



Il lavoro al plurale e la protezione rimediale

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 471/2023

© Bruno Caruso 2023
Università di Catania
bcaruso@lex.unict.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it>



Il lavoro al plurale e la protezione rimediale^a

Bruno Caruso
Università di Catania

«Un'alta percentuale di poveri gestisce una piccola impresa o una fattoria...I piccoli imprenditori e gli agricoltori non sono gli unici esposti a un rischio di reddito ...Un nostro amico che lavora nel mondo dell'alta finanza dice sempre che i poveri sono come i gestori di hedge fund, perché sono esposti a rischi enormi, con l'unica differenza che guadagnano molto meno».

Banerjee, Abhijit; V. Duflo, Esther. L'economia dei poveri. Feltrinelli Editore.

«La povertà non è solo mancanza di denaro, ma soprattutto è l'incapacità di realizzare pienamente il proprio potenziale come essere umano».

A. Sen Lo sviluppo è libertà, Mondadori

«La nostra conoscenza si accresce man mano che procediamo da vecchi problemi a nuovi problemi per mezzo di congetture e di confutazioni; per mezzo della confutazione delle nostre teorie, o, più generalmente, delle nostre aspettative»

Karl Popper, Congetture e confutazioni, Il Mulino

1. Il piano di lavoro	3
2. La grande dicotomia del lavoro nel pensiero dei giuristi del lavoro alla fine del secolo scorso: una riconsiderazione nella prospettiva della "nuova povertà" e della sua visione unitaria	5

^a Il saggio è destinato al volume *"Il lavoro povero `san phrase. Oltre la fattispecie"*, a cura di B. Caruso, in corso di pubblicazione per il Mulino. Il volume è un omaggio dei giuslavoristi catanesi alla memoria di Riccardo Del Punta.

3. Cambiamento del lavoro, e del suo diritto, nella fase della "post dicotomia".....	11
4. Crisi e rilancio della subordinazione onnivora: la riproposizione della doppia alienità, in guisa di collante giuridico del lavoro dipendente economicamente. Cosa c'è di vero e cosa c'è di falso. La nuova "sineddoche mendace".	16
5. Fondamento teorico dell'approccio rimediabile e crisi del potere direttivo come elemento qualificatorio ultimo della subordinazione.	24
6. Un "farewell alla fattispecie". Per una nuova strategia di tutela dei lavoratori poveri e vulnerabili: le tutele di scopo (oltre il nominalismo dei tipi)	28
7. Quattro piste regolative per l'approccio rimediabile. A) L'approccio per tassonomie articolate e presunzioni relative nella variante della legge; B) e della giurisprudenza C) per concetti sincretici: i.e. l'eterodirezione; D) mediante soluzioni creative della contrattazione collettiva (rinvio).....	29
Bibliografia	37

1. Il piano di lavoro

Nel saggio si percorre il seguente itinerario. Si parte dalla constatazione che la frammentazione dei tipi sociali, portata dalla complessità post moderna - e destinata ad accentuarsi a seguito delle due grandi transizioni, quella verde e quella tecnologica¹- rende più articolata la funzione del diritto del lavoro, pur non venendo meno la sua funzione genetica di protezione del lavoro povero e vulnerabile; ch  accanto alla funzione protettiva e di contrasto alla povert  nel lavoro, si staglia sempre pi  evidente quella di promozione di un diverso protagonismo partecipativo e collaborativo del lavoro nell'impresa tecnologicamente avanzata, tale da richiedere una rivisitazione della tradizionale concezione del contratto di lavoro e della sua causa. Di questo non si tratter ², se non come spunto per sostenere che la grande trasformazione in atto finisce per minare irreversibilmente ogni ipotesi di identificazione della disciplina con una fattispecie giuridica dominante com'  stata la subordinazione. La crisi della subordinazione, come categoria olistica e specchio fedele delle dinamiche sociali, era stata gi  pionieristica intuizione dalla migliore dottrina, negli anni 90' del secolo scorso. In occasione di quel dibattito matur  la piena consapevolezza teorica della crisi della grande dicotomia lavoro autonomo/lavoro subordinato (§§ 2 e 3). Consapevolezza rafforzata dal cambiamento della morfologia del lavoro - e della sua geografia - legato alle due transizioni a cui si   fatto cenno. Si argomenter , di conseguenza, che alla crisi della fattispecie giuridica tradizionale di riferimento, non possono risultare d'aiuto n  i tentativi di estendere oltremodo quest'ultima recuperando la teoria della doppia alienit  in chiave di dipendenza socio economica [Barbieri 2019a; 2020]; ma neppure il tentativo di non alterare la purezza dogmatica della tradizionale configurazione basata sulla subordinazione, quale connotato tecnico funzionale della prestazione di lavoro, allocando all'esterno tutto il resto e provvedendo di volta in volta (di tipo in tipo si potrebbe dire) con programmi specifici, discreti o graduati, di protezione [Perulli, 1992, 1997, 2015, 2019, 2020a, 2020b, 2021, 2022]. Entrambe gli approcci, il primo perch  ideologico nel senso di cui si dir , il secondo perch  intrinsecamente dogmatico nel suo apriorismo concettuale (§ 5), risultano insufficienti a dar conto dell'intera realt  in

¹ Sulle implicazioni giuslavoristiche delle due grandi transizioni, quella verde e quella tecnologica, si rinvia a B. Caruso, Del Punta, Treu [2023]. Per un'analisi degli effetti economici Verdolini e Belpietro [2022]

² Si rinvia a Caruso [2023] e Caruso, Del Punta, Treu [2023].

evoluzione. Come si accennerà, rimane fuori dallo spettro visivo di entrambe le prospettazioni una parte, che si ritiene ormai non marginale, della realtà del lavoro, dell'impresa e del capitalismo in trasformazione che interroga anche i giuslavoristi: la realtà delle nuove relazioni collaborative nell'impresa che cambia persino riorganizzando la propria governance societaria sinora dominante, quella *profit* e *shareholder value oriented*. Le due prospettazioni, criticate per essere teoricamente strabiche, segnalano comunque problemi reali che soprattutto la transizione tecnologica reca con sé: per esempio la necessità di, e come, tutelare il lavoro intermediato dalle piattaforme, ancor più vulnerabile in ragione di nuove e più subdole forme di controllo; ma pure quali tutele, anche collettive, offrire ai nuovi lavoratori autonomi che, seppur impoveriti, rimangono tali, in situazione di indipendenza negoziale formale. Poiché ci si limiterà - in ragione della ricerca in cui si inserisce il presente contributo - a considerare il diritto del lavoro finalizzato alla protezione e alla tutela delle nuove e antiche vulnerabilità, vale ribadire che questo rimane uno dei differenziali ma ancora fondamentali *purpose* della disciplina. A tale riguardo è da condividere, metodologicamente, il punto di partenza di una ricerca a cui si farà di frequente riferimento: "*the term 'employee should be interpreted in the light of the purposes (goals) of labour law*" [Davidov 2016, 118]. Da questa base di partenza si argomenterà § 6) per sostenere come la rilevata crisi della fattispecie tipica, e dell'argomentare per fattispecie che l'accompagna, non implica né la crisi della funzione protettiva del diritto del lavoro con riguardo alle vecchie e alle nuove povertà, né l'indebolimento del pensiero giuslavoristico. Tale pensiero, invece, può lasciarsi attraversare dalla grande trasformazione per riproporsi in forme teoricamente a essa adeguate, in ciò recuperando la filosofia e la prassi rimediale a cui occorre fornire, tuttavia, una solida infrastruttura teorica, individuandone anche le piste regolative che si ritengono, allo stato dell'arte, più significative (§ 7). La prospettiva rimediale si caratterizza sostanzialmente per un approccio basato sulla forza presuntiva dei fatti che innescano programmi regolativi, anche selettivi e situati, di tutela, rivolti tradizionalmente ai lavori caratterizzati da subordinazione e dipendenza economica, anche con riguardo alle nuove forme di vulnerabilità non riferibili al tradizionale lavoro subordinato. Con lo scopo di rendere il lavoro, il più possibile, una esperienza esistenziale almeno decente oltre che dignitosa.

2. La grande dicotomia del lavoro nel pensiero dei giuristi del lavoro alla fine del secolo scorso: una riconsiderazione nella prospettiva della “nuova povertà” e della sua visione unitaria

C'è un dato statistico, oggi, in controtendenza rispetto alla fase - l'ultimo decennio del secolo scorso - in cui a una parte dei giuslavoristi sembrava che il lavoro subordinato, come figura sociale tipica, si ritraesse dalla società: in ciò lasciando verdi pascoli al lavoro indipendente, genuino o non genuino che fosse. Il dato attuale, secondo una tendenza rilevata a partire dalla crisi del 2008 e accentuatasi soprattutto dopo la pandemia [Istat 2022; Conf Professioni 2020; INPS 2017; 2021; Fondazione Consulenti Lavoro 2019; Della Ratta e Sabbatini 2019; Tucci 2021; Reyneri 2017; Bozzon e Murgia 2021; Semenza e Pichault 2019] è costituito, invece, dalla fuga dal lavoro *tout court*³ e, per quel che interessa questo scritto, soprattutto dal lavoro autonomo con relativa rimessa in gioco del lavoro formalmente dipendente. La contemporaneità, e i rilevamenti degli istituti di statistica italiani ed europei, ci dicono pure che siamo entrati nell'era del lavoro povero...*sans phrase* [Granaglia 2023]: non solo e non tanto perché precario e vulnerabile, ma a prescindere, qualunque sia la forma giuridica della sua erogazione, per altri o per sé stessi, ammessa che tale distinzione possa dirsi ancora in auge [Perulli 2022; di diversa opinione, Mariucci 2020].

Gli anni '90 del novecento possono, allora, diacronicamente essere definiti - anche se statisticamente forse a torto - il decennio del lavoro autonomo o indipendente, almeno per quel che riguarda il mercato del lavoro italiano⁴. Certamente quel decennio, nelle riflessioni dei

³ Si vedano i dati pubblicati dall'INPS [2022], secondo cui dall'inizio del 2022 le dimissioni sarebbero cresciute in Italia del 22%. Notizia ripresa e rilanciata da tutti i grandi quotidiani nazionali. Sulle cause di tale ondata, verificatasi soprattutto negli USA dopo la pandemia, il dibattito in Italia è aperto. Alcuni osservatori escludono che la causa sia strutturale (la decisione di cambiar vita per accedere a una nuova dimensione di conciliazione vita lavoro), ma la considerano come più congiunturale: l'effetto post blocco dei licenziamenti durante la pandemia; si v. *Questa non è la Great Resignation*, Linkiesta, Forzalavoro, 19 settembre 2022. Altri ritengono il fenomeno più strutturale, A. Rosina *Oggi i giovani non si accontentano più se non sono soddisfatti lasciano il lavoro*, la Stampa del 16.09.2022. Si v. pure R. Prodi, *Se la vita privata viene prima della carriera*, Il Messaggero del 11.09.2022; F. Fubini, *Effetto Covid, 500 mila dimissioni volontarie e il paradosso del lavoro che non si trova*, il Corriere della sera 31.10.2021. R. Panzarani, *Great Resignation*, in *Stroncature*, nov. 2020.

⁴ Sia Reyneri [2017] sia Barbieri [sd] spiegano l'equivoco statistico che portò molti osservatori a teorizzare la fine del lavoro dipendente in Italia e la sua tendenziale sostituzione con il lavoro indipendente; ciò doveva apparire comunque sospetto se è vero che due sociologi francesi,

giuslavoristi, testimoniò i primi evidenti scricchiolii del paradigma del diritto del lavoro basato sulla triade concettuale subordinazione/interesse-collettivo/inderogabilità⁵ con l'anelito egualitario omologante che ne seguiva⁶. Certificò pure, sul piano sociale, la crisi dell'egemonia del paradigma fordista [Accornero 2000; Inagami 1999]; e, conseguentemente, della centralità della categoria giuridica della subordinazione nell'orizzonte di ricerca scientifica, ma anche di senso, dei giuristi del lavoro.

Su lato del lavoro, si trattò, come venne certificato, della fine dell'imperialismo concettuale, ma anche sociale, della subordinazione⁷, con conseguente messa in discussione del suo apparato ideologico e filosofico di fondo: fondamentalmente, e marxianamente, il conflitto di classe e di relativi interessi, come tale insuperabile, e la costruzione del contropotere collettivo, nella società, a partire dai luoghi di lavoro fordisti⁸. Sul versante dell'impresa, gli anni '90 segnarono, invece, il rilancio della sua centralità, non in quanto istituzione sociale in grado di aggregare un fascio di interessi articolati ma in virtuosa coalescenza (quelli degli stakeholders); bensì come strumento al servizio di uno soltanto degli interessi di riferimento (la massimizzazione, nel mercato, del valore delle azioni: lo *shareholder value*); l'impresa nella sua versione ortodossamente liberista e capitalistica, come mero aggregato di interessi, tenuti insieme per

Boltanski e Chiapello [2014, 50 ss.], molto attenti alle dinamiche reali, considerano il coevo periodo (anni '90) come quello del trionfo del lavoro dipendente in Francia e della crisi, ante litteram, della piccola borghesia.

⁵ Ad avviso di chi scrive, visti retrospettivamente, gli anni '90 costituiscono ancora, con riguardo alla elaborazione dottrinale italiana, un decennio ad altissima densità di elaborazione teorica; a esso segue la fase dell'esegesi "spicciola" e poco sistematica di leggi e leggine con lo spartiacque costituito dal decreto Biagi

⁶ Ineguagliate, quanto a incisività argomentativa, le pagine critiche di Pedrazzoli [1998a, p. 94 ss e nt. 86] ove la critica alla posizione sulla subordinazione di Ghezzi e Romagnoli espressa nelle prime due edizioni del celeberrimo manuale: "*si tratta di mia figura monstrum, ricostruita a ritroso da frammenti, scelti ad libitum, di disciplina a maggior tasso di protezione, in raffronto della quale si assume che possa essere valutato il grado di scostamento dei rapporti di lavoro dal loro standard normale. Ma il prototipo non è né normale né confrontabile perché del tutto simile ad una autovettura costruita con il motore della Ferrari, con la carrozzeria della Mercedes, con l'abitabilità dell'Espace, con il consumo della 500 Fiat, e così avanti*". Pure Pedrazzoli [1998 b] e [2002].

⁷ Su questo non pare possano essere sollevati dubbi neppure da parte giuristi più ideologicamente e sentimentalmente affezionati alla categoria: si vedano le considerazioni di A. Supiot [2020].

⁸ Sulla grande disillusione della escatologia operaista e comunista rimane una pietra miliare l'intervista di Jean Paul Sartre a Pierre Victor [Gavi, Sartre, Victor 1975].

contratti, in piena consonanza funzionale con il suo *alter*: il mercato e la concorrenza⁹.

Per quel che interessa questo scritto, se solleva qualche dubbio la circostanza che gli anni '90 furono gli anni del trionfo statistico del lavoro indipendente¹⁰, certamente reali e diffusi furono i fenomeni che produssero l'effetto ottico (o di fata Morgana) della sua inusitata diffusione: fenomeni quali il decentramento produttivo di nuovo conio rispetto ai tempi, anni '60 /'70 del secolo scorso, del lavoro a domicilio; l'outsourcing in forma di periferizzazione e de-concentrazione dei servizi di impresa *non core*; la de-verticalizzazione organizzativa e de-gerarchizzazione della struttura di impresa con messa in discussione dell'efficienza dello schema di lettura coesiano sino ad allora in auge; e, sul piano più generale, la terzizzazione e la de-materializzazione dell'economia (l'affermarsi dell'economia dei servizi)¹¹.

Tali fenomeni tuttavia vennero letti con un certo strabismo da una parte almeno della dottrina giuslavorista mainstream; ci fu chi, tormentato da un malinconico disincanto, teorizzò la morte del diritto del lavoro per consunzione, per abbandono del proscenio da parte degli attori principali; se il diritto del lavoro è diritto del lavoro subordinato, la sua tendenziale scomparsa o perdita di centralità (come tipo sociale), trascina seco una medesima perdita di centralità della disciplina imperniata su di esso (come tipo legale).

Chi dal disincanto traeva, invece, linfa per rilanciare le riforme si adoperava alla modernizzazione (almeno una certa idea di modernizzazione) del diritto del lavoro anche sul piano legislativo; tale elaborazione germinò dal libro bianco e confluì nelle riforme progettate pure da Marco Biagi all'inizio del secondo millennio. Riforme all'insegna della delegificazione più o meno controllata, della riconsiderazione della flessibilità in entrata attraverso una moltiplicazione dei contratti di assunzione, della creazione di relativi sottotipi di rapporti di lavoro autonomo e subordinato (molto più frammentati che tutelati, invero), e della ritrovata centralità delle protezioni nel mercato e non (solo) nel

⁹ La differenziazione storica, concettuale e funzionale, tra impresa, mercato e capitalismo è ben spiegata da Braudel [1977, p. 47 ss.]; pure Boltansky e Chiapello [2014, p. 67]. Per un forte sottolineatura della funzione sociale dell'impresa nell'economia civile, Zamagni [2013, specie cap. II ma passim]; ora, nella prospettiva della sostenibilità, Mio [2021].

¹⁰ Il dato statistico, pregno di implicazioni sociali e teoriche, fu contestato con forza da Roccella [2008].

¹¹ Articolo seminale di razionalizzazione giuridica del fenomeno, nella letteratura giuslavorista, fu quello di Collins [1990]; ma si v. pure [1997].

rapporto (con il richiamo alla teoria economica degli insider/outsider)¹². È la fase germinata dal dibattito di seconda generazione sul lavoro autonomo¹³.

Sul versante mezzo pieno del bicchiere, certamente gli anni '90 del secolo scorso segnarono, per converso, una rinnovata curiosità euristica della dottrina giuslavorista e una sua apertura di orizzonti *oltre* il lavoro subordinato [Perulli 2022; 2020; Caruso e Alaimo 2021]: è questo il lascito più rilevante del dibattito di prima generazione, il più stimolante retrospettivamente. Questo avvenne certamente per quella parte della dottrina, teoricamente e metodologicamente più attrezzata, che non si limitava, popperianamente [Antiseri 2002, p. 118], a osservare i dati, ma a congetturare e teorizzare criticamente a partire da essi, mettendo in discussione, confutando, anche le proprie provvisorie acquisizioni [Pedrazzoli 1998a e 1998b, Perulli 2015 e 2020b, D'Antona 1995].

La proposta teorica - non scevra da concrete proposte di riforme legislative che non produssero esito consequenziale nell'arena parlamentare [Pedrazzoli 1998c] - fu, in estrema sintesi, di mettere al centro della riflessione ricostruttiva il lavoro come fattispecie generale [Pedrazzoli 1998a e 1998b] o istituto giuridico [D'Antona 1995 e 1988], inteso quale "compimento di un'opera o un servizio", giusta la definizione codicistica (del contratto) di lavoro autonomo (l'art. 2222 c.c.). L'obiettivo di policy era di curvare la regolazione verso una più equilibrata redistribuzione degli effetti (le tutele normative) oltre il lavoro subordinato eterodiretto¹⁴ sino ad allora considerato, dalla dottrina mainstream, razionale criterio di "continenza" della indebita tracimazione degli effetti; un parametro/perimetro di cui si incominciava a riconoscere la debolezza, ma da difendere. Con l'obiettivo di portare il "cuore oltre l'ostacolo" non stiracchiando, o slabbrando, indebitamente una fattispecie stracarica di effetti, ma di allargare selezionando, venendo incontro a legittime domande di tutela oltre i confini del lavoro alle dipendenze dell'impresa

¹² Il riferimento teorico più significativo delle riforme, poi realizzate postume all'insegna della pratica politica e legislativa di Marco Biagi, più ancora che il quasi coevo pacchetto Treu, mi sembra rimanga il libro Ichino [1996].

¹³ Una puntuale e condivisibile ricostruzione delle tre fasi del dibattito dottrinale e di politica legislativa sul lavoro autonomo è quella di Alaimo [2018]. Si veda pure la preliminare ricostruzione di Carinci [2018]

¹⁴ Più in voga, allora, la nozione di subordinazione tecnico funzionale che si riteneva la concezione preta di rigore giuridico-dogmatico, contrapposta a quella socio-economica sociologicamente inquinata, e in tal senso non utilizzabile, se non con un eccesso di soggettivismo giudiziale, nell'approccio casistico tipologico privilegiato dalla giurisprudenza. La dottrina è troppo ampia e il dibattito troppo complesso, e anche noto, per riassumerlo.

industriale, soprattutto nella versione della impresa medio grande del modello Taylor-fordista. Le proposte di riforma divergevano, tuttavia, sul *quantum*, oltre che sul chi e sul come del programma di redistribuzione delle tutele. Si invertiva, tuttavia, con questa grande operazione culturale, l'ordine sino ad allora considerato "normale", almeno da Ludovico Barassi in poi [Pedrazzoli 2002], della polarizzazione delle due fattispecie legali tipiche anche e soprattutto per l'imputazione degli effetti. Un ordine concettuale che non solo pretendeva di rispecchiare la realtà, senza correre i rischi di scollamento del dogmatismo sterile dello "stile italiano" che aveva invece contraddistinto la dottrina civilistica [Marryman 1966; ora Lacchè 2015] ma che produceva sicurezza dogmatica, per l'ordine sistematico che da esso si propagava¹⁵. Vale a dire, l'applicazione/estensione graduale e maggiormente selettiva, pur nel mantenimento di un universalismo di fondo (il lavoro *tout court*), delle tutele compatte che si erano venute accumulando tra gli anni '70 e gli anni '80 anche per meccanici incrementi e improprie estensioni¹⁶: l'art. 2094 inteso quale tutto e l'art. 2222 c.c. inteso quale parte, giusta la "sineddoche giuslavorista menzognera" ampiamente sceverata storicamente e concettualmente da M. Pedrazzoli [1988b, p. 516]. La rinnovata attenzione sulla fattispecie, che diede luogo a un dibattito per certi aspetti ridondante e frondoso¹⁷, non era tuttavia riducibile soltanto a un vezzo da eruditi. Non si trattò di un'operazione di archeologia culturale a partire dallo scavo del pensiero dei padri fondatori della materia, in particolare gli italiani e i tedeschi; servì, invece, come leva di Archimede per sollevare il tema centrale identitario della disciplina: vale a dire la sua giustificazione assiologica e la sua (perdurante? esaurita?) funzione normativa.

Proprio a partire dalla messa in discussione della grande antinomia - che aveva, sino ad allora, permesso costruzioni compatte sia sul versante della fattispecie, sia degli effetti¹⁸ (ma a costo di sacrificare lo sguardo attento e sensibile sulle insopprimibili differenze dei luoghi di lavoro plurali

¹⁵ Se si guarda a ritroso, ci si avvede che l'innovazione metodologica della disciplina era stata in qualche modo delegata al diritto sindacale e alla teoria della pluralità degli ordinamenti. Sul piano del rapporto di lavoro, lo strappo avviene invece proprio negli anni '90 se si accentua la monografia di Pedrazzoli [1985] dove in nuce l'intuizione del lavoro come meta fattispecie, poi sviluppata successivamente dall'autore negli scritti citati, e non a caso rivalutata negli anni '90 da D'Antona [1995, ma già 1988, § 9].

¹⁶ La celeberrima analisi di Giugni [1989, p. 322] sullo sviluppo alluvionale della legislazione e i "portoghesi" del diritto del lavoro

¹⁷ A cui invece possono ricondursi alcuni interventi sulla distinzione, a volte sottile, tra metodo tipologico, sussuntivo e tipologico funzionale: si rinvia a Nogler [1990 e 1991].

¹⁸ Le citazioni anche in tal caso superflue.

e dei soggetti situati) i giuslavoristi più sensibili fecero un ulteriore passo in avanti con una attenzione anche metodologica si direbbe, richiamando Camus, alle "sfumature" o al dettaglio capillare (pulviscolare) rifacendosi a Stendhal¹⁹. Fu proprio nell'ultimo decennio del secolo, infatti, che da parte della dottrina più avvertita, e con dichiarazioni autocritiche [Romagnoli 1999], si incominciò a porre il problema della persona, intesa come individuo centro di irradiazione sistemica del valore della dignità, e non solo come agente negoziale motivato da ragioni economiche e utilitariste, ma neppure come soggetto passivo di tutele paternalistiche e welfaristiche elargite graziosamente e assistenzialisticamente dallo "stato provvidenza", anche per scopi di consenso nel mercato politico. Non si trattò di una fuga dal diritto del lavoro come fu invece considerata "nell'egocentrismo dei giuslavoristi d'antan" ²⁰; si trattò del problema, oggi aperto più di ieri, di riposizionare l'asse del diritto del lavoro, con riguardo sia alla sua struttura sia alla sua funzione a prescindere dai vincoli di fattispecie, e in particolare oltre il recinto dell'eterodirezione (la fattispecie tipica).

Il tema iscritto nell'agenda dei giuslavoristi, e da allora ancor più attuale dopo gli sconvolgimenti da globalizzazione, rivoluzione tecnologica e crisi asimmetriche, è della nuova grande trasformazione, [Caruso e Papa 2022; Hendrickx 2018] che ha prodotto, come detto, pluralizzazione e nuove differenziazioni tra i tipi di lavoro, tra chi vi è addetto in ragione anche dei luoghi (fisici o virtuali) in cui eroga la prestazione; con inedite diseguaglianze assolute e relative²¹ e non solo di reddito, ma anche di status e di cultura. In tale nuovo contesto si innesta il dibattito di terza

¹⁹ "Combattiamo per la sfumatura che distingue lo spirito di sacrificio dal misticismo, l'energia dalla violenza, la forza dalla crudeltà, per la sfumatura ancora più tenue che separa il falso dal vero." Camus, citato da F. La Porta, *Anniversari, l'inno alla pace di Sisifo e la lezione etico-politica di Camus*, in *La Repubblica*, la cultura del 23 agosto 2022. La cura del dettaglio in Stendhal, descritta nel magistrale saggio di I. Calvino, *La conoscenza pulviscolare in Stendhal*, in [2010].

²⁰ Pedrazzoli [1998a, p. 59] che ne evidenziava, altresì, "la tendenza, peraltro in regresso, a liquidare il tutto come un fenomeno di elusione dei carichi contributivi e fiscali che avvantaggia l'impresa precarizzando il lavoro"

²¹ Si incomincia a riflettere sul fatto che l'economia cognitiva, basata sulla diffusione di formazione, cultura, scolarizzazione di livello universitario, abbia anche prodotto non solo il fenomeno positivo della soggettività regolativa [Perulli, 2018; Touraine 2017] e la diffusione dei lavoratori della conoscenza, ma anche nuove tipologie di diseguaglianze (tra lavoratori "della mano del cuore e della mente": Goodheart2022) e nuovi conflitti, tra ceti impoveriti e aristocrazie cognitive, che fomenterebbero i nuovi populismi e sovranismi, con una stratificazione (anche in termini di interessi diversificati e in conflitto) di quello che si considerava un ceto compatto anche culturalmente: il ceto medio comprensivo anche di quel che un tempo si definivano le aristocrazie operarie [pure Boltanski e Chiapello 2014].

generazione sul lavoro autonomo, quello che più confina con i fenomeni del lavoro povero e della fuga dal lavoro per ragioni latamente esistenziali. Ma quello pure di una ritrovata coscienza di sé *nel* lavoro che induce molti che si presentano nel mercato del lavoro (molto più reale che astratto rispetto a prima) per valutare e scegliere chi, sul lato dell'offerta, proponga modelli di lavoro, di impresa e di relazioni "attraattivi", non solo e non tanto economicamente, e coinvolgenti [Ichino 2020].

3. Cambiamento del lavoro, e del suo diritto, nella fase della "post dicotomia".

Oggi l'Istat ci dà il contrordine [2022]: il lavoro subordinato, ufficialmente tale, torna a espandersi; il lavoro autonomo, in misura diseguale rispetto a vari segmenti, torna a ritrarsi, ammesso che una sua inarrestabile tendenza espansiva si fosse mai registrata. Fatto è che, ora come non mai, è il lavoro, nella icastica e rivalutata formula "in tutte le sue forme e applicazioni", che richiede, da un lato, una rinnovata tutela nella misura in cui gli si nega dignità sub specie di garanzia di reddito e quindi interventi contro la povertà nella forma più subdola e se si vuole più ingiusta, quella lavorativa (*in-work poverty*). Dall'altro, rivendica una rivalorizzazione non solo economica ma anche di riconoscimento sociale e di status professionale: un lavoro che rinsaldi l'identità soggettiva, che dia senso all'esistenza, riscoprendo la sua etica anche di produzione di valore civico e non solo di ricchezza materiale [Jackson 2021, Ferreras, Battilana e Méda 2022] che non si svolga solo per immagini²² tutto ciò riferito non solo al lavoro della mente, ma anche del "cuore" e della "mano" [Goodhart 2022]. È questo uno dei grandi lasciti culturali dell'esperienza pandemica: una visione del mondo attraverso l'osservazione di sé stessi nell'attività creativa ed espressiva del lavoro (*l'homo faber*), richiamando il pensiero e le intuizioni di Simone Weil [Supiot 2020, pp. 28-31]²³.

²² Le citazioni sarebbero sovrabbondate, a partire dall'ormai classico Sennet [2012]; si segnala soltanto il bell'articolo di Fabrizio Galimberti, *Con l'addio al lavoro fisso conterà saper fare le cose, Il sole 24 ore* del 6 dic. 2015. Con riguardo al dibattito giuslavoristico si segnala la ripresa della tematica del rapporto tra diritto, lavoro e valori, Perulli [2020c]; Del Punta [2020] e id., a cura di, [2022]. Sul tema della rinnovata funzione di riconoscimento del e nel lavoro anche l'Enciclica papale *Fratelli tutti*.

https://www.vatican.va/content/francesco/it/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html

²³ Nel testo di Supiot [2020, p. 28] cita il saggio *Sulla scienza* di S. Weil, ma spunti rilevanti sul tema del valore del lavoro si trovano un po' ovunque nella vasta produzione della intellettuale francese. Per quel che riguarda questo scritto si è fatto riferimento a Weil [2015] pos 766 ma passim: "È sufficiente tenere conto della debolezza umana per comprendere che

Le correnti profonde del mercato del lavoro, non soltanto i flussi congiunturali, ci dicono anche di nuove tendenze che, dal versante dell'analisi sociologica, attendono di essere colte e razionalizzate concettualmente dalla dottrina giuridica e regolate ai diversi livelli del complesso sistema giuridico lavorista.

Si possono mettere in fila, senza particolari priorità, le questioni che rilevano in una prospettiva di complessiva ricostruzione e innovazione sistematica e che vanno qui solo richiamate:

a) la tendenza sempre più marcata, da parte di chi offre la prestazione lavorativa, di non accettare qualunque proposta (il lavoro *anywhere*) ma di ponderarla, non solo in termini professionali (la corrispondenza con il bagaglio formativo e professionale soggettivamente accumulato), ma anche in termini esistenziali, di conciliazione e relazionali (il lavoro *somewhere*); con quel che ciò significa con riguardo alla scelta dell'imprenditore e di rivalutazione del contratto - e delle sue clausole - come atto genetico del rapporto (per esempio lo *smart* o il *south work* come condizione di accettazione) e non solo come regolamento dello stesso.

b) In secondo luogo, la ripresa di una necessaria considerazione del punto di rottura della forma contratto di lavoro subordinato, inteso quale contratto di scambio a prestazioni corrispettive, a fronte di una nuova visione molto relazionale dello stesso; intendendo con l'aggettivo il fatto che il contratto introduce a una relazione non limitata alla quotidianità iterativa dello scambio originario; da cui deriverebbe, come pensano i teorici del "sinallagma all'osso", la riproposizione permanente, nel rapporto, della dinamica economicista, utilitarista e scambista del contratto originario. In altra visione, il contratto si configurerebbe come incardinamento - atto genetico - di una relazione dinamica fortemente collaborativa e basata sulla condivisione di interessi e obiettivi comuni con l'impresa e il suo management, soprattutto nelle aziende che mettono al

una vita dalla quale la nozione stessa di lavoro fosse pressoché scomparsa sarebbe preda delle passioni e forse della follia; non c'è padronanza di sé senza disciplina, e non c'è altra fonte di disciplina per l'uomo oltre lo sforzo richiesto dagli ostacoli esterni. Un popolo di oziosi potrebbe anche divertirsi a crearsi degli ostacoli, a esercitarsi nelle scienze, nelle arti, nei giochi; ma gli sforzi che procedono dalla sola fantasia non costituiscono per l'uomo un mezzo per dominare le proprie fantasie. Sono gli ostacoli con i quali ci si scontra e che occorre superare a fornire l'occasione per vincere se stessi. Anche le attività in apparenza più libere, scienza, arte, sport, hanno valore solo nella misura in cui imitano, e perfino esagerano, l'esattezza, il rigore, lo scrupolo propri del lavoro. Senza il modello che viene fornito loro inconsapevolmente dall'aratore, dal fabbro, dal marinaio che lavorano come si deve, per adoperare questa espressione di un'ambiguità mirabile, esse sprofonderebbero nel puro arbitrio".

centro, non solo come stile esteriore (il *sustainability washing*), ma come obiettivo societario internalizzato, la sostenibilità e gli interessi degli stakeholder: l'impresa comunità, concepita come *common* [Zamagni 2012; Mio 2021; Sacconi, Denozza e Stabilini 2019] con una considerazione neo/associativa del contratto di lavoro. Vale a dire la dimensione comunitaria dell'impresa che fu di Adriano Olivetti e che occorre riconsiderare anche sul piano giuridico, societario e lavoristico, nella prospettiva di cambiamento. In tale modello di impresa, il potere direttivo tende, infatti, a trasmodare in relazioni cooperative, in cui ampio è lo spazio affidato all'autoresponsabilità del singolo; autonomia, che se certamente non costituisce la realizzazione della "libertà come non dominio", in qualche modo tende ad assomigliarvi. Il moderno contratto di lavoro incompleto nelle imprese sostenibili prefigura - più che la messa a disposizione di energie di lavorative su cui la struttura gerarchica pianifica e organizza l'esercizio del comando e del controllo - una funzione altra e diversa: sancisce geneticamente, mediante l'accordo, un programma finalizzato al coordinamento tra prestazioni di lavoro plurime, per lo più di tipo cognitivo, e tecniche avanzate e sofisticate di organizzazione aziendale per lo più curvate su una effettiva e non strumentale valorizzazione della risorsa umana; tale accordo genetico se non del tutto paritario, appare tuttavia chiaramente finalizzato alla realizzazione di una mission aziendale condivisa (che può essere pure scolpita nell'oggetto sociale dell'impresa) e che dà luogo a relazioni cooperative che si affinano e si precisano continuamente in dinamiche governate da tecniche di gestione di stampo collaborativo.

c) La tendenza, anche in ragione delle nuove tecnologie (il lavoro digitale), a differenziare e frammentare (si potrebbe dire a sminuzzare) non solo i tipi e i sottotipi giuridico-contrattuali di lavoro, ma anche la stessa prestazione di lavoro nelle sue coordinate, kantiane, spazio temporali [Nogler 2018]. Con quel che segue in termini di affanno concettuale "da inseguimento" dei "frammenti di lavoro", sparpagliati anche nel market place virtuale, per il giurista che non vuol rinunciare a ragionare per fattispecie discrete o ontologiche, posto che ancora pensa che questa idealistica funzione (perché lo tiene in contatto con il mondo dei concetti) è alla fine ciò che lo identifica in quanto tale, e lo accomuna al filosofo.

Onde, sul piano regolativo, l'affanno dello stesso legislatore, come avvenuto in Italia con la legislazione sui rider (infra §§ 4 e ss.), a inseguire la "fattispecie", utilizzando una tecnica regolativa che di fatto risponde più

a un modello sostanzialmente rimediale, formalmente di effetti (una tutela minimale a prescindere dalla forma autonoma, eterorganizzata o subordinata) piuttosto che di fattispecie ontologicamente presupposte; con il curioso risultato di una legislazione di rimedi pensati ad hoc, per una figura che risponde a una sorta di nuovo statuto professionale (se non un vero mestiere artigiano²⁴) della post modernità tecnologica: il rider, figura socialmente e statisticamente minoritaria nel mercato ma che diventa una sorta di prototipo del lavoratore coacervo, probabilmente di transizione, digitalizzato organizzativamente, ma materializzato quanto a prestazione (e a rischi concreti di incidenti stradali). Tale figura, a prescindere dalla qualificazione (lavoratore autonomo, subordinato o il suo equivalente funzionale, eterorganizzato) necessita comunque di tutele basiche (salario, sicurezza, libertà sindacali, controllo del tempo della prestazione, motivazione del recesso).

d) La diffusione di un nuovo tipo di povertà, generatrice a sua volta di nuove fratture e *cleavages* sociali (diseguaglianze), non tanto di tipo materiale (la povertà come deprivazione) e di reddito, assoluta e anche relativa [su cui Granaglia 2023, AAVV 2019; AAVV 2022] e psicologica [Fraccaroli e Barbieri 2019, p. 36 s. ma *passim*]; ma povertà intesa pure come alienazione da perdita di senso nel lavoro e per il lavoro: una nuova modalità di alienazione generatrice di quella nuova "patologia del lavoro" sistematizzata filosoficamente da Rahel Jaeggi [2017, p 28 ss. e 319 ss.; id. 2020 p. 29 ss., ma *passim*; si v. pure Corazza 2018, p. 1073 ss.]. Un impoverimento pure psicologico ed emotivo derivante da un lavoro stressante che produce *burnout* e logoramento da responsabilità non programmabili e non prevedibili; ovvero stress da competitività estremizzata e fine a sé stessa (da cui i nuovi comportamenti patologici nelle relazioni di lavoro: *burnout*, *mobbing*, *straining*, *stalking*) [pure Fraccaroli e Barbieri 2019]. O, al contrario, un lavoro intrinsecamente e qualitativamente povero perché non appaga e che viene percepito da chi lo svolge come inutile non solo per sé, ma anche per l'organizzazione (pubblica o privata che sia) di appartenenza²⁵: i c.d. *bullshit jobs*²⁶ alle

²⁴ A meno di non pensare che la bici o il motorino sia la materia da dominare o con cui ingaggiare "un corpo a corpo": devo l'immagine a Supiot [2020a, pp. 29-30]

²⁵ Si pensi a quel grande dispensatore di lavoro percepito spesso come inutile non produttivo di alcun valore, men che mai di valore pubblico, che è la pubblica amministrazione italiana.

²⁶ Il noto libro di Graeber disponibile in Italiano [2018] nato per caso, ma che suscitò grande scalpore all'epoca della sua pubblicazione e ora sottoposto a rigorosa revisione critica, sulla base di dati empirici, da Soffia, Wood e Burchel [2021], confutazione che si è meritata il

quali le imprese più avvertite tentano di ovviare con le tecniche di *empowerment at work*²⁷ un lavoro che produce il suo rifiuto nell'apparente novità del fenomeno, post-pandemico, del c.d. *quite quitting*²⁸. Ovvero un lavoro che dà luogo a uno status considerato povero o umile e socialmente de-valutato, da cui magari fuggire al più presto, ma che si è improvvisamente scoperto nell'emergenza pandemica, come fondamentale e di grande utilità collettiva e dignità sociale: i lavori manuali o di cura.

In sintesi, una nuova alienazione [Jaeggi 2020, pp. 32-34], generatrice di forme inedite di *in work poverty*, non solo, e non tanto, intesa marxianamente quale doppia alienità, dai mezzi di produzione e dai risultati, e come tale riconducibile sostanzialmente e unicamente alla monotonia e alla frammentazione delle mansioni del taylorismo²⁹. Ma una nuova forma di alienazione totalizzante ed esistenziale, anche post marcusiana, che si estende oltre la forma di lavoro subordinato [Jaeggi 2020, p. 36 ss.] e che ha molto più a che vedere con gli effetti del ricorso massiccio alle tecnologie digitali e alla IA nelle organizzazioni [Supiot 2020]³⁰.

positivo commento dell'editoriale dell'*Economist* del 5 giugno 2021, *Why the bullshit-jobs thesis may be, well, bullshit*.

²⁷ Amor, Vázquez, Faiña, 2020. *Empowerment In The Workplace: What It Is And Why It matters* <https://www.4cornerresources.com/blog/empowerment-in-the-workplace-what-it-is-and-why-it-matters/>

²⁸ Il rifiuto del lavoro non è ovviamente fenomeno nuovo, essendo già stato teorizzato il diritto all'ozio nell'800 dal genero di Karl Marx, Paul Lafargue. E il rifiuto del lavoro parcellizzato (alla catena di montaggio) esternato in conflitto collettivo, in forme anche eclatanti, è stato una dei miti ideologici dell'autunno caldo del ciclo 1968-72. La novità del fenomeno del *quite quitting* è che si tratta di una risposta solitaria e non conflittuale, o di apparente non conflittualità: una sorta di silenziosa ribellione che si manifesta anche in forme di disinvestimento emotivo e che consiste nel calibrare, per arrangiamento e con impegno minimo, le proprie aspettative di vita (riposte soprattutto altrove) sull'attualità (non soddisfacente) del proprio lavoro; ovvero la riscoperta di valori identitari diversi, post lavorativi, soprattutto dopo la pandemia. Si veda D. M. De Luca, *Lavorare solo quello che serve, adesso si dice 'quiet quitting' e le aziende si preoccupano*, Domani del 27 10 2022; https://www.ansa.it/canale_lifestyle/notizie/societa_diritti/2022/09/30/quiet-quitting-il-nuovo-fenomeno-di-lavorare-al-minimo-_d287e8e6-3b66-4093-8b45-7740f8a61126.html

²⁹ Si rinvia alla ricostruzione attualizzata del concetto di alienazione in Marx (il cui pensiero sul concetto di alienazione è raccolto nella efficace selezione di scritti a cura di Marcello Musto [2010]) in Jaeggi [2017 p. 47, p. 327]; da cui si desume che la doppia alienità nella visione antica, non è più sufficiente a sussumere il fenomeno, più complesso, dell'alienazione del lavoro nella post modernità, tanto meno renderlo una categoria di razionalizzazione giuridica. Con riguardo a Marx ci si riferisce al concetto di alienazione dei *Grundrisse* e non dei *Manoscritti economici-filosofici del 1844* [1976]; per una ricostruzione anche filologica del concetto di alienazione in Marx, il saggio Carver [2015, p. 140 ss. ma passim].

³⁰ Sul rapporto tra alienazione e accelerazione tecnologica collegata al mercato competitivo Rosa [2015, pos 124, 205, 281 e 333, da cui l'accelerazione del lavoro e la "carestia del tempo"

Onde la possibile risposta alternativa che non si pone primariamente, come nella stagione dell'autunno caldo, nella dimensione dell'organizzazione collettiva e del contropotere nella fabbrica e/o nella stessa società/ fabbrica; ma che si colloca a tutti gli effetti nell'esperienza individuale, situata, della singola relazione di lavoro; da lì per ri-proiettarsi e trarre ulteriore linfa vitale nel legame di appartenenza a una comunità di lavoro (l'impresa common) i cui si condivide una o più mission [Jaeggi 2020 p. 39 ss.; Mazzucato 2021].

4. Crisi e rilancio della subordinazione onnivora: la riproposizione della doppia alienità, in guisa di collante giuridico del lavoro dipendente economicamente. Cosa c'è di vero e cosa c'è di falso. La nuova "sineddoche mendace".

Nella concezione classica e novecentesca del diritto del lavoro la subordinazione, ricostruita soprattutto secondo il metodo tipologico più o meno funzionalmente corretto³¹, costituiva il portato di una visione olistica e compatta della materia. Si trattava di una fattispecie su cui misurare la capacità dei giuslavoristi di affinamento concettuale, tuttavia, con un occhio attento alle trasformazioni sociali; a essa si accompagnava, generalmente, un programma ritenuto coerente - in ragione del senso e della visione del riformismo da parte di ogni autore - di tutele legislative e regole normative, spesso non scevre da intenti o tentazioni definitorie. La subordinazione costituiva quindi l'impalcatura su cui edificare l'intero ordinamento giuridico lavoristico sia statale sia, a maggior ragione, di origine intersindacale. Questa impalcatura, come si è detto (*supra* § 1), incomincia a scricchiolare da un certo momento in poi (da chi scrive

³¹ Il metodo tipologico [D'Antona, 1995, Tosi, 1974, Tosi e Lunardon 1998] con la correzione funzionalistica [Nogler 1991], anche ispirato al concettualismo di un civilista di spicco come De Nova [1974] che segnalò all'epoca la tendenza alla tipizzazione, fu di gran lunga privilegiato rispetto al metodo sussuntivo, ancorché riproposto con forza negli anni '80 ma senza particolari consensi: Pessi [1989]; Ichino [1989 e 2000]; Mengoni 1986 ora 2004, e pur nella marcata differenziazione della ricostruzione degli elementi della fattispecie legale; con senno di poi può dirsi che la battaglia, tra fautori del metodo tipologico e del metodo logico sussuntivo, non fu neppure giocata almeno con riguardo al versante del diritto vivente giurisprudenziale. E' vero, tuttavia, che il metodo tipologico, per come applicato empiricamente dalla giurisprudenza, ma con il meccanismo della imputazione automatica degli effetti, contraddiceva un suo presupposto, correttamente messo in luce dalla dottrina giuslavorista, vale dire la possibilità stessa di pensare ad effetti selettivi e non compatti scaturenti dalla fattispecie costruita per approssimazione.

identificato nell'ultimo decennio del secolo scorso), mostrando i sintomi evidenti della sua crisi a partire dal nuovo millennio³².

L'infiltrazione che ne mina la solidità è colta lucidamente da vari autori in veste di "costruttori di ponti" per andare oltre la dicotomia storica autonomia/subordinazione: il problema rilevato è l'insufficienza qualificatoria (e attrattiva) della fattispecie disegnata in termini tecnico funzionali [Ghera 2006], con il riferimento pervasivo all'eterodirezione di origine barassiana e con il bagaglio di accessori/indici ricognitivi di supporto a intensità qualificatoria variabile e scalare (orario, modalità della retribuzione, rischio ecc.). La rilevazione della subordinazione secondo il metodo tipologico, per quanto presto allargata a elementi tecnicamente e funzionalmente spuri perché afferenti alla dimensione economico sociale della subordinazione (la mono committenza, la soglia reddituale ecc.) - per altro, difficilmente positivizzabili³³ - non era tuttavia più percepita come in grado di dar conto della estesa frammentazione sociale (lo sminuzzamento dei tipi e conseguente fissurizzazione sociale) [Weil 2014] che globalizzazione e tecnologie digitali andavano e vanno producendo³⁴.

In questo quadro si inserisce il recupero dottrinale, in funzione di applicazione estensiva delle tutele, del concetto di subordinazione quale doppia alienità congiunta (dall'organizzazione e dal risultato); l'eterorganizzazione diviene bussola di orientamento dell'interprete, per cui una situazione valutata di dipendenza economico/sociale si qualifica immediatamente come di dipendenza giuridica se ricorre l'integrazione del prestatore di lavoro nella organizzazione posta in essere da altri, rimanendo per ciò stesso la sua posizione estranea anche ai risultati della medesima; ciò a prescindere dall'esercizio del potere direttivo inteso non solo nella dimensione dell'ordine e della direttiva di esecuzione, ma anche in quella di controllo minuto, capillare e intenso della prestazione e del suo *modus operandi*. Da cui conseguenze importanti sul piano ricostruttivo della fattispecie considerata inclusiva di fattispecie al margine, e ciò anche con riguardo ai casi affrontati dalla giurisprudenza. Solo per elencarne alcuni: per un verso, l'attrazione nella subordinazione c.d. allargata anche delle prestazioni di lavoro in cui il controllo si manifesta in forma poco

³² Emblematica la vicenda dei call center e lo "scandalo" del contratto collettivo che riconobbe trattamenti ad hoc non riconducibili al trattamento standard del lavoro subordinato a lavoratori qualificati formalmente come cococo: primo esempio di contrattazione collettiva ispirata all'approccio rimediale, infra § 7. La vicenda costò, al tempo, la carriera a un sindacalista siciliano "riformista" della CGIL.

³³ Il dibattito ovviamente trascende la dimensione nazionale e assume valenza comparata e anche sovranazionale europea. Riferimenti bibliografici superflui.

³⁴ Il saggio più lucido e prevegente, in tal senso, è quello di Supiot [2020b], recentemente riproposto e aggiornato e a cui si deve la teoria dei cerchi concentrici, da cui il famoso rapporto: Supiot [2003].

intensa: onde il ricorso al concetto di subordinazione attenuata (per esempio, il caso dei giornalisti); per l'altro, la riconduzione alla subordinazione di fattispecie in cui il controllo si connette al frammento di prestazione erogata e non al rapporto nel suo complesso, posto che al dipendente si riconosce la libertà di rifiutare, all'interno di un rapporto unitariamente e continuativamente inteso, l'erogazione della singola prestazione (il caso dei dipendenti delle agenzie ippiche o il lavoro intermittente), e ciò pur in una relazione di complessiva dipendenza economica (doppia estraneità) [Roccella 2008; 2007; 2015]. Ma soprattutto il rilancio (una sorta di quadratura del cerchio) dell'intuizione originaria di Mattia Persiani [1966, p. 260 ss.; 2010, p. 460, 465] di collocare all'interno della fattispecie l'elemento organizzativo, come dato che, dall'organizzazione aziendale e del lavoro, trasmoda nel rapporto e nel contratto di lavoro.

Il recupero della teoria della doppia alienità, tuttavia, risponde più a un obiettivo di *policy* che a un afflato dogmatico e/o sistematico³⁵: serve ad allargare funzionalmente il perimetro applicativo dell'art. 2094 c.c. con riguardo agli effetti legali e contrattuali³⁶. Tutto questo a quadro normativo invariato, senza alcuna necessità di intervenire sulla fattispecie codicistica, ma adattandola, interpretativamente e ricostruttivamente, al cambiamento sociale. Della norma del codice si dà, dunque, per scontata la sua intrinseca capacità di resilienza, oltre l'eterodirezione.

In questa prospettiva l'operazione del legislatore, attuata con l'art. 2 comma 1 del d.lgs. n.81/2015, potrebbe risultare quasi inutile, posto che l'eteroorganizzazione, intesa quale dipendenza da doppia alienità, si collocherebbe già dentro l'art. 2094 e non vi sarebbe stato bisogno di estrapolarla e autonomizzarla normativamente.

³⁵ L'operazione è condotta con dovizia di argomentazioni soprattutto da Barbieri M. [2019a e 2020] a ridosso della vicenda del rider palermitano e della sentenza che ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto anche, ma non solo, sulla base di questa teoria: Trib. Palermo n. 3570/2020, giudice P. Marino; a partire dal *case law*, la riproposizione della teoria della doppia alienità ha avuto un discreto seguito anche tra la dottrina lavoristica più recente: Fenoglio [2022 p. 10 ss.]; Pallini [2020, p. 84] Martelloni [2020, p. 8], pur critico dell'uso che della teoria fa il Trib. di Palermo; radicalmente contrario, con argomentazioni e critiche alla sentenza molto articolate, Perulli [2021]. La stessa sentenza, considerata una sorta di sentenza manifesto della doppia alienità, afferma che il riferimento a tale dato è quasi inutile, perché alla individuazione della subordinazione sulla base dell'analisi della fattispecie il giudice ci arriva, nel caso, estrapolando tutti gli elementi di fatto che palesano l'eterodirezione.

³⁶ La medesima operazione, in effetti, è stata effettuata in più fasi dal legislatore prima con l'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 e poi con i successivi interventi di modifica, con legge 2 novembre n. 128/2019 che ha eliminato il riferimento al tempo e al luogo di lavoro e la sostituzione del riferimento all'esclusività delle prestazioni personali, con il criterio della prevalenza.

Ma pare chiaro che, a questo punto, la denunciata duplicazione legale delle fattispecie è solo dogmatica e il dibattito che segue tra i sostenitori dell'inutilità e i sostenitori della opportunità dell'intervento del legislatore si colloca, secondo alcuni e con ogni probabilità, nel mondo astratto delle idee e delle opinioni [Treu, 2017; Albi, 2020, p. 830]. È evidente, infatti, che il recupero della teoria della doppia alienità si fa apprezzare più sul piano teorico – come si è detto, una evidente svalutazione dell'eterodirezione come elemento qualificatorio - piuttosto che su quello pratico, posto che è lo stesso legislatore che ha codificato le medesime conseguenze operative della doppia alienità con una tecnica diversa da quella dell'aggiornamento dell'art. 2094 c.c.

Attraverso l'eteroorganizzazione "allargata" - non riferita solo al tempo e al luogo delle prestazioni e anche soltanto prevalentemente (e non esclusivamente) personali- il legislatore ha, infatti, pragmaticamente sdrammatizzato il problema applicativo e interpretativo [Barbera 2020, p. 25 ss.], aprendo lo spazio a operazioni rimediali rilanciate dalla stessa giurisprudenza della S.C.: la discussa sentenza n. 1663/2020³⁷.

Secondo il pensiero degli autori, che giudicano, invece, necessario oltre che utile l'intervento del legislatore, l'art. 2 svolgerebbe un ruolo positivo, sia sistematicamente sia praticamente: non integrerebbe gli elementi mancanti dell'art. 2094 ri-disegnando morfologicamente la subordinazione per tener conto dei cambiamenti sociali e organizzativi, posto che, invece, l'eterodirezione costituirebbe una sorta di "sacra sindone" del modello di subordinazione impresso nell'art.2094³⁸, né li espliciterebbe; ma neppure costituirebbe la surrettizia introduzione del terzo tipo tra lavoro subordinato e lavoro autonomo (una sorta di *underdog* delle fattispecie)³⁹. Il legislatore si sarebbe limitato, invece, ancorché proficuamente, a estendere a tutti i tipi sociali di lavoro autonomo debole, ma genuino, anche se erogato tramite la mediazione della piattaforma tecnologica, gli effetti naturali di tutela della fattispecie lavoro subordinato; dando, così implicitamente per assodato che il lavoro subordinato "vero", e concettualmente "puro", rimarrebbe solo, e "per sempre", quello eterodiretto (anche in omaggio al metodo sussuntivo e all'apriorismo della fattispecie).Questo sul piano, appunto, della fattispecie.

³⁷ Infra § 7.

³⁸ È il pensiero soprattutto di Perulli in vari loci e condiviso ancora dalla dottrina giuslavoristica mainstream, per tutti De Luca Tamajo [2005]. Si v. pure Marazza [2016] ove si distingue il potere direttivo dal potere di istruzione (tipico invece del rapporto di collaborazione organizzato), in ragione dell'intensità del potere di istruzione che raggiunge la qualifica di potere direttivo allorché la soglia raggiunta, tautologicamente, lo qualifica come tale.

³⁹ Secondo la tesi della Corte d'appello di Torino, sent. n. 26/2019 con commento di Martelloni [2019], corretta poi sul punto dalla sentenza della Cass. n. 1663/2020

Sul piano degli effetti - trattandosi di norma di effetti - il legislatore pur ellitticamente, avrebbe mantenuto una riserva, seppur minima, di selettività, stante la (incerta) possibilità di esclusione dei trattamenti ontologicamente non applicabili a una fattispecie che rimane comunque di lavoro autonomo; è quel che si è affrettata ad affermare la Corte di cassazione ⁴⁰.

Secondo i critici della ricostruzione dell'art. 2 come norma di effetti, tuttavia, rimarrebbe irrisolvibile l'estensione dell'intero bagaglio delle protezioni del lavoro subordinato a fattispecie che, sebbene eterorganizzate, rimangono di lavoro autonomo, non potendosi in tal caso ricorrere alle metafore della finzione o a meccanismi di presunzione di subordinazione. I problemi sorgono, infatti, non solo e non tanto per le disposizioni normative generali, ma soprattutto qualora si consideri quest'ultime applicativamente integrate dall'apparato di tutela comprensivo del diritto vivente giurisprudenziale e della relativa casistica e delle prassi, anche minute, amministrative e contrattuali collettive [D'Addio, 2020]

Malgrado le contestazioni discorsive dell'approccio "purista" della subordinazione (ancorata a letture formali e positive a favore dell'eterodirezione e al metodo sussuntivo o, più funzionalmente, tipologico), la dipendenza economica recuperata come doppia alienità, si presta comunque a una duplice operazione: ha valenza concettuale come già accennato, ma pure funzionale. Concettualmente il richiamo alla nota sentenza della Corte Cost. n. 30/1996 e al pensiero del suo autore [Mengoni, 1971 ora 2004, p. 34]⁴¹ e alla dottrina che più si è spesa nel suo recupero [Roccella 2008; Barbieri M. 2019a, 2020] costituisce l'occasione per ribadire l'essenza ontologica e onnivora della categoria "lavoro

⁴⁰ Con tale accorgimento tecnico, indubbiamente creativo, il legislatore per altro rende agibile, mediante il secondo comma dell'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015, e senza infrangere neppure formalmente il principio della indisponibilità del tipo, lo spazio di intervento della contrattazione collettiva, in deroga adattiva della regolamentazione standard (il legislatore non dispone della fattispecie, ma si limita a calibrare gli effetti estensivi delle regole del lavoro subordinato al lavoro eterorganizzato che rimane autonomo, si v. Caruso [2019]).

⁴¹ La esatta citazione, di frequente, riportata come una formula quasi di rito, è che la subordinazione «*non si riduce a un modo di essere della prestazione di lavoro, espresso nel concetto di "lavorare sotto la direzione altrui" (del creditore), ma è piuttosto una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti mediante la stipulazione del contratto di lavoro il quale comporta la destinazione della prestazione ad essere incorporata in una organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere (giuridico) di controllo, e ad essere utilizzata per uno scopo in ordine al quale il lavoratore non ha alcun interesse giuridicamente tutelato*»; in tale definizione che rispecchia l'eterorganizzazione, viene pure assorbito il dato dello assoggettamento al comando altrui, l'eterodirezione che rinvia, più specificamente, alla dimensione neo-repubblicana del dominio e della non libertà.

subordinato” sul piano della realtà storica prima ancora che della positivizzazione giuridica; ma ben oltre il lavoro operaio e impiegatizio dell’organizzazione storicamente e tecnicamente taylor-fordista tale impronta social tipica (e non l’eterodirezione in senso tecnico) è considerata indelebilmente impressa nell’art. 2094 c.c., il quale raffigura il modello, ancor attuale, di lavoro (sfruttato) nell’impresa, qualunque forma essa assuma, anche di piattaforma governata dall’algoritmo o di impresa tecnologicamente avanzata (il modello industria 2.0); in tale ultimo caso cambia soltanto la forma, ma non l’essenza della doppia alienità, implicando, un tale modello, il coinvolgimento di chi lavora nella strategia di sostanziale dipendenza attraverso le nuove tecniche di HR che implicano una maggiore autonomia del prestatore d’opere, sostanzialmente a vantaggio dell’impresa e della sua organizzazione produttiva: un modo attraverso cui il capitalismo cognitivo riesce a mettere al servizio dei propri fini di profitto l’intelligenza creativa, se non addirittura l’ “anima” (emozioni, immaginazione, fantasia) di chi lavora⁴².

Il lavoro subordinato, identificato dalla doppia alienità, costituisce, infatti, una sorta di prototipo, e di simbolo a un tempo, del lavoro nell’impresa capitalistica strutturalmente irriformabile (sia l’impresa, sia la formazione sociale capitalismo); al più la politica e il legislatore possono lenire le forme estreme di sfruttamento come nel caso dei riders⁴³, anche ricorrendo al diritto punitivo con l’integrazione tra diritto penale e diritto del lavoro⁴⁴. Secondo i teorici della doppia alienità recuperata, è allora nella fattispecie codicistica, ancora fulcro del sistema, che si rispecchia l’art. 2 del d.lgs n.81/2015, che non vive di luce propria, ma costituisce soltanto una norma riflessa, gemella *quoad effectum*⁴⁵.

⁴² Il riferimento sociologico più importante è il lavoro di Boltanski e Chiapello E. [2014], ma si v. ora Kurtz [2022], una sorta di manifesto del radicalismo, se non del populismo, di sinistra.

⁴³ Come sottolinea Barbieri M. [2020, p. 87] i riders anche se statisticamente poco numerosi costituiscono pur sempre una avanguardia qualificata di un nuovo progetto oppositivo al capitalismo tecnologico: Barbieri M. cita Churchill forse avendo in mente Lenin. Rileva dunque, se non abbiamo inteso male, che il rider nel capitalismo delle piattaforme prende il posto, come figura (e tipo) sociale egemone, dell’operaio massa della catena di montaggio dell’organizzazione taylor-fordista. Il fatto che lavori saltuariamente, al contrario del tempo di lavoro compatto del suo antecedente storico, non rileva, posto che tra i suoi antenati ci sta pure il bracciante agricolo di Molfetta. L’infrastruttura teorica della posizione dell’autore nel solido saggio Barbieri [2019b], sul rapporto tra teoria marxiana e diritto del lavoro.

⁴⁴ Le nuove frontiere del diritto penale del lavoro con le procure in guisa di nuovi uffici di collocamento: “Milano, l’effetto Procura su Dhl: 1.500 assunzioni dopo l’inchiesta sui contratti illeciti” Ferrarella, L. sul *Corriere della sera* del 24 nov. 2022

⁴⁵ I teorici della doppia alienità si distinguono dai propugnatori dell’intervento speciale (l’art. 2 comma 1 del d.lgs. 81/2015), più pronti invece a evidenziare la salienza regolativa del

Sul piano funzionale, l'operazione è altrettanto evidente; a essa non può disconoscersi una certa valenza razionalizzatrice: la doppia alienità è concetto fondamentalmente *purposive*, teleologico. Serve a concretizzare il fine di tutela della legislazione di protezione estendendola il più possibile mediante un criterio di identificazione semplificato, inattuale più che *naïf* e so quanto più sussuntivo possibile; risulta funzionale a collocare nell'area del lavoro dipendente, le nuove forme di lavoro spezzettato e le nuove figure di lavoratori deboli che popolano il mercato anche virtuale del lavoro tramite piattaforma tecnologica. Non può negarsi, infatti, che la tendenza espansiva della regolazione lavoristica - attraverso il recupero della subordinazione concettualmente allargata che enfatizza la dipendenza (eterorganizzazione) sulla eterodirezione, ma non slabbrata come nella versione della subordinazione attenuata -, abbia prodotto anche effetti di regolazione negoziale positiva nel mercato del lavoro, come la vicenda della multinazionale della consegna a domicilio *Just Eat* dimostra⁴⁶.

Tale operazione è tuttavia resa possibile rimarcando, come si diceva, nel concetto olistico di subordinazione una presunta essenza ontologica (l'ossimoro della subordinazione storicamente "per sempre") in grado di riunificare, sul piano del diritto, i frammenti sociali precarizzati, impoveriti, non riconducibili - per le nuove modalità di erogazione della prestazione spesso in forme più apparenti che reali di autodeterminazione - al lavoro continuativamente controllato ed eterodiretto (anche mediante le tecniche "subdole" dell' algoritmo).

È una operazione compiuta sacrificando, o ignorando, la ricchezza di una nuova realtà fatta anche di differenze, di nuove individualità e sensibilità, di mondi ricchi di vitalità e creatività ma poveri di mezzi e risorse materiali, di istanze di neo-autonomia e autodeterminazione - senza per questo necessariamente ricorrere alla qualificazione, ritenuta blasfema, dell'autoimprenditorialità - tuttavia genuina, non manipolata.

Fatto è che il recupero della teoria giuridica della doppia alienità, forgiata nel secolo scorso, non ha nulla di ontologico, di valido "per sempre"; è un recupero pervaso, invece, da un chiaro intento ideologico proprio perché si proietta in una dimensione di modernità senza tempo (si potrebbe dire in tal senso a-storica): si tratta della rivalutazione della

legislatore che ha reciso il nodo gordiano del lavoro autonomo dipendente, estendendone gli effetti, ma non agglutinandolo nell'indistinto genere del lavoro subordinato (che rimane una sorta di sovratipo) per tutti Del Conte, Razzolini [2018, p. 676]. Sulla funzione di norma di parificazione, con una lettura, invece, egualitaria prima ancora che antidiscriminatoria, dell'art. 2 che si sovrapporrebbe a quella rimediale, si v. Fontana [2022], p. 602 ss.

⁴⁶ "Just Eat, come cambia la carriera del rider: con contratto e Hub, intervista a Contini Country manager di Just Eat in *Corriere della sera* 3 novembre 2022. Pure Perulli A., *Rider dipendenti, scambio tra tutele e autonomia*, in *Il Sole 24 ore*, 12.11.2020.

primigenia (addirittura ottocentesca) categoria filosofica marxiana di riferimento della subordinazione, costituita dall'alienazione, ma proiettata in un mondo del lavoro reale che è radicalmente cambiato e molto più complesso di quello implicito nella vulgata semplificatrice neo marxiana; una realtà, da un canto, che presenta, sul piano sociale ed esistenziale prima ancora che giuridico, meccanismi di alienazione molto più complessi della, o non semplicemente riconducibili alla, estraneità dai mezzi di produzione e dai risultati dell'organizzazione⁴⁷ e che presenta, dall'altro, modelli di organizzazione (sia pubblici sia privati, comprese le nuove dimensioni comunitarie di impresa o, comunque, i nuovi modelli di governance ispirati allo *stakeholderism* [Denozza 2021 e 2022, Strine 2007]) ove la partecipazione consapevole – di chi è proattivamente coinvolto/a nella veste di lavoratore/collaboratore partecipando alla mission condivisa⁴⁸ – è elemento intrinseco e strutturale del modo di produrre e di erogare servizi in una prospettiva di sostenibilità, che include pure il modello di corporate governance prescelto. Si tratta di un nuovo modo di produzione (che rinvia a un modello di capitalismo riformabile [Block 2021; Carney 2021; Ross 2021; Cohen 2020]) che attende solo di essere razionalizzato giuridicamente con riguardo al contratto e al rapporto di lavoro.

Il recupero della teoria della doppia alienità è, allora, criticabile non in sé, riflettendo in qualche modo una parte della realtà; ma allorché pretende di identificare quella *parte* con il *tutto*⁴⁹: il rider della logistica, l'autista di Uber, o lo "schiavo del clic" rappresenterebbero, cioè, il prototipo del nuovo lavoro subordinato nel capitalismo delle piattaforme. Tali figure sociali – sebbene non maggioritarie socialmente e certamente non egemoni culturalmente, come invece fu l'operaio massa metalmeccanico nel ciclo Taylor/fordista – costituirebbero, dunque, il nuovo modello unificante del lavoro, non a caso definito neo-fordista, e del suo diritto: propinando, in tal modo, dopo quella del secolo breve, una nuova sineddoche mendace, ancor meno giustificata di allora. Sotto questo profilo si tratta di un artefatto teorico, una inutile ideologia⁵⁰, poco valida sotto il profilo pratico

⁴⁷ Supra§ 3.

⁴⁸ È la prospettiva di una economista al passo con i tempi che non nasconde per questo le sue ascendenze culturali socialdemocratiche come M. Mazzucato [2021].

⁴⁹ Approccio del tutto evidente in Aloisi, De Stefano [2020]; Aloisi [2022]

⁵⁰ Galli [2022, p.8] *"Fintanto che non perde il contatto con la realtà, fintanto che non diviene tautologia, l'ideologia è un modo efficace di «fare cose con le parole» (le idee e i concetti) e con le passioni (le emozioni): la sua prestazione performativa consiste nel bloccare il flusso infinito del discorso intorno a significanti in cui un soggetto si possa identificare – ovvero, per non fare dell'ideologia soltanto un fatto linguistico o psicologico, la si può definire un modo efficace di usare le parole e le passioni per dare forma e soggettività politica a processi e a problemi storici materiali. Certamente, l'ideologia, quando è costretta ad adattare i propri*

della tutela comminabile, come si dirà (infra § 5), certamente non in grado di condurre lontano, perché miope, sotto il profilo euristico e teorico.

5. Fondamento teorico dell'approccio rimediabile e crisi del potere direttivo come elemento qualificatorio ultimo della subordinazione.

In un documento che non ha avuto, nel dibattito italiano, il rilievo che merita, l'OIL sottolinea che la tutela basica del lavoro per sé o per altri (il *level playing field* costituito dalla *Universal Labour Guarantee*) [ILO 2019, pp. 38-39, 51] non conosce le torsioni della fattispecie: deve applicarsi all'intero mondo dei lavoratori deboli e vulnerabili. Insieme al *Social Pillar*, con riguardo alla dimensione UE [Caruso 2019a], questa posizione costituisce una sorta di dichiarazione universale dell'approccio rimediabile. I lavoratori vulnerabili, secondo le grandi istituzioni internazionali e sovranazionali, vanno tutelati mediante il pacchetto delle tutele basiche che conferisce al lavoro l'attributo "decente": salario minimo, orario legale, salute e sicurezza, tutela antidiscriminatoria⁵¹, libertà associativa, negoziale e di autotutela; questo a prescindere dalla qualificazione giuridica del rapporto di lavoro. In questa posizione, l'eco di un'altra grande dichiarazione di principio, quella inserita nell'art. 35 della Cost. italiana, è pure evidente [A. Perulli, T. Treu, 2022]. Si tratta di una vera e propria strategia di sostegno, allargamento e universalizzazione, anche selettiva⁵², dello storico contratto sociale welfarista. Una strategia che spazza, sul piano, per esempio, della dimensione della tutela collettiva e dei diritti

concetti e progetti alla realtà storica, non può non conoscere un relativo mutamento, se non del proprio centro di riferimento, almeno dei modi con cui questo si confronta con il corso del mondo: se questo mutamento è eccessivo, allora si è davanti o alla morte di un'ideologia, o alla travagliata nascita, da essa, di «eresie»; se chiude gli occhi davanti al mondo che cambia, diventa delirio".

⁵¹ Si v. ora la importante pronuncia della CGUE J.K.C-356/21 e le ancor più incisive conclusioni dell'AG Tamara Capeta con commento di Bronzini inedito: "Per la Corte di giustizia il lavoratore autonomo non può essere escluso da un rapporto di collaborazione in atto a causa del suo orientamento sessuale, né tale orientamento può essere la ragione per il mancato rinnovo del contratto di lavoro". La Corte di giustizia conferma, nella sentenza, il suo tradizionale approccio teologico rimediabile che prescinde da rigide configurazioni della fattispecie lavoratore per l'applicazione delle tutele; tale approccio consente, nel caso de quo, di applicare la tutela antidiscriminatoria prevista dalla direttiva 2000/78/CEE non solo all'accesso ma anche allo svolgimento del rapporto di lavoro di natura autonoma, riconoscendo persino una specifica tutela contro il licenziamento in forma di mancato rinnovo del contratto di collaborazione. Per l'approccio rimediabile della CUGE, Giubboni [2022].

⁵² L'universalizzazione selettiva, come strategia neo welfaristica, di protezione è categoria molto ripresa: si introduce nel concetto di protezione universale l'idea della diversificazione e della adattabilità delle tutele in ragione della diversificazione sociale: reca seco l'idea senniana di situazionismo.

sociali basici, ogni reticenza o remora pro concorrenziale che ancora alligna, ma in modo sempre più sfocato, in qualcuno dei decisori europei, in particolare la Corte di giustizia [Caruso, Papa 2022; Papa 2023].

In una ricerca recente condotta in Italia, i soggetti inseribili nella lista dell'*in work poverty*⁵³ e, pertanto, meritevoli delle tutele lavoristiche basiche, sono considerati, sociologicamente, appartenenti a quattro categorie: i prestatori subordinati standard con bassa professionalità occupati in settori poveri; i lavoratori autonomi economicamente dipendenti; i prestatori occupati con contratti a termine part-time involontari e i soggetti con contratti di somministrazione di lavoro (a missione ridotta); infine, i lavoratori a chiamata e delle piattaforme più o meno tecnologiche (un discorso a parte andrebbe fatto per la variegata offerta di lavoro, anche nell'economia informale, degli immigrati). Certamente tra tali gruppi socialtipici non sono rinvenibili, richiamando l'analisi di Perulli P. e Vettorelto [2022], soggetti aggregabili nel macro gruppo della classe delle élite, ma neppure, salva qualche eccezione⁵⁴, della classe creativa. Si tratta invece, utilizzando la nomenclatura propria dei citati sociologi, della classe della neo plebe.

Si può allora partire, ricostruttivamente, dal fatto che i lavoratori poveri e vulnerabili, costituiscono certamente una quota significativa dell'offerta di lavoro, per altro in crescita al Sud secondo recenti dati Svimez [2022]; essi tuttavia non soddisfano certamente la domanda di lavoro proveniente dal sistema delle imprese⁵⁵, posto che è la c.d. classe creativa che gioca un ruolo strategico soprattutto nei settori più avanzati che non si identificano soltanto con industria 4.0. Ciò è confermato dal dibattito attuale in Italia sulle tendenze del mercato del lavoro, focalizzato, da un lato, sulla debole occupabilità dei percettori del reddito di cittadinanza perché scarsamente qualificati e/o qualificabili⁵⁶; dall'altro, sullo *skills shortage* e sullo *skill mismatch* riferito a lavoratori qualificati⁵⁷. Un discorso a parte andrebbe fatto sulle dinamiche occupazionali – e sulle relative ricadute sul diritto del lavoro sostanziale -connesse all' annunziata *green transition* dell'economia con riguardo alla progressiva sostituzione di

⁵³ Si v. i dati riportati in Lassandari, Villa, Zoli [2022, p. 3. Ss.]

⁵⁴ I freelance tra le professioni creative: si v. Bologna e Soru, a cura di, [2022].

⁵⁵ Diverso e non affrontabile in questa sede il discorso riferito alle amministrazioni pubbliche italiana e alla sua storica e colpevole incapacità di gestire, seriamente ed efficacemente e non solo per scopi di patronage elettorale, la domanda certamente necessaria di lavoro socialmente utile.

⁵⁶ Fenomeno aggravato nei sistemi a debole tradizione, e scarso appeal istituzionale, delle politiche attive. Debolezza strutturale su cui insiste giustamente Pietro Ichino in suoi numerosi interventi [2020]

⁵⁷ Ma anche il c.d. skill gap riferito alla mancanza di professionalità necessarie per la transizione energetica: si veda Verdolini, Vona, [2022].

“*brown*” con *green jobs* e alle richieste nuove competenze e professionalità collegati ai c.d. *green tasks* [Verdolini, Vona, 2022; ILO 2016].

Tutto ciò per dire come le tendenze e le dinamiche del mercato del lavoro siano oggi a tal punto articolate e complesse, da non legittimare posizioni rigide e compatte sul piano della applicabilità del diritto del lavoro sostanziale, pena una evidente discrasia tra le une e l’altro. I lavoratori vulnerabili, infatti, non costituiscono l’unico segmento del mercato del lavoro a cui debba rivolgersi la regolazione sostanziale; essi per altro si differenziano sempre più anche come interessi e con riguardo a esigenze di tutela specifica anche nel mercato⁵⁸.

La tutela sostanziale, infatti, si presenta complessa e articolata nelle tecniche: non più e/o non solo la norma inderogabile e per divieti o punitiva, ma sempre più la norma premiale o meccanismi di natura procedurali⁵⁹, non più gli ammortizzatori generali, ma interventi speciali e selettivi, per esempio nei settori esposti alla transizione ecologica, in grado di coniugare tutela del reddito e intensi processi di riqualificazione. E poi negli scopi: non solo protezione, ma anche promozione delle capability e delle pari opportunità, e anche efficienza e produttività delle imprese e pure altro [Davidov 2015, p. 21 ss.] E, infine, nei suoi destinatari, tra cui anche le imprese e non solo chi vi lavora, i *winner* (con le nuove istanze di conciliazione e qualità della vita) e non solo i *losers* della grande trasformazione.

Tutto ciò non trascurando che pur sempre il sub sistema di diritto del lavoro, propriamente e funzionalmente di stampo garantistico/protettivo, continua a interrogare, preminentemente, il tema del soggetto destinatario, ponendo il dilemma della fattispecie che rinvia, evidentemente e teoricamente, al soggetto di diritto [Denozza 2019, p. 427 ss.].

Ma se ciò è vero, va comunque rilevato che, pur non negandosi la storica correlazione fattispecie ed effetti come costruito fondante dei sistemi di diritto moderni e dei relativi sub sistemi [D’Amico, 2019; Grasso, 2019; Irti 2019; Irti 2017, p. 447 ss; Pardolesi, Pino 2017] non bisogna necessariamente aderire a concezioni “liquide” del diritto per prendere atto che la crisi della fattispecie e del ragionare per sussunzioni (e delle relative istanze di certezza per mezzo della calcolabilità seriale che esso concede) non è necessariamente la fine del diritto nella post modernità e nell’era

⁵⁸ La letteratura sulle strategie sindacali nella *green transition* affronta i problemi specifici di vulnerabilità dei lavoratori “brown” un tempo iper garantiti nei settori più interessati alla transizione ecologica, a partire dall’industria chimica, petrolifera e dell’*automotive*, Stevis, Felli [2015].

⁵⁹ Si veda il ricorso all’uso della nuova generazione di clausole sociale negli appalti di tipo premiale; in generale Caruso, Zappala [2021].

tecnologica [Belvisi 2019; Denozza 2016; Lipari 2015; Zaccaria 2019]. E provare invece a pensare che delle alternative sono possibili e ciò ovviamente anche nel diritto del lavoro, ove bilanciamento e clausole generali compensano lo scarto di incertezza che è loro propria con strategie più adattabili, situate e sinuose di protezione, sempre supportate dalla razionalità della motivazione del giudice e da un uso adeguato della logica dell'argomentazione [Benedetti, 2015; già Caruso 1982, p. 211.]

Come un autorevole giuscommercialista suggerisce, va infatti considerato che le tecniche di bilanciamento o lo stesso operare per clausole generali (tecniche che sul piano del metodo possono considerarsi una sorta di antefatto dell'approccio rimediale), apprestando rimedi giudiziari quasi ad hoc, possono rivelarsi utili e funzionali ai programmi di protezione allorché le norme «a fattispecie» *“possono (...) rivelarsi troppo rigide e rischiose per un soggetto debole che si muove in un universo complesso”* [Denozza 2016, p. 442]⁶⁰.

Tutto questo per dire che, pur non dovendo abbandonarsi la ricerca della fattispecie perduta, la nozione di subordinazione ritrovata, alla fine del percorso, dovrà essere debitrice, se non delle finezze, delle tortuosità e delle sfumature della metaforica ricerca proustiana, certamente di un accertamento più articolato di quel che ancora, sebbene sempre meno convintamente, si ritiene essere il “cielo fisso e chiuso” [Gazzolo, 2019, p. 34] della qualificazione della subordinazione: vale a dire il potere direttivo, inteso quale potere di conformazione, come tratto distintivo ultimo e decisivo⁶¹.

⁶⁰ Il quale continua *“Clausole generali di vario tipo aumentano, forse, l'incertezza sul piano strettamente giuridico, ma diminuiscono il rischio pratico, il rischio cioè di finire, a causa di un proprio atto, o di un evento esterno, in una situazione disperata da cui una norma rigida non consentirebbe alcuna possibilità di uscita. Per un altro verso, in un contesto incerto e imprevedibile, occorre tenere conto anche dei limiti cognitivi dello stesso legislatore. Questo dato, la incapacità del legislatore di prevedere tutti i possibili sviluppi della realtà regolata e tutte le implicazioni delle norme che detta, induce, già di per sé, a dubitare dell'efficienza di norme rigide che rischiano di essere «in need or revision as soon as they are printed»”*.

⁶¹ Contestano tale ricostruzione non solo tutti coloro che in Italia fanno tradizionalmente riferimento all'eterorganizzazione e dunque alla doppia alienità come criterio di qualificazione (ex multis Mazzotta [2020]; Razzolini [2010]), ma anche le diverse prospettive di indagini che individuano nella multifattorialità della subordinazione e della dipendenza economica la ratio della tutela di scopo lavoristica [Davidov 2016, p. 38 ma passim] o che puntano sulla valenza personalistica della relazione contrattuale [Freedland, Kountoris 2011]. Del resto molti analisti sociali ci dicono che le dinamiche di assoggettamento, allo scopo della estrazione e dell'accumulo della ricchezza, si collocano sempre più spesso, nel “capitalismo della sorveglianza” [Zuboff 2019], all'esterno della stessa relazione di lavoro e del perimetro giuridico e fattuale dell'impresa: il potere direttivo, inteso come controllo diretto sulla prestazione, si presenta addirittura inutile come strumento di estrazione del surplus, posto che ciò avverrebbe ormai mediante il controllo microfisico sui dati comportamentali anche extralavorativi delle persone; quindi fuori non solo dal contratto di lavoro, ma addirittura da

Per un simile accertamento prima ancora della norma (nel caso l'art. 2094 c.c. nella perdurante canonica lettura tecnico funzionale), sovviene la forza preminente del fatto che induce l'adattamento (non certo la creazione) della norma al caso concreto; che è quel consente, sul piano del metodo, l'approccio ermeneutico e - seguendo la bussola dei principi costituzionali e degli interessi rilevanti - l'approccio rimediale, considerati in sequenza mezzo a fine.

6. Un "farewell alla fattispecie". Per una nuova strategia di tutela dei lavoratori poveri e vulnerabili: le tutele di scopo (oltre il nominalismo dei tipi)

Non è incomprensibile l'attaccamento della dottrina maggioritaria alla tradizione della fattispecie nello "stile" della subordinazione italiana; c'è una diffusa reticenza a pronunciare il "farewell" alla fattispecie o a una sua considerazione più diluita e/o dilatata. Sia i propugnatori della sua configurazione *stricto sensu* tecnico funzionale, sia i propugnatori della sua riconduzione alla dipendenza economica (in guisa di doppia alienità)⁶², considerano ancora "la fattispecie" (e il meccanismo sussuntivo che essa presuppone, logico o tipologico) il viatico più sicuro e rapido per garantire, sul piano giudiziario e amministrativo, l'intera gamma degli effetti della normativa protettiva nel rapporto del lavoro e con riguardo alle provvidenze di welfare.

La difesa teorica della fattispecie, contro le critiche antiformalistiche dell'approccio ermeneutico, ma anche in opposizione alla presa d'atto nichilista del suo inevitabile declino, sembra porsi, nel diritto lavoro, come un'operazione di conservatorismo progressivo. Non una posizione di formalismo o di positivismo giuridico *d'antan*, né l'attaccamento fuori tempo al metodo dogmatico, ma la sua ri-proposizione come strategia più adeguata di difesa delle ragioni e dei valori del diritto del lavoro; il modo migliore per continuare a coltivare il compromesso polanyiano tra mercato e regolamentazione in una nuova grande trasformazione.

Il tema sul tappeto è che tale tradizionale funzione progressiva della fattispecie lavoro subordinato rischia, tuttavia, di diventare regressiva (se non una vera e propria retrotopia bauamiana⁶³) nella misura in cui essa,

ogni relazione contrattuale formale, e connessa alle relazioni virtuali occulte, oggi del *cyber spazio*, domani in maniera forse ancora più preoccupante, per le implicazioni, del metaverso (i mercati comportamentali del futuro).

⁶² Con esclusione limitata, dunque, del lavoro effettivamente indipendente, libero professionale sino ai piccoli imprenditori e salvo riservare a queste categorie diritti specifici e adattati, Razzolini [2013].

⁶³ Si considera nell'accezione di Bauman [2017], come una utopia che idealizza il passato considerandolo più rassicurante

estesa oltre i suoi limiti strutturali, non è più in grado, per le ragioni prima indicate, di "contenere" la complessità del cambiamento, diventando, in tale guisa, pure dis-funzionale.

Il dibattito teorico generale sulla fattispecie ci dice, oltre tutto, che i campi elettivi dell'esperienza giuridica in cui la difesa della fattispecie normativa mantiene ancora una forte giustificazione garantista e di certezza giuridica, e anche in quel caso con segnali di crisi, sono il diritto penale [Gaeta P. 2019] e il diritto amministrativo [Corso 2019], ove essa assume la funzione di strumento di controllo del corretto, e non vessatorio, esercizio del potere pubblico. Nel diritto del lavoro, anche in ragione dello stemperarsi della gestione della prestazione tramite il metodo del *command and control*, sia nella impresa ma anche nella pubblica amministrazione [Caruso 2019b] (si pensi alla attenuazione dell'uso coercitivo del potere direttivo nel lavoro agile ⁶⁴), la fattispecie normativa attenua la sua funzione di riconoscimento di situazioni di deficit democratico e di mancanza di libertà (pur non obliterandola del tutto), a favore della esigenza di apprestare tutele anche laddove la vulnerabilità deriva da relazioni sociali e di mercato, e non (solo) di potere.

7. Quattro piste regolative per l'approccio rimediale. A) L'approccio per tassonomie articolate e presunzioni relative nella variante della legge; B) e della giurisprudenza C) per concetti sincretici: i.e. l'eterodirezione; D) mediante soluzioni creative della contrattazione collettiva (rinvio).

Risulta evidente che l'approccio rimediale, per sua stessa ragione e logica intrinseca, non si presta né a definizioni unitarie e sintetiche, né a

⁶⁴ Il lavoro agile, nella versione "generativa" di cui ci ha parlato e ci ha descritto fattualmente Federico Butera [2022], a prescindere da come si interpreta la regolamentazione legale (la contrattualizzazione dei modi di esercizio del potere direttivo, ma non del suo fondamento unilaterale originario), costituisce una sorta di metafora del cambiamento di tale potere datoriale nella originaria connotazione di elemento di qualificazione della fattispecie subordinazione. Il potere direttivo, e la relazione gerarchica a cui rinvia, se nella dinamica relazionale del lavoro agile non scompare del tutto, certamente si rigenera sino a ripresentarsi come altro da sé; certamente stempera e scolora il piglio tradizionale di *command and control*, riproponendosi in prassi e relazioni collaborative e paritarie, di tipo orizzontale e non più verticale, che la letteratura delle *New Human Resources* considera non artefatte e manipolatorie (*no washing effect*), ma generatrici di valore aggiunto per l'impresa. Si tratta di relazioni che in qualche modo sono rese obbligate dalla formula organizzativa: il lavoro ibrido a distanza, tarato sugli obiettivi condivisi e non sulla prestazione controllata; e dalla loro sussunzione normativa: il lavoro agile per come regolato dalla legge e dagli accordi collettivi più avanzati, oltre che dal contratto individuale per forza di cose incompleto, al quale non a caso la legge rinvia.

soluzioni tecniche compatte e uniformi valevoli per situazioni differenziate. Reça, invece, impressa in sé la cifra della differenziazione e della adattabilità (non certo della liquidità), non solo degli indici di riconoscimento del bisogno di tutela, e non tanto dalla compiuta qualificazione della fattispecie; ma anche (elemento che ancor più lo identifica) della individuazione del rimedio specifico riferito alla situazione di bisogno di volta in volta emergente nel caso concreto: un compenso minimo e/o adeguato al contenuto e alla durata della prestazione, la tutela antidiscriminatoria, una certa tutela previdenziale, l'esercizio della libertà sindacale ecc. [Barbera 2020; Treu 2017; *contra*, Biasi 2020; Maio 2020; Persiani 2020]. Il che non implica cedimento alcuno alla logica *random* del singolo caso e del rimedio escogitato soggettivamente, quasi *à la carte*, dal giudice, posto che la logica rimediabile si innesta sulle situazioni, sempre più frequenti invero, di oggettiva incertezza, ove il metodo sussuntivo si mostra impotente di fronte all'inestricabilità del fatto, e il margine per l'operazione ermeneutica è, dunque, oggettivamente ampio. Ma l'approccio rimediabile fa capolino anche laddove è il legislatore stesso che scioglie il nodo gordiano della inestricabile qualificazione prescindendovi e apprestando rimedi o regolazioni ad hoc⁶⁵, senza pretesa di operare

⁶⁵ Si può ricordare come esempio di tecnica rimediabile la soluzione escogitata di recente con riguardo alla magistratura ordinaria dalla legge n. 234/2021 finanziaria 2022, art. 1 comma 629 che sostituisce il comma 29 del d.lgs n.116/2017. A latere il vulnus con riguardo alla situazione pregressa (comma 2) (con il quale si prevede un meccanismo obbligato di rinuncia al pregresso o all'azione in giudizio), la soluzione, invero eccentrica, escogitata per i magistrati onorari consiste nel disconoscimento del rapporto di lavoro dipendente con la p.a., a fronte del riconoscimento di un mero trattamento economico (rimediabile), che remunera la funzione (la quale viene preservata di fatto sino al pensionamento); in ciò prescindendosi da ogni qualificazione del rapporto (subordinato, autonomo, di collaborazione). L'emolumento corrisposto è considerato proporzionato alla funzione svolta in quanto meramente "equiparato a quello del personale amministrativo giudiziario di Area III, posizione economica F3, F2 e F1, in funzione, del numero di anni di servizio maturati (...), in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparo o funzioni centrali". Una mera disposizione di effetto (l'emolumento) e non di fattispecie dunque. È inoltre corrisposta, a chi opta per l'esclusività della funzione, un'indennità giudiziaria in misura pari al doppio dell'indennità di amministrazione spettante al personale amministrativo giudiziario. Non sono riconosciute voci retributive accessorie, tipo straordinario, e vengono esclusi gli incrementi contrattuali successivi, mentre sono riconosciuti i buoni pasto. La logica selettiva con riguardo ai trattamenti economici - in disparte la questione delle altre tutele normative alquanto labili - appare in questo caso oscura e *random*, frutto di un compromesso che tiene conto anche delle resistenze provenienti dalla magistratura ordinaria oltre che da settori del parlamento; ma non può revocarsi in dubbio che la soluzione, ancorché molto discutibile nel merito, risponde a una logica rimediabile; anche se in tal caso il rimedio, più che alla condizione di sotto protezione dei lavoratori, è intervenuto per evitare l'ennesima condanna dello Stato italiano per violazione del diritto europeo, essendo in corso una procedura di infrazione della Commissione, soprattutto dopo la sentenza UX causa C-658/201. Si veda comunque ampiamente, per una diversa lettura del caso, Fontana [2021]. Per altro si moltiplicano,

distinzioni di fattispecie legali che potrebbero anche, per eccesso di frammentazione, risultare astratte, confuse e artificiose; è quel che avvenuto, infatti, di recente nella vicenda italiana della legislazione sui rider⁶⁶. L'approccio rimediale si collega, pertanto, a una visione antiformalistica (e antidogmatica) del diritto, che punta a un risultato di protezione anche laddove la novità, o l'eccentricità, morfologica del caso concreto renderebbe non applicabile la tutela standard; e ciò mediante il ricorso a tecniche discrete e duttili riconducibili a un catalogo predisposto di volta in volta dal legislatore, o in via ermeneutica dalla giurisprudenza adattiva, ovvero ancora in via di prassi regolativa, dalla stessa contrattazione collettiva come nella vicenda italiana dei riders [Ichino, Pennacchia 2021].

Solo in via esemplificativa e per classificazioni ampie, si possono indicare quattro differenziate tecniche (o piste) rimediali, oggetto di sperimentazioni in vari contesti nazionali ma anche sovranazionali.

A) La prima tecnica, forse la più gettonata per i suoi densi legami di continuità con il metodo tipologico funzionale, a lungo egemone in Italia per diritto vivente, è l'approccio rimediale per tassonomie articolate e presunzioni relative di subordinazione determinate direttamente o presupposte dalla legge⁶⁷. In questo caso, diversamente dal metodo

soprattutto nel rapporto di lavoro con la p.a. e nel settore della sanità in particolare, interventi frammentati che generano trattamenti ad hoc ove si prescinde dalla qualificazione del rapporto come speciale, di tipo o sottotipo, e si predispongono effetti regolativi funzionali a soddisfare specifiche esigenze delle p.a. a cui corrispondono trattamenti, certamente in deroga allo statuto del rapporto di lavoro pubblico, giustificati prima dalla pandemia, ora da semplici carenze strutturali e di organico. Si v. il DM n. 151/2021 che recepisce l'«Accordo collettivo nazionale per la disciplina dei rapporti convenzionali tra il Ministero della salute ed il personale sanitario non medico (infermieri, tecnici sanitari di radiologia, tecnici di laboratorio, fisioterapisti) operante negli ambulatori direttamente gestiti dal Ministero della salute per l'assistenza sanitaria e medico legale al personale navigante, marittimo e dell'aviazione civile». O ancora la vicenda dei "medici a gettone", o "a giornata" assunti tramite cooperative, con possibilità addirittura di utilizzo "a ore", per la copertura di turni di guardia scoperti e con emolumenti, nei confronti dei medici, ben oltre anche le tariffe di mercato. Realtà che ha destato l'attenzione dell'ANAC per i profili di sua competenza (Medici "a gettone", Anac sollecita l'intervento del ministro alla Salute - www.anticorruzione.it ma che suscita interrogativi anche con riguardo al dilemma regolativo laburistico.

⁶⁶ La disciplina più volte citata e in particolare il discusso capo V bis aggiunto al d.lgs n. 81/2015 dalla l. n.128/2019 per i riders autonomi.

⁶⁷ L'esempio di cui molto si discute è la proposta del Parlamento e del consiglio di direttiva europea sul lavoro tramite piattaforma su cui Alaimo [2022], Capponi [2022] Ponterio [2022], ove si prevede la presunzione relativa di subordinazione che può essere rovesciata fattualmente dalla piattaforma convenuta; nell'ultima versione del 7 dicembre 2021/0414 cod, la presunzione di subordinazione dell'art. 4 scatta qualora ricorrono tre indicatori su 7; per cui si adotta una sorta di formula matematica tipo $Xi > = Xilim$, dove Xi sono gli indicatori e Xilim il numero minimo di indicatori compresenti per far scattare la presunzione di bisogno di tutela.

tipologico tradizionale nello stile italiano, gli indici non sono ordinati gerarchicamente per consentire un giudizio di approssimazione della fattispecie concreta alla fattispecie legale e ai suoi contorni pre definiti; ma servono a innescare una presunzione di aspettativa di protezione, che può far scattare l'applicazione delle tutele, coincidenti per intero con quelle predisposte per il lavoro subordinato socialmente standard, ovvero soltanto quelle selettivamente compatibili con il lavoro erogato in forme ibride. In dottrina la proposta più meditata e completa in tal senso, sembra quella di Guy Davidov [2016] che individua ben 20 indici in grado di attivare l'argomentazione mirata a considerare la situazione meritevole di bisogno e che fa scattare la tutela di scopo⁶⁸. Non è senza ragione, infatti, che l'argomentare per indici (test) di rilevazione sempre più sofisticati e articolati della subordinazione, non solo tecnico funzionale ma anche riferita alla dipendenza economica, sembra essere la nuova linea di ricerca e regolazione che tiene conto delle indicazioni delle organizzazioni internazionali e delle risultanze di indagini comparate [Davidov 2016, pp. 127 e ss.]. Posto che la personalità della prestazione costituisce la soglia preliminare della qualificazione del rapporto attrattiva delle tutele tipiche⁶⁹, si tratta secondo questa tendenza (non recente in verità) di costruire griglie o tassonomie discrete e selettive di indici di identificazione non solo della fattispecie, ma anche delle tutele applicabili alla prestazione situata, considerando al tale scopo anche il dato della continua mutazione morfologica dovuta all'impatto diretto e indiretto delle nuove tecnologie sul *workplace*.

⁶⁸ La griglia è ben costruita anche se alcuni indici risultano poco chiari al giurista italiano; gli indicatori variano da quelli noti anche nel contesto italiano: il potere direttivo classico, l'eteroorganizzazione, l'unicità del datore di lavoro, il tempo e il luogo, la continuità contrapposta all'occasionalità della prestazione, l'obbligatorietà della messa a disposizione, la proprietà dei mezzi di produzione e la provenienza degli investimenti, la modalità della retribuzione, la remunerazione in natura. E altri più sofisticati rispetto alla griglia normalmente utilizzata dalla giurisprudenza italiana: l'esercizio di diritti connessi allo status, l'assunzione di rischio finanziario, l'assenza di controllo imprenditoriale su decisioni strategiche anche con riguardo agli esborsi; chi forma chi; chi assegna progetti a chi; mancanza di particolari e qualificati *skill*; la natura subordinata della prestazione secondo la *'common view'*; la natura non personale dell'attività posto che il lavoratore si fa coadiuvare da altri attraverso un contratto di assunzione (non personalità della prestazione?); il regime fiscale della prestazione; la sussistenza di patti di non concorrenza; la mancanza di partecipazione azionaria.

⁶⁹ L'implicazione della persona del lavoratore che Davidov [2016, p. 124 ss.] costruisce come un presupposto dell'attrazione delle tutele resa operativa mediante l'uso della tassonomia degli indici, nella costruzione di Freedland e Kountouris [2011], costituisce invece l'elemento concettuale identificativo della figura giuridica attrattiva delle tutele: il *personal work contract*.

Si tratta di tassonomie⁷⁰ da cui è possibile trarre presunzioni del bisogno di protezione (quella che Ichino definisce la tutela assicurativa [Ichino, inedito]), sia in ragione della condizione di deficit democratico (non libertà) nel rapporto di lavoro, sia della condizione di dipendenza socio economica e anche psicologica che inerisce al rapporto anche nella sua collocazione nel mercato, in grado di generare pure *in work poverty* [Davidov 2016, p. 134].

In questa prospettiva, come si accennava, l'analisi degli indici non è rivolta a disegnare, ancorché per approssimazione, i contorni della fattispecie; ma ha l'obiettivo di consentire operazioni pragmatiche volte a individuare il pacchetto di tutele (non automaticamente tutte) più appropriato alla situazione concreta di sotto protezione che si presenta al giudice (la condizione di fatto): dalla retribuzione, all'orario, al divieto di discriminazione ma anche, al recesso ingiustificato⁷¹. L'analisi è, dunque, funzionale, prima ancora che a designare i contorni della fattispecie - quali pezzi di un puzzle la cui immagine è comunque predeterminata - a individuare i rimedi adeguati in ragione della domanda di giustizia connessa alla concreta situazione di fatto. Quindi non indici di ricorrenza della fattispecie, ma di disvelamento della concreta condizione di subordinazione o dipendenza economica in funzione del rimedio da apprestare⁷². Il problema che si pongono i legislatori, non ultimo quello europeo con la proposta di direttiva sul *platform work* e sui *platform workers*⁷³, non è allora di determinare la fattispecie attraverso indicatori probabilistici, magari ordinati in sequenza gerarchica secondo l'approccio della giurisprudenza italiana (in primo luogo l'esercizio del potere direttivo e disciplinare; in caso di incertezza, la valutazione degli indici sussidiari); ma di facilitare operazioni rimediali per veicolare pacchetti di tutele non necessariamente universali e compatte (con la logica tutto o niente) e - se non proprio ad hoc - quanto più adattate alle situazioni variabili⁷⁴.

⁷⁰ Ampiamente e tradizionalmente utilizzate anche dalle amministrazioni del lavoro nel RU: si v. Deakin [2021].

⁷¹ Si v. ora autorevolmente la CGUE J.K.C-356/21, *supra* nt. 51.

⁷² Nel caso di prevalenza di indici riferibili ai primi con l'applicazione più allargata del pacchetto di tutele messe a disposizione del legislatore; nel caso, di prevalenza dei secondi con applicazione più circoscritta o comunque adattata del pacchetto; con applicazione dunque anche selettiva delle tutele e dei rimedi.

⁷³ *Supra* nt 67

⁷⁴ Sul primato dei fatti nella direttiva si v. il considerando 21 "*The principle of primacy of facts, meaning that the determination of the existence of an employment relationship should be guided primarily by the facts relating to the actual performance of work*": non si tratta del principio, ben noto in Italia, della prevalenza delle circostanze di fatto del rapporto sul *nomen iuris* del contratto dato dalle parti. Se nell'applicazione, l'approccio rimediale può apparire proceduralmente analogo a quello tipologico (l'indagine sui fatti), cambia la ratio e lo scopo: il che lo rende altro da quello. Si utilizzano gli indici non per identificare induttivamente la

B) La medesima operazione rimediabile può essere compiuta dalla giurisprudenza per iniziativa propria e al di fuori - o anticipando - scelte del legislatore mirate a organizzare e definire i pacchetti di indici presuntivi dunque, più liberamente e creativamente⁷⁵; in tal caso, con maggiori rischi di incertezza se non di arbitrio. Questo atteggiamento rimediabile e selettivo della giurisprudenza può essere anche favorito e/o governato dal legislatore con operazioni, tecnicamente complicate invero, di ritaglio di fattispecie c.d. terze a cui ricondurre tutele pre-selezionate [Perulli 2022, p. 32 ss.; 112 ss.]. In tal ultimo caso, la tecnica è apparentemente quella tradizionale per fattispecie; ma in ragione del fatto che la tecnica di ritaglio normativo di fattispecie parallele o intermedie⁷⁶ risulta quasi sempre rudimentale e comunque alla fine inadatta a compartimentalizzare con sicurezza la 'bio' diversità e la complessità dei tipi sociali, una simile tecnica viene utilizzata dalla giurisprudenza per giustificare ex post e sostanzialmente vere e proprie operazioni rimediali [AAVV, 2017]: estendere a fattispecie ibride o incerte alcune tutele tipiche (assicurative) del lavoro dipendente (in genere salario minimo, tutele antidiscriminatorie, vincoli di orario).

C) Una soluzione escogitata in Italia è l'utilizzo, in via di definizione normativa, di concetti sincretici, riassuntivi di effetti, tutele e rimedi, a cui ricondurre situazioni in concreto incerte, appunto ibride, ma meritevoli comunque di tutela. Il riferimento è all'eterorganizzazione prevista dall'art. 2 comma 1 del d.lgs. n.81/2015, rivelatosi concettualmente un vero cubo di Kubrick anche in ragione dei progressivi assestamenti lessicali⁷⁷. La soluzione, tuttavia, può considerarsi, ex post, rimarchevole proprio perché la sua vaghezza lessicale (la sua intrinseca debolezza)⁷⁸ ne ha forgiato pragmaticamente la valenza rimediabile (l'inaspettata forza). Grazie anche a

fattispecie e quindi applicare le protezioni (tutte e in automatico); ma gli stessi vengono considerati come indicativi di bisogni specifici di protezione anche in ragione della domanda, a cui l'operazione di qualificazione può pure seguire; ma essa non è a quel punto necessaria per applicare la tutela che può non essere universale ma selettiva perché adattata alla concreta situazione meritevole di protezione.

⁷⁵ Il noto ABC test negli USA

⁷⁶ Trans tipiche o sovra tipiche nel linguaggio aulico prediletto dalla dottrina italiana che si ispira allo studio seminale di De Nova [1974]

⁷⁷ Vari autori indugiano nel delineare l'eterorganizzazione come figura sovratipica rispetto alla subordinazione: per tutti Carinci, M.T. [2019, p. 355 nt. 22 e ivi ulteriori riferimenti].

⁷⁸ Insiste giustamente sulla debolezza introdotta dall'avverbio prevalentemente anziché esclusivamente personale, perché certamente foriera, dal punto di vista dell'autore, di vaghezza concettuale, in ragione dell'applicazione degli effetti di tutela tipici della subordinazione, Pisani [2019, p. 1202].

una peculiare eterogenesi dei fini - ampiamente riconosciuta in dottrina [Barbera 2020; Del Conte, Razzolini 2018; Del Conte, Gramano 2018; Del Punta 2019; Fontana 2020; Giubboni 2022] - dall'intento originariamente anti-fraudolento, tale figura normativa è stata in grado di sciogliere sul piano pratico, con il classico colpo d'ascia, inestricabili grovigli dogmatici (che per altro ancora persistono) e dispensare tutele a soggetti vulnerabili. L'approccio rimediale, dietro le mentite spoglie di una pseudo fattispecie o di una norma apparente, è stata colta, appieno, dalla giurisprudenza della S.C. che in tal senso vi ha fatto riferimento. L'ormai più volte citata sentenza n. 1663/2020, si lascia valutare positivamente perché dà dignità di tecnica autonoma all'approccio rimediale, inteso quale criterio autonomo di ricostruzione sistematica dell'ordinamento positivo per la tutela di scopo⁷⁹. Anche il dato di ambiguità o di opacità che la dottrina finisce per rimproverare a tale orientamento (non aver chiarito se l'applicazione della tutela assicurativa sia veicolata integralmente o selettivamente dalla norma di effetti, con riguardo in particolare alla protezione contro il licenziamento illegittimo) costituisce invece la forza del ragionamento, e del metodo, che è implicito nell'approccio. La Corte non si è pronunciata sul punto per evidenti ragioni processuali: la cessazione della materia del contendere sulla legittimità del licenziamento. Ma posto che la reintegra fosse ontologicamente incompatibile con il rapporto di lavoro dei rider gestiti dalla piattaforma⁸⁰, nulla avrebbe impedito di adattare gli effetti di tutela considerando comunque l'obbligo di motivazione come principio

⁷⁹ Il passaggio ricostruttivo cruciale della motivazione è il seguente: *"Non ignora la Corte il vivace dibattito dottrinale che ha accompagnato l'entrata in vigore e i primi anni di vita dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 (...) e nell'ambito del quale sono state proposte le soluzioni interpretative più varie, soluzioni che possono schematicamente e senza alcuna pretesa di esaustività così evocarsi: una prima via, che segue inevitabilmente il metodo qualificatorio, preferibilmente nella sua versione tipologica, è quella di riconoscere alle prestazioni rese dai lavoratori delle piattaforme digitali i tratti della subordinazione, sia pure ammodernata ed evoluta; b) una seconda immagina l'esistenza di una nuova figura intermedia tra subordinazione e autonomia, che sarebbe caratterizzata dall'eteroorganizzazione e che troverebbe nell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2015 il paradigma legale (teoria del tertium genus o del lavoro etero-organizzato); c) la terza possibilità è quella di entrare nel mondo del lavoro autonomo, dove tuttavia i modelli interpretativi si diversificano notevolmente essendo peraltro tutti riconducibili nell'ambito di una nozione ampia di parasubordinazione; d) infine, vi è l'approccio "rimediale", che rinviene in alcuni indicatori normativi la possibilità di applicare una tutela "rafforzata" nei confronti di alcune tipologie di lavoratori (quali quelli delle piattaforme digitali considerati "deboli"), cui estendere le tutele dei lavoratori subordinati"*. Nella sequenza ricostruttiva, nella soluzione apprestata e in tutta la motivazione a sostegno, è del tutto evidente l'adesione della Corte al quarto approccio

⁸⁰ Punto 41 della sentenza

generale nelle ipotesi di recesso unilaterale (secondo lo schema seguito di recente dalla Corte di giustizia)⁸¹. Con le eventuali conseguenze, anche limitatamente risarcitorie e non di ripristino del rapporto, in caso di mancanza o insufficienza delle ragioni giustificative. L'obbligo di giustificazione del recesso unilaterale è, infatti, da considerare ormai principio costituzionale non limitabile al rapporto di lavoro standard, ma a tutte le situazioni di vulnerabilità e dipendenza economica: ciò ex art. 4 e 35 della Costituzione italiana riletti in combinato con l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione e con principi 5 e 7 del Pilastro sociale.

D) Infine la pista della contrattazione collettiva. La fonte negoziale si conferma veicolo elettivo della tutela rimediale per la sua adattabilità e versatilità. Vale la pena rimarcare come nella vicenda dei rider l'approccio rimediale nella contrattazione collettiva sia del tutto evidente. Le due soluzioni in campo, quella che opta per il contratto aziendale che recepisce, adattandolo, i contenuti del CCNL della logistica secondo lo schema del lavoro subordinato (Just Eat), e quello che conferisce tutele specifiche collocando il rapporto all'interno dello schema del lavoro autonomo (Assodelivery), forniscono parametri di riferimento con riguardo alle tutele certamente più chiari della pasticciata soluzione normativa in atto. E ciò al di là della stucchevole *querelle* sul *quantum* e sulla qualità delle tutele, essendo in tal senso entrambe le soluzioni escogitate frutto di evidente compromesso negoziale, in quanto tale, migliorabile nella tradizionale logica incrementale, ma compromissoria del metodo negoziale. La preferenza tra l'una e l'altra soluzione va fatta allora non giudicando in astratto o ontologicamente (ideologicamente?) la preferibilità di una qualificazione sull'altra, ma pragmaticamente valutando il *quantum* e l'ampiezza del perimetro delle tutele apprestate dall'una o dall'altra soluzione.

Quanto sinora sostenuto in termini di approccio rimediale "puro" non va inteso come preclusivo di altre piste di ricerca. Nella materia in oggetto tutto è consigliabile e sperimentabile tranne ragionare per ipostasi o dogmi. Il procedere per *trial and error* sembra metodologicamente più coerente ma anche più opportuno rispetto a soluzioni compatte e calate dall'alto.

Onde, in conclusione di questo scritto e in omaggio all'autorevolezza dei due proponenti, va presa nella giusta considerazione anche la proposta della fattispecie "ben temperata dai diritti", come quella dello 'statuto del lavoro', di recente presentata con ampio dispiegamento di ragionamenti⁸². Come si è sostenuto, qualora si intenda affinare le strategie di protezione

⁸¹ *Supra* nt. 51

⁸² Si fa riferimento alla proposta di Perulli e Treu [2022] ripresa da B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu [2023]

modulandole e selezionandole oltre le tradizionali fattispecie e relative linee di faglia, sembra opportuno un cambio di prospettiva e di logica normativa partendo «dai valori e dai principi costituzionali di tutela del lavoro “in tutte le sue forme e applicazioni”, per poi, sulla base dei concreti bisogni sociali (le fattispecie concrete), concepire le policies di tutela e giungere, infine, ai diritti (gli effetti)».

Sulla base di tale opzione metodologica e valoriale (partire dai principi e non dalla fattispecie) la proposta di statuto del lavoro si articola in una matrice ampia e articolata con effetti di modulazione di tutele (pre individuate dal legislatore e non di volta in volta dal giudice) con riguardo alle diversificate situazioni meritevoli di tutela; il tutto all’insegna del canone dell’universalismo selettivo.

Il catalogo dei diritti individuali estendibili, inclusivi e modulati, è ampio e spazia dalla forma del contratto, ai diritti di informazione, alla tutela antidiscriminatoria, alla tutela dei dati personali e della privacy, alla salute e alla sicurezza, alla maternità e ai congedi parentali, alla malattia e agli infortuni, all’orario di lavoro e alla disconnessione, alla formazione e alla certificazione delle competenze, sino al compenso equo e alla giustificazione del recesso⁸³.

Bibliografia

- AAVV, 2017, *Rimedi e sanzioni nel diritto del lavoro in trasformazione*, in «LD», 3/4.
- AAVV 2019, *La povertà nonostante il lavoro*, in «LD», 1.
- AAVV, 2022, *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, a cura di Lassandari A., Villa E., Zoli, C., in «VTDL»
- Accornero, A. 2000, *Era il secolo del lavoro*, il Mulino, Bologna.
- Alaimo, A., [2018], *Lo "statuto dei lavoratori autonomi": dalla tendenza espansiva del diritto del lavoro subordinato al diritto dei lavori. Verso una ulteriore diversificazione delle tutele*, in «NLCC», 3, pp. 589-631.
- Alaimo, A., 2022, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in «DRI», pp. 639 -654
- Albi, P., 2020, *La subordinazione algoritmica nell’impresa piattaforma*, in «RIDL», II, pp. 826-834.
- Aloisi, A., 2022, *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection*, in https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4235261
- Aloisi, A., De Stefano, V., 2020, *Il tuo capo è un algoritmo, Contro il lavoro disumano*, Laterza, Bari, ed. elettronica

⁸³ Perulli – Treu [2022 p. 75 e cap. II, oltre che la matrice in appendice].

- Amor, A.M., Vázquez, J.P.A., Faíña, J.A., 2020, *Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment*, «EMJ», pp. 169-178.
- Antiseri, D., 2002, *Karl Popper: protagonista del secolo XX*, Rubettino, Soveria Mannelli.
- Barbera, M., 2020, *El trabajo autónomo entre precariedad y regulación*, in «TL», pp. 15-32
- Barbieri, M., 2019a, *Della subordinazione dei ciclofattorini* in «L&LI», 2, p. 3-56.
- Barbieri, M., 2019b, *Il concetto di lavoro in Marx e il diritto del lavoro*, in «DD», 2, pp. 147-169
- Barbieri, M., 2020, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in «L&LI», 2, p. 63-92
- Barbieri P. sd, *Il lavoro indipendente negli anni '90*. «Impresa&Stato», n. 46, http://impresa-stato.mi.camcom.it/im_46/barbieri.htm
- Bauman, Z., 2017, *Retrotopia*, Laterza, Bari.
- Belvisi, F., 2019, *Incertezza del diritto e determinazione dei fatti*, in «AI», 1, pp. 15-30.
- Benedetti, G., 2015, *Fattispecie e altre figure di certezza*, in «PM», 3, pp. 67-72.
- Biasi, M., 2020, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediabile al lavoro tramite piattaforma digitale*, in «GI», pp. 1806-1813.
- Block, F. L., 2021, *Capitalismo. Il futuro di un'illusione*, il Mulino, Bologna.
- Bologna, S., Soru, A., 2022, a cura di, *Dietro le quinte. Indagine sul lavoro autonomo nell'audiovisivo e nell'editoria libraria*, FGB, Roma.
- Boltanski L., e Chiapello E. [2014], *Il nuovo spirito del capitalismo*, Mimesis, Udine.
- Bozzon, R, e Murgia, A., 2021, *Independent or Dependent? European Labour Statistics and Their (In)ability to Identify Forms of Dependency in Self-employment*, Springer link <https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-021-02798-1>
- Braudel, F., 1977, *La dinamica del capitalismo*, il Mulino, Bologna.
- Butera., F. 2022, *Progettare e sviluppare una new way of working*, in «SO», 1, pp. 221-240
- Calvino, I., 2010, *Perché leggere i classici*, Mondadori, Milano.
- Capponi, F., 2022, *Lavoro tramite piattaforma digitale e politiche europee* in «DRI», pp. 655-662
- Carinci, F., 2018, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in «ADL», 4/5, pp. 961-982.

- Carinci, MT., 2019, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada...Sulle ruote dei riders di Foodora*, in «RIDL» II, pp. 350-358.
- Carney, M., 2021, *il Valore e i Valori*, Mondadori, Milano.
- Caruso, S.B., 1982, *Tutela giurisdizione, onere della prova, equità processuale. Una ricerca sul diritto del lavoro nel processo, II*, in «RGL» I, pp. 163-214.
- Caruso, S.B., [2019a], *I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediali legali, giurisprudenziali e contrattuali* in «DRI», 4, pp. 1005-1040.
- Caruso, S.B. [2019b], *Le riforme e il lavoro pubblico: la "legge Madia" e oltre. Miti, retoriche, nostalgie e realtà nell'"eterno ritorno" allo statuto speciale del lavoratore pubblico*, in «DLM», quaderno,
- Caruso, S.B., 2023, *Impresa sostenibile e diritto del lavoro (riflessioni - eterodosse- di un giuslavorista)* in corso di pubblicazione
- Caruso, S.B. e Alaimo A., *Recensione a Perulli A. Oltre la subordinazione*, in «RIDL», 4, pp. 267-281.
- Caruso, S.B., Del Punta, R. e Treu, T. 2023, *Oltre il Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in corso di pubblicazione.
- Caruso, S.B. e Papa, V., 2022, *Sostenibilità sociale e diritti del lavoro ai tempi della resilienza europea*, in AAVV., *Diritti costituzionali, Conflitto collettivo Lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Caruso S.B. - Zappalà L., 2021, *Un diritto del lavoro "tridimensionale": valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 439/2021
- Cohen, R., 2020, *Impact, Reshaping Capitalism to Drive Real Change*, Ebury Press, London.
- Craver, T., 2015, *La concezione marxiana dell'alienazione nei Grundrisse*, in *I Grundrisse di Karl Marx*, a cura di Musto M., edizione ETS, Pisa.
- Collins, H., [1990], *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, «OJLS», 3, pp. 353-380
- Collins, H., [1997], *The Productive Disintegration of Labour Law*, «IRJ», 4, pp. 295-309
- ConfProfessioni, 2020, *V Rapporto sulle libere professioni in Italia anno 2020*.
- Corazza, L., 2018, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in «DRI», 4, pp. 1066-1080
- Corso, G., 2019, *Tra legge e fattispecie: la prospettiva del diritto amministrativo*, in «AI», 1, pp. 71-90
- Davidov, G., 2016, *A Purposive Approach to Labour Law*, Oxford, Oxford University Press.

- Davidov, G., Alon-Shenker P., 2022, *The ABC Test: A New Model for Employment Status Determination?*, in *ILJ*, 2, pp. 235-276.
- Deakin, S., 2021, *Decoding Employment Status*, Centre for Business Research, University of Cambridge Working Paper no. 525
- Della Ratta, F. e Sabbatini, A., 2019, *Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale* in «QRS», 2, pp. 147-172.
- De Luca Tamajo, R., 2005, *Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro*, in «ADL», pp. 467-490.
- De Nova, G., 1974, *Il tipo contrattuale*, Cedam, Padova.
- Del Conte, M., Gramano, E., 2018, *Looking to the Other Side of the Bench: The New Legal Status of Independent Contractors Under the Italian Legal System*, in «CLLPJ», 3, pp. 579-605.
- Del Conte, M., Razzolini, O. 2018, *La gig economy alla prova del giudice: la difficile reinterpretazione della fattispecie e degli indici denotativi*, in «GDLRI», 3, pp. 674-682
- Del Punta, R., 2019, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in «RIDL» II, pp. 358-367.
- Del Punta, R., 2020, *Valori del diritto del lavoro ed economia di mercato*, in *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, a cura di Caruso B., Del Punta R., Treu T., Il Mulino Bologna.
- Del Punta, R., (a cura di), 2022, *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press.
- Denozza, F., 2016, *In viaggio verso un mondo re-incantato? Il crepuscolo della razionalità formale nel diritto neolibérale*, in «ODCC», 2, pp. 419-446
- Denozza, F., 2019, *La danza del realismo e della critica: riflessioni sul metodo giuridico*, in «ODC», 2, pp. 419-438.
- Denozza, F. 2021 *Lo scopo della società tra short-termism e stakeholder empowerment*, in «ODC», 1, pp. 29-60
- Denozza, F., 2022, *Due concetti di stakeholderism*, in «ODC», 1, pp. 37-67
- D'Addio, F., 2020, *La qualificazione giuridica e la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate*, in «GI», 7, pp. 1814-1826
- D'Amico, G., 2019, *L'insostituibile leggerezza della fattispecie*, in «AI», 1, pp. 49-70.
- D'Antona, M., 1988, *I mutamenti del diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in «RCDP» pp. 195-207.
- D'Antona, M., 1995, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in «ADL», 1-2, pp. 63-90.
- Fenoglio, A., 2022, *Autonomia dei lavoratori «nella» subordinazione, oggi*, in «RGL». I, 1, 3-23.

- Ferreras I., Battilana J. E Méda D. 2022. *Il manifesto del lavoro*, Castelvecchi, Roma.
- Fondazione Consulenti del lavoro, 2019, *Il lavoro autonomo in Italia, un confronto con l'Europa*.
- Fontana, G., 2020, *Lavoro autonomo e parità di trattamento*, in «DML», 3, pp. 587-617.
- Fontana, G., 2021, *Giudici precari. Il lavoro senza diritti*, Rubettino, Soveria Mannelli.
- Fraccaroli, F., e Barbieri, I., 2019, *Le ricadute del "lavoro povero" sul benessere della persona e delle organizzazioni*, in AAVV 2019.
- Freedland, M., Kountouris, N., 2011, *The legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oxford.
- Gaeta, P., 2019, *L'illusione della monade chiusa: primato del caso e crisi della tipicità penale*, in «AI», 1, pp. 111-134.
- Galli, C., 2022, *Ideologia*, il Mulino, ed. elettronica
- Gavi F., Sartre J.P., Victor P., 1975, *Ribellarsi è giusto*, Einaudi, Torino.
- Gazzolo, T. [2019], *Il caso-limite e le funzioni dei concetti giuridici*, in «AI», 1, pp. 31-47.
- Ghera, E., 2006, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in «GDLRI», 1,
- Giubboni, S., 2022, *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in «RIDL», I, pp. 55-82.
- Giugni, G., 1989, *Il diritto del lavoro negli anni '80*, in *Lavoro legge contratti*, il Mulino, Bologna.
- Granaglia 2023, *Lavoro povero e giustizia sociale: alcune questioni trascurate*, in *"Il lavoro povero 'san phrase. Oltre la fattispecie"*, a cura di B. Caruso, in corso di pubblicazione per il Mulino.
- Graeber, D., 2018, *Bullshit Jobs*, Garzanti, Milano.
- Grasso, B., 2019, *Crisi della "fattispecie" e superamento della "sussunzione". Brevi riflessioni di un "formalista" non pentito*, in «NDC», 2, pp. 5-24.
- Goodhart, D., 2022, *Testa, mano, cuore*, Treccani.
- Hendricks, F., 2018, *Regulating new ways of working: From the new 'wow' to the new 'how'*, in «ELLJ», 2, pp. 195-205.
- Ichino, P., 1989, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffré, Milano.
- Ichino, P., 1996, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- Ichino, P., 2000, *Il contratto di lavoro*, Giuffré, Milano.
- Ichino, P., 2020, *L'intelligenza del lavoro*, Rizzoli, Milano.
- Ichino, P., inedito, *Contratto di lavoro (diritto ed economia)*, Voce volume contratto di lavoro ED.

- Ichino. P., Pennacchia, S., 2021, *Contratto per i rider di Just Eat: l'altra faccia della luna* <https://www.pietroichino.it/?p=58479>
- ILO, 2016, *What is a green job?*, https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm
- ILO, 2019, *Work for a brighter future*, ILO, Geneve.
- INPS, 2017, *Lavoratori autonomi artigiani e commercianti anno 2016*
- INPS, 2021, *Osservatorio su lavoratori dipendenti e indipendenti, dati 2020*.
- INPS, 2022, *Osservatorio sul precariato, gennaio-giugno 2022*
- Irti, N., 2017, *Un diritto incalcolabile*, Giappichelli, Torino, ed. kindle.
- Irti, N., 2014, *La necessità logica della fattispecie*, in «AI», 1, pp. 147-152
- ISTAT, 2022, *Rapporto annuale, la situazione del paese*, Istat.
- Inagami, T., 1999, *The end of the classic model of labor law and Post-Fordism*, «CLLPJ» 691-702
- Jackson, T., 2021, *Post crescita*, il Mulino.
- Jaeggi, R., 2017, *Alienazione*, Castelvecchi, Roma
- Jaeggi, R., 2020, *Nuovi lavori, nuove alienazioni*, Castelvecchi, Roma.
- Kurtz, R., 2022, *Il capitale mondo*, Maltemi, Milano.
- Lacchè, L., 2015, *Sulla vocazione del giurista italiano. Scienza giuridica, canone eclettico e Italian style tra '800 e '900*, in «RISG», 6, pp. 233-268.
- Lassandari, A., Villa, E., Zoli, C. 2022, *Presentazione*, AAVV, 2022.
- Lipari, N., 2015, *I civilisti e la certezza del diritto*, in «AI», 2, pp. 55-76.
- Maio, V., 2020, *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie* in «GI», pp. 1797-1801.
- Marazza, M., 2016, *Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*, in «ADL», 6, pp. 1168-1178.
- Mariucci L., 2020, *Giuslavorismo e sindacati nell'epoca del tramonto del giuslavorismo*, in *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, a cura di Caruso B., Del Punta R., Treu T., Il Mulino Bologna.
- Martelloni, F., 2019, *La Corte d'appello di Torino tira la volata ai riders di Foodora*, in «QG» https://www.questionegiustizia.it/articolo/la-corte-d-appello-di-torino-tira-la-volata-ai-riders-di-foodora_17-04-2019.php
- Martelloni, F., 2020, *Il ragazzo del secolo scorso. Quando il rider è lavoratore subordinato a tempo pieno e indeterminato*, in «QG» pp. 1-11.
- Marx K., 1976, *Lineamenti fondamentali di critica dell'economia politica («Grundrisse»)*, Einaudi, Torino.
- Marx K., 2010, *L'alienazione*, con Introduzione, di Musto M., Donzelli, Roma.

- Mazzotta, O., 2020, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in «Labor», 1, pp. 3-23.
- Mazzucato, M., 2021, *Missione economia*, Laterza, Bari.
- Mengoni, 1971 ora 2004, *Contratto di lavoro e impresa*, in *Il contratto di lavoro*, a cura di Napoli, M., Vita & Pensiero, Milano
- Mengoni 1986 ora 2004, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Il contratto di lavoro*, a cura di Napoli, M., Vita & Pensiero, Milano
- Mio, C., 2021, *L'azienda sostenibile*, Laterza, Bari.
- Marryman J.H., 1966, *Lo stile italiano: la dottrina*, in «RTDPC», 4, pp. 1170-1216
- Nogler, L., 1990, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in «RIDL», 1, pp. 182-224.
- Nogler, L., 1991, *Metodo e casistica nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in «GDLRI», 1, pp. 107-156.
- Nogler, L., 2018, *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni interpretative"*, in Occhino, A., (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e pensiero, Milano.
- Pallini, M., 2020, *La subordinazione è morta! Lunga vita alla subordinazione!*, in «L&LI», 2, pp. 79-91.
- Papa, V., 2018, *Post-industriale o pre-moderno? Economia digitale e lavoratori on-demand: nuovi paradigmi organizzativi e vecchie esigenze di tutela*, in *DRI*, 3, pp. 729-753.
- Papa, V. 2023, *Squilibrio negoziale, lavoro povero e autotutela collettiva per gli autonomi soli*, in "Il lavoro povero 'san phrase. Oltre la fattispecie", a cura di B. Caruso, in corso di pubblicazione per il Mulino.
- Pardolesi, R., Pino G., 2017, *Post-diritto e giudice legislatore. Sulla creatività della giurisprudenza*, in «FI», V, pp. 113-123.
- Pedrazzoli, M., 1985, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffré, Milano.
- Pedrazzoli, M., 1998a, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in «RIDL», 1, pp. 49-104.
- Pedrazzoli, M., 1998b, *Dai lavori autonomi ai lavori subordinati*, in «GDLRI», 3, pp. 509-565
- Pedrazzoli, M., 1998c, *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in «QDLRI», pp. 9-32.
- Pedrazzoli M., 2002, *La parabola della subordinazione: dal contratto allo status, riflessioni su Barassi e il suo dopo*, in «ADL», 2, pp. 262-287
- Persiani, M., 1966, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Giuffré, Milano.
- Persiani, M. 2010, *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in «RIDL», I, pp. 455-471.

- Persiani, M., 2020, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in «GI», pp. 1801-1806
- Perulli, A. 1992, *Il potere direttivo dell'imprenditore*, Giuffrè, Milano.
- Perulli, A., 1997, *Il diritto del lavoro tra crisi della subordinazione e rinascita del lavoro autonomo*, in «LD», 2, pp. 173-202.
- Perulli, A., 2015, *Costanti e varianti in tema di subordinazione autonomia*, in «LD», 2, pp. 269-283
- Perulli, A., 2018, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, Biblioteca 20 maggio, 1, pp. 406
- Perulli, A., 2019, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al D.LGS N. 81/2015*, in «RIDL», III, pp. 164-191
- Perulli, A., 2020a, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione": le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 410/2020
- Perulli, A., 2020b, *Il diritto del lavoro e il "problema" della subordinazione*, in «L&LI», pp. 95-132
- Perulli, A., 2020c, *I valori del diritto e il diritto come valore. Economia e assiologia nel diritto del lavoro*, in *Il diritto del lavoro e la grande trasformazione*, a cura di Caruso B., Del Punta R., Treu T., Il Mulino Bologna.
- Perulli, A., 2021, *Il rider di Globo: tra subordinazione, etero-direzione, e libertà*, in «ADL», 1, pp. 37-70.
- Perulli, A., 2022, *Oltre la subordinazione*, Giappichelli, Torino.
- Perulli, A., Treu, T., 2022, «*In tutte forme e applicazioni*». *Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino.
- Perulli, P., Vettorelto L., 2022, *Neoplebe, classe creativa, élite*, Laterza, Bari.
- Pessi, R., 1989, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano.
- Pisani, C., 2019, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi*, in «ADL», 6, pp. 1191-1210
- Ponterio, C., 2022, *La direzione della direttiva*, in «LDE», 1, pp. 1-13.
- Razzolini, 2010, *The Need to go Beyond the Contract: "Economic" and Bureaucratic" Dependence in Personal Work Relations*, in «CLLPJ» 31, pp. 1-27.
- Razzolini, 2013, *Perché avviare una riflessione su piccolo imprenditore e lavoro prevalentemente personale*, in «DRI», 4, pp.1080-1100.
- Reyneri, E., 2017, *Lavoro indipendente sul viale del tramonto*, in «Lavoce.info»
- Roccella, M., 2007, *Spigolature in tema di subordinazione. Lo strano caso del signor B.*, in «RGL», II, pp. 131-143

- Roccella, M., 2008, *Lavoro subordinato e lavoro autonomo, oggi*, in «QS», pp- 71-112.
- Roccella, M., 2015, *Manuale di diritto del lavoro*, VI ed., Giappichelli, Torino.
- Romagnoli, U., 1999, Rappresentare la cittadinanza industriosa, in «LD», 4, pp. 547-552.
- Rosa, H., 2015 edizione digitale, *Accelerazione e alienazione*, Einaudi, Torino.
- Ross, A., 2021, *I furiosi anni venti*, Feltrinelli, Milano
- Sacconi, L., Denozza, F., Stabilini, A., 2019, *Democratizzare l'economia, promuovere l'autonomia dei lavoratori e l'eguale cittadinanza nel governo dell'impresa: una proposta*, in «SO», 1, pp. 149-178.
- Semenza S., and Pichault F. (eds.), 2019, *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Sennet, R., 2012, *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano.
- Soffia, M., Wood A.J. and Burchell B., 2021, *Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs*, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09500170211015067>
- Stavis D., Felli R, 2015, *Global labour unions and just transition to a green economy*, in «IEA» 15, pp. 29-43.
- Strine L. 2007, *Toward Common Sense and Common Ground? Reflections on the Shared Interests of Managers and Labor in a More Rational System of Corporate Governance*, in «JCG» 1, pp.1-20.
- Supiot, A., 2003, *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma.
- Supiot, A., 2020a, *Homo faber, continuità e rotture*, in Honneth A., Sennet R., Supiot A. *Perché lavoro?*, Feltrinelli, Milano.
- Supiot, A., 2020b, *I nuovi volti della subordinazione*, in Id., *La sovranità del limite*, Mimesis, Udine.
- Swimez, 2022, *Rapporto sull'economia e la società del Mezzogiorno*, Roma
- Tosi, P., 1974, *Il dirigente d'azienda. Tipologia e disciplina del rapporto*, Angeli, Milano
- Tosi, P. e Lunardon, F., 1998, *Subordinazione*, voce Enciclopedia Treccani.
- Touraine, A, 2017, *Noi soggetti umani*, il Saggiatore, Milano
- Treu, T., 2017, *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavori della Gig economy* in «LD», 3-4, pp. 367-405.
- Tucci, C., 2021, *Fuga dal lavoro autonomo: per la prima volta sotto i 5 milioni di occupati. Ecco perché*, «Il sole 24 ore», 14 giugno
- Verdolini E., Belpietro, C. 2022, *Giusta transizione ecologica: l'impatto delle tecnologie digitali*, in «GDLRI», 2, pp. 205-224.
- Verdolini, E, Vona, F. 2022, *Lavoro e transizione energetica*, inedito.
- Weil, D., 2014, *The Fissured Workplace*, HUP, Cambridge, Massachusetts.

- Weil, S., 2015 (ed. digitale,), *Riflessioni sulle cause della libertà e dell'oppressione sociale*, Adelphi, Milano
- Zaccaria, 2019, *Introduzione. Crisi della fattispecie, crucialità del caso, concetto di legalità*, in «AI», 1, pp. 7-14
- Zamagni, S., 2013, *Impresa responsabile e mercato civile*, il Mulino.
- Zuboff, S., 2019, *Il capitalismo della sorveglianza*, Luiss, Roma, ed. digitale.