaneamente, è pienamente impegnato, come redattore, nella *Rivista giuridica del lavoro* della CGIL, intorno alla quale gravitano anche figure accademiche di spicco come Adolfo Di Maio, Ugo Natoli, Luciano Ventura. L'approccio civilistico-dogmatico di alto profilo e l'impegno redazionale da "giurista militante" confluiscono e si amalgamano nel suo profilo intellettuale. D'Antona va in cattedra nel 1980, molto giovane, a soli 33 anni, e viene chiamato come professore straordinario a Catania. Il "viaggio" a Catania fu per lui importante anche per ragioni esistenziali (B. Caruso, 1999). La monografia (D'Antona, 1979) che gli consente di andare in cattedra è una magistrale sintesi della iniziale doppia anima formativa alla quale si è accennato. Si occupa degli effetti del licenziamento illegittimo con taglio dogmatico ma con ampie e evidenti ricadute pratiche.

A parte il tema del licenziamento, l'orizzonte scientifico culturale di D'Antona spazia a 360 gradi e tuttavia non si tratta di eclettismo culturale occasionale e non controllato. L'organizzazione sistematica delle sue opere, pubblicate ad appena un anno dalla sua tragica scomparsa (Caruso e Sciarra, 2000), dimostra invece una peculiare (per un giuslavorista) ampiezza culturale e di orizzonti. L'ampiezza e la sistematicità della produzione scientifica, in un lasso temporale relativamente breve, dimostrano versatilità e facilità di scrittura e anche una visione a tutto campo della disciplina. I saggi sul metodo e di prospettiva teorica (soprattutto 1990 e 1998) dicono di una sua costante attenzione al tema della trasformazione del diritto, e del diritto del lavoro nella globalizzazione e nella società post industriale. e del ruolo che la giurisprudenza teorica può e deve mantenere in costante comunicazione con altri saperi. Si intravede un dialogo serrato con grandi storici del diritto e con teorici generali, oltre che con filosofi ed economisti. Per una biografia intellettuale più dettagliata si rinvia a Caruso, 2009 e 2013.

2. Massimo D'Antona e l'antropologia del diritto del lavoro. Dall'eguaglianza di classe all'uguaglianza delle opportunità

In tre scritti D'Antona si confronta con il tema del soggetto del diritto del lavoro, della sua antropologia, cioè del lavoratore "in carne ed ossa" (D'Antona 1991, 1992a, 1992b)⁵⁵, ancorché pur sempre in un contesto che si può definire strutturalista: la posizione del soggetto (il lavoratore subordinato) nel sistema positivo delle fonti. Già nel 1991 si interroga sulla riscoperta dell'individuo nel diritto del lavoro sulla scia delle suggestioni che gli provenivano da Habermas (1986) e da Simitis (1990).

⁵⁵ Il saggio del 1991 è la relazione che D'Antona tenne in occasione del X Congresso Nazionale dell'AIDLASS tenutasi a Udine nel maggio di quell'anno. Il saggio 1992a è la pubblicazione in forma sistematica nella *Rivista giuridica del lavoro* delle sue repliche agli interventi sulla relazione di Udine.

Così si esprime:

la riscoperta del soggetto nel diritto del lavoro «non implica che “la forza lavoro” ... sia destinata a ritornare sul libero mercato. La grande questione sollevata è piuttosto quella dell'*autodeterminazione* (cv. dell'autore) dell'individuo nei diversi campi in cui lo stato sociale ha costruito le proprie istituzioni tutelari (...). L'autodeterminazione è essenzialmente la libertà di scegliere la *propria differenza*, senza che altri, sia pure a fini protettivi e benefici, sovrappongano una loro valutazione delle nostre convenienze e senza essere impedita da una uniformità imposta per ragioni estranee a noi» (D'Antona 1991, 121).

Onde importanti conseguenze sul concetto di uguaglianza, declinato, sino ad allora, dai giuristi del lavoro marxisti, come fondamentale sostanziale e tra le classi sociali con conseguenziale enfasi sul comma 2 piuttosto che sul comma 1 dell'art. 3 della Cost. (Romagnoli, 1975):

«Il passaggio obbligato per un adeguamento del diritto del lavoro eteronomo alla sfida dell'individualizzazione, è piuttosto una diversa concezione dell'uguaglianza⁵⁶. All'uguaglianza intesa come sostanziale riequilibrio del dislivello di risorse e di potere sociale intrinseco al rapporto di lavoro, si dovrebbe affiancare una uguaglianza intesa come pari opportunità di scegliere e di mantenere anche nel rapporto di lavoro, la propria differente identità, il proprio personale progetto di vita. Il cuore del problema dell'autonomia individuale sta tutto qui: la massificazione e l'uniformità rigida, che sono il prodotto non desiderato delle tecniche con cui nel diritto del lavoro si persegue il primo tipo d'uguaglianza, dovrebbero essere attenuate per consentire l'uguaglianza del secondo tipo, il pari diritto di essere diversi, di adattare nella misura minima possibile, il lavoro al proprio progetto di vita. Tempo di lavoro, età di pensionamento, intreccio tra lavoro e studio, tra lavoro e vita, sono alcune possibili declinazioni di questo secondo tipo di uguaglianza, la quale, è appena il caso di rilevarlo, non può esistere se la prima non è garantita» (D'Antona 1991, 153)⁵⁷.

Da cui importanti conseguenze, come si accennava, sul sistema delle fonti:

«È una sfida la domanda di un assetto normativo del rapporto di lavoro, più adattabile agli interessi e ai bisogni dei lavoratori in carne ed ossa, che a quelli del lavoratore astratto e massificato del quale oggi ci parlano leggi e contratti collettivi» (D'Antona, 1991, 152).

E da cui la conclusione fortemente suggestiva:

«Il fascino e l'elusività del tema dell'autonomia individuale sta nella sua capacità di evocare qualcosa che si intravede, ma non si afferra del tutto. Un mutamento antropologico che tocca il soggetto del diritto del lavoro, che impone di rivisitare l'immagine di uomo che sta al fondo del suo impianto normativo e del suo sistema di valori» (D'Antona 1991, 154).

E infine una previsione finale quanto mai azzeccata:

«Vi sono buoni motivi per considerare l'autonomia individuale intesa come autodeterminazione, come il tema centrale del diritto del lavoro nei prossimi anni» (D'Antona 1992a, 161).

⁵⁶ Altrove definisce le due versioni dell'uguaglianza come classica e post classica 1992a, 156.

⁵⁷ Il concetto ribadito in un passaggio contenuto in un diverso saggio 1992b, 164 «Mentre condivido la conclusione (la scomposizione tra uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale mina la razionalità, ossia la giustificazione, o se si preferisce l'accettabilità “politica”, del diritto del lavoro, o di alcune porzioni di esso) credo che il percorso che conduce ad essa sia più lungo e tortuoso, avendo a che fare con la trasformazione dell'*identità del lavoratore* come soggetto del relativo settore dell'ordinamento».

3. I temi toccati e presupposti nei saggi di D'Antona su uguaglianza e autonomia individuale

In ragione dello spazio a disposizione vorrei soltanto accennare a una scaletta dei punti che emergono dagli scritti di D'Antona presi in considerazione; ognuno di essi, in realtà, meriterebbe uno specifico approfondimento.

3.1. Il concetto di uguaglianza nell'elaborazione di D'Antona: più Rawls che Sen

D'Antona rivisita il concetto di uguaglianza nel diritto del lavoro a partire dal riposizionamento dell'individuo e della sua libertà al centro della elaborazione teorica del diritto del lavoro. Abbandona le concezioni ideologicamente egualitarie e classiste imperanti nella sociologia, nella politologia e nel diritto del lavoro degli anni '70 (con il dominio dei valori collettivistici ed egualitari e le ricadute giuridiche derivanti dal concetto *pivot* di quegli anni: l'"interesse collettivo", Caruso 1992, 111 ss.). Con ciò prende atto della prepotente reazione dei valori e dell'ideologia individualista e neo liberale negli anni '80 nei confronti della visione collettivistica, imperante nella società, nell'economia, nei costumi e nella cultura degli anni '70 del secolo scorso. Tale reazione, secondo D'Antona, tuttavia, non segna soltanto, in negativo, il trionfo del mercato, della libertà d'impresa e della dimensione consumistica dell'individuo e delle relative ideologie (onde i fenomeni di micro corporativismo e frammentazione sociale da lui in altri contesti registrati: Caruso 2021). Tale recupero viene invece ri-considerato come altro lato positivo della medaglia: vale a dire la riscoperta della persona, della sua libertà nella scelta del "proprio progetto di vita" anche nell'esperienza del lavoro. Appare però evidente che l'uguaglianza a cui pensa D'Antona, anche all'interno di una visione non più omologante e burocratica delle relazioni di lavoro, rimane pur sempre un'uguaglianza di opportunità per l'acquisizione di tutele welfariste rivolte comunque a utilità di tipo materiale; un'uguaglianza fondamentalmente distributiva, cioè, "protettiva", non proattiva, e rivolta soprattutto alla soddisfazione equitativa di beni e bisogni primari: una idea più di lavoro decente, per tradurre in una formula utilizzata oggi dall'OIL, e non tanto riferita alla libertà di esprimere se stessi nel lavoro, valorizzando le proprie personali capacità (il lavoro soddisfacente, appagante, creativo e quindi attrattivo: quel che oggi si definisce il "bel lavoro")⁵⁸. Una uguaglianza, dunque, delle opportunità nella visione allora molto in auge in ragione della revisione *liberal* dell'approccio tradizionalmente socialdemocratico ai temi del lavoro e del welfare⁵⁹; ma non certo l'uguaglianza correlata all'idea di giustizia secondo la elaborazione di Amartya Sen (2010)⁶⁰ basata sulla valorizzazione delle *capability* individuali e sull'attivazione della persona anche nel luogo di lavoro (Honnet 2020; Sennet 2020; Supiot 2020; Caruso 2007; Del Punta 2016). Tutto ciò si evince soprattutto dalla visione del contratto individuale che emerge dagli scritti in oggetto.

⁵⁸ Si v. il recente pamphlet di Fuggetta 2023, 19 ss., che nell'approccio delle HR, definisce il bel lavoro quello che "ha significato"; "produce risultati di qualità"; "è svolto con metodo"; "è sicuro"; "è flessibile"; "è cooperativo, inclusivo e aperto"; "permette di imparare"; "permette di crescere professionalmente"; si v. pure il bell'articolo di Polito 2023.

⁵⁹ Sul rapporto tra uguaglianza e libertà, D'Antona (1991, 126 ss.) si ispira esplicitamente a teorici a lui contemporanei del calibro di Ralf Dahrendorf e Salvatore Veca soprattutto il primo che cita ripetutamente (a partire dalla nt. 20), ma attraverso costoro è evidente l'influenza del pensiero di John Rawls.

⁶⁰ Alla critica all'idea di uguaglianza di Rawls, considerata comunque infiltrata da venature economiciste, filosofo che Sen considera comunque un suo maestro e alla cui memoria dedica il volume (2010), è rivolto soprattutto il secondo capitolo della prima parte, a cui si rinvia per approfondimenti

3.2. La tradizionale funzione ontologica del contratto individuale di lavoro (regolazione di interessi patrimoniali) e i suoi limiti strutturali

La riscoperta della persona (*rectius* dell'autonomia e del contratto individuale con riguardo alle fonti) rimane, tuttavia, prudente. D'Antona resta fermamente ancorato all'opzione dei giuristi *a-contrattualisti* che considerano il rapporto di lavoro un *prius* logico, giuridico e fattuale rispetto al contratto, tra i principali esponenti dei quali in Italia si annoverava il suo maestro, Renato Scognamiglio. Teorica che trovò sistemazione, al tempo aggiornata, in un manuale che si presentava nuovo soprattutto nello stile espressivo: quello di Giorgio Ghezzi e Umberto Romagnoli (1984). La teoria *acontrattualista*⁶¹ fu, all'epoca, gli anni '80/90, fortemente confutata dal recupero della contrapposta teoria *contrattualista*; quest'ultima, pur ri-collegandosi alla tradizione post bellica (Ichino 2008), veniva aggiornata e attualizzata nella prospettiva di *Law and economics*. La ri-focalizzazione del diritto del lavoro sulla persona che fece D'Antona - quindi con apertura cognitiva e dialogica rispetto a chi proponeva la volontà individuale come nuovo perno su cui incardinare l'intero sistema di diritto del rapporto del lavoro⁶² - non gli impedisce di confermare, e anzi rilanciare, attualizzandoli, alcuni postulati di fondo del diritto di lavoro "egualitario e collettivistico" che si erano affermati negli anni '70, sia in termini di valori, sia di tecniche regolative: innanzitutto l'uguaglianza sostanziale come riequilibrio del potere sociale (l'idea classica di uguaglianza) nelle relazioni di lavoro d'impresa (altro il discorso del pubblico impiego a cui accenna soltanto); e poi la funzione della norma inderogabile (di legge e di contratto collettivo) come fonte primaria di integrazione degli effetti del contratto individuale di lavoro; e inoltre la preminenza del rapporto sul contratto e la conseguente perdurante necessità della sua regolazione eteronoma, in polemica con le aperture coeve di Ichino sull'autonomia, anche qualificatoria, delle parti (soprattutto D'Antona 1992a); infine, la indisponibilità del tipo legale su cui poi si soffermerà in un altro, successivo, magistrale saggio (D'Antona 1995). Il contratto, infatti, può molto ma non tutto per rimettere al centro la persona nel rapporto, posto che tale strumento è pur sempre intrinsecamente (per natura quasi ontologica) "limitato dalla patrimonialità"; e, pertanto, "l'autonomia negoziale ha una sfera di competenze circoscritta ai privati interessi dei contraenti" (D'Antona 1991, 129). Per cui sono pur sempre i soggetti "oligopolisti dell'eteronomia" (stato e sindacati maggiormente rappresentativi) gli unici in grado di garantire la tutela degli interessi non patrimoniali dei lavoratori subordinati, vale a dire i diritti "qualitativi": i diritti civili di libertà, i diritti sindacali, gli interessi pubblici connessi. Onde è riservata (*rectius*, relegata marginalmente e non certo illimitatamente) al contratto individuale la regolamentazione di interessi e diritti di natura patrimoniale. Una regolazione, dunque, pur sempre marginale e comunque sotto l'ombrello della legge e del contratto collettivo intesi quali valvole regolative delle relative dinamiche di derogabilità/inderogabilità individuale. Collocata all'interno della teoria delle fonti del diritto, il recupero dell'autonomia individuale, pur importante, rimane, allora, per così dire filtrata da, o, se si vuole, servente una sistemazione strutturale della narrazione sulle fonti solo parzialmente rinnovata e rinnovabile dato l'orizzonte culturale prescelto. Sotto tale profilo, l'approccio di D'Antona finisce per

⁶¹ La teoria *acontrattualista* fu recuperata dalla dottrina più critica dell'approccio dogmatico civilistico al diritto del lavoro e quindi riveduta e corretta in chiave neo marxista dopo il ciclo di lotte sindacali 68-72: per una ricostruzione del dibattito De Luca Tamajo 2008.

⁶² In modo diverso da autori come Pietro Ichino e Roberto Pessi, come D'Antona stesso segnala: 1991, p. 138, nt. 40.

costituire, secondo una immagine a lui prediletta, una sorta di ideale ponte tra (l'allora) presente e il futuro di una nuova elaborazione culturale del diritto del lavoro, ove il recupero del soggetto (la persona integrale)⁶³ e della sua autonomia, diventano istanza primaria di un ripensamento più profondo e radicale della disciplina, dei suoi contenuti, dei suoi confini, dei suoi valori e delle sue tecniche di regolazione (Del Punta e Caruso 2016).

3.3. Il soggetto e il potere sindacale: ri-centralità della persona nell'organizzazione sindacale mediante il consenso e la partecipazione democratica

D'Antona si occupa nel saggio principale (1991) anche del soggetto sindacale, altro caposaldo fondamentale dell'antropologia del diritto del lavoro, poiché notoriamente riguardante la sua connaturata dimensione collettiva e organizzativa. Non vi indugia a lungo posto che, nella tralatticia bipartizione dicotomica della disciplina tra diritto sindacale e rapporto individuale di lavoro - allora pienamente in auge - l'inquadramento teorico-generale riferito alle fonti gli consentiva una certa trasversalità di analisi. Accenna alle sue posizioni invece ampiamente declinate in scritti, quasi coevi, specificamente dedicati al soggetto sindacale e alla sua crisi di rappresentatività di fronte a nuovi processi di frammentazione e disarticolazione sociale, se non di disintermediazione (Caruso 2021). La tesi centrale è quella per cui oltre che nel rapporto di lavoro, la colonizzazione dei mondi vitali si realizza anche nella relazione tra organizzazione collettiva e singolo, iscritto o no che sia; e che ciò costituisce un elemento certamente di crisi dell'organizzazione storica dei lavoratori dipendenti⁶⁴.

È il tema classico del rapporto tra organizzazione e singolo associato e dei pericoli di degenerazione oligarchica e burocratica, che si avvertono più ancora nel sindacato che nel partito politico (i richiami a Robert Michels sono, anch'essi, impliciti); proprio perché nel primo soggetto collettivo le istanze di partecipazione e coinvolgimento dal basso sono strutturalmente più avvertite e quasi consustanziali alla natura di organizzazione di interessi professionali, rispetto a una struttura che coagula il consenso a scopi elettorali nel mercato politico e sostanzialmente aggrega opinioni, come il moderno partito politico. È la grande questione (della crisi) dei modelli di rappresentanza e democrazia, nell'associazione e nell'organizzazione sindacale nelle società pluralistiche, che D'Antona sente molto e che costituisce anche una sorta di cruccio esistenziale, per lui formatosi nei ranghi dei giuristi della CGIL. Sono temi e questioni che lascia sullo sfondo, non trascurando per questo un monito: le ragioni della libertà degli iscritti nei confronti della associazione, del consenso dei lavoratori e del pluralismo sindacale, se compongono la intensa filigrana (un vero e proprio ordito) di una visione strumentale e non finalistica dell'organizzazione sindacale (il sindacato *per sé*), tuttavia non possono essere strumentalizzate per imporre ideologie e una legislazione antisindacale di ritorno come avveniva, nel periodo, soprattutto nell'Inghilterra della Thatcher.

⁶³ In un orizzonte escatologico, in cui il soggetto si scioglie in una umanità indifferenziata, già Touraine 2015 e ora Schiavone 2023, su cui Esposito 2023

⁶⁴ D'Antona non cita mai Simone Weil ma gli echi del suo pensiero sull'effetto oppressivo della burocrazia (anche politico sindacale) sulla persona sono quanto mai evidenti. Si rinvia a due agili ma incisivi scritti di ricostruzione del pensiero della grande filosofa sul lavoro: Forte 2016; Colucci 2020. Non a caso un giuslavorista del calibro di Supiot (2020), il quale ha ripreso i temi della persona, del corpo e dell'alienazione nel rapporto, si è rifatto ampiamente alle riflessioni della Weil sul lavoro.

4. Il diritto del lavoro che cambia nell'abbrivio teorico di Massimo D'Antona

Nei saggi presi in considerazione D'Antona affronta, dunque, un tema di grande attualità: la teoria del soggetto di diritto e della sua libertà di scegliere e realizzarsi nella esperienza giuridica laburistica. Il suo intento è *rifocalizzarne* la disciplina sulla persona, più in là dell'orizzonte del principio "il lavoro non è una merce". Egli si proietta oltre la riscoperta di una visione astrattamente o manieristicamente umanistica della materia che si era andata affermando negli anni '70 del novecento, sia in ragione di ricostruzioni ispirate al cattolicesimo sociale e liberale, sia di opzioni neo marxiste, alcune di derivazione operaista/sindacalista, altre più tradizionalmente socialdemocratiche/riformiste. Si tratta in quest'ultimo caso – è opportuno ricordarlo brevemente - di un approccio che mette al centro il lavoratore, preferibilmente dell'industria caratterizzata dal ciclo di produzione di beni seriali, che ne forgia l'identità non quale soggetto autonomo di diritto, ma quale membro indistinto di un gruppo omogeneo che finisce per costituire il reale soggetto di diritto. Da un lato, dunque, un soggetto, non concretamente situato perché individuabile, anche giuridicamente, solo nell' astratta condizione di appartenente a un tipo sociale (sociologicamente la classe) omogeneo e subalterno: e ciò attraverso la condizione di subordinazione e/o di dipendenza, giuridicamente definita, tecnico funzionale o anche socio economica; dunque, mero *oggetto* di protezione e tutele eteronome (da azionare individualmente - e solo eventualmente - davanti al giudice, in guisa di attore processuale); individuo che soltanto nella veste di soggetto sociale, nella prassi del conflitto industriale in forma di sciopero, ritorna soggetto attivo di un diritto pur sempre esercitabile collettivamente. Dall'altro, in giustapposizione, il soggetto sindacale, storicamente affidatario dell'esercizio del contropotere aziendale, e titolare dei relativi diritti collettivi, ma anche, nella prassi neocorporativa (come Giugni 1985, 2003 e Vardaro, 1988, 1989 teorizzeranno negli anni '80), della partecipazione alla funzione legislativa ed amministrativa attraverso i suoi vertici.

Si tratta, come è ampiamente noto ai giuslavoristi, dei due poli soggettivi di riferimento della legge fondativa del moderno diritto del lavoro: lo Statuto dei lavoratori, pensato proprio, dai suoi padri, per tutelare la libertà del singolo lavoratore ma in funzione dell'esercizio dei diritti collettivi dell'organizzazione sindacale. Da questo orizzonte epistemologico scompare l'impresa (se non come 'arena' del conflitto di classe o della dinamica pluralista), ma pure l'imprenditore, intesi quali possibili soggetti della disciplina, posto che essi sono soggetti *altri da sé* del diritto del lavoro: entrambi sono confinati nella disciplina dirimpettaia, la disciplina del "capitale" per antonomasia: il diritto commerciale e il diritto delle *corporation* in particolare, ove si realizza il dominio degli *shareholder* (e dei loro rappresentanti nei cda) e dei i grandi manager da essi designati. Il diritto societario non può e non deve suscitare interesse alcuno se non come campo di osservazione della riorganizzazione dell'impresa e al solo scopo di meglio calibrare le strategie di tutela del lavoro nei confronti del datore di lavoro, soggetto antagonista nel contratto, in una irrecuperabile alterità sinallagmatica.

La grammatica del soggetto del diritto del lavoro nella visione tradizionale novecentesca si esaurisce qui; non è certo poco ma neppure bastevole a soddisfare l'ansia di andare oltre un orizzonte che appare, a D'Antona, ormai asfittico; si tratta certamente di una prospettiva che egli non considerava più sufficiente a leggere, e comprendere, i profondi processi di cambiamento che incominciavano a delinarsi nel suo campo largo di osservazione: la globalizzazione e l'incipiente rivoluzione tecnologica. Grandi trasformazioni polanyiane che avrebbero da lì a poco, se non travolto, certamente fortemente attraversato il diritto del lavoro nella configurazione canonica,

determinandone, come si discettava al tempo, o la sparizione, ovvero, in alternativa, la necessità di una profonda e positiva trasformazione, giusta la divisione, presente anche tra i giuslavoristi, tra apocalittici e integrati.

D'Antona avverte, nel pieno di un clima politico, culturale e sindacale di restaurazione neo liberale e di ripristino del potere unilaterale del management (la fase della grande riorganizzazione industriale legata alla specializzazione flessibile e all'incipit della globalizzazione), che non è possibile reagire riproponendo vecchie e consuete narrazioni; che qualcosa stava cambiando nel profondo dei rapporti sociali di produzione e della riorganizzazione del sistema delle imprese (nel "capitale" se si vuole); e che tutto ciò molto aveva a che fare non solo con la produzione e l'economia, ma – con linguaggio più attuale – con la mente (l'intelligenza), il cuore e il corpo delle persone (Goodyard 2022); che a questo cambiamento avrebbe dovuto adeguarsi il diritto del lavoro e i suoi strumenti; e tuttavia, di fronte al dono dei Danai neo liberale del recupero fondativo di uno strumento vetusto e screditato (almeno nel suo habitus mentale e nella sua formazione culturale di "acontrattualista" *d'antan*) come il contratto individuale, non si poteva che assumere una posizione prudente, all'insegna dell'*understatement* teorico. Un profilo, cioè, di sostanziale difesa dell'apparato teorico mainstream: la derogabilità sindacale negoziata di legge e contratto collettivo e a dosi controllate; la indisponibilità del tipo; un po' differenziazione regolativa in ragione delle nuove differenze; qualche spazio limitato all'autonomia individuale secondo una lettura, riduttivamente, neo-positivistica del suo pensiero (Maresca 2009).

5. Un passo avanti sulle "spalle di un gigante". Per guardare oltre

Col senno di poi e provando a dialogare con Massimo D'Antona sembra, a chi scrive, che i saggi da cui si è preso le mosse aprono una prospettiva feconda per portare innanzi la riflessione sullo statuto scientifico attuale del diritto del lavoro con riguardo al tema del soggetto, da declinare oggi necessariamente al plurale.

Innanzitutto le conferme: il tema della uguaglianza nelle differenze, da lui sollevato, trova ormai ampio riscontro. Basti pensare alla rilevanza di autonoma e complessa disciplina che il diritto antidiscriminatorio ha ormai assunto rispetto ai tempi in cui D'Antona scriveva (Barbera e Guariso 2019) e al pieno ingresso, nell'apparato regolativo e teorico della disciplina, di una serie di soggetti non più minori ma certamente diversi dal lavoratore standard: gli immigrati, i discriminati per genere, gli anziani, i diversamente abili, ma pure, per altro verso, i lavoratori poveri, i lavoratori delle piattaforme, e in genere i lavoratori vulnerabili; e poi i titolari del reddito di cittadinanza, i freelance e gli autonomi impoveriti, i piccoli imprenditori vessati da rapporti contrattuali sbilanciati ecc. (Caruso, Del Punta e Treu 2020; Perulli e Speciale 2022). Una pluralità di soggetti che hanno riorientato la navigazione in mare aperto dei giuslavoristi guardando altre "stelle Costituzionali": più l'art. 4 e l'art. 35 (diritto al e tutela del lavoro), piuttosto che l'art. 3 comma 2, (uguaglianza sostanziale) (Perulli e Treu 2022). Che il diritto del lavoro vada coniugato al plurale e che la cifra ormai saliente della disciplina sia la differenziazione anche regolativa, non è più questione, per chi scrive, che possa revocarsi in dubbio. Ma non è questo il punto che si intende affrontare qui (si rinvia a Caruso e Zappalà 2021, Caruso 2023).

Quel che si vuole segnalare è che nell'habitat elettivo del diritto del lavoro, con il quale D'Antona si confrontava nei suoi scritti - vale a dire l'impresa, soprattutto quella della specializzazione flessibile e tecnologicamente avanzata, oggi riconducibile all'acronimo 4.0 - qualcosa di molto profondo è mutato dal tempo in cui scriveva. L'impresa è cambiata nella organizzazione, nella

governance, ma soprattutto nella moltiplicazione degli scopi e degli obiettivi (“le missioni”): non solo il profitto. È cambiata, soprattutto nelle relazioni di interesse tra le diverse componenti: la componente proprietaria (gli *shareholder*), quella di chi gestisce (il *management*) e la componente costituita da altre frazioni a pieno titolo coinvolte: le comunità locali, i fornitori, gli utenti nel caso di utilities e, *last but not least*, chi vi investe e vi dedica se stesso (il corpo e la mente) lavorandoci.

Sono, allora, quattro le traiettorie di mutamento, molto generali, sussumibili nel nuovo paradigma teorico di riferimento costituito dal concetto olistico di sostenibilità (Caruso, Del Punta, Treu, 2020, 2023; Caruso e Papa 2022).

Esse riguardano: a) l’impresa come soggetto; b) il lavoratore antropologicamente mutato; c) le loro reciproche relazioni di ingaggio; d) il lavoro come esperienza esistenziale e il suo cambiamento.

a) *L’impresa come soggetto.* L’impresa e l’imprenditore innovativo (in carne e ossa) diventano, anch’essi, soggetti che *agiscono* il cambiamento e l’innovazione sociale, trasformando e umanizzando il luogo di lavoro; essi pertanto rientrano a pieno titolo nel perimetro epistemologico, ma anche valoriale, del diritto del lavoro⁶⁵. L’azienda che internalizza il paradigma della sostenibilità, diventa motore di regolazione generativa anche con riguardo alla gestione del lavoro (nel linguaggio delle *business school* lo *Strategic Human Resource Management*: Martin, Farndale, Paauwe e Stile, 2016). L’imprenditore, in tale contesto, va considerato anch’egli un soggetto di diritto nell’impresa e nel lavoro che cambia; a tale figura, non più astratta, è affidata, insieme ad altri soggetti, non ultimo il sindacato 2.0⁶⁶, la gestione di nuovi meccanismi generativi: si pensi agli istituti di conciliazione negoziati, ma anche di trasformazione dell’organizzazione del lavoro come il lavoro agile; e poi i meccanismi e gli strumenti di *well being* aziendale a partire dai prodotti di welfare. I protagonisti dell’attività di impresa (imprenditori, managers e lavoratori, ma anche altri *stakeholders*) finiscono così per costituire, in questa prospettiva, risorse dell’impresa generativa, in un contesto, giuridico e di fatto, di collaborazione cooperativa: sono i protagonisti della nuova impresa comunità di olivettiana memoria. Nello spazio dell’impresa che fa proprio il paradigma della sostenibilità (la *Corporate Social Responsibility* o, con acronimo più aggiornato, l’ESG *Environmental Social and Corporate Responsibility*), diritto del lavoro e diritto dell’impresa segnano, allora, non solo un armistizio temporaneo con riguardo a un conflitto di interessi, ritenuto da altri, invece, ancora inconciliabile e pur sempre latente (pronto a riesplodere in qualsiasi momento); le due discipline iniziano, invece, una lunga fase di progressiva integrazione, di istituti, di regolazione e di logiche, all’insegna della sostenibilità e della cointeressenza.

b) *Il lavoratore antropologicamente cambiato.* Il soggetto tradizionale della disciplina - di una sua ampia parte almeno e in certi luoghi di lavoro - muta morfologicamente. Con maggiore

⁶⁵ Occorre ricordare che, negli anni 90, D’Antona anche in ragione dei suoi incarichi di consulente ministeriale, soprattutto con il ministero della Funzione pubblica, retto dal costituzionalista Franco Bassanini, ebbe a occuparsi della riforma del diritto del lavoro pubblico e tale funzione gli consentì di inserire, nella prospettiva teorica del diritto del lavoro, un grande e fondamentale soggetto datoriale: la pubblica amministrazione; la sua riforma, ancora in larga misura vigente, fu anche all’insegna di una rinnovata configurazione e di regolazione delle pubbliche amministrazioni come soggetto datore di lavoro nel contratto. Nel primo decennio del secolo Marzia Barbera, 2010, ha rilanciato, non particolarmente ripresa, il tema della ripersonalizzazione del rapporto di lavoro proprio a partire dalla riconsiderazione della identità del datore di lavoro come soggetto del contratto. Da quell’intuizione bisogna ripartire per le riflessioni attuali.

⁶⁶ Il sindacato, e il suo necessario rinnovamento organizzativo e di azione, non è certo escluso da questa riorganizzazione sistematica e generale dei *purposes* della disciplina; per ragioni di spazio non se può far cenno, se n’è trattato, comunque, altrove: Caruso 2020.

enfasi, si potrebbe dire si trasforma antropologicamente: non più il soggetto passivo etero regolato burocraticamente di cui parlava D'Antona, ma neppure l'*homo economicus* emancipato e riallocato a pieno titolo, e in posizione divenuta non solo formalmente paritaria, nelle relazioni di mercato e di consumo tradizionali, di cui hanno detto Pietro Ichino e Marco Biagi. Ma neppure il soggetto che, nella manipolazione della economia uberizzata, è stato descritto, dalla letteratura celebrativa, come il lavoratore imprenditore di se stesso. Nella prospettiva della azienda sostenibile e, in generale, dell'economia civile (Bruni e Zamagni 2015), la dinamica è, invece, di un lavoratore certamente maturo ed emancipato, ma non solo, e non tanto, per gestire lo scambio *per* il e *nel* contratto, in una persistente alterità di interessi. Si tratta di un lavoratore che non "si offre" all'impresa nel mercato del lavoro soltanto per stipulare una polizza assicurativa e, una volta che l'abbia stipulata, acquisire uno status di passivo ricettore di ordini, direttive e tutele nel rapporto. Un lavoratore, allora, in grado, per la sua consapevolezza culturale e professionale, per il livello cognitivo acquisito fuori dal e nel lavoro, di essere ricercato dall'impresa e, una volta ingaggiato, di essere pienamente e paritariamente collaborativo nel rapporto, perché in condizione di *empowerment*. Capace dunque non solo di scegliere l'impresa e il lavoro più confacente alle proprie aspirazioni e al proprio bagaglio di competenze anche di tipo *soft* (Ichino 2020), ma di integrarsi pienamente e proattivamente nell'organizzazione del lavoro e, in cointeressenza, nell'organizzazione aziendale in posizione di stakeholder.

c) *Le reciproche relazioni*. Nell'impresa comunità, lavoro e management collaborano nella governance, mediante moduli giuridici adeguati e riadattati, su cui la dottrina riflette da tempo e su cui insiste pure la regolazione europea; ma collaborano pure nei luoghi di lavoro mediante prassi partecipative che attualizzano l'esperienza olivettiana (Di Vico 2023, a proposito di Luxottica). Onde il contratto di lavoro assume rilievo non soltanto come atto genetico di volontà, che implica, di già, una consapevole e ponderata scelta reciproca tra i soggetti contraenti; ma anche come concertato programma di attività, inizialmente incompleto e riempito dalla diuturna collaborazione per uno scopo comune; quest'ultimo non è solo l'aumento della produttività e della quantità di output da allocare nel mercato per il profitto d'impresa; ma pure la produzione e la distribuzione di beni che abbiano incorporata la logica della sostenibilità nell'intera catena produttiva conformando a tale paradigma l'intera organizzazione aziendale (Mio 2021). Risulta pertanto evidente che il contratto di lavoro, in questa prospettiva, muore per risorgere dalle sue stesse ceneri come l'Araba Fenice (Caruso 2013)..

d) *Il lavoro come esperienza esistenziale nell'epoca della sostenibilità*. Il diritto del lavoro anche quando, come all'origine, sistemato in modo avulso dalla concreta esperienza della fabbrica, dell'officina, del laboratorio e collocato nell'empireo degli astratti dogmi delle pandette (Romagnoli, 2018), non può fare a meno della sua naturale funzione di rispecchiamento del lavoro umano: della tecnica che vi si applica, della sua organizzazione e delle relazioni esperienziali che in esso si innervano. È un sistema, notoriamente, aperto cognitivamente (poiché la sua indagine presuppone una consustanziale e strutturale tessitura interdisciplinare) ma autonomo, se non chiuso, regolativamente. Il giuslavorista legalista o neo positivista (Grossi, 2020) non rende un gran servizio sia con riguardo alla stessa comprensione del sistema normativo, sia con riguardo alla postura culturale della disciplina nell'ambito più generale della scienza del diritto (Romagnoli 2018; Grossi 2021). E ciò perché il diritto del lavoro, e i suoi chierici, non possono fare a meno di confrontarsi e toccare con mano l'incandescente realtà del lavoro in continua e progressiva trasformazione. Qualsiasi utopia che distolga il pensiero da questo assunto - vuoi perché si affida alla dimensione idealizzata (e ai sussidi impossibili) del non lavoro, vuoi perché scommette sul

metaverso dell'Intelligenza artificiale e della robotica, in sostituzione del lavoro umano – finisce per risolversi nel suo opposto: la distopia.

Come scriveva già Simon Weil, l'alternativa allo sradicamento e al "lavoro sventura" è data dalla riconnessione del lavoro con la persona: è il lavoro sufficientemente trasformato che garantisce questo processo di ricongiungimento che consente un nuovo modo di "dire" il lavoro "perché è in esso che l'uomo si esprime e manifesta la sua *genericità*, ossia l'essenza del suo appartenere al genere umano" (Forte 2016, 91)⁶⁷. E si potrebbe oggi aggiungere: è proprio inserendo il lavoro entro il paradigma della sostenibilità che è possibile praticare il pensiero di Francesco Bacone per cui «l'uomo comanda alla natura obbedendole» (Weil 2015, 82).

Vale allora concludere queste note assumendo che il comando alla natura in condizione di obbedienza e di massimo rispetto non è più soltanto un ossimoro filosofico riguardo la relazione persona/lavoro: deve diventare, oggi, un programma politico, filosoficamente pensato, valorialmente ispirato, ma pure un progetto di ricerca nel campo del diritto del lavoro. Proprio la necessità di un'adeguata riconsiderazione umanistica delle fondamenta teoretiche e della sua funzione economico-sociale (gli scopi) nell'epoca della sostenibilità è, dunque, il grande lascito del pensiero di D'Antona che si trae dagli scritti da cui si è preso le mosse.

Riferimenti bibliografici

Barbera, Marzia. 2010, "Trasformazione della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto. *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2, 2023, 203-254.

Barbera, Marzia e Guariso, Alberto. 2019. *Tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino: Giappichelli.

Bruni, Luigino e Zamagni, Stefano. 2015. *L'economia civile*, Bologna: il Mulino

Cacciari, Massimo. 2020. *Il lavoro dello spirito. Saggio su Max Weber*, Milano: Adelphi e-book.

Caruso, Bruno. 1992. *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano: Angeli.

Caruso, Bruno. 1999. "Per Massimo: in memoria". *Diritto del mercato del lavoro*, 2, 227-231.

Caruso, Bruno. 2007. "Occupabilità, formazione e «capability» nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro", in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1-134.

Caruso, Bruno. 2013. "The Employment Contract Is Dead! Hurrah for the Work Contract!" A European Perspective". In *Rethinking Workplace Regulation. Beyond the Standard Contract of Employment*, edited by, Katherine, V.W Stone e Harry Arthurs, New York, Russel Sage Foundation.

Caruso, Bruno. 2009. "Massimo D'Antona: dieci anni dopo", *Lavoro e diritto*, 3, 323-330.

⁶⁷ L'autrice correttamente attribuisce alla Weil una intuizione che fu in seguito ampiamente praticata tra gli anni '50 e gli anni '60 del novecento da Adriano Olivetti nella sua fabbrica comunità e che andrebbe oggi riconsiderata alla luce della rivoluzione tecnologica in corso; quella secondo cui il lavoro dovrebbe costituire la via d'accesso privilegiata al senso del mondo (e alla sua bellezza), onde esso dovrebbe essere collocato al centro della cultura e questa dovrebbe essere in grado di coniugare scienza e lavoro come strumenti per rendere l'uomo autenticamente tale. In tempi di IA tale affermazione è quanto mai attuale. Si v. pure sul rapporto tra tecnica, cultura, scienza e lavoro anche le considerazioni di Cacciari su Max Weber, 2020. Sul rapporto "armonico" tra tecnologia, cultura, innovazione e lavoro pure Cicone e De Biase 2021 e Cicone (a cura di) 2022.

Caruso, Bruno. 2013. “voce D’Antona, Massimo”. In *Dizionario Biografico dei Giuristi Italiani (XII-XX secolo)*, a cura di Italo Birocchi, Ennio Cortese, Antonello Mattone, Marco Nicola Miletti. Bologna: il Mulino.

Caruso, Bruno. 2020, “Il sindacato tra funzioni e valori nella «grande trasformazione». L’innovazione sociale in sei tappe”. In *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, a cura di Bruno Caruso, Riccardo Del Punta e Tiziano Treu, Bologna: il Mulino.

Caruso, Bruno, 2021. “Massimo D’Antona e le nuove prospettive dell’art. 39 Cost.”, *Biblioteca '20 maggio' 2*. http://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/Articoli/2021-2_Caruso.pdf ora in Mazzotta, Oronzo, (a cura di), *Diritto sindacale. Letture e riletture*, Vol. 1, Giappichelli, 2023.

Caruso, Bruno. 2023, “Il lavoro al plurale e la protezione rimediabile”, di prossima pubblicazione.

Caruso, Bruno, Del Punta, Riccardo e Tiziano, Treu. 2020. *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile* https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/OurUsers/Manifesto_Caruso_Del_Punta_Treu.pdf

Caruso, Bruno, Del Punta Riccardo, Treu Tiziano, “*Oltre il Manifesto*”, di prossima pubblicazione.

Caruso, Bruno e Sciarra, Silvana, a cura di. 2000, *Massimo D’Antona. Opere*, Milano: Giuffrè.

Caruso, Bruno e Papa, Veronica, “Sostenibilità sociale e diritti del lavoro ai tempi della resilienza europea”, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 457/2022 https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/Caruso-Papa_457_2022it.pdf

Caruso, Bruno e Zappalà, Loredana. 2021. “Un diritto del lavoro ‘tridimensionale’: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro” *Biblioteca '20 Maggio'* <https://csdle.lex.unict.it/biblioteca-20-maggio/volume-12021/un-diritto-del-lavoro-tridimensionale-valori-e-tecniche-di-fronte>

Cicione, Francesco, a cura di. 2022, *Quattordici lezioni sull’innovazione e il suo “intorno”*, Soveria Mannelli, Rubettino Entoplan.

Cicione Francesco e De Biase Luca. 2021. *Innovazione armonica. Un senso del futuro*. Soveria Mannelli, Rubettino Entoplan.

Colucci, Andrea. 2020, *Alienazione e dignità. Il lavoro come valorizzazione dell’uomo nel pensiero di Simone Weil*, Roma: Fondazione Mario Luzi.

De Luca Tamajo, Raffaele. 2008. “Gli anni ’70. Dai fasti del garantismo al diritto del lavoro dell’emergenza”. In *Il diritto del lavoro nell’Italia repubblicana*, a cura di Pietro Ichino, Milano: Giuffrè.

Del Punta, Riccardo. 2016. “Labour Law and the Capability Approach”. In *International journal of comparative labour law and industrial relations*, 4, 383-405.

Del Punta, Riccardo e Caruso, Bruno. 2016. “Il diritto del lavoro e l’autonomia perduta”. In *Lavoro e diritto*, 4, 645-678.

Di Vico, Dario. 2023. “La rivoluzione di Agordo per un’azienda-comunità globale”, in *Il Foglio* dell’8 febbraio.

- D'Antona, Massimo. 1979. *La reintegrazione nel posto di lavoro. Art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, Padova: Cedam.
- D'Antona, Massimo. 1990. "L'anomalia post positivista del diritto del lavoro e la questione del metodo". Ora in *Opere*, a cura di Bruno Caruso e Silvana Sciarra, volume I.
- D'Antona, Massimo. 1991, "L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro". Ora in *Opere*, a cura di Bruno Caruso e Silvana Sciarra, volume I.
- D'Antona, Massimo. 1992a, Alla ricerca dell'autonomia individuale (passando per l'uguaglianza). Ora in *Opere*, a cura di Bruno Caruso e Silvana Sciarra, volume I.
- D'Antona, Massimo. 1992b. "Uguaglianze difficili". Ora in *Opere*, a cura di Bruno Caruso e Silvana Sciarra, volume I.
- D'Antona, Massimo. 1995. "Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro. Ora in *Opere*, a cura di Bruno Caruso e Silvana Sciarra, volume I.
- D'Antona, Massimo. 1998. "Diritto del lavoro di fine secolo: una crisi di identità?", ora in *Opere*, a cura di Bruno Caruso e Silvana Sciarra, volume I.
- Esposito, Roberto. 2023. "Il nuovo ordine mondiale dei progressisti nel saggio di Aldo Schiavone". In *La Repubblica*, 7 febbraio.
- Forte, Maria. 2016. *Simone Weil. Umanizzare il lavoro*, Rimini: Pazzini editore.
- Ghezzi, Giorgio e Romagnoli, Umberto. 1984. *Il rapporto di lavoro*, Bologna: Zanichelli.
- Giugni, Gino. 2003, *La lunga marcia della concertazione*, Bologna: il Mulino
- Giugni, Gino. 1985. "Concertazione e sistema politico in Italia". In *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, ora in *Idee per il lavoro*, a cura di Silvana Sciarra, Bari: Laterza.
- Goodhart, David. 2022. *Testa, Mano, Cuore*, Roma: Treccani.
- Grossi, Paolo. 2021, *Il diritto civile in Italia fra moderno e posmoderno*, Milano: Giuffrè.
- Grossi, Paolo. 2020. *Oltre la legalità*, Bari: Laterza.
- Habermas, Jürgen. 1986. *Teoria dell'agire comunicativo*. 2 vol. Bologna: il Mulino
- Honneth, Axel. 2020. "Democrazia e divisione sociale del lavoro", in *Perché il lavoro*, Feltrinelli, Milano.
- Ichino, Pietro. 2008. "I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano: dalla liberazione alla legge sui licenziamenti". In *Il diritto del lavoro nell'Italia repubblicana*, a cura di Pietro Ichino, Milano: Giuffrè.
- Ichino, Pietro. 2020, *L'intelligenza del lavoro. Quando sono i lavoratori a scegliersi l'imprenditore*, Milano: Rizzoli.
- Maresca, Arturo. 2009. "Autonomia e diritti individuali nel contratto di lavoro (Rileggendo «L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro»". In *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1, pp. 97-119.

- Martin Graeme, Farndale Elaine, Paauwe Jaap e Stiles Philip G.. 2016. "Corporate governance and strategic human resource management: Four archetypes and proposals for a new approach to corporate sustainability", *European Management Journal*, 34, 22-35.
- Mio, Chiara. 2020. *L'azienda sostenibile*, Bari: Laterza.
- Perulli, Adalberto e Speziale, Valerio. 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna: il Mulino
- Perulli, Adalberto e Treu, Tiziano. 2022. "In tutte le sue forme e applicazioni". *Per un nuovo statuto del lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Polito, Antonio. 2023. "Il lavoro di qualità". In *Il Corriere della sera* del 7 febbraio
- Romagnoli, Umberto. 2018. "Ludovico Barassi. Cent'anni, dopo". In Umberto Romagnoli, 2018b
- Romagnoli, Umberto. 2018b, *Giuristi del lavoro nel novecento italiano*. Roma: Ediesse
- Romagnoli, Umberto. 1975. "Art. 3 comma 2". In *Commentario della Costituzione. Art.1-12. Principi fondamentali*, a cura di Giorgio Branca, Bologna-Roma: Zanichelli Il Foro italiano.
- Schiavone, Aldo. 2023. *Sinistra! Un manifesto*, Torino: Einaudi.
- Sen, Amartya. 2010. *L'idea di giustizia*, Milano: Mondadori.
- Sennet, Richard. 2020. "Il lavoro e le sue narrazioni, in *Perché il lavoro*, Feltrinelli, Milano.
- Simitis, Spiro.1990. Il diritto del lavoro e la riscoperta dell'individuo". In *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1, 87-113
- Supiot, Alain. 2020. "Homo faber: continuità o rotture?". In *Perché il lavoro*, Feltrinelli:Milano.
- Touraine, Alain. 2015. *Noi, soggetti umani*, Milano: il Saggiatore.
- Vardaro, Gaetano. 1989. "Corporativismo e neocorporativismo". In *Itinerari*, a cura di Lorenzo Gaeta, Anna Rita, Marchitello, Paolo Pascucci, Milano: Angeli.
- Vardaro, Gaetano. 1988. "Stati e tendenze del diritto del lavoro in Spagna e in Italia. Incontri ravvicinati del primo tipo". In *Lavoro e diritto*, 1, 153-159.
- Weil, Simone. 2015. *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, Milano: Adelphi ebook